

ANO NOVO: VIDA NOVA

O início do novo ano representa um novo ciclo na vida de cada um. Para muitos, um novo número no ano do calendário significa “parar para pensar” e redefinir as estratégias e táticas utilizadas no dia-a-dia quer em termos pessoais quer profissionais.

Esta reflexão é tão mais importante quanto maior é a responsabilidade e envolvimento profissional do indivíduo e as consequências nefastas que essa actividade gera nas outras áreas de vida.

No ano que passou, a exigência que a vida na sociedade contemporânea comporta levou muitos de nós a sentir com frequência a necessidade de se “partir em pedaços” para responder às solicitações profissionais, pessoais e sociais.

Como este dom de onnipresença não nos foi concedido, os conflitos inerentes às solicitações nas diversas áreas da nossa vida põem em causa o nosso equilíbrio. Como conseguir ser bom profissional, bom pai e bom cônjuge, se por vezes a persecução desses objectivos se chocam? Como garantir o nosso bem-estar físico, que pode exigir a prática regular de desporto, sem pôr em causa a nossa acção profissional e familiar? E o lazer, tão necessário para “recuperar forças” da vida agitada que somos obrigados a levar, como o enquadrámos na nossa vida? E o desenvolvimento permanente que a Era do Conhecimento obriga? E os bens materiais que todos procuramos para nós e para os nossos?

Enfim, responder com eficácia a todas estas pressões sem deixar algo para trás parece tarefa impossível.

Acontece porém, que este controlo equilibrado da nossa acção nas diversas áreas de vida é indispensável para uma boa Gestão Intrapessoal e Emocional, ou seja, para o nosso bem-estar. É assente numa inadequada gestão da nossa vida que se manifesta no paradoxo *As coisas estão cada vez melhor, mas eu sinto-me cada vez pior*.

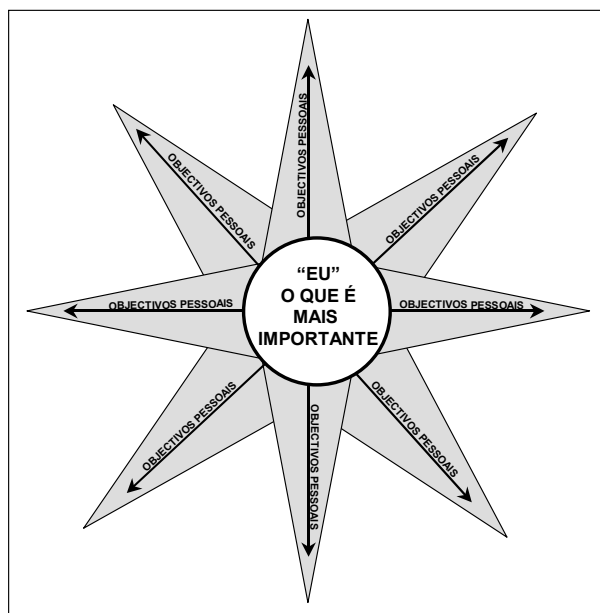
Neste início do ano nada melhor do que parar para pensar na clarificação e interligação dos diversos objectivos pessoais nas diversas áreas da vida como meio indispensável para uma nova Gestão de Vida em 2002.

OBJECTIVOS: A ESTRELA QUE NOS GUIA

Os objectivos pessoais funcionam como a face visível do nosso Eu e do que mais valorizamos e nos faz sentir bem connosco próprios. Definir objectivos pessoais devidamente enquadrados permitir-nos-á definir as linhas orientadoras para uma boa gestão de vida, cuja manifestação nos níveis pessoais, inter-relacionais e socio-organizacionais será mais efectiva. São como raios de luz que a fazem brilhar e em conjunto se transformam numa estrela; a estrela que nos serve de guia, que nos dá orientação na nossa acção (ver Figura 1). À semelhança dos Reis Magos,

esta estrela indica-nos a direcção e o local onde queremos chegar. Por vezes teremos que fazer desvios, mas voltaremos sempre a saber qual é a melhor direcção.

