

A COMUNICAÇÃO FUNCIONAL EFICIENTE

INFLUENCIA NO ALCANCE DOS OBJETIVOS.

Bem, não se pode afirmar que as pessoas estão total mente atentas, e conscientes, de como elas influenciam seus semelhantes. Por exemplo, o unilóquo é contrário ao unionismo. O egotismo presente na maioria de nós é uma barreira na comunicação interpessoal.

O ambiente corporativo é influenciado por muitas coisas, incluindo a forma de interagir das pessoas que fazem parte de uma comunidade, os grupos de trabalho, principalmente do poder publico cuja finalidade seria atender as necessidades da comunidade em geral. As vilãs disso são as interações contraditórias, suas causas e efeitos. Em outras palavras, pessoas que respeitam somente as suas ideias e não participam e respeitam as ideias dos demais membros de um grupo-de-trabalho.

Tipicamente, quando uma pessoa de um grupo ou de uma comunidade oferece uma ideia, ela, a pessoa deve compreender que sua ideia poderá ser submetida a outras pessoas. Nas grandes corporações a busca de consenso tem o objetivo de assegurar que a ideia funcionará e atenderá aos desejos da organização. O ato de começar qualquer coisa proposta por alguém é fortemente influenciado pelo modo como as demais pessoas do grupo respondem. Ora, as interações são determinantes para determinar o grau de interesse mútuo. Em princípio, quando se avalia o comportamento de cada membro de um grupo pode-se observar que alguns deles são mais bem sucedidos que outros. Também será possível detectar que a característica de grupos mais bem sucedidos se relaciona com, motivação, entusiasmo, interesse e principalmente a dedicação. Não se pode ignorar que o comportamento das pessoas é influenciado pelo ambiente.

Coisas, como por exemplo, relações hierárquicas numa organização seja ela pública ou privada influenciam a relação. No entanto, não se pode afirmar que estes fatores são suficientes para explicar as diferenças entre um grupo e outro e até mesmo mudanças em um mesmo grupo (referimo-nos a eficácia).

Por exemplo, se analisarmos uma equipe de atletas em um clube de futebol (com moral baixo) num clima organizacional desfavorável, se unidos e trabalhando em equipe pode reverter à situação transformando o *insucesso* em *sucesso*. Por outro lado uma equipe conceituada com boas condições de trabalho e excelente ambiente organizacional poderá não esta apta a trabalhar em conjunto de forma satisfatória e reverter à situação *favorável* em *desfavorável*.

Outro fator importante a considerar é a capacidade perceptiva das pessoas componentes de um grupo. Isso se explica pelo fato de que uns captam as ideias rapidamente e outros demoram a captá-las. Nesses casos o consenso é fator fundamental mesmo em um grupo de pessoas que não tenha trabalhado em conjunto por muito tempo: “*Mesmo assim o grupo pode ser bem sucedido...*”. Cabe ressaltar que isto acontece com pessoas de qualquer organização, seja ela industrial, comercial, governamental ou educacional. Entretanto há de se convir que o sucesso de qualquer grupo esta sujeito à forma pela qual as pessoas interagem entre si:

“Por conseguinte os membros influenciam uns aos outros, principalmente pela forma como o líder ou autoridade maior se comporta em relação às pessoas ao grupo que comanda...”.

Se registrarmos as interações dentro de um grupo e também estudar o necessário ou fortuito de uma causa teremos uma ideia da motivação e habilidade do grupo em realizar um trabalho

Ao se analisar a semelhança de função entre indivíduos dentro das suas respectivas totalidades percebe-se que na sua maioria estes indivíduos não estão completamente atentos, e conscientes, de como podem influenciar uns aos outros:

“Eles reagem em determinados eventos, sem preocuparem-se com o efeito de sua reação perante aos demais indivíduos do grupo”.

Na realidade isso se explica pelo fato de que a maioria das pessoas são *ególatras* e não se esforçam ou não desejam entender o que é empatia. Em princípio, na maioria das corporações, sejam elas privadas ou públicas há uma tendência do indivíduo concentrar-se na *“sua causa”* ao invés de concentrar-se no trabalho em pró da organização no todo. Sob este aspecto um estudo prévio das interações contraditórias pode ser necessário, antes das ações das discussões relativas ao planejamento estratégico, por exemplo. Isto se justifica se relevarmos que uma ou mais soluções viáveis são discutidas geralmente dentro de um limite de tempo determinado. O propósito das discussões em grupo é a busca de consenso para determinar um *padrão* calcado nas variações e número de observações constantes no mesmo assunto.

O trabalho em equipe considera as ideias apresentadas por um ou mais membros do grupo. Então, é preciso evitar que o unilóquo desvie parte da energia em razão do seu envolvimento emocional em pró do interesse individual. Obviamente em se tratando da política de planejamento, *exceto as ideias inquisitivas*, não veem completamente desenvolvidas e precisam ser discutidas pelo grupo antes que possam ser consideradas como soluções definitivas. Cabe ressaltar o ego dos indivíduos, referimo-nos a aqueles que não conseguiram o consenso para suas próprias ideias e/ou projetos. Isso prejudica a hegemonia motivacional, efeito do tempo e energia gastos a busca de entender os porquês da escolha da ideia de outrem ao invés da sua ideia. Pelo lado corporativo, a organização requer que os membros do grupo trabalhem de forma participativa com o colega o qual teve a ideia escolhida. O fenômeno da egolatria presente na grande maioria das pessoas traz o “personalismo”. Ou seja, a busca de razões para justificar que a ideia escolhida não é a melhor.

Enfim, o TREINAMENTO EM ASSERTIVIDADE pode ser necessário sob o aspecto de evitar barreiras no cumprimento de objetivos (alcance dos resultados esperados).