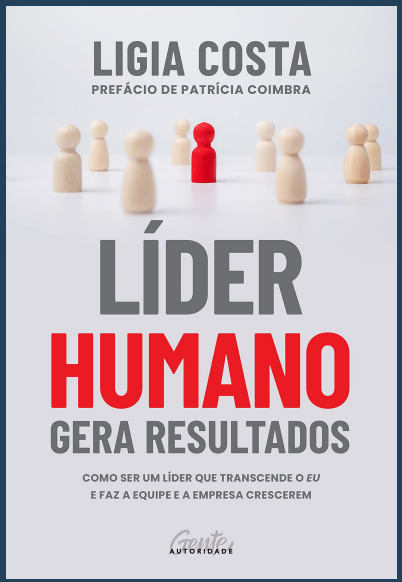

Líder Humano Gera Resultados

Ano de publicação: 2021
Autora: Ligia Costa
177 páginas

Você sabia que 32% dos trabalhadores brasileiros sofrem de burnout, de acordo com a International Stress Management Association (ISMA - BR)? Sabia também que segundo dados da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2019, o Brasil é o país com maior número de pessoas deprimidas da América Latina?
Dados alarmantes, não é mesmo? E eles se tornaram ainda mais críticos no contexto da pandemia da COVID-19. Com isso, mudanças no modelo de gestão têm se tornado primordiais para a permanência sustentável dos colaboradores, e consequentemente, o crescimento da empresa com resultados satisfatórios.
Neste resumo do livro "Líder Humano Gera Resultados", você vai aprender a importância da comunicação autêntica, conexão verdadeira e práticas para alcance do sucesso coletivo, através do exercício da "liderança compassiva".
Quer aprender esse novo modelo de gestão humana e saber como ele pode revolucionar a liderança das suas equipes? Então, continue lendo esse PocketBook e descubra os insights da autora Ligia Costa.

Ideias principais do livro

- Modelos de gestão retrógrados e os prejuízos para as equipes;
- Os impactos que o estresse, ansiedade, síndrome de burnout podem causar no mundo corporativo;
- Conceito antropológico do "mundo BANI";
- Necessidade de inclusão e diversidade nas empresas. E a disparidade entre os dados e o que as companhias afirmam ter implementado;
- Butão e o indicador Felicidade Interna Bruta (FIB);
- Ações baseadas em vieses inconscientes e a busca pela consciência de humanidade;
- Liderança baseada na compaixão e serviço ao outro;
- Estilo de liderança SELFLESS;
- Competências fundamentais para a liderança compassiva.

Para quem esse livro é indicado?

A leitura do livro "Líder Humano Gera Resultados" é indicado para gestores, líderes, gerentes, empreendedores, pessoas que estão na gestão de grupos e querem alcançar melhores resultados, através do exercício de uma liderança mais humanizada e eficaz.
A obra é indispensável também para quem deseja buscar ferramentas no processo de capacitação para se tornar um gestor; ou para aqueles que estão procurando por práticas mais assertivas que gerem mudanças para se tornarem empresas humanas, como a liderança compassiva, apresentada pela autora.

Visão geral do livro

Por que os antigos modelos de liderança estão ruindo?

