

LIDERANÇA DE ALTA PERFORMANCE

Como o líder pode influenciar o desenvolvimento dos talentos de seus colaboradores e obter um ótimo clima organizacional



Por Katia Gaspar - Especialista em Neurociência para Líderes |
Professional Coach Certified pela ICF | Facilitadora de Treinamento



Figura 1 A incansável busca por respostas neurocientíficas.

Toda liderança deseja **otimizar a performance das equipes de colaboradores** e, por consequência, os resultados de um negócio. Os estudos feitos pela neurociência podem contribuir para o desenvolvimento da liderança e quebrar alguns paradigmas sobre gestão de pessoas.

Diferente das teorias empíricas de comportamento humano a neurociência trouxe de maneira comprovada por meio de pesquisas feitas em laboratórios **como um líder pode ser um influenciador do desenvolvimento dos talentos de seus colaboradores e obter um ótimo [clima organizacional](#)** atingindo o crescimento sustentável de suas empresas. Mas como trazer essa realidade para seu negócio? E por que ainda não conseguem colocar em prática, apesar de alguns gestores concordarem que gestão de pessoas é importante para o negócio?

Este artigo é uma reflexão sobre as [contribuições da neurociência](#) para a liderança e os caminhos para aplicá-la, de modo a impactar e mobilizar pessoas na busca por resultados esperados para a organização.

O impacto da satisfação das necessidades psicológicas sociais na liderança

A neurociência estuda o sistema nervoso central, considerando suas reações físicas, funções e fisiologia. Basicamente ele busca informações para garantir a nossa sobrevivência: nossas necessidades básicas, tais como: fome, sede e sono, e também nossas necessidades sociais básicas. Assim, **uma de suas contribuições para a otimização da liderança é o entendimento das necessidades psicológicas sociais como um fator de aumento do engajamento dos colaboradores.**

Vários estudiosos têm sugerido que as necessidades psicológicas sociais são determinantes para o comportamento humano. E o despreparo da liderança para provocar o engajamento dos colaboradores fica cada vez mais evidente.

Edward L Deci e Richard Ryan, pesquisadores na Universidade de Rochester, são autores da **Teoria da Autodeterminação**, fundamentada na satisfação de três necessidades básicas para entender como as pessoas aprendem, se desenvolvem e se auto-organizam: **competência, autonomia e relacionamento.**



Figura 1.1 Satisfazer as necessidades de competência, autonomia e relacionamento promove um clima organizacional saudável.

A necessidade por **competência** experimentando sentir- se eficaz, a necessidade por **autonomia** experimentando a sensação de vontade e liberdade psicológica e a necessidade de **relacionamento** experimentando senso de pertencimento. **A satisfação de tais necessidades gera uma onda motivacional que melhora a cultura e, por consequência, o clima organizacional de uma empresa.**

O líder que satisfaz a necessidade de autonomia dá permissão para que seus colaboradores contribuam para o negócio.

Ao estimular a autonomia, os colaboradores compreendem o porquê de executarem cada tarefa, além de usarem seus saberes e suas habilidades para serem mais eficientes, tornam-se mais proativos e engajados. Assim, **é importante que o líder busque satisfazer esta necessidade psicológica social para favorecer a autodeterminação**, tais como:

- Criar espaços nas conversas para que seus colaboradores busquem as soluções;
- Comunicar de forma clara os porquês daquela atividade;
- Promover um ambiente de apoio e [aprendizagem em que o erro](#) é visto como uma oportunidade de desenvolvimento;
- Estimular a equipe a desenvolver ações autoendossadas e assumir a reponsabilidade pelo resultado.

Os líderes que satisfazem a AUTONOMIA são capazes de desenvolver o potencial ótimo de seus colaboradores, e sabendo dosar os incentivos necessários para aumentar a realização profissional satisfazem a COMPETÊNCIA. Todos passam a se sentir parte, o que satisfaz o RELACIONAMENTO.



Figura 1.2 Dor social: sentimentos de incapacidade, rejeição, exclusão, humilhação, injustiça e impotência.

Contribuições da neurociência na liderança

Outra contribuição da neurociência para a liderança, com relação às necessidades psicológicas sociais, é o **aumento da confiança dos colaboradores** em relação aos seus potenciais e, também, à forma como eles são percebidos pelas empresas, o que contribui para buscar melhores [resultados](#). Evitamos a dor social, reações emocionais e dependência.

