

REESCREVENDO AS REGRAS PARA A ERA DIGITAL

O relatório da Deloitte sobre tendências globais em RH deste ano traz informações importantíssimas que exigem uma profunda reflexão dos profissionais de RH.

Conduzida entre mais de 10.000 profissionais em 140 países, a pesquisa foi enriquecida com análises dos problemas sociais, econômicos, políticos, tecnológicos e culturais que os líderes empresariais, de RH e empregados enfrentam em todo o mundo. Ela mostra que a característica principal da nova era não é tão somente a mudança, mas sim como a sua aceleração vem criando novas regras para os negócios e para os recursos humanos.

As organizações enfrentam um contexto radical para lidar com o mundo, o ambiente e a força de trabalho. Os líderes empresariais, em sua maioria, já experimentaram essas mudanças em seus negócios e suas vidas pessoais e estão preocupados com o impacto dessas transformações, que não se limitam apenas à tecnologia, mas abrangem a sociedade como um todo.

Um “novo conjunto de regras” está sendo gestado para dar sentido a esse novo panorama. Essas regras refletem as mudanças na mentalidade e no comportamento que se acredita serem necessários para liderar, organizar, motivar, gerenciar e envolver a força de trabalho do século XXI.

Embora seja difícil prever quais práticas comerciais emergentes nos aguardam, é impossível ignorar a necessidade de mudanças. Este relatório é um apelo à ação para líderes de RH e negócios, que devem entender o impacto das mudanças e desenvolver novas regras para a relação entre pessoas, trabalho e organizações.

É bastante claro que a tecnologia está avançando a uma taxa

sem precedentes. Tecnologias como inteligência artificial, plataformas móveis, sensores e sistemas de colaboração social estão revolucionando a forma como vivemos, trabalhamos e comunicamos, e o ritmo está apenas acelerando. Isso causa estresse para os indivíduos, bem como para as sociedades. A pesquisa mostra que funcionários e organizações estão mais “atarefados” do que nunca.

A produtividade do negócio, porém, não acompanhou o progresso tecnológico. Dados de várias fontes mostram que o crescimento da produção continua baixo apesar da introdução de novas tecnologias no ambiente de negócios.

Outro dado interessante que o relatório apresenta, é a comparação entre a evolução da tecnologia com a taxa de adaptabilidade dos indivíduos, das organizações e das políticas públicas no uso dessa tecnologia. Os indivíduos têm uma taxa de evolução muito maior do que as organizações e as políticas públicas, apesar de ainda estarem bem distantes do nível de adaptação que a tecnologia lhes oferece.

Compreender as diferenças de evolução entre tecnologia, indivíduos, empresas e política pública, é essencial para navegar efetivamente no mundo do capital humano. O RH tem um único papel a desempenhar: apoiar líderes e organizações a adaptar-se mais eficientemente à tecnologia e assessorar as pessoas a viverem novos modelos de trabalho e carreiras, bem como assessorar a empresa a se renovar e incentivar mudanças na sociedade e nas políticas públicas.

Hoje novas tecnologias de trabalho e novos conjuntos de habilidades profissionais são necessárias. Como demonstra o relatório, o problema não é simplesmente treinamento ou planejamento de novas e melhores carreiras. As empresas devem se concentrar mais em fortalecer suas lideranças e estruturas e criar estratégias de carreira, mobilidade de talentos, ecossistemas organizacionais e redes para facilitar tanto o desenvolvimento individual como o organizacional.

A pergunta é: você está pronto? O estudo da Deloitte está disponível no site: [hc-2017-global-human-capital-trends-us](https://www.deloitte.com/us/hc-2017-global-human-capital-trends-us).

BUSINESS PARTNER COMO GESTOR DA CADEIA DE VALOR

A área de Recursos Humanos a partir da segunda onda de sua transformação, iniciada por volta de 2005, começou uma jornada importante em sua história ultrapassando a fronteira da gestão clássica e entrando na era do RH voltado para o negócio. Aquilo que tinha sido nos últimos dez anos um enorme esforço de capacitação e integração da sua infraestrutura deu lugar ao desenvolvimento de novas capacidades e soluções em gestão de pessoas diretamente conectadas com o negócio.

Muitas empresas naquela ocasião redesenharam suas áreas de RH acompanhando o modelo de RH Estratégico sugerido pelos gurus e capitaneados por [David Ulrich](#). Neste modelo o papel central de relacionamento entre profissionais de negócios e de RH deveria ser conduzido por um experiente profissional de RH que teria a responsabilidade de prover ao líder de negócio as soluções em gestão de pessoas que garantissem o resultado estratégico de sua área. A esse profissional deu-se o nome de **[Business Partner](#)** (BP).

