



# Liderança Transpessoal para o Século XXI

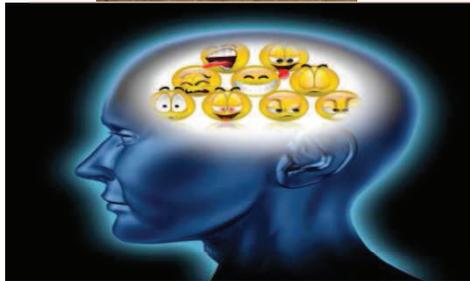
## - Liderando Além do Ego -

**John Knights**

[www.leadershape.biz](http://www.leadershape.biz)

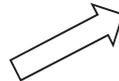
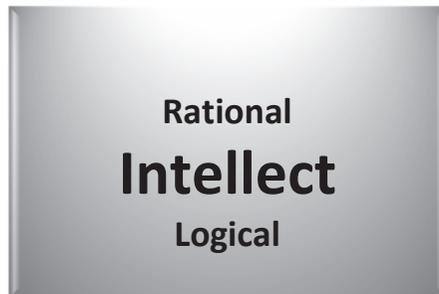
[www.etiquetaempresarial.com.br](http://www.etiquetaempresarial.com.br)

[ee@etiquetaempresarial.com.br](mailto:ee@etiquetaempresarial.com.br)



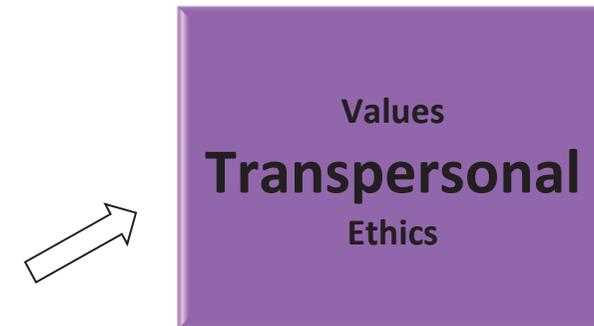
- **CONSCIÊNCIA**
- **MUDANDO COMPORTAMENTOS**
- **COMPREENDENDO SEU CÉREBRO**
- **VIVER ALÉM DO EGO**

# Liderança Inteligente

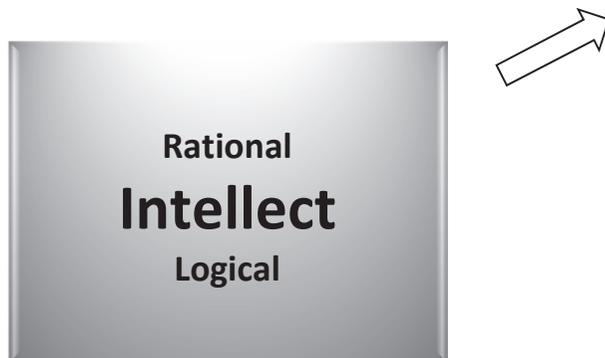


**Nascemos com o nosso  
potencial máximo.  
- Não é Reconectável**

# Liderança Inteligente



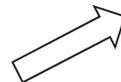
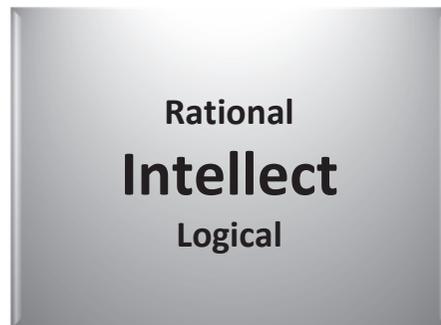
**Somente pode ser usada de modo eficaz, quando for trazida para o nível de plena consciência.**



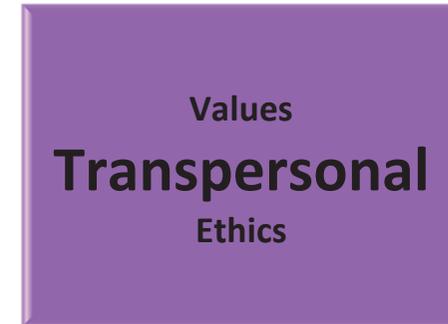
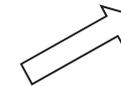
**Nascemos com o nosso potencial máximo.  
- Não é Reconectável**



# Liderança Inteligente



Pode ser desenvolvida ao longo da nossa existência –  
Pode ser reconectada

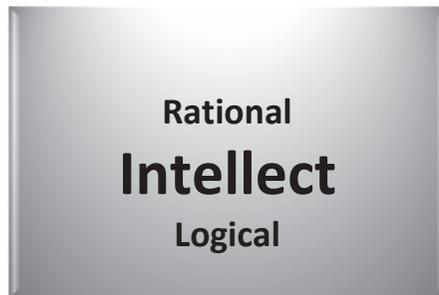


Somente pode ser usada de modo eficaz, quando for trazida para o nível de plena consciência.

