

Coaching News



Edição Nº. 42
2016

Diversidade nas organizações no cenário global

adriana lombardo
consultoria, treinamento e coaching

Notícias:

Diversidade nas Organizações no cenário global

Grupo, roda de conversa e a timidez

Burocracia ou retenção de talentos: quem ganha essa queda de braço?

O poder das mídias sociais e tecnologias contemporâneas para o Coaching

Blog de Coaching, Desenvolvimento Humano e Organizacional comemora 9 anos

O Brasil é um país famoso por sua diversidade cultural. Essa é uma riqueza inquestionável. As organizações também percebem a grandeza de se trabalhar com equipes formadas por indivíduos que promovam um debate mais amplo devido à pluralidade de suas percepções. Equipes que contam com a diversidade de membros podem ser mais inovadoras e criativas. No entanto, é fundamental capitalizar essas diferenças.

Embora as organizações tenham investido em políticas de inclusão e contratação de profissionais de diferentes etnias, cores/raças, gêneros ou orientações sexuais, as diferenças não são, necessariamente, respeitadas. Para que a cultura organizacional seja receptiva e, verdadeiramente inclusiva, ainda se requer um criterioso trabalho de gestão das pessoas.

A equipe de liderança precisa ficar atenta para não ignorar a diversidade, mas também para não apoiar uma inversão de valores e práticas, privilegiando indistintamente alguns grupos, considerados como minorias, em detrimento de outros. Tal comportamento acaba por aumentar o preconceito. A diversidade é muito mais do que uma questão multicultural. Trata-se de acolher diferentes representações de pensamento, ideia e cultura.

As empresas que almejam buscar novos mercados devem definir seu papel no cenário global. O exercício pode ser iniciado agora com a prática da isonomia, da equidade e da ética.

Essa edição aborda: i) como pessoas introvertidas enfrentam seus anseios no ambiente organizacional; ii) as escolhas motivadas por valores pessoais; iii) o poder das mídias sociais e tecnologias contemporâneas para o coaching. Por fim, celebraremos juntos os 9 anos do blog Adriana Lombardo Coaching, Desenvolvimento Humano e Organizacional.

O P O R T U N I D A D E S



Grupo, roda de conversa e a timidez

Tallyrand Jorcelino



A timidez, vista como um traço da personalidade humana, reflete um mistério que requisita paciência das pessoas para compreender a dimensão do potencial que ela traz junto a um ser humano.

Desde o nascimento, características de timidez podem ser observadas em uma criança, sendo necessário aos pais, responsáveis, familiares, amigos um compartilhamento de amor, alegria, amizade, respeito, afeto, motivação, valorização, entretenimento, visando uma socialização paulatina.

No ambiente familiar, na vizinhança, no meio escolar é essencial ter um clima de harmonia, que proporcione entrosamento e participação da pessoa tímida em seu tempo, a seu modo, e a seu jeito de ser.

A partir da busca por ajuda, um acompanhamento e análise por profissionais habilitados pode ser fundamental, mas, muitas vezes, o despertar para um pleno convívio humano pode ser a curto, médio ou longo prazo.

Na opinião de Isabel Miranda, brasileira, advogada, 35 anos, *“algo importante para vencer a timidez, por parte da pessoa tímida, é a necessidade do reconhecimento da importância da ajuda externa para ultrapassar seus medos e poder alcançar objetivos aparentemente inatingíveis”*.

Ela reforça que *“a partir do momento que existe esse reconhecimento da necessidade de ajuda, da predisposição e do esforço individual, muitas barreiras são quebradas e muitos tratamentos mediados por profissionais passam a fluir com mais resultados. Ao contrário, se não existir essa aparente entrega total, qualquer que seja o tratamento, não dará resultado algum”*.

Nesse momento, o uso de métodos do processo de coaching junto a pessoas com timidez pode contribuir para instigar a condução e mostra de possibilidades dos caminhos que melhor se adequa aos seus sonhos, virtudes, desejos, que possibilite um despertar para as escolhas que podem ser realizadas em momentos oportunos.

A escola, a universidade e o mercado de trabalho são sempre receptivos às pessoas tímidas cheias de coragem e vontade de fazer o melhor, refletindo em bons trabalhos e resultados, frutos de seus contínuos esforços, estudos, organização, dedicação.

Aos professores, gestores, líderes, chefes, gerentes e demais profissionais das diversas áreas do saber cabe uma contínua receptividade e aceitabilidade das pessoas que, por detrás da introversão e timidez, carregam consigo uma diversidade de talentos e virtudes essenciais à concretização de desafios e metas em consonância a trabalhos requisitados na diversidade de grupos e equipes multidisciplinares.

“O uso de métodos do processo de coaching junto a pessoas com timidez pode contribuir para instigar a condução e mostra de possibilidades dos caminhos que melhor se adequa aos seus sonhos, virtudes, desejos...”

Burocracia ou retenção de talentos: quem ganha essa queda de braço?

É comum que as empresas tenham suas regras. Elas são fundamentais para orientar as ações institucionais. O problema é quando as regras e as normas criadas para apoiar as iniciativas empresariais impedem a organização de atuar com inovação e cuidar do seu bem mais precioso, o capital humano.

