

## A CAPACIDADE DE LIDERANÇA É INATA?

**C**laro que não! Para se ser um líder é preciso muito mais do que ter determinadas capacidades inatas. Se a liderança fosse inata, a experiência e a maturidade não iriam melhorando o desempenho dos líderes.

Se à nascença já estivesse definido se íamos ser líderes, não haveria líderes de sucesso que são muito diferentes entre si. Se estivesse nos genes, os programas de desenvolvimento em liderança não aumentavam o desempenho e os resultados das equipas e dedicávamo-nos só aos *assessments* de liderança. Se nascêssemos líderes, seríamos líderes em todas as situações.

Todos conhecemos muitos casos em que tudo isto não acontece. Mas a liderança também não é para todos!

Nem todos conseguem desenvolver algumas competências, principalmente as que dependem de capacidades cognitivas como, por exemplo, o pensamento estratégico.

Nem todos conseguem ter muitas competências num nível alto. Segundo o modelo de liderança da Saville Consulting, as competências necessárias para ser um bom líder são na área das tarefas, das pessoas e do crescimento da organização. Um líder que não seja bom em várias competências dentro destas áreas poderá apenas ser um líder especialista, estando, assim, a sua eficiência limitada a algumas situações.

O mito de que a liderança é inata, embora tenha um fundo de verdade, leva a uma visão muito limitada e simplificada da liderança. Para se ser um líder é necessário ter, para além de algumas capacidades inatas, a experiência que ao longo da vida foi moldando e potenciando essas capacidades inatas, bem como estar inserido em situações que requerem as capacidades inatas e adquiridas que se tem. ♦



ISABEL FREIRE DE ANDRADE  
Partner da Conceito O2  
isabelandrade@conceitoo2.com