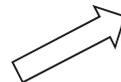
Nascemos com o nosso potencial máximo.  
- Não é Reconectável



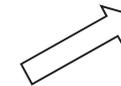
# Liderança Inteligente



Nascemos com o nosso potencial máximo.  
- Não é Reconectável



Pode ser desenvolvida ao longo da nossa existência –  
Pode ser reconectada

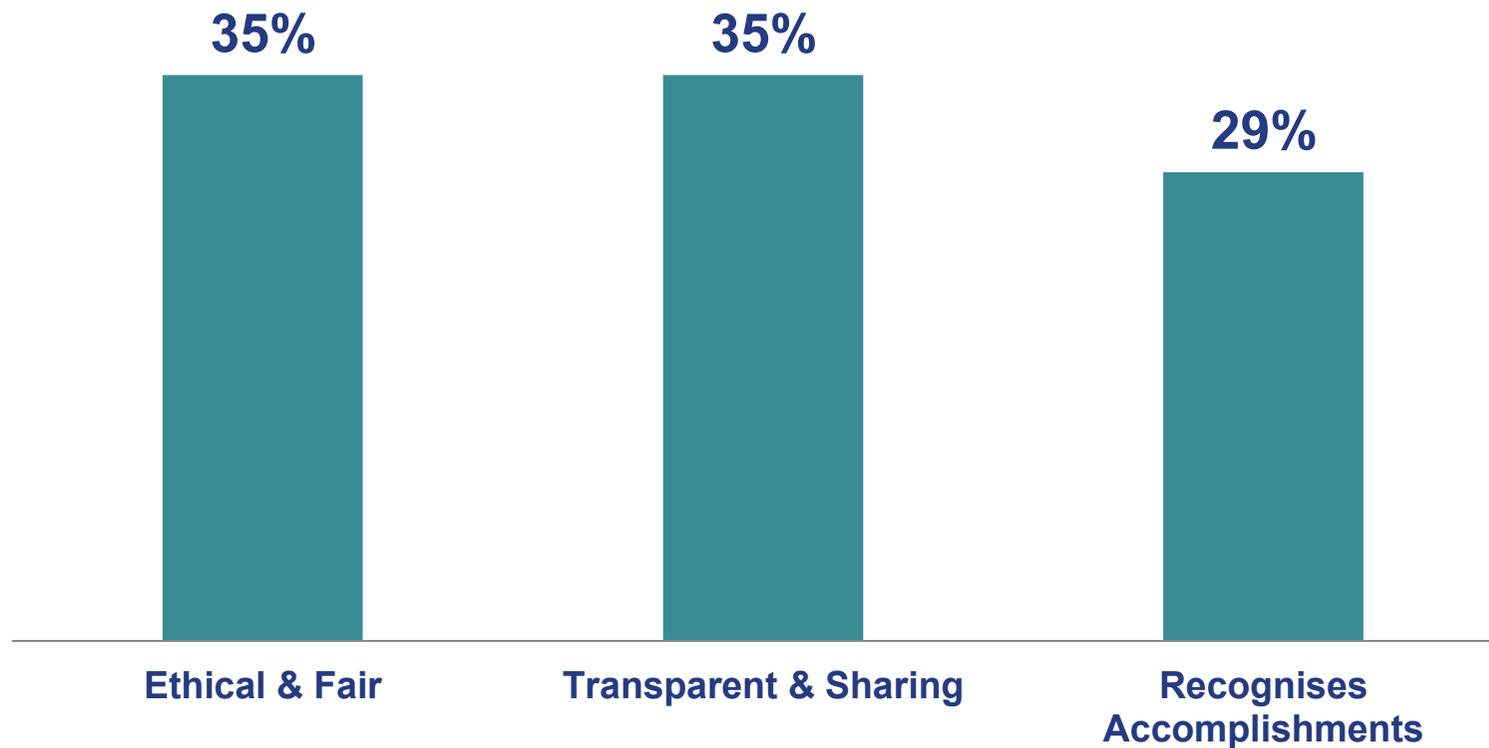


Somente pode ser usada de modo eficaz, quando for trazida para o nível de plena consciência.

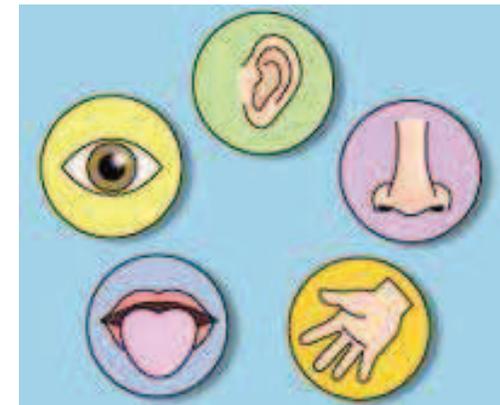
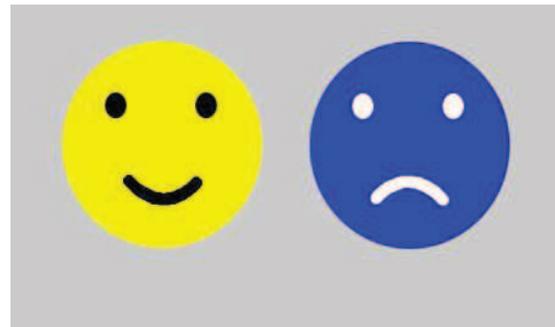




**O que os Jovens, querem dos seus Gestores**  
*IBM Institute for Business Values - April '15*



# AUTOCONSCIÊNCIA



Perceber suas Forças e Fraquezas, Ameaças e Oportunidades

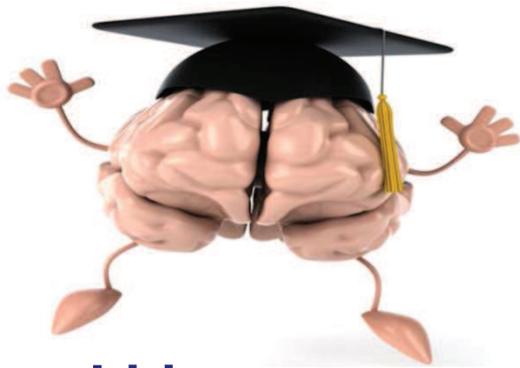


# Seu Cérebro

Que quantidade de informação um líder precisa para realizar seu trabalho com eficácia e que deve ficar armazenada em seu cérebro?

