

LIDERANÇA PROATIVA COLABORATIVA COSMOÉTICA

LIDERAZGO PROACTIVO COLABORATIVO COSMOÉTICO

PROACTIVE COLLABORATIVE COSMOETHIC LEADERSHIP

Simone Xavier

Mestre em ciência da computação e graduanda em psicologia. Voluntária do Instituto Internacional de Projeciologia e Conscienciologia (IIPC) desde 2016. Endereço eletrônico: moneisa123@gmail.com.

RESUMO

Este artigo apresenta autopesquisa da autora em relação ao desenvolvimento da liderança proativa, colaborativa, cosmoética. Para isto, mostra traços importantes à reciclagem rumo à liderança evolutiva tanto quanto atributos otimizadores da coordenação interassistencial.

Palavras-chave: 1. Liderança. 2. Proatividade. 3. Colaboração. 4. Cosmoética.

Especialidade: Liderologia.

RESUMEN

Este artículo presenta la autoinvestigación del autor con relación al desarrollo del liderazgo proactivo, colaborativo y cosmoético. Para ello, muestra rasgos importantes para el reciclaje hacia el liderazgo evolutivo, así como atributos optimizadores de la coordinación interasistencial.

Palabras clave: 1. Liderazgo. 2. Proactividad. 3. Colaboración. 4. Cosmoética.

Especialidad: Liderología.

ABSTRACT

This article presents the author's self-research related to the development of proactive collaborative cosmoethic leadership. To this end, it shows not only important traits to achieve evolutionary leadership but also optimized attributes of interassistential coordination.

Keyword: 1. Leadership. 2. Proactivity. 3. Collaboration. 4. Cosmoethics.

Specialty: Leaderology.

INTRODUÇÃO

Objetivo. Este artigo apresenta aprendizados da autora em relação à realização de liderança proativa e, ao mesmo tempo, colaborativa, buscando contribuir cosmoeticamente à auto e heteroevolução.

Contextualização. A autora identifica proatividade como um megatrafør pessoal, e, ansiedade o megatrafør individual, que, muitas vezes, prejudica o potencial assistencial deste principal traço-força.

Avaliação. Ao assumir funções de liderança em sua vida pessoal, e em especial, no voluntariado conscienciológico, observou ter desenvolvido condução democrática, mas pouco colaborativa, o que acabava gerando sobrecarga pessoal. Além disso, se sentia incomodada em não conseguir contribuir ao desenvolvimento dos membros da equipe.

Metodologia. A metodologia empregada consistiu no registro pessoal das próprias interações em equipe, dos feedbacks recebidos, e das reflexões realizadas a partir do seu processo de reciclagem.

Estrutura. Este trabalho está estruturado nas seguintes seções, além desta introdução e considerações finais:

- I. **Contextualização.** Conceitua-se liderança proativa cosmoética
- II. **Dificultadores da liderança colaborativa proativa cosmoética.**
Expõem-se obstáculos ao exercício da condução interassistencial.
- III. **Aspectos da liderança colaborativa proativa cosmoética.**
Explicitam-se características do implemento da coordenação cosmoética, participativa, diligente.

CONTEXTUALIZAÇÃO

Significado. A pesquisadora compreende a liderança proativa colaborativa cosmoética como coordenar com cosmovisão interassistencial. Isso inclui estar consciente das oportunidades de assistência que perpassam o trabalho em equipe.

Interassistência. São quatro formas de assistência que fazem parte da cosmovisão da liderança interassistencial, na visão da autora, em ordem alfabética:

01. **Trabalho.** Resultado assistencial do trabalho a ser realizado pela equipe considerando concins e conciexes que serão assistidas. Por exemplo, o impacto da live produzida pelos voluntários nos espectadores.

02. **Equipe.** Desenvolvimento dos integrantes do grupo propiciando melhoria de traços, aprimoramento de traços, descoberta de potenciais e formação de novos líderes.

03. **Autoassistência.** Aprimoramento e evolução pessoal, especialmente dos traços de liderança.

