

DEZ ATITUDES
PARA SER UM

LÍDER DE SUCESSO

Neste e-book, **Meg Chiaramelli**, head das Escolas de RH, Vendas e Marketing e do Núcleo de Coaching, mostra o que é essencial para o aprendizado da liderança. Boa leitura!



Todos nós temos potencial para ser um líder eficaz. Com base na minha longa experiência na formação e desenvolvimento de líderes em grandes organizações, elaborei esta lista com o que considero essencial para o aprendizado da liderança. Vamos colocar em prática?

MEG
Chiaramelli

1

DESPERTAR A CONFIANÇA

Para se ter influência genuína, independentemente da posição, é preciso conquistar a confiança das pessoas. Para isso, é fundamental que haja integridade, ou seja, coerência entre o que se pensa, fala e faz. O líder é a matriz de identidade de outros líderes e da equipe. Ele é observado o tempo todo, portanto, tem que apresentar comportamentos exemplares que sirvam de referência.



2

SABER SE

COMUNICAR

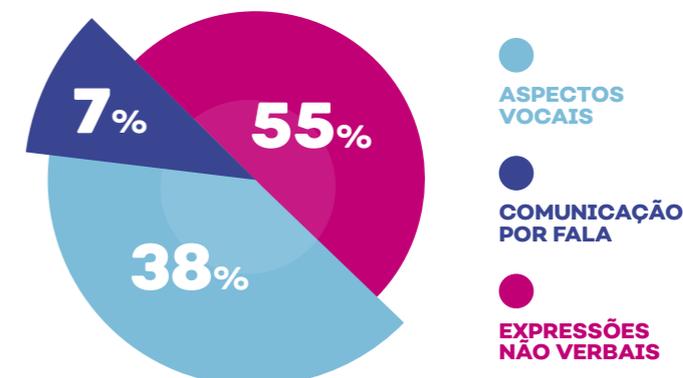
Influencia-se pela comunicação, não só a verbal, mas também a não verbal e a musicalidade da voz. Uma pesquisa feita por James Kouzes e Barry Posner, autores do best-seller “O Desafio da Liderança”, mostrou que apenas 7% do impacto da comunicação são realizados pela fala. Expressões não verbais são responsáveis por 55% do que queremos passar em uma mensagem. Os outros 38% são contribuições das características vocais, como a entonação, a ênfase nas palavras, a colocação e o volume da voz. Isso nos mostra que, qualquer pessoa que queira aprender liderança, tem que estar atenta não somente ao que será dito, mas à maneira com que a mensagem será passada.

Para ter uma comunicação de qualidade, o líder deve evitar “achismos”, munindo-se sempre de fatos e dados. Além disso, ao propor o diálogo com todos, o

líder deve procurar entender o ponto de vista do seu interlocutor. É importante também que ele busque compreender o que está sendo dito, sem ter receio de perguntar: “o que especificamente você quer dizer com isso”, “poderia me explicar esse termo”, “gostaria que fosse mais específico na sua crítica para que possa ajudar”.

Um líder, portanto, precisa se comunicar. Ele deve “gastar” tempo conversando com todos, trocando ideias, pedindo opiniões e criando espaço para que as pessoas ao seu redor, sejam da sua equipe, sejam fornecedores internos ou externos, possam emitir suas visões sobre os processos.

IMPACTOS DA COMUNICAÇÃO



3

SABER OU VIR

Ouvir faz parte da comunicação, mas está aqui como um item à parte por merecer muita atenção. Saber ouvir é ter a capacidade de se colocar no lugar do outro de maneira empática e compreender realmente. Um bom ouvinte apresenta os seguintes comportamentos:

- **Não acha que sabe a resposta do que está ocorrendo antes de analisar;**
- **Vê oportunidades e não confrontação na fala de seu interlocutor;**
- **Não se preocupa em vencer a discussão e, sim, em ter fatos e dados;**
- **Fica atento ao que está sendo dito e também às expressões corporais e ao tom de voz do interlocutor.**

Uma liderança eficaz é aquela que cria espaço para ouvir as pessoas, como foi dito anteriormente, com capacidade de prestar atenção efetiva e processar o que elas têm a dizer, ainda que sejam opiniões diferentes ou críticas. É importante ver essas divergências como oportunidades de crescimento e desenvolvimento.

Tendemos a falar mais do que ouvimos. Nada mais irritante do que conversar com uma pessoa que fala muito e não presta atenção nos comentários do interlocutor. O bom ouvinte acompanha o raciocínio de quem fala, esvazia seus pensamentos, preconceitos e julgamentos para poder perceber, sentir e analisar.



4

TER CAPACIDADE DE COMPREENDER A **INCOM** **PREENSÃO**

Um bom líder entende que cada pessoa tem um mapa mental, baseado em suas experiências. Captamos as informações do meio externo da mesma maneira, porém, temos os nossos filtros mentais que fazem generalizações, eliminações e distorções de acordo com tudo o que foi vivenciado anteriormente e o tipo de raciocínio. Por isso, um dos piores erros é esperar que todos a nossa volta tenham a exata compreensão do que queremos transmitir.

O líder preparado é aquele que entende isso e não poupa esforços para garantir que a sua mensagem chegue a todos, mesmo que ele tenha de enviá-la novamente e em formatos diferenciados para sua equipe. Sempre que possível, ele ainda solicita que as pessoas reproduzam o que foi passado para checar se houve entendimento e corrigir distorções.

