



Procura-se líderes humanizados



Rachel Godgrob

Psicóloga e sócia da consultoria GoHuman

RACHEL GOLDGROB - Consultora em gestão de capital humano e desenvolvimento executivo, especializada em temas de liderança e carreira. Psicóloga, com certificação internacional em *Coaching de Liderança* pela *Georgetown University* e em *Estratégia de Impacto Social* pela *University of Pennsylvania*.

<https://www.gohuman.com.br>

O contexto atual demanda um líder que entende que sua transformação na direção de um pensamento mais sistêmico, colaborativo e inclusivo não é necessária somente para o bem de todos os envolvidos, mas para si próprio. Aquele que não consegue equilibrar o foco em resultados e pessoas, acredita ter que suportar a pressão de todos os lados e encontrar respostas para os desafios sozinho, trabalhando 24 horas por dia sem demonstrar qualquer tipo de vulnerabilidade, não consegue engajar as pessoas. Indo além, pode contribuir para o próprio adoecimento e o de membros de sua equipe.

Líderes utilitários e desumanos já não encontram ressonância e são questionados, principalmente pelas gerações mais jovens, que colocam como prioridade a busca por uma carreira com significado. Quem trabalha para líderes assim, provavelmente os abandonará assim que tiver uma oportunidade.

O líder de impacto demandado para a chamada década da ação tem a expressão do humano como um valor, é capaz de entender sua relação com o meio ambiente físico e social, e como ambos se afetam mutuamente. É empático e enxerga pessoas não como recursos, mas como seres humanos que são, com sentimentos, desejos, limites e singularidades.

Como diz Edgar Morin, referência em pensamento complexo,

“todo desenvolvimento verdadeiramente humano significa o desenvolvimento conjunto das autonomias individuais, das participações comunitárias e do sentimento de pertencer à espécie humana”.

Precisamos de mais autonomia e de mais comunidade. Quem ocupa uma posição de liderança precisa proporcionar ambas as coisas,

possibilitando que cada um consiga se sentir parte do todo, preservando a própria singularidade na busca de maior impacto individual e organizacional.

Sem a criação de senso de pertencimento e propósito, de uma relação de confiança e um ambiente psicologicamente seguro, além da integração do impacto desejado na estratégia do negócio, o engajamento não acontece, os resultados não aparecem e o líder segue sozinho.

A cobrança cada vez maior de investidores e da sociedade em geral sobre as organizações está ajudando a agenda socioambiental e de governança a avançar, mas precisamos entender e atuar no que pode, de fato, promover esta mudança na dimensão e velocidade necessárias e o que poderá sustentá-la. A mudança de mentalidade e valores e a redefinição do conceito de sucesso e prosperidade parece um bom caminho para transformar um mundo cada vez mais desigual e adoecido.

Se a pressão diminuir, será que voltaremos ao mundo do lucro sem propósito?