



POR JACKELINE LEAL

Psicóloga clínica, coach de carreira e consultora em Desenvolvimento Humano e Organizacional.

E-mail: contato@jackelineleal.com.br



EM BUSCA DE UM NOVO JEITO DE ENGAJAR PESSOAS E TER RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

“Nenhuma paixão rouba os poderes de ação e raciocínio da mente com tanta eficácia quando o medo. (Edmund Burke)”

Nos últimos 16 anos tenho trabalhado bem perto de algumas das grandes organizações do País e, quando não diretamente, atuo contribuindo com o desenvolvimento das lideranças que estão à frente das grandes decisões por trás delas.

De todas as minhas pontuações a cerca dos desafios atuais das empresas, percebo ainda que entregar bons resultados e, ao mesmo tempo, oportunizar ambientes seguros psicologicamente têm sido um dos maiores desafios das empresas e dos profissionais que respondem por elas.

E quando falamos em entregas de alta performance, pode-

mos ficar presos aos modelos mais patriarcais que ainda são reforçados na internet por uma minoria de profissionais que fazem muito barulho, que estimulam sentimentos de dor, raiva, culpa e vergonha nas pessoas em geral, para garantir que, a partir disso, elas reajam e ajam de forma que quem está na posição de “liderança” acredite ser o jeito certo de entregar resultados.

De um outro lado estão aqueles que, como eu, já entenderam que ninguém faz nada por obrigação, ainda faça seu papel bem feito, quando o sentimento que está por trás da ação é um sentimento doloroso, ruim.

A prática nos diz claramente que, nestes casos, se a pessoa

faz, é a contragosto; não faz direito, não faz motivado, engajado ou ainda, sabota, realiza no tempo que quer e do jeito que quer.

Para serem espontâneas e criativas, pessoas precisam se sentir aceitas e pertencentes, precisam sentir que são ouvidas e não julgadas; o equívoco que nos faz estar do lado errado da força buscando, desta forma, com que as pessoas “trabalhem cada dia mais”, está mais entranhado na nossa cultura do que imaginamos.

Fomos criados assim, nossos pais fizeram assim, e os pais deles também. Então, agir assim parece certo, mas o resultado está há bastante tempo nos mostrando que não funciona. Gente quer ser encorajada, quer sentir que pode errar e acertar, quer saber que pode confiar no time, quando coloca as suas ideias e opiniões, quer poder ser criativo e inovador e saber que ninguém vai roubar a autoria das suas ideias. Em resumo, gente quer confiar que tem alguém adulto e responsável acima para ser suporte nas mudanças necessárias para entregar mais performance.

Somos todos adultos – outra premissa importante quando o assunto é gestão! E não são poucas as vezes que líderes e organizações agem como crianças, levados por suas emoções de não terem conseguido as coisas do jeito que queriam, às vezes, inclusive, esperneando, gritando, tentando impor a sua vontade.

Falta maturidade emocional, falta autoconhecimento, falta respeito nas relações. São desequilíbrios importantes e precisam ser levados a sério, pois não é comum estar em seu local de trabalho e passar por tudo isso com frequência. Isso gera estresse, ansiedade, medo de errar e desagradar a esse outro ou gerar comportamentos parecidos sendo perpetuados nos times.

Acontece que, quando coisas desse tipo acontecem, são poucas as empresas/pessoas que têm coragem suficiente de se

expor e dizer o que precisa ser dito. Tem-se receio de magoar ou falta coragem de assumir suas opiniões por medo de serem mal interpretados ou, ainda, demitidos. Quando um gestor lida com seus liderados dessa forma, ele tira do time a oportunidade de contribuição genuína.

Discursos que vendem motivação, mas que são sustentados por medo, raiva, culpa ou vergonha estão na base da estrutura motivacional, profissionais mais competentes e com entregas de maior nível trabalham em busca de autorrealização e não se motivam dessa forma, pelo contrário, esse tipo de comportamento estraga um bom profissional e, quando o que resta é a demissão, ele ainda sai de lá ouvindo que não se adequou à cultura da organização.

Discursos violentos, mesmo os mais disfarçados e feitos por meio de ameaças geram violência estilo cascata. O gestor recebe e faz o mesmo com o time dele também. Ele aprende que é permitido, que é aceitável nessa cultura.

Em busca de mudar essa forma nada saudável de gerir, empresas (recursos humanos) e profissionais, no geral, têm buscado cada vez mais olhar para dentro de si mesmos, têm buscado investir no seu próprio desenvolvimento e, a partir disso, aplicar no dia a dia práticas que possam girar essa roda e fazer com que o time floresça de forma mais natural.

Caso você, ao ler um texto como esse, se identifique ou identifique a cultura na qual está inserido, preciso lhe dizer que esse tipo de realidade incentiva o aumento do *turn over* e a baixa motivação da equipe, e, certamente, se estiver em um papel que envolve tomada de decisão sobre pessoas, é você o primeiro a fazer a virada de chave.

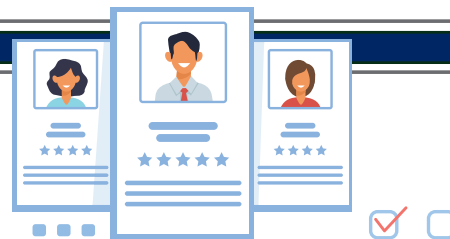
Novos tempos, novos líderes, novos comportamentos!
Seguimos aprendendo.
Pense nisso! ■

OFERTA DE PROFISSIONAIS

Antonio Celso Rossini

Formação Acadêmica: Tecnólogo em Construções Hidráulicas pela UNESP - FATEC.

Áreas de interesse: Meio ambiente; Manutenção; Utilidades.



Para entrar em contato com os profissionais ou verificar as vagas publicadas nesta página, acesse:
www.abtcp.org.br/associados/associados/curriculos-e-vagas

IMPORTANTE: Associados ABTCP – empresas e profissionais – podem divulgar currículos e vagas nesta coluna!
Para conhecer as condições de publicação do seu perfil ou vaga da sua empresa, envie e-mail para relacionamento@abtcp.org.br