Muito tempo já se passou e a complexidade do mundo corporativo cresceu de tal forma que tem exigido dos profissionais de negócio atualizações constantes para acompanhar as grandes mudanças, não só no aspecto do contexto empresarial, mas também na dimensão da inteligência emocional exigida para lidar com tantas mudanças.

A importância do BP na entrega dos resultados cresceu na

medida em que novas gerações passaram a conviver profissionalmente com as mais antigas provocando, de certa forma, um encontro de diferentes modelos mentais e formas de ver o mundo que demandaram mudanças significativas na cultura e vida organizacional.

Além de fortalecer a força psíquica dos profissionais da unidade produtiva, através de sua motivação e qualidade de ação, o BP aprendeu a trabalhar com instrumentos inteligentes de gestão e medição de resultados. Muitos adquiriram grande experiência em realizar o planejamento de pessoas para sustentar a estratégia de uma área de negócios colocando ênfase no crescimento sustentável de receita, aumento da lucratividade, capacidade de execução da estratégia, velocidade da mudança, flexibilidade organizacional, inovação, programas de reconhecimento e recompensa, entre muitos outros.

Pode-se dizer que o papel do BP expandiu de tal maneira que não é nenhum exagero dizer que hoje ele apoia todos os elementos humanos, presentes em uma cadeia de geração de valor, a cumprirem sua missão, papéis e responsabilidades.

FRUSTRAÇÃO – O INIMIGO SILENCIOSO

Em qualquer situação que a vida nos coloca, se não conseguirmos manter um processo de cumulação da energia primordial que nos dê força de superação, será improvável que alcancemos o que de fato queremos.

Os estudos mais avançados em [Neurociência](#), comportamento e cognição nos oferecem pistas interessantes de como nosso cérebro e campos de força ao redor de nossos corpos se

relacionam e respondem a determinados estímulos que vivenciamos no dia a dia.

As nossas forças interiores são influenciadas, tanto pelos fatores externos à nossa vida quanto por aqueles que fazem parte do nosso jeito de ser. Uma boa notícia adiciona energia. O otimismo e a autoconfiança preservam a energia. O contrário drena energia.

Essa dinâmica faz parte de nossa natureza e, na maioria das vezes, não temos consciência de como tudo isso se processa dentro de nós. Não sabemos, exatamente, quanto de energia temos disponível, mas no íntimo percebemos claramente o nível de nossa motivação.

As organizações quando buscam gerar engajamento em seus funcionários não levam em consideração esta dinâmica pessoal presente em cada ser humano. Elas desenvolvem programas, muitas vezes, carentes de sustentação e que inviabilizam o comprometimento das pessoas, simplesmente porque tais programas não conseguem manter a motivação organizacional.

Em um ambiente de trabalho, a frustração não é simplesmente deixar de conseguir algo que se deseja. Ela é mais sofisticada, pois envolve a incapacidade do funcionário em obter sucesso em seu papel devido a barreiras organizacionais ou à incapacidade de trazer para o seu trabalho a maior parte de seus talentos individuais, habilidades e capacidades.

Na verdade, os funcionários frustrados, embora talvez insatisfeitos com certos aspectos de seu trabalho, são comumente satisfeitos com a organização como um todo. Eles normalmente não se queixam e isso pode tornar a frustração difícil de se identificar.

Quando confrontados com a frustração, muitas pessoas, por ainda estarem motivadas na organização, procuram resolver o problema, mas quando isto não acontece, elas simplesmente desistem e deixam a empresa ou se desconectam emocionalmente a

ponto de perder a motivação. Em ambos os casos, é uma enorme perda para a organização.

É importante entender que frustração, desmotivação e insatisfação são distintas entre si. No entanto, a íntima conexão entre elas é suficiente para drenar toda uma energia existente em uma pessoa engajada. Sua perda se inicia sutilmente com a insatisfação, ganha velocidade com a frustração e se exaure na desmotivação.

Para evitar riscos como este e ainda obter vantagens competitivas, as empresas devem preparar melhor seu ambiente de trabalho. Devem desenvolver programas que permitam aos funcionários enriquecerem sua experiência dentro da empresa. Não é só criar canais onde eles possam discutir suas frustrações. É propiciar conexões internas e externas que lhes permitam aprendizados contínuos, ao mesmo tempo em que eles executam suas funções, inovam e contribuem.

