

Lideranças que motivam... Lideranças que destroem...

I. Liderança e motivação: por que esses dois fatores andam sempre juntos?

Para falar de liderança é necessário entender de fato o que essa palavra significa. Ser líder é ser capaz de inspirar equipes, independente do cargo que se ocupa na empresa. Às vezes, existem bons líderes que também ocupam cargos de chefia, mas isso não é uma regra. Existem colaboradores em diferentes posições na empresa que são líderes por excelência.

Já a motivação, vem de *movere* (latim) o que significa mover-se em direção a algo. Expressa um movimento, uma ação da pessoa na direção do que ela quer obter. É uma característica capaz de manter o indivíduo sempre com o olhar para frente, não quer dizer que ele esteja sempre feliz, como muitas pessoas pensam, mas que ele mantém um olhar sobre a vida ativo, que o faz tomar decisões no presente, favorecendo-o no futuro. Pessoas não são motivadas, pessoas se auto motivam e para isso elas precisam de motivo, precisam de razões.

Mas qual a ligação entre esses dois conceitos? Por que liderança e motivação estão sempre juntas? Não é algo trivial. A posição de liderança expressa ações capazes de manter o liderado automotivado, mas isso não é uma obrigação do líder, é quase que uma atitude natural. Os líderes sentem a necessidade de se automotivarem constantemente se quiserem inspirar outros a também se motivarem. O líder é a pessoa que dá motivos, razões, para que um liderado se motive. Em relação a essa atitude, algumas características são importantes.

A mudança como rotina

O filósofo Heráclito tem uma frase famosa no meio empresarial que também pode se aplicar a outros aspectos da vida: “a única coisa permanente é a mudança”. Essa frase é como um mantra para os bons líderes. Nenhum líder consegue se manter motivado se não estiver disposto a mudar constantemente. É o líder, através de seu comportamento, que reduz possíveis resistências dos liderados frente às mudanças.

A atenção às pessoas

O líder é, acima de tudo, uma pessoa generosa, capaz de perceber as peculiaridades das pessoas que estão à sua volta. Ele sabe tratar com a devida atenção aqueles que precisam de mais atenção, mais proximidade e mais rigor. Não há igualdade na gestão quando o tema são as pessoas. Cada colaborador é único e exige estratégias diferenciadas na condução pelo líder.

Se um liderado está passando por momentos difíceis na vida pessoal, o bom líder deve ter a capacidade de perceber, ser empático e de fazê-lo refletir sobre os motivos para enfrentar os obstáculos. Isso parece mesmo desafiante, não é? E é muito! Mas lembre-se de que a motivação não é felicidade, mas estímulo constante. É possível manter um liderado automotivado, mesmo que ele esteja passando por situações difíceis, é preciso estar atento à situação e agir.

O aproveitamento dos recursos disponíveis

Quando se fala nos recursos importantes à disposição do líder, é preciso pensar no que é possível, trabalhar com a realidade. Não significa oferecer a equipe apenas bons salários e um excelente plano de carreira, mas apresentar a eles, o que os aspectos tangíveis não podem oferecer necessariamente.

Isso pode ser materializado por meio de um excelente ambiente de trabalho, uma comunicação fluida entre todos da equipe, metas claras e desafiadoras e projetos que façam os olhos de todos brilharem! É claro que o incentivo financeiro é significativo, no entanto, pesquisas mostram que os salários sozinhos não seguram ninguém nas empresas, é necessário ir além.

O espaço para expandir horizontes

O ambiente corporativo faz com que muitos gestores se mantenham em um mesmo ambiente por muito tempo, o que leva ao ostracismo e muitas vezes ao tédio. É preciso ao líder, uma visão sempre positiva do futuro. Uma reunião inicial de um novo projeto com a equipe, pode acontecer em diferentes espaços dentro ou fora da empresa, inclusive num parque em frente ao escritório, sem ar-condicionado e com o barulho das árvores ao fundo.

Sair do ambiente de escritório pode mudar completamente a forma de ver um projeto ou um grande desafio que vem pela frente. As pessoas precisam de espaço para expandir, isso tem a ver com espaço físico, mas também com ideias e atitudes. O líder precisa desse tipo de motivação para se manter em atividade criativa e criadora e isso também se estende a sua equipe.

A motivação em tempos difíceis

Mas você deve estar pensando: como se manter motivado quando as metas não estão sendo atingidas, quando a equipe está desfalcada ou quando o cenário não está favorável? São nesses momentos que os verdadeiros líderes são testados. O líder é sempre aquele profissional que trabalha com uma visão positiva de futuro, tem fé inabalável no poder de transformar e se torna referência de perseverança para os liderados. Exercer a liderança nos revezes, exige pelo menos três características do líder: equilíbrio, coragem e ousadia.

Equilíbrio para fazer boas escolhas, coragem para vencer o medo com segurança e ousadia para fazer diferente, mesmo que ninguém ainda tenha feito. Para manter a motivação em épocas difíceis, o líder precisa caminhar com cuidado, mas sempre caminhar. Mesmo quando tudo parece não estar favorável, ele precisa dialogar com a sua equipe, colocar as cartas na mesa e fazer um planejamento muito bem estruturado para que o momento de turbulência seja superado.

A capacitação constante

Você acredita em líder nato? Muitos podem até ser, mas a maioria das lideranças são formadas com muito treinamento, estudo e competência. Ser um líder nato nos dias de hoje é algo extremamente difícil. Em um mundo em constante transformação, é necessário estar atento aos cenários de mudanças, aprendendo a se posicionar de acordo com a mudança de contextos.

Uma boa formação e a capacitação continuada precisa ser uma constante na vida dos líderes. Fazer uma especialização é uma ótima maneira, mas conhecer outros ambientes corporativos, dedicar-se a leitura, conhecer a realidade de outras organizações, inclusive em outros países e contribuir para Organizações Não-Governamentais (ONGs) podem ajudá-lo a se manter sempre atualizado.

A CR BASSO Consultoria e Treinamento é uma empresa especialista no entendimento de necessidades, desenvolvimento de conteúdos e aplicação de soluções através de cursos, programas de liderança e avaliação de resultados em treinamentos.

Temos expertise também no diagnóstico de Equipes e/ou de Lideranças para gerar planos de desenvolvimento profissional.

Autor: Carlos Basso - Categoria: Blog

(Fonte: <https://www.crbasso.com.br/blog/lideranca-e-motivacao-por-que-esses-dois-fatores-andam-juntos/>, data de acesso: 10/01/2019)

II. O papel do líder na motivação da equipe: a árdua tarefa de motivar e manter-se motivado

Lenice Alvim Gomes, 2 de janeiro de 2009

RESUMO

No presente artigo é feita uma análise empírica dos fatores motivacionais das pessoas que ocupam cargos de liderança, com base em observações e da própria vivência da autora. O papel do líder na organização é identificar os aspectos que possam motivar os seus liderados, assumindo assim a importante função de Gestor de Pessoas. Mas para motivar, é preciso estar motivado?

