



linha
aberta

COPA DO MUNDO

Tudo o que você precisa saber sobre o evento esportivo mais esperado do Brasil

NEYMAR, MUTA ESPERANÇA E MUTA PRESSÃO DURANTE A COPA

O QUE OS CRAQUES DO FUTEBOL ESTÃO FALANDO DA COPA

PETISCOS SAUDÁVEIS PARA A COPA DO MUNDO

OS HOTÉIS DAS SELECÇÕES DURANTE A COPA DO MUNDO NO BRASIL

TABELA DE JOGOS DA COPA DO MUNDO BRASIL 2014

www.linhaaberta.com
ano 18 | edição 180 | junho 14



ERRAR, FALHAR... POR QUÊ NEGAR?



Tenho percebido que as pessoas vão entendendo, cada vez mais, que errar faz parte do processo de ser humano. E começam a ser mais complacentes e menos exigentes consigo mesmo e com o outro.

É isso não quer dizer, absolutamente, que estejam abrindo mão da qualidade. É também não estou fazendo nenhuma apologia à falta de precisão.

Se errei, por que não posso assumir esse meu erro? Outro dia ouvi de um gestor que "não posso me dar o direito de errar". Isso já é um erro, pois, é lógico que em algum momento da sua vida, ele irá errar.

Eu estava assistindo o dvd de um show de uma famosa cantora, quando ao iniciar uma música, ela parou, pediu desculpas ao público e ao maestro, e informou que havia esquecido de colocar o fone de ouvido. Colocou o aparelho e voltou a cantar e o público aplaudiu.

O que foi melhor? Ela assumir que esqueceu o tal equipamento, pedir desculpas e voltar a exercer a sua atividade corretamente ou seria melhor ela arriscar a continuar ou ainda, o que é pior, culpar alguém por um possível insucesso?

Vamos fazer um paralelo desta ação da artista com a posição a ser tomada por um gestor. O que acontece quando um líder assume seu erro? Os seus liderados valorizam a ação e passam a admirá-lo ou acontece o contrário? Os liderados perdem a confiança nele?

Estou falando assim porque a maioria dos gestores tem um comportamento de certa forma padrão: não aceitar o próprio erro (mesquanto não perdoem os erros dos liderados).

Pense: será que já não está na hora de revermos os nossos conceitos sobre essa exaltação exacerbada ao acerto? Afinal de contas, até o momento atual, o nosso paradigma é que acertar é tudo: essa é a nossa verdade e é isso que sabemos!

Entretanto, o filósofo alemão Nicolau de Cusa, na sua

obra mais importante, a "Deiua Ignorância", diz que quanto mais sábio uma pessoa for, mais ela reconhecerá a ignorância que lhe é própria. Contradição? Não, apenas um modo diferente de ver "a verdade". Ele afirma ainda que o nosso conhecimento conceitual é meramente aproximativo.

Será que você não está condicionado a não assumir os próprios erros? Ter como verdade que a certa, enquanto líder, é não assumir os erros? Tente analisar a sua trajetória profissional e ver as consequências das situações nas quais você esteve envolvido e independentemente da gravidade ou da importância que foi dada ao erro, como a sua equipe reagiu. Agora recomendo que você faça outro exercício: tente reconstruir mentalmente a situação.

O que você teria feito de diferente? Como a equipe estaria reagindo? Seria mais produtiva?

É claro que mudar não é tão simples, principalmente se você ocupa uma posição no alto escalão da empresa. Afinal, na sua cabeça pode estar se passando algumas mensagens contraditórias ao que estou sugerindo, mas, vale a pena tentar. Afinal, é algo que não tem volta. E se você não muda, alguém estará mudando e ganhando a simpatia dos liderados, que se traduz em maior comprometimento, motivação, produtividade, etc.

Entendo que essa é mais uma etapa nos processos espontâneos que a gestão de pessoas está sendo submetida, reagindo ao ser humano que está em nós. Essa etapa também está levando os gestores das amarras as quais eles mesmos se submetem, mostrando que não é necessário resistir a nós ou buscar ideias mirabolantes para aparecer bem juntos às pessoas que lideram.

Lembre-se: O sucesso de um líder com as pessoas está nas ações simples, como o estabelecimento de um relacionamento de admiração e confiança. É sucesso que você quer ou não? Pense nisso: aja e seja feliz! 🍀

>>> Odilon Medeiros é Consultor em gestão de pessoas, coach, palestrante, professor universitário, mestre em Administração, especialista em Psicologia Organizacional, pós-graduado em Gestão de Equipes, MBA em vendas. Contatar: om@odilonmedeiros.com.br / www.odilonmedeiros.com.br