**10%, 30%, 60%?**

# Compreendendo o nosso Cérebro



**Nosso cérebro tem mudado intensamente em 250.000 anos.**

- **Liderança:**  
*“Saber tudo e dizer às pessoas o que elas devem fazer.”*
- **Nós só guardamos em nosso cérebro 10% das informações de que precisamos.**
- **Nosso cérebro não gosta quando dizem a ele o que deve ser feito.**
- **O cérebro aprende melhor através de insights.**





***“ Todos pensam em mudar o mundo, mas ninguém pensa em mudar a si mesmo.”***

***- Leon Tolstoy, Escritor russo e Reformador Social  
(1828 - 1910)***



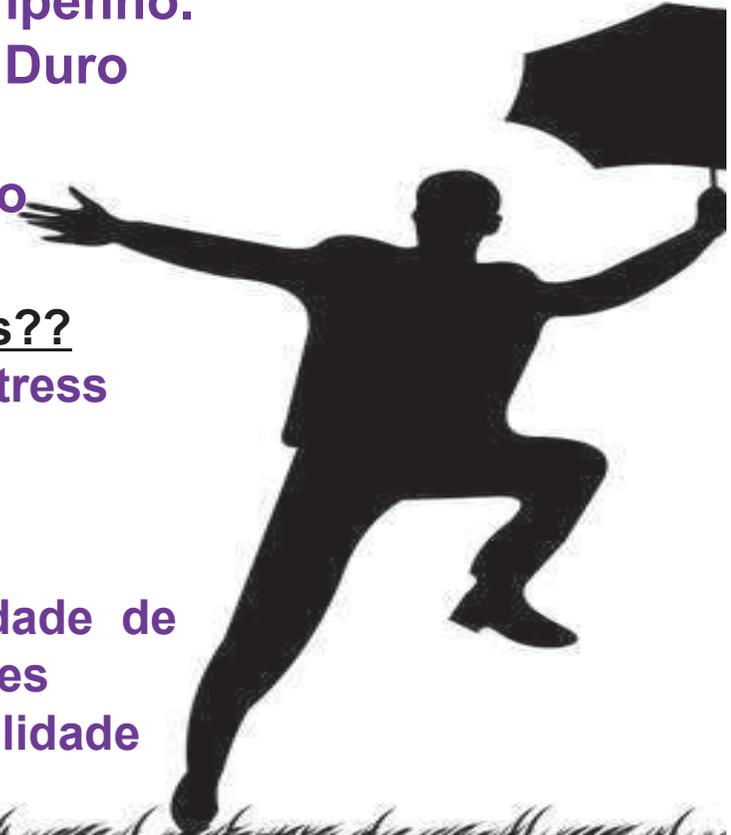
## Gestão de Alto Desempenho

### Características:

- Visionário
- Resultados
- Indicador-chave de Desempenho.
- Trabalho Duro
- Modelo
- Coercitivo

### Consequências??

- Stress > Distress
- Burn-out
- Egoísta
- Impessoal
- Alta rotatividade de colaboradores
- Insustentabilidade



# Liderança do Século XXI

## Características:

- Sabe escutar
- Empatia
- Humildade
- *Coaching*
- Desenvolve as outras pessoas
- Democrático

## Consequências?

- Participação
- Comprometimento
- Sustentabilidade
- Produtividade
- Desempenho



# Inteligência Emocional

Até que ponto o sucesso de um líder depende da sua Inteligência Emocional.

Inteligência Emocional (EI) comparada ao seu nível de QI.