PALAVRAS CHAVES: Motivação, Liderança, Gestão de Pessoas.

1 - INTRODUÇÃO

O tema motivação, atualmente muito enfatizado no meio organizacional, é objeto de estudo de muitos pesquisadores, pois ao passar do tempo, percebeu-se a importância individual do funcionário na organização. A pessoa passa a fazer parte da organização, deixando de ser apenas uma peça no processo produtivo. Com isso, também evoluiu o papel do líder, que deixa de ser o temido “chefe”, e passa a ser um facilitador das relações de trabalho, tornando-se um Gestor de Pessoas.

Não obstante a essa realidade, faz-se necessário um estudo da motivação no ângulo contrário ao que a maioria dos estudos publicados diz a respeito da motivação: como motivar e manter-se motivado?

É preciso entender e avaliar a pressão existente em cargos de gerência, em relação ao clima organizacional, principalmente no que se refere à motivação dos liderados. Para tanto, parte-se da afirmativa de que o gestor também é um ser humano, que tem expectativas, sonhos, problemas, enfim, ele também pode precisar de apoio.

Objetiva-se com esse artigo, confirmar a necessidade de voltarmos o pensamento para os aspectos motivacionais do líder, que traz sobre si a responsabilidade de cuidar da motivação dos seus liderados. Assim, pode-se dizer que um líder que não está motivado, dificilmente motivará alguém.

Um assunto amplo, por se tratar de seres humanos completamente diferentes, mas que possuem essencialmente, o desejo de satisfazer-se, de crescer, de ser respeitado, elogiado, reconhecido.

2 - O LÍDER NA ORGANIZAÇÃO E A GESTÃO DE PESSOAS

Durante muito tempo, e ainda na era de Taylor e Fayol, pouco se ouvia falar em liderança. Os termos mais utilizados eram “chefia”, hierarquia, subordinação, poder. Atualmente, o foco no ser humano tem mudado o conceito de liderança, muito confundido com chefia. A Gestão de Pessoas vem galgando espaço nas organizações, mudando o rumo da Administração, passando a valorizar as pessoas que trabalham nela.

"Liderança não é para qualquer um, pois exige, entre outras coisas, uma enorme integridade pessoal. Integridade tem custo. Um custo que, é muitas vezes insuportável para pessoas “comuns”. É por isso que chefes são comuns, líderes são raros. É por isso que existem muitas empresas de sucesso, mas pouca gente feliz lá dentro.

NOBREGA (2006, p. 18)

O grande desafio é substituir o Recursos Humanos (RH) pela Gestão de Pessoas, separando inclusive o Departamento Pessoal (DP). Muitas empresas têm um DP disfarçado de RH. Assim, o ser humano continua sendo apenas um número e uma despesa na folha de pagamento.

HOOVER (2006, p. 30) diz que:

"Liderança não deveria ser sinônimo de pagamento mais elevado, mais poder ou uma sala suntuosa. (...) Em vez de retratar a liderança como uma exceção para alguns poucos ungidos, ela deve ser reconhecida como a expectativa de cada um, independentemente de sua posição. Sua cultura organizacional deve dar apoio de forma consistente e inalterável a essa percepção".

O líder é uma referência para os seus liderados e sua atitude perante eles, influencia no comportamento da equipe. HUNTER (2004, p. 25), diz que "Liderança é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasmadamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum."

Para que o líder consiga fazer um bom trabalho, não adianta apenas ele se esforçar. As pessoas da equipe também precisam se envolver para que os objetivos organizacionais sejam alcançados. DAMETTO (2008), é ainda mais contundente quando afirma que "A boa liderança requer também boa equipe. Não existem bons gestores que tirem "leite de pedra", esse é um conceito no mínimo infantil."

3 - LÍDER QUE MOTIVA: UMA VIRTUDE OU UMA OBRIGAÇÃO?

O que é motivação? Difícil definir com precisão, porém, sabe-se que as pessoas executam alguma ação, porque tem um motivo para tal, o motivo para a ação. Motivo, cada um tem o seu, pois todos são diferentes. CHIAVENATO (1989) diz que a motivação é um aspecto cognitivo, ou seja, aquilo que as pessoas sabem sobre si mesmas e sobre o ambiente em que vivem, bem como seus valores pessoais e necessidades.

CHIAVENATO (1989, p.99) afirma que:

De modo geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a um comportamento específico. Esse impulso à ação, pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) e pode também ser gerado internamente por processos mentais do indivíduo.

Atualmente, fala-se tanto em liderança e motivação, sem antes entender o que há por traz dessas palavras. Sem esse entendimento, são apenas duas belas palavras. Assim, pode-se inferir de forma consciente da importância de ambas em um contexto organizacional. Mas, enfim, o que o líder tem a ver com a motivação?

"Um líder motiva sim, deve motivar. (...) É obrigação do líder, fazer aflorar em seu colaborador os motivos que ele tem para agir, que estão lá dentro dele, mas adormecidos. E isto não é no geral, é no particular, é um a um. Pessoas não são iguais, têm motivos diferentes. (...) Manter um empregado motivado é uma MISSÃO DIÁRIA, do empresário ou do líder e o resultado de vários fatores. Manter o empregado motivado, vestindo a camisa da empresa requer conhecimentos de LIDERANÇA do empresário (ou do líder), dar o exemplo - fazer o que fala, ser educado, gentil, cortês, cordial, empático sem ser piegas ou falso".

CARVALHO (200X)

A preocupação das empresas com a motivação dos seus colaboradores é grande, mas não simplesmente porque ela se preocupa com o bem-estar deles, mas principalmente porque a motivação é um fator que influencia diretamente a produtividade e, conseqüentemente o lucro. À frente disso está o líder, seja ele um gerente, um supervisor, um coordenador, enfim, seja qual for o cargo de liderança que ele ocupar. Ele tem a responsabilidade de manter a motivação dos liderados, e ainda assim, manter-se motivado, porque segundo FILHO (200X), "O Gerente que não consegue se auto-motivar não tem a menor chance de ser capaz de motivar os outros". MARTINS (200X), acredita que "as pessoas só podem motivar quando estão motivadas, assim conseguem verdadeiramente expressar o seu valor". Dois autores que concordam em uma questão: para motivar, é preciso estar motivado. Essa é a árdua tarefa do gestor: motivar e manter-se motivado.

Segundo LAGO (2001),

As empresas que descobrirem o segredo de como desenvolver e manter times eficazes sem que os supervisores fiquem desmotivados, e provendo os recursos necessários à excelência do serviço, estarão melhores preparadas para enfrentar as constantes mudanças que continuarão a vir (...).

É realmente complicado, por mais que o líder seja bom, ele também tem seus "motivos", suas aspirações, e algumas situações onde ele se sente insatisfeito com seu trabalho, ou até mesmo problemas na sua vida pessoal, podem resultar em desmotivação e trazer sérias conseqüências para a organização. Manter a motivação é uma virtude, enquanto se vê algum sentido naquilo que se está fazendo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O líder motivado e motivador é fundamental na organização. Seu papel é de extrema importância e sua função é estratégica, para que os objetivos organizacionais sejam atingidos. Assumir um cargo de liderança, não é tarefa fácil; exige muita competência e muita dedicação, pois as pressões por resultados são grandes, e para atingir esse resultado, depende-se das pessoas da equipe.