Dor social

A dor social é percebida no cérebro da mesma forma como uma dor física, porém **pode durar por mais tempo** e ter impactos consideráveis na capacidade de inovar nas soluções e colaborar com os outros. **Assim, sentimentos de incapacidade, rejeição, exclusão, humilhação, injustiça e impotência frente às suas vontades doem no colaborador como se fosse uma pancada**, mas com efeitos mais devastadores.

Quando um líder modula o comportamento de seus colaboradores por recompensas externas pode correr o risco de frustrar, por exemplo, a necessidade de autonomia a longo prazo.

Sentimos quando nosso comportamento é controlado pelo ambiente e não por uma motivação interna.

Entender isso permite que a liderança saiba evitar que tais situações sejam vivenciadas ou tenham uma comunicação *brain friendly* para compreender e lidar com possíveis conflitos.

Reações emocionais

Ao estudar as reações do cérebro vivo, a neurociência pode constatar que as emoções nos levam rapidamente para uma ação, muitas vezes sem uma reflexão. Assim, **muitas vezes, reagimos baseados nas nossas emoções e memórias sem processarmos de maneira consciente as informações**.

Um dos estudos chamado *Free Will*, realizado por Benjamin Libet e colegas em 1983, tem sido a base de muitos estudos nos anos que se seguiram para demonstrar influência das emoções na tomada de decisão. Este estudo inclusive questiona nosso livre arbítrio.

Levando isso para a perspectiva da liderança, **se um colaborador se sentir ameaçado física ou socialmente com uma decisão do seu gestor, é provável que ele tente defender-se ou esquivar-se para solucionar aquela situação**. Impactado por suas emoções pode reagir sem pensar.

O líder, nestes momentos, poderá **usar ferramentas de regulação emocional para compreender os impactos psicológicos vivenciados na situação**, e estabelecer novamente uma relação de confiança.

Dependência

A **liderança é fundamentada no estilo de relacionamento** entre os indivíduos do time. Assim, não é preciso ter uma relação de poder, em que os colaboradores não se sentem ouvidos.

O líder exerce sua influência positiva quando é capaz de ouvir com atenção seus colaboradores e apoiar o fortalecimento das habilidades necessárias para obter os resultados.

O foco deve ser na satisfação das necessidades psicológicas sociais dos colaboradores do time, ou seja, garantir que eles possam ter autonomia usar suas habilidades e tomarem decisões, sentir que são responsáveis pelos resultados e que podem vivenciar o [senso de pertencimento](#).

Ao fazer essa abordagem, **o líder conquista a confiança do time e também o empodera para lidar com as demandas do trabalho de maneira interdependente**. O líder existe para motivar pessoas e pensar estrategicamente no negócio, o liderado necessita satisfazer suas necessidades sociais para agir no seu potencial ótimo. **Ambos são interdependentes para obter os resultados.**

A neurociência e liderança também caminham em sintonia quando consideram que o [cérebro e o comportamento](#) de cada colaborador são diferentes e, por consequência, **demandam ações e incentivos personalizados**. Isso, mais uma vez, valida a necessidade de **aceitar a diversidade e deixar que cada profissional seja responsável por suas escolhas** e use suas habilidades e seu poder de decisão na rotina do trabalho, alinhado pessoalmente com as diretrizes previamente estabelecidas pela liderança e organização.

Liderança de Alta Performance é um programa de desenvolvimento para aperfeiçoar suas habilidades cognitivas e sociais, imprescindível para o êxito de pessoas e organizações – especialmente em períodos tão críticos como o atual. Sabendo disso, a **FELLIPELLI** oferece os mais prestigiados cursos, treinamentos e assessments do mercado nas áreas de [desenvolvimento pessoal e de equipes](#), [relacionamentos interpessoais](#), [neurocoaching®](#), [inteligência emocional](#) e muitas outras. [Consulte-nos!](#)



LIDERANÇA DE ALTA PERFORMANCE

Por Katia Gaspar - Especialista em Neurociência para Líderes | Professional Coach
Certified pela ICF | Facilitadora de Treinamento

FELLIPELLI
EVOLUIR PARA HUMANIZAR



fellipelli.com.br

