CRIARH

Tema Central:

A PRÓXIMA CURVA

Nome da atividade: **UMA LIDERANÇA EM BUSCA DA PRÓPRIA ESSÊNCIA**

Nome(s) do(s) palestrante(s): **LINDEVANY HOFFIMANN** DE LIMA MENDES

E-mail: Lindevany@hotmail.com

Telefone: +55 81 9 9965-3332

CRIARH

LINDEVANY HOFFIMANN

- Sócia-Diretora da LHM Consultoria e Desenvolvimento Humano
- Consultora com especialização e expertise em desenvolvimento humano e organizacional
- Mestre em Administração (Gestão Empresarial)
- Experiência como Coordenadora e Docente de Cursos de Pós-Graduação.
- Coach com Formação e Certificação Internacional Nível Sênior em Coaching Integrado pelo ICI
- Pesquisadora e integrante de Grupo de Estudos da Mackenzie-SP sobre Espiritualidade e Dignidade nas Organizações e, Gestão baseada em Valores.
- Credenciada pela Escola Pública Canadense para disseminação de novas tecnologias e práticas de gestão, com base na abordagem do Coaching.
- Certificação como Trainer na Metodologia LIFO (Gestão de Forças) pela Bcon WSA International e Formação para aplicação da Metodologia Profiler.
- Founder Member e Past Development Director ICF PE – Internacional Coach Federation (Projeto Voluntário).
- Primeira LHEP – Licensed Human Element Practitioner com atuação em Pernambuco.
- MemberShip ICF ID: 009119948I

Lhm
Consultoria e Desenvolvimento Humano

O que nos **motiva** estar aqui neste **Seminário** sobre o tema **"Liderança em Busca da sua Própria Essência"**?

PARA REFLEXÃO

“ NÓS SOMOS O QUE FAZEMOS ”.

Pe. Antônio Vieira

QUESTÕES IMPORTANTES

- O QUE EU CONSIDERO **MAIS ESTIMULANTE** NA MINHA PRÁTICA DE LIDERANÇA ?

- O QUE EU CONSIDERO **MAIS DIFÍCIL** NA MINHA PRÁTICA DE LIDERANÇA ?

Refletindo sobre a minha história de liderança . . .

DIVIDINDO A MINHA HISTÓRIA DE LIDERANÇA EM 04 GRANDES FASES

FASE 1
Fatos e episódios marcantes

→

FASE 2
Fatos e episódios marcantes

↓

FASE 3
Fatos e episódios marcantes

←

FASE 4
Fatos e episódios marcantes

REFLETINDO SOBRE COMPORTAMENTOS E PRÁTICAS DE LIDERANÇA...

Escolha uma pessoa que marcou (ou marca) a sua vida positivamente
Quais as características que você mais admira nessa pessoa?
Quais as emoções que essa pessoa desperta em você?

O QUE A OPINIÃO ABAIXO TEM A VER COM A PRÁTICA DE LIDERANÇA ?

[...] Hoje, vive-se nas empresas uma verdadeira ***"crise de sentido",*** em decorrência da falta de sentido na vida, na empresa em que trabalha e no próprio trabalho em si (KERBER, 2009).

LIDERANÇA: BUSCANDO A ESSÊNCIA ...

Inúmeros autores e pesquisadores renomados associam **ESSÊNCIA** às dimensões da **ESPIRITUALIDADE.**

Então, como o Líder encontrará a sua **ESSÊNCIA** se não estiver cuidando das dimensão da **ESPIRITUALIDADE** ?

MAS, AFINAL O QUE É ESPIRITUALIDADE ?

É a **sensibilidade** para captar as sutilezas do homem, enxergando-o como um **ser integral** e observando cotidianamente **o que nem sempre é visível aos olhos** (Garcia-Zamor, 2003).

LIDERANÇA: BUSCANDO A ESSÊNCIA...