A expressão "líder desmotivado" é pouco conhecida, mas será mesmo que não existem líderes desmotivados? É claro que existem, mas será que se dá a eles a mesma atenção que aos demais colaboradores? Cabe a Gestão de Pessoas, transpor mais essa barreira organizacional.

Liderança é uma capacidade, que nasce com a pessoa, ou que é desenvolvida por ela, dependendo da sua necessidade. É uma habilidade muito procurada pelas empresas, porém, o que se espera delas, é ser praticamente um “super-herói”, o que é um erro, não apenas porque super-heróis não existem, mas também porque se trata de um ser humano, conduzindo outros seres humanos.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos na Empresa: Pessoas, organizações, sistemas. São Paulo: E. Atlas, 1989. 207 p.
- HOOVER, John; VALENTI, Ângelo. Liderança Compartilhada: como alinhar o que as pessoas fazem melhor com o que as empresas precisam. São Paulo: E. Futura, 2006. 256 p.
- HUNTER, James C. O monge e o executivo. Rio de Janeiro: E. Sextante, 2004. 139 p.
- NÓBREGA, Clemente. Empresas de sucesso, pessoas infelizes?. Rio de Janeiro: E. Senac Rio, 2006. 248 p.
- CARVALHO, Zenaide. Como manter o empregado motivado? O líder que faz a diferença. <http://www.catho.com.br/cursos/index.php?p=artigo&id_artigo=398&cacao=exibir>. Acesso em: 15 jul. 2008.
- DAMETTO, André. Como se tornar um gestor de gestores. Disponível em: <http://www.hsm.com.br/editorias/liderancaemotivacao/artlidermot3_250308.php?>. Acesso em: 15 jul. 2008.
- FILHO, Luiz Almeida Marins. Os 12 maiores atributos da Liderança. Artigos. Disponível em: <<http://www.guiarh.com.br/PAG21C.htm>>. Acesso em 11 jul. 2008.
- LAGO, Alfredo. Coisas do Futebol. Fev. 2001. Disponível em: <<http://www.widebiz.com.br/gente/alfredo/futebol.html>>. Acesso em: 11 jul. 2008.
- MARTINS, Débora. Tema do artigo: Líder, motive-se. Disponível em: <<http://minutoatenderbem.blogspot.com>>. Acesso em: 11 jul. 2008.

As opiniões veiculadas nos artigos de colunistas e membros não refletem necessariamente a opinião doAdministradores.com.br.

Sobre o autor

Lenice Alvim Gomes

Especialista MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela UFSJ. Administradora de Empresas pela UNIPAC-Barbacena-MG. Consultora em Administração e Gestão de Pessoas (LC Con - Consulting & Learning);

Site empresarial: <http://www.lccon.com.br>

blog: <http://www.lenicealvimgomes.blogspot.com>

e-mails: lenicemagogomes@hotmail.com

admilenicgomes@gmail.com

(Fonte: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-papel-do-lider-na-motivacao-da-equipe-a-ardua-tarefa-de-motivar-e-manter-se-motivado/27199/>, data de acesso: 10/01/2019)

III. Liderança e motivação: conheça os 8 segredos de uma equipe engajada

Liderança e motivação são elementos fundamentais para qualquer organização. Isso porque um colaborador motivado tem uma produtividade até 50% maior.

Publicado em 28/09/2016

Liderança e motivação são elementos fundamentais para qualquer organização. Isso porque um colaborador motivado tem uma produtividade até 50% maior, conforme [pesquisa realizada pela Right Management](#), consultoria especializada em gestão de pessoas. Mas a pergunta que fica para o empreendedor é: o que fazer para incentivar o funcionário e deixá-lo satisfeito com a empresa?

O primeiro passo é garantir que a equipe mantenha-se engajada e sinta-se parte da organização, uma peça importante e fundamental para o andamento do negócio. Para isso, é preciso ter uma boa gestão de recursos humanos, que passa, obviamente, por um [líder eficiente](#). Ele sabe qual é seu papel na organização e age de acordo com o que é necessário para o desenvolvimento dos potenciais dos colaboradores.

Assim, muito mais do que oferecer um bom salário, estabilidade e um emprego tranquilo, o engajamento pressupõe a satisfação do colaborador em relação ao ambiente de trabalho, seu bem-estar e qualidade de vida, além do desenvolvimento do seu desempenho pessoal e profissional.

Considerando todas essas características e o cenário pelo qual as empresas passam atualmente, este post vai apresentar tudo o que você precisa saber para motivar seus funcionários. Você verá quais são as características dos líderes, seus principais desafios, como formar e manter uma equipe engajada e quais são os erros que não podem ser cometidos pelo líder.

Seguindo as indicações, o resultado será uma [equipe engajada e motivada](#), que produz mais e apresenta melhores resultados — ou seja, uma [equipe de alta performance](#). Continue lendo e descubra os 8 segredos para alcançar esse objetivo.

Quais são os maiores desafios dos líderes hoje?

[Ser líder](#) é diferente de ser chefe. A condição de chefia está relacionada à posição que a pessoa ocupa na hierarquia da empresa; ele é responsável (e, principalmente, responsabilizado) pelos resultados da sua equipe, e por isso uma de suas preocupações é como alcançar as metas estabelecidas pela empresa.

Já ser um líder está relacionado mais à postura adotada em relação à equipe do que ao cargo exercido. O líder estabelece parcerias com os colegas e trabalha em conjunto, valorizando os colaboradores e preocupando-se com o seu bem-estar. Algumas características de um profissional com um perfil de liderança são:

- visão estratégica;
- autoconhecimento;
- experiências desafiadoras;
- maximização de valores;
- construção de alianças;
- cultivo de talentos;
- aprendizado constante.

Devido a essas características, manter uma postura de liderança é fundamental para que o chefe obtenha melhores resultados e retenha talentos. Com a redução dos índices de turnover (ou seja, rotatividade de colaboradores), é possível melhorar a produtividade, o rendimento e as finanças do negócio, já que não é preciso fazer demissões, admissões e [processos seletivos](#) com tanta frequência.

Assim, podemos afirmar que os dois perfis são bem diferentes. Nem todo líder é chefe e nem todo chefe é líder, mas é muito possível que uma só pessoa reúna os dois conjuntos de características. Dessa forma, conquista não só os resultados esperados pelos gestores, mas também a confiança dos integrantes da equipe.

Características fundamentais de um líder motivador

A motivação é o que impulsiona os colaboradores. Uma equipe motivada estará mais atenta e disponível para o seu trabalho, atuará de maneira mais proativa e se dedicará mais para alcançar resultados profissionais e pessoais. Para isso, a figura do líder motivador é fundamental.

