

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.

