**O SUCESSO TÃO DESEJADO NAS ORGANIZAÇÕES**

MAGALHÃES, Eliane Cristine da Costa[[1]](#footnote-1)

PIRES, Sonia aparecida da Silva de Lara[[2]](#footnote-2) (**antonsilva40@hotmail.com**)

**RESUMO**

O presente artigo tem a intenção de realizar reflexões conceituais e teóricas sobre a grande e incessante busca do sucesso que as pessoas procuram conquistar nas organizações. O objetivo central é entender a luz de algumas leituras específicas da área, como não só esse pensamento mais também a prática do mesmo permeia inúmeras pessoas perfazendo assim um clima organizacional voltado veementemente para a busca do sucesso. Não que isso seja um problema, mas a grande questão é? O que somos capazes de fazer e falar para conseguir o SUCESSO?

**Palavras-chaves**: SUCESSO. ORGANIZAÇÕES. PESSOAS

**ABSTRACT**

This article intends to carry out conceptual and theoretical reflections on the great and incessant quest for success that people seek to achieve in organizations. The central objective is to understand the light of some specific readings of the area, as not only this thought but also the practice of it permeates countless people thus making an organizational climate vehemently aimed at the pursuit of success. Not that this is a problem, but the big question is? What are we able to do and talk to achieve SUCCESS?

Keywords: SUCCESS.ORGANIZATIONS.PEOPLE

**INTRODUÇÃO**

A busca incansável pelo sucesso é algo inerente ao ser humano, desde os primórdios o homem nunca se contentou com o que tinha em mãos e sempre buscou melhorias para sua sobrevivência, no inicio podemos dizer que era algo necessário tendo em vista as evoluções e até mesmo a natureza criativa do homem. Contudo o ato de criar não parou por ai e surge também com o advento das formalizações das organizações e espaços de trabalho o desejo do aprimoramento, do melhoramento e por fim do sucesso propriamente dito.

Esse desejo também possui uma história, ele não surge do nada, sua origem deve ser destacada através do conhecimento dos seguintes fatos:

1. A Descoberta do fogo;
2. O surgimento da escrita;
3. A criação da imprensa;
4. A revolução industrial;
5. A revolução tecnológica e a necessidade de se estudar o comportamento da sociedade contemporânea.
6. **Os passos iniciais para uma gestão voltada para o sucesso**

Para tudo há um princípio e em relação ao sucesso não é diferente. Não há como construir uma organização de sucesso em detrimento das pessoas, por isso, todas as vezes que precisamos elaborar um plano de metas para se chegar ao sucesso organizacional, o passo inicial é sem dúvida se preocupar com as pessoas, pois elas são o centro das organizações.

Quem são meus colaboradores? O que eles anseiam ao trabalhar nesta ou naquela empresa? O que eles gostam de fazer? Qual é ou quais são os perfis apresentados por eles quando entrevistados e/ou observados? Como eles se sentem em relação à empresa?

E os meus clientes quem são eles? Quando eles procuram a minha empresa o que desejam encontrar? O que mais os atraem em minha empresa? O que eles comentam sobre a minha empresa? Há quanto tempo esses clientes estão com a empresa? Existe um bom número de fidelização?

A gestão da empresa participa de qualificações, treinamentos, cursos e atualizações constantes? Os gestores permanecem no mesmo cargo durante muito tempo, ou existe uma política de rotatividade?

Vejam que todos esses questionamentos têm como princípio aqueles que são diretamente responsáveis pelo sucesso da empresa, ou seja, as pessoas, de acordo com Bordenave (1995, p. 16):

A participação é o caminho natural para o homem exprimir sua tendência inata de realizar, fazer coisas, afirmar-se a si mesmo e dominar a natureza e o mundo. Além disso, sua prática envolve a satisfação de outras necessidades não menos básicas, tais como a interação com os demais homens, auto-expressão, o desenvolvimento do pensamento reflexivo, o prazer de criar e recriar coisas, e, ainda, a valorização de si mesmo pelos outros.

Essa linha de raciocínio nos leva a compreender a essencialidade presente na participação das pessoas nas tarefas da organização, principalmente quando se trata das atividades com as quais a pessoa está diretamente envolvida. As organizações estão cada vez mais reconhecendo que o fator humano é fundamental ao percurso que temos de percorrer para se alcançar o tão almejado sucesso.