Ter uma estratégia permanente de engajamento é fundamental e sua essência deve estar pautada em três pilares básicos: a contínua construção da confiança dos empregados no futuro da empresa, a garantia das oportunidades de desenvolvimento profissional e a existência de programas coerentes de reconhecimento e recompensa.

Pare de satisfazer as vontades alheias!

“A maioria de nós tem áreas suficientes em nossas vidas onde temos de satisfazer outras expectativas. Deixe sua corrida ser sobre suas próprias esperanças e sonhos”.

Meb Keflezighi – fundista norte-americano.

Você já se questionou sobre o porque de ter tomado certas decisões, ou mesmo se deparou exercendo alguma atividade em que não sentia ter propósito?

Provavelmente a falta de motivação já virou uma constante na sua vida, e mesmo que você tenha se dado conta disso, ainda assim, continua considerando opiniões alheias quando precisa definir um assunto.

Se isso soa como um dilema rotineiro, não se preocupe! Você, da mesma forma que a maioria dos seres humanos, tem dificuldade de tomar decisões por conta própria sem sofrer interferência de terceiros.

Não que consultar outras pessoas que confiamos seja errado – muito pelo contrário. O que de fato acontece é que depositamos muito mais confiança nos dogmas e conceitos

presentes em nossas instituições do que em nós mesmos.

Fato é que temos um enorme medo de ousar! A ousadia é vista como rebeldia e sair dos conceitos arraigados soa como um risco inapropriado, ao qual muitos de nós não está disposto a correr.

É importante entender que ousadia não tem a ver com falta de responsabilidade. Existem regras e condutas que devem ser seguidas, pois elas são fundamentais para nossa segurança e, da mesma forma, exercer atividades moralmente baixas e pouco construtivas irão resultar em infelicidade.

No entanto, me refiro aqui à falta de ousadia que temos para sermos protagonistas de nossas vidas. É necessário refletir quanto esforço investimos para realizar coisas que não gostamos, e quão pouco fazemos para desenvolver nosso autoconhecimento.

O ser humano moderno sofre uma dicotomia constante entre “**si próprio**” e o “**outro**”. O medo do erro, da falta, do não pertencimento e do julgo alheio é uma constante em nossas vidas.

O instinto de sobrevivência impera frente à existência plena, e muitas vezes sentimos que não somos merecedores de prosperidade quando ousamos de verdade.

Contudo, sair desse paradigma requer muita coragem e predisposição, pois temos poucos instrumentos e pessoas eficientes capazes de apontar um caminho assertivo para o nosso desenvolvimento.

Provavelmente você irá se frustrar com a maioria dos conselhos que irá ouvir, pois todos eles serão respostas prontas e vazias. O ser humano julga e aconselha baseado em suas perspectivas e experiências, e são pouquíssimos

aqueles que conseguem ter empatia e dar boas dicas.

É raro encontrar alguém que faça perguntas pertinentes, que nos propiciem uma reflexão profunda, capaz de prover *“insights”* poderosos.

Qual foi a última coisa que você fez por si mesmo? Talvez, ao passo que reflita sobre esta pergunta, irá notar que há muito tempo não toma uma decisão genuína. Se isso for verdade, é hora de mudar!

Se você não conseguiu ainda uma pessoa que lhe fizesse perguntas inteligentes a fim de propiciar uma reflexão assertiva, não tem problema!

Faça você mesmo as perguntas. Na próxima vez que for tomar uma decisão ou ouvir uma opinião, reflita se elas fazem sentido. É importante estar atento às armadilhas do nosso ego. Quando ficamos muito tempo condicionados a ouvir o externo não criamos uma estrutura interna que nos permita tomar decisões sem sentir medo.

Ao passo que decidimos ousar, iremos nos defrontar com as vozes de nossa personalidade, como: **“ah...isso não vai dar certo”**, **“você vai errar”**, **“você está perdendo tempo”**. Tenha em mente que isso irá acontecer, e é necessário ter foco no objetivo para enfrentar as dissonâncias que o nosso cérebro irá apresentar.

Mas o que eu mais gostaria de ressaltar é o seguinte: não se feche caso as primeiras tentativas não resultem no efeito desejado! Este é, sem dúvida, um dos maiores limitadores para o nosso empoderamento pessoal. A maioria dos indivíduos desistem quando começam a ousar e não atingem os objetivos no tempo almejado, ou quando se deparam com o erro.

