



01/08/2007

### **Como lidar com o fator 20/80 do potencial produtivo**

Cada indivíduo tem seus pontos fracos e seus pontos fortes. Por que concentrar-se nos pontos fortes, seja reforçando os seus próprios, seja "clonando" os pontos fortes de outros, vale a pena para se tornar mais produtivo?

Em um momento de autocrítica e auto-avaliação, ativamos nossa voz interna que nos ajuda a discernir quem nós somos em relação a quem nós deveríamos ser. Querer escutar nossa voz exige um profundo comprometimento com o autodesenvolvimento pessoal e profissional.

Em geral, desconhecemos nossos pontos fortes ou, mesmo que os conheçamos, não sabemos como reforçá-los. Mas por onde começar? Devemos começar trabalhando os pontos que são de nossa alçada, tais como integridade e honestidade. Tendo consciência do nosso caráter, por que não partir para o aprendizado, o crescimento e o desenvolvimento contínuos?

Para obter sucesso de forma mais fácil e rápida, devemos reconhecer e aceitar o potencial das outras pessoas: o que, quando e onde posso aprender com elas? Em seguida, deixemos de lado os discursos e apostemos em ações reais, fazendo disso um hábito, entendido como a combinação de apanhar, aprender e avançar. As empresas devem se concentrar, portanto, nas pessoas com este hábito, as quais se movem por automotivação, ao contrário daquelas que sempre esperam e exigem ser motivadas. Nós temos a vocação de nos descobrir; uma força que não precisa de motivação externa para executar sua tarefa.

Não dá para negar que isso exige humildade, trabalho e paciência. Podemos também buscar apoio em um trabalho de Howard Gardner sobre a inteligência humana, recentemente publicado na Veja (25 de julho de 2007); ele defende oito tipos de inteligência: a lingüística, a lógica, a espacial, a musical, a corporal, a naturalista, a intrapessoal e a interpessoal. Como o autor afirma, com esforço a inteligência pode ser aprimorada. Se, via de regra, não estamos dotados com genes de gênio, mas sabemos que a criança aprende em um ano um múltiplo comparado com o adulto, por que não se educar ou educar para se expor, principalmente até a idade de 25 anos, onde o impacto de experiências é mais forte, a ambientes que contribuem para a formação da inteligência humana? Como exemplo, que tal menos TV e mais jogos educativos?

As pessoas "educadas" conseguem sair da mesmice, do esquema de comando e controle, da hierarquia e da burocracia. As empresas procuram gente capaz de se

autodesenvolver, questionar padrões, produzir opções e se fazer percebida. Portanto, entre os oito tipos de inteligência acima, os mais determinantes para o sucesso profissional são a inteligência intrapessoal; a de trabalhar os próprios defeitos e virtudes; a naturalista – a habilidade de compreender a mudança como um fenômeno natural que compromete padrões; a lógica – a habilidade de analisar e tirar conclusões que levam a soluções e a interpessoal - a habilidade de influenciar e exercer liderança.

O poder da competitividade não está nos chefes ou na política da empresa, e sim em cada talento e líder, os chamados altos potenciais (*high potentials*). A partir de seu círculo de influência, cada indivíduo terá de sair da própria sombra, tomar iniciativas, exceder o âmbito de sua tarefa para expandir sua atuação e expor-se a situações que desafiam para superar limites e criam oportunidades para exceder os resultados esperados.

Assim procedendo, percebemos uma maior confiança em nós mesmos e nos fazemos percebidos para ser lembrados e convidados para oportunidades de crescimento profissional. Apenas as pessoas improdutivas insistem em se considerar vítimas.

Conclusões empíricas indicam que, em média, o ser humano não explora mais do que 20% do seu potencial produtivo; ou seja, em média, 80% do nosso potencial produtivo estão "hibernando". Se conectarmos esta constatação a uma outra pesquisa (Stephen Covey) que diz que quatro "disciplinas" representam 20% de ações que produzem 80% das soluções, podemos trabalhar o fator 20/80 da seguinte maneira:

- 1 – É preciso traduzir os objetivos que perfazem 80% do impacto sobre o resultado geral em ações específicas.
- 2 – Em seguida, é necessário estabelecer até 5 prioridades, entendidas como assuntos que absorvem 80% dos recursos, como pessoas, dinheiro e tempo.
- 3 - Deve-se criar um plano gráfico de avaliação de progresso, que registre as escalas 20%, 40%, 60%, 80% de progresso, com as respectivas ações a serem tomadas para chegar nos 100%.
- 4 - Por último, é preciso aplicar um estilo de liderança onde 20% são direção e controle, 80% espaço da responsabilidade de cada um, isoladamente, ou de cada equipe.

Para tanto, deve-se trabalhar para que os 80% do potencial produtivo latentes sejam uma oportunidade e não uma ameaça...

Werner Kugelmeier é Diretor da WK PRISMA - EDUCAÇÃO CORPORATIVA MODULAR, Empresa de Treinamentos Empresariais, de Campinas – SP, [www.wkprisma.com.br](http://www.wkprisma.com.br), Autor do Livro "PRISMA – girando a pirâmide corporativa", [wkprisma@wkprisma.com.br](mailto:wkprisma@wkprisma.com.br) - (19) 3296 4341/ 3256 8534