**20%, 50%, 80%?**

## As Boas Novas!

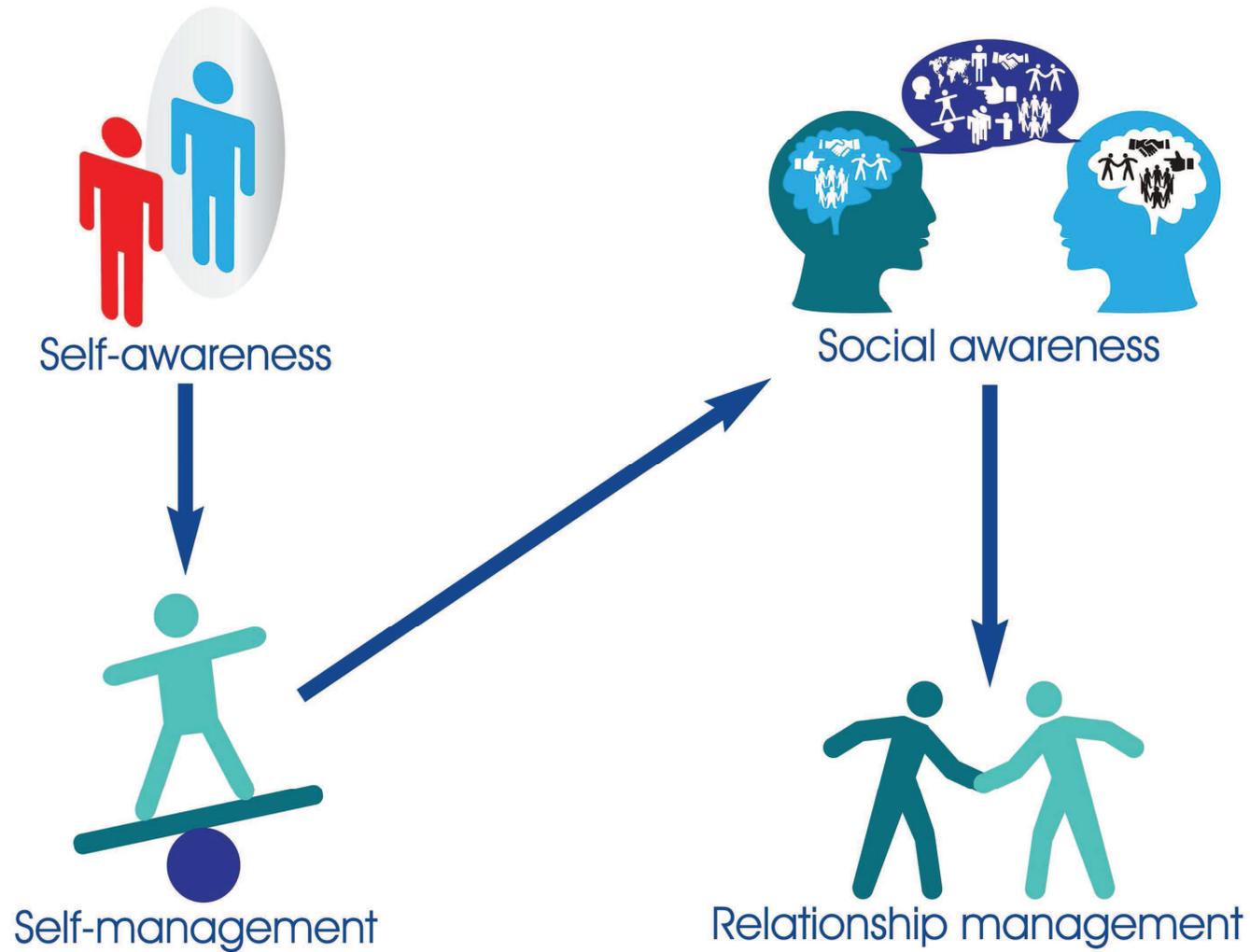
- Os neurônios se conectam de diferentes maneiras.
- O QI não muda muito – até onde se sabe!
- Inteligência Emocional pode ser desenvolvida.



## É como aprender a dirigir!



# INTELIGÊNCIA EMOCIONAL



# INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

## AS 4 COMPETÊNCIAS

Necessidades mais comuns passíveis de Desenvolvimento

### Você Mesmo

### Outras Pessoas

Reconhecimento

#### AUTOCONSCIÊNCIA

- Autoconsciência Emocional
- Cuidadosa Autoavaliação
- Autoconfiança

#### CONSCIÊNCIA SOCIAL

- **Empatia**
- Orientação para Servir
- Consciência Organizacional

Regulação

#### AUTOGESTÃO

- Autocontrole Emocional
- Transparência
- Adaptabilidade
- Orientação para Resultados
- Iniciativa
- Otimismo

#### GESTÃO DE

#### RELACIONAMENTOS

- Liderança Inspiradora
- Influência
- **Desenvolve as outras pessoas**
- Catalisador de Mudanças
- **Gestão de Conflitos**
- Cria Laços
- Colaboração e Trabalho em Times

Goleman et al, (2002)

# INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

## AS 4 COMPETÊNCIAS

Forças Ocultas  
mais comuns

Você Mesmo

Outras Pessoas

Reconhecimento

### AUTOCONSCIÊNCIA

- Autoconsciência Emocional
- Cuidadosa Autoavaliação
- Autoconfiança

### CONSCIÊNCIA SOCIAL

- Empatia
- Orientação para Servir
- **Consciência Organizacional**

Regulação

### AUTOGESTÃO

- **Autocontrole Emocional**
- Transparência
- Adaptabilidade
- Orientação para Resultados
- Iniciativa
- Otimismo

### GESTÃO DE RELACIONAMENTOS

- Liderança Inspiradora
- Influência
- Desenvolve as outras pessoas
- Catalisador de Mudanças
- Gestão de Conflitos
- **Cria Laços**
- Colaboração e Trabalho em Times

Goleman et al, (2002)

# INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

## AS 4 COMPETÊNCIAS

Pontos Cegos mais comuns

Você Mesmo

Outras Pessoas

Reconhecimento

### AUTOCONSCIÊNCIA

- Autoconsciência Emocional
- Cuidadosa Autoavaliação
- Autoconfiança

### CONSCIÊNCIA SOCIAL

- Empatia
- Orientação para Servir
- Consciência Organizacional

Regulação

### AUTOGESTÃO

- Autocontrole Emocional
- Transparência
- Adaptabilidade
- Orientação para Resultados
- Iniciativa
- Otimismo

### GESTÃO DE RELACIONAMENTOS

- Liderança Inspiradora
- Influência
- Desenvolve as outras pessoas
- Catalisador de Mudanças
- Gestão de Conflitos
- Cria Laços
- Colaboração e Trabalho em Times

Goleman et al, (2002)

