

# **LIDERANÇA AUTORREALIZADORA**

**Aprendendo a mobilizar seus recursos internos e externos, bem como o das pessoas do seu entorno na direção dos objetivos comuns**

## A AUTORREALIZAÇÃO COMEÇA PELO LÍDER

Jacqueline Menezes <https://www.linkedin.com/in/jacqueline-menezes-8a706115>

Vivemos um tempo transitório do **Mundo VUCA** <sup>1</sup> para o **Mundo BANI** <sup>2</sup> (<https://crescimentum.com.br/de-vuca-a-bani-entenda-o-novo-conceito/>) e esta realidade mais complexa e menos previsível, coloca a Liderança num poderoso patamar de relevância na medida em que os ambientes profissionais, ganham contornos inimagináveis.

Neste contexto marcado por profundas transformações, a liderança autorrealizadora encontra o seu **propósito** de liberar potenciais de si mesmo, enquanto líder, a fim de construir ambientes profissionais que **acolham, inspirem e potencializam** o melhor de cada um, numa grande rede de conexão de potencial humano.

*A Liderança autorrealizadora começa pelo autodesenvolvimento do líder, da sua capacidade de “percepção de si mesmo”, da liberação dos próprios entraves internos e na clareza do impacto do seu comportamento na sua equipe, no seu processo decisório e na sua ação convergente de agregar pessoas em torno de um propósito.*

A liderança exige aprendizados múltiplos que vão se consolidando ao longo de uma **jornada**, da consciência renovada do quanto o comportamento de um líder afeta sua cadeia produtiva.

Conhecer a si mesmo, sentir-se à vontade neste “papel”, experimentando uma visão ampla de si mesmo, das suas reais possibilidades, libertando-se paulatinamente das **algemas da mente**, das crenças limitantes – “os programas aprendidos” e que afetam diretamente sua forma de liderar e repercute no clima organizacional, impactando invariavelmente as pessoas que compõem seu time.

## ENTRANDO EM FLUXO – ABRINDO OS CAMINHOS PARA SUA JORNADA PESSOAL

Imagine-se liderando em um “estado de “fluxo” (do inglês: flow) [https://pt.wikipedia.org/wiki/Fluxo\\_\(psicologia\)](https://pt.wikipedia.org/wiki/Fluxo_(psicologia)) que é um estado mental de operação em que a pessoa está totalmente imersa no que está fazendo, caracterizado por um sentimento de total envolvimento e sucesso no processo da atividade, proposto pelo psicólogo Mihaly Csikszentmihalyi.

Como seria, sentir-se totalmente envolvido e conectado com sua liderança, á vontade para exercer seu papel de promover a grandeza das pessoas por meio do seu trabalho?

<sup>1</sup> O conceito de VUCA (do inglês, volatility, uncertainty, complexity and ambiguity).

<sup>2</sup> O conceito BANI foi desenvolvido pelo antropólogo autor e futurista norte-americano Jamais Cascio. BANI significa “Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible”, ou Frágil, Ansioso, Não-linear e Incompreensível, em tradução livre.

*O primeiro passo nesta direção começa com sua visão mais nítida sobre você mesmo: aquilo que te impede de ser você mesmo, de sentir-se desafiado e inspirado para trabalhar com pessoas diferentes de você, cujos potenciais são complementares ao seu e, em conjunto, possuem as forças capazes de realizar algo maior que cada um separadamente.*

Quando um líder se conhece, pode **se gerenciar**. Quando evita se conhecer mais profundamente, **uma névoa** impete sua visão clara e consciente de **“ver além do óbvio”** e seu desenvolvimento e sua evolução ficam comprometidos.

Muito comum, nos trabalhos de coaching executivo, encontrar líderes que passaram grande parte da sua vida utilizando **“lentes imaginárias”** sobre si mesmo, e eu mesma como líder, me permito compartilhar experiências onde minha visão da realidade esteve turva e equivocada, de forma que a minha percepção daquela realidade, não conferia com dados concretos e tangíveis.

Como nossa percepção da realidade, contém elementos internos, muitas vezes inerente a nós mesmos, se dar conta disso exige estar mais conectado consigo e de se dar permissão de ver além das palavras. Aceitar o fato de que como líderes, nossa natureza humana nos torna sujeitos ao erro – condição de sermos falíveis ([https://pt.wikipedia.org/wiki/Michael\\_Hall](https://pt.wikipedia.org/wiki/Michael_Hall)) . E **que errar**, se estivermos abertos, nos oferece a grande **oportunidade de aprendizado**.

