Gestor, não Líder

&emsp; Nos últimos tempos temos visto muitas organizações rotularem posições de gestão como “Líder”, no entanto, às vezes isso não faz sentido. Nem todo Gestor é Líder, assim como nem todo Líder é Gestor. Essa confusão se dá pela dualidade que há entre as habilidades de gestão e liderança. <br>

&emsp; Gestão é a Habilidade Técnica (Hard Skill) com a qual o indivíduo conduz o desenvolvimento dos processos de uma área através dos demais colaboradores – ele define o que deve ser feito, quem o faz, quando se faz, etc. – e transmite os objetivos a serem alcançados, definidos pela organização. Isso exige que ele tenha conhecimento profundo dos processos, de como eles são desenvolvidos e suas finalidades para que ele saiba como atuar junto aos demais. Geralmente pessoas que demonstram esse nível de domínio são Designadas para as Funções de Gestão. <br>

&emsp; Por outro lado, Liderança é uma Habilidade Comportamental (Soft Skill) com a qual o indivíduo leva aos seus parceiros a agirem em busca do alcance dos objetivos que beneficiarão o grupo e a organização. Ele atua junto aos demais mostrando os motivos para irem em busca dos objetivos, agindo como um modelo na execução de suas atividades, além de ajudar quando são encontradas dificuldades. Indivíduos assim constroem uma reputação junto à equipe e são estimados por todos, o que os leva a Construir sua Influência sobre os demais. <br>

&emsp; Atualmente, as Habilidades Comportamentais (Soft Skills) são muito valorizadas nas empresas e muitas são exigidas dos gestores para permanecerem em suas posições. Além disso, habilidades como a Liderança têm o potencial facilitar o relacionamento com as equipes e gerar maior confiança com seus membros. Por isso, a figura do Líder se tornou fundamental nas organizações fazendo com que elas a Imponha aos indivíduos – rotulando gestores como líderes mesmo que eles não tenham construído essa imagem junto às equipes. <br>

&emsp; Portanto, as organizações estão tão preocupadas com o fato de seus gestores possuírem a habilidade da liderança que estão os denominando como líderes mesmo que eles não sejam. Isso causa uma grande confusão para quem os vê de fora, pois muitas vezes são esperadas capacidades deles que eles não possuem. Isso também os afasta de sua real finalidade de gerir suas áreas e gera os sentimentos de frustração e rejeição por seus colaboradores por não os reconhecerem pela posição que eles possuem. <br>