Há 5 características principais que os líderes devem incorporar para serem motivadores. Confira a seguir quais são elas:

Boa comunicação

Além de repassar as informações de forma adequada, o bom líder também deve saber ouvir as reivindicações dos colegas de equipe.

Participação com o grupo

O líder deve participar dos projetos junto com a equipe e garantir que sejam alcançados tanto os interesses individuais dos colaboradores quanto as metas globais, estipuladas pela empresa. Essa interação é fundamental para que todos tenham um bom relacionamento entre si e com o líder, fortalecendo sentimentos de confiança e respeito.

Proximidade com os colaboradores

O líder deve ficar próximo da sua equipe, evitando criar barreiras que atrapalhem o desempenho da equipe. A proximidade também ajuda a compreender o perfil de cada colaborador e entender quem se dará melhor com cada tipo de tarefa. Dessa forma, é possível chegar mais facilmente aos resultados.

Preocupação com a equipe

Demonstrar que se preocupa com a equipe faz com que os colaboradores entendam que podem contar com o seu líder, o que aumenta a motivação para lidar com os problemas diários.

Respeito às individualidades

É importante que o líder reconheça a individualidade de cada colaborador e conheça seus pontos fortes e fracos. Isso permite realizar um trabalho específico com cada membro do time, desenvolvendo habilidades e capacidades e aumentando a satisfação entre a equipe.

Desafios de um bom líder

O ato de liderar também apresenta grandes desafios para os dias atuais. Veja quais são eles:

Construir uma equipe e mantê-la

É difícil construir uma equipe talentosa e motivada, e mais ainda conseguir mantê-la. Algumas formas de fazer isso são repassar feedbacks, promover momentos de confraternização no alcance de metas e oferecer benefícios aos colaboradores.

Ser maleável

O líder deve ser flexível e se adaptar às situações, encontrando a solução mais rápida e adequada ao problema.

Conciliar demandas

O líder deve conciliar a cobrança por resultados, feita pelos gestores, e por melhores condições de trabalho, por parte dos colaboradores. É preciso equilibrar esses pedidos para atingir resultados e manter a equipe motivada.

Motivar a equipe

A motivação é um grande desafio, mas traz impactos positivos, por exemplo, [aumentando a produtividade.](#)

Prever problemas e encontrar soluções

O líder deve acompanhar as mais diferentes informações do negócio para prever possíveis mudanças de cenário e falhas que estejam ocorrendo, encontrando soluções o mais rapidamente possível.

Assumir a responsabilidade

Erros podem ocorrer e cabe ao líder assumir a responsabilidade perante os gestores. Assim, a equipe sabe que pode contar com ele. Por outro lado, ele deve repassar feedbacks para os colaboradores a fim de que as falhas não voltem a acontecer.

Maximizar seu tempo

O líder tem diversas funções e precisa saber conciliar todas elas. Por ter grande demanda de trabalho, ele deve atuar de forma a ouvir os colaboradores, ajudá-los no que for necessário, verificar metas e [indicadores](#) e prestar contas aos gestores.

Realizar uma gestão de pessoas eficiente

O líder deve saber gerenciar pessoas e equilibrar os desejos pessoais e os da empresa. Uma das principais questões a serem observadas aqui é o turnover, para reter talentos e criar uma equipe vencedora.

Reavaliar seu papel como líder

Não basta atuar como líder: é preciso rever suas ações, refletir sobre elas e verificar os pontos que podem ser melhorados. Uma iniciativa que ajuda nesse sentido é ouvir os colaboradores da equipe, que podem apontar características que devem ser trabalhadas.

Fazer uma reflexão pessoal e analisar sua própria função é fundamental. Somente dessa forma será possível buscar o desenvolvimento das competências exigidas para a liderança.

Manter-se motivado

Para ter colaboradores motivados, o líder deve estar motivado também. Parece óbvio, mas é bastante comum que a pessoa à frente da equipe tenha problemas com a empresa ou esteja repensando seus objetivos pessoais e profissionais, o que impacta diretamente no seu trabalho.

Por ser um exemplo, os colaboradores percebem que o líder está desmotivado e acabam sentindo-se da mesma forma, porque veem esse sentimento como um sinal de que não vale a pena investir na organização.

Veja os 8 segredos para formar uma equipe engajada

Ter uma equipe engajada não é uma tarefa impossível, mas exige empenho, esforço e dedicação. O líder deve saber equilibrar as pressões de gestores e colaboradores para obter o melhor resultado final possível.

Porém, é preciso entender exatamente o que significa ter uma equipe engajada. Esse sentimento passa pela identificação dos colaboradores com a empresa, pelo relacionamento que estabelecem com a empresa e com os colegas, pelas recompensas que conquistam e pelo valor da remuneração.

Mais do que isso, uma equipe é engajada quando os colaboradores sentem-se pertencentes à organização, compreendendo que suas atividades fazem parte de algo maior e que seus objetivos pessoais devem estar alinhados às metas da empresa.

Eles ainda devem visualizar possibilidades de crescimento, desenvolver projetos e ideias, ter responsabilidade e autonomia, e verificar um senso de colaboração no ambiente de trabalho.

Um [bom líder](#) sabe trabalhar todos esses elementos para chegar a um denominador comum. Parece difícil, certo? E realmente pode ser complicado. Mas se você tiver as características listadas anteriormente, já está um passo mais próximo de conquistar uma equipe engajada.

Para ter ainda mais assertividade, existem 8 segredos que aumentam o engajamento da equipe. Eles devem ser compreendidos pelo líder como orientadores, um caminho seguro que pode ser perseguido para alcançar o sucesso.

Conheça esses segredos a seguir:

Priorizar a transparência das relações

Um líder deve ter cuidado ao falar, mas não pode dizer apenas o que as pessoas querem ouvir. Quando suas ações são pautadas na tentativa de agradar a todos, o resultado pode até ser confortável em curto prazo, mas, na verdade, o problema está sendo apenas adiado.

Por isso, seja transparente e fale o que precisa ser falado, mesmo que seja uma crítica. Caso contrário, o colaborador pode descobrir que você mentiu, perdendo a confiança e sentindo-se desmotivado.

Saber reconhecer um funcionário

Valorizar e reconhecer as boas práticas dos colaboradores é fundamental para formar uma equipe engajada. Mas como fazer esse reconhecimento? A melhor forma é o feedback, conversa na qual são repassados os pontos positivos e negativos do funcionário.

Outras ações também podem motivar o colaborador. Por exemplo: levá-lo para defender determinada ideia de projeto para a diretoria, especialmente se foi ele quem pensou na possibilidade.

Delegar tarefas e responsabilidades

O líder deve saber delegar tarefas e responsabilidades aos colaboradores, mostrando que confia no trabalho deles. Essa é uma forma de motivar e reconhecer que o funcionário está realizando um bom trabalho.

Além disso, um ponto positivo de saber delegar tarefas é otimizar o processo produtivo, já que a centralização de atividades faz com que o líder não dê conta de todas as suas funções, prejudicando o andamento do trabalho.