Portanto é importante não se fechar, caso as coisas não ocorram como o esperado no começo. Como já dizia o poeta desconhecido: **“Somos feitos de hábitos sem sentido,**

inflexíveis e desmotivadores, e o nosso maior hábito é não querer sair da zona de conforto”, por mais vazia que ela seja”.

Se satisfazer a vontade alheia já virou algo habitual em sua vida, não pense duas vezes – **MUDE!!!!**

O começo pode ser desconfortável, mas os resultados serão gratificantes.

HIGIENIZANDO O PENSAMENTO E O SENTIMENTO

Higiene é ao mesmo tempo um valor, uma prática e um hábito. No Wikipédia encontramos a [etimologia](#) da palavra que deriva de *Hígia*, Deusa grega da saúde. Consiste na prática do uso constante de elementos ou atos que causem benefícios aos seres humanos, como bem-estar e saúde perfeita.

Nós lavamos as mãos antes das refeições, bem como os alimentos que vamos ingerir, com o propósito de impedir que pequenos e maus organismos contaminem a nossa saúde e prejudiquem nosso bem-estar.

Mas, paradoxalmente, não tomamos nenhum cuidado ao ler uma notícia, ver um vídeo, ou checar mensagens nas mídias sociais. Para muitos de nós, a lógica está em que não há nenhum microrganismo que nos possa prejudicar fisicamente, mas do ponto de vista psíquico tais informações podem contaminar seriamente nossa forma de pensar e sentir induzindo-nos a erros constantes em nossas vidas. Incoerente, não?

Somos mais de 3 bilhões de usuários de internet acessando e enviando dados, gerando uma quantidade imensa de transações a cada minuto. A maioria de nós não tem noção de quantos [bytes](#) de informação chegam às nossas vidas todos os dias. Isso sem mencionar a televisão, o rádio, os jornais, os vizinhos...

E daquilo que nos chega, como reconhecer o que é bom e verdadeiro para as nossas vidas e sociedade? Algumas informações são descaradamente destrutivas e sem nexos, mas outras são sutilmente embaladas sugerindo sensações de desejo e posse, principalmente quando sistemas de reconhecimento financeiro estão presentes.

Higienizar os pensamentos e sentimentos significa depurar, conscientemente, todas as informações que recebemos e não permitir que elas alterem os valores primordiais que dão sentido e significado para as nossas vidas.

Não é uma tarefa fácil porque a palavra chave de todo o processo de higienização mental e emocional chama-se consciência. Nem todos estão nos mesmos patamares de experiência e conhecimento, portanto cada um de nós vê a realidade ao redor do seu jeito. É preciso ampliar mais e mais a nossa capacidade de percepção para poder entender aquilo que apoia o nosso crescimento daquilo que produz ilusão.

O sistema imunológico do nosso corpo físico se desenvolve naturalmente à medida que experimentamos a vida. Já no campo psíquico as defesas são construídas por nós mesmos de acordo com as emoções que sentimos a cada momento vivido. O corpo físico cria a imunidade inteligentemente, o corpo psíquico também cria defesas, mas nem sempre favoráveis ao nosso desenvolvimento.

O que isto significa em nossas vidas? Significa que temos que ter o controle das informações e sensações que entram em nossos corpos e mentes. Isto é, higienizar os estímulos que darão vida aos nossos pensamentos e sentimentos.

Pense nisso (1): os cientistas dizem que a nossa força psíquica influencia o [mundo quântico](#) a ponto de trazer para as nossas vidas uma experiência relativa ao que pensamos e sentimos tornando-nos cocriadores de realidades.

Pense nisso (2): se nós não dominamos o que entra e sai das nossas mentes, quem cria a nossa realidade? O nosso chefe? A imprensa? O big brother? O padre? A esquerda? A direita?

Pense nisso (3): se nós quisermos mudar a realidade ao nosso redor teremos que, obrigatoriamente, retomar as nossas vidas em nossas mãos e influenciar os acontecimentos dos quais temos interesse que aconteçam, sempre lembrando que nós somos responsáveis pelo que fazemos e também pelo que não fazemos. Portanto, vamos fazer conscientes e bem feito.

[A Cultura, a Lebre e a Tartaruga](#)

Todos conhecem o [famoso conto da lebre e da tartaruga](#) que apostaram uma corrida para ver quem era a mais rápida. Quando falamos sobre cultura nas organizações a história parece ser muito semelhante.

