

Aplicação de Dinâmicas Sistêmicas nas Organizações

As empresas são espaços surpreendentes para viabilizar a realização das pessoas. Tudo começa com uma ideia, a ideia que o fundador da empresa teve e a viabiliza no âmbito empresarial. A maior parte das empresas começa pequena e com o tempo assume seu destino: o crescimento, sua evolução, a perpetuidade.

Várias ciências se reuniram para esclarecer processos que ocorrem nas organizações: Administração, Economia, Engenharia, Psicologia, etc. Alguns aspectos são bem tangíveis, como a produção de itens, o armazenamento de matérias primas, os processos financeiros e contábeis, etc. Porém, nem todo esse arcabouço de conhecimento permite que se gerem todas as respostas para uma organização dar continuidade ao seu caminho de desenvolvimento. Alguns aspectos mais sutis são constantemente observados e aplicados para obter respostas qualificadas para endereçar ações em uma empresa.

Um dos movimentos não tão recente¹, mas que tem crescido no espaço corporativo é a aplicação dos processos das dinâmicas sistêmicas como uma ferramenta de diagnóstico, como um processo para tomar decisões que apresentam complexidade, onde se buscam respostas qualificadas para aspectos profundos na organização.

As empresas não estão a serviço do lucro apenas. Elas cumprem um importante papel social de desenvolvimento das pessoas. Entendemos que as empresas, para as pessoas, funcionam como uma extensão dos papéis que são realizados em suas famílias. A dinâmica das relações, os papéis que cada um exerce, os comportamentos que são observados, retratam uma continuidade de contextos familiares.

Assim fica a dúvida: Como obter respostas empresariais por meio de uma ferramenta desenvolvida inicialmente como técnica terapêutica ?

A teoria dos processos sistêmicos é baseada na vinculação existente entre as pessoas que estão unidas em um grupo por meio de um objetivo comum. E esse objetivo na maior parte das vezes diz respeito à perpetuação, à continuidade desse grupo ao longo do tempo. Para facilitar e tornar comum o entendimento, chamamos esse grupo de Sistema.

Os sistemas são regidos por 3 leis descobertas pelo filósofo alemão Bert Hellinger:

- Lei do pertencimento – todos têm direito de pertencer a vários sistemas (família, escola, religião, empresas, etc.);
- Lei do respeito à hierarquia ou ordem de chegada – os que estão acima tem maior prioridade que os que vem depois. Os que chegaram primeiro, numa empresa, em condições de igualdade de competências, devem ter preferências.
- Lei do equilíbrio de troca – para que as relações se sustentem no sistema, no grupo, é necessária uma troca harmoniosa entre seus membros. Um membro retribui a outro os gestos de cordialidade, de amorosidade que recebeu espontaneamente. Isso dá continuidade aos vínculos no grupo.

No sistema um gesto de desrespeito a essas 3 leis, geram impactos que diminuem a força do grupo, bem como as perspectivas de sua continuidade. Diante disso, diversas reações

¹ O trabalho de Constelações Familiares e Sistêmicas aplicados nas organizações foi desenvolvido pelo filósofo alemão Bert Hellinger há mais de 30 anos. Não há registro exato de quando os trabalhos começaram nas empresas, mas seguramente há mais de 15 anos.

ocorrem e a empresa começa a apresentar situações que representam a manifestação das leis sistêmicas. Essas são alguns exemplos que estão presentes nas organizações:

- Pequenos furtos (canetas, papel, pequenas quantidades de matéria prima, copos descartáveis, etc.);
- Grandes desvios: empresas que passam por esquemas complexos de desvios de dinheiro;
- Problemas constantes em algumas áreas: empresas em que algumas áreas não evoluem na mesma velocidade que em outras, um problema constante na área financeira, produtiva, de vendas, etc.;
- Produtos inovadores que não deslancham: a empresa apresenta uma criativa área de inovação, mas os produtos não alcançam todo o sucesso esperado em suas vendas;
- Problemas constantes de evolução nas vendas: a empresa atua num determinado mercado que cresce em altos índices, mas a empresa cresce menos que os concorrentes, sistematicamente;

Por trás dessas questões podem estar aspectos que envolvem processos administrativos, como definição de controles para reduzir, melhoras em processos seletivos, etc. mas também, podem apresentar situações que tem envolvimento direto com aspectos sistêmicos.