**“Dar um passo para trás”** – aprendizagem advinda das contribuições da neurosemântica dos estudos do Dr. Michael Hall ([https://pt.wikipedia.org/wiki/Michael\\_Hall](https://pt.wikipedia.org/wiki/Michael_Hall)), permite limpar as lentes, ampliar a visão sobre nós mesmos e como estivemos com visões pouco nítidas.

Confrontar nossa autopercepção com outras visões podem nos dar amplitude e novos horizontes, requer coragem para descobertas em níveis mais elevados. Vamos aprimorando nossa liderança, a partir da compreensão do que acontece dentro de nós, aquilo que pode ser resgatado, resignificado á luz do momento presente, atualizando nossos “programas aprendidos” de forma leve e verdadeira.

Vamos dando passos pra frente também, de modo a renovar o olhar de si mesmo, de nossas próprias reações como líder, de como se comunicar na liderança exige consciência do todo, do outro, das partes, e que uma forma empática de “tornar comum” as questões cotidianas, pode gerar sinergia e frutos coletivos.

*Quanta abertura então, um líder que decide percorrer uma jornada de autorrealização, precisa ter para se tornar aquilo que deseja ser? Que aprendizados são decorrentes do autoconhecimento, da busca incessante por descobertas de si, da leveza que vem da aceitação incondicional do seu valor, independentemente dos seus erros ou acertos.*

Quanto tempo você líder vai se permitir manter-se na zona de conforto? E quão estimulado, você se sente para percorrer um caminho de descobertas internas, reveladoras, repletas de insights, uma jornada pessoal rumo a autorrealização.

Uma sensação de pertencer ao “papel de líder”, de fazer a diferença na vida do seu time, de inspirar confiança no potencial das pessoas e liderar com a força dos seus recursos internos que se renova diariamente com ganhos notáveis para você ser a sua melhor versão de liderança.

## CONECTANDO-SE COM SEU TIME

A Liderança autorrealizada requer maestria com seu Time e este, tem sido um dos grandes desafios<sup>i</sup> de quem deseja liderar pessoas.

É inegável a fonte renovável de potencial humano que se manifesta de uma liderança autorrealizada, do despertar coletivo de um ambiente colaborativo e pautado por pressupostos de mútuo entendimento, da abertura para o erro construtivo que nasce do diálogo potente, rico em perguntas que apoiam a elaboração consciente das responsabilidades de cada integrante com o propósito conjunto.

Este despertar da autorresponsabilidade que vai sendo costurado por um tecido coletivo, aprimorado pelo desenvolvimento contínuo das pessoas tanto nos seus aspectos técnicos, quanto humano.

Se revela, nas ações intencionais da liderança em converter estratégias que ganham significados intensos e clareza dos diferentes papéis e compromissos de cada um. Na rede de segurança que o líder pode tecer com seu time por meio de desafios, autonomia e oportunidades de aprendizado que permite as pessoas dar o seu melhor em cada posição, numa alternância entre dar e receber feedbacks autênticos e orientados ao fazer da pessoa e a ecologia disso no todo.

*Que resultados podemos esperar de times que tenham o privilégio de ter um líder, cujo foco de atenção vai além das tarefas profissionais. Alguém que compreende a natureza humana nas suas múltiplas facetas, que reconhece a importância de ser generoso consigo e com os demais, numa dança positiva de construir e expandir novos significados no dia a dia da vida organizacional?*

Líder que possui habilidade da autoridade autêntica, oportunizando as pessoas acessarem seus maiores recursos internos, capacidade ímpar num mundo repleto de discontinuidades, onde a mudança é o pão de cada dia, onde estaremos nos reinventando em períodos cada vez mais curtos e expostos a um número de situações inesperadas e sem precedentes.

**EXPERIMENTANDO A AUTORREALIZAÇÃO COMO MOTOR DO DESEMPENHO**

Como a Liderança autorrealizada pode contribuir em momentos de incompreensão da realidade, cujo valor de um time estará sendo avaliado pelo foco nas soluções práticas da sua realidade, em que não haja precedente histórico na sua geração que possa oferecer suporte, a exemplo da turbulência vivida pela pandemia.