Os autores, Petchsawang; Duchon (2009), descrevem a dimensão da **ESPIRITUALIDADE** no trabalho como a capacidade de se sentir **CONECTADO** com ele, ter **COMPAIXÃO** com os outros, experimentando um estado de **CONSCIÊNCIA**interior na busca de **TRABALHO COM SIGNIFICADO** e que permite a **TRANSCENDÊNCIA.**

Lama (2000) relaciona a **ESPIRITUALIDADE** às qualidades do espírito humano, tais como amor e compaixão, paciência, tolerância, capacidade de perdoar, contentamento, noção de responsabilidade, noção de harmonia e que trazem **FELICIDADE TANTO PARA A PRÓPRIA PESSOA, COMO PARA OS OUTROS".**

ENTÃO, O QUE É "ESPIRITUALIDADE" NAS ORGANIZAÇÕES ?

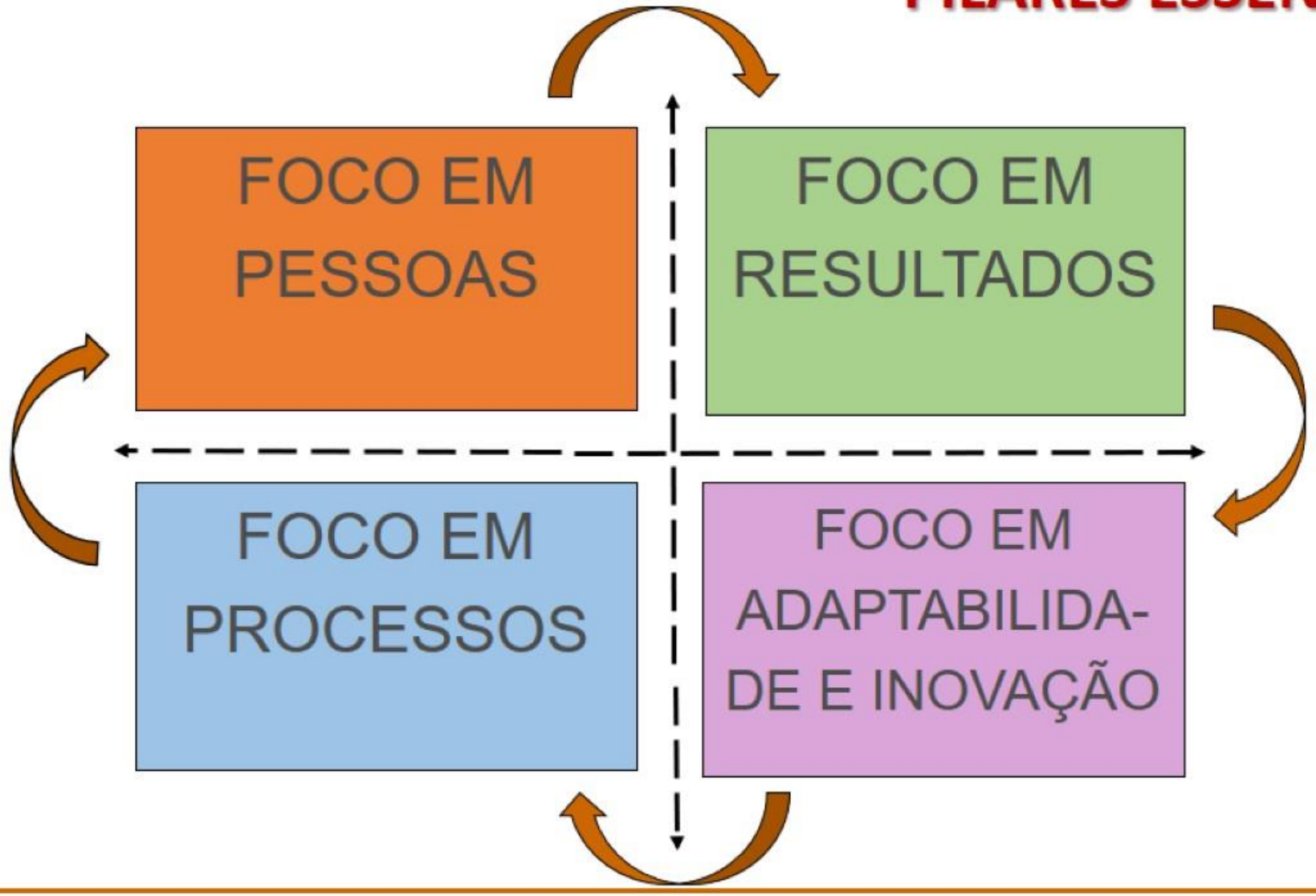
- Para Mitroff e Denton (1999), é ***"o sentimento básico de estar conectado com o próprio EU, com os outros e com o universo inteiro".***

