

E-BOOK



PIPELINE DE LIDERANÇA

O DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES
COMO DIFERENCIAL COMPETITIVO

O caminho para formar líderes
em cada nível da organização
e construir resultados
sustentáveis.



LÍDER DE SI



LÍDER
DE PESSOAS



LÍDER
DE LÍDERES



LÍDER
FUNCIONAL



LÍDER
EMPRESARIAL



**LÍDERES NÃO NASCEM.
ELES SÃO DESENVOLVIDOS
EM CADA ETAPA DA JORNADA.**



TRANSIÇÕES
DE CARREIRA



NOVAS
COMPETÊNCIAS



NOVOS
COMPORTAMENTOS



DESENVOLVIMENTO
DE EQUIPES



DESLTADOS
EXTRAORDINÁRIOS



IKAGE
TREINAMENTOS E CONSULTORIA



ikage.com.br



ikage-consultoria



ikage.consultoria

APRESENTAÇÃO

Bem-vindo a uma jornada de desenvolvimento contínuo e transformação.

O Pipeline de Liderança apresenta um modelo poderoso e prático para desenvolver líderes em cada fase da organização.

Mais do que um conceito, ele é um guia para entender as transições de carreira, as mudanças de mentalidade e as competências necessárias para gerar resultados sustentáveis.

Neste e-book, vamos aprofundar as duas primeiras fases do pipeline: **Líder de Si** e **Líder de Pessoas**, que são a base para toda a jornada de liderança.

**LIDERANÇA É UMA ESCOLHA DIÁRIA.
E CADA ESCOLHA CONSTRÓI O FUTURO.**



“

Líderes que se conhecem bem inspiram confiança, tomam melhores decisões e desenvolvem pessoas para alcançar **resultados extraordinários**.

– Ram Charan



SOBRE O PIPELINE DE LIDERANÇA

O modelo criado por Ram Charan descreve as transições que o líder vive ao longo da sua carreira e mostra que, para ter sucesso em cada novo nível, é preciso deixar para trás comportamentos do nível anterior e desenvolver novas competências.



CONHECER A SI
MESMO



LIDERAR
PESSOAS



LIDERAR
FUNÇÕES



LIDERAR
A ORGANIZAÇÃO



O PROPÓSITO DESTE E-BOOK

Apoiar você no desenvolvimento das competências essenciais para liderar com **consciência, estratégia e impacto**.



Entender as
transições de
carreira



Desenvolver novas
competências e
mentalidades



Evitar erros
comuns da
primeira liderança



Gerar resultados
por meio de
pessoas

“

O desenvolvimento de líderes não acontece por acaso.
Acontece por **escolha, aprendizado e prática contínua**.



LIDERANÇA
HUMANA

COMUNICAÇÃO
EFICAZ

INTELIGÊNCIA
EMOCIONAL

GESTÃO DE
CONFLITOS

FEEDBACK
CONSTRUTIVO

RELACIONAMENTOS
SAUDÁVEIS

IKAGE
TREINAMENTOS E CONSULTORIA

ANA KARLA
Cantaralli

03 O QUE É PIPELINE DE LIDERANÇA?

O Pipeline de Liderança é um modelo desenvolvido por **Ram Charan** que mostra as transições de liderança que acontecem ao longo da carreira.

Ele explica por que muitos líderes têm sucesso em um nível, mas **enfrentam dificuldades** quando são promovidos para o próximo.

Cada **nova posição exige uma mudança de mentalidade**, novas competências e comportamentos diferentes.

LIDERANÇA É UMA JORNADA DE CRESCIMENTO CONTÍNUO.



POR QUE O PIPELINE É TÃO IMPORTANTE?



GARANTE CONTINUIDADE NA LIDERANÇA

Desenvolve líderes preparados para os desafios de cada nível da organização.



REDUZ FALHAS NAS PROMOÇÕES

Ajuda a entender o que é preciso para ter sucesso no próximo nível.



ALINHA EXPECTATIVAS E RESULTADOS

Clareza sobre papéis, responsabilidades e o que realmente gera impacto.



