

LIDERCORAJOSO.COM

DESAFIO

LIDERANÇA CORAJOSA

COM ALLAN PIMENTA

AULA 04

ENGAJAMENTO DE VERDADE A ALMA DO NEGÓCIO

CADERNO DE ATIVAÇÃO



O PODER DE LIDERAR
NÃO APENAS VIVA COM ELE, DOMINE-O
Venha para nosso desafio inédito!
02 a 09 de abril

DESAFIO
**LIDERANÇA
CORAJOSA**
COM ALLAN PIMENTA

TRANSFORME-SE EM UM LÍDER QUE DEIXA LEGADO!

Inscreva-se agora para receber com exclusividade:

- LINKS PARA AS AULAS.
- Apostilas exclusivas em PDF que serão suas companheiras de viagem nesta jornada épica de transformação.
- Diagnóstico individual e aulas extras exclusivas de acordo com seu momento e necessidade.
- Certificado de participação.



LIDERCORAJOSO.COM

QUE SANGUE,
SUOR E LÁGRIMAS.

O O CIÊNCIA

HÁBITOS C

05/04

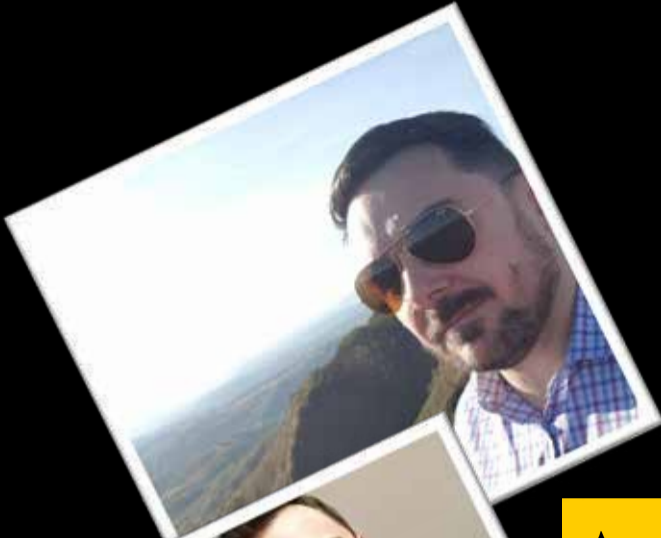
ENGAJAMENTO DE VERDADE
A ALMA DO NEGÓCIO