Compartilhar os valores da empresa

O colaborador deve conhecer os valores da empresa, mas nem sempre isso acontece. O mais comum é que ele esteja trabalhando e não saiba qual é a missão, os valores e a visão com os quais deveria estar alinhado. Dessa forma, ele não entende o que a empresa espera dele e, por consequência, não tem uma produtividade tão boa quanto poderia ter.

Por isso, é importante que o líder converse com cada colaborador, compartilhando os valores da empresa e verificando se eles estão alinhados aos do funcionário. Isso deve ser feito na contratação, mas também mensalmente, lembrando sempre.

Criar metas e estipular desafios

As metas são fundamentais para o crescimento das empresas e para o [engajamento dos colaboradores](#), que, de outra maneira, podem não ter tanta clareza sobre a direção que devem seguir. Além disso, elas são desafios para a equipe e estimulam que eles desenvolvam habilidades e competências.

Aprender coisas novas também mantém os colaboradores motivados, especialmente se eles já têm um perfil que gosta de ser desafiado. Por isso, compreender as motivações individuais também é uma boa alternativa.

Incentivar sua equipe a pensar em soluções inovadoras

Permitir que os colaboradores pensem em sua própria forma de solucionar um problema pode ser a melhor maneira de incentivá-los. Por isso, motive os funcionários a pensar “fora da caixa”, encontrando [soluções inovadoras](#).

Essa postura também traz benefícios para a empresa que vão além da motivação da equipe. Com ela, novas ideias são testadas na companhia e podem ser implementadas, melhorando o processo produtivo ou até mesmo ampliando a gama de produtos ou serviços oferecidos pelo negócio.

Investir no capital humano da empresa

É claro que, para engajar seus colaboradores e ter uma equipe de alto desempenho, a empresa precisa investir no capital humano. Essa visão vem se expandindo e se popularizando nos últimos anos e, hoje em dia, os recursos humanos têm sido considerados o principal ativo de qualquer organização. Isso porque eles compõem o capital intelectual e agregam valor à empresa, oferecendo vantagem competitiva.

Investir no capital humano não é somente aumentar a produtividade e reter talentos, mas também uma forma de obter melhores resultados, desenvolver habilidades e agir estrategicamente.

Ser flexível e humano

Já falamos da importância de o líder ser maleável, a fim de encontrar as melhores soluções para os problemas que aparecem no dia a dia. Neste tópico, a ideia de flexibilidade não está relacionada a isso, mas sim à capacidade de ter empatia e agir com humanidade no seu relacionamento com os colaboradores.

Saber ouvi-los, entendendo suas demandas e estudando possibilidades reais para atendê-las quando for possível e pertinente, é um desafio enfrentado por muitos líderes, mas que faz muita diferença na maneira como ele se relaciona com a sua equipe.

Por isso, a comunicação é fundamental, tanto para compreender o que seu time espera quanto para conquistar sua confiança. O objetivo, nesse caso, é permitir que os colaboradores se sintam à vontade para exporem suas ideias e problemas. Assim, todos estarão engajados para o desenvolvimento da equipe e dos processos realizados na organização.

Quais erros um bom líder não pode cometer?

Já vimos as características necessárias aos líderes e os 8 segredos que fazem uma equipe ser engajada. No entanto, também existem erros que não podem ser cometidos. Caso contrário, toda a estratégia repassada neste post não terá efeitos positivos.

Mas, então, quais são esses erros? Neste post, trazemos os 7 principais. Todos estão relacionados com os pontos já vistos ao longo do texto, mas é importante reforçá-los para evitar incorrer em falhas. Veja quais são os erros a seguir:

Tratar todos os colaboradores da mesma forma

Cada pessoa tem suas particularidades e essa individualidade deve ser respeitada. Por isso, é importante que o líder tenha uma boa visão da equipe, entendendo o perfil de todos os colaboradores que fazem parte dela.

Dessa forma, é importante que as críticas, elogios e feedbacks sejam repassados da maneira mais adequada para cada pessoa. Assim, evita-se que o colaborador entenda esse retorno de maneira errada e acabe se desmotivando.

Saber mapear os perfis de cada um é a melhor forma de ser assertivo nas interações e na comunicação com a equipe. É fundamental destacar que isso também ajuda a conquistar a confiança de todos.

Agir de forma não condizente com o que fala

O líder é um exemplo e deve se portar como tal. Portanto, não deve agir de forma diferente ao que fala, senão perde a credibilidade em relação à equipe e acaba desmotivando todos. Assim, o líder só deve cobrar aquilo que efetivamente faz.

Guardar conhecimento para si

A ideia do trabalho em equipe é que todos se ajudem e compartilhem conhecimento. Assim, o líder não deve guardar o conhecimento para si. É claro que isso não significa contar para todos sobre ações estratégicas que devem ser mantidas em sigilo, mas sim compartilhar experiências e mostrar o que os colaboradores podem fazer.

Compartilhando o conhecimento, o líder mostra que está seguro no que afirma e tem experiência e estabilidade emocional. Isso também ajuda a criar um canal de comunicação aberto, que pode ser utilizado por todos os colaboradores para sanar dúvidas e trocar ideias.

Subestimar a inteligência dos colaboradores

Um líder que não acredita no potencial da sua própria equipe não está realizando o seu trabalho de maneira efetiva. Isso também passa pela manipulação dos colaboradores — por exemplo: falar em uma reunião que determinada decisão será tomada em conjunto, quando, na realidade, ela já foi realizada.

Isso faz os colaboradores se sentirem ofendidos e desmerecidos e, em última instância, resulta em desmotivação. Assim, o ideal é ser transparente, falar sempre a verdade e ser um exemplo para a equipe.

Não se importar com o desenvolvimento profissional e pessoal da equipe

O líder tem a função de auxiliar para o desenvolvimento profissional e pessoal da equipe. Ignorar essa necessidade faz com que os colaboradores se sintam desmotivados. Além disso, dificulta a retenção de talentos.

Por isso, o ideal é criar um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), no qual devem constar os objetivos profissionais e pessoais de cada um para o ano todo. Depois de definidos os objetivos, cabe ao líder fazer um acompanhamento constante para verificar se o desenvolvimento está ocorrendo conforme o esperado.

Assim, mostre-se interessado pela performance individual e pelo andamento dos objetivos pessoais de cada um. Isso fará o colaborador se sentir pertencente à equipe.

Não explicar o motivo das decisões

Quando fizer alguma orientação ou solicitar que o colaborador realize determinada tarefa ou aja de uma forma específica, explique por que isso está sendo feito. Isso passa segurança para os colaboradores e mostra que você não está ali apenas para mandar, mas sim para trabalhar em conjunto.

Nessas situações, aproveite e pergunte ao colaborador a opinião dele, se ele tem alguma sugestão de melhoria, e apresente o impacto que aquela atividade trará para a empresa. Isso fará com que o funcionário se sinta importante para a equipe.

