



Administração sinérgica - O ponto de convergência para o sucesso!

por Paulo César Silveira (falecom@paulosilveira.com.br)

Você se considera um gerente **sinérgico**?

Antes de responder a esta pergunta, convém algumas explicações a respeito do tema:

- **Ø** que é sinergia?

Sinergia é a harmonia criadora entre o indivíduo e a sociedade. Logo, uma sociedade sinérgica é aquela onde os interesses dos indivíduos estão de acordo com a comunidade, complementando-se de parte a parte.

- **Ø** que é um processo sinérgico?

É aquele em que o resultado final é maior, melhor, mais sustentável, eficaz e lucrativo do que o de suas partes isoladamente. Processo em que todos podem criar mais trabalhando juntos e de forma complementar do que separadamente. Assim, podemos dizer que ambiente de trabalho sinérgico é aquele onde há confiança coletiva que cada um entregará o seu melhor para a equipe e que todos aprendem com todos. Nessa atmosfera de aprendizagem está o equilíbrio, o lucro e o crescimento corporativo e sustentável de uma sociedade.



Agora que conceituamos alguns aspectos sobre sinergia, vamos a uma rápida auto avaliação que responderá se você é ou não um gerente sinérgico. Por favor responda às questões com sinceridade e concentração, pois estas reflexões podem potencializar a sua carreira, aprimorar seu comportamento interpessoal, fortalecer ainda mais a sua autoestima, além de tornar você uma pessoa mais influente, alavancar suas possibilidades de ser promovido, reconhecido e bem remunerado, entre outras formas de ganhos.

Vamos às proposições:

1. *Você coordena com facilidade as atividades do seu setor com membros de outras equipes com confiança e sinergia?*

Ou este relacionamento (interdependência) não lhe é muito fácil, nem muito agradável?

2. *Você delega tarefas e responsabilidade aos seus subordinados, ao máximo possível?*

Ou está sempre "muito ocupado", tentando fazer tudo sozinho, ou do seu "jeito"?

3. *Você se relaciona bem com as pessoas buscando tratá-las com zelo, proteção e respeito?*

Ou entende que elas são sempre um sério problema e que têm que ser constantemente vigiadas e corrigidas para que andem na "linha"?

4. *Você cria habitualmente novas soluções e/ou alternativas para a resolução de problemas?*

Ou mantém tudo sempre do mesmo jeito para evitar possíveis conflitos?

5. *Você entende que tem um grupo de colaboradores que buscam em seu exemplo e desempenho, dar o seu melhor pessoal e profissionalmente?*