08/04

EQUIPE PÓS-DIGITAL
ENGRENAGEM SOCIAL, ÁGIL E
TECNOLÓGICA

09/04

TOMANDO AS RÉDEAS
CULTIVANDO RELAÇÕES MADURAS E
AUTORESponsABILIDADE PARA ALÉM DO EGO



FUNDADOR
ACADEMIA de
Desenvolvimento
de LÍDERES

PRAZER, ALLAN PIMENTA



PODCASTER

PAPO
de Líder
PODCAST

PROFESSOR

Leader
CLASS

EMBAIXADOR

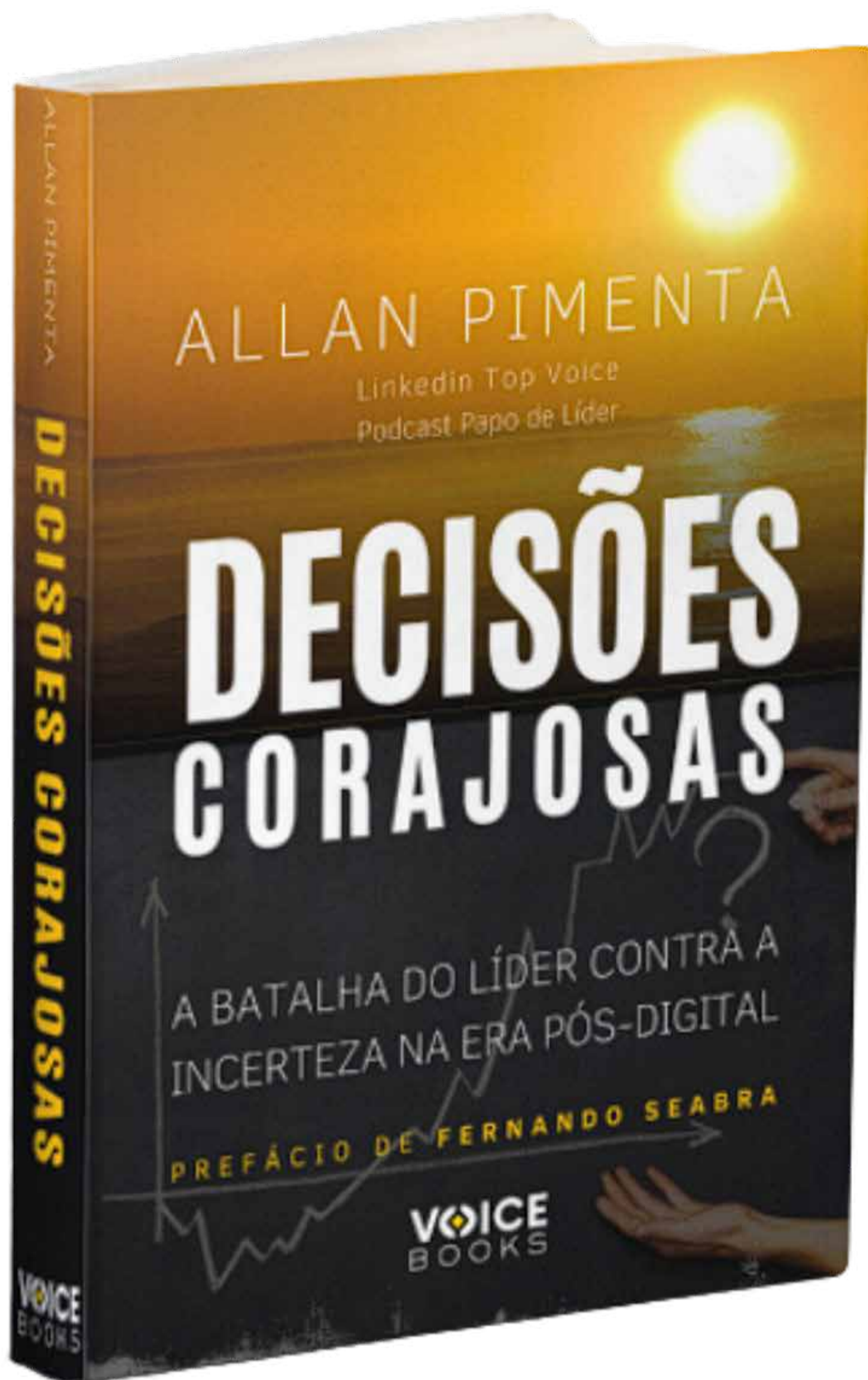
CLUBE
BORA
FAZER

25 ANOS COMO EXECUTIVO



LinkedIn
TOP
VOICES

ALLANPIMENTA.COM.BR



decisoescorajosas.com.br

SUPERE OS DESAFIOS DO MUNDO CORPORATIVO COM SABEDORIA E CORAGEM.

RELEMBRANDO AULA 01

CHEGA DE TRABALHO BURRO

Mais esforço dá resultado,
mas só até certo ponto!

Desequilíbrio Intencional

A ERA DA COMPLEXIDADE

Tecnologia pra Facilitar

Siga um bom método!

Diga não!

Delegue!

Tem que descansar!

Reunião consigo

É PRA FAZER
SO ISSO!