Um dos aspectos organizacionais mais difíceis de lidar é a cultura. O assunto é, ao mesmo tempo, extenso e denso e sua compreensão depende muito mais de se ter sensibilidade para tratar de temas delicados, do que propriamente se utilizar de uma metodologia que tenha alguma lógica ou coerência.

A cultura, como definiu [Edgar Schein](#), é um conjunto de artefatos visíveis e invisíveis que determina o comportamento das pessoas dentro da organização. É o jeito de como as coisas

são feitas dentro de uma empresa. Parte é visível e está disponível nas chamadas políticas organizacionais e parte é invisível, portanto volátil, que interfere sutilmente no comportamento pessoal.

Na imensa maioria das vezes, essa força que direciona as ações das pessoas, está em contradição com o que elas buscam obter nos empreendimentos de que fazem parte.

É muito comum ver empresas que têm o crescimento e a diversificação como pontos essenciais de suas estratégias e, no entanto, apresentam estruturas rígidas e não colaborativas, quando, para serem coerentes, deveriam fundamentar suas ações com flexibilidade e autonomia. É um paradoxo? Não, é uma lamentável contradição.

A abordagem básica deste artigo é mostrar que muitas das decisões tomadas nas organizações e que influenciam a sua cultura são baseadas em atitudes muito parecidas com as da lebre na fábula de Esopo. São decisões tomadas dentro dos padrões que definem o **“Sistema 1”** do autor **[Daniel Kahneman](#)** em seu livro **[Rápido e Devagar](#)**.

Nesse sistema, o rápido, a organização opera automática e velozmente, com pouco ou nenhum esforço de percepção de controle voluntário, de situações que deseja criar para mudar conscientemente a sua cultura. As atividades seguem-se umas às outras sem que haja um resultado lógico de sequência e consequência. Enquanto dura esse processo mais intuitivo do que objetivo, o ambiente de trabalho acusa o desequilíbrio organizacional resultado das decisões contraditórias e antagônicas que se manifestam. É como a lebre, que ciente de sua velocidade não se importa que outras coisas lhe tirem o foco do objetivo principal.

Já o **“Sistema 2”** de Daniel Kahneman, opera diferentemente e lembra a disciplina e persistência da tartaruga. Ele representa a organização consciente, que raciocina, que tem

crenças, faz escolhas e decide o que pensar e fazer a respeito de algo. Com uma leitura inteligente do ambiente de negócios e ciente da complexidade das mudanças toma decisões respeitando os valores pessoais e promovendo uma lenta, porém persistente construção de resiliências.

Os sistemas 1 e 2 não são excludentes! Eles operam muitas vezes de forma cooperativa. Como diz Daniel Kahneman “as operações automáticas do “Sistema 1” geram padrões de ideias surpreendentes e complexas, mas apenas o “Sistema 2”, mais lento, pode construir pensamentos em séries ordenadas de passos, e somente ele pode dominar os irrefreáveis impulsos e associações do “Sistema 1””.

Mudar uma cultura organizacional exige inteligência, intuição, experiência, escolha e concentração. Lebres e tartarugas são figuras de retórica que nos ensinam a importância do autoconhecimento. A cultura em uma organização é como a força psíquica no ser humano. É preciso entendê-la e respeitá-la para se fazer um bom uso dela.

A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO COMO MODELAGEM DOS RELACIONAMENTOS FUTUROS

Avaliação de desempenho sempre foi o ponto mais sensível de toda e qualquer estratégia de gestão de pessoas. Desde a sua introdução nas empresas até os dias de hoje, muito se tem comentado sobre a sua difícil utilização, mas pouco se tem feito para consolidar de fato, este, que é o sistema mais importante do acompanhamento da carreira de um profissional.

Não é possível uma organização atingir seu potencial máximo em gestão e dar continuidade ao empreendimento, se não tiver um sistema de gestão de pessoas que permita conhecer cada um dos seus profissionais em termos de suas capacidades e potencialidades, bem como promover o seu desenvolvimento, incentivar o seu crescimento e, principalmente, oferecer **feedbacks** com os quais se podem realizar profundas mudanças pessoais.

No entanto, são poucas as empresas que têm investido na melhoria contínua dos seus sistemas de avaliação, não só do ponto de vista da atualização dos temas que serão avaliados, mas também da preparação dos seus executivos para fazer uma avaliação correta e dar um **feedback** justo e na medida da necessidade dos seus liderados.