Figura 1



Uma boa gestão de vida como um todo tem por função manter a estrela o **mais equilibrada e brilhante possível**.

A sensação de ter controlo sobre a própria vida é essencial para um estado emocional positivo. A definição de objectivos familiares, profissionais, de cuidar da saúde, de desenvolvimento pessoal, de lazer, etc., permite-nos viver a vida que desejamos, com um maior controlo sobre ela. Definir objectivos por etapas e desencadear a sua sucessiva concretização, reforça-nos o sentimento de domínio e dá-nos mais força para prosseguirmos com entusiasmo. A nossa acção é assim dirigida para aquilo que desejamos, evitando a sensação de a estarmos a dirigir para aquilo que os outros desejam.

Todavia, existem pessoas que continuam “desencontrados como à espera do comboio na paragem do autocarro...” (Sérgio Godinho) ou à procura do melhor caminho sem sair dos seus percursos habituais, ou sem nunca ter definido o que significa “o melhor caminho”. Acreditamos que esta situação ocorre porque muitos de nós não definimos objectivos ou os definimos incorrectamente.

Alguns dos que não definem objectivos, nunca pensaram nisso; outros argumentam que não desejam viver a sua vida agarrada a objectivos (mas na realidade têm uma intenção para a sua vida, o que pressupõe ter objectivos e não perdem nada em defini-los); e, finalmente, outros há que não definem objectivos porque têm medo do fracasso de não os atingir - onde se inclui grande parte das pessoas dos dois grupos anteriores.

No entanto, o que se verifica é que esta não definição de objectivos pressupõe uma ideia errada acerca da importância dos objectivos pessoais e, fundamentalmente, erros na sua definição.

A DEFINIÇÃO DE OBJECTIVOS

A divisão da vida em diversas áreas é um dos factores fundamentais para a definição dos objectivos e posterior Gestão de Vida.

Como a vida é composta por várias facetas, cada um de nós terá que definir objectivos nas diversas áreas da nossa vida, como por exemplo:

- Objectivos profissionais (carreira);
- Objectivos familiares (relacionamento com familiares);
- Objectivos materiais e financeiros (bens materiais, rendimento financeiro);
- Objectivos de desenvolvimento pessoal (crescimento pessoal, aperfeiçoamento de habilidades, hábitos culturais);
- Objectivos de manutenção da saúde;
- Objectivos de lazer (*hobbies*, férias, viagens, ocupação dos tempos livres);
- Objectivos de estilo de vida (vida menos *stressante*, mais saudável, mais social, etc.);
- Objectivos sociais (relacionamento com amigos, comunidade).

Quando observamos à distância a beleza de uma Serra, todo aquele aglomerado de árvores e variedade de plantas parece-nos um TODO integrado de rara beleza. Todavia, ao passearmos pelo seu interior verificamos que toda a serra está dividida por rasgos de terra batida que permitem o acesso automóvel. Para se prevenir os incêndios, limpar e cuidar a serra, foi necessário rasgá-la em partes para que gerindo bem cada uma das partes da serra, O TODO ficasse tão belo e agradável aos nossos olhos.

Este é o processo que está na base da divisão da Vida nas facetas que a constituem. Ao definirmos objectivos parcelares e gerindo bem cada uma das partes, o todo resultará belo e agradável.

Gerir a vida sem a parcelarizar, torna-se tão difícil como comer um grande bolo de anos de uma só vez. Para comer o bolo, temos que o partir em fatias (as áreas de vida) e cada fatia, comê-la, dentada após dentada (objectivos da área de vida).

