

Mandela e a pratica de lideranças nas empresas.

O exemplo de Mandela, seus percalços durante sua vida pública, e suas decisões perante estes percalços, são não somente fatos a motivar e ajudar de forma didática líderes estratégicos, mas também exemplos a serem seguidos em qualquer aspecto, não somente profissional. Dentre todas as atitudes e decisões tomadas pelo grande líder africano, em sua maioria, senão totalidade, foram tomadas considerando-se o longo prazo, fato palpável disso é o seu interesse por aprender o africâner, língua dos africanos brancos colonos de franceses, ingleses e holandeses, sabendo que em um momento próximo seria necessário lutar ou negociar com eles. Mandela não aprendeu somente a língua, mas também o esporte de preferência dos africâneres, o *Rugby* sabendo opinar a respeito de equipes e jogadores, isso prova que seu pensamento estratégico era realmente a longo prazo, cuidando inclusive dos detalhes.

Tamanho expressão de liderança estratégica e a longo prazo da forma como ocorreu com Mandela, não é fácil encontrarmos por aí presente em nossas empresas e instituições, embora este fato possa não estar relacionado a incompetência de seus líderes, acionistas, corpo executivo enfim, existem sim exceções, porém não comumente vislumbradas. Podem as mudanças de mercado, momento econômico de determinada região, acabar por corromper o pensamento ou plano estratégico destas instituições, para prevenir tais situações é necessário planejamento estratégico fechado, alinhado ao gerenciamento de riscos, constantemente avaliado e levado em conta, ao identificar desvios devem ser geridas mudanças de forma a não gerar grandes alterações de prazos e objetivos no planejamento estratégico da instituição.

Acredito que a liderança estratégica é hoje totalmente responsável pelo sucesso ou insucesso de um planejamento; obviamente, como comentado acima existem questões mercadológicas, sistêmicas e de ambiente exterior que podem interferir, porém um grande líder deve estimar percalços durante o percurso. Partindo deste pressuposto o sucesso de nossas empresas estão condicionadas à disciplina de seus líderes, onde quer que estejam, dos acionistas ao

operacional, senão pela qualidade de nossos líderes, pela negligência de alguma liderança na identificação de ineficiências.

Temos acompanhado durante nossas aulas de Liderança Estratégica, que existe sim um outro mundo por trás deste onde nossas instituições são pouco flexíveis perante tantas mudanças de mercados, verticalizadas e carentes de líderes de verdade alinhados com a necessidade da empresa e seu corpo funcional; mas como trazer pra dentro de nossas instituições estas práticas de lideranças, estes novos métodos á empresas já com anos de mercado, inflexíveis, familiares, dentre outros entraves? Acredito que assim como Mandela, o pensamento estratégico é, senão a principal, umas das essenciais características necessárias para exercer esta mudança. Para começarmos, assim como Mandela fez questão de aprender a língua do povo com quem após anos deveria lutar ou negociar, também devemos carregar conosco a atenção aos detalhes, pequenas situações que não nos são necessárias hoje, mas lá na frente, a médio e longo prazo farão diferença. Várias foram as razões pelo qual Mandela estará escrito para sempre na história como grande líder africano idolatrado pelo seu povo; podemos citar: Mandela tinha claramente definido seu objetivo, e não abriu mão dele, por mais que tenha vivido um longo período enclausurado, exerceu como ninguém resiliência e liderança no ambiente hostil onde se encontrava, abdicou de sua liberdade proposta por líderes da época em troca da renúncia à sua luta e outras atividades legais, ele sabia que isso infringiria seus princípios e seus objetivos durante sua caminhada. Mandela sempre fugindo aos padrões de sua época, realizando sempre o inesperado, em prol da liberdade do povo africano, abdicou de seu segundo mandato, num continente onde governantes até hoje buscam o poder máximo, poder pelo poder.