RELEMBRANDO AULA 02

AGENDA DE ADULTO



**Cabeça é pra pensar e
não para guardar coisas**

Clareza e Transparência

**Realizar é mais que
gestão do tempo**

Poucas e boas escolhas

Esvaziar a mente

**É inútil fazer bem feito o
que não nunca deveria
ter sido feito**

RELEMBRANDO AULA 03

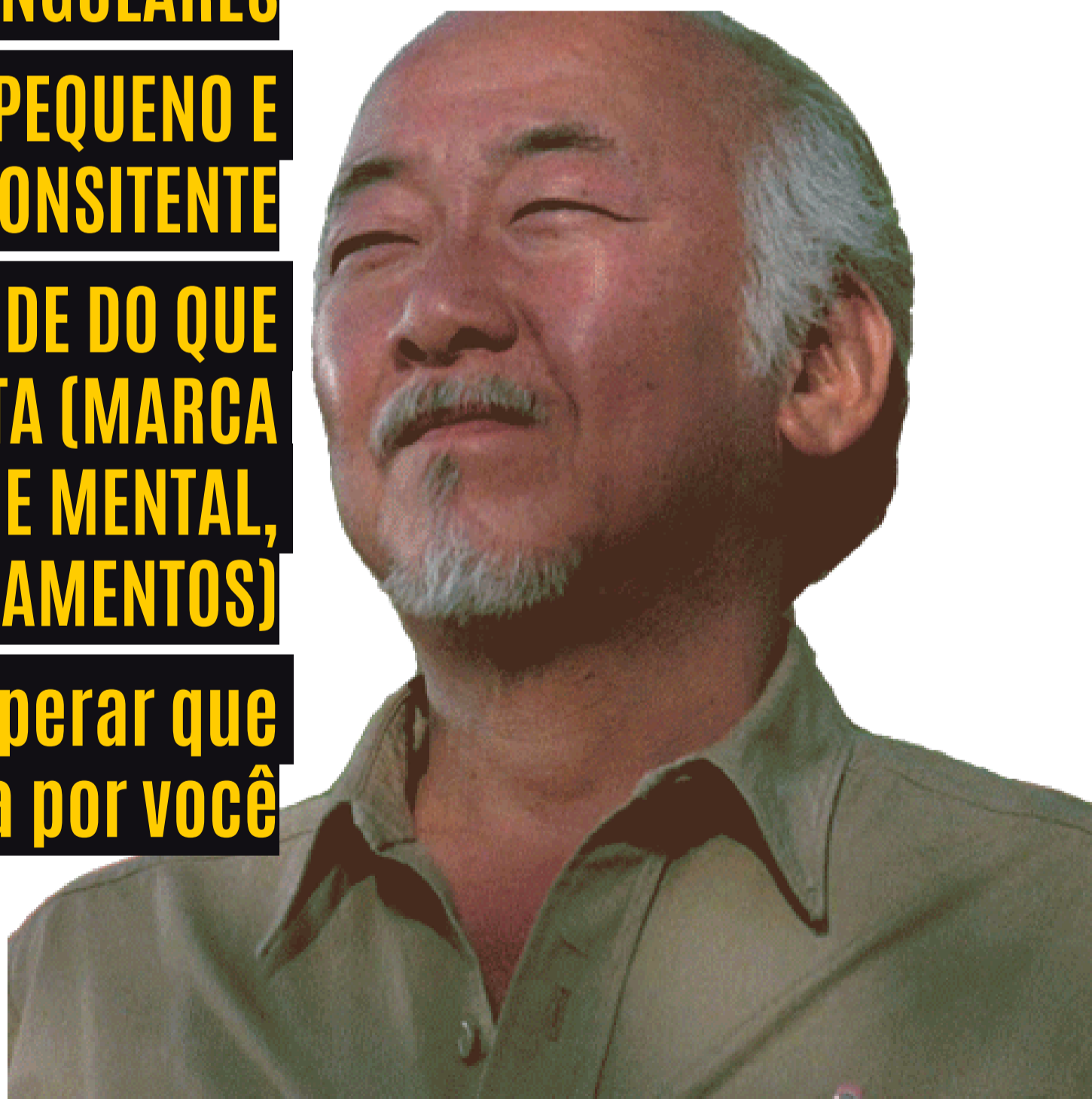
FAZER O QUE TEM QUE FAZER

REFORCE HÁBITOS
ANGULARES

COMECE PEQUENO E
CONSISTENTE

NÃO DESCUIDE DO QUE
IMPORTA (MARCA
PESSOAL, SAÚDE MENTAL,
RELACIONAMENTOS)

