

Dinheirama Entrevista: Paulo Kretly, CEO da Franklin Covey Brasil

Publicado por Paulo Kretly em 07.02.2010 na seção [Empreendedorismo](#)

7 minutos, entrevista, CEO, empresa, entrevista, trabalho

Siga um Líder
Seja Um Líder-Coach Certificado e Melhore sua Posição Profissional
[www.dinheirama.com.br](#)



Anonua Google

Caro leitor, hoje trazemos para você uma entrevista com Paulo Kretly abordando assuntos relacionados à gestão de mudanças organizacionais, gerenciamento do tempo, liderança, legado e sucesso. Paulo Kretly é presidente da Franklin Covey Brasil e reconhecido internacionalmente em liderança, gestão e produtividade pessoal e interpessoal. É especialista em gerenciamento do tempo e vem capacitando milhares de pessoas e organizações que se preocupam com o desejo de manter suas vidas pessoal e profissional equilibradas. Também é autor do livro "Deixe um legado".

Aproveite ao dica e tenha uma ótima leitura. Caso não consiga ler todo o artigo de uma vez, vá, clique que guardo e compartilho e pratique a leitura. Aproveite também para participar do sorteio de um livro ao final do artigo. Destarte do conhecimento de Kretly e aproveite para cultivar a leitura em dia.

Paulo, muito se fala em mudança como uma constante e como um desafio para os profissionais no mundo corporativo. Sendo esta tão importante, mas tão difícil de ser conduzida, pergunto: qual a real importância de mudar e de liderar através da mudança de conceitos e de paradigmas? Qual a melhor forma de se alcançar o envolvimento de toda a grupo da empresa?

Paulo Kretly: O termo "mudança de paradigma" foi introduzido por Thomas Kuhn em seu livro "Tentativa das Revoluções Científicas" (Editora Perspectiva). Na obra, Kuhn mostra como precisamente todas as revoluções no campo da pesquisa científica começam com rupturas com velhas maneiras de pensar. Portanto, grandes cientistas egípcios, afirmava que a Terra era o centro do universo. Porém, Copérnico, o polonês, enxergou a realidade de outra maneira, colocando o sol como centro do nosso sistema solar. Foi uma quebra de paradigma mundial.

Um paradigma, em sentido geral, é a maneira como "vemos" o mundo - não no sentido visual, mas sim em termos de percepção, compreensão e interpretação. Stephen H. Covey, autor de "Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes" (Editora Best Seller), sugere que um modo simples de entender os paradigmas é o de "vê-los como mapas". Todos nós sabemos que um mapa não é um território, mas a representação de certos aspectos desse território. É exatamente o que um paradigma é: uma teoria, uma explicação, um modelo.

Convido, quer nos leveem a direções eficazes ou ineficazes, quer sejam intencionalmente ou fruto de longo processo, as mudanças de paradigma nos conduzem a uma visão de mundo para nós. E essas mudanças promovem transformações profundas. Nesse contexto, umas das dificuldades em liderar através da mudança de paradigmas é o fato de que muitos líderes ainda possuem a mentalidade da Era Industrial, quando as pessoas eram consideradas máquinas que precisavam ser controladas.

Hoje em dia vivemos a Era do Conhecimento, onde os trabalhadores têm mais bagagem intelectual e podem agir como trabalhar a par quem. O líder de hoje precisa enxergar os membros de sua equipe como "barras completas" - ou seja, pessoas com cores, corações, mentes e espíritos - para poder gerenciá-las e liderá-las da melhor forma possível. Você pode comprar as mãos de um colaborador, mas a mente e o coração ele só dá de forma espontânea.

Grandes líderes se esforçam para criar e manter um local de trabalho onde as pessoas querem estar e no qual podem dar seu melhor. Um grande líder consegue bons resultados com o envolvimento de todo grupo e se ele for capaz de inspirar, orientar, esclarecer propósitos, alinhar sistemas e liberar talentos. Esses são os 4 imperativos dos Grandes Líderes. Devemos lembrar que o exemplo não é a melhor maneira de ensinar, mas sim a única.

Em seu livro "Deixe um Legado" (Campus), você lança perguntas provocativas para que cada um possa descobrir o seu potencial e, além disso, introduz um conceito chamado de Figura de Transição. O que é isso e como se relaciona com um profissional engajado que busca oportunidades e resultados?

PK: Em todos os períodos históricos, nações e áreas de atuação sempre existiram - e continuam existindo - pessoas que quando confrontadas com sistemas, crenças, tradições e hábitos injurios e preconceituosos, decidem não se conformar. Impulsadas por uma profunda convicção e pela força dos princípios que norteiam suas vidas, elas não se deslindam de compromissos do tipo "as coisas sempre foram assim" ou "é que eu posso fazer assim?".