Falar muito e ouvir pouco

Ouvir os colaboradores é fundamental. Falar muito e ouvir pouco, por outro lado, é uma maneira de desmotivá-los e ter problemas com a equipe.

No entanto, vale ressaltar que não basta ouvir. É importante que o líder esteja atento ao que está sendo solicitado e aberto para opiniões e sugestões. Conforme já foi afirmado, criar um canal de comunicação é fundamental para que todos se sintam pertencentes à equipe.

É importante lembrar que nem sempre as opiniões e sugestões dadas poderão ser aplicadas. Saber filtrar e refletir sobre o que o colaborador está falando é imprescindível para que bons resultados sejam alcançados. Mesmo assim, escute o que ele tem a dizer e responda da melhor forma possível, sem desconsiderar a opinião dele.

Ter uma equipe engajada passa por uma série de fatores e é importante que o líder esteja atento a ela. Seguindo as recomendações repassadas, pode-se alcançar melhores resultados, tanto no que é relativo à produtividade, quanto na satisfação pessoal dos colaboradores.

Assim, a liderança e motivação são essenciais para o sucesso da empresa. Se você quer descobrir quais outros fatores podem aplicar para garantir resultados positivos, assine a nossa newsletter e conheça muitas outras dicas.

<https://blog.sage.com.br/lideranca-e-motivacao/>

COMO UM CHEFE RUIM PODE PREJUDICAR A EQUIPE

Líderes ruins podem influenciar até na vida particular de uma pessoa. Cuidado, falta de liderança pode ser prejudicial a saúde.

Eduardo Vicentin, 18 de outubro de 2016

A liderança é fundamental para a motivação de qualquer equipe. Uma relação ruim entre os colaboradores e os chefes pode não apenas tornar o ambiente de trabalho insustentável, como gerar um efeito cascata sobre outras áreas da vida das pessoas.

“Uma má liderança é sinônimo de prejuízo: significa que a equipe não produzirá tudo o que poderia e não se sentirá parte da empresa. Um chefe ruim cria uma equipe

magoada, fragmentada, propensa ao boicote e ao descomprometimento”, explica Reinaldo Passadori, presidente do Instituto Passadori – especializado em educação corporativa.

Para funcionar, uma empresa precisa de pessoas comprometidas e engajadas com os processos. Chefes incapazes de motivar a equipe comprometem a dinâmica de trabalho e prejudicam os negócios. Alguns estudos de universidades norte-americanas relacionaram a má liderança a prejuízos no ambiente de trabalho e vida pessoal dos colaboradores.

- 1) O ambiente se torna hostil. Uma liderança mal feita é capaz de afetar todo o espírito da equipe. Um estudo da [Universidade da Flórida](#) revelou que comportamentos de fofoca e sabotagem se tornam comuns até entre os melhores colaboradores se eles se sentirem maltratados pela chefia.
- 2) A imagem externa da empresa fica prejudicada. A má atitude de um chefe não afeta apenas os colaboradores, mas como a empresa é vista no mercado. Foi isso o que mostrou uma pesquisa da [Universidade do Sul da Califórnia](#). Ao observar um clima hostil na empresa, é natural que os clientes façam generalizações negativas em relação ao ambiente de trabalho. Como consequência, é possível que não se sintam motivados a fechar contratos com a empresa.
- 3) A vida pessoal dos colaboradores é afetada. Ninguém é totalmente capaz de separar o que acontece no trabalho e em casa. Por isso, uma relação ruim com o chefe pode impactar na vida familiar. Segundo um estudo da [Universidade de Baylor](#), ter um líder abusivo – que faz uso de xingamentos, críticas públicas e acessos de raiva, por exemplo – pode resultar em mais conflitos domésticos para os colaboradores.
- 4) A criatividade da equipe cai. Um estudo da [Universidade da Flórida](#) revelou que as pessoas que atuam em ambientes estressantes são 30% menos criativas e apresentam ideias 25% a menos do que as que trabalham em ambientes agradáveis.

Como mudar esse cenário? Para corrigir esse cenário, é fundamental mudar a cultura da empresa. Passadori explica que, para isso, é preciso começar do topo: investindo na formação de bons líderes.

“Um bom líder precisa ser assertivo. É importante que saiba se comunicar com as pessoas, entender como cada uma delas é e ser flexível, para aproveitar os pontos fortes”, explica. Além disso, ele precisa ser respeitoso, ter consideração e empatia com a equipe e saber controlar o próprio temperamento.

Para os colaboradores que lidam com uma chefia ruim, o profissional orienta que procurem o diálogo com a diretoria e outros colaboradores, relatem as falhas observadas e apresentem alternativas a esses processos. “Já vi muitos casos de pessoas que não pediram demissão da empresa, mas da chefia. É preciso estar atento a isso para não perder bons membros na equipe”, defende.

FONTES:

- [“The Unexpected Ways Your Bad Boss Brings You Down”](#), de Erinn Bucklan
- [*http://news.ufl.edu/archive/2006/04/uf-study-even-good-employees-act-up-if-supervisors-mistreat-them.html](http://news.ufl.edu/archive/2006/04/uf-study-even-good-employees-act-up-if-supervisors-mistreat-them.html)

- [*https://financasfemininas.com.br/](https://financasfemininas.com.br/)

As opiniões veiculadas nos artigos de colonistas e membros não refletem necessariamente a opinião do Administradores.com.br

Sobre o autor

Eduardo Vicentin

Com formação em Administração de Empresas, pós graduação em Gestão Financeira e MBA em Gestão Pública, Eduardo é um profissional que atua na área da saúde há quase 20 anos, destes, aproximadamente, 10 anos na Saúde Pública, gerindo áreas administrativas. Neste momento, é responsável pelas áreas de Custos e Patrimônio do ICESP - Instituto do Câncer do Estado de São Paulo, hospital este, integrante do Complexo do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. Participante de pesquisas ligadas a Saúde, a Administração Pública e a ATS (Avaliação de Tecnologias em Saúde) com objetivo de auxiliar nos dados de custeio (Custo Efetividade, Custo Utilidade, Custo Benefício, etc.) e dados de Patrimônio, como regras, manuais e legislações.

(Fonte: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/como-um-chefe-ruim-pode-prejudicar-a-equipe/99070/>, data de acesso: 10/01/2019)

IV. 7 péssimas atitudes que podem destruir a sua equipe

“O chefe veio para o escritório, não quero nem passar perto da sala dele”

“O clima hoje será pesado, o presidente marcou uma reunião com todos os colaboradores”

“Mal acabei de chegar ao trabalho e não vejo a hora de voltar para casa”

Não sei se alguma dessas frases já passou pela sua cabeça ou se já foi dita por você em determinadas situações, mas são grandes as chances de algum amigo ter compartilhado um sentimento bem similar aos contidos nas expressões citadas acima em relação ao convívio entre os líderes e suas equipes.

Em minha trajetória profissional, muitas foram as vezes em que presenciei lideranças que, ao invés de promoverem a [melhoria contínua da sua equipe](#), trabalharam no sentido oposto colaborando para um mal-estar entre seus liderados e para a falta de engajamento de seus colaboradores.