Nunca Esperar que
alguém faça por você

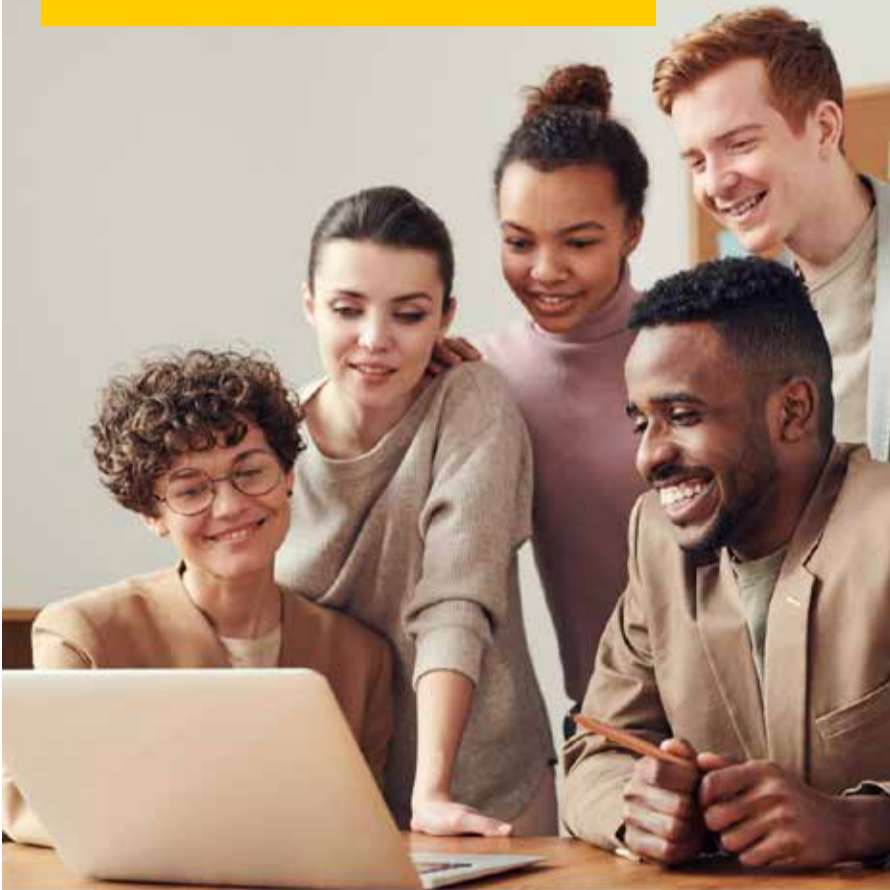


**A PRODUTIVIDADE DO
TRABALHO NAO É
RESPONSABILIDADE DO
TRABALHADOR MAS DO
GESTOR.**

Peter Drucker



FOCO EM PESSOAS



EQUIPE
CLIENTES

PARES E FORNECEDORES
ENGAJADOS
(CONEXÕES DE VALOR)

QUALIDADE NOS
RELACIONAMENTOS

DESENVOLVIMENTO
DE SKILLS

Independente do cargo de liderança, o mundo pós digital clama cada dia mais por especialistas em pessoas.

Quem conhece de gente terá muito mais possibilidades e as qualidades dos relacionamentos e o desenvolvimento do outro sempre será um enorme diferencial! Mas é imprescindível colocar todos os aprendizados em conta com a vida real e aprender com pessoas de carne e osso!

A vida real é muito mal descrita nos livros de negócio e é preciso ver na prática como as pessoas à sua volta reagem às suas evoluções!

Reflexão:

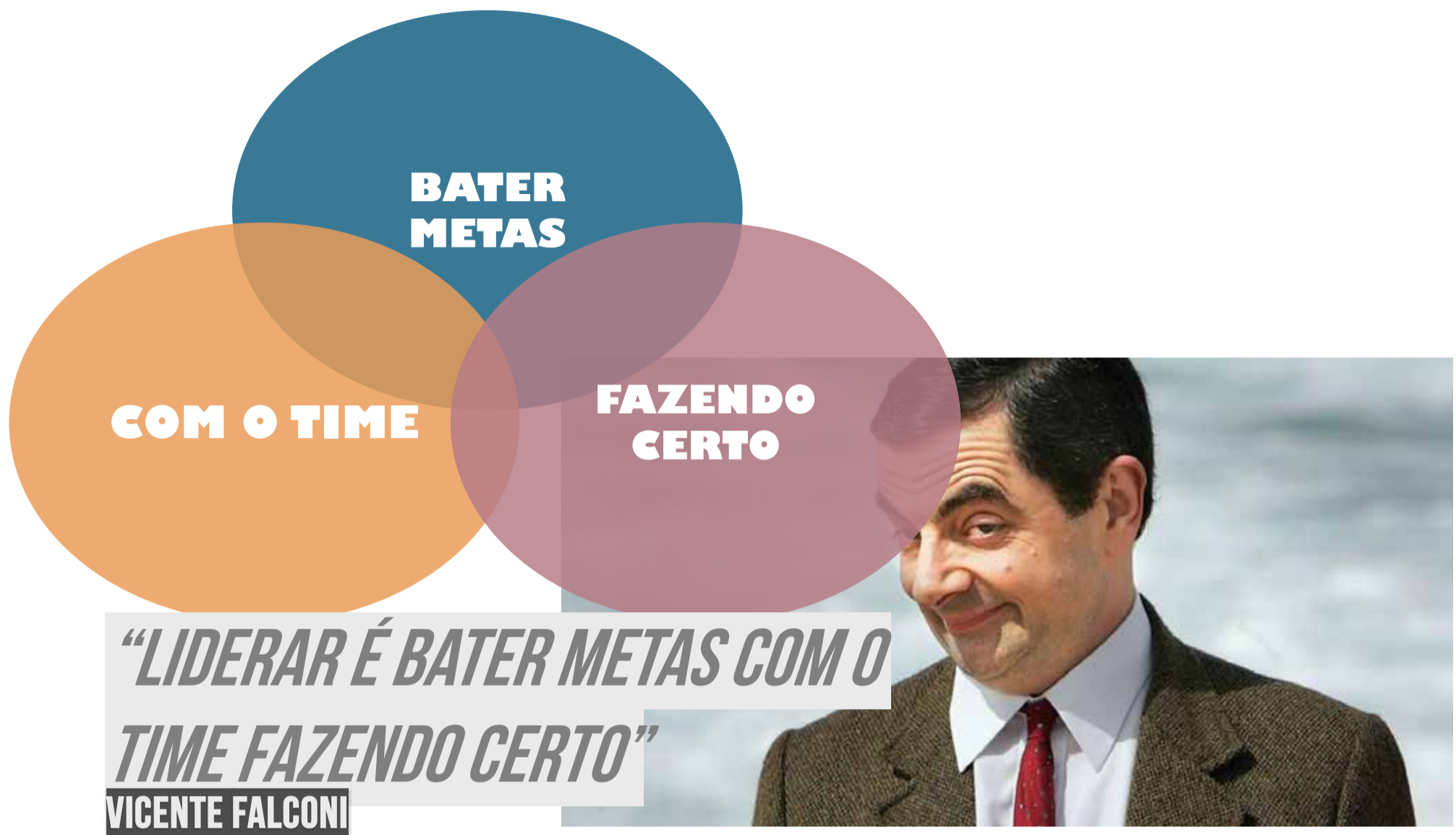
Avalie como você tem trabalhado para engajar sua equipe.

Você se comunica abertamente sobre as metas e desafios?

Reconhece e valoriza as contribuições individuais?

Promove um ambiente onde todos se sentem parte do sucesso coletivo?

Pense em uma iniciativa que você pode começar a implementar para aumentar o engajamento da sua equipe. Isso pode envolver desde sessões regulares de feedback até a criação de oportunidades para que os membros da equipe compartilhem suas ideias e soluções para problemas comuns.



Gosto muito do conceito de liderança do VICENTE FALCONI que define liderança de uma forma simples e sistematizada.

- BATER METAS – Todo líder precisa REALIZAR! Resolver problemas, entregar evoluções, fazer a coisa andar!
- COM O TIME – Liderar é fazer com as pessoas, se cercar de talentos, desenvolvê-los e engajá-los em torno de uma causa!
- FAZENDO CERTO – Quais são os processos e padrões a serem seguidos? A partir de qual base serão construídas as evoluções? Esta clareza é papel do líder também !

Reflexão:

Como você enxerga a aplicação desse conceito na prática no seu dia a dia?
O que pode melhorar na sua atuação como líder?



Neste modelo que não é de minha autoria (mas não consegui descobrir o autor para citá-lo), qualquer transformação deveria ser apoiada em 5 fatores essenciais cuja falta de qualquer um implicaria em baixa performance. São eles:

- **PORQUE** – Os motivos do que é feito devem estar claros para que as pessoas os conectem aos seus motivos pessoais e se sintam realmente pertencentes àquela transformação. A falta de porquês gera **CONFUSÃO**.
- **SKILLS** – As pessoas precisam ter a capacidade de executar o que está sendo proposto. O despreparo neste sentido só gera **ANSIEDADE**.
- **REFORÇOS** – Outras pessoas que influenciam na transformação estão também empenhadas e apoiando? A falta de comprometimento de todos, gera **RESISTÊNCIA**.
- **RECURSOS** – As pessoas envolvidas possuem os recursos necessários para fazer o que precisa ser feito? Elas têm tempo, equipamentos, materiais, etc? A falta de recursos gera bastante **FRUSTRAÇÃO**.
- **PLANO DE AÇÃO** – Existe um plano claro com passos bem definidos, datas e responsáveis claros e acompanhamento cuidadoso? A falta de planos gera muitos **FALSOS COMEÇOS** e energia gasta sem retorno.

Reflexão:

Qual a mudança que você está buscando e que tem a maior dificuldade de evolução?