O mundo está em constante mudança e estamos continuamente em busca da compreensão de como ele tem mudado, não é mesmo? Considerando as diversas transformações, ou acelerações, do contexto pandêmico devido ao vírus COVID-19, começa a ser utilizada uma nova definição: "mundo **BANI**".
O acrônimo vem das palavras em inglês ***B**rittle*, ***A**nxious*, ***N**onlinear*, and ***I**ncomprehensible*, ou em português FANI: Frágil, Ansioso, Não linear e Incompreensível. Tais palavras são muito usadas em nosso dia a dia, principalmente ao falar dos problemas de saúde mental que a sociedade tem enfrentado.
Não há como falar de saúde mental sem relacionar ao mundo do trabalho, levando em consideração o tempo investido trabalhando e que muitos problemas nessa área são causados pelo excesso ou condições inadequadas para exercício da atividade. Dentre eles, Ligia Costa enfatiza o estresse, a ansiedade e o burnout.
Tendo em mente todas essas questões, é possível perceber que as pessoas estão enfrentando adversidades que geram desconexão, e assim, as relações de trabalho têm sido insustentáveis. Já ao falar das relações entre gestores e colaboradores, esse quadro pode se agravar ainda mais.
Segundo a autora, atualmente temos enfrentado um colapso na gestão das organizações e isso tem ocorrido pela frequente prática de **tipos de liderança reativos, retrógrados e extremamente críticos**.
Quantas vezes você já ouviu alguma história, ou até mesmo viveu algo parecido, na qual o chefe gritou ou ofendeu o colaborador, porque não estava satisfeito com algum resultado?
De acordo com o livro, esses modelos "convencionais" de liderança são baseados no controle e medo. Logo, eles geram um ambiente pautado na insegurança psicológica, já que os funcionários temem se expressar e ainda ser vítimas de comportamentos dos líderes que estão com estado emocional alterado.
É importante salientar que existem estilos de liderar diferentes e que não há apenas um correto, inclusive a autora cita alguns: autocrático, democrático, liberal, coach, servidor e situacional. Posteriormente, ela introduz o estilo que defende: a **liderança compassiva**.
A urgência de um novo modelo de gestão, que perceba as necessidades das equipes de maneira mais humanizada, se torna ainda mais evidente em relação aos grupos minorizados e/ou com baixa representatividade no mercado de trabalho. A valorização da diversidade e a inclusão devem ser características nesse modelo.
O livro traz algumas informações e dados para exemplificar de forma palpável essas situações:

- No segundo trimestre de 2020, o Brasil teve **8,5 milhões de mulheres a menos na força de trabalho**, em comparação com o mesmo período de 2019 (dados do IBGE, obtidos na Pnad Contínua);
- Segundo levantamento da McKinsey, apenas 60% das mulheres e 40% dos homens em posição de liderança, reconhecem publicamente as colaboradoras negras por suas ideias e ações no trabalho;
- O preconceito sofrido pelas mulheres trans no ambiente de trabalho, de acordo com a plataforma online TransEmpregos, envolve primeiro a questão da identidade, e depois, o gênero em si;
- Há **mais de 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil**, segundo dados do IBGE, mas **apenas 1% estão inseridos no mercado de trabalho**.

Com isso, pode ser questionado o preparo das empresas para mudar essas situações, não apenas com o intuito de cumprir alguma exigência legal obrigatória, mas para uma real integração. De acordo com a escritora, isso pode ser alcançado com uma postura mais humana do líder, pautada na compaixão e no amor.

É possível liderar com amor?

Enquanto as formas tradicionais de gestão são baseadas em hierarquia, disputa de egos, necessidade de poder e controle, uma liderança humanizada é pautada na compaixão tem como foco a experiência e necessidade dos demais, e o bem-estar da equipe.

Obviamente, ter essa postura não elimina os problemas ou faz as tarefas serem mais simples, pois ser um gestor de equipes é um desafio. E ele deve ser vencido, segundo a obra, com a clareza de quem você é, a serviço do outro e gerando impacto na comunidade.

A autora declara que **atuar com simpatia gera desconexão, mas agir com empatia gera relações sustentáveis**. É importante frisar que ter uma atitude empática não implica oferecer todas as soluções, mas conectar com o que o colaborador tem passado, através de uma escuta ativa.

Um ambiente de trabalho no qual a equipe se sente bem, acolhida e segura, deixará as pessoas mais felizes e gerará mais resultados para a empresa.

