

Quero compartilhar com você a leitura de um artigo do Portal Administradores:

A imparcialidade no ambiente de trabalho

Há que se ter discernimento ao lidar com pessoas nas mais diversas interfaces existentes num contexto organizacional. Existe o risco de a parcialidade criar um viés que traga malefícios não só para um indivíduo, mas também para equipes e, até mesmo, à instituição como um todo. É sabido que, numa organização, cada pessoa é fundamental para o sucesso do todo. A isso, os especialistas em Gestão da Qualidade chamam de qualidade na fonte. Porém, o que reduz o êxito de um empreendimento em ser bem-sucedido por meio das pessoas é o grau de parcialidade que há nas relações interpessoais provenientes das atividades organizacionais.

Com base em sua teoria da hierarquia das necessidades, Abraham Maslow já sustentava a importância das relações sociais para a motivação do indivíduo. Além dele, diversos outros especialistas em Comportamento Organizacional defenderam com diferentes graduações que o ser humano é um ser social por natureza e que se sente mais realizado ao estar e interagir com seus semelhantes.



Contudo, quando tratamos da necessidade social no ambiente de trabalho, há que se ter discernimento ao lidar com pessoas nas mais diversas interfaces existentes num contexto organizacional, sob o risco de a parcialidade criar um viés que traga malefícios não só para um indivíduo, mas também para equipes e, até mesmo, à instituição como um todo. O bullying e o estigma são exemplos de práticas resultantes da falta de discernimento nas relações interpessoais no ambiente de trabalho, pois desqualificam e conduzem o indivíduo a uma situação que pode caracterizar assédio moral, resultando, assim, em passivos de ordem trabalhista, financeira e atentatória contra a imagem institucional. Em vista disso, as organizações, sejam públicas, privadas ou do terceiro setor, devem estar alertas a esses desvios comportamentais. Como soluções propostas, ações de educação e informação para a prevenção de práticas depreciativas da dignidade humana e repreensão aos seus praticantes são fundamentais.

Uma cultura organizacional e um sistema de meritocracia que tenham por premissa o servir, podem auxiliar no desenvolvimento de competências individuais e essenciais que vão ao encontro do profissionalismo e da ética nos negócios. E, principalmente, temos que incorporar a prática do servir em nossas vidas, pois não há autenticidade e brilhantismo na incoerência entre o discurso e a prática.

Portanto, administre-se no sentido de evitar que favorecimentos e antipatias deem lugar à empatia irrestrita e comprometam resultados coletivos. Afinal de contas, “coleguismo” não tem a ver com profissionalismo, pois este pressupõe companheirismo imparcial. E ser profissional é um ato de respeito por si próprio, pelo próximo e pela organização à qual servimos. Para tanto, autoanálise e uma boa conversa com colegas ajudam a nos tornarmos continuamente melhores como pessoas e profissionais.