Como também a necessidade de investimentos em atividades que melhorem o bem-estar do colaborador, o clima organizacional, a capacitação profissional, terão retorno positivo. Colaboradores motivados e alegres trabalham mais, melhor e não se cansam, pois para eles o trabalho se torna algo prazeroso e possibilitador de realização dos seus sonhos. Desta forma é inevitável o resultado: geram produtividade e lucro para a organização.

Para Chiavenato, um dos mais renomados teóricos da área organizacional, desenvolver pessoas diferencia do treinamento em si, a questão vai muita mais além, infelizmente o treinamento está muito relacionado ao estímulo constante de mudanças sistemáticas do comportamento de colaboradores, direcionadas a uma maior produtividade somente, mas quando desenvolvemos pessoas os sonhos são ativados e os ânimos são reanimados.

Para o autor, desenvolver pessoas é:

um conjunto de experiências não necessariamente relacionadas com o cargo atual, mas que proporcionam oportunidades para desenvolvimento e crescimento profissional, e ele está mais focalizado no crescimento pessoal do empregado e visa à carreira futura — e não apenas ao cargo atual.(2010,p.410)

Esses colaboradores com esses tipos de sentimentos irão não só manter os mais talentosos na organização, como também será a atração para novos talentos. Segundo Filho (2007, p. 32): “A mão de obra deixou de ser considerada como um simples recurso ou insumo dos processos produtivos e passou a ser valorizada, pois é ela que tem a responsabilidade de gerenciar ações empresariais”.

Não há como negar, são as pessoas os agentes de transformações necessárias, são elas que estabelecem os limites e as potencialidades das organizações e tomam as decisões que conduzem a organização rumo ao sucesso. São elas o termômetro do fracasso ou do sucesso.

**1.2- O Ambiente**

Nesta abordagem queremos chamar atenção para o ambiente físico, pois sabemos que este também é um dos passos essenciais que corroboram para o alcance do sucesso.

Alertamos que não existe uma escala hierárquica de ações, primeiro pessoas, depois ambiente físico, mas existe um conjunto de ações que precisam estar em consonância com o que se deseja atingir.

Lembrando diálogo da Alice e o gato...

-O senhor poderia me dizer, por favor, que caminho devo tomar agora?

-Isso depende muito do lugar que você quer chegar. Disse o gato.

-Não me importa onde, replicou Alice.

-Então não importa o caminho que tomar, disse o gato.

Não adianta querer ter sucesso, almejar com todas as suas forças se você não souber aonde quer chegar com ele.

Um ambiente de trabalho agradável e confortável é de extrema importância para uma organização. Não há como negar que em um ambiente “gostoso” de se trabalhar, as pessoas não veem em nem o tempo passar e trabalham com muito mais prazer e motivação.

“Uma pesquisa efetuada pela Trabalhadores.com mostra que 52% dos funcionários buscam motivação no ambiente de trabalho, assim como a relação interpessoal entre colegas e líderes.” (www.domboscoead.com.br)

Sem dúvida que o planejar/executar diário fazem do nosso dia-a-dia um momento de muito stresse, por isso, é necessário investir cada vez mais em ambiente multifuncionais e espaços para descompressão[[3]](#footnote-3). Essas estratégias antes eram utilizadas somente por empresas norte-americanas, inovadoras e de grande porte como Google, Microsoft e Apple.

Felizmente a América Latina em especial o Brasil, já está se enquadrando nessa dinâmica e conforme estudos já existentes apesar de forma um tanto quanto ainda embrionária o conceito das "salas de descompressão" já faz parte de algumas empresas brasileiras.

Funcionários de corporações como Citibank, Sul América e Infraero fazem já investem na qualidade de vida dos colaboradores. Já, as empresas, por sua vez, garantem o ganho de produção proporcionado pelas salas, que variam de acordo com o clima organizacional. (www.domboscoead.com.br)

Segundo especialistas na área da arquitetura e urbanismo, esses ambientes não devem ser montados por qualquer pessoa e tampouco sua montagem deve ser permeada com a intenção de decorar o local.