Em algumas situações, até eu mesmo cometi atitudes que contribuíram para desmotivar a equipe pela qual era responsável. No entanto, não me envergonho por assumir que também errei em determinados momentos da minha carreira, pois vi nesses casos a oportunidade de aperfeiçoar o meu comportamento enquanto líder e buscar sempre o crescimento da minha equipe.

Mais do que nunca, precisamos ter o nosso olhar voltado para as pessoas que integram a nossa equipe, pois são elas que podem fazer toda a diferença para o nosso negócio. Independente do segmento em que atuamos, manter e motivar esse ser humano que dá vida aos nossos processos são os principais desafios do líder da atualidade.

Por isso, no artigo de hoje, refletiremos sobre 7 atitudes que são capazes de destruir uma equipe e que devem ser evitadas.

1. Intimidação

Esta é uma das piores estratégias à qual o líder pode recorrer. Existe sensação pior do que a de trabalhar sob a pressão do medo? Qual equipe consegue se desenvolver e sentir-se motivada quando se sente amedrontada?

A intimidação, seja pelo tom da voz ou até mesmo por ameaças explícitas, é uma das principais causas do estresse no ambiente de trabalho, elemento este que destrói a possibilidade de um envolvimento sustentado e um desenvolvimento saudável de uma equipe.

2. Valorizar seu amigo

Não há nada que chateie mais uma equipe do que ver que o seu gestor valoriza determinada pessoa em função de critérios pessoais e não pelo trabalho que o profissional realiza.

Quando situações assim acontecem, a equipe não se compromete a dar o seu melhor, pois tem a percepção de que por mais que se esforce, apenas o “amigo do gestor”, ou pior, “o bajulador da diretoria” será valorizado.

3. Saber sempre de tudo

Infelizmente, ainda temos casos de profissionais que quando assumem uma liderança se tornam arrogantes e agem como se sempre soubessem de tudo, quando na verdade o seu universo de saber é limitado.

E essa arrogância, muitas vezes, colabora para uma liderança míope, na qual o líder não enxerga nem tão pouco valoriza o saber da sua equipe, o que não o deixa perceber que o seu saber, previamente adquirido, pode ser potencializado pelo conhecimento da sua equipe. Esses dois conhecimentos, se trabalhados em conjunto, podem melhorar os resultados do negócio.

Portanto, os líderes devem estar abertos para novos conhecimentos, não só os vindos da sua equipe, mas também os que resultam da busca de novas informações no mercado, nos meios de comunicação, entre outras fontes.

4. Centralização das tarefas

É bem provável que você conheça um líder que diz: “eu mesmo farei tal tarefa, pois toda vez que peço a alguém, o resultado nunca é o que eu quero”. Essa atitude, além de sobrecarregar a liderança, ainda gera certo conformismo na equipe que não se sente desafiada a desenvolver novas capacidades, pois nunca tem a oportunidade para isso.

Um dos principais diferenciais de um líder é saber formar novas lideranças e para isso não pode haver o medo de delegar tarefas, nem tão pouco o egoísmo que não permite o compartilhamento de saberes.

Se a equipe não executa bem o que o líder determina, provavelmente é porque há alguma falha na transferência da informação para a equipe e o processo de comunicação precisa ser revisto.

5. Jamais elogie

A centralização das tarefas desencadeia as atitudes de número cinco e seis que destroem uma equipe. Uma delas é que se o líder faz tudo, ele perde a oportunidade de elogiar o bom desenvolvimento da sua equipe, a superação de uma dificuldade.

O elogio é uma forma simples, porém preciosa, para validar e motivar uma equipe. Um agradecimento sincero, um sorriso, o reconhecimento são formas de mostrar para o colaborador que ele é parte integrante e importante do processo.

O ato de elogiar a equipe é o combustível que provoca a equipe a buscar o aperfeiçoamento constante e o engajamento.

6. Não estabeleça metas

Se a sua equipe não consegue compreender as tarefas que são delegadas e assim o líder tem que assumir tudo sozinho é porque está faltando um melhor direcionamento das ações.

O bom líder é aquele que deve nortear as atividades da equipe, e se não há metas, o seu liderado jamais saberá onde deverá chegar e não irá a lugar nenhum. O que não é tangível se torna imensurável e, conseqüentemente, não pode ser cobrado.

Sem metas, a equipe fica perdida e cada um vai trabalhar de forma independente, sem pensar na coletividade, e assim não caminhará rumo a um mesmo propósito.

7. Reuniões sem foco

E por fim, quando não há o estabelecimento de metas, quando não há um direcionamento da equipe, muitas vezes nos vemos obrigados a participar de reuniões sem foco, sem motivo e sem envolvimento e que se tornam chatas e desestimulantes.

Essas reuniões são vistas pela equipe como o momento em que o líder, simplesmente, quer mostrar a sua superioridade e autoridade, principalmente impondo o medo e superestimando o seu pretensioso saber.

Então, para resumir, teríamos:



Sendo assim, com essas sete atitudes que podem destruir uma equipe, percebemos que a liderança é um constante desafio que exige a avaliação permanente do nosso comportamento, a fim de mantermos uma equipe alinhada, motivada e comprometida no alcance dos melhores resultados.

Um líder deve inspirar a sua equipe e suas principais recompensas são a admiração e o respeito dos seus liderados. Líder que comanda por intermédio do medo, com autoritarismo, que exige metas absurdas e que alimenta a competição doentia entre sua equipe nunca conquistará o respeito verdadeiro e o comprometimento dos seus liderados.

E você, se identificou com algumas das atitudes refletidas no artigo de hoje?

Conhece algum líder assim? Compartilhe conosco a sua experiência. Vamos crescer e aprender juntos.

SOBRE O AUTOR

Guilherme Machado Corretor de Imóveis, Palestrante, Coach, Mestrando em Neuromarketing pela FCU - Florida Christian University/EUA. Especialista em vendas, liderança e negociação com certificação pela University of Michigan/EUA. Com mais de 18 anos de vendas, já transformou mais de 1,5 milhões de profissionais no Brasil com seus cursos, vídeos e palestras.

(Fonte: <http://guilhermemachado.com/7-pessimas-atitudes-que-podem-destruir-a-sua-equipe/>, data de acesso: 10/01/2019)

V. Dez comportamentos que podem destruir um líder

É claro que liderar é algo que se aprende na prática, mas o preparo emocional é fundamental

*Daniel Godri Junior **

10/08/2015 às 6h50

Liderança, do latim “auctoritas”, que quer dizer ordem e influência, é uma das características mais procuradas pelas empresas nos dias de hoje. Uma pesquisa realizada em 2012 pela Robert Half, revelou que 9 em cada 10 empresas brasileiras possuem funcionários com espírito de liderança.

O problema é que, geralmente, o desenvolvimento dessa característica se dá de forma muito rápida. Ou seja, grande parte destes líderes assume a chefia sem preparo. Por isso, muitos deles, mesmo com espírito de liderança, acabam prejudicando a empresa, ao invés de ajudá-la.

