

## **Como aplicar os conceitos aprendidos na aula de Liderança e Gestão de Pessoas no meu dia a dia**

Liderança e Gestão de Pessoas

Profª Veronica Ahrens

Caio Prado Ferraz

RM 30338

Gestão Estratégica de Negócios (40NEG)

# Como aplicar os conceitos aprendidos na aula de Liderança e Gestão de Pessoas no meu dia a dia

## 1. CONTEXTUALIZAÇÃO

Antes de começar a aplicação dos conceitos é necessário contextualizar o meu dia a dia. Trabalho no UOL, uma empresa de 20 anos e que apesar de trabalhar com tecnologia e inovação ainda tem um modelo de gestão bem hierárquico e em cascata. Pessoas com cargos de diretoria são de difícil acesso, e fica muito difícil entender quais as diretrizes e estratégia comercial da empresa para poder aplicar em algum projeto que eu venha a conduzir.

Perante esse cenário, resolvi pensar em como aplicar os conceitos aprendidos durante as aulas de Liderança e Gestão de Pessoas e melhorar o fluxo de trabalho e relação com os **líderes** e **liderados** aqui no **contexto** da companhia.

## 2. LIDERANÇA 360º

### Liderar para cima

Um ponto determinante sobre liderança que discutimos em sala de aula é: **“líder é mais disposição do que posição”**. Tendo em vista esse conceito, podemos deixar nossa “zona de conforto” de liderado e passar a se preocupar em liderar a nós mesmos para poder liderar o nosso líder também.

Muitas vezes a minha gestora precisa parar tudo o que está fazendo para puxar alguma reunião recorrente de alinhamento do time. As pessoas que estão focadas nas suas demandas têm o hábito de não levantarem de suas mesas pois sabem que quem sempre puxa todos para essa reunião é a gestora. Uma coisa que quero começar a fazer é tomar essa atitude antes que ela tome, para que não se preocupe mais em ter que ficar incentivando um a um a participar, ainda mais ela que trata de diversos assuntos e questões ao mesmo tempo. Isso seria uma

preocupação a menos para a minha gestora, contribuindo para **aliviar um pouco a sua carga**.

Outro ponto que pode me ajudar na liderança para cima é a pontualidade. Muitos gestores aqui da empresa têm o hábito de chegar atrasado nas reuniões, e naturalmente os funcionários passaram a adotar essa prática também virando uma espécie de cultura da empresa. Estou me atentando mais para chegar no horário marcado ou alguns minutos antes para me preparar e quem sabe servir de exemplo para os demais (**liderando a mim mesmo para poder liderar para cima**).

### **Liderar para os lados**

Tenho a sorte de trabalhar com um time que tem uma cultura de contribuição e ajuda mútua. A equipe é composta por profissionais de alto nível de desempenho e de conhecimento, e uma qualidade que consigo enxergar em mim é que não encaro isso como uma competição ou ambiente hostil como muitos passam a encarar quando se deparam com uma situação parecida, mas vejo isso como uma forma de aprender dia a dia coisas novas e extrair o máximo que eu puder de todos. Procuro evitar falar por cima ou impor algum ponto de vista meu, e sim estar sempre de ouvidos abertos e contribuir com o que eu puder com base na minha experiência na área (ouvir mais e falar menos para poder observar e absorver).

Por mais que eu seja um dos integrantes que possui mais tempo de casa, uso esse fator como oportunidade de aprender com pessoas que chegam aqui na companhia com um ponto de vista totalmente “fora da caixa”, ao invés de tentar impor que essa minha posição significa mais experiência e conhecimento. E essa forma de pensar e agir contribui para esse ambiente do time de que **a melhor ideia é a que vence, e não a minha ideia**.

### **Liderar para baixo**

Eu não sou gestor e nem coordenador de ninguém atualmente, mas consigo exercer a liderança com pessoas com menos tempo de experiência na área. Quando estou conduzindo algum projeto com alguém nesse perfil posso aplicar a

liderança para baixo ao incentivar que a pessoa faça algum processo que nunca havia feito antes, mas que ao longo do projeto pôde me ver executar algumas vezes. Essa atitude contribui para que nas próximas vezes ela possa conduzir sozinha e não dependa totalmente de mim, além de contribuir para que ela evolua profissionalmente.

Devido ao alto nível de qualidade dos integrantes do meu time, e por procurar dividir responsabilidades para que outras pessoas aprendam também, me sinto totalmente confortável de poder passar alguma responsabilidade minha para os integrantes com menos tempo de experiência aqui da equipe, e faço questão de mostrar para minha gestora que tenho total confiança para que eles executem a tarefa.

Acredito que essa empatia que pratico com os meus pares com menos tempo de empresa ou de área pode contribuir para o desenvolvimento da minha **liderança através do trabalho de equipe**.

### 3. DISC

Na avaliação **DISC** do psicólogo Dr. Marston, não sei se isso é possível mas pude me identificar parte como **Alto I**, parte como **Alto S** e parte como **Alto C**.

#### **Alto I**

Me identifico muito com esse perfil pois interajo bastante com todos os times aqui da companhia, sei de problemas pessoais e compartilho das realizações de diversas pessoas mesmo não trabalhando diretamente com elas. Quando encontro alguém em algum cafezinho na copa ou pelos corredores da companhia, se eu não me atentar corro o risco de ficar horas conversando ou fazendo piada sobre qualquer assunto. Logo quando chego de manhã passo pela baia de cada um da minha equipe comentando alguma coisa ou fazendo alguma graça para começar o dia arrancando o sorriso de alguém.

## **Alto S**

Tenho grande dificuldade em parar alguma atividade que estou trabalhando focado. Por muitas vezes atraso para algum compromisso ou reunião porque sempre penso que dá tempo de finalizar a atividade que estou executando.

Outro ponto que me faz me identificar com o perfil Alto S é o trabalho em equipe. Não tenho vaidade ou ego algum em entender alguma demanda e ser delegado por outra pessoa do time para trabalhar em conjunto.

## **Alto C**

As características nas quais me identifico muito com o Alto C é o apego a mínimos detalhes, e por ser assim demoro um tempo a mais para finalizar alguma tarefa. Em uma apresentação por exemplo gasto um bom tempo verificando se os tamanhos das fontes utilizadas possuem um padrão ou se as imagens estão perfeitamente alinhadas. As pessoas aqui da equipe até brincam dizendo que eu tenho TOC, pois gosto de ver tudo padronizado e organizado em algum entregável.

Outro ponto é ter a certeza de que estou alinhado com todos os envolvidos antes de tomar alguma decisão, para evitar informações desencontradas posteriormente ou passar a sensação de bagunça para algum superior.

## **4. Matriz de Desenvolvimento**

No atual momento tenho a percepção de que estou no nível médio de desempenho e no nível alto de potencial na Matriz de Desenvolvimento. Me enquadrei como médio em desempenho pois estou há 2 anos na empresa e talvez tenha me acomodado um pouco sem nem perceber. O ambiente aqui na empresa é bem tranquilo e não existe muita pressão para entregar as demandas. Tenho certeza de que meu desempenho pode ser muito maior aqui, mas que por esses fatores citados acima acabou caindo um pouco. Uma vez tendo identificado isso, quero voltar a trabalhar como se tivesse acabado de entrar na empresa, aproveitando a área nova em que estou e desempenhando as funções novas que venho assumindo ultimamente.