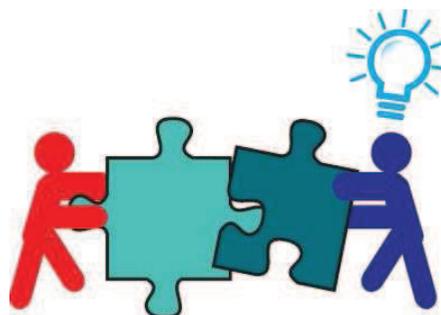
## Três necessidades mais comuns passíveis de Desenvolvimento

- **Empatia**
  - Demonstra ter consciência de como as pessoas estão se sentindo.
- **Desenvolver as outras pessoas**
  - identifica oportunidades e estimula as pessoas a desenvolverem seu pleno potencial.
- **Gestão de Conflitos**
  - Identifica potenciais conflitos, traz as discordâncias à tona e ajuda as partes a solucioná-las.

# Qual desses Estilos você usa mais? ... e qual você PRECISA usar mais?



Visionário



Coaching



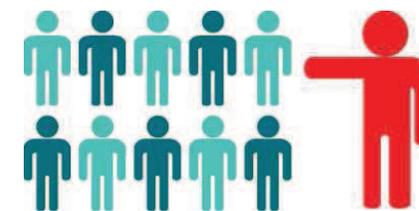
Paternalista



Democrático

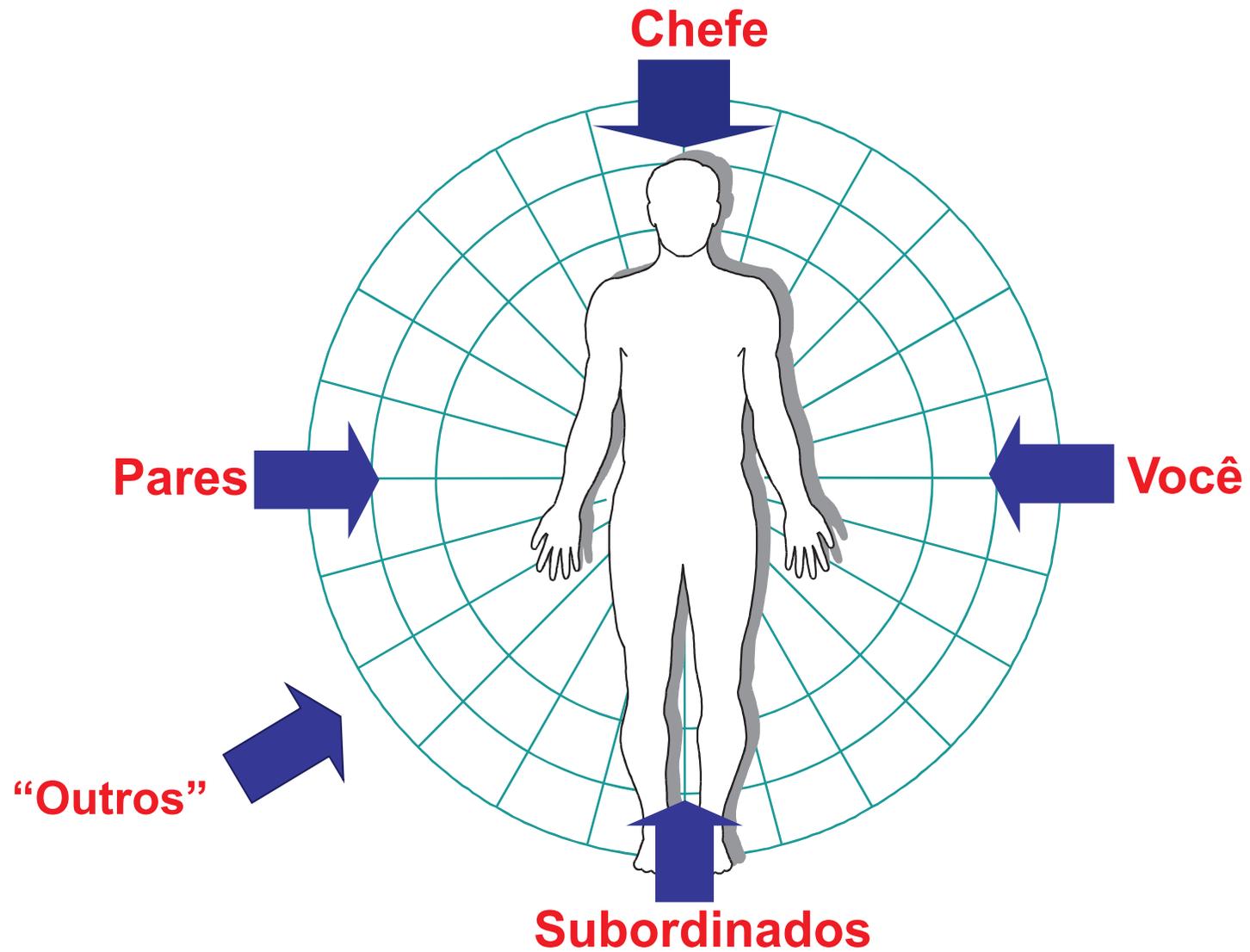


Modelo

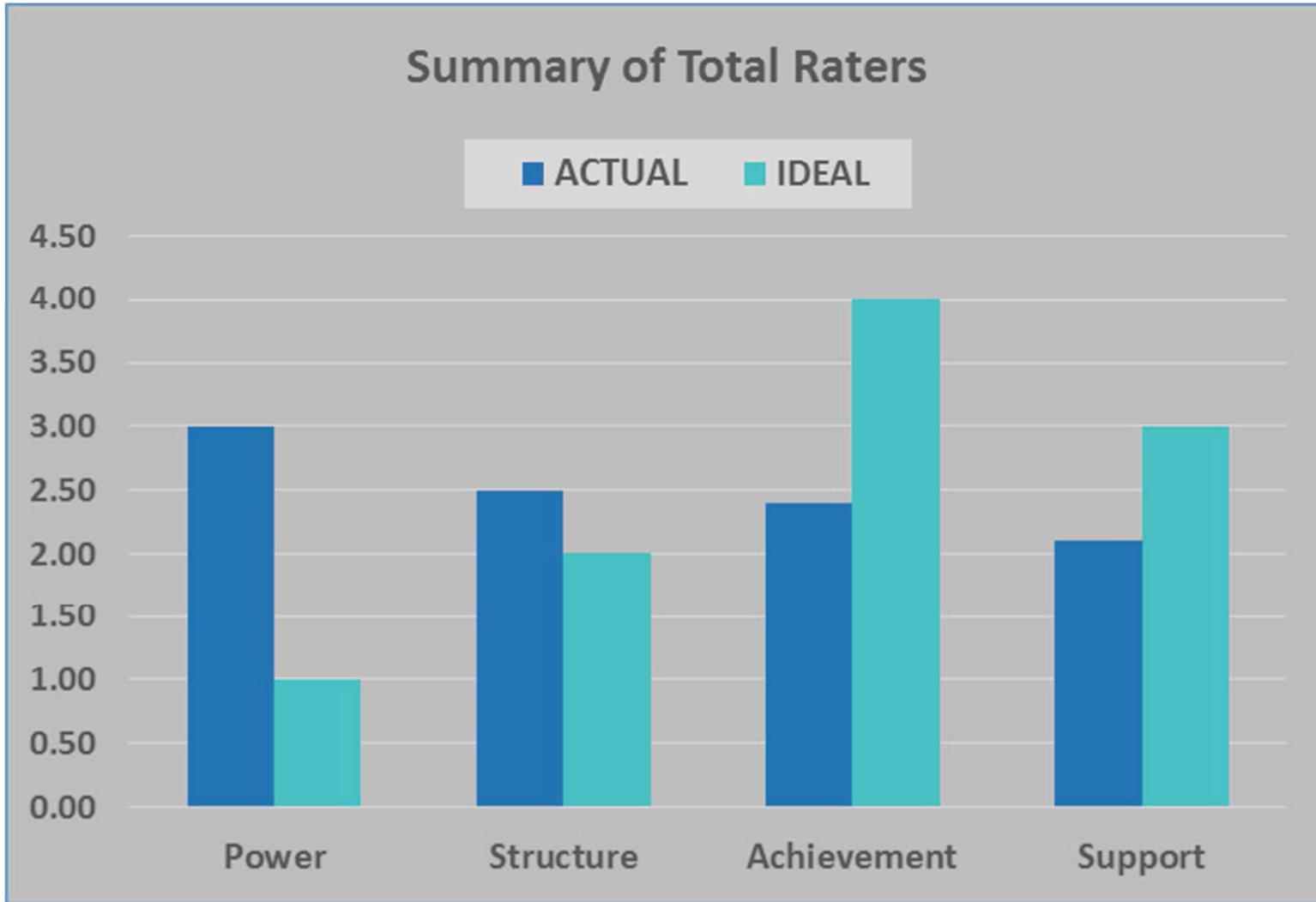


Coercitivo

# Programa LEIPA 360°



# Cultura: Ideal para o Século XXI?



# Trazendo os Valores para o nível da Plena consciência - 1

## Consciência Pessoal

### *Quem sou Eu*

- Significados
- Crenças
- Senso de Moral
- Comportamento Ético

## Autodeterminação

### *O Que eu estou fazendo comigo mesmo?*

- Ação / Direção