(...) devem ser montados com todo cuidado e atenção, pois a harmonia deve estar equilibrada para o descanso e relaxamento dos colaboradores. Os benefícios dessa prática podem ser o desenvolvimento da criatividade no trabalho, melhora da comunicação interna, melhor capacidade de concentração assim como a produtividade, além de reequilíbrio emocional dos colaboradores que trabalham diretamente com clientes ou o estímulo da criatividade. (BARBOSA, 2017 apud [www.domboscoead.com.br](http://www.domboscoead.com.br))

De acordo com Barbosa esses ambientes de descompressão, devem ser montados com o objetivo no qual se constitui o próprio termo: DESCOMPRENSAR, ou seja, retirar toda COMPRESSÃO que as atividades diárias acarretam aos sujeitos que passam 1/3 de suas horas envolvidos com a organização e todo o seu entorno.

É a busca pelo sucesso influenciando não somente na qualificação cognitiva dos colaboradores, mas principalmente no bem estar físico dos mesmos.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As pessoas são o que é de mais importante para o sucesso das organizações, são através das pessoas que as gestões e os comandos das organizações acontecem, são elas que planejam/executam, controlam atividades e desenvolvem os processos, são as pessoas também o alvo principal da lucratividade das organizações, pois são elas que consomem o que é produzido pelas outras pessoas.

Desta forma uma organização que quer ter sucesso não pode primeiramente em hipótese alguma descartar o bem estar de seus colaboradores. O sucesso e o fracasso de uma organização estão baseados em com o ela vê seus colaboradores, como ela os trata e principalmente qual o valor que ela dá aos mesmos.

Administrar pessoas significa governar aquilo que elas fazem como participantes da organização, sendo que é justamente por meio das ações que é possível formular e atingir objetivos organizacionais.

Gerir pessoas em contextos de trabalho significa controlar os fatores que interferem na qualidade de trabalho e de vida dos funcionários, não no sentido de manipulação de sua conduta, mas no sentido de identificar as melhores condições para cada tipo de serviço, as competências necessárias a serem desenvolvidos, os fatores que motivam os trabalhadores, os recursos e as estruturas necessárias para a execução das atividades. (KIENEN & WOLF, 2002, p.1)

As pessoas querem ter o sentimento de pertencimento, fazer parte do que acontece a sua volta, principalmente quando ela está envolvida diretamente com a elaboração, planejamento e execução da tarefa em si. Faz parte do ser humano a necessidade de participação, assim como as necessidades básicas de alimentação e vestimenta, uma necessidade básica, primária do homem que é um ser originariamente social.

Quando as pessoas participam do inicio ao fim de todos os processos ocorridos no interior das organizações, elas deixam de serem somente parceiras, mas assumem o papel de responsáveis diretas pelo fracasso e sucesso das atividades executadas.

É através desta participação com sentimento de pertencimento que as organizações estão habilitadas para utilizarem das pessoas como “instrumentos e ferramentas” nas soluções de problemas e aquisição de sucesso.

Essa utilização só não pode estagnar no nível utilitário, para se ter sucesso e se manter nas escadarias da fama é necessário ir além, reconhecendo o valor humano, social e coletivo das pessoas nas organizações.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BORDENAVE, Juan E. Diaz. O que é participação. , 8ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1995.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FILHO, Hayrton Rodrigues do Prado. A valorização do capital humano no ambiente empresarial. Banas da Qualidade, São Paulo, ano XVII, n. 185, p.32-34, out. 2007.

<https://www.domboscoead.com.br/pos-graduacao/noticias/a-importancia-do-ambiente-de-trabalho-saudavel/44>. Acessado em 12 e 13 de outubro de 2017

KIENEN, Nádia, Wolf Sabrina. Administrar comportamento humano em contextos organizacionais. Rev. Psi: Org e Trab R. Eletr. Psico., ISSN 1984-6657, Brasília, Brasil.2002

1. Pós-graduanda em MBA de Gestão de Pessoas, Auditoria, Controladoria e Finanças das faculdades Integradas de Diamantino. [↑](#footnote-ref-1)
2. Mestre em Educação pela UFMT [↑](#footnote-ref-2)
3. Espaços dentro de uma empresa onde as pessoas podem passar um tempo e relaxar, e assim retornarem ao trabalho revigorado. [↑](#footnote-ref-3)