A importância do grau de felicidade das pessoas tem sido pauta em muitos debates, mas também chegando a gerar um indicador, o **FIB**: **Felicidade Interna Bruta**. Ele surgiu como fruto da postura adotada por um rei do pequeno país asiático, Butão:

"(...) o lugar ficou conhecido nos anos 1970, após o quarto rei, Jim Signye Wangchuck, ter declarado que a Felicidade Interna Bruta seria mais importante que o Produto Interno Bruto e que o Estado seria responsável por definir políticas governamentais com foco na felicidade e não apenas na economia."

Adotar essa nova visão, faz emergir uma liderança mais humana. Sendo ela norteada por uma visão sistêmica e baseada em objetivos coletivos, e também proporcionando que cada membro da equipe alcance suas metas pessoais e profissionais.

O desenvolvimento dessa consciência de humanidade é gerado pelo incentivo de "se um ganha, todos ganham". E isso deve ser estimulado ao liderar com amor, o que consequentemente sucederá em bons resultados e lucro.

Porém, para alcançar essa mudança precisa passar por um processo de desconstrução, principalmente em relação aos nossos posicionamentos, já que eles têm como base o que acreditamos e defendemos.

A autora afirma que todos temos preconceitos e que agimos de acordo com vieses inconscientes e enraizados, podendo classificá-los em:

- Viés de percepção;
- Viés de afinidade;
- Viés de gênero;
- Viés de pensamento de grupo;
- Viés de confirmação.

Para identificá-los, e depois gerar uma transição, é necessário o autoconhecimento. Com isso, a obra propõe uma série de exercícios de práticas mindfulness e journaling que podem ser ferramentas para auxiliar e otimizar o processo para se tornar um líder direcionado pela compaixão.

Como ser um líder compassivo?

Primeiramente, é importante ressaltar que, segundo a autora, a adoção desse novo modelo consiste em 3 pilares:

1. **Qualidade de Atenção**, que se refere ao desenvolvimento da escuta ativa;
2. **Orientação para o Outro**, que aborda uma conexão de maneira genuína;
3. **Estar a Serviço**, que remete a um engajamento.

Essas habilidades ou práticas podem ser desenvolvidas, caso incorporadas de maneira intencional pelo gestor. Já que segundo a obra, a compaixão é treinável.

"Liderar com compaixão é fugir dos modelos tradicionais de liderança baseados no conflito, focados na competição e na destruição do inimigo para ser capaz de colaborar, servir e contribuir."

De acordo com a autora Ligia Costa, o líder deve ser como um alquimista, estimulando o engajamento e aproveitando as oportunidades, pautando a gestão na promoção da segurança psicológica.
O desenvolvimento dessa segurança no ambiente de trabalho traz a visão que todos são passíveis de erros, e por isso, eles são permitidos. Com as falhas é possível que sejam feitos testes, adaptações, e consequentemente, chances de crescimento e melhoria.
O estabelecimento desses novos hábitos e posturas vão requerer o equilíbrio de habilidades e a inclusão de inteligências. A obra cita um dos autores do livro "Capitalismo Consciente", Raj Sisodia, ao apresentar o estilo de liderança SELFLESS, que significa ter menos foco no "eu", ser altruísta. Logo, temos:

- **S** = Strength (Força): sustentação de valores e da essência;
- **E** = Enthusiasm (Entusiasmo): trabalhar com coragem e significado;
- **L** = Long Term View (Visão de longo prazo): possuir mentalidade estratégica;
- **F** = Flexibility (Flexibilidade): gerir os extremos e fazer escolhas assertivas;
- **L** = Love & Care (Amor e Cuidado): agir com empatia e proporcionar um ambiente com segurança psicológica;
- **E** = Emotional Intelligence (Inteligência Emocional): ter autoconhecimento das emoções para melhores tomadas de decisão;
- **S** = Smart System (Sistemas Inteligentes): compreensão da interconexão e de fazer parte de um sistema;
- **S** = Spiritual Intelligence (Inteligência Espiritual): consentir que o ambiente organizacional também tenha influência da intuição.

