



MAPA Consulting - Management and Performance Associates – Fevereiro de 2005

O leão e a gazela

Outro dia recebemos uma dessas inúmeras histórias que aparecem nas nossas Caixas de Entrada, que à primeira vista parecia mais um conto divertido, mas que encerrava uma mensagem bastante eloqüente. Aqui vai a história:

Todas as manhãs, na África, a gazela desperta. Ela sabe que deverá correr mais rápido do que o leão mais rápido, ou será devorada.

Toda as manhãs, na África, o leão desperta. Ele sabe que deverá correr mais rápido do que a gazela mais lenta, ou morrerá de fome.

Quando o sol surge, não importa se é leão ou gazela, é melhor começar a correr.

Não importa em que parte da cadeia produtiva estejamos, que elo da corrente representemos, cada um de nós tem um propósito muito claro ao levantarmos todos as manhãs. O problema começa quando nos esquecemos ou não queremos nos lembrar para que estamos nos arrumando.

Sem sentido de propriedade, sem um genuíno comprometimento com os objetivos e expectativas que fazem parte de nosso acordo de desempenho, os resultados obtidos estarão muito aquém daqueles que potencialmente poderiam ser.

É fácil notar quando pessoas ou equipes demonstram baixo grau de comprometimento, pois elas, entre outros sinais:

- ⇒ Comunicam-se de forma ambígua quanto à direção e prioridades do que deve ser feito
- ⇒ Não demonstram entender o impacto que provocam nos demais quando não entregam a tempo uma tarefa ou tomam uma decisão sem ponderar suas conseqüências
- ⇒ Perdem o foco
- ⇒ Limitam seu potencial criativo e de excelência
- ⇒ Buscam culpados ou desculpas quando algo dá errado

Você, como gestor de desempenho ou de relacionamento, pode contribuir muito na reconquista do comprometimento das pessoas trabalham com você. Estas dicas seguramente irão ajudá-lo (a):

- Ao solicitar uma atividade ou estabelecer um objetivo, comunique-se claramente, dizendo o quê e por quê essa atividade ou objetivo são necessários. Quando a mensagem está dentro de um contexto definido, eliminamos a ambigüidade.
- Evidencie a importância da contribuição dessa pessoa (não importa sua função) para os resultados globais e para o êxito das operações.
- Incentive-a a manifestar suas opiniões, posições, alternativas, inquietudes e idéias.
- Alinhe as atividades ao seu perfil, às suas fontes de energia. Nada pior do que fazermos o que não gostamos, sem



entender porquê fazemos e sabendo que não se interessam pelas nossas idéias.

Lembre-se que as pessoas se comprometem com o que dizem, não com que escutam!

Até nossa próxima newsletter! Seu feedback é muito bem-vindo!