



Center for High Performance

Mulheres de Alto Rendimento



Em geral, as mulheres têm qualidades específicas que não são tão habituais nos homens

Por: Jose Maria Buceta

© High Play, Consultores
Março de 2009

MULHERES de Alto Rendimento

Sou homem, mas o meu segundo nome é Maria, é um nome de mulher, e o tenho com muito orgulho. Gosto de pensar, que o meu nome simboliza a importância de reunir as melhores qualidades dos dois géneros. Durante vinte e dois anos, quinze na liga de "topo", fui treinador de basquetebol feminino. Dirigi a selecção Espanhola em vários campeonatos da Europa e do Mundo e nos Jogos Olímpicos de Barcelona, 1992. Depois como psicólogo do desporto, trabalhei com atletas olímpicas femininas, entre elas, as da selecção de hóquei que participaram nos Jogos Olímpicos de Barcelona, 1992 e Atlanta, 1996; com esquiadoras espanholas que participaram no Campeonato do Mundo de 2001 e, atletas mexicanas que competiram em Sydney, 2000 e Atenas, 2004, conseguindo medalhas. No âmbito de empresas, como *coach*, também tenho trabalhado com mulheres de alto rendimento (empresárias, directoras e gestoras). Valorizo muito a capacidade das mulheres para alcançarem grandes sucessos. E eu admiro a sua realização, quase sempre "contra o vento".

Em geral, uma característica comum de todas as mulheres bem sucedidas com quem trabalhei, é a sua ambição e determinação em alcançarem um objectivo ambicioso. As outras que não o têm, falta-lhes essa determinação. O objectivo não era suficientemente atraente para resistir a um custo elevado. Têm muitas qualidades, mas não a ambição suficiente e determinação. Isso também é válido para os homens, mas mais para as mulheres. Muitas se contentam com o que têm e deixam de perseguir objectivos mais ambiciosos. No entanto, as que se decidem a alcançar um objectivo (como no caso das atletas ou empresários de topo) são muito persistentes e, essa qualidade conduz as mulheres ao sucesso.

De acordo com muitos especialistas, a persistência é uma qualidade muito feminina. Existem também homens persistentes, mas parece que as mulheres, quando querem, são-no mais. Têm outras qualidades muito importantes: paciência e tolerância à frustração "resiliência". A mulher educa os filhos a longo prazo, com paciência e persistência, superando as dificuldades que surgem ao longo do caminho. Os seus objectivos e as suas prioridades são claros. E esse é o caminho a seguir. No local de trabalho essas qualidades são extremamente importantes: clareza de objectivos, prioridades claras, persistência, paciência e tolerância à frustração, no seguir em frente quando surgem problemas. Todas as mulheres bem sucedidas que conheço, reúnem estas importantes qualidades.

As mulheres com êxito tiveram (e têm) que lutar num mundo dominado por homens. É por isso, que se vêm obrigadas a demonstrar continuamente o seu valor e a não cometerem erros, porque são julgadas mais severamente. Essa situação injusta, mas real, cria um *stress* acrescentado e frequentemente prejudica e, em muitos casos, favorece quem tenta adoptar um estilo de liderança "mais masculino" para ser aceite, o que definitivamente não é o que "encaixa" melhor com as suas principais qualidades. Por exemplo, tentar estabelecer uma "distância" com os seus colaboradores (é uma ideia mais "masculina"), quando uma das suas principais qualidades é a proximidade interpessoal. Mostram-se muito autoritárias, quando na verdade elas gostariam de desenvolver políticas mais participativas. Além disso, esta concorrência serve para serem mais rigorosas e, as que alcançam o sucesso são excelentes lutadoras que têm sobrevivido a inúmeros testes de grande dificuldade.

Em geral, as mulheres têm qualidades específicas que não são tão habituais nos homens, tais como a intuição, a sensibilidade, a capacidade de observação, uma maior orientação às relações humanas, a capacidade de comunicação, empatia, criatividade, capacidade de adaptação, flexibilidade e menor motivação pelo poder.

Para além de que estão acostumadas a organizar melhor o tempo e a não evitar as suas responsabilidades, estando mais habituadas a serem proactivas em trabalhos de equipa.

Estas qualidades podem ser uma grande ajuda para liderar equipas de trabalho e otimizar o próprio rendimento. Em concreto, favorecem maior ligação com seus colaboradores, fortalecem relações interpessoais, melhoram vias de comunicação, partilham a informação disponível e em geral adoptam estilos de liderança mais democráticos.

As mulheres, podem desta forma dar muito a ganhar às organizações liderando equipas de trabalho. Em geral, podem adoptar um estilo de Direcção mais “moderno” e eficaz, em que mais do que mandar há que liderar pensando nas pessoas. A sua sensibilidade, empatia, capacidade de comunicação, entre outras, favorecem um estilo de liderança de alto rendimento.

Não obstante, foram também detectados alguns problemas característicos nas mulheres. Um deles é uma menor capacidade de negociar em seu próprio benefício. Em geral, tem grandes qualidades para negociar com os demais, por exemplo, na intermediação de conflitos, (procurando melhores condições para os seus colaboradores). No entanto custa-lhes negociar os seus próprios salários, direitos e condições de trabalho. Ainda assim confiam muito nas pessoas, por vezes em excesso e, isto leva-as a “lutar com o coração” e a sofrerem grandes decepções. Em muitos casos, dão muito mais do que recebem e, isto converte-se num problema.