- Segundo Ashmos e Duchon (2000) é o reconhecimento pela organização e pelos seus líderes de que ***os empregados têm uma vida interior*** que alimenta e é alimentada pela ***realização de trabalho com significado*** num contexto de comunidade.

- Na visão de Kerber (2009), espiritualidade pode ser entendida como o ***reconhecimento do homem como um ser integral*** e integrante do universo, fazendo também parte desse contexto o seu trabalho.

DESAFIOS DA LIDERANÇA DOS NOVOS TEMPOS

" PILARES ESSENCIAIS "



LIDERANÇA: COMO CUIDAR DA ESSÊNCIA DE CADA LIDERADO EM RELAÇÃO AO PILAR ...

FOCO EM PESSOAS

- Acolher as pessoas
- Ter respeito incondicional às pessoas
- Praticar valores éticos
- Criar um ambiente de confiança, transparência e verdade
- Confiar e acreditar nas pessoas
- Dialogar e ouvir ativamente
- Atribuir valor e dar feedback (elogiar)
- Praticar o afeto nas relações
- Conectar-se com as pessoas
- Conhecer bem cada membro da equipe
- Honrar acordos firmados
- Considerar e dar atenção
- Criar momentos de celebração
- Contribuir para um bom clima de trabalho

LIDERANÇA: COMO CUIDAR DA ESSÊNCIA DE CADA LIDERADO EM RELAÇÃO AO PILAR ...

FOCO EM RESULTADOS

- Criar e disseminar visões
- Estimular o pensar grande
- Criar cultura do protagonismo
- Estimular a responsabilização
- Estimular a solução de problemas
- Oferecer desafios maiores
- Conceder autonomia e empowerment
- Envolver na tomada de decisão
- Negociar metas e prazos
- Clarificar a importância da cadeia de valor

LIDERANÇA: COMO CUIDAR DA ESSÊNCIA DE CADA LIDERADO EM RELAÇÃO AO PILAR ...

FOCO EM PROCESSOS

- Saber pedir e cobrar as ações
- Consultar as pessoas sobre os processos
- Oferecer informações claras
- Agir como um facilitador
- Contextualizar cenários e situações
- Oferecer trabalho com significado
- Permitir o erro como uma oportunidade de aprendizado
- Manter coerência entre o que diz e faz
- Praticar reuniões e colher contribuições
- Clarificar os papéis e responsabilidades

LIDERANÇA: COMO CUIDAR DA ESSÊNCIA DE CADA LIDERADO EM RELAÇÃO AO PILAR ...