A complexidade e incerteza presentes no mundo corporativo, nos dias de hoje, também pressionam as organizações a revisitarem seus sistemas de avaliação para sintonizar seus objetos de avaliação com as novas capacidades e conhecimentos exigidos pela dinâmica de negócios da empresa.

Muitas organizações, que já foram referências em sistemas de avaliação, estão hoje repensando os seus modelos para se adequarem melhor aos novos tempos, que exigem não só novas

capacidades, como precisam estar em conformidade com as expectativas das gerações mais novas.

A implantação de sistemas de avaliação nas organizações exige tempo para que se tornem maduros. Não é provável que uma organização, que nunca teve um sistema de avaliação, consiga implantar algo de grande sofisticação, sem antes transitar pelos processos mais simples, que permitem ao sistema ganhar credibilidade junto aos profissionais da empresa.

Hoje, o resultado mais importante do processo de avaliação é identificar talentos e desenvolver o capital humano existente na empresa. O desempenho, o resultado e o uso inteligente dos recursos organizacionais continuam sendo a principal fonte de preocupação dos executivos.

No entanto, benefícios hoje tidos como secundários, nos processos de avaliação, começam a aflorar em algumas organizações, que percebem sua importância na preparação das pessoas para conviverem em ambientes mais colaborativos.

Esses benefícios decorrem da necessidade das organizações de acompanhar e incentivar a presença dos chamados bons comportamentos dentro do ambiente de trabalho. Ao cuidar melhor da força psíquica que impulsiona sua intenção, o profissional terá maior capacidade de lidar consigo próprio e conduzir sua conduta na correta direção.

Como temos visto ultimamente, as organizações estão se tornando mais flexíveis, colaborativas, compartilhando responsabilidades e formatando-se em redes, com a presença de times multifuncionais, trabalhando em ambientes virtuais e multiculturais.

Não há dúvidas de que além de todo conhecimento técnico e postura criativa, os profissionais dessas organizações terão que ter uma alta maturidade psíquica para lidarem uns com os outros e garantirem uma convivência sadia em um ambiente em que ideias antagônicas, visões diferentes da realidade, papéis

e responsabilidades entrelaçados serão respeitados e não influenciarão na genuína disposição de um cooperar e apoiar o outro.

Investir na evolução dos processos de avaliação de desempenho poderá preparar sua empresa para o futuro que se aproxima.

Coaching – Aceleração de Resultados

Vivemos em um contexto de vida complexo que exige, cada vez mais, foco para tomarmos decisões construtivas e construirmos novos padrões de comportamento. O Coaching é uma ferramenta poderosa que pode proporcionar excelentes conquistas em qualquer âmbito de nossas vidas.

O livro – **“Coaching – Aceleração de Resultados”** aborda cases de sucesso de quem já atingiu metas incríveis, por meio dessa metodologia. Escrito por profissionais conceituados da área ele tem como uma de suas autoras a profissional [Jeanne Lima](#) sócia da consultoria Marmaduk, empresa parceira da Picarelli Consultores Associados.

Recomendamos a leitura para todos os que desejam conquistar resultados de forma continuada, por meio de estratégias de fácil aplicação e em tempo reduzido.

Parabéns Jeanne pelo excelente livro publicado! Fica a dica.

Aos interessados o livro está à venda no site da [Marmaduk](#).

Desmistificando o Cérebro Reptiliano: o primeiro passo para valorizarmos nossos Insights.

Segundo o neurologista americano [Paul MacLean](#), criador da Teoria do cérebro trino, o **“R-complex”** ou [cérebro reptiliano](#) é formado apenas pela [medula espinhal](#). É o nível mais básico de organização cerebral que, nós seres humanos, possuímos.

Ele é responsável pelo nosso instinto de sobrevivência. Os padrões de comportamento do cérebro reptiliano se assemelham a um **“sistema binário”**: fugir ou lutar, matar ou morrer. É um processo dual, onde os impulsos primitivos imperam.

Frieza, rigidez, territorialismo, agressividade, hierarquia, autoritarismo, controle obsessivo são algumas características do **“R-complex”** que ainda estão presentes em nós e conseqüentemente, em nossa sociedade moderna.

Diariamente nos deparamos com os instintos que derivam dessa parte primitiva de nosso cérebro. Ambientes de negócio, situações que envolvem competitividade, bem como assuntos com crivo ideológico, frequentemente são condicionados por condutas e pensamentos primários.

E tudo isso, quando somado, mina a resiliência de qualquer indivíduo, que muitas vezes cria padrões repetitivos e inconscientes de ações, geralmente com resultados frustrantes.