Ou tem um agrupamento de subordinados que de-

- vem respeitá-lo pelo seu cargo, indiferente de qualquer circunstância?
6. *Você permite e até gosta que seus subordinados tomem iniciativas construtivas e depois comemorem os resultados juntos?*
 Ou para evitar surpresas prefere que cada passo dado dentro da equipe seja comunicado e “colocado no papel” antes de qualquer iniciativa a ser tomada?
7. *Você entende e aceita que as pessoas são diferentes entre si?*
 Ou acha que deveriam ser exatamente iguais a você para terem ótimos resultados?
8. *Você tem tempo para cuidar, zelar e educar seus colaboradores de forma pessoal e franca?*
 Ou vive compulsivamente ocupado com outras “coisas” mais importantes devido à “falta” de tempo causada pelas suas prioridades?
9. *Você costuma terminar uma tarefa antes de se envolver em outra?*
 Ou vive “carregado” de assuntos pendentes sem solução, e que tomam seu tempo em reuniões intermináveis e que não trazem efetivamente nenhum lucro para a empresa?
10. *Os seus colaboradores diretos podem ter atitudes proativas, mesmo que venham a errar como processo de aprendizado?*
 Ou isto é um “pecado” mortal e que facilmente traz a demissão para o colaborador como punição?
11. *Quando seu superior direto ou alguém do seu meio social lhe pergunta como você está se saindo em seu trabalho, você na maioria das vezes responde que vai bem, ou que vai mal e está estressado, e não vê a hora de se aposentar para fazer o “que gosta”?*
 Ou diz: “ultimamente tenho trabalhado até meia noite”?
12. *Você aceita que exista(m) outra(s) pessoa(s) que possa(m) ajudá-lo a ser mais eficaz na sua vida social e profissional?*
 Ou entende que isso é um exagero acadêmico e que papel e teorias aceitam tudo?
13. *Você entende que conversar e pedir sugestão de pessoas, mesmo que abaixo da hierarquia é útil, inteligente e influente?*
 Ou acredita que é pura perda de tempo?
14. *Você é capaz de “ver” como estará a sua área ou empresa (setor em que atua) daqui a dois, quatro ou seis anos?*
 Ou você só vê o hoje, aqui e agora?
15. *No seu setor há equilíbrio na distribuição de tarefas?*
 Ou você está sempre mais sobrecarregado do que os seus colaboradores?
16. *Nas reuniões, normalmente só você fala?*
 Ou a participação dos outros é ativa e incentivada, bem vista e colocada em prática?
17. *Só você normalmente apresenta soluções para os problemas existentes?*
 Ou os seus colaboradores normalmente e habitualmente, também sugerem boas práticas para o bem e resultados coletivos?
18. *Os objetivos a serem alcançados são só seus e dentro de suas prioridades de performance e de ganho?*
 Ou são comuns a todos os integrantes de sua equipe, também relacionado a ganhos financeiros e reconhecimento em todos os âmbitos?
19. *Ao encontrar uma falha em seu colaborador, você o critica e o pune diretamente?*
 Ou busca na oportunidade retreiná-lo, incentivá-lo a melhoria contínua?
20. *Você é dos que entendem que quanto mais seus colaboradores “correm” para serem produtivos, mais estão produzindo?*
 Ou tem tempo para pensar, criar, reformular e até eliminar processos e práticas obsoletas de forma pessoal e em equipe?
21. *Você prefere trabalhar com quem você gosta, mesmo que a pessoa não tenha grandes resultados profissionais?*
 Ou prefere trabalhar com quem você respeita mesmo que não tenha necessariamente afinidade, tendo a certeza que a pessoa cumpre o que fala e sempre entrega resultados além da média?
22. *Quando você não tem nada para se preocupar... fica preocupado, pois deve ter “algo errado”?*
 Ou aproveita para relaxar e buscar meios de deixar a equipe mais equilibrada e eficaz?
23. *Os seus colaboradores são meros expectadores do seu “show” que é seu trabalho e do quanto você trabalha?*
 Ou são colaboradores ativos e além de serem reconhecidos pelo “show” também recebem os aplausos da alta diretoria, dos clientes e da sociedade?
24. *Você entende que a semana deveria se estender aos finais de semana trabalhando na maioria das vezes para poder “por o atraso em dia”?*
 Ou o final de semana deve ser dedicado ao descanso e convivência com familiares e amigos e eventos sociais como, por exemplo, um trabalho voluntário?
25. *Quando alguém lhe pergunta por que você não delega, você diz: “estas pessoas são um bando de incompeten-*

tes, não sabem fazer nada direito, se eu pudesse demitiria todo mundo num piscar de olhos?

Ou mostra que está delegando até onde é possível e sempre demonstrando com respeito, justiça e profissionalismo que está presente e que a sua equipe pode confiar em você?

26. *Você sente, lá em seu íntimo, a necessidade de ser indispensável?*

Ou entende que é mais um membro da equipe somando através de seu melhor, sempre?

27. *Quando alguém lhe pergunta por que você não treina seus colaboradores, você responde: “não tenho tempo para isso”?*

Ou se dá conta que precisa começar a fazê-lo de forma pessoal ou então precisa buscar quem possa fazê-lo por você - Afinal de contas o resultado de seus colaboradores reflete diretamente a sua “capacidade, influência e resultados”?

28. *Você entende que delegar é perder o controle e o poder, além de ensinar coisas essenciais que podem levá-lo a demissão em longo prazo?*

Ou entende que delegar é treinar, dar incentivo, formar alguém melhor que você e com isso elevar-se não só em termos profissionais, mas em termos sociais?

