

IV SEMINÁRIO DO FISCO PARANAENSE
23 E 24 DE ABRIL DE 2014
1ª PALESTRA

Tema: INOVAÇÃO NO AMBIENTE CORPORATIVO: IMPACTO E RESPONSABILIDADE DO GRUPO

Palestrante: Professora Andréa Lindner (Consultora em desenvolvimento de pessoas, psicóloga, analista transacional organizacional, coordenadora em dinâmica de grupos, *coach* e professora da Fundação Getúlio Vargas (ISAE/FGV))

Horário: 8h30 do dia 23/04/2014

Local: Auditório da Associação Médica do Paraná

Coordenador da Mesa: Arnaldo Teles Sobral

Relator: Leonildo Prati

RELATÓRIO

A professora Andréa Lindner tratou do tema inovação sob a ótica da psicologia, isto é, discorreu sobre os impactos que a inovação na organização traz para o ser humano e sobre a responsabilidade que as pessoas têm na condução das mudanças e inovações.

Iniciou a exposição partindo da premissa que também é lema da organização “Evolui Desenvolvimento Humano”, da qual é diretora: “*Educação empresarial desenvolve pessoas. Pessoas mudam o mundo*”. Ou, em outras palavras: “*O poder de influência que cada um tem na organização*”.

Destacamos, a seguir, os principais pontos da palestra:

1. Enfatiza que o ser humano tem natural resistência ao NOVO, por questão de hábitos, economia de energia, medo do novo, medo de perdas e porque não quer sair da zona de conforto. Por isso, as pessoas normalmente vivem como se estivessem no “piloto automático”, isto é, agem sem muita consciência do que estão fazendo. Cita várias frases históricas para evidenciar a natural resistência ao NOVO;
2. Ressalta que o nosso fazer, no entanto, deve ser consciente: devemos sair do “fazer automatizado”; buscar sempre uma versão melhor; ser a gente uma versão melhor de si mesmo. Para isto precisamos parar e refletir; antever o novo, agir conscientemente, com inteligência e ousadia; focar o ganho;
3. Coloca que a mudança é a única constante na natureza, até mesmo na condição biológica (nosso físico hoje é totalmente diferente do que era anos

atrás); que hoje a mudança nas organizações e na sociedade acontece muito mais rápido do que em anos passados, até por consequência da evolução tecnológica;

4. Destaca que o principal fator de sucesso na inovação dentro de uma organização são as próprias pessoas: 80% - as pessoas; 15% - programas e 5% - tecnologia;
5. Faz uma experiência com os participantes (para avaliar a percepção): cada participante deveria conversar com mais dois colegas para transmitir 3 fatos positivos que aconteceram em sua vida nos últimos 12 meses (durante 1 min); depois, falar de 3 coisas que vai fazer no próximo ano (também durante 1 min). Conclusão após a experiência: tudo é questão de perspectiva; primeiro fala-se dos fatos mais intensos e depois dos ditos “fatos normais”; temos tendência de acentuar o negativo – fazer generalizações. Na vida, devemos dar o mesmo peso aos fatos negativos e positivos;
6. Esse exercício realizado tem tudo a ver com a mudança e a inovação: a percepção é importante, a perspectiva é importante; a nossa visão depende de onde colocamos o foco e o foco normalmente é influenciado pelos nossos conceitos, crenças e estereótipos, construídos desde a infância. Perspectiva otimista ou pessimista é questão de decisão pessoal e essa escolha vai determinar nossa atitude;
7. Para ilustrar, citou algumas frases famosas: *“Loucura é fazer a mesma coisa todos os dias, esperando resultados diferentes”* (Albert Einstein); *“O pessimista vê dificuldade em cada oportunidade, o otimista vê a oportunidade em cada dificuldade”* (Winston Churchill); *“Nós não vemos o mundo como ele é, mas como nós somos.”*
8. Em seguida, apresentou um filme indiano para dar ênfase à importância da atitude: um menino toma a iniciativa de tirar um obstáculo no meio do caminho (arvore caída); seu exemplo mobilizou todas as pessoas próximas. A partir do exemplo, dá ênfase à questão da **atribuição de responsabilidade**: não devemos fugir da responsabilidade, mas ser parte da solução, ser protagonistas de nossas vidas;
9. Dando sequência, discorreu sobre a teoria do **“Lócus de controle interno”** (“as coisas acontecem comigo”) e do **“Lócus de controle externo”** (“eu faço as coisas acontecerem”), que ajuda a explicar muita coisa do comportamento humano. Destaca as características das pessoas comandadas pelo “Lócus de controle externo” (ser vítima): comodismo, reatividade; defesas; problema, culpa, críticas, justificativas; a motivação é punição/prêmio; o foco é no que os OUTROS fizeram ou deveriam fazer. De outro lado, as características das pessoas cujo foco é o “Lócus interno” (ser protagonista): iniciativa, proatividade; desafio: os resultados; solução, responsabilidade; motivação: a autorrealização; o foco está no que EU posso fazer. Conclui dizendo que temos a capacidade e a possibilidade de

mudar nosso foco interno e externo e que isso tem tudo a ver com mudança;

10. Destaca que há, por parte das pessoas, velocidades diferentes de adesão à inovação, às mudanças, dependendo da estrutura mental (modelos mentais) e dos medos pessoais. Em algumas pessoas a adesão é mais rápida, em outras, mais lenta;
11. Que toda mudança implica em alguma perda, porém nossa ação deve focar sempre o ganho, não as possíveis perdas; buscar aquilo que pode influenciar positivamente – este é um exercício de consciência; devemos preparar nossos ouvidos para escutar de fato e poder compreender;
12. Faz um paralelo entre a resistência que o ser humano tem à inovação com a situação enfrentada pela pessoa num caso de luto (perda de pessoa da família). Como no caso do luto, a pessoa passa por 5 fases diante de uma inovação: 1ª fase: negação; 2ª fase: cai a ficha; 3ª fase: barganha, negociação; 4ª fase: processo de depressão; 5ª fase: aceitação dos fatos – volta da energia;
13. Finaliza reforçando a ideia de que num processo de inovação devemos primeiramente avaliar os benefícios que ela pode trazer. Devemos dar-nos esta oportunidade. Conclui com duas citações, para reflexão:
Qual é o legado que você está construindo?
Quem tem um PORQUÊ, enfrenta todos os COMOS” (Fernando Pessoa).