

***Criatividade, Ousadia e Ética – Palavras chaves de Recursos Humanos  
por Maria Inês Felipe***

Temos que ir ao encontro de ações criativas, inovadoras e éticas, resgatando o verdadeiro lado humano das empresas, estabelecendo a relação ganha - ganha entre os funcionários.

Todos nós sabemos que as empresas são organismos vivos e que na verdade não existem empresas, mas pessoas, com objetivos em comum dando vida a uma idéia, projeto e até a uma máquina e ou equipamento. Na atualidade, por questões de sobrevivência, percebemos uma grande demanda das empresas com relação a busca da criatividade e inovação, mas cabe alguns cuidados.

Criatividade como habilidade indispensável para ser cultivada do ponto de vista dos indivíduos e da organização, especialmente neste momento da historia, marcado fundamentalmente por mudanças e alta competitividade.

No mutável mundo de hoje só temos uma saída como profissional de Recursos Humanos: para sobrevivermos e cumprirmos o nosso papel, temos que OUSAR ETICAMENTE e contribuir de maneira societária, e não somente agir como rolo compressor ou reproduzidor de maneira radical, por vezes, desumana e puramente nuvem passageira.

Temos de ir ao encontro de ações criativas inovadoras e éticas, resgatando o verdadeiro “lado humano da empresas” e estabelecendo a relação ganha-ganha entre empregados e empregador, preservando e desenvolvendo as características dos brasileiros, que são tão criativos.

Nos últimos tempos as empresas brasileiras passaram por um forte enxugamento no seu quadro de pessoal. Observamos um forte investimento em treinamento e desenvolvimento de pessoal na estrutura enxuta, buscando resgatar a capacidade competitiva da organização num mercado globalizado.

Na busca de certificações, ISSO 9000 e qualidade total, percebemos que as empresas investem bem mais em relação ao período anterior. Cada vez mais percebe bemos que o detalhe faz a diferença.

No contexto de qualidade a criatividade não é uma ferramenta, e sim uma resposta para atingi-la. No entanto, percebemos que em alguns setores não foi investido o suficiente, ou ainda continuam investindo num modelo tradicional de Recursos Humanos que não atende mais as expectativas da empresa, através de programas de treinamento extremamente mecanicista e centralizadores.

A criatividade como busca de resultados, agregando valor ao dia a dia em adequação de procedimentos, melhoria de produtos, serviços, soluções de problemas, etc, e não somente alegrar as pessoas. Devemos pensar em treinamento como uma educação estratégica.

**Como desenvolver ações criativas, se ainda temos programas de treinamento que estão mais para adestramento do que desenvolvimento, sem contar com as danças de salão!**

Necessitamos de pessoas em constantes modificações, flexíveis, que possam adaptar-se a um cenário altamente mutável e EFETIVAMENTE, garanta o desenvolvimento profissional do trabalhador, será que as empresas estão preparadas?

Tais pessoas precisam estar comprometidas e envolvidas com o negócio da organização, serem autônomas, formar times de trabalho, ter visão do futuro e estar em contínuo aperfeiçoamento.

Mas como conseguir isso se continuamos administrando ainda considerando velhos paradigmas?

Neste contexto a figura do Consultor Interno de Recursos Humanos, torna-se extremamente importante. Deve saber propor investimento em pessoas, fazer parte efetivamente como agente de mudanças e principalmente quebrar seus próprios paradigmas, que por vezes é de total passividade e racionalidade, onde podemos observar “muitos discurso e pouca ação.

Temos que perceber os programas de T&D como processo global de conscientização de comunicação ente os participantes, onde deve existir uma visão de totalidade dos vários níveis de conhecimento e de expressão sensorial, intuitiva, racional e transcendental.

Desenvolver, a partir desta visão significa entender o indivíduo como um ser social em evolução de forma holística: corpo, mente, razão e emoção.

Deve-se buscar encontrar o equilíbrio nas relações entre as partes e o todo, entre o sensorial e o racional, o concreto e o abstrato, o individual e o coletivo, e principalmente reforçar a importância do estudo e buscar novos conhecimentos auto desenvolvimento e aprendizado contínuo.

Hoje a área de RH deve estar inserida no projeto maior de desenvolvimento da empresa, visando atingir seus objetivos e atreladas ao planejamento estratégico da mesma.