De onde virão as respostas, senão de **dentro de cada um de nós**, da força incomensurável que nasce de **trocadas humanas** capazes de prover soluções inventivas, quando se estabelece o fluxo – esta experiência de estar totalmente envolvido gerando mais excelência humana, pois o acesso ao potencial **ganha força e desenvoltura**.

*O que esperar de ambientes que valorizam e reconhecem a necessidade vital de oferecer aos líderes conteúdos de desenvolvimento de pessoas, como alavanca para suprir conflitos e gerar desempenho? São muitos aprendizados decorrentes de uma jornada construtiva e inspiradora.*

Liderar está atrelado a compor novos enredos na geração de significados: aprender a identificar como **as molduras de crenças**<sup>3</sup> ([https://pt.wikipedia.org/wiki/Michael\\_Hall](https://pt.wikipedia.org/wiki/Michael_Hall)) atuam nos ambientes corporativos. Aprender a assumir a responsabilidade pela construção dos seus próprios significados, bem como aprender a arte de fazer perguntas robustas para seu time, a fim de possibilitar a geração conjunta de novos e elevados significados coletivos as situações e desafios do ambiente.

Nestes momentos, onde o propósito ganha proeminência, liberamos mais potenciais humanos, acessamos mais facilmente nossa capacidade de aceitar e tolerar a incerteza, criatividade e abertura para vínculos mais intensos e duradouros.

Se pensarmos em termos de uma Liderança sustentável – aquela que se mantém ao longo do tempo – não podemos mais ignorar a realidade que muitos líderes empenham muito esforço para se tornarem eficazes na sua prática, porém a sua maioria, voltam aos velhos hábitos. Como bem cita, o autor David Ulrick, (<https://www.youtube.com/watch?v=zjRQqQIPV4g>), no seu livro “Sustentabilidade da Liderança”, eles “Tomam o caminho de casa”.

Este artigo é um convite aos líderes que desejam assumir responsabilidade pessoal com a sua permanente melhoria, reconhecem que a Liderança importa e é feita por meio de prática intencional e estruturada com rituais contínuos, traduzidos em ações concretas que serão consolidadas por novos comportamentos.

Primeiro, liderar a si mesmo, depois liderar o outro. Primeiro compreender a si mesmo, depois compreender o Time.

Líderes desenvolvem potencial quando cumprem seu papel de arquitetos, mobilizam a força interna na direção dos resultados.

<sup>3</sup> Molduras de crenças – Termo usado pelo autor Michael Hall, no seu livro “LIBERTE-SE! Estratégias para Autorrealização. 2012 – Qualimark, Rio de Janeiro.

## AS FERRAMENTAS DO LÍDER AUTORREALIZADO

### A PERCEPÇÃO:

**A Base do domínio de si mesmo vem do processo continuado de auto-observação.** São as descobertas sobre si que empoderam o líder na revisão do seu comportamento.

- ✓ Abraçe as experiências que não deram certo.
- ✓ Aprenda com os seus erros.
- ✓ Se dê permissão para mudar
- ✓ Acolha os feedbacks e peça mais retornos ao seu time. Leve consigo as novas percepções e desobstrua seus pontos cegos.
- ✓ Seja generoso com você. Se puder, ria de si mesmo.
- ✓ Ao final do dia, se pergunte: O que deu certo hoje? Comemore seus avanços.

### FEEDBACK

**Feedback funcionam com suporte a sua Liderança, sem ele a mobilização dos potenciais fica sem combustível para produção de novos significados.**

- ✓ Que padrões obstruem sua caminhada rumo a autorrealização?
- ✓ Use seu poder de autorreflexão: Escolha alguns padrões que quer mudar e esteja atento a eles.
- ✓ Peça feedbacks a sua rede de Relacionamento segura. Abraçe os seus pontos de melhoria. Você é muito mais que isso. Seu fazer é falível e está nele a grande oportunidade de crescer.
- ✓ Quais são as suas prioridades neste mês? Qual será o foco da sua atenção? O que você quer mudar? Como isso contribui com as suas maiores realizações?

### PROPÓSITO PESSOAL

- ✓ Quais são os meus maiores valores pessoais?
- ✓ De que forma suas melhorias estão congruentes com os meus valores?
- ✓ Quais os maiores valores da organização, a qual pertença?
- ✓ Qual o alinhamento entre meus valores pessoais e organizacionais?
- ✓ Como suas melhorias ajudarão as pessoas com quem mais se importa?
- ✓ Seus significados apoiam sua performance ou limitam seus resultados?