Outro dia, conversando com um alto executivo, ele confessou que, anos atrás, deixou uma carreira promissora em uma organização internacional para fazer seu doutorado no exterior. A minha pergunta clássica foi: *a instituição não pôde garantir sua vaga até o seu retorno? Ela optou por perder seu capital humano?* Infelizmente, ele respondeu que sim. No decorrer do diálogo, ficou claro que na sua vida nada mudou. Ele deu andamento aos estudos, retornou ao Brasil e hoje tem um alto cargo em um organismo referência no Brasil e exterior. Quem perdeu seu talento foi a organização que não soube retê-lo, porque a burocracia falou mais alto.

Essa história é uma entre tantas no Brasil e no exterior. A crença de que todos os profissionais são substituíveis,

de que tem muito bom executivo desempregado, de que as pessoas não vão abrir mão de suas vagas por causa do salário ou do *status* não são verdades universais. Os profissionais, principalmente os mais talentosos, têm sonhos, têm compromissos consigo mesmos que vão além das normas de qualquer instituição.

Cada executivo tem necessidades e interesses distintos. É importante olhar para o todo, mas também para o indivíduo. O respeito à diversidade vai além da inclusão de profissionais com limitações específicas. A diversidade se manifesta na pluralidade de identidades.

Em busca de competitividade no mercado, organizações se equivocam e mantêm o interesse corporativo rigorosamente orientado para a realização de tarefas, para o cumprimento de horários e deixam de observar a excelência nos resultados alcançados e nas interações harmoniosas no ambiente de trabalho.



O poder das mídias sociais e tecnologias contemporâneas para o Coaching

Atualmente, o recurso mais escasso não é dinheiro. É tempo. A fim de racionalizar seu uso, a solução tem sido apostar na mobilidade dos smartphones, no uso de aplicativos, mídias sociais e novas tecnologias.

Atentos à essa perspectiva, os coaches têm criado espaços de conversa que vão além de seus escritórios. É crescente o número de coaches que agendam as sessões por WhatsApp e atendem por telefone e Skype. Têm crescido os cursos online, as webconferências, e as experiências com YouTube, Meerkat e Periscope. Até os usuários mais conservadores têm se aberto a essa nova experiência e indo

além da conta do Facebook. Aliás, a conta do Facebook apresenta, continuamente, maiores possibilidades para a criação de eventos, divulgação de produtos e serviços.

O Instagram tem conquistado um número crescente de coaches que utilizam essa mídia para divulgar cursos, vídeos, frases motivacionais e imprimir sua marca.

No Twitter, os coaches, normalmente, participam de listas de coaching, o que facilita a interação entre diferentes grupos.

No LinkedIn, a novidade tem sido postar artigos dentro da própria pla-

taforma. Muitos coaches, principalmente aqueles que não têm um blog, utilizam essa mídia para atrair clientes e divulgar suas ideias.

A tendência é modernizar, ampliar a presença em diferentes mídias sociais, é estar em contato com o público do seu nicho específico.

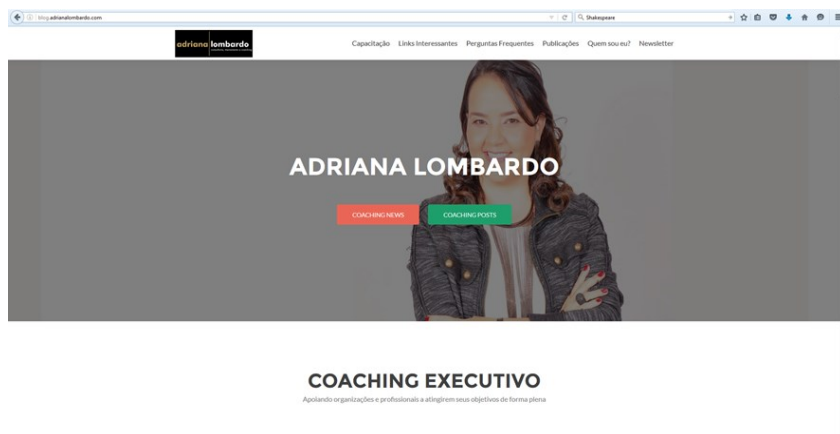
Blog de Coaching, Desenvolvimento Humano e Organizacional comemora 9 anos

O blog Adriana Lombardo foi criado em 22 de maio de 2007. O objetivo era compartilhar experiências sobre desenvolvimento humano e organizacional, focando no coaching como abordagem para construir a realidade desejada no âmbito da vida pessoal e profissional.

Os posts abordam temas como liderança, carreira, processo decisório e expatriação, por exemplo. Conta, ainda, com a newsletter Coaching News, uma das primeiras newsletters sobre coaching no mundo.

O espaço possibilita a participação dos leitores, a troca de ideias e o crescimento tanto individual quanto das organizações.

A fim de oferecer aos leitores mais tecnologias e modernidade, recentemente, foi alterada sua apresentação.



Confira as novidades em <http://blog.adrianalombardo.com>



<http://blog.adrianalombardo.com>
coaching@adrianalombardo.com
Cel. (+55 61) 8128-2804

Siga-me:
Instagram: @adrianalombardocoach
Twitter: @adrianamslcoach
YouTube: adrianalombardocoach