04. **Maxiassistência.** Compreender que os três tipos de assistências anteriores irão afetar também muitas outras consciências e consciências indiretamente. Cada consciência que se qualifica é um amparador em formação. *O trabalho e a responsabilidade são maiores do que aparentam.*

Apreensão. Observa-se que as consciências têm potencial gigantesco, mas na convivência percebemos apenas parte desta capacidade.

Insegurança. Durante verificação da autora, notou-se que parte do potencial das pessoas é desconhecido por elas mesmas e não chega a ser posto em prática devido à falta de autoconfiança, o que pode acarretar inclusive insegurança do(a)s companheiro(a)s de equipe e do(a) próprio(a) líder.

Diferença. A pesquisadora percebe a proatividade cosmoética colaborativa oposta à arrogância, representada, muitas vezes, pela postura de achar que “por ter mais experiência” ou por fatores “a, b e c”, a consciência certamente tem opinião mais profunda, acertada, de qualidade, ou sabe exclusivamente, qual o melhor caminho a seguir.

Flexibilidade. A realidade é complexa e o abertismo intraconsciente à receptividade da visão alheia é atributo indispensável ao líder cosmoético interassistencial.

Proatividade. Duas perguntas representam presteza pensativa interassistencial no trabalho em equipe:

1. *Como contribuir ao melhor resultado possível da tarefa proposta?*
2. *Quais os prováveis riscos e como posso fazer para resolvê-los ou mitigá-los?*

Foco. A autora entende ser fundamental à proatividade colaborativa cosmoética responder os questionamentos anteriores considerando o desenvolvimento dos potenciais das consciências envolvidas no projeto.

DIFICULTADORES DA LIDERANÇA COLABORATIVA PROATIVA COSMOÉTICA

Relação. A autexperimentação revelou 04 traços complicadores à liderança evolutiva, interassistencial, a seguir, enumeradas alfabeticamente:

01. **Ansiedade.** Ansiedade muitas vezes domina as decisões, ao invés da lucidez.

Contingências. Prazos ou inúmeras tarefas, podem desencadear ansiedade para resolver tudo sozinho, não aguardar tempo necessário à finalização dos trabalhos já delegados, levando a concluí-las isoladamente.

02. **Autoimagem protetiva.** Só pensar em si, preocupado com a imagem que os outros terão caso a tarefa não esteja pronta ou perfeita.

03. **Perfeccionismo.** Surge de diversas maneiras na interação do líder em equipe, tal qual as duas abaixo destacadas em ordem alfabética:

a. **Centralização.** Muitas vezes o líder se sobrecarrega por acreditar ser o único capaz de realizar determinadas tarefas ou efetivar o bem comum, e não dá espaço para que os traços alheios floresçam e apareçam. A autora identificou relação dessa característica com o traço religioso salvacionista, no sentido de sentir ser a única que “pode salvar” a situação e por isso deve estar sempre pronta para se sacrificar.

Burnout. O líder centralizador prejudica a si e à assistência a ser realizada, pois se sobrecarrega e deixa de fazer outras atribuições importantes ao papel de liderança ou até de sua vida pessoal, acarretando estresse negativo.

b. **Fechadismo.** Dificuldade em reconhecer o valor de outras opiniões e formas de trabalho que são tão boas quanto as suas ou até melhores por divergirem do seu ideal pessoal de perfeição.

c. **Orgulho.** Arrogância do líder em acreditar ser somente ele competente e que “certamente” conseguirá realizar a incumbência da melhor forma, mais precisa, ou mais correta.

04. **Visão tráfaria.** Proatividade anticosmoética, sem criar oportunidades ao desenvolvimento de heterotrafos (Daou, 2018). A visão heterotrafaria foi observada pela autora na subestimação da capacidade da equipe.

