



POR JACKELINE LEAL

Psicóloga clínica, coach de carreira e consultora em Desenvolvimento Humano e Organizacional.

E-mail: contato@jackelineleal.com.br

COMO DESENVOLVER A LIDERANÇA EMPÁTICA



CREATED BY KATEMANGOSTAR - WWW.FREEPIK.COM

Vocês já devem ter percebido que tenho trazido para a coluna tendências em liderança no mundo. Na edição anterior desta coluna, falamos sobre a liderança humanizada e hoje vou abordar como é possível desenvolver a **Liderança Empática**. Para começar, é importante retomarmos algo básico a partir da seguinte questão: qual é a importância de um líder dentro das organizações?

Desde sempre sabemos que pessoas se inspiram em pessoas. Liderar vai além de posto hierárquico ou ainda das paredes das organizações; líder é aquele que engaja, motiva e encoraja as pessoas que estão ao seu redor a darem o seu melhor. Dessa forma, a busca por desenvolver competências de liderança não está relacionada apenas a resultados dentro das

organizações, mas sim à capacidade que as pessoas que assumem esse tipo de papel têm para fazer a diferença no mundo.

Se quem assume esse papel é pleiteado por sua capacidade de transformação no ambiente em que está situado e, às vezes, vai muito mais longe, trabalha para desenvolver um olhar diferenciado para as pessoas, é óbvio que, no *hall* de habilidades desejadas para o líder, a empatia não fica de fora. E, para ficar mais claro o significado dessa competência, que tem sido tão falada nos últimos tempos, escolhi citar Marshall Rosenberg, psicólogo americano que estruturou o conceito de Comunicação Não Violenta (CNV).

Entre outras referências, a CNV tem por base a ideia de enxergarmos a vida e as relações por meio da empatia e da compaixão. Para Rosenberg, “empatia é esvaziar a mente e

ouvir o outro com todo o nosso ser”. Ou seja, é aquela habilidade de se colocar no lugar do outro para ouvir o que ele nos traz sem julgamentos. É, antes de dar conselho, se abrir e perceber os sentimentos e necessidades do outro, com compaixão, respeito e atenção.

Esse jeito de enxergar o outro tira de uma vez por todas o espaço do amadorismo na gestão; começa a dar espaço para aqueles que realmente escolheram exercer seus pontos fortes e talentos a serviço do crescimento das pessoas e organizações. Ainda é importante lembrar que sim, pessoas e empresas podem crescer juntas, em parcerias, sem que vivamos acreditando que a relação entre elas é de Oprimido e Opressor. E posso afirmar que esta mudança não está longe de acontecer; pelo contrário, já é enredo de várias grandes empresas.

É papel do RH antecipar cenários e tendências para os tomadores de decisão nas organizações e também disseminar a ideia de que líderes empáticos vão muito além da capacidade de sermos simpáticos às dores e dificuldades das pessoas. Estamos falando aqui de talento. Um líder empático tem interesse genuíno e constante para com o seu time e, por isso, avalia desempenho, dá feedbacks estruturados, tem clareza na sua comunicação e, como resultado disso, estrutura e gerencia uma equipe feliz, que sabe que pode contar com a empresa em que trabalha.

Sendo assim, a pergunta é: o que fazer para desenvolver a liderança empática?

Trabalhar em você a empatia por meio da expansão do seu olhar sobre as relações humanas, sobre as diferenças entre as pessoas no que tange ao jeito de ser, pensar e agir de cada um.

Deixar fluir em você energia e paixão pelo que faz. Ainda acreditamos que um exemplo serve mais que mil palavras e, neste caso, significa demonstrar entusiasmo.

Ter capacidade de raciocinar antes de tomar decisões, lembrando de que todos somos seres humanos e que a cordialidade ainda é bem vista e ajuda a manter boas relações no trabalho.

Ter serenidade, pois um líder empático consegue manter a calma mesmo em situações complexas. Falamos aqui da habilidade de gerir suas próprias emoções.

Ter capacidade para estabelecer limites, compreender que regras e combinações de boa convivência em grupo são necessárias, inclusive, para que exista maior autonomia no agir de cada um.

Frequentemente, percebe-se que os líderes, ao tentarem ser empáticos, saem do modelo tradicional, definido pelo ditado de que “o ‘chefe’ é quem manda, e obedece quem tem juízo”, e acabam adotando um estilo extremamente permissivo que, na verdade, deixa as pessoas soltas, sem acompanhamento algum e com poucas chances de desenvolver bem seus trabalhos. Em vez de delegarem as responsabilidades, “delatam” tudo nas mãos dos colaboradores que, sem assistência, fazem o que podem da melhor forma.

É preciso compreender que a liderança empática é aquele “algo mais” no nosso jeito de olhar as relações. Quando falamos em liderar, falamos em nos relacionar. Olhar para como eu lido com as pessoas é entender melhor como andam os meus resultados e esse exercício deve ser feito por você como responsável por gerir a sua carreira e também pelas empresas como responsáveis por trabalhar a lapidação do profissional.

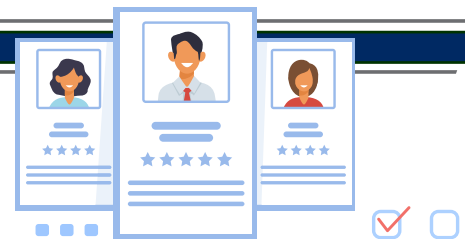
Feita por meio desses dois vieses, o desenvolvimento da liderança certamente promoverá líderes mais fortes e humanos nas organizações e no mercado de trabalho como um todo, o que tem sido fundamental para viver no mundo de hoje, pois é desse tipo de pessoas que nós precisamos. ■

OFERTA DE PROFISSIONAIS

Sandro Paulo Marques de Nobrega

Formação Acadêmica: Graduação em Engenharia Civil pela Universidade Estadual de Londrina.

Áreas de interesse: Engenharia; Manutenção; Utilidades.



Para entrar em contato com os profissionais ou verificar as vagas publicadas nesta página, acesse: www.abtcp.org.br/associados/associados/curriculos-e-vagas

IMPORTANTE: Associados ABTCP – empresas e profissionais – podem divulgar currículos e vagas nesta coluna! Para conhecer as condições de publicação do seu perfil ou vaga da sua empresa, envie e-mail para relacionamento@abtcp.org.br