Como podemos hoje traduzir estas atitudes e exemplos de um dos grandes líderes que este mundo já viu para o nosso ambiente corporativo? As atitudes de Mandela podem ser

Expressas em três grandes situações enfrentadas por ele em sua caminhada. Devemos assim como Mandela termos definidos o nosso foco profissional, obviamente alinhado com o planejamento estratégico e *core* da empresa, além disto claramente definido, devemos ter disciplina em sua execução. Mandela soube realizar suas alianças, e se manteve próximo até mesmo de seus inimigos, era um líder, mesmo que preso, obteve grande influência sobre prisioneiros e guardas, emanou enquanto preso grande troca de experiência e conhecimento comum entre eles, mesmo em situação adversa não abria mão de seu respeito e dignidade. Assim como ele jamais devemos abrir mão de parcerias, alianças e do famoso *networking* em nosso ambiente de trabalho, isso faz parte do pensamento estratégico também, realizar e manter alianças e redes de contatos no caminho até o seu objetivo, afinal você nunca sabe quando precisará de uma mão-de-obra específica por exemplo, ou até mesmo de apoio, em uma tomada de decisão ou algo do gênero.

Mandela fugia aos padrões da época, suas decisões, pronunciamentos eram de certa forma, visionário e diferentes, para colocarmos a liderança em prática em nossas instituições é necessário que sejamos também como ele, utilizarmos de arrojo, arriscar, encontrando um equilíbrio entre liderança visionária e liderança gerencial, sem nunca esquecer de seu objetivo. O fato de arrojarmos, arriscarmos pode também nós diferenciar, deixar-nos em evidência, em um mercado, onde tudo é muito comum, “batido”. Defensor íntegro da paz, Mandela, quando dada a morte de Hani conhecido líder negro popular que assim como Mandela também lutava por direitos igualitários, pelas mãos de um africâner, Mandela se viu a beira de uma revolta nacional motivada pelo sentimento de vingança do povo; ele então veio a público e sabiamente pediu a união do povo africano na luta pela paz que haviam construído até então; com os ambientes corporativos cada vez mais competitivos até mesmo internamente, frequentemente sofremos com *feedbacks* negativos, ataques aos métodos que julgamos corretos, boicotes, dentre outras situações, assim como Mandela é necessário que sejamos resilientes, não saíamos de nosso foco e nem do controle, temos de identificar o momento onde é necessário relevar, discutir, usar do diálogo para resolvermos as diferenças de pensamentos, é de bom grado também que tenhamos sempre um *sponsor* algum par, ou líder responsável ao nosso lado para dar-nos credibilidade e legitimidade aos nossos métodos.

Durante prováveis períodos transitórios entre a implementação de nossos métodos de liderança estratégica, devemos estar sempre atentos aos percalços que poderão emergir neste processo, dois fatores afim de prevenir o desvio do objetivo, o foco, são essenciais ao líder e sua equipe, são eles: disciplina de execução e motivação. A disciplina de execução em sua equipe, a princípio deve assegurar a qualidade da entrega da mesma, indiferente do cenário vislumbrado se favorável ou desfavorável. Motivação, não da forma como conhecida atualmente, onde se premia ou se espera algo em troca na conclusão de alguma atividade. Acredito assim como Cecilia Bergamini, em seu artigo, que a motivação deve estar dentro que cada funcionário da equipe, seu trabalho sua realização como profissional devem ser seu principal aspecto motivador, cabe assim ao líder, saber dispor suas peças de acordo com o perfil e qualidade profissional dos mesmos. Para concluirmos este pensamento, imaginemos um funcionário, excelente Analista Pleno, que desempenha suas atividades com excelência. Na falta de um gestor de atendimento, seu nome é apontado por sua diretoria para gerir a área. Porém a diretoria, não realizou uma análise completa do perfil, atentou-se somente à sua atividade de analista bem executada. Qual seria, para o funcionário o fator motivador para esta mudança, caso não haja nele interesse por gestão? Acredito, que senão remuneração, status. Sem analisarmos o perfil do funcionário ao aponta-lo como gestor de área, corremos o risco de ter um gestor motivado somente por sua remuneração, desta forma o sucesso deste departamento, estaria condicionada a sua remuneração e status. Como empresa devemos ter como pares pessoas motivadas por sua realização profissional, devemos estar sempre atentos e de certa forma empáticos para identificarmos em nossas equipes, os melhores profissionais, e extrair deles o seu melhor.