Pensando nisso, este artigo foi elaborado com o intuito de esclarecer, que o quê nos limita não é propriamente o medo, e

sim a falta de conhecimento de como funciona o lado primitivo de nosso cérebro.

Quando entendemos as suas características e seus mecanismos de ação, começamos a desmistificar algumas questões complexas, e conseguimos obter aquilo que muitos denominam de [Insights](#).

O que são estes [Insights](#)? São lampejos que nos permitem vislumbrar outras realidades possíveis, iluminando na nossa mente, caminhos que até então nos eram desconhecidos, e que de repente, nos inspiram e nos dão a certeza de que somos capazes de realizar nossos objetivos. Isto é ancorar a confiança na nossa consciência. É uma revelação de nossa alma. É algo preciso, íntimo e individual.

Ao usarmos nossos [Insights](#), confiantes, começamos a acessar os lados mais avançados de nosso cérebro. Com isso, passamos a ser mais conhecedores de nós mesmos e mais criativos. Passamos a ver a vida de maneira mais leve e intuitiva.

Um bom começo é iniciar um movimento de ruptura aos valores ultrapassados, propiciando uma busca mais genuína por autoconhecimento e por propósitos alicerçados em valores moralmente aceitáveis.

Se estudarmos um conjunto de ideias e valores que formaram as mentes dos mais promissores homens e mulheres dos nossos tempos iremos verificar que há uma intensa sincronia entre conhecimentos oriundos da psicologia, da neurociência, da física quântica, da filosofia, dos princípios morais contidos nas principais religiões, da biologia, da nanotecnologia e de tantos outros temas que podem estimular o nosso cérebro no seu todo. Então, iremos entender com extrema convicção, o quão poderosa é a nossa mente.

Passaremos a enxergar com simplicidade e a constatar que aquilo que pensamos, e para o qual damos poder, tem grandes chances de virar a nossa realidade.

Vamos então parar de agir como Algoz de nós mesmos! A rigidez, a inflexibilidade e a severidade são coisas criadas por pessoas que desejam o controle de nossas vidas a qualquer preço.

E quando raciocinamos, de forma criativa, longe das angustias e pressões oriundas do nosso cérebro reptiliano, acabamos por nos tornar mais serenos. Entendemos que, ainda, por mais que impere qualquer energia de domínio e egoísmo, não mais ressonamos com elas.

Somos livres para nos aceitarmos e, conseqüentemente, aceitarmos aos nossos semelhantes de maneira genuína.

Talvez, isso explique a tamanha falta de tolerância que exista entre nós seres humanos, e também, os muitos questionamentos existentes frente o nosso Status Quo.

Vivemos, com certeza, em uma era de profunda mudança de valores, e mais do que nunca, é preciso coragem para mudar. E o caminho tem início quando trazemos à tona de nossa consciência aquilo que precisa ser transformado.

Por isso não se deve perder tempo! Se já existe em você essa consciência do que precisa ser modificado, é imperativo buscar respostas ou pessoas que possam ajudar. Caso o assunto ainda não esteja claro para você, não se preocupe, continue tentando e o tempo jogará a seu favor.

O primeiro passo é permitir-se. A maioria das vezes nós não nos permitimos, ficamos isolados e condicionados em nossos paradigmas e passamos a habitar o campo da inércia tão conhecido como zona de conforto.

A zona de conforto não gosta de enfrentamentos e, com certeza, enviará para o nosso sistema nervoso todo o tipo de mensagem que possa nos desencorajar a seguir em frente. Sabendo disso, quando você se deparar com uma situação desse gênero não reaja, apenas resista, até a mensagem perder sua força.

Desligue-se das questões que lhe afligem. Entre em um ambiente calmo e relaxe, ou procure fazer atividades às quais irão lhe propiciar bem-estar. Procure coisas relacionadas à arte, à natureza, ao trabalho comunitário.

Quando estamos em um estado de relaxamento mental nossas ondas cerebrais vibram em uma sintonia mais lenta, e é geralmente nesses momentos que conseguimos receber os verdadeiros [Insights](#).

Ao descobri-los não os despreze! Não utilize a sua mente lógica para entendê-los! Provavelmente ela irá sussurrar no seu ouvido e dizer que aquilo não é verdade.

Mas se você mantiver a coragem de seguir em frente irá descobrir que muito daquilo que vem de dentro de você é verdadeiro e valioso.

Gostou do artigo? Ele foi útil pra você? Não deixe de opinar abaixo!