A definição dos objectivos pessoais implica que o cada um de nós decida que orientação pretende dar à sua vida e, deste modo, comandá-la na rota que previamente delineou, gerindo-a. Assim, os objectivos para cada área de vida, para serem motivadores e possibilitarem a sua gestão, devem apresentar as seguintes características:

- Serem difíceis, mas alcançáveis;
- Estarem perfeitamente definidos (não podem ser vagos);

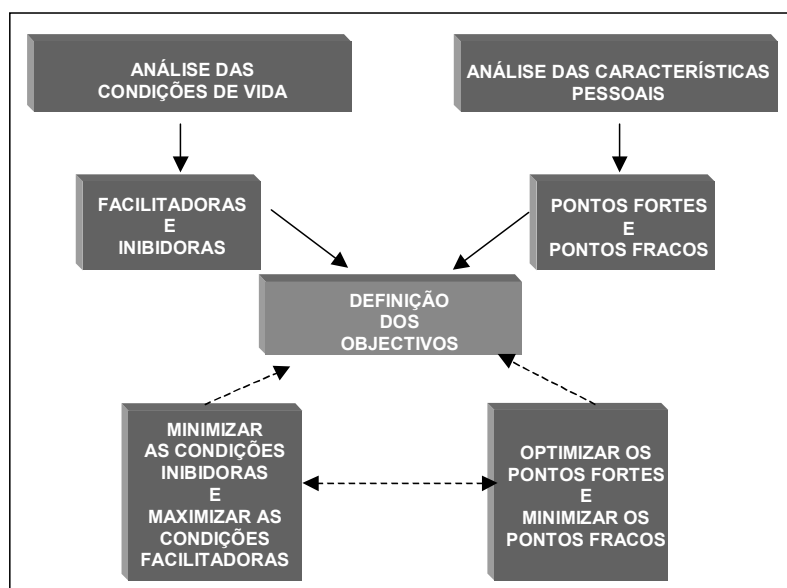
- Serem mensuráveis (para se poderem avaliar);
- Permitirem obter *feedback* durante o processo (devemos ter formas de nos apercebermos se estamos ou não em vias de o alcançar);
- Obterem o nosso total envolvimento (devemos desejar o objectivo e acreditar que o podemos alcançar).

Portanto, ao definirmos objectivos pessoais, devemos fazê-lo da forma mais objectiva possível, de maneira a avaliar se o atingimos ou não, devemos estabelecer etapas para a sua concretização de forma a obtermos *feedback*, definindo objectivos a curto, médio e longo prazo.

Um dos erros mais comuns na definição de objectivos pessoais é “esquecermo-nos” de os integrar no que somos e nas condições específicas de vida que temos e das nossas características pessoais. A definição dos objectivos pessoais em cada área de vida pressupõe um diagnóstico prévio das variáveis contextuais (condições de vida facilitadoras e inibidoras) e as características pessoais (pontos fortes e fracos) na área em questão (ver Figura 2). De pouco servirá definir “fazer natação” três vezes por semana, se dentro das variáveis contextuais que regem a minha vida não tenho nenhuma piscina próximo de casa ou do emprego e tenho que levar e buscar os filhos ao colégio. Estas condições inibidoras podem fazer alterar o objectivo para, por exemplo, uma vez por semana.

Uma condição fundamental para que a definição de objectivos se transforme num guia é que estes sejam integrados de forma a evitar choques entre as diversas áreas de vida.

Figura 2



DEFINIÇÃO DE OBJECTIVOS E A GESTÃO EMOCIONAL

As mais recentes e fidedignas teorias da motivação humana demonstram experimentalmente a importância da fixação de objectivos na motivação humana ficando claramente demonstrado que os mecanismos pelos quais os objectivos afectam o comportamento prendem-se com o facto de quando temos um objectivo bem claro, este vai:

- Dirigir-nos a atenção;
- Dirigir a nossa acção;
- Mobilizar o esforço;
- Aumentar a persistência;
- Originar a procura de estratégias comportamentais adequadas para a concretização do mesmo objectivo.

Pelo exposto, constata-se que o facto de termos bem claro os objectivos que pretendemos atingir desencadeia um conjunto de mecanismos que nos levam a orientar o nosso comportamento no sentido de os satisfazer. Os objectivos pessoais permitem-nos, assim, gerir a nossa acção e dessa forma controlar a própria vida.