29. *Sua mesa está sempre lotada de papéis e sua caixa de e-mails sobrecarregada?*

Ou você tem na sua mesa o essencial para te levar a processos e resultados que possam permitir que você esteja sempre junto a equipe dando apoio e sendo percebido como alguém de capacidade além da média e que passa confiança pela congruência de seus atos e fala?

30. *Você gosta de trabalhar com subordinados “prontos” e totalmente habilitados e capazes de somar ao resultado coletivo sem que você precise se preocupar com o que está acontecendo?*

Ou tem a consciência que cada empresa, cada equipe e cada pessoa têm vícios e virtudes, e por isso é essencial ao bem da equipe que seu colaborador seja formado e levado a se desenvolver diariamente independente de seus resultados positivos?

31. *Você prefere fazer tudo sozinho, pois assim o gosto da “vitória” é mais prazeroso?*

Ou orientar colaboradores para que eles façam?...

Poderíamos ir por este “caminho” mais uma ou duas centenas de situações e, quem sabe, ao final chegarmos à conclusão que ser sinérgico é muito complicado e dá

muito trabalho.

Parabéns pelo seu tempo, paciência e atenção em ter lido e se dedicado e este conteúdo até este momento em busca de prósperos resultados. - Pois toda pessoa que entrega tempo e não dá a devida atenção e importância ao que faz, torna-se uma pessoa rasa, e na maioria das vezes sem resultados palpáveis e perceptíveis em sua vida.

Vejo diariamente que todos os gerentes gostariam de trabalhar em uma empresa ou área que funcionasse como um “relógio suíço”, onde tudo funcionasse sozinho e com resultados impecáveis e que fôssemos bem pagos e reconhecidos por isso... Mas isto só existe em livros de contos de fadas, livros de administração “rasos” e palestras de “autoajuda”, onde existem gerentes “perfeitos”, ambientes “perfeitos”, equipes “perfeitas” e pessoas que trabalham pouco para enriquecer “rápido” e com fórmulas mágicas.

Caro leitor, este tipo de empresa definitivamente não existe, e por isso contratam as nossas capacidades para desenvolver estratégias, equipes de alto desempenho, planejar investimentos e implantar tecnologia estrutural para obter ganho de capacidade e melhora de resultados... Somos contratados para elevarmos a moral e produtividade de nossas equipes, além de sermos geradores de lucro ao coletivo da empresa, aos acionistas e para a sociedade.

E então, consegui justificar para você a necessidade de ser sinérgico? De obter envolvimento de todos com tudo? Se cada colaborador nosso entendesse e se comportasse como se a empresa/área fosse dele, teríamos o nosso “reloginho”, mas isto só é possível através de sinergia. É importante frisar que um gerente sinérgico obtém compromissos e resultados eficazes, enquanto o não sinérgico na maioria das vezes “tem” resultados apenas razoáveis, além de um grupo “obediente” - pois neste tipo de contexto o conceito de equipe é desconhecido. Isso sem contar os prejuízos financeiros pela falta de atingimento de metas e resultados.

Para avaliar sua autoanálise das 31 proposições verifique: se você respondeu às 15 primeiras questões pela primeira alternativa e as restantes pela segunda, você é um gerente sinérgico. Caso contrário, repense e busque orientação, pois tudo indica que trabalhar com você e se manter em seu grupo de trabalho é desmotivador e frustrante, além de você se revelar alguém “mesquinho” em termos profissionais por pensar somente em si.

Mais algumas perguntas para análise:

- ☞ O que caracteriza a administração sinérgica?
- ☞ Por que existe tanta resistência em relação à administração sinérgica?
- ☞ Como fazer para implantá-la e tornar a sua empresa sinérgica?

O que caracteriza a administração sinérgica?