Ainda em relação às habilidades a serem implementadas pelos líderes, Ligia Costa aborda o conceito Shakti, que é oriundo da Índia e aborda o equilíbrio entre forças e capacidades atribuídas ao masculino e feminino.

Por fim, a obra traz seis competências essenciais para a liderança compassiva, que irão transformar não apenas a relação com os colaboradores, mas também o próprio gestor:

1. **Humanidade**: o líder precisa de uma visão sistêmica e integrada, abandonando respostas reativas e atuando de maneira coerente e compassiva;
2. **Presença**: ter foco para priorizar tarefas e otimizar o tempo, porém lembrando que ser multitarefas não é sinônimo de produtividade. Além disso, desenvolver a escuta ativa;
3. **Coragem**: assumir sua personalidade e propósito como líder, gerando aceitação e pertencimento;
4. **Inclusão**: ser um agente facilitador para auxiliar nas dificuldades da equipe, proporcionando um ambiente pautado na equidade;
5. **Interconexão**: ter o entendimento de pertencer a uma rede, agindo com sensibilidade e inteligência. O aprendizado de como dar um feedback construtivo;
6. **Compaixão**: atuar com autocompaixão e depois estender isso aos demais, entendendo o erro como oportunidade para aprender.

A jornada para tornar-se um líder humano, e assim produzir resultados ainda melhores, precisa ser acompanhada de muito aprendizado e autoconhecimento. Logo, a recomendação de realizar os exercícios sugeridos pela autora poderá guiá-lo no início desse caminho.

Livros sobre liderança humanizada

No livro "***The Kind Leader***", em tradução livre "**O líder gentil**", a autora **Karyn Ross** traz a importância da gentileza nas boas práticas de liderança e a influência dessa postura na cultura organizacional.

Já na obra "**Empresas Humanizadas**", os autores **Raj Sisodia**, **David B. Wolfe**, e **Jag Sheth** defendem que é possível um cenário onde todos ganham, ao construir os negócios com amor e cuidado.

Por fim, a autora **Brené Brown**, afirma em seu livro "**A coragem Para Liderar**" que é necessário ter coragem e se colocar vulnerável para ser um líder mais forte, e com isso, superar os problemas e incertezas.

Como posso aplicar o conteúdo do livro?

- Substituição dos modelos convencionais de gestão por modelos mais humanizados e compassivos;
- Todo gestor precisa investir em práticas de autoconhecimento, inteligência emocional e autocompaixão, pois ao primeiro cuidar de si poderá ser líder mais humano;
- Transformação da visão limitada de igualdade na equipe, por uma visão de equipe, inclusão e diversidade; além de valorização dos benefícios que essas práticas trazem para a equipe;
- Desconstrução dos vieses inconscientes para alcance da consciência de humanidade;
- Aplicação das competências fundamentais para o exercício da liderança compassiva.

Se você gostou desse livro, aproveite para conhecer nosso acervo completo com centenas de Pocketbooks dos maiores sucessos nas áreas de gestão, *marketing* e vendas, liderança, estratégia, desenvolvimento pessoal e empreendedorismo!

Clique e acesse agora:
www.pocketbook4you.com

O conteúdo apresentado acima traduz a visão e análise crítica da nossa equipe de redatores, respeitando os fundamentos de propriedade intelectual no Brasil (artigo 8, inciso I). Nenhuma parte do livro está sendo copiada. São conteúdos únicos e exclusivos, sempre dando créditos aos autores e indicando o link para aquisição da obra completa. A PocketBook4You respeita o código de direitos autorais de acordo com o estabelecido na legislação brasileira, Lei 9.610/98. Este conteúdo é de propriedade exclusiva da PocketBook4You e está protegido pela Lei de Direitos Autorais em seus artigos 46, I, (a) e em seu artigo 47, isso porque não se trata de reprodução e também não lhe implicam qualquer descrédito, pelo contrário, o direito moral é protegido e, como ressaltado anteriormente, o leitor recebe um link para adquirir a obra. É proibida a reprodução deste material sem a autorização da empresa.