

Nem monge, nem executivo: o Líder Quântico possui um amplo leque de capacidades

Al Gore e Zilda Arns são dois exemplos de líderes quânticos que inspiram diversas gerações e atuam não só em prol de um grupo, mas de toda a humanidade

Mais do que motivar, o líder quântico inspira as pessoas, representa algo maior do que ele mesmo e movimenta multidões. Dentre os grandes exemplos de líderes quânticos que temos na história estão Martin Luther King, Mahatma Gandhi, Al Gore, Zilda Arns entre outros, mas no cenário contemporâneo e empresarial eles também existem. Podemos perceber traços de um líder quântico, por exemplo, em jovens empreendedores sociais da nova geração que conseguem conciliar o seu ideal e propósito com o mundo econômico e dos negócios.

De acordo com o consultor de empresas e pessoas e sócio-diretor da Vitadenarium Consultoria, Rodrigo Ventre, o líder quântico surge neste contexto bem atual. “Vivemos na Era da Comunicação, da velocidade de informação e de respostas, com pessoas e mercado mais exigentes, cidadãos mais engajados social e politicamente, o que fomenta uma maior interconexão entre as partes de um todo. Neste sentido, o papel das empresas neste cenário mudou, o consumidor está cobrando mais das empresas, buscando certificações dos produtos, adotando uma postura mais consciente em relação ao meioambiente; e as próprias empresas passaram a questionar mais o seu papel na sociedade”, afirma.

O consultor explica que diversas etapas foram necessárias para se chegar ao Líder Quântico.

- **1º Fase:** Até os anos 70, as empresas estavam inseridas na Era Industrial e tinham como foco interno os investimentos em recursos, máquinas. Já o foco externo era buscar a melhoria dos produtos para aumentar o faturamento. Nesta fase o Líder Autocrático era o soberano absoluto e sua inteligência econômica (fazer negócios, gerar lucro).

- **2º Fase:** A partir da década de 80, com a chegada da ISO 9000 e a busca pelo controle de qualidade, as empresas tinham como foco interno a reengenharia (organização, sistemas e métodos para mapeamento, controle e gestão de processos), já o foco externo era buscar entender melhor o mercado. O Líder Gerente tinha uma inteligência técnica para gerenciar processos (conhecimento da sua área de atuação).

- **3º Fase:** Na década de 90 começa a ser desenvolvida a ideia de que as pessoas são a alma do negócio e a necessidade de motivação. Foco interno nos funcionários e o foco externo no cliente. O Líder Facilitador é dotado de uma inteligência emocional (lidar com pessoas).

- **4º Fase:** Já nos anos 2000 surge uma nova onda que é quando se começa a falar de responsabilidade social empresarial, ao mesmo tempo em que a internet começa a se alastrar pelo mundo. As empresas se focam internamente em suas identidades e externamente para o social, inteligência exercida pelo Líder Servidor (stakeholders).

- **5º Fase:** A visão começa a ir além da interferência de uma empresa na sociedade e passa a ter um caráter mais global. Empresas começam a atuar em redes associativas, por isso o foco interno se volta para a mudança de cultura e o foco externo passa a ser a humanidade. O Líder Quântico possui uma inteligência sistêmica/espiritual que é capaz de ver o todo, intuição, capacidade de resiliência e uma compaixão ativa (entende, cobra e faz).

Fase	Anos	Empresa	Foco Interno	Foco Externo	Líder	Inteligência
1°	1970	Pioneira	Recursos	Produto	Autocrático	Econômica
2°	1980	Estruturada	Processos - Gestão	Mercado	Gerente	Técnica
3°	1990	Integrada	Pessoas	Cliente	Facilitador	Emocional
4°	2000	Consciente	Identidade	Social	Servidor	Social
5°	Atual	Associativa ou em Rede	Cultura	Humanidade	Quântico	Sistêmica ou Espiritual

No entanto, o Líder Quântico também deve tomar cuidado para não ficar demasiadamente no todo, no amplo e esquecer-se das necessidades de hoje, das prioridades. “Um erro muito comum entre os visionários, idealistas é sacrificar demais o presente em busca de um objetivo futuro, demasiadamente idealizado. O desafio é encontrar o meio do caminho entre o estilo de liderança clássico e o quântico”, finaliza Ventre.

Dois estilos de Gestão	
Fonte: Rewiring the Corporate Brain, de Danah Zohar	
Clássico	Quântico
Certeza	Incerteza
Previsibilidade	Mudanças rápidas
Hierarquia	Redes não-hierárquicas
Divisão de trabalho e fragmentação de funções	Esforço integrado (holístico)
O poder vem do centro ou do topo	O poder vem de vários centros
Empregados passivos	Empregados sócios
Uma maneira correta	Vários pontos de vista
Competição	Cooperação
Controle burocrático	Estruturas flexíveis
Eficiência	Relacionamento
Operação de cima para baixo (reativa)	Operação de baixo para cima (experimental)