FORTALECE A CULTURA DE DESENVOLVIMENTO

Cria uma mentalidade de aprendizado contínuo e sucessão sustentável.

AS TRANSIÇÕES DE LIDERANÇA

Cada transição é uma passagem de um nível de contribuição para outro, com desafios, skills e comportamentos completamente diferentes.



1. LÍDER DE SI

Dominar a si mesmo é o primeiro passo para liderar.



2. LÍDER DE PESSOAS

Liderar uma equipe e gerar resultados por meio de outros.



3. LÍDER FUNCIONAL

Liderar uma função e entregar resultados através da área.



4. LÍDER EMPRESARIAL

Liderar a organização inteira e criar valor para o negócio.



O sucesso em um nível não garante sucesso no próximo.
Evoluir é a única forma de continuar liderando.



LIDERANÇA HUMANA



COMUNICAÇÃO EFICAZ



INTELIGÊNCIA EMOCIONAL



GESTÃO DE CONFLITOS



FEEDBACK CONSTRUTIVO



RELACIONAMENTOS SAUDÁVEIS

04 AS FASES DO PIPELINE DE LIDERANÇA

O Pipeline de Liderança mostra **quatro transições de carreira** que o líder vivencia ao longo da sua jornada.

Em cada passagem, ele deixa para trás comportamentos, habilidades e mentalidades de um nível e precisa desenvolver **novas competências** para ter sucesso no próximo.

É dessa evolução contínua que surgem líderes preparados para gerar resultados cada vez maiores.



O QUE ACONTECE EM CADA TRANSIÇÃO?



O objetivo do pipeline não é apenas uma promoção.
É PREPARAR O LÍDER PARA CADA NOVO NÍVEL DE RESPONSABILIDADE E IMPACTO.



LIDERANÇA HUMANA

COMUNICAÇÃO EFICAZ

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

GESTÃO DE CONFLITOS

FEEDBACK CONSTRUTIVO

RELACIONAMENTOS SAUDÁVEIS

IKAGE
TREINAMENTOS E CONSULTORIA

ANA KARLA
Cantaralla

05 LÍDER DE SI

O primeiro passo de toda jornada de liderança é a maestria sobre si mesmo.

Antes de liderar outras pessoas, o líder precisa desenvolver autoconhecimento, clareza de propósito, disciplina e equilíbrio emocional para tomar decisões conscientes e consistentes.

Líder de Si é quem assume a **responsabilidade** pela própria vida, escolhe suas atitudes e constrói sua **credibilidade** todos os dias.



DOMINAR A SI MESMO

É O PRIMEIRO PASSO PARA LIDERAR.

OS PILARES DO LÍDER DE SI



AUTOCONHECIMENTO

Conhecer seus valores, forças, limitações e gatilhos emocionais.



PROPÓSITO E DIREÇÃO

Ter clareza do que te move e do impacto que deseja gerar.



DISCIPLINA E AUTOGESTÃO

Gerir tempo, energia, emoções e prioridades com consistência.



INTEGRIDADE

Agir de acordo com seus valores, mesmo quando ninguém vê.



EQUILÍBRIO

Cuidar do corpo, da mente e das relações para ter sustentabilidade.

A MUDANÇA DE MENTALIDADE

DE DEPENDÊNCIA

- ✗ Espero orientação dos outros
- ✗ Reajo às circunstâncias
- ✗ Foco no que não posso controlar
- ✗ Faço quando sou cobrado



PARA RESPONSABILIDADE

- ✓ Busco conhecimento e me preparo
- ✓ Escolho minhas respostas
- ✓ Foco no que posso influenciar
- ✓ Faço porque é o certo a fazer



Líder de Si não nasce pronto.
Ele se desenvolve todos os dias.

PERGUNTAS PARA REFLEXÃO

- ? Quais são meus **valores** não negociáveis?
- ? O que me **motiva** todos os dias a levantar e fazer o meu melhor?
- ? Como tenho usado meu **tempo** e **energia**?
- ? O que preciso **desenvolver** para ser o líder que quero ser?
- ? Estou vivendo em **alinhamento** com o que acredito?