Deve buscar estabelecer o fator reciprocidade, comprometimento das pessoas, desenvolvimento de competências, ações criativas, ou seja, humanizar a relação do empregado com o trabalho e o empregador.

Este profissional deverá agir como fornecedor interno, desenvolvendo melhorias nos serviços oferecidos, bem como adequando-se as necessidades de seus clientes internos, identificar necessidades e propor soluções criativas ou contratando Consultores Externos.

Na prática de consultoria cada vez é mais frequente sermos chamados para correção de trabalhos anteriormente desenvolvidos e que não apresentaram resultados. Por vezes eles só trouxeram complicações internas. Sendo assim sabemos que prevenir é melhor do que remediar. Sua visão deverá estar voltada para o funcionário, para seu comportamento e para o futuro da organização.

### **Uma questão de foco**

Nos programas de treinamento devemos ser focais e assertivos na busca dos resultados, não restringindo somente no energizar, sensibilizar, ou até mesmo nos comentários quanto ao gostar ou não de determinadas técnicas, sem entender efetivamente do motivo do uso da mesma.

A avaliação de reação, utilizada logo após ao treinamento, com as perguntas tradicionais, tais como: o instrutor dominava o assunto, era didático, o material era adequado, o tempo foi o suficiente, é positiva, porém deve ser revista, mas somente não adianta, propomos pensar na Segunda fase de avaliação onde podemos avaliar o real resultado do treinamento comparando resultados anteriores com os atuais.

### Uma questão de ética

Ø Há casos em que é solicitado “a amostra grátis”, através de uma palestra simplificada e se gostarem, contrata-se o Consultor, ou então o forte argumento: “vamos realizar vários treinamento, pense nisso na hora de definir seus honorários”. Não é incrível! passa a ser engraçado.

Ø Candidatos durante os processos seletivos esperando horas e horas para serem atendidos.

Ø Seleccionadora pouco ou nada sabem a respeito da vaga, respondendo de forma vaga, superficial.

Ø Requisito imprescindível o inglês, sendo que dificilmente o profissional utilizará, agindo dentro de puro modismo.

Ø Uso indiscriminadamente de instrumentos de avaliação, tais como : testes, dinâmica de grupo, onde expõe os candidatos em situações difíceis e com pouca fundamentação ou domínio para avaliação.

Ø Deixar o candidato esperando sem um feedback de reprovação. Temos que rever muitos conceitos humanos.

Ø Identificamos também programas de treinamento festivos, mágicos, reflexivos, onde todos choram, exercícios corporais, massagens ou até aqueles que ficam somente na integração ,com o discurso de qualidade de vida. Será que realmente as empresas estão preocupadas com isso ou é apenas um pano de frente escondendo o fundo da empresa? Cabe ressaltar que estes treinamentos também possuem sua validade, e alguns são interessantes, sem dúvida, mas cuidado com isso.

Ø Cabe aqui mais um cuidado, na contratação de Consultores Externos. Podemos encontrar uma gama de produtos importados, com uma grife forte, mas que não atende as necessidades da organização, cuidado com os modismos e pacotes prontos.

Todas estas questões são importantes, porém não devemos esquecer da ética em relação aos clientes externos e os internos.

Empresa que não é ética , não respeita o funcionário, dificilmente terá efetivamente resultados com o cliente externo.

Observe o quanto a sua empresa está sendo ética ou não com os seus funcionários.

***"Ser ético e criativo, hoje não é mais uma opção,  
mas é uma questão de sobrevivência"***

**Maria Inês Felipe**  
[mariaines@mariainesfelippe.com.br](mailto:mariaines@mariainesfelippe.com.br)

Palestrante, Psicóloga, Especialista em Adm. de Recursos Humanos e Mestre em Desenvolvimento do Potencial Criativo pela Universidade de Educação de Santiago de Compostela - Espanha. Palestrante e consultora em Recursos Humanos, Desenvolvimento Gerencial e de equipes, Avaliação de Potencial e competências. Treinamentos de Criatividade e Inovação nos Negócios. Palestrante em Congressos Nacionais e Internacionais de Criatividade e Inovação e Comportamento Humano nas empresas. Vice Presidente de Criatividade e Inovação da APARH.



Acesse o site: [www.mariainesfelippe.com.br](http://www.mariainesfelippe.com.br)

**Fonte:** Adriana Bender (Assessora de Imprensa)

[www.mariainesfelippe.com.br](http://www.mariainesfelippe.com.br)