Outros problemas reconhecidos pelas próprias mulheres executivas são os ciúmes e a inveja que surgem entre mulheres. Duas reacções ancestrais, que de acordo com os especialistas estão ligadas à própria natureza da mulher (mas que no caso dos homens também se verifica).

Como é lógico, os ciúmes e os desejos não estão sempre presentes, no entanto quando surgem produzem efeitos muito prejudiciais, escondendo as melhores qualidades e favorecendo disputas entre mulheres, que deterioram a sua imagem profissional e diminuem o seu rendimento.

Outro possível ponto fraco é o conformismo. Eu já o indiquei antes ao referir-me a algumas mulheres do desporto. E, o mesmo pode aplicar-se a mulheres executivas. Em muitos casos, quando as mulheres alcançam um determinado nível, param. Gostam do que tem e não desejam mais. Preferem desfrutar de uma situação cómoda, a assumir novos riscos. E isto, em muitos casos é um obstáculo ao alto rendimento, para liderar equipas com ambição. Aqui as empresas têm um importante objectivo: encontrar incentivos para motivar as mulheres valiosas, em vez de perderem um grande potencial. E esses incentivos não são necessariamente os mesmos que funcionam com os homens (poder, dinheiro...), mas sim os que estão mais relacionados com os projectos inovadores, desenvolvimento da criatividade, conciliação da vida laboral e familiar, etc.

Este último ponto é fundamental, pois muitas mulheres jovens e executivas muito valiosas, abandonam a vida laboral (ou a reduzem significativamente quando o matrimónio e os filhos passam a ser a sua prioridade).

Por último, a sensibilidade e capacidade que as mulheres têm em respeito às pessoas, podem levar a que a relação pessoal chegue a ter mais peso que a relação objectiva e laboral, em prejuízo do rendimento da organização.

Por exemplo, pode ocorrer que ao estabelecer uma boa relação pessoal não se atrevam a despedir uma pessoa que está a trabalhar mal. Sabendo que existe este possível obstáculo, as mulheres devem aprender a autoconhecer-se para poder corrigi-lo e evitar os seus efeitos prejudiciais.

Orientação para as pessoas é muito positivo, no entanto deve fazer-se de maneira controlada, sem perder de vista sua contribuição objectiva para o alto rendimento da empresa. Esta habilidade é fundamental para liderar eficazmente.

São estas qualidades e possíveis problemas exclusivos das mulheres?

Evidentemente que não. Muitos homens são sensíveis, criativos e com capacidade de empatia... e podem apresentar problemas como o excesso de confiança ou inveja, porém fáceis de encontrar nas mulheres.

Quer isto dizer que as mulheres têm uma maior capacidade de interagir de determinada maneira? Bem, quem sabe se assim é? No entanto o importante é, o que surge dessa capacidade e que as organizações lhes dêem a oportunidade de as porem em prática.

Não basta possuir capacidade de, por exemplo, criar empatia. Há que desenvolver essa capacidade no âmbito laborar. As qualidades potenciais de muitas mulheres são desperdiçadas por falta de formação e recomendações e outras vezes por falta de oportunidades em utilizá-las. As empresas devem investir neste grande potencial humano, desenvolvendo programas de formação e Coaching que ajudem as mulheres executivas a otimizar as suas possibilidades de liderança e rendimento pessoal.

Então é importante o género de um líder de alto rendimento? Na verdade não. O importante é que seja um bom líder, independentemente de ser homem ou mulher e, que se valorize pelo seu rendimento e não pelo seu género. No entanto parece que as mulheres reúnem certas condições que sendo desenvolvidas convenientemente, podem ajudá-las a serem boas líderes.

Por: José Maria Buceta

info@highplay.pt

www.gurusagency.com

Info@gurusagency.com

Uma marca, da High Play Consultores

©Todos os direitos reservados ao Center for High Performance. 2008.



José Maria Buceta é **Doutorado** em Psicologia pela Universidade Complutense de Madrid, **Master** em Ciência pela Universidade de Manchester (Inglaterra) e Instrutor Superior de Basquetebol. Desde 1987 é **Professor** Titular de Psicologia da Universidade Nacional de Educação à Distancia de Espanha e desde 1995, **Director do Master** em Psicologia do Desporto da mesma Universidade. Foi até 2006 **psicólogo** da equipa profissional de Futebol do **Real Madrid** (durante 8 anos) e já foi treinador profissional da **Selección Nacional Feminina** de basquetebol de Espanha.

José Maria Buceta é um **Conferencista** assíduo em áreas como Psicologia, o Desporto e a Empresa, onde é considerado um **Perito do alto rendimento individual e de grupo**, assim como um **Excelente comunicador e motivador**.

O seu estilo próximo e aberto, os exemplos e os conteúdos práticos contribuem para criar o clima apropriado para que os participantes nas suas conferências recebam as oportunas mensagens e conhecimentos. Já desenvolveu numerosas conferências e workshops para diferentes entidades, trabalhando com directores e empregados de diferentes níveis.

Desde 1999 é o **Responsável da Formação de Psicologia** dos treinadores de futebol nos cursos organizados pela Real Federação Espanhola.

Desde 2003, colabora activamente como **Assessor externo** da multinacional farmacêutica CHEMO, **assessorando os directores de primeiro nível**, desenvolvendo actividades de formação (outdoor training) e implementando iniciativas relacionadas o desenvolvimento do trabalho de equipa.