AÇÃO PRÁTICA

Reserve **10 minutos** por dia para refletir, planejar e revisar suas escolhas.



Pequenas escolhas diárias constroem **grandes líderes**.



LIDERANÇA HUMANA



COMUNICAÇÃO EFICAZ



INTELIGÊNCIA EMOCIONAL



GESTÃO DE CONFLITOS



FEEDBACK CONSTRUTIVO



RELACIONAMENTOS SAUDÁVEIS



06 LÍDER DE PESSOAS

A primeira grande transição:
de liderança pessoal para liderança de outros.

Aqui o foco deixa de ser "o que eu faço" para se tornar "o que eu faço por meio das pessoas".

O Líder de Pessoas é responsável por engajar, orientar, desenvolver e inspirar sua equipe para alcançar resultados consistentes e sustentáveis.

Essa fase exige **novas competências**, novas atitudes e uma **mudança profunda de mentalidade**.



“

Liderar pessoas é ajudar cada uma delas a se tornar sua melhor versão, contribuindo juntas para um **propósito maior**.

– Ram Charan

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS DO LÍDER DE PESSOAS



COMUNICAÇÃO EFICAZ

Comunicar com clareza, ouvir ativamente e adaptar a mensagem ao seu público.



RELACIONAMENTO E CONFIANÇA

Construir relações de confiança e criar um ambiente seguro para o diálogo.



DELEGAÇÃO E EMPODERAMENTO

Delegar com clareza e dar autonomia para que as pessoas cresçam e tomem decisões.



FEEDBACK E RECONHECIMENTO

Dar feedbacks construtivos e reconhecer conquistas de forma genuína.



DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Ajudar cada pessoa a desenvolver seu potencial e evoluir continuamente.



FOCO EM RESULTADOS

Alinhar esforços da equipe aos objetivos e garantir execução com excelência.

A MUDANÇA DE MENTALIDADE



DE



PARA

- ✗ Fazer o trabalho sozinho
- ✗ Ser o especialista
- ✗ Ter todas as respostas
- ✗ Focar apenas nas próprias metas
- ✗ Controlar para garantir

- ✓ Desenvolver pessoas
- ✓ Ser facilitador
- ✓ Fazer as perguntas certas
- ✓ Focar nas metas do time e da organização
- ✓ Confiar e acompanhar



O sucesso do Líder de Pessoas é medido pelo **crescimento das pessoas** e pelos **resultados** que o time entrega.

DESAFIOS MAIS COMUNS NA TRANSIÇÃO



Dificuldade em abrir mão de fazer para começar a **desenvolver**.



Dar **feedbacks difíceis** e lidar com conversas desconfortáveis.



Equilibrar **empatia** com **cobrança** e foco em resultados.



Gerir o **tempo** e a **energia** entre atividades operacionais e estratégicas.



Ajudar pessoas **diferentes** a performarem no seu melhor.



AÇÃO PRÁTICA

Escolha **1** pessoa do seu time nesta semana e tenha uma **conversa de desenvolvimento**.



Pequenas ações de hoje geram **grandes líderes** amanhã.



LIDERANÇA HUMANA



COMUNICAÇÃO EFICAZ



INTELIGÊNCIA EMOCIONAL



GESTÃO DE CONFLITOS



FEEDBACK CONSTRUTIVO



RELACIONAMENTOS SAUDÁVEIS



07 MUDANÇAS DA PRIMEIRA LIDERANÇA

A transição para Líder de Pessoas é marcada por uma mudança profunda de **mentalidade, foco e comportamento**.

Deixar de ser especialista e passar a liderar pessoas é o maior desafio para novos líderes.

Liderança não é sobre o que você faz, mas sobre **o que você faz através dos outros**.