Essas pessoas se dispõem a enfrentar qualquer desafio ou oposição para fazer a parte que lhes cabe. Por mais remotas que pareçam ser as chances de vitória, elas persistem. Por maiores que sejam os obstáculos, elas continuam corajosas. Por mais incerto que seja o futuro, elas não se rendem. E por suas ações e atitudes, elas triunfam, mudando para melhor suas vidas e as de muitos outros. Sua influência positiva pode, em muitos casos, ir além de seu círculo familiar, estendendo-se para a empresa, para a comunidade, para o mundo e até mesmo para gerações futuras.

Essas pessoas, nas quais denominamos figuras de transição, são exemplos porque não permitem que os desejos ou as vontades sejam sujeitos ao transformem em um padrão, nem deixam que as escolhas se transformem em regra. Não é possível ser uma figura de transição sem cultivar o espírito empreendedor, ou seja, sem buscar em si mesmo incentivos criativos para solucionar problemas, atingir objetivos e transformar aspirações em projetos, projetos em realidade e a realidade em algo melhor. É dessa forma que uma figura de transição se transforma em uma força criativa e empreendedora em sua própria vida - e também nas vidas de outros.

Figuras de transição agem proativamente, não se contentam com o determinismo. Sabem não que fazemos nosso caminho ou nossa estrada já nos foi preparado antes mesmo de nascermos? Podemos moldar nosso destino ou nossa sina já está irrevogavelmente traçada? Responder a essas perguntas equivale a refletir sobre até que ponto somos responsáveis por nossos atos e escolhas, bem como por suas consequências.

Sem dúvida, é muito sedutora a tentação de eluir toda essa responsabilidade e invocar causas e motivações genéticas, biológicas, sociais, psicológicas, econômicas, geográficas e muitas outras. De acordo com a Teoria Determinista, nossas ações são determinadas por fatores alheios à nossa vontade. Essa teoria afirma que o comportamento humano é condicionado por três fatores: genética, momento (spatioso) e meio (ambiente).

De ponto de vista genético, temos uma predisposição para sermos como somos, para fazermos o que fazemos. Por isso, algumas pessoas dizem: "Sou de família. Eu sou assim, meus avós eram assim, meus filhos também". No caso do fator físico, somos votos como pessoas moldadas pelos pais e pelas experiências vividas na primeira infância, e isso determinará nossa visão de e dia em que morremos. Já o fator ambiental nos transforma em produto das influências que nos cercam: as condições econômicas e sociais, o trabalho, o chefe, o marido, o esposo. E, no caso de pessoas que afirmam: "Como posso fazer algo diferente com o chefe que tenho?" ou "De onde vêm as coisas são assim?"

Da mesma forma, pode-se recorrer a explicações econômicas, históricas, geográficas, etc., etc. É claro que todos esses fatores são importantes. Eles nos influenciam - e muito. Porém, ao contrário do que prega o Determinismo, eles não precisam ser determinantes em nossas vidas. Enquanto o Determinismo é visto cada vez mais como uma linha de pensamento limitada, e mesmo ultrapassada, ganha força entre os conceitos o Princípio da Incerteza, e uma das interpretações desse princípio é a que aponta a papel da consciência humana na determinação da realidade. Um perfil profissional engajado deve se basear no princípio de que somos livres para escolher e responsáveis por nossas escolhas.

A Franklin Covey é especialista mundial em Gerenciamento do Tempo, tendo inclusive uma ferramenta utilizada por mais de 115 milhões de executivos no mundo. Quando falamos de Gestão do Tempo, uma das frases mais usadas é "Primeiro e Mais importante", do inglês "First Things First". Pense que, ao nível de nos preocuparmos em gerir o nosso tempo, é mais correto pensarmos em gerir e não apenas, as pessoas, com relação às nossas prioridades. O que pensa e respeito disso? O que de mais importante e influente é apresentado aos alunos da Franklin Covey a respeito de gerenciamento de tempo?

PK: Acredito que produtividade está associada à mensuração do tempo, e essa produtividade pode tanto significar bons resultados profissionais como uma melhor qualidade de vida pessoal. É o melhor caminho para chegar lá é saber priorizar, organizar e desempenhar. Um dos problemas de hoje é a falta de tempo, ou melhor, a falta de que devemos fazer tudo. De acordo com Stephen Covey - é preciso saber dizer em e não. Devemos dizer não para aquelas coisas que não são prioritárias e dizer um sim contido para aquilo que é realmente importante.

