

PECADOS MORTAIS NA GESTÃO DE PESSOAS. UM EXAME DE CONSCIÊNCIA

Por João Alfredo Biscaia

Acredito que a expressão "**exame de consciência**" seja mais conhecida por pessoas que estudaram na infância ou adolescência em instituições religiosas, de padres, freiras, ou irmãos maristas, como foi o meu caso.

Para aqueles que não estão muito familiarizados com esse termo, explico que exame de consciência consiste em fazer uma cuidadosa e atenta análise e reflexão a respeito dos pecados "mortais e veniais" que praticamos em determinado período. Esse exame era obrigatório para a preparação do sacramento da confissão, pois comungar com pecado se constituía em um sacrilégio. Além disso, éramos alertados que não adiantava "esquecer" de alguns pecados praticados, pois ELE – DEUS - na sua onipotência e onipresença, tudo sabia, inclusive os seus pensamentos. Portanto, não adiantava "mentir para você".

Tendo como referencial essas lembranças, resolvi preparar um questionário que pode servir de guia para um "exame de consciência gerencial".

As 11 primeiras questões referem-se aos "pecados mortais" da Gerência, relacionados à gestão de pessoas. No artigo do mês de outubro, pretendo relacionar os pecados veniais, aqueles que não têm a mesma gravidade, e que não nos levam para o "inferno".

O gabarito de respostas obedece ao seguinte parâmetro:

- Mais de cinco respostas negativas: As possibilidades de você arder no fogo eterno do inferno são bastante grandes;
- De 5 até 3 respostas negativas: Você terá que permanecer no purgatório para se redimir de alguns graves pecados.
- Apenas 2 respostas negativas: Você está premiado com felicidade gerencial eterna.

Recomendamos, enfaticamente, que suas respostas retratem seu comportamento real (e não o ideal), pois ninguém terá acesso a esse exame de consciência gerencial.

1. Você está absolutamente convicto e seguro de que todos os seus colaboradores sabem exatamente o que você espera deles em termos de resultados? Já perguntou isso a eles?
2. Esses resultados são mensuráveis, em termos de um dos seguintes fatores: custo, tempo, quantidade ou qualidade? Lembre-se que tudo que não pode ser medido, não pode ser melhorado nem mesmo cobrado.
3. Você tem o hábito de dialogar com seus colaboradores a respeito de questões relacionadas à motivação, vontade, garra e disposição (deles) para o trabalho? Você é capaz de dizer o que cada um dos seus colaboradores "mais gosta" de realizar?
4. O salário que a empresa paga a seus colaboradores tem retorno comprovado? Isto é, eles contribuem com um trabalho cujo retorno tem valor maior do que recebem mensalmente?

- 5.** Você pode comprovar essa sua afirmação? Você costuma tirar férias regularmente? Você tem um substituto que responde por você em sua ausência? Se você for promovido, sabe quem indicará para o seu lugar?

- 6.** Nos últimos 30 dias você recebeu de seus colaboradores alguma sugestão ou comentário a respeito de melhores formas de alcançar os resultados da sua Gerência?

- 7.** Você convive confortavelmente com opiniões e sentimentos diferentes dos seus?

- 8.** Você sabe exatamente qual foi a última vez que concordou com uma ideia ou sugestão de seus colaboradores; reconhecendo a contribuição deles como sendo melhor e mais apropriada que a sua própria ideia?

- 9.** Você costuma observar com toda a atenção a postura/comportamento (tensão ou descontração) das pessoas que fazem parte do seu ambiente de trabalho?

- 10.** Nos últimos quinze dias você teve oportunidade de constatar que algum de seus colaboradores realizou uma atividade com excelentes resultados para a empresa, elogiando-o por isso?

- 11.** Você realmente está feliz/satisfeito com as pessoas que trabalham com você?

Por favor, calcule agora o total de respostas negativas, comparando-o com o gabarito no início do texto.

Utilize as respostas negativas como um primeiro passo para melhorar sua atuação como Gestor de Pessoas.

Se quiser ir mais a fundo, escolha um de seus subordinados e responda com ele as 11 perguntas (consenso). Nesse caso você terá uma "foto" mais realista de sua atuação como Gestor de Pessoas.