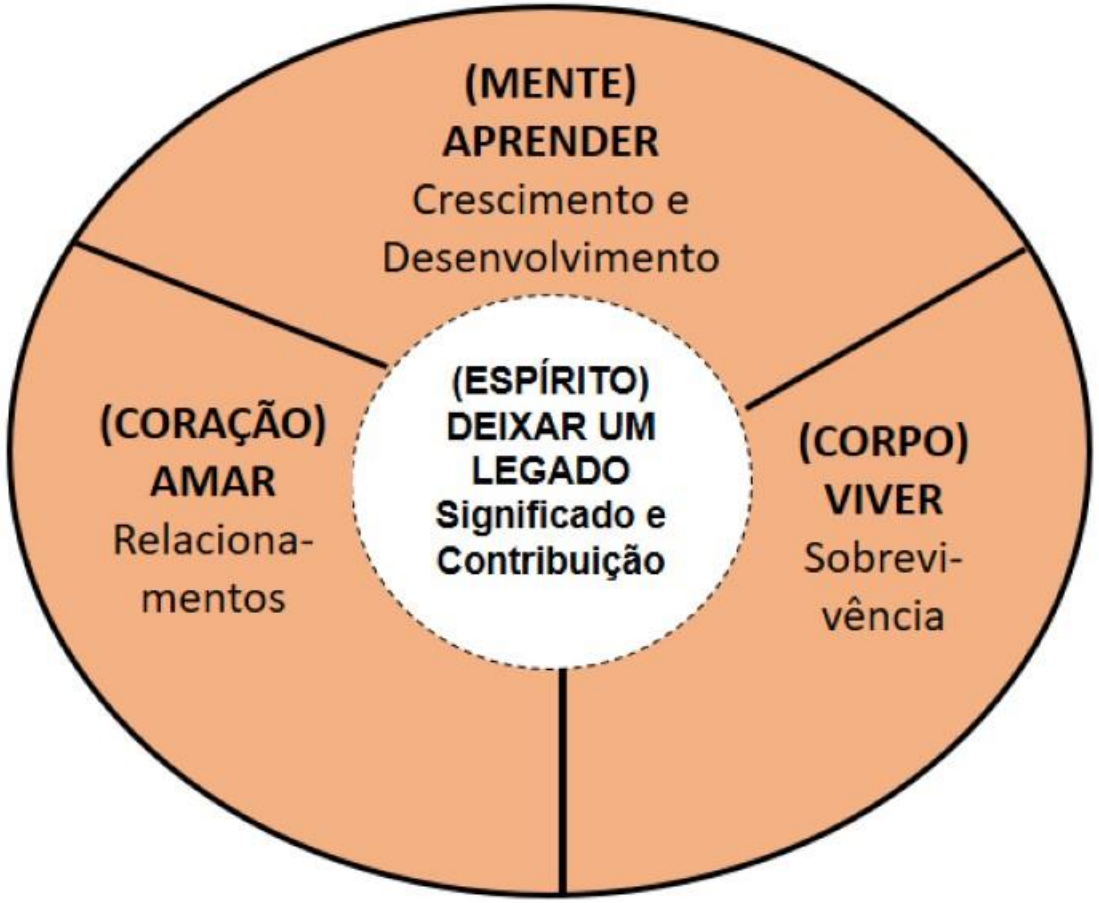
FOCO EM ADAPTABILIDA-DE E INOVAÇÃO

- Promover um ambiente de trocas e aprendizados
- Comunicar e explicar as mudanças
- Mediar conflitos emergentes
- Estimular participação das pessoas
- Compartilhar experiências e vivências
- Permitir a liberdade de expressão
- Agir como um parceiro
- Ser um facilitador na implementação das mudanças
- Mostrar-se aberto para ouvir opiniões diferentes
- Estimular um ambiente de investigação e pesquisa

LIDERANÇA: O QUE É “OUVIR O INAUDÍVEL” ?

Fazendo alusão a um trecho de uma parábola chinesa [...] **ouvir o inaudível** é uma qualidade necessária ao bom dirigente. Somente quando o dirigente aprende a ouvir atentamente o coração das pessoas, percebendo seus sentimentos não comunicados, suas dores não expressas e suas queixas não formuladas, é que ele pode inspirar confiança, entender quando alguma coisa está errada e identificar as verdadeiras necessidades dos cidadãos." (VERGARA, 2000, p. 71).