PRINCIPAIS MUDANÇAS NA TRANSIÇÃO

DE		PARA		O QUE ISSO SIGNIFICA		
	Fazer o trabalho	>>>		Fazer com que outros façam		Seu sucesso passa a depender do desempenho da sua equipe .
	Ser especialista	>>>		Ser desenvolvedor de pessoas		Seu papel é ajudar cada pessoa a crescer e entregar resultados.
	Ter todas as respostas	>>>		Fazer as perguntas certas		Líderes fazem perguntas poderosas e constroem soluções com o time.
	Focar nas próprias metas	>>>		Focar nas metas do time e da organização		Prioridades deixam de ser pessoais e passam a ser coletivas .
	Controlar e acompanhar de perto	>>>		Confiar e acompanhar com autonomia		Confiança gera autonomia . Autonomia gera engajamento e resultados.



A maior mudança não é o cargo.
É a mentalidade.

Você deixa de ser o melhor da equipe para ajudar a equipe a ser a melhor.



LIDERANÇA HUMANA

COMUNICAÇÃO EFICAZ

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

GESTÃO DE CONFLITOS

FEEDBACK CONSTRUTIVO

RELACIONAMENTOS SAUDÁVEIS

IKAGE
TREINAMENTOS E CONSULTORIA

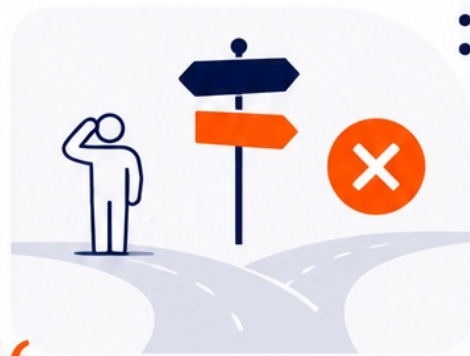
ANA KARLA
Cantaralla

08 ERROS COMUNS DA TRANSIÇÃO

A primeira transição para Líder de Pessoas é desafiadora e repleta de armadilhas.

Reconhecer esses erros é o primeiro passo para evitá-los e se tornar um líder mais eficaz.

Líderes conscientes **aprendem mais rápido**, ajustam o rumo e **desenvolvem suas equipes**.



“Não é o cargo que transforma alguém em líder. É a mudança de mindset e de comportamento.

– Ram Charan

PRINCIPAIS ERROS E COMO EVITÁ-LOS

1		CONTINUAR FAZENDO O TRABALHO TÉCNICO	O líder não delega e continua focado em tarefas operacionais.	>>>	Como evitar: Confie na equipe e foque em orientar e desenvolver.
2		NÃO DAR FEEDBACKS	Evita conversas difíceis e não orienta as pessoas.	>>>	Como evitar: Dê feedbacks frequentes, claros e construtivos.
3		NÃO DELEGAR OU DELEGAR MAL	Ou não delega nada, ou delega sem clareza e acompanhamento.	>>>	Como evitar: Delegate com clareza, expectativas e checkpoints.
4		TER TODAS AS RESPOSTAS	Acredita que precisa saber tudo e resolve sozinho.	>>>	Como evitar: Faça perguntas e estimule a equipe a encontrar soluções.
5		NÃO GERIR TEMPO E PRIORIDADES	Dispersa-se em urgências e perde foco no que realmente importa.	>>>	Como evitar: Foque no que gera impacto e aprenda a dizer “não”.
6		NÃO CONFIAR NA EQUIPE	Acompanha demais e não dá espaço para as pessoas crescerem.	>>>	Como evitar: Dê autonomia e confie no potencial do seu time.
7		FALTA DE CLAREZA NAS EXPECTATIVAS	Pessoas não sabem o que se espera delas e entregam resultados abaixo.	>>>	Como evitar: Comunique expectativas com clareza e alinhe constantemente.
8		EVITAR CONFLITOS	Foge de conversas difíceis e permite problemas se acumularem.	>>>	Como evitar: Encare os conflitos como oportunidades de crescimento.
9		NÃO DESENVOLVER PESSOAS	Foca apenas em resultados de curto prazo e não desenvolve talentos.	>>>	Como evitar: Invista no desenvolvimento contínuo da sua equipe.



LÍDERES DE ALTO IMPACTO **APRENDEM** COM OS ERROS, **AJUSTAM** O RUMO E SE TORNAM **MELHORES** A CADA DIA.