ASPECTOS DA LIDERANÇA COLABORATIVA PROATIVA COSMOÉTICA

Constatação. Durante a pesquisa desta autora, constatou-se que ao líder cosmoético colaborativo são essenciais 9 qualidades, em sequências enumeradas alfabeticamente:

1. **Apreciação.** Sapiência contextual com *feedbacks*. Ao invés de fazer no lugar da pessoa, por exemplo, reescrevendo o texto, o líder pode dar retorno individualizado ao(à) volutário(a). Assim, compartilha com o(a) outr(o)a o próprio conhecimento e aprimora habilidades. **Os *feedbacks* são recurso essencial à interassistência do trabalho em equipe**

2. **Compreensão.** Entendimento que aprendizado com uso dos heterotrafôres (Daou, 2018) envolve, igualmente, abrir espaço à imperfeição, erros e diferenças.

3. **Criação.** Constante acuidade catalisadora evolutiva, formativa de novos líderes.

4. **Foco.** Manutenção dos objetivos do trabalho associada ao papel pessoal de amparador interessado na evolução das consciências lideradas, ao modo de aprendiz de evolucionólogo.

5. **Gestão horizontal.** Papel de facilitador às boas ideias, conhecimento e experiência de todos, muitas vezes, melhores que às do líder, criando ambiente de relacionamento horizontal promotor do crescimento grupal.

6. **Heterocríticas.** Incentivo às heterocríticas cosmoéticas sobre a liderança e sobre como melhorar o trabalho que está sendo realizado é uma forma de aceleração evolutiva grupal e interassistencial.

7. **Interassistência.** Reconhecimento do próprio papel de assistente e assistido no grupo. Esse reconhecimento e abertura possibilitarão evolução pessoal e da equipe, em consequência, ampliação da assistência realizada, com mais resultados evolutivos ao time.

8. **Universalismo.** Valorização dos heterotrafôres (Daou, 2018), com visão universalista, mesmo quando identifica diferenças de preferências, posturas e opiniões.

9. **Visão de conjunto.** Utilização da cosmovisão para poder ponderar, caso a caso, o que será mais assistencial, considerando ser fundamentais tanto o produto assistencial quanto o desenvolvimento dos membros da equipe.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Reciprocidade. Conforme destacado ao longo deste trabalho, o líder está sendo assistido no desenvolvimento dos traços pessoais de liderança, a exemplo da cooperação, que vão sendo lapidados a partir da convivência e *feedbacks* dos membros da equipe.

Singularidade. Cada consciência é única e pode ter muito a acrescentar, com ideias tão boas ou melhores do que as do líder, ou mesmo mais conhecimento e experiência.

Reflexões. As reflexões apresentadas neste artigo foram fruto de diversas vivências da autora em sua vida pessoal e principalmente liderando equipes no voluntariado do Instituto Internacional de Projeziologia e Conscienciologia (IIPC), em Belo Horizonte, de 2017 a 2022.

Liderança. Na autoperimentação da autora, e observando experiências de outras pessoas, percebeu que, muitas vezes, os líderes focam apenas nos objetivos da equipe e se esquecem da importância interassistencial em relação aos demais membros.

Melhoria. A escala evolutiva nos mostra que estamos em processo para nos formarmos amparadores. O líder, com isso em mente, compreende a importância e a oportunidade que tem a contribuir na formação de outras consciências.

O LÍDER INTERASSISTENCIAL COSMOÉTICO CONTRIBUI À FORMAÇÃO DE AMPARADORES QUANDO VALORIZA TRAFORES ALHEIOS, HABILIDADE RELEVANTE TANTO AO COMPLETISMO PESSOAL QUANTO DA MAXIPROÉXIS GRUPAL.

BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA

1. Daou, Dulce; *Heterotrafos*; verbete; In: Vieira, Waldo; Org.; *Enciclopédia da Conscienciologia*; 9ª Ed. rev. e aum.; Digital; Associação Internacional de Enciclopeziologia Conscienciológica (ENCYCLOSSAPIENS); & Associação Internacional Editares; Foz do Iguaçu, PR; 2018; páginas 11.805 a 11.810; disponível em: <<http://encyclossapiens.space/nona/ECDigital9.pdf>>; acesso em: 27.06.22; 14h30.