PARADIGMA DA PESSOA INTEGRAL E AS NECESSIDADES E MOTIVAÇÕES BÁSICAS



Fonte: Covey (2005)

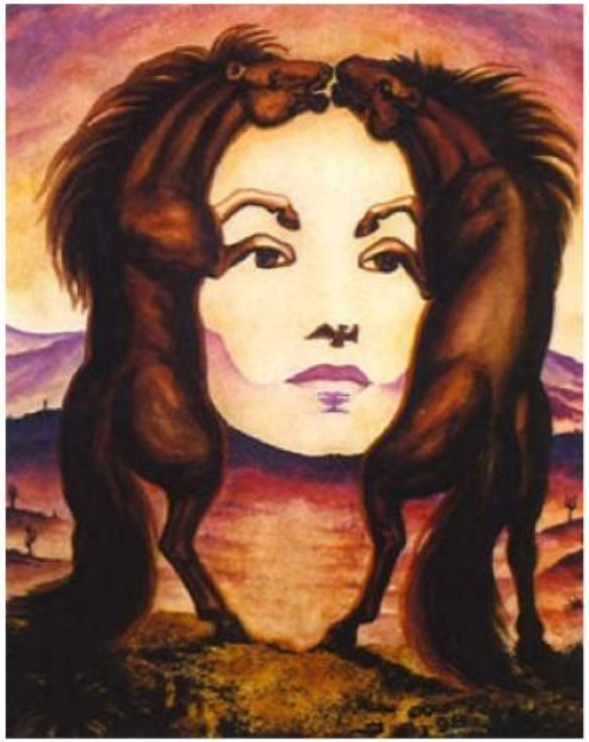
TRÊS PERSPECTIVAS DA ESPIRITUALIDADE EM RELAÇÃO AO DESEMPENHO

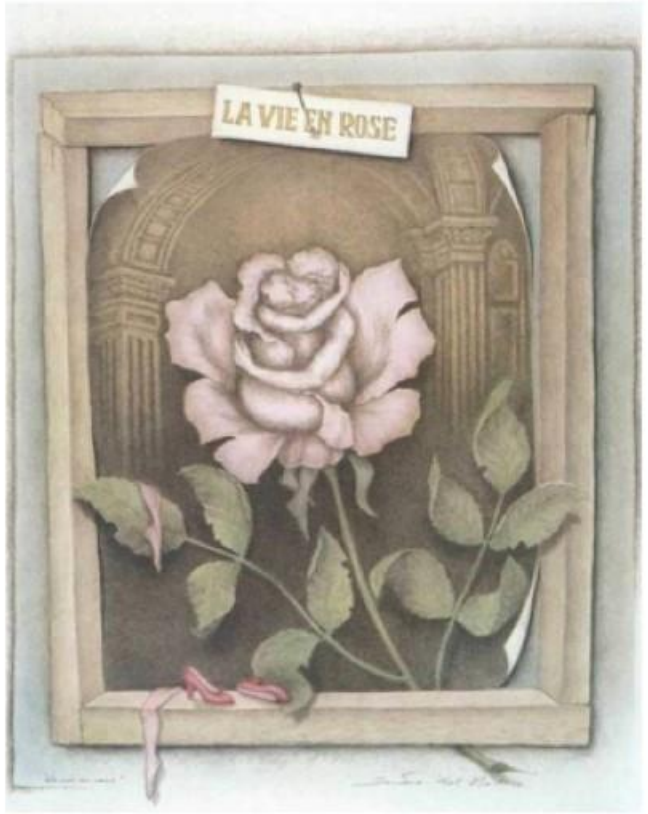
"A espiritualidade no trabalho fornece um sentido mais profundo de significado e propósito para os funcionários, influenciando no seu desempenho e proporcionando um maior senso de entrega e doação ao trabalho".