LIDERANÇA
HUMANA

COMUNICAÇÃO
EFICAZ

INTELIGÊNCIA
EMOCIONAL

GESTÃO DE
CONFLITOS

FEEDBACK
CONSTRUTIVO

RELACIONAMENTOS
SAUDÁVEIS

 **IKAGE**
TREINAMENTOS E CONSULTORIA

 ANA KARLA
Cantaralla

09 COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS

A primeira liderança exige o desenvolvimento de novas competências para gerar resultados **por meio das pessoas**.

Essas competências sustentam a mudança de mentalidade e o desenvolvimento de comportamentos que **fazem a diferença** todos os dias.



Competências não são talentos naturais.

Elas podem ser **desenvolvidas** com prática, consciência e intenção.

“

“Liderança eficaz é a combinação de competências, caráter e compromisso com o desenvolvimento das pessoas.” ”

– Ram Charan

As competências essenciais da primeira liderança



O QUE ESSAS COMPETÊNCIAS GERAM

- ✓ Equipes mais **engajadas** e **produtivas**
- ✓ Ambiente de **confiança** e **colaboração**
- ✓ Resultados **sustentáveis**
- ✓ Crescimento contínuo de **pessoas** e **do negócio**

COMO DESENVOLVER

-  Estude e aprenda continuamente.
-  Pratique no dia a dia.
-  Peça feedback e esteja aberto a aprender.
-  Acompanhe sua evolução e ajuste sua rota.



Líderes que dominam essas competências criam **equipes fortes** e constroem **legados**.



LIDERANÇA HUMANA

COMUNICAÇÃO EFICAZ

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

GESTÃO DE CONFLITOS

FEEDBACK CONSTRUTIVO

RELACIONAMENTOS SAUDÁVEIS

IKAGE
TREINAMENTOS E CONSULTORIA

ANA KARLA
Cantaralli

10 COMUNICAÇÃO COM O TIME

A comunicação é a **ponte** entre o líder e sua equipe. Ela gera **clareza, alinhamento, confiança e engajamento**.

Mais do que falar, o líder precisa saber **ouvir**, fazer **perguntas** e transmitir mensagens que geram ação.



“Líderes que se comunicam bem não apenas informam, eles inspiram e engajam.”

PRINCÍPIOS DA COMUNICAÇÃO EFICAZ



CLAREZA

Seja objetivo e direto. Evite ruídos.



ESCUTA ATIVA

Ouvir é tão importante quanto falar.



EMPATIA

Entenda o outro antes de responder.



TRANSPARÊNCIA

Compartilhe informações com honestidade.



CONSISTÊNCIA

Diga o que faz e faça o que diz.

TIPOS DE COMUNICAÇÃO



COMUNICAÇÃO INFORMATIVA

Compartilhar informações claras e relevantes com o time.



COMUNICAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO

Dar feedbacks, orientar e apoiar o crescimento.



COMUNICAÇÃO INSPIRADORA

Motivar, reconhecer e conectar pessoas a um propósito maior.



A forma como você se comunica influencia diretamente a **cultura** e os **resultados**.

O LÍDER QUE ESCUTA MAIS, LIDERA MELHOR

- ✓ Pare e dê atenção total à pessoa.
- ✓ Evite interromper e julgar.
- ✓ Faça perguntas abertas para entender melhor.
- ✓ Reflita o que ouviu antes de responder.
- ✓ Mostre que a opinião do outro é importante.



COMUNICAÇÃO QUE CONECTA



Seja humano

Trate pessoas, não apenas processos.



Reconheça e valorize

Palavras de reconhecimento constroem confiança.



Adapte sua mensagem

Fale de acordo com o momento e o perfil do seu time.



Dê feedbacks constantes

Não espere o problema crescer.



Alinhe expectativas

Garanta que todos saibam o rumo e o propósito.

O IMPACTO DA BOA COMUNICAÇÃO



Mais confiança



Mais engajamento



Menos conflitos



Mais clareza e alinhamento



Melhores resultados

“As pessoas podem não lembrar de tudo que você disse, mas lembrarão de como você as fez sentir.”