Material de apoio:

Preparamos, também, um material de apoio às pessoas que queiram aprofundar-se no assunto aqui abordado.

- [O cérebro de Buda](#) – Rick Hanson
- [Inteligência Emocional, a Teoria Revolucionária que define o que é ser inteligente](#) – Daniel Goleman
- [“The triune brain in evolution”](#) – Paul MacLean (sem tradução em português)
- [“A Visão Sistêmica da Vida”](#) – Fritjof Capra e Pier Luigi Luisi
- [“Transformações na Consciência”](#) – Thich Nhat Hanh
- [“O Universo Autoconsciente”](#) – Amit Goswami

- [“Presença – Propósito Humano e o Campo do Futuro”](#) – Peter Senge, C. Otto Scharmer, Joseph Jaworski e Betty Sue Flowers
 - [“Espaço, Tempo e Além...”](#) – Fred Alan Wolf e Bob Toben
 - [“O Livro da Filosofia”](#) – Will Buckingham e Douglas Kim (um compêndio simples de muitos filósofos mas com uma boa visão de suas ideias)
-

OS BONS VALORES A FORÇA MOTRIZ DAS EMPRESAS DO FUTURO.

Você já deve ter reparado como é grande, atualmente, o descontentamento de muitos profissionais frente aos seus empregos. Observamos dia-a-dia inúmeras pessoas abdicarem de funções de destaque e buscarem mais simplicidade e engajamento em suas vidas profissionais.

Da mesma forma, temos uma nova geração de jovens profissionais que não se adaptam às exigências das empresas e não medem esforços para delas se desvincularem.

Isso é uma tendência. Muitas teorias emergem para tentar explicar a causa deste conturbado cenário, mas, na minha humilde opinião, penso que a resposta é simples e única: **VALORES!**

Os valores aos quais nos deparamos hoje estão anacrônicos. Não servem mais para uma sociedade cada vez mais complexa. As organizações, bem como muitas instituições, as quais

influenciam nosso modo de agir e pensar, ainda, persistem em manter seus alicerces de funcionamento fincados em valores antigos.

Paralelamente, já vivemos em rede há muito tempo, nossa mente já interage com o novo formato de vida. O conhecimento é algo que se compartilha a todo instante, e a questão da contribuição, da sustentabilidade e cidadania se solidificam e denotam que a grande maioria de nós, indivíduos, quer uma vida mais plena. Desejamos deixar um legado, contribuir com algo que nos ajude, e, conseqüentemente, aos nossos semelhantes.

No entanto, as empresas exigem de seus funcionários muito mais que antes. Demandam que eles sejam mais completos, que dominem múltiplas funções e que produzam resultados imediatistas com precisão. Ou seja, ainda impera o modelo linear industrial, onde o ímpeto, o desdobramento e a força de vontade de um colaborador(a) é sempre preterido pelo lucro a qualquer preço.

Muitas organizações adotam o discurso de mudança, mas na realidade são poucas as que realmente fazem algo verdadeiro e genuíno. E isso é, claramente, um sinal de muitas lideranças que mantêm uma mentalidade egóica e preferem ser bem-sucedidas pela imposição, controle e abuso de poder.

Dentro deste espectro, acho que as célebres frases de [Einstein](#) vêm muito bem a calhar:

“Não tentes ser bem-sucedido, tenta antes ser um homem de valor.”

“Os ideais que iluminaram o meu caminho são a bondade, a beleza e a verdade.”

“Loucura é querer resultados diferentes fazendo tudo exatamente igual!”

O trabalho é, sem dúvida, uma dádiva e a paixão e a criatividade são forças motrizes para sermos realizadores de nossos dons. Ame aquilo que você faz, permita-se, ouse.

Fomos ensinados a viver em um instinto de sobrevivência, a

lutar e a competir. Apesar de não vivermos em uma era primitiva mais, é o estilo reptiliano de nossos cérebros, herdados desses ancestrais, que ainda predominam, em larga escala, no dia-a-dia dentro das corporações.

Isso incita o desenvolvimento de nossa personalidade e não de nosso ser genuíno. Mas a boa notícia é que o mundo está começando a romper com estes antigos padrões, e as empresas que não migrarem a uma nova realidade, tratando seu capital humano como o ativo mais valioso, irão perder, cada vez mais, relevância, independentemente de seu tamanho.

As organizações rentáveis e reconhecidas no futuro serão aquelas que investirem no cultivo e na propagação de bons valores.