



GESTÃO EM FOCO

EMOÇÃO, GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA O SUCESSO TEM SEGREDO

Osnei Francisco Alves ¹

RESUMO

A conquista do sucesso é algo almejado por todos. É importante ressaltar que o sucesso depende da inteligência, mas afinal o que é ser inteligente? Ao contrário do pensamento de muitas pessoas temos vários tipos de inteligência e necessitamos desenvolvê-las. O maior ativo das organizações são as pessoas e para destacarmos a sua importância podemos citar um exemplo: caso seja disponibilizada a mesma quantidade monetária para duas organizações iniciarem um empreendimento e seja adquirido instalações semelhantes, provavelmente haverá diferenças, pois as pessoas, através da eficiência e eficácia do seu trabalho, determinarão o sucesso ou o insucesso de cada uma delas.

Palavras chave: Sucesso. Inteligência. Trabalho. Organizações.

¹ Professor dos cursos de Administração e Tecnologia em Gestão de RH das Faculdades Santa Cruz. Doutorando em Administração – UNAM – Universidad Nacional de Misiones – Argentina. Mestre em Desenvolvimento de Tecnologia e Inovação – Instituto LACTEC.

Alguns homens veem as coisas como são, e perguntam: “Por quê?” Eu sonho com as coisas que nunca existiram e pergunto: “Por que não?” Bernard Shaw

INTRODUÇÃO

Percebe-se que muitas organizações estão preocupadas somente com a competência técnica de seus colaboradores. Realizam diversos treinamentos na intenção de propiciar somente a capacitação profissional, este cenário não se limita ao meio empresarial até mesmo universidades renomadas estão mensurando a qualidade do ensino através da competência

técnica de seus alunos; sabemos que ela é importante, mas não é tudo. No aspecto educacional muitas coisas devem ser mudadas, pois o aluno é avaliado, somente, pelo seu conhecimento técnico ou simplesmente através de alguns exercícios feitos em sala de aula, e caso o professor mude alguma coisa o aluno terá dificuldades em resolver. Aí surge a chamada “decoreba” onde, depois de alguns dias, o conteúdo é esquecido.

O conceito da inteligência é muito amplo e a capacitação técnica é somente um dos fatores importantes. No cotidiano, as empresas estão muito competitivas em relação a custo, eficiência, qualidade dos produtos e serviços, onde, na maioria das vezes, tornam-se parecidas. No entanto, as organizações querem crescer, expandir suas atividades, aumentar os seus ativos, porém, muitas vezes não conseguem, porque enxergam o ser humano como máquina, “a galinha dos ovos de ouro” que após o prazo de validade deve ser descartado.

DESENVOLVIMENTO

O homem pleno é aquele que desenvolve as dimensões física, intelectual, emocional e espiritual. Muitas vezes nos deparamos com pessoas com alto grau de capacidade técnica e científica, mas que, em contra partida, são desequilibrados emocionalmente, não conseguem viver em sociedade e odeiam pessoas. No entanto, pela sua competência técnica, são promovidos a supervisores, gerentes e até mesmo a presidentes de organizações que desconhecem as habilidades intrapessoais e interpessoais e o uso correto do poder. Por isso, tratam os funcionários como pessoas inferiores.

Há vários relatos de pessoas que foram discriminadas no trabalho chegando ao ponto de serem tratadas como animais, outras tiveram o seu lado emocional totalmente destruído através de pressões excessivas e metas impossíveis, situações visualizadas no assédio moral, lembrando que isto é crime. Então, quais são os benefícios que as organizações têm quando “líderes” adotam práticas de terrorismo sobre os funcionários? Creio que nenhum. Ao contrário, as pessoas ficarão doentes, desmotivadas, arrasadas e, posteriormente, sairão da empresa.

É importante ressaltar que o diferencial das organizações são os colaboradores; entretanto, o que estes supervisores, gerentes, diretores ou presidentes estão fazendo? Estão destruindo o maior patrimônio da empresa, as pessoas. Empresas com os recursos humanos destruídos estão com sérios problemas, não são competitivas, não têm qualidade, não são criativas. Porém, quando as metas não são cumpridas, os gestores começam a questionar: por que estamos perdendo para a concorrência? Pagamos um salário acima do mercado, temos pessoas extremamente competentes, mas não temos a lucratividade desejada. E agora? Como reverter esta situação? Logo surge uma resposta: fazer com que as pessoas estejam motivadas, querendo contribuir de forma quantitativa e qualitativa, sejam criativas, desenvolvam a intuição e acima de tudo que estejam comprometidas com a empresa.

Atualmente, as pessoas não estão sendo valorizadas como deveriam, mas como diz o ditado “a corda sempre arrebenta no lado mais fraco”, no final das contas julgam que a culpa é

do funcionário que não é esforçado, não tem comprometimento com a empresa e além disso é incompetente; por isso, a solução é demiti-lo. Mas quem deve ser demitido afinal? Este incidente ocorre em várias organizações; situação que necessita urgentemente ser mudada.

Trabalhamos em equipe dentro e fora da empresa. Numa época em que as palavras de maior validade são networking e parceria, pessoas e profissionais se esquecem de avaliar as consequências de seus atos e de visualizar as situações dentro de um contexto maior. Se o fizessem, teriam acesso a uma série de outras opções e decisões que poderiam ter sido tomadas no lugar daquela explosão impetuosa e impensada.

CONCLUSÃO

É preciso que haja um mínimo de equilíbrio emocional para continuar a vida em sociedade, um trabalho com bons resultados, parcerias de sucesso, evitando, assim, desgastes e rupturas. O sucesso depende de um conjunto de habilidades, entre elas a de equilíbrio emocional e de relacionamentos. É a somatória dessas competências que importa. De que adianta um excelente executivo, com faculdade de primeira linha, domínio de três idiomas, MBA e exposição internacional se o(a) profissional não tem equilíbrio emocional para conduzir negociações, aguentar e superar frustrações, vencer obstáculos e crises e, ainda, motivar sua equipe?

O fator físico é muito importante, pois o corpo necessita de exercícios para se manter em forma, evitando transtornos futuros. Por isso, foram criadas áreas de lazer dentro das empresas, disponibilizando, aos colaboradores, ginástica, caminhadas, práticas de esporte, que são fatores fundamentais para o bem-estar do funcionário. No entanto, algumas empresas, e até mesmo funcionários, acham isto uma grande “besteira”, perda de tempo e dinheiro, não podemos esquecer que o corpo humano necessita de manutenção constante. De nada adianta ter um grande conhecimento, desenvolver várias habilidades, ter competência, se a saúde está debilitada.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALVES, Osnei Francisco. **Os passos para o Sucesso**. Curitiba: Ápice Editora, 2007