

Inovação e Emoções na empresa: novos modelos de gestão

Prof. Dr. Gildo Volpato – Reitor da Unesc- giv@unesc.net

A palavra de ordem nos meios científico-acadêmicos, tecnológicos, organizacionais, empresariais, públicos e privados, nos últimos tempos, tem sido INOVAÇÃO. A velocidade e o grau de exigências das demandas sociais, econômicas e ambientais assim a ditam. Novos desafios exigem novas soluções e, às vezes, velhos problemas e velhas perguntas exigem novas respostas. Para dar conta dessa inovação em âmbito mais geral, há necessidade de inovarmos, também, nas relações interpessoais e emocionais no ambiente de trabalho.

Hoje, inovações nessas áreas estão cada vez mais finas, no sentido de atingirem dimensões cada vez mais sensíveis que contemplem o ser humano em sua inteireza e em profunda interdependência com o ambiente externo. Esse é um tema que está em pauta nas capacitações e formações que ocorrem nas organizações em todos os lugares.

Desde os estudos do PhD Daniel Goleman, realizados no MIT (*Massachusetts Institute of Technology*), nos anos 1990, essa dimensão do ser humano (suas emoções) vem merecendo atenção e ganhando importância nos meios produtivos e organizacionais. Se no modelo clássico mecanicista as organizações eram vistas como máquinas e seus funcionários como meras peças, hoje a realidade já é bem outra e conta com ampla e profunda fundamentação científica para isso. As empresas são vistas como seres em movimento, em transformação, vivos, compostos por outros seres vivos. Estresse e depressão estão entre as primeiras causas de prejuízos com pessoal (inclua-se aí dependência química e acidentes de trabalho). Hoje, além de saber

que colaborador satisfeito e motivado produz mais, é importante compreender que isso também é salutar para a sua própria saúde e para a saúde da empresa, gerando um verdadeiro círculo virtuoso. Grandes corporações como a *Google*, a Coca-Cola, o Itaú, a Anjo Química e a Unesc, entre tantas outras daqui e deste mundo afora, além de inovarem em condições e processos de trabalho com vistas ao bem-estar das pessoas, incluem em seus programas de pessoal Ginástica Laboral, *Yoga*, Meditação, *Tai Chi Chuan*, trabalho social voluntário, e muitas outras práticas antiestresse e de autoconhecimento. Isso melhora o estado individual das pessoas, a qualidade das relações interpessoais e do trabalho coletivo.

Hoje, um gestor coerente com seu tempo e de olho na interdependência entre todos os fatores constituintes do processo produtivo, com ênfase na qualidade de vida das pessoas e do meio ambiente, sabe disso. Mas, por se tratar de uma verdadeira INOVAÇÃO, a qual mexe também com a questão de uma nova ética e de valores humanos nas organizações, as mudanças não são tão rápidas como gostaríamos. Mudar a mentalidade da competição pela consciência da cooperação e das relações colaborativas no ambiente de trabalho exige tempo, consciência e muito trabalho. Escrevo isto na semana que antecede a minha imersão na *Amana-Key* (em São Paulo), uma das mais especializadas organizações do mundo na área de gestão, estratégia e liderança de organizações complexas dos setores empresarial e governamental e da sociedade civil. Na volta conto mais.