



# Mind News

*Informativo para seu bem-estar emocional – n°36*

## Desempenho ou amor?

Nas organizações o critério central que deve existir para a avaliação das pessoas é o desempenho, ao passo que nas famílias é o amor. Quando estes critérios são seguidos o sistema organizacional e o familiar ficam em equilíbrio e funcionam bem. Dificuldades começam a acontecer quando os critérios se misturam, por exemplo, em uma empresa familiar o fundador nomeia seu genro para um alto cargo executivo, baseando-se no critério do amor, pelo parentesco, sem considerar o critério do desempenho. Se este nomeado desempenha bem, equilibra a busca de resultados com pessoas e inovação, de forma sustentável, ótima decisão, os critérios estão alinhados. Mas, se ele não desempenha bem, e é mantido na posição pelos donos do poder, teremos problemas na organização como um todo. O clima organizacional se deteriora, e com ele os resultados. E este não é um problema exclusivo de empresas familiares.

Em nossas Pesquisas de Clima Organizacional, descritas em nosso livro “Discursos e Práticas de Gestão de Pessoas e Equipes”, vemos que os três piores “Índices de satisfação”, em uma escala de 0 (péssimo) a 100 (excelente) são:

- Panelinhas, feudos e grupos fechados – 35,0%
- Fofocas e boatos – 39,9%
- Injustiças e favorecimento pessoal – 42,7%

Quando vemos esses piores índices, são na realidade um outro critério de gerenciar pessoas e equipes, assemelhado ao amor, que não valoriza o desempenho. São pessoas nomeadas, promovidas e favorecidas por critérios de pertencerem, por exemplo, a um mesmo partido político, por serem “afilhados” de alguém do topo, por serem da mesma família, do mesmo time de futebol ou de um mesmo grupo de interesse. E assim acaba sofrendo o desempenho da organização e por decorrência seus clientes e usuários, pois o desempenho é desconsiderado. A organização torna-se tóxica.

Que tal repensar que critérios são utilizados em sua e em outras organizações? Uma Pesquisa de Clima e de Cultura Organizacional é um bom começo para essa identificação. E depois vem a gestão do clima e a atuação das lideranças, tornando a empresa humanizada.



**Gustavo G. Boog** é mentor, coach, escritor e consultor na Boog Consultoria. É Engenheiro, Mestre em Administração de Empresas e cursa o 5º ano de Psicologia. É especializado em Mentoria e Coaching Sistêmico. Conduz projetos de desenvolvimento para que o potencial de cada organização e de cada pessoa se realize, sejam jovens, adultos ou idosos.



+55 11 99137-7691



[gustavo@boog.com.br](mailto:gustavo@boog.com.br)  
[www.boog.com.br](http://www.boog.com.br)

*Se puder, compartilhe o Mind News, para apoiar o bem-estar emocional das pessoas.*