

O Cérebro e a Liderança

João Palmeira

Nosso cérebro pesa aproximadamente 1,5 kg e processa, em média, 50 mil impulsos simultaneamente. Ele é dividido em hemisfério direito e esquerdo e tem aproximadamente um bilhão de células na forma de um quatrilhão de conexões.

Em 1860, um neurologista francês chamado Paul Broca descobriu que o lado esquerdo do cérebro controlava o desenvolvimento da fala. Dez anos mais tarde, o neurologista alemão Carl Wernicke começou a desvendar o processo da comunicação, concluindo que o lado esquerdo é responsável pelo desenvolvimento da linguagem e que ela nos diferencia dos animais.

Nos anos 50, outro neurologista chamado Roger Sperry, ganhador do prêmio Nobel de Medicina, ao estudar pessoas portadoras de epilepsia removeu o corpo caloso e definiu que o lado direito do cérebro não é inferior ao esquerdo, e sim diferente. Mesmo depois de tantas descobertas a respeito do cérebro, ele ainda é um mistério a ser desvendado.

O que podemos fazer para cuidar do nosso cérebro? Muita coisa!

No campo espiritual, podemos ler, meditar e orar. No campo sócio emocional, podemos aprender a dizer não, sorrir com mais frequência e dedicar algum tempo a nós mesmos. No campo mental, podemos fazer palavras cruzadas, aprender a tocar um instrumento e aprender um novo idioma. E, finalmente, no campo físico, podemos parar de fumar, fazer exercícios frequentemente e comer tendo em mente que no prato deve haver as cores do arco-íris.

Com relação à cognição, devemos ter duas preocupações básicas: como está nossa capacidade de aprender, reter e ensinar e como está a capacidade dos nossos colaboradores de aprender e colocar em prática o que lhes foi delegado. Como as pessoas são diferentes e possuem cérebros diferentes podemos concluir que existem alguns estilos de aprendizagem “diferentes”. Os estilos de aprendizagem dos nossos colaboradores não são necessariamente iguais.

Os sinestésicos são aqueles que precisam estar em movimento, manuseando e participando ativamente; os auditivos precisam ouvir uma variedade de sons e tons (atividades com música são muito bem-vindas); os didáticos precisam de algum tempo para processar e analisar o conteúdo, e finalmente, os visuais são aqueles que se concentram quando os materiais têm cor, movimento e auxiliam na complementação do que se quer ensinar. Não poderíamos esperar nada diferente, afinal, diz um ditado, “cada cabeça uma sentença”. A verdade nesse ditado é que não somos iguais; portanto, se a liderança não entender que para lidar com pessoas diferentes é necessário usar recursos diferentes, seu legado e resultados correrão riscos.

Segundo pesquisadores, há uma grande diferença entre as gerações. Em julho de 2011, a Folha de São Paulo definiu três gerações e suas diferenças. Os baby boomers, nascidos depois do fim da II Segunda Guerra Mundial, com idades, hoje, entre 50 e 68 anos, têm as seguintes características: criam

vínculos com a empresa, trabalham arduamente, valorizam a hierarquia, encaram o chefe com respeito e não são questionadores.

Na relação com o trabalho, esforçam-se para serem valorizados, consideram êxito atuar em uma grande empresa e o emprego é visto como um meio de construir a vida. As pessoas da geração X, com idades entre 37 e 49 anos, buscam equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, questionam a hierarquia, adaptam-se bem e dividem o sucesso com o grupo.

Na relação com o trabalho, desejam que a empresa valorize suas contribuições individuais, buscam propor modelos que melhorem a qualidade de vida profissional e arriscam-se pouco.

As pessoas da geração Y, com idade até 36 anos, buscam equilíbrio entre o trabalho e a família, mudam muito de emprego, buscam ascensão rápida, não gostam de hierarquia e arriscam-se mais. Na relação com o trabalho são informais com os chefes e muito criativos. Querem ser reconhecidos pela sua contribuição individual e seu objetivo é ter liberdade no processo de produção. Usando como exemplo somente essas gerações (existem outras definições), podemos identificar uma série de cuidados que um líder deve ter para conseguir o melhor de cada uma delas.

Mesmo dentro delas há outra gama de diferenças no processamento de informação. Anthony Gregorc descreve quatro tipos de funcionamento da mente relacionados à percepção da informação, que pode ser concreta ou abstrata, e o processamento pode ter o formato sequencial ou aleatório.

Portanto, para lidar com toda essa diversidade, nosso trabalho como líderes é árduo e nossa preparação precisa ser profunda. Pensando na necessidade da nossa preparação como líderes, temos que cuidar do nosso cérebro e nos preparar para auxiliar nossos colaboradores a cuidar dos seus. Segue abaixo duas dicas para iniciar o processo: Primeiro: analise seus resultados. Verifique o que tem feito de bom e em quê poderia melhorar.

Provavelmente você está colhendo o que plantou em algum momento do passado. Segundo: comunique-se. Tenha uma conversa sincera e objetiva. Eis alguns passos para melhorar sua comunicação:- Estabeleça um Foco- Verifique o momento atual- Descubra possibilidades- Crie um plano de ação- Avalie e remova eventuais barreiras- Defina uma meta ou um objetivo a ser conquistado- Recapitule o que foi conversado e crie comprometimento por parte dos envolvidos. Se isso tudo lhe parece muito complicado, observe o que está em jogo. Desenvolver habilidades e aumentar nosso nível de conhecimento pode ser trabalhoso e custar caro.

No entanto, tenha a certeza de que a falta de habilidades e a ignorância podem custar muito mais. Qual é seu processo de aprendizado? Como você lida com a informação? E seus liderados? Qual foi a última vez que você teve uma conversa sincera com seus colaboradores? Qual foi a última vez que procurou ouvir atentamente? Quais os benefícios que uma conversa sincera e com foco podem trazer? Boa reflexão!