Fazemos a maior parte do tempo resolvendo questões urgentes. Para evitar esse comportamento, que não é produtivo, é preciso selecionar as ações. Os líderes eficazes sabem fazer nos assuntos prioritários e realmente importantes, mas não necessariamente urgentes. Para agir dentro império é preciso ter iniciativa, planejamento, manutenção preventiva e comunicação interpessoal. Em geral, as pessoas só tomam uma atitude diante de uma crise ou de um problema.

Os profissionais bem-sucedidos trabalham naquilo que mais importa e conduzem suas ações a resultados sustentáveis. Todos dispõem da mesma quantidade de tempo, porém uma aproveitam melhor que outros. Novamente, estamos diante da necessidade de se quebrar paradigmas. É preciso ter coragem para mudar. À medida que alguém muda seu comportamento, descobre que sobra mais tempo para realizar trabalhos importantes e criativos. As mudanças não são complicadas e sempre vêm a peso tentar. O segredo está em ter disciplina para adotar uma nova rotina.

Nas aulas da FranklinCovey, mostramos que existem quatro passos para que você consiga fazer o seu tempo naquilo que mais importa e nas metas que deseja realizar. Esses passos são: ajudar a guiar suas ações diárias sob uma fundação etérea e controlada sob seus valores mais importantes. São eles: Identifique valores, Estabeleça metas, Planeje-se semanalmente, e Planeje-se diariamente.

Esses passos, juntamente com ferramentas incluídas, auxiliam as pessoas a desenvolverem a habilidade de planejar sua semana e organizar seus dias para que seu tempo esteja dirigido a tarefas realmente importantes. Elas aprendem a definir metas e diuid-las em tarefas executáveis e importantes, como reduzir a pressa diária ao eliminar as atividades desnecessárias, e a habilidade de gerenciar informações importantes com o sistema de planejamento que você criou, além de equilibrar suas prioridades pessoais e profissionais.

Você disse uma vez em seu blog pessoal que "As pessoas bem-sucedidas têm o hábito de fazer coisas que as fazem não gostam de fazer". Qual a real ideia por trás dessa frase? Costuma de deixar uma mensagem final com dicas a respeito de carreira e de produtividade pessoal para os nossos leitores?

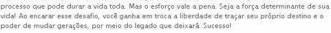
PK: Albert PT Gray diz: "Uma pessoa de sucesso tem o hábito de fazer tudo o que é necessário, mesmo que seja algo de que não gosta. Pois a seu gosto está subordinado à força da finalidade daquela ação". Suas são as coisas que sabemos que temos que fazer, mas estamos evitando por ser algo desagradável? Sempre sabemos quando estamos evitando fazer algo, mas muitas vezes só damos atenção aquilo quando estamos prestes a pagar um preço alto pela negligência.

Um bom exemplo é quando se trata de nossa própria saúde, como não comer direito ou não dormir o suficiente. No fundo, ninguém se arrepende quando se disciplina e realiza o planejado, obtendo resultados satisfatórios. Quando finalmente subordinaamos nossas vontades à força do objetivo, o sucesso vem como consequência, seja em qualquer esfera da vida.

Costumo de deixar aos leitores da Dinheirama a importância de se preparar que cada um tem em suas mãos a escolha de deixar uma contribuição realmente significativa na vida. Está nas mãos de cada um de nós a decisão de se tornar uma figura de transição ou simplesmente ser mais um na multidão. E nos desparamos com essa decisão a cada dia, a cada hora, e cada minuto. Sempre que temos que escolher entre fazer o que é mais fácil ou fazer o que é certo, entre agir por procrastinar, entre ajudar ou dar as costas. É essa decisão que fará a diferença em todos os aspectos de sua vida, seja na carreira ou na vida pessoal.

Nessa jornada, não existem atalhos nem fórmulas mágicas. Como disse Aristóteles, "hoje adquirimos virtudes quando primeiro as colocamos em ação. Tornamo-nos justos ao praticar ações justas, equilibradas ao exercitar o equilíbrio e corajosos ao realizar atos de coragem" e isso é um processo que pode durar a vida toda. Mas o esforço vale a pena. Seja a força determinadora de sua vida. Ao encerrar esse diálogo, você ganha em troca a liberdade de trazer sua própria história e a poder de mudar gerações, por meio de legado que deixará. Sucesso!

Sorteio de livro "Deixe um Legado" (Campus)
Quer ganhar um exemplar do livro "Deixe um Legado"? Para concorrer ao sorteio basta fazer pelo que você acredita, aqui no espaço de comentários, duas coisas: 1) uma frase que indique a sua impressão sobre a entrevista que acabou de ler, e 2) uma frase falando sobre como o Dinheirama está contribuindo para que você deixe um legado cada vez maior e mais significativo.



DEIXE UM LEGADO