COMUNIQUE-SE COM INTENÇÃO.

Palavras certas, no momento certo, geram líderes fortes e equipes extraordinárias.

LIDERANÇA HUMANA

COMUNICAÇÃO EFICAZ

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

GESTÃO DE CONFLITOS

FEEDBACK CONSTRUTIVO

RELACIONAMENTOS SAUDÁVEIS

IKAGE
TREINAMENTOS E CONSULTORIA

ANA KARLA
Cantaralla

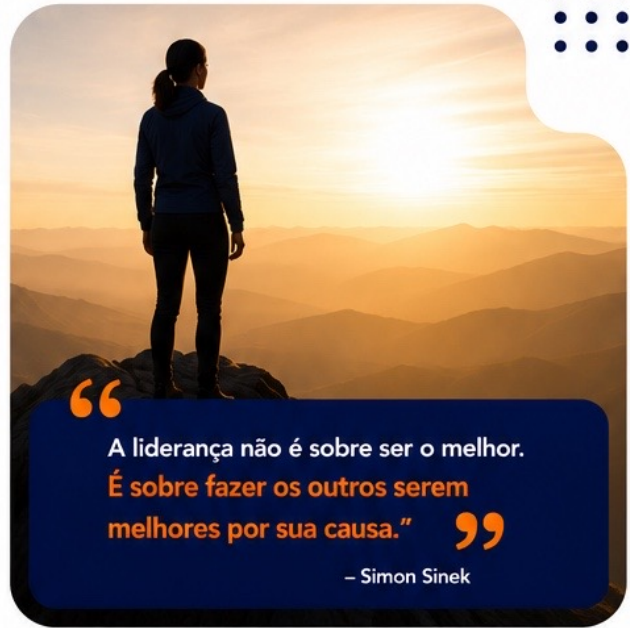
11 CONCLUSÃO

LIDERAR É UMA JORNADA DE ESCOLHAS E EVOLUÇÃO.

A transição para Líder de Pessoas é um divisor de águas na carreira e na vida.

Não se trata apenas de assumir um cargo, mas de assumir um compromisso: **desenvolver pessoas e gerar resultados juntos.**

Cada conversa, cada decisão e cada atitude como líder constroem o impacto que você deixa na sua equipe e na organização.



O QUE REFORÇAMOS AO LONGO DESTA E-BOOK



MUDANÇA DE MENTALIDADE

A transição começa **dentro de você.**
Troque o foco no fazer pelo foco no desenvolver.



PESSOAS EM PRIMEIRO LUGAR

Líderes constroem **pessoas.**
Pessoas fortes constroem times extraordinários.



COMPETÊNCIAS EM AÇÃO

Desenvolva as competências essenciais **todos os dias.**
A prática consistente gera resultados.



COMUNICAÇÃO QUE TRANSFORMA

Converse, **escute, clareie e alinhe.**
A comunicação é a base da liderança eficaz.



EVOLUÇÃO CONTÍNUA

Não existe um ponto final. Líderes aprendem, se adaptam e **evoluem todos os dias.**

LEMBRE-SE:

- ✓ Você não precisa ser perfeito para liderar bem.
- ✓ Você precisa estar presente, ser intencional e disposto a aprender.
- ✓ Liderança é **influência**, é **serviço** e é **legado**.



Pequenas ações consistentes geram **grandes transformações.**



VOCÊ TEM O PODER DE TRANSFORMAR VIDAS.

Seja o líder que **inspira, desenvolve** e deixa marcas positivas por onde passa.



A MELHOR EQUIPE É AQUELE QUE FAZ VOCÊ **CRESCER.**
SEU LEGADO É O QUE FICA NAS PESSOAS QUE VOCÊ LIDERA.



LIDERANÇA HUMANA



COMUNICAÇÃO EFICAZ



INTELIGÊNCIA EMOCIONAL



GESTÃO DE CONFLITOS



FEEDBACK CONSTRUTIVO



RELACIONAMENTOS SAUDÁVEIS