O líder é aquele que as pessoas procuram quando há um problema. Por isso, o líder precisa estar preparado. Ele é, geralmente, aquele que todos procuram quando encontram um problema. Se o chefe não estiver preparado para assumir este cargo, há grandes chances de a equipe se desmotivar e o trabalho não gerar bons resultados.

Conheça 10 características que indicam o despreparo de um líder e que podem prejudicar os seus negócios.

10. Não se comunicar bem

A comunicação é um dos principais pilares da liderança. O líder precisa saber comunicar coisas boas e ruins sem ser emotivo demais ou muito agressivo. Alguns líderes são tão rudes que causam medo em seus colaboradores. Além disso, o líder é responsável por fazer a ponte entre os colaboradores e os responsáveis pela empresa e, por isso, precisa adaptar sua forma de se comunicar para as diversas situações.

9. Ser desmotivado

Pior do que um funcionário desmotivado é um líder desmotivado. A motivação é essencial durante a liderança porque garante que os funcionários se sintam seguros e empenhados em dar o melhor pela empresa. Os colaboradores absorvem muito de seu chefe, por isso, mesmo em período de crise, o líder deve assumir uma postura de ânimo para motivar seus funcionários. Funcionários desmotivados podem piorar a situação de crise em uma empresa.

8. Ser estressado

Tem coisa pior do que trabalhar com gente estressada? Um chefe estressado desanima e entristece sua equipe. Bons líderes sabem o equilíbrio entre ser acelerado e ser estressado ou paranoico. Pessoas estressadas geralmente ficam obcecadas com coisas que não

podem controlar, centralizam tudo em si mesmas e se sobrecarregam facilmente. Agora imagine um líder assim!

Vale ressaltar que o estresse não é sinônimo de cansaço, mas é uma defesa natural do organismo, um mecanismo do corpo que indica que algo está errado. Atualmente é classificado pela medicina como síndrome. Por isso, se você acha que está estressado, procure um médico. Além de prejudicar sua equipe, você pode estar prejudicando sua saúde. Mais do que férias, pessoas estressadas precisam de tratamento.

7. Falar muito e ouvir pouco

Um líder precisa estar atento às críticas e necessidades de sua equipe. Saber ouvir é uma característica que melhora os relacionamentos e nos humaniza. Um líder que é capaz de ouvir o que seu funcionário tem a dizer, mesmo que seja algo negativo, sem levar para o lado pessoal, gera confiança e motiva seus colaboradores. Pessoas que falam demais incomodam e atrapalham o ambiente de trabalho. Como líder, procure falar o necessário na hora certa e da maneira certa. Não incomode os funcionários com reclamações ou elogios em excesso e cobre apenas quando preciso.

6. Ser acomodado

O comodismo nos impede de lutar por mudanças e nos torna cegos frente às oportunidades. Pessoas acomodadas geralmente reclamam muito e trabalham pouco. Elas também têm medo da mudança e são inseguras. Chefes acomodados desmotivam a equipe e tornam os resultados positivos mais difíceis de serem alcançados. Além disso, pessoas acomodadas não permanecem muito tempo na liderança. O comodismo torna as pessoas desanimadas e preguiçosas, características que não fazem parte do perfil de um chefe.

5. Ser manipulador

O líder precisa saber a diferença entre influenciar e manipular. Muitos líderes manipulam seus colaboradores e, às vezes, usam de agressões verbais, ameaças e até da força para conseguirem o que se quer. Só precisa manipular aquele que não tem o respeito de sua equipe. O líder deve influenciar seus funcionários a buscarem aquilo que é bom para a empresa, mas sem obrigá-los ou forçá-los a isso.

4. Ser mandão

Liderar não é o mesmo que mandar. Geralmente pessoas mandonas são impacientes e perfeccionistas. O bom líder sabe dar ordens no tempo certo e do jeito certo. Líderes mandões também desanimam os funcionários e prejudicam o ambiente de trabalho, já que se torna mais difícil conviver com uma pessoa que quer o controle das coisas o tempo todo. Como líder, você não precisa provar a sua liderança para ninguém, logo, não precisa dar ordens o tempo todo. Dê liberdade aos seus funcionários e deixe-os assumir o controle

também. Administre a equipe e o trabalho e entenda que nem tudo precisa ser do seu jeito. O líder deve ser mais maleável e saber a diferença entre senso de urgência e paranoia.

3. Esquecer-se dos outros

Por mais espírito de liderança que alguém tenha ninguém trabalha sozinho. Nenhum atleta conquistou o ouro sozinho. Nenhum cantor gravou um CD de sucesso apenas com sua voz. O sucesso de um projeto ou de uma empresa não depende apenas de um líder, mas de toda a equipe, de muitas pessoas. O líder precisa reconhecer a importância e o valor de cada indivíduo da sua equipe. Faz parte do processo de liderar ajudar o outro. O bom líder é aquele que consegue unir sua equipe e mantê-la motivada, mesmo em épocas de crise.

2. Ser arrogante

Uma das características que mais enfraquecem a figura de um chefe. Pessoas arrogantes não são respeitadas e afastam as pessoas ao invés de aproximá-las. Na maioria das vezes, essas pessoas são frias e abusam da autoridade. Um líder humilde consegue mobilizar sua equipe para alcançar o objetivo proposto. É necessário adotar uma postura próxima do funcionário. Para controlar não precisa desrespeitar, desmerecer ou parecer maior e melhor. A arrogância destrói relacionamentos e empresas. Seja grato, mais aberto à opinião do outro, mais flexível. O líder, muitas vezes, precisa se esquecer de que é líder.

1. Desequilíbrio emocional

A pesquisa da Robert Ralf revelou ainda que 26,4% dos entrevistados apontaram o desequilíbrio emocional como o maior defeito de um líder. Um líder geralmente tem muitas preocupações, é muito atarefado e precisa ser maleável para assumir diferentes posturas em diferentes situações dentro e fora da empresa. Por isso, ele também precisa estar emocionalmente preparado para tudo isso. Líderes muito emotivos ou muito frios costumam destruir suas equipes.

É claro que liderar é algo que se aprende na prática, mas o preparo emocional é fundamental. Não pode ser um bom líder quem não é um bom funcionário.

Liderança não é algo para se executar apenas no ambiente de trabalho, mas em todas as áreas da vida. Um problema em casa, por exemplo, não pode influenciar o trabalho. O bom líder sabe administrar seus conflitos pessoais e profissionais sem misturá-los.

Geralmente, bons líderes também são bons filhos, bons pais, boas mães, bons amigos, bons maridos, boas esposas.

() Daniel Godri Junior é palestrante há mais de 15 anos no mercado, realizando diversos treinamentos e palestras nas áreas de motivação, vendas, atendimento ao cliente, liderança e marketing*

(Fonte: <https://cio.com.br/dez-comportamentos-que-podem-destruir-um-lider/>, data de acesso: 10/01/2019)