



O mundo corporativo e a BICICLETA humana



Por SÍLVIO Celestino

Equilíbrio é uma palavra-chavê; talvez seja uma palavra cara demais para ser deixada de lado na vida de empresas e pessoas

A

continuar o ritmo do crescimento econômico em que se encontra o mundo e o Brasil em particular, as corporações enfrentarão desafios cada vez mais complexos. A natureza destes desafios está em como desenvolver as pessoas em um ambiente de muito trabalho e competitividade crescentes. Não são necessariamente diferentes dos atuais, mas a abordagem para encontrar-se a solução terá de ser alterada. Afinal, as empresas somente poderão crescer se pessoas quiserem ou suportarem nela trabalhar

Em primeiro lugar, a vida não é só trabalho. Como podemos observar em inúmeros exemplos ao nosso redor e em casos relatados mundo afora, o estresse tomou conta das organizações e está provocando uma queda no desempenho de seus funcionários e líderes. Dores nas costas, ataques cardíacos, síndrome do pânico, problemas gastrointestinais e toda a sorte de doenças que poderiam ser perfeitamente evitadas com uma jornada de trabalho

dentro de limites aceitáveis e clima organizacional positivo. Nada de ilusões: a quantidade de trabalho irá aumentar ao longo do tempo e a razão é muito simples: não temos profissionais e líderes desenvolvidos em número suficiente para fazer o Brasil funcionar, e isto ocorre também em outras partes do mundo. Portanto, quem estiver no mundo corporativo terá de trabalhar cada vez mais.

Computadores, celulares, internet, iPods, iPhones e outros "is" supostamente deveriam nos dar maior produtividade e, conseqüentemente, mais tempo para outras atividades como o lazer. Quantas vezes você já foi trabalhar mesmo doente, mas tinha de estar presente em uma reunião, na entrega de um relatório ou até mesmo em uma apresentação em público? Entretanto, essa postura leva todos —principalmente os líderes executivos— a ultrapassar seus limites em outras dimensões humanas: física e psicológica, principalmente. É quando o estresse cobra seu preço e conduz o indivíduo a uma parada forçada.

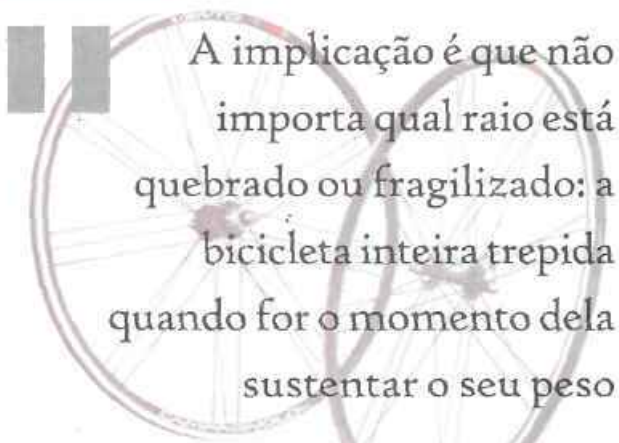
Neste ponto, é necessário uma nova abordagem quanto às questões de produtividade: o reconhecimento das várias dimensões humanas e como abrir espaço para que a pessoa se desenvolva em todas elas —e não apenas nas dimensões do trabalho e financeira. Uma dimensão humana é tudo aquilo que a pessoa investe tempo para desenvolver: trabalho, estudo, lazer, saúde (física, psicológica, mental), maturidade espiritual, relações relevantes (pais, família e amigos), entre outras. Como fazer para que a pessoa se fortaleça em todas elas e, deste modo, possa viver de forma plena, inclusive dentro da empresa, é o desafio de todos.