- Melhoria

*Qual é a sua Pedra de Toque?*



# Trazendo os Valores para o nível da Plena Consciência - 2

- **Valores da Consciência Pessoal**
  - *Justiça*
  - *Verdade*
  - *Consciência*
  - *Humildade*
  - *Vulnerabilidade*
  - *Paciência*
  - *Honestidade*
  - *Excelência*
  - *Integridade*
  - *Perdão*
  - *Altruísmo*
- **Valores da Autodeterminação**
  - *Propósito*
  - *Motivação*
  - *Força de Vontade*
  - *Poder*
  - *Energia*
  - *Coragem*
  - *Resiliência*
  - *Aspirações*
  - *Desenvolvimento Pessoal Contínuo – CPD*



# O Impacto do Ego na Tomada de Decisão Ética

## Tomando Decisões em Benefício Pessoal (*Baseadas no Ego*) :

- Poder
- Prestígio
- Recompensas
- Reconhecimento

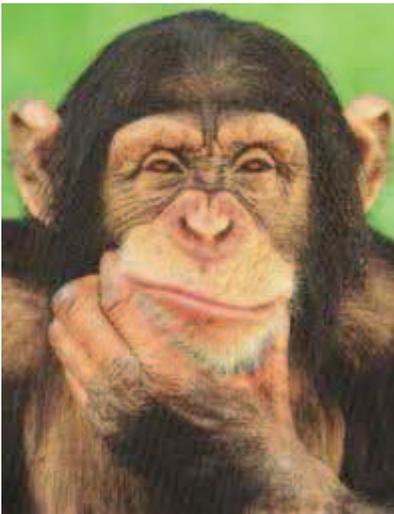
## Tomando Decisões para o Benefício da Organização - Transpessoal (*Além do Ego*) :

Para o Benefício de todos os *Stakeholders*:

- Clientes
- Colaboradores
- Fornecedores
- Acionistas
- Comunidade
- O Planeta
- ???