Qual dos 5 fatores estão bloqueando sua evolução?

CULTURA COMO GUIA



CLAREZA NA
COMUNICAÇÃO

CRENÇAS

VALORES

CLAREZA NOS
PORQUÊS

COMPLIANCE

Toda a construção da alta performance através de equipes maduras e autônomas deve ser ancorado na CULTURA da empresa e da equipe, que representam os pilares das crenças e valores construídas através do tempo com clareza na comunicação, nos porquês e nas regras que estiverem também no papel.

Reflexão:

Quais são 5 elementos da cultura de sua empresa que te chama mais a atenção?

Com quais deles você se identifica?

Como você convive com aqueles que não se identifica?

ACOLHER DIFERENÇAS



Valorizar a individualidade dentro da equipe enriquece o ambiente de trabalho. Reconhecer e celebrar as diferenças individuais potencializa o engajamento, pois cada membro se sente visto e apreciado por suas contribuições únicas.

Reflexão:

Considere como você pode melhor valorizar a individualidade na sua equipe. Há práticas que você pode implementar para celebrar as diferenças e talentos únicos?



A algum tempo o líder definia seu estilo e o aplicava a todos com igualdade para não privilegiar ou prejudicar ninguém.

Hoje percebemos que este não é caminho mais eficiente uma vez que cada pessoa tem um nível de desenvolvimento diferente para cada atividade, exigindo assim um estilo de liderança específico!

Paul Hershey e Ken Blanchard criaram este modelo de LIDERANÇA SITUACIONAL. Não devemos classificar as pessoas por seu nível de desenvolvimento, mas as pessoas em determinada tarefa.

Eu posso ter um nível muito avançado em liderança e um nível básico em natação, por exemplo.

Vamos dividir esta curva de maturidade em 4 níveis de desenvolvimento que irão do D1 ao D4.

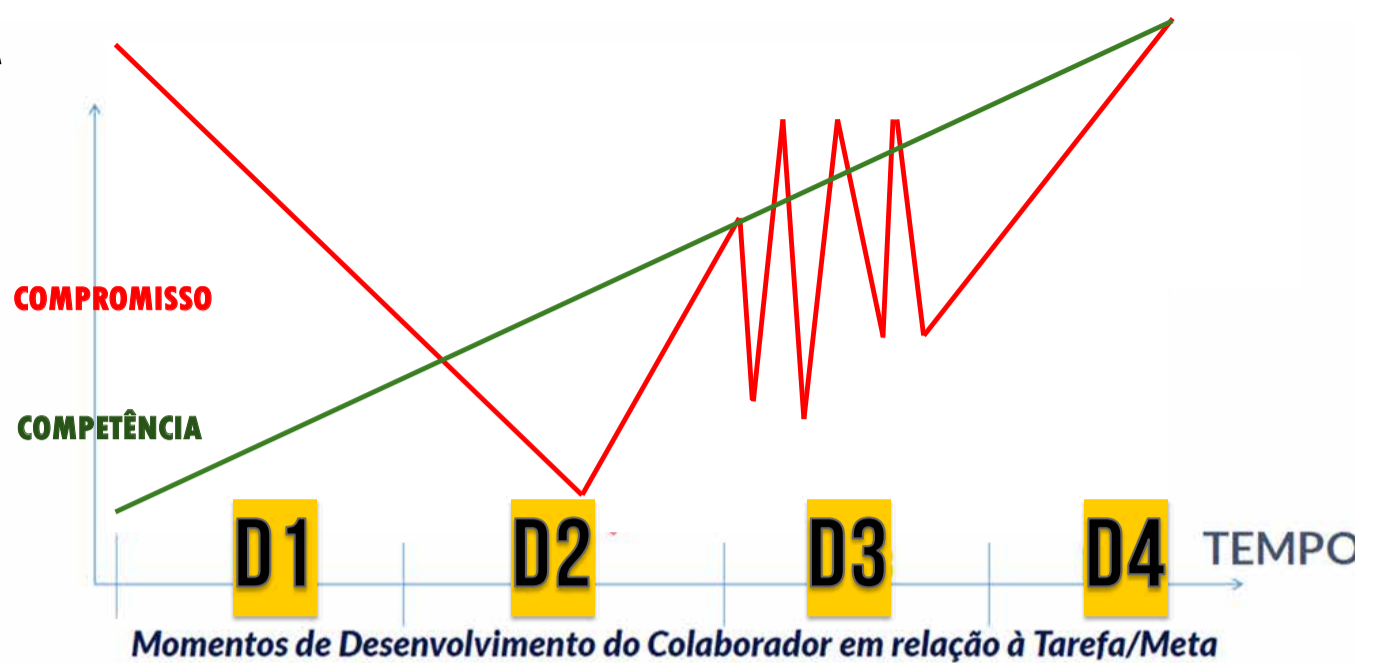
Reflexão:

Avalie as 3 atividades que você mais executa ao longo do dia.