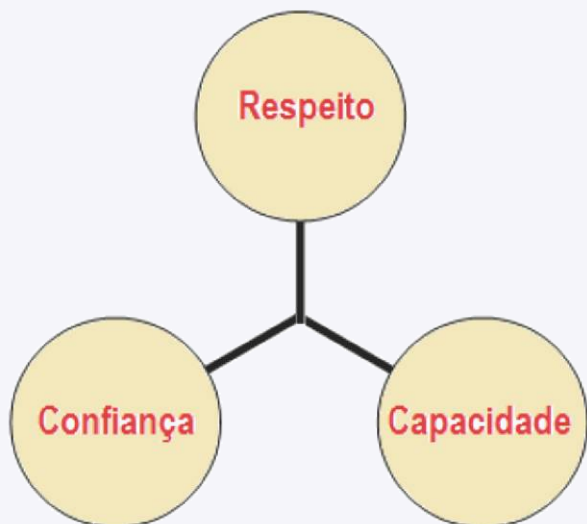
A administração sinérgica, no meu ponto de vista, baseia-se na educação contínua das pessoas que fazem parte da empresa/sociedade, e também das que fornecem para ela qualquer forma de insumo ou trabalho para que ela seja eficaz, gere progresso e lucratividade. Neste processo é essencial que seja exigido (pois não é negociável) que cada pessoa coopere de acordo com seu próprio ponto de vista, trabalho inteligente e dedicado, além de senso para resolver problemas comuns em benefício do todo. *O dicionário Aurélio define sinergia como: "ato ou esforço coordenado de vários órgãos na realização de uma função. A associação simultânea de vários fatores que contribuem para uma ação coordenada e focada a resultados que constroem para o bem estar comum e de forma positiva. Sendo a ação simultânea, em comum".*

Por que existe tanta resistência a administração sinérgica?

Existe muita resistência à administração sinérgica porque é essencial que envolva as pessoas, se compartilhe não só responsabilidade, como também os resultados, sejam eles quais forem. Sendo assim a geração de conflitos será natural.

O que todo gerente precisa ter consciência é que o conflito de ideias é natural ao progresso da sociedade!

É necessário aprender a conviver com o conflito de ideias para a construção de soluções melhores, sem que



isso traga consigo o conflito destrutivo entre as pessoas. Acredito que sinergia seja um tripé focado e formado a partir de respeito, confiança e capacidade para construir algo maior que nossa capacidade e a favor do coletivo.

Como fazer para implantá-la e tornar a sua empresa sinérgica?

Mapeei durante minha carreira mais de 210 boas práticas para fortalecer as pessoas e torná-las mais eficazes e equilibradas. Para o contexto que apresentei neste artigo falarei de 18 boas práticas que tornarão a sua empresa um ótimo lugar para trabalhar e ainda o único "custo" será a sua mudança de atitude, pois tudo que indico abaixo já existe no ambiente onde trabalha.

A partir de agora mapeie essas forças e coloque-as em prática. Cada uma delas poderá ser implantada dentro do seu segmento, de sua capacidade de execução e principalmente da necessidade que a sua equipe e segmento buscam hoje.

Vamos a elas:

1. **Competência e coragem** para assumir responsabilidades e trabalhar com o coração independente de resultados financeiros adicionais;
2. **Respeito às minorias**, na fala, nas atitudes e também na congruência de sua conduta;
3. **Administração de conflitos** sadia e construtiva;
4. **Confiabilidade mútua**;
5. **Participação co-responsável e eficaz**;
6. **Competência para trabalhar em equipe** e compartilhar resultados, responsabilidades, direitos e deveres também em equipe;
7. **Pluralismo**;
8. Dentro do possível **consientizar e educar as pessoas a terem uma "alimentação" saudável**, assim como também atitudes saudáveis; pois somos frutos do que pensamos, de quem e onde andamos, de como agimos sob pressão, como nos informamos diariamente, do que lemos, como nos comunicamos e informamos os outros;
9. **Respeito ao consenso**;
10. **Desburocratização**;
11. **Respeito e zelo as pessoas**, indiferente de seu cargo;
12. **Boas práticas de negociação** em todos os níveis;
13. **Integração de boas práticas** com a sociedade de forma pró ativa;
14. **Respeito ao meio ambiente**;

15. **Democratização da informação** a todos e dentro de uma coerência de responsabilidades e influência, pois isso traz paz ao meio e evita fofocas e clima desfavorável;
16. **Descentralização**. Partilha do poder;
17. **Respeito à disputa democrática** do poder e responsabilidade dos cargos através de meritocracia; e
18. **Equidade**.