# Aprimorando o Julgamento Holístico

## - Melhor Tomada de Decisões – *5 Processos Neurais*



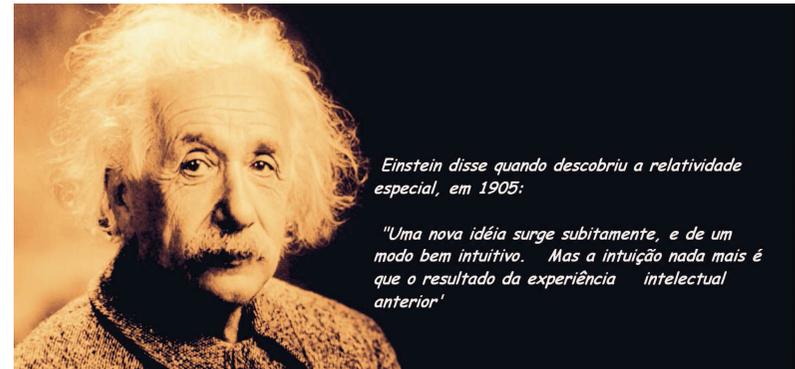
**Lógica Racional**

**Intuição**

**Instinto**

***Insights***

**Filosofia Ética**

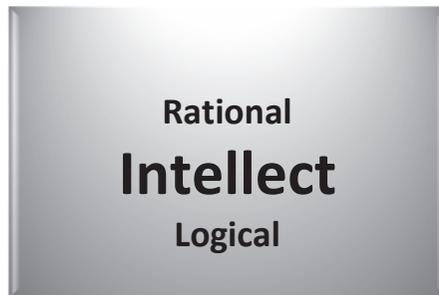


# Qual é a sua Filosofia Ética?

Você descobre que um colega, com quem você trabalha há muitos anos assediou sexualmente outra jovem colega. Você decide levar adiante o caso porque:

- 1. Prefiro arriscar meu emprego a permitir esse tipo de comportamento.**
- 2. Se eu não tomar uma atitude, isso pode vitimar outras pessoas.**
- 3. O RH tem vários procedimentos para lidar com essa situação.**
  - 1. Consciência Ética**
  - 2. Consciência Social**
  - 3. Observância das Regras**

## O “*Making of*” de um Líder



Nascemos com o nosso potencial máximo.  
- Não é Reconnectável

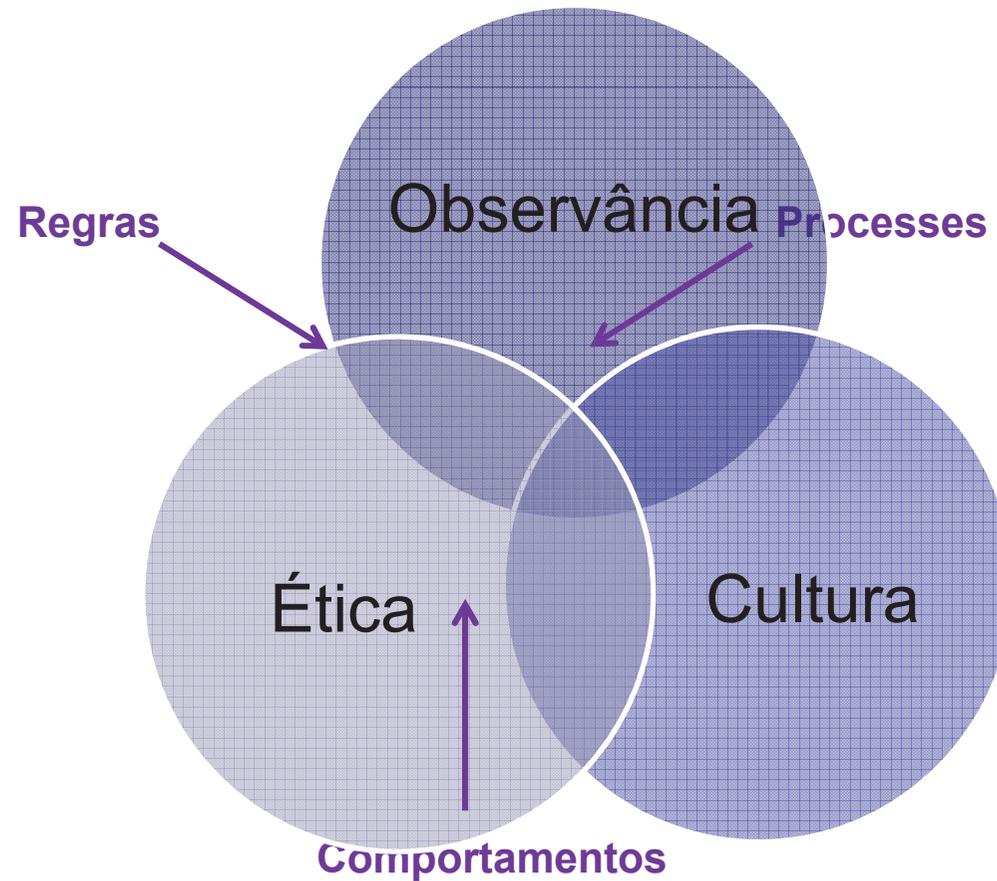


Pode ser desenvolvida ao longo da nossa existência –  
Pode ser reconectada



Somente pode ser usada de modo eficaz, quando for trazida para o nível de plena consciência.