Por outro lado, está também claramente comprovada a importância dos objectivos pessoais no nosso bem-estar emocional, já que existe uma estreita ligação entre a escolha e definição de objectivos pessoais e os estados emocionais positivos.

Definidos ou não definidos, conscientes ou inconscientes, os objectivos estão sempre presentes na intencionalidade da acção humana que manifesta uma orientação para objectivos.

A gestão dos objectivos mais profundos manifesta-se nas mais diferentes actividades. Assim, perante uma qualquer situação inferimos o resultado do comportamento, se esse resultado for ao encontro do objectivo valorizado por nós ficamos motivados para o comportamento, caso contrário, tendemos a evitá-lo.

Aliás, as diferentes respostas emocionais, resultam do confronto entre os acontecimentos e o estado dos objectivos. Se um evento é relevante para o estado dos objectivos e o respeita ou reforça, manifestamos o estado emocional próximo da felicidade.

Se pelo contrário, esse evento põe em causa o estado dos objectivos, tendemos a analisar se efectivamente houve fracasso, procuramos alterá-los, verificando se tal é possível de acordo com a nossa estrutura de crenças, e se efectivamente não o for, manifestamos o estado emocional próximo da tristeza.

Deste modo, de nada serve não querer definir objectivos. Eles estarão sempre presentes. A diferença está em ter plena consciência deles, procurando direccioná-los e integrá-los por forma a atingir o que queremos, ou deixarmo-nos levar por eles sem qualquer controlo.

O PARADOXO DA GESTÃO POR OBJECTIVOS

É muito estranho como alguns gestores, sabendo da importância que a gestão por objectivos tem numa empresa no que respeita à mobilização do desempenho individual e nos resultados, se esquecem de definir os seus objectivos pessoais nas diversas áreas de vida.

Se o quadro tem objectivos profissionais no seu emprego e se estes estão bem definidos, então, naturalmente, tem como consequência uma maior mobilização da atenção, do esforço e da motivação para essa área de vida – esta é uma das características dos objectivos. A ausência da definição de objectivos nas outras áreas de vida fará com que, a pouco e pouco, a sua vida seja envolvida pelas actividades profissionais cuja linha de acção está claramente definida.

Como, quer se queira quer não, o que valorizamos para as diversas áreas de vida está sempre presente e se não fazemos o que desejamos ou não estamos com quem gostamos sentimo-nos mal, com o passar do tempo o mal-estar e o stresse acumulam-se e o ciclo repete-se.

Muitos quadros são contra a definição dos objectivos pessoais nas diversas áreas de vida pois dizem: “já chega os objectivos profissionais... no resto quero fazer o que me apetecer”; “quero fazer o que me apetecer quando me apetecer”; “assim parecemos robôs... tudo controlado”. A intenção é boa. Pena é que se esqueçam de enquadrar estes pensamentos no contexto empresarial actual cuja competitividade leva os quadros que pretendam ser bons profissionais a sentirem uma permanente atracção pelo trabalho e esquecerem o resto da vida.

A consequência é, normalmente, o contrário do que estas pessoas desejam: “não conseguem fazer o que querem” e fazem apenas o que o tempo e força anímica após trabalho lhe possibilitam. Cada vez mais se ouve dizer que se joga ténis, se vai dançar, se vê um bom filme, se sai ao fim de semana, se brinca com os filhos para aliviar o stresse e não porque se gosta, porque faz bem, porque é bom.

Resultados de tudo isto? A própria eficácia profissional começa a dar sinais de fragilidade e a eficácia a diminuir o que faz aumentar o ritmo de uma Vida desenfreada que espera descanso nas Férias do Verão. Nessa altura, em duas, três ou quatro semanas, procuramos fazer aquilo não fizemos (ou não tivemos a coragem de definir que queríamos fazer) nos últimos sete meses.

Os objectivos são um guia, se o guia só tem luz na parte profissional o Ano Novo terá uma Vida Velha.

Paulo Balreira Guerra

Partner da forcerebrus

paulo.b.guerra@forcerebrus.com