

linha aberta



www.linhaaberta.com
ano 18 | edição 191 | julho 14

A BUSCA DA JUVENTUDE

*O que muda no
corpo do homem e
da mulher depois
dos 40 anos*

RUGAS E AUMENTO
DE PESO SÃO OS DOIS
VILÕES NA LUTA CONTRA
O ENVELHECIMENTO

O PODER DA ALIMENTAÇÃO
SAÚDAVEL E DO
EXERCÍCIO FÍSICO

ERRAR,
FALHAR...
POR QUE
NEGAR?

9 PERFIS DE INSTAGRAM
QUE REGISTRAM VIAGENS
DE MANEIRA INUSITADA



ODILON
MEDEIROS
Desenvolvimento
Empresarial e Humano

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 o certo, 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, reagitando o ser humano que está em nós. Essa etapa também está livrando os gestores das amarras as quais eles mesmos se submetem, mostrando que não é necessário miserar 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. E 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