## Incorporando uma Cultura Ética



# O Processo de Aprendizagem

1. Propicia novos conhecimentos em pequenas e regulares doses.
2. Cria um ambiente seguro
3. Firma acordos para por em prática o que foi aprendido no local de trabalho
4. Facilita obter *feedback* honesto dos colegas de trabalho.
5. Discute
  1. A experiência depois da prática
  2. Identifica o grau de aprendizagem
  3. Estabelece novas ações
  4. Concorde com o que deve ser feito de forma diferente na próxima vez.
6. Repete o Processo

# ALIVE<sup>©</sup> Aprendizagem Acelerada em Ambiente Virtual

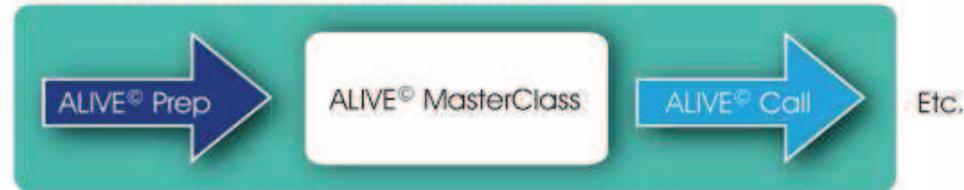


# Benefícios da ALIVE<sup>©</sup>



# Desenvolvendo Campeões Éticos

## Fully Remote Programme



## Blended Programmes



## Other Blended Options



“São nossas escolhas, Harry, que mostram quem nós somos verdadeiramente. Muito mais que nossas habilidades.”

*Professor Dumbledore – Harry Potter e a Câmara Secreta (J K Rowling)*



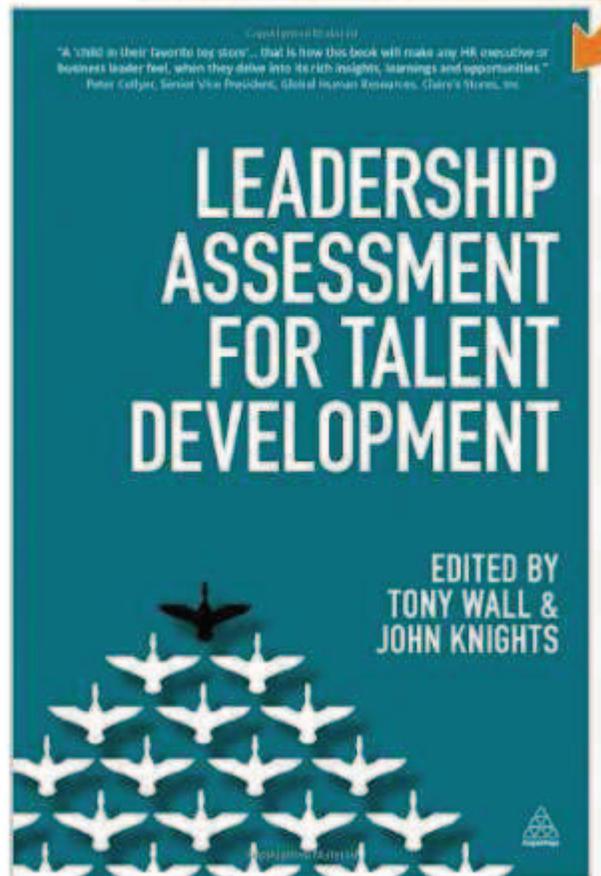
## **REAL** Liderança Transpessoal Desenvolvendo a Jornada para a Excelência



Gestão de Negócios e Desenvolvimento Gerencial

©LeaderShape 2012. All rights reserved |

Click to **LOOK INSIDE!**

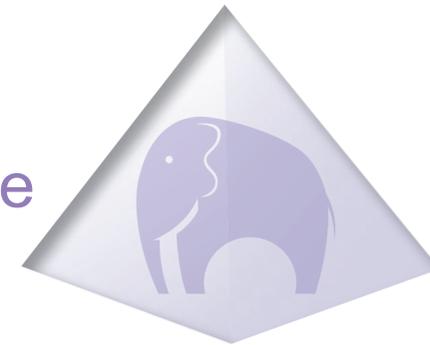


[www.leadershape.biz/book-reviews](http://www.leadershape.biz/book-reviews)

[www.leadershape.biz/the-invisible-elephant-a-the-pyramid-treasure](http://www.leadershape.biz/the-invisible-elephant-a-the-pyramid-treasure)

## The Invisible Elephant & the Pyramid Treasure

Tomorrow's Leadership –  
the transpersonal journey



CGMA  
Chartered Global Management Accountant

Powered by  
AICPA | CIMA

KORN/FERRY Whitehead Mann

LeaderShape  
inspiring potential

TATA

tomorrow's  
company



Muito obrigado!

LeaderShape

[www.leadershape.biz](http://www.leadershape.biz)

[www.etiquetaempresarial.com.br](http://www.etiquetaempresarial.com.br)

Fones: 11 98739-2932 e 21 3176-6905