Para findar este artigo, comento ainda que vejo em meu dia a dia muitos gerentes vivendo apenas para “apagar incêndios”, sem realmente conseguirem produzir a contento e isto porque os objetivos não foram preestabelecidos; e nem ele e nem seus colaboradores sabem exatamente o que significa fazer um trabalho de valor. Não há metas, indicadores, planos e, portanto, aquele resultado que daria satisfação a todos por ter sido obtido. Só quem sabe aonde quer chegar é que faz por onde ou consegue chegar. A falta de objetivos e a falta de sinergia tornam o trabalho desgastante, maçante, rotineiro e desagradável para a maioria.

Vivemos uma burra época da idolatria e do economismo, e tenho certeza que isso tende a mudar gradativamente. Ninguém pode se permitir ao luxo de não agir economicamente, e todos nós somos “obrigados” a trabalhar. Isso deveria mudar, *onde trabalharíamos para evoluir*. E a partir daí também conseguiríamos evoluir a equipe, os indicadores, os resultados financeiros, tanto da empresa quanto pessoais, entrando em um ciclo vicioso de melhoria contínua.

O trabalho distinto e realizado com zelo, profissionalismo e amor é a nossa assinatura social para a humanidade.

Paulo Silveira

A maioria de nós trabalha primeiro para ganhar dinheiro, depois para se sentir mais capaz, útil e realizado. Reverta esta situação e será mais feliz, será capaz de

exercer um trabalho com maior significado, com disposição e sinergia. E independente da sua situação hoje, dê o seu melhor onde quer que esteja. Torne, através de seu trabalho, as empresas menos burocratizadas, menos hierarquizadas, e mais felizes... Faça a diferença pela honra de trabalhar com satisfação e prazer.

Coloque seu caráter e valores em primeiro lugar, pois a influência que você exerce nas pessoas e que determina o nível de relacionamento está diretamente ligada a confiança que as pessoas tem em você, e que são fruto de seu caráter, valores e reputação.

Permita que os minutos do seu dia sejam empenhados em construir algo de valor, trabalho distinto e atitude. Faça seu legado acontecer em vida, e você estará contribuindo para uma humanidade mais justa, consciente e inteligente!

*** Como um presente especial da [Revista Ferramental](#) para você, separamos 5 livros completos de minha autoria em formato PDF que poderão ser solicitados gratuitamente e sem nenhuma forma de cadastro. Envie um e-mail para falecom@paulosilveira.com.br com o assunto: Revista Ferramental com sinergia total.

Tenham um fabuloso dia hoje e sempre... pois o MERCADO é do TAMANHO de sua IMAGINAÇÃO.

Se você tiver algum comentário, sugestão ou dúvida entre em contato pelo e-mail falecom@paulosilveira.com.br e no campo “Assunto” coloque Revista Ferramental.

Paulo César Silveira - Conferencista com mais de 1.800 palestras em sua carreira em 17 anos de profissão. Consultor, empreendedor e articulista com mais de 600 artigos editados. Mentor e líder do *Projeto Liderança Made in Brazil*. Autor de 20 livros, destacando-se os *best-sellers*: *A Lógica da Venda e Atitude - Virtude dos Prósperos*. Sendo ainda um dos autores da *Coleção Guia Prático da Revista PEGN* e também dos livros *Ser+ em Vendas*, *Ser+ com T&D* e *Ser+ com Palestrantes Campeões em parceria com a Revista Ser Mais*. Seu trabalho corporativo se baseia no treinamento mundial de vendas mais agressivo do mundo: *Buyer Focused Selling* e nos principais métodos de compras mundiais, principalmente as metodologias BATNA, PAC e no método de liderança TGE. Professor convidado da FGV/SP, FIA FEA/USP e UFRGS. Palestrante indicado pela FACISC, ADVB e FIESP nas áreas de vendas consultivas, vendas técnicas e comunicação com base em liderança. Site www.paulosilveira.com.br