Em outra dimensão, pois nessa primeira observamos a alternativa da aplicação das dinâmicas sistêmicas à problemas, visando um diagnóstico, temos a aplicação da técnica com a perspectiva de oferecer informações para tomar decisões. Nesse sentido, empresários e executivos que nos procuraram geraram as seguintes perguntas para tomar decisões:

- Devo realizar essa importante parceria?;
- Devo permanecer com essa estrutura societária?;
- Qual a melhor indicação para substituir o fundador da empresa?;
- Quais os caminhos para gerar crescimento nas vendas da minha empresa?;
- Que perfil de profissional gerará resultados mais expressivos em minha empresa?;
- Haverá aceitação dos atuais e novos clientes às novas logomarcas da empresa?;
- Os clientes aceitarão as novas formas de vendas?;
- Qual o caminho para a solução deste conflito?

Esses são exemplos, mas à princípio quase todas as questões que envolvem tomadas de decisão podem ser submetidas à técnica.

Como então aplicar esses processos na minha organização ?

É simples porque ao observarmos como o trabalho sistêmico acontecendo na solução de uma questão ou para a tomada de decisões vemos como se manifestam as dinâmicas e comportamentos presentes nas pessoas que integram a organização. São manifestas também as dinâmicas mais sutis da organização, aquelas dinâmicas que não são conhecidas por todos, mas que estão presentes em algumas áreas e em algumas relações.

Com isso, os caminhos mais habituais para que os empresários ou executivos concordem com a aplicação das dinâmicas sistêmicas nas empresas em que são responsáveis são:

- Uso para questões pessoais/familiares e percepção dos resultados gerados;
- Participação em trabalhos aplicados para outras empresas e percepção dos resultados obtidos.

Surge então uma dúvida: se essa ferramenta, as dinâmicas sistêmicas, as constelações sistêmicas, permite obter uma resposta tão profunda sobre a minha empresa e se são necessárias pessoas para a aplicação da dinâmica, como fica preservada a questão da confidencialidade quando necessário ?

A confidencialidade fica preservada de 2 formas – a primeira com a omissão de algumas informações. Os participantes não precisam saber qual é a empresa, em que mercado atua, qual o nome de seus produtos, qual o nome das pessoas envolvidas na questão. Essa informação fica restrita ao facilitador, ao que é chamado de Constelador (o especialista habilitado a aplicar a técnica).

Também é possível preservar as informações por meio da aplicação individual da técnica, onde o Constelador e seu cliente trabalham de forma totalmente reservada, com os representantes sendo colocados por meio das chamadas âncoras – recursos que substituem as pessoas, como pares de sapatos, bonecos tipo Playmobil, folhas de papel, cadeiras, etc.

Depois dessa explanação, apenas nos cabe um convite: um convite à ousadia e à coragem, um convite para a obtenção de respostas que não são obtidas pelos meios tradicionais, obtenção de respostas que não se revelam pelos meios tradicionais.

Concluo esse texto com uma conhecida frase de um gênio: Albert Einstein.

“Não há nada que seja maior evidência de insanidade do que fazer a mesma coisa dia após dia e esperar resultados diferentes.”

Aguardamos seu contato. Teremos um conversa rica e inusitada sobre como você e sua empresa podem se beneficiar dos processos sistêmicos.

Waldomiro Sesso Filho é Psicólogo, atuou como Executivo na área de Recursos Humanos por mais de 15 anos e atua há mais de 25 anos em Desenvolvimento Organizacional e Humano.

Atua como Consultor Organizacional, Coach e Constelador (para questões pessoais e empresariais) na consultoria O Ponto de Equilíbrio.