5

ENTENDER QUE AS PES SOAS NÃO SÃO IGUAIS

Somos fisicamente diferentes uns dos outros, não somos? O mesmo ocorre com a nossa personalidade. Quem está preparado para exercer a liderança faz de tudo para garantir o desenvolvimento de sua equipe sem, no entanto, esperar que todos sejam iguais.

Ao entender as diferenças, o líder consegue ter flexibilidade para orientar cada um, levando em conta as individualidades. Ele também é capaz de dar apoio considerando o nível de engajamento e de conhecimento de cada profissional.



6

INCORPORAR
**RE-
CONHECI-
MENTO**
COMO PARTE
DO VOCABULÁRIO

Uma equipe engajada e motivada, geralmente, percebe-se como produtiva e reconhecida. Entre os desejos do ser humano está o de ter reconhecimento, pois demonstra a capacidade de realização, o potencial e o quanto se contribui para os resultados. O reconhecimento promove o aumento da autoestima.

Uma liderança reconhece o trabalho bem feito e a dedicação. Aqui é importante dizer que reconhecer não é somente dar prêmios, bônus ou aumento de salário. É, sobretudo, dizer que gostou de determinado trabalho ou postura numa reunião. Quem sabe elogiar, vai além e aponta exatamente o motivo daquele reconhecimento, dando exemplos e descrevendo o que foi tão bem feito que merece ser mencionado.

Outra forma de reconhecimento é dar visibilidade às pessoas que estão fazendo um excelente trabalho. O líder deve deixar que as pessoas da sua equipe apareçam, falem e façam apresentações nas reuniões. Isso mostra que ele tem segurança e confia na sua equipe.



7

DESENVOLVER AS PESSOAS

O verdadeiro líder é aquele que exige um pouco mais de sua equipe a cada dia. Dessa forma, os profissionais adquirem musculatura para saltar mais longe. As pessoas gostam de desafios e aprendem com eles. Elas têm capacidade de criar novos métodos de trabalho e fazem isso quando instigadas. Delegar é também uma excelente maneira de desenvolver a equipe, ao mesmo tempo em que libera o líder para atividades de planejamento. Dessa maneira, ele também se desenvolve.

É fundamental que o líder interaja com a equipe, mostre confiança, identifique as necessidades de todos em conjunto e de cada um individualmente para que possa criar possibilidades de aprendizado. Se conseguir fazer isso, ele será lembrado como o líder que ajudou os profissionais a desenvolver novas habilidades e competências.

8

ESTABELEÇER METAS

A meta é uma maneira objetiva de mostrar para as pessoas o foco, o objetivo e o que se pretende. Bem disse o filósofo Sêneca (4 aC-65 dC), um dos mais importantes do Império Romano: “Se um homem não sabe a que porto se dirige, nenhum vento lhe será favorável”.

A meta tira a avaliação de desempenho da subjetividade. Com metas bem estabelecidas, torna-se muito fácil identificar quem contribui mais ou menos para a organização. Algumas dicas podem ajudar o líder a defini-las:

- **devem ser específicas:** temos que dizer exatamente qual o seu valor, ou seja, elas têm que ser numéricas e objetivas;
- **precisam estar relacionadas à atividade principal do profissional:** não tem cabimento, grosseiramente exemplificando, uma pessoa de uma área técnica receber uma meta de vendas, por exemplo, a não ser que se queira justamente fazer o profissional

se desenvolver em outras áreas e processos que desconhece. As metas têm que estar dentro da área de autoridade da pessoa para que ela possa traçar ações para atingi-las;

- **devem ser mensuráveis:** só assim será possível avaliar com fatos e dados se foram atingidas ou não;
- **precisam ser possíveis de se atingir:** é importante que se vislumbre a chance da conquista. Pode-se, por exemplo, estabelecer metas relacionadas a resultados anteriores como, por exemplo, aumentar 30% das vendas em relação ao ano passado;
- **é importante serem consideradas relevantes:** os profissionais têm que entender o propósito das suas metas, o que está conectado a elas, qual o impacto e a contribuição para a organização;
- **precisam ser temporais:** com data de início e fim bem fixadas.

9

FAZER A GESTÃO DA ÁREA

Um excelente líder busca resultados cada dia melhores e, para isso, investe seu tempo nos processos. Ele precisa entender o que está funcionando ou não. Precisa ter indicadores de resultados e analisá-los para buscar maneiras de mudar a forma de se fazer o trabalho, almejando melhorias e inovações. Ou seja, ele planeja como atingir as metas, lidar com os desafios e resolver problemas.

Ao se dedicar à gestão da área, o líder também se volta para sua equipe porque entende que são as pessoas que trazem os resultados. Como vimos anteriormente, o líder deve buscar o desenvolvimento dos profissionais que estão ao seu lado para que estejam engajados, informados e comprometidos com as metas. Ou seja, a gestão da área é a gestão de processos e de pessoas.



10

ENTENDER QUE

CELEBRAR

É FUNDAMENTAL



Comemore o que deu certo! Isso cria um estado mental de possibilidades, de gratidão, de reconhecimento e de sucesso que motiva a equipe e dá ânimo para avanços em projetos e desafios ainda maiores.



OBRIGADA.

www.integracao.com.br

Siga-nos