Lembre-se como aprendeu cada uma delas.

Consegue se descrever em cada um dos estágios de desenvolvimento nessas tarefas?

COMPETÊNCIA
X
COMPROMETIMENTO
=
NÍVEL DE DESENVOLVIMENTO



O nível de desenvolvimento (maturidade) do liderado NA TAREFA é definido por dois fatores:

COMPETÊNCIA – Sabe executar a tarefa

- Conhecimentos e habilidades específicas da tarefa
- Conhecimentos e habilidades de outras experiências

COMPROMETIMENTO – Sente vontade de fazer a tarefa

- Motivação – Grau de energia e vontade
- Auto-confiança

Reflexão:

Qual a principal habilidade que você busca desenvolver nesse momento da vida?

Qual o seu nível de competência e comprometimento que você se enxerga nelas?

**PARA CADA NÍVEL DE
DESENVOLVIMENTO,
PRECISO APLICAR UM
ESTILO DE
LIDERANÇA**

ESTILOS DE LIDERANÇA



E1

LÍDER DIRETIVO

E2

LÍDER PROFESSOR

E3

LÍDER COACH

E4

LÍDER INVISÍVEL

Estilo 01 - LÍDER DIRETIVO

“ME EXPLIQUE O QUE VOCÊ JÁ SABE?”

Estilo 02 - LÍDER PROFESSOR

AQUI É ONDE É MUITO GRANDE A TENDENCIA DE DESISTIR E DEMANDA MUITA ATENÇÃO DO LÍDER
PACIÊNCIA !!!

“O QUE VOCÊ ACHA?”

Estilo 03 - LÍDER COACH

COMO EU POSSO TE AJUDAR???

Estilo 04 - LÍDER INVISÍVEL

“Quais foram suas conquistas desde a última conversa?”

Reflexão:

Você entendeu bem os 4 estilos de liderança?

Qual deles desempenha melhor?

E qual precisa se desenvolver?



Tudo isso é um exercício de escalada da autonomia.

Quando mais as decisões são baseadas nas ideias e conhecimento do líder, mais o controle impera e o ambiente desestimula a maturidade das pessoas.

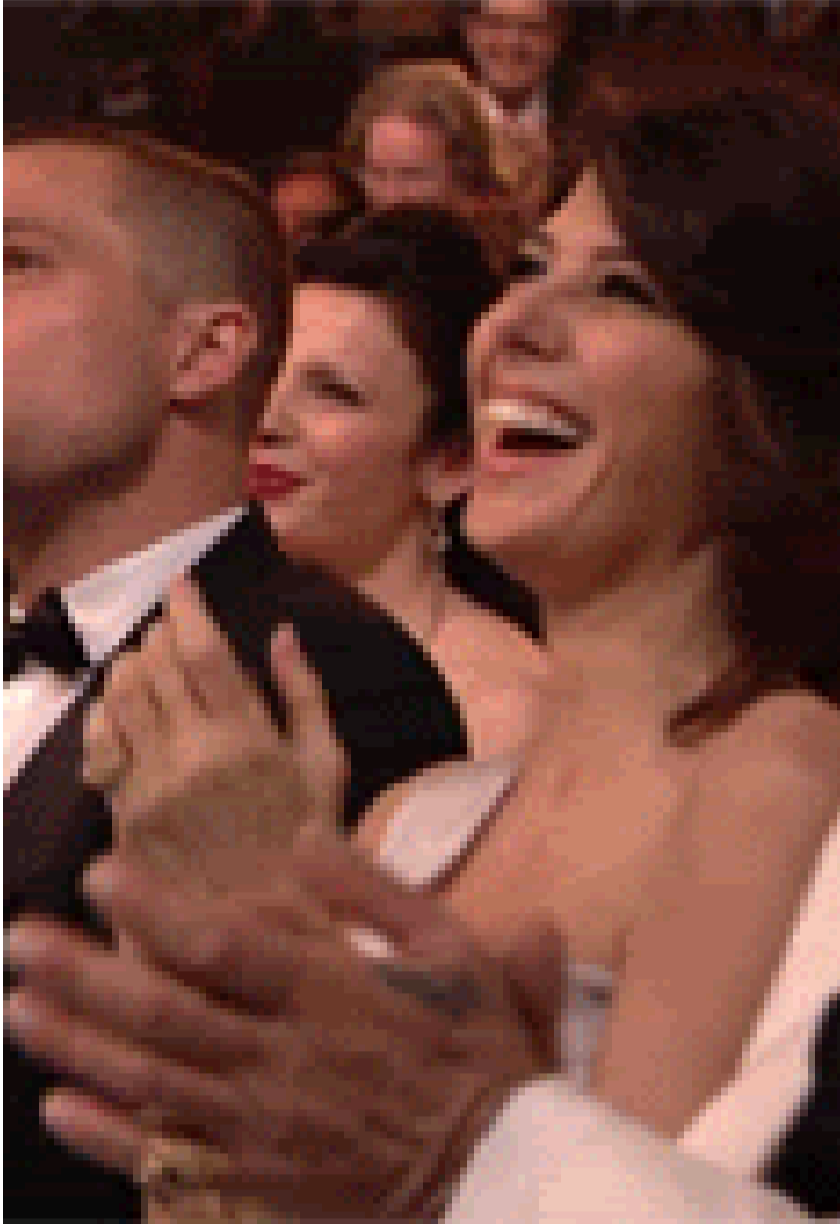
Quanto mais damos aos liderados o poder da decisão baseados em suas ideias e conhecimentos, aumentamos também sua responsabilidade e naturalmente a sua maturidade e a qualidade das decisões tomadas.