Temos de enfrentar a complexidade que é ser um ser humano. Ou seja, não há fórmulas mágicas e prontas que possam dar conta de todas essas dimensões. Muitos olham para essas questões como se fossem pilares de sua vida. Então, possuem pilares profissional, psicológico, espiritual, da saúde, das relações e assim por diante. Se as dimensões humanas fossem pilares de nossa existência, seria possível fazer com que na ausência ou fragilidade de um desses pilares o outro sustentasse o ser humano. Por exemplo, uma pessoa mergulhar de corpo e

Há ainda muita
confusão dentro de
empresas na
avaliação de certos
comportamentos,
principalmente de
seus líderes: pessoas
mal educadas são
tratadas como se
fossem exigentes

alma no trabalho após a morte de seu pai, ou uma pessoa dedicar-se profundamente a seu par após perder o emprego. É nisto que constitui o equilíbrio estático, ou seja, se um pilar faltar ou falhar, outros seguram o edifício.

Entretanto, considere como possibilidade que nós, como seres humanos, não somos assim. Nossas dimensões não se comportam de forma estática como pilares que, uma vez construídos, estão sempre do mesmo tamanho segurando um edifício sem grandes mudanças estruturais. Na verdade nossas dimensões são mais parecidas com os raios que ligam o eixo da bicicleta ao aro da roda. A implicação é que não importa qual raio está quebrado ou fragilizado: a bicicleta inteira trepida quando for o momento dele sustentar o seu peso. Portanto, nosso



equilíbrio é dinâmico, e não estático. Podemos afirmar que nós e nossas dimensões somos uma verdadeira bicicleta humana. Dependemos de cada raio e não há um mais importante que outro. Além disso, não é apenas quando uma destas dimensões está fragilizada que a bicicleta se desequilibra. Quando uma delas evolui, por exemplo, com uma promoção, todas as demais precisam ser revistas. Na verdade, podemos viver 200 anos e sempre ter algo a evoluir.

Nas empresas ainda é uma situação sem solução. Ou seja, como fazer para que as pessoas possam equacionar todos esses elementos e ainda assim produzir na velocidade e nas demandas do mercado cada vez maior e mais competitivo? Atualmente, as corporações que estão sendo bem-sucedidas são aquelas onde o clima organizacional é positivo, apesar do volume de trabalho ser intenso. Observamos claramente o quanto o clima positivo paga dividendos. Nos mercados em crescimento, muitos profissionais estão deixando as empresas onde foram mal tratados por líderes para serem contratados por empresas onde há preocupação com o clima organizacional e com os relacionamentos interpessoais. Na realidade, ainda há muita confusão dentro de empresas na avaliação de certos comportamentos, principalmente de seus líderes: pessoas mal educadas são tratadas como se fossem exigentes; palavrões vistos como sinceridade, deslealdade como descontração, desrespeito como agilidade e toda sorte de comportamentos inapropriados que levam a um clima organizacional muito negativo. E é este clima negativo que

impacta os resultados da empresa ao longo prazo. Afinal, uma pessoa submetida a um ambiente desagregador por longo período só pode desmotivar-se e desejar tudo, menos o sucesso da empresa em que trabalha.

Não é apenas o meio ambiente que está demandando mais respeito e também não é só o Senado Federal que precisa de mais compostura. Líderes e profissionais em todos os níveis precisam evoluir para um relacionamento maduro, cordial e ético, onde o convívio possa ser pautado em algo mais que o compromisso entre empresa e funcionário, como a preocupação com a longevidade e o desenvolvimento de ambos. Não é fácil nem respostas prontas, todos nós temos de trabalhar autenticamente na busca pelo aprimoramento do modelo empresarial em vigor, que é bem-sucedido sob o ponto de vista econômico, mas precisa evoluir sob a ótica de aprimorar pessoas e relacionamentos. Portanto, a direção é: o desenvolvimento humano. Sendo assim, as empresas poderiam parar de se ver somente como vendedoras de carros, computadores, aço, petróleo, e passara se comportar como empresas que desenvolvem pessoas vendendo carros, computadores, aço, petróleo e assim por diante. Afinal, se não desenvolvermos pessoas, especialmente líderes, não teremos como conduzir os negócios no futuro. Atualmente, observa-se que são as corporações que de forma embrionária têm esta visão as que estão sendo melhor sucedidas em sua longevidade e lucratividade