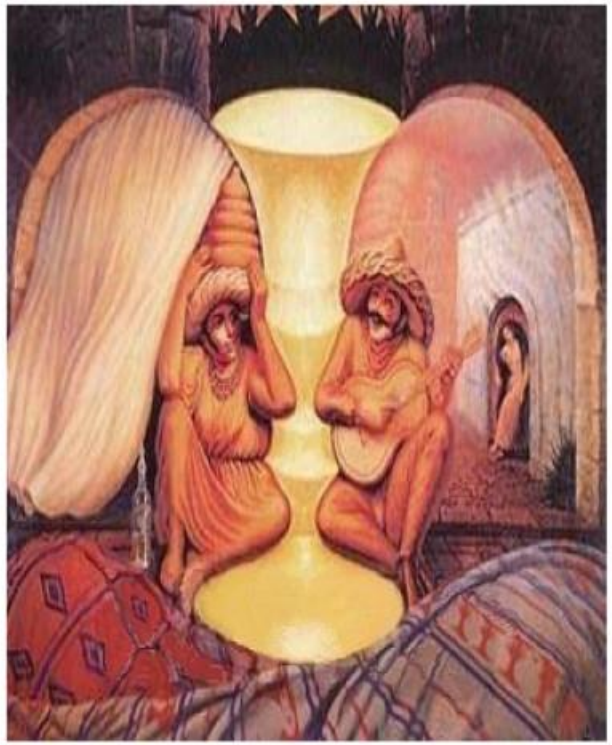
Fonte: Karakas (2010)

O QUE VOCÊ ESTÁ VENDO NESTAS IMAGENS ?

O QUE VOCÊ ESTÁ VENDO NESTAS IMAGENS ?







PRINCIPAIS CUIDADOS QUE DEVEM ESTAR PRESENTES NA RELAÇÃO LÍDER/LIDERADO

- O homem busca significado para a sua vida, incluindo o seu trabalho.
- As organizações devem reconhecer a vida interior do empregado.
- O trabalho deve estar conectado com o que o homem considera importante para ele.
- O homem deve ser percebido como um ser integral.
- O homem deve ser considerado nos seus aspectos subjetivos e intangíveis.
- A espiritualidade pode ser traduzida no cuidado com o que é essencial às pessoas.
- As organizações devem estimular práticas de comunidade entre os seus empregados.

ENTÃO, FICA O CONVITE . . .

- Como cada um de nós pode fazer para fortalecer a sua própria essência e espiritualidade?
- Como o Líder pode contribuir para criar um ambiente mais espiritualizado (humanizado) e feliz?
- Como fazer o Liderado encontrar significado e propósito no que faz?

REFLEXÃO FINAL

"As instituições espelham sempre o que os homens são por dentro".

Vasconcelos (2008).

Obrigada !!!

LINDEVANY HOFFIMANN

E-MAIL: LINDEVANY@HOTMAIL.COM

CEL.: +55 81 9 9965-3332

REFERÊNCIAS

CAPRA, Fritjof. **As Conexões Ocultas**: uma ciência para uma vida sustentável. São Paulo: Cultrix, 2005

CHANLAT, Jean-François. (Coord). **O Indivíduo na Organização:** dimensões esquecidas. V.I – São Paulo: Atlas, 2009

DEHLER, G. E.; WELSH, M. A. **The Experience of Work: spirituality and the new workplace.** In: GIACALONE, R. A.; JURKIEWICZ, C. L. (Ed.). Handbook of workplace spirituality and organizational performance. New York: M. E. Sharpe, 2003, p. 108-122.

FLEURY, Maria Tereza Leme. (org.). **As Pessoas na Organização**. 12ª. ed. São Paulo: Editora Gente, 2002.

GUILLORY, William A. 1999. **The Living Organization:** Spirituality in the workplace. Utah: Innovations.

KARAKAS, F. **Spirituality and Performance in Organizations:** a literature review. Journal of Business Ethics (2010) 94:89–106 DOI 10.1007/s10551-009-0251-5

KERBER, Roberto. **Espiritualidade nas Empresas.** Porto Alegre/RS: AGE Editora, 2009.

RENESCH, John. et al (Org). **Liderança para uma Nova Era:** Estratégias visionárias para a maior das crises do nosso tempo. SP: Editora Cultrix Ltda, 1994

TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes. **Fator Humano: Uma Visão Baseada em Stakeholders**. In: **HANASHIRO, D. M. M.; TEIXEIRA, M. L. M.; ZACCARELLI, L. M**. **Gestão do Fator Humano**: **Uma Visão baseada em Stakeholders.** São Paulo: Saraiva, p. 327-336, 2007.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Espiritualidade no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2008