Tomada de decisão precisa ser constantemente praticada para elevar o seu nível e dar a segurança interna ao tomador de decisões...

Reflexão:

Você confia em sua equipe o suficiente para dar-lhes autonomia?

Pense em áreas onde você pode começar a delegar mais, permitindo que sua equipe tome mais decisões.



RECONHECIMENTO E RECOMPENSA

O reconhecimento e a recompensa personalizados são poderosos motivadores. Eles demonstram aos membros da equipe que seu trabalho duro e contribuições não passam despercebidos, incentivando ainda mais o engajamento e a produtividade.

Reflexão:

Quando foi a última vez que você reconheceu um membro da sua equipe?

Refleta sobre formas criativas e significativas de reconhecimento que ressoem verdadeiramente com cada indivíduo.



CRIAR UM SENSO, DE PROPOSITO E SIGNIFICADO NO TRABALHO

Uma visão compartilhada é o alicerce do engajamento da equipe. Quando todos estão alinhados com os objetivos e a direção da empresa, o trabalho se torna mais significativo e direcionado.

Reflexão:

Sua equipe tem clareza sobre a visão da empresa?

Refleta sobre como você pode melhor comunicar e envolver sua equipe na construção dessa visão compartilhada.

**Sem clareza
dos porquês
tudo é
peso
morto!!!**

**NÃO DESCUIDE
DO QUE
IMPORTA!!!**

**NUNCA
ESPERAR QUE
ALGUÉM FAÇA
POR VOCE**



**NÃO É APENAS
SOBRE SONHAR
COM A
GRANDEZA.
É SOBRE
CONSTRUIR A
ESTRADA ATÉ ELA.**

**1 – RELEMBRE SUA META
PROFISSIONAL DO DIA 01 E
REÚNA TODA A EQUIPE PARA
COMBINAR QUE
ACOMPANHARÃO DIARIAMENTE**

2 – CELEBRE UMA VITÓRIA

**3 – CHAME OS 2 PIORES
RESULTADOS PARA REUNIÕES
ONE-ON-ONE**



DESAFIO DO DIA 04



Liderança é
quando você
coloca
coragem na
alma de uma
pessoa.

RICARDO JORDÃO



LIDERCORAJOSO.COM

DESAFIO

**LIDERANÇA
CORAJOSA**

COM ALLAN PIMENTA

**EQUIPE
PÓS-DIGITAL**

**ENGRENAGEM SOCIAL,
ÁGIL E TECNOLÓGICA**

AULA 05
08 de Abril
06:47 DA MANHÃ

**AO VIVO!
GRATUITO!**



DESAFIO
**LIDERANÇA
CORAJOSA**

COM ALLAN PIMENTA

LIDERCORAJOSO.COM