



A liderança é muitas vezes romantizada como uma força transformadora – o motor que impulsiona as organizações, inspira as equipas e impulsiona mudanças significativas. Infelizmente, os líderes medíocres são muitas vezes a norma (e não a exceção).

Não é novidade que isso acarreta custos significativos para seu desempenho, cultura e crescimento futuro. Isso leva a funcionários descomprometidos, altas taxas de rotatividade e diminuição da produtividade, o que impacta diretamente os resultados financeiros. A liderança medíocre também corrói a confiança, sufoca a [inovação](#) e cria uma cultura tóxica no local de trabalho. Os funcionários sob lideranças medíocres têm menos probabilidade de se sentirem valorizados ou motivados, levando a um declínio na criatividade e na [colaboração](#).

Aqui estão nove razões pelas quais aceitamos a mediocridade da liderança e as ações que podemos tomar para nos libertarmos da atração gravitacional da mediocridade.

O que você vai ler:



- [1. Conforto com o status quo](#)
- [2. A ilusão do sucesso](#)
- [3. Promover métricas erradas](#)
- [4. Falta de responsabilidade](#)
- [5. O mito de que experiência é igual a competência](#)
- [6. Medo do confronto](#)



- [7. Ciclos de feedback isolados](#)
- [8. Subinvestimento no desenvolvimento](#)
- [9. Aceitação cultural da mediocridade](#)
- [Libertando-se da mediocridade](#)

## 1. Conforto com o status quo

As organizações resistem frequentemente a perturbar as rotinas estabelecidas, porque preferem a previsibilidade do status quo aos riscos percebidos de mudança. A liderança medíocre torna-se aceitável porque parece “segura”, mesmo que esteja atrasando a organização.

A maioria das organizações pensa que seus líderes lideram a partir de um local de serviço. A verdade é que a maioria lidera a partir de uma posição de status que procura proteger. As organizações com culturas arraigadas podem ter dificuldades para abraçar mudanças transformadoras e ver a disrupção como uma ameaça. Esta relutância leva à estagnação, o que permite que líderes ineficazes persistam nas suas funções.

## 2. A ilusão do sucesso

Líderes medíocres muitas vezes alcançam resultados de curto prazo, o que cria a ilusão de sucesso enquanto mascara disfunções mais profundas. Um líder pode atingir metas de rentabilidade trimestrais enquanto negligencia o envolvimento dos funcionários, a inovação ou a estratégia de longo prazo. Embora “Dirigindo para o Sucesso” seja um valor comercial razoável, ele não deve ser uma forma de passar por cima das pessoas que estão tentando ajudar a proporcionar esse sucesso à sua empresa.

## 3. Promover métricas erradas

Muitas organizações priorizam o conhecimento técnico em detrimento das qualidades de liderança ao promover indivíduos. As empresas muitas vezes recompensam competências como perspicácia financeira ou eficiência operacional, assumindo que essas capacidades se traduzem numa liderança eficaz.

No entanto, ser qualificado em uma área não se traduz automaticamente em ser qualificado como líder. A capacidade de inspirar, orientar e conectar-se com outras pessoas requer um conjunto de habilidades completamente diferente - enraizado na inteligência emocional e na visão.

## 4. Falta de responsabilidade

Os líderes medíocres escapam frequentemente ao escrutínio porque as organizações não



conseguem definir e aplicar métricas claras para o sucesso da liderança. Sem estruturas de responsabilização implementadas, cria-se uma cultura de “bom o suficiente”, perpetuando práticas de liderança abaixo da média.

## **5. O mito de que experiência é igual a competência**

Um dos mitos mais difundidos na liderança é que o mandato ou o desempenho anterior em funções técnicas se traduzem automaticamente em competência de liderança. As organizações muitas vezes confundem experiência com capacidade, negligenciando características essenciais de liderança como empatia, pensamento estratégico e capacidade de inspirar outras pessoas. Esta suposição leva à promoção de indivíduos que podem destacar-se nas suas funções anteriores, mas que lutam para liderar eficazmente nas suas novas posições.

## **6. Medo do confronto**

Abordar as deficiências de liderança muitas vezes requer conversas difíceis, que muitas pessoas – funcionários e líderes – evitam. Um estudo realizado pela empresa de coaching Bravely mostra que 70% dos funcionários evitam conversas difíceis. Desafiar a eficácia de um líder pode parecer politicamente arriscado ou pessoalmente desconfortável, o que deixa questões importantes sem solução.

## **7. Ciclos de feedback isolados**

Líderes medíocres são frequentemente isolados de feedback honesto devido a estruturas hierárquicas ou a uma cultura de medo. Os funcionários podem hesitar em expressar preocupações, porque temem retaliação ou acreditam que ninguém ouvirá a sua opinião. Esta falta de transparência cria pontos cegos, impedindo as organizações de abordar as causas profundas da liderança ineficaz. Aos mais altos níveis, este fenómeno é referido como “doença dos CEO”, o que faz com que os executivos-chefes apenas ouçam o que os outros pensam que querem ouvir.

## **8. Subinvestimento no desenvolvimento**

O treinamento de liderança é frequentemente tratado como um luxo e não como uma necessidade. Muitas organizações esperam que os líderes “descobrem” sem fornecer programas de desenvolvimento estruturados ou apoio contínuo. Um estudo publicado pela Training Industry descobriu que cada dólar investido no desenvolvimento de liderança gera um ROI que varia de US\$ 3 a US\$ 11, com um ROI médio de US\$ 7. A formação de liderança não deve ser vista como um custo supérfluo, mas sim como um investimento organizacional crítico.



## 9. Aceitação cultural da mediocridade

A mentalidade “é assim que sempre fizemos” permite que uma liderança ineficaz persista. Quando as empresas consideram a inovação e a transformação demasiado ambiciosas ou inatingíveis, as organizações contentam-se com a mediocridade. Esta inércia cultural sufoca o progresso e mina os esforços para atrair e reter os melhores talentos, que são cada vez mais atraídos por locais de trabalho dinâmicos e com visão de futuro.

### Libertando-se da mediocridade

Para superar estes desafios, as organizações devem tomar medidas deliberadas para elevar o nível dos padrões de liderança. Abaixo está um processo simples de cinco etapas que as organizações podem seguir:

1. **Redefina o sucesso:** Mude o foco das métricas de curto prazo para medidas holísticas de eficácia da liderança, incluindo envolvimento dos funcionários, desempenho da equipe e crescimento a longo prazo.
2. **Invista no desenvolvimento:** Priorize o treinamento de liderança e forneça suporte contínuo para ajudar os líderes a desenvolver as habilidades necessárias para ter sucesso.
3. **Promova uma cultura de feedback:** Incentive a comunicação aberta e crie espaços seguros para um diálogo honesto sobre o desempenho da liderança.
4. **Responsabilize os líderes:** Estabeleça métricas claras para o sucesso da liderança e aplique-as de forma consistente.
5. **Abrace a mudança:** Desafie o status quo e esteja disposto a tomar decisões ousadas para melhorar a qualidade da liderança.

No ambiente de trabalho dinâmico de hoje, o custo da mediocridade é demasiado elevado para ser ignorado. Ao ultrapassar a mediocridade e comprometer-se com a excelência, as organizações podem desbloquear todo o potencial dos seus líderes e equipas. Uma liderança medíocre pode parecer “segura”, mas é uma [segurança](#) que vive num castelo de cartas. A disposição de manter a mediocridade é um risco que as organizações não podem mais correr. O futuro pertence àqueles que ousam exigir mais - dos seus líderes, das suas equipas e de si próprios.