

CONFLITOS DE COMPETÊNCIA

Três amigos resolveram viajar de barco. Alugaram uma pequena embarcação, fizeram os preparativos e no dia combinado se encontraram no píer para iniciar sua jornada. Com entusiasmo e total disposição assumiram seus postos e começaram a aventura. Previamente haviam dividido as tarefas de modo que cada um seria responsável por alguma coisa, como fazer a comida, limpar a embarcação, pilotar, fazer a manutenção do barco, etc.

Os primeiros dias passaram e eles estavam muito animados. Tudo estava dando certíssimo até que uma grande tempestade veio sobre a embarcação. A força do vento e a impetuosidade das águas foi tão grande que o motor do barco não resistiu e eles ficaram à deriva. Passada a tempestade precisavam agora consertar a embarcação: o motor e o casco haviam sido danificados. Eles não resistiriam a mais uma tempestade! O problema era que apenas um dos três amigos sabia um pouco sobre mecânica e ao mesmo tempo sobre conserto de casco e ele não poderia estar ao mesmo tempo consertando as duas coisas. Por outro lado o tempo já ia ficando cada vez mais escuro, sinalizando uma nova tempestade, e ele não teria condições de arrumar as duas coisas a tempo.

Os três resolveram então que ele passaria alguns minutos consertando o motor e logo em seguida iria para o casco e passados alguns minutos retornaria para o motor e assim faria até o conserto total. Enquanto isso os amigos ajudariam no que fosse possível. De maneira heróica aquele homem ia e voltava tendo o total apoio dos amigos. Mas, apesar de seus esforços, a tempestade chegou antes que ele terminasse os dois consertos. O motor não funcionou e o casco se rompeu totalmente. O navio afundou levando três amigos muito bem intencionados.

A estória ilustra um grande dilema que todos os líderes enfrentam e que eu chamo de 'conflito de competência.' Na prática seria exigir de uma mesma pessoa duas competências ao mesmo tempo, enquanto ela só poderá dar conta de uma delas. Se fizermos uma retrospectiva de nossas experiências na liderança veremos que vez ou outra tivemos alguns momentos difíceis exatamente porque em uma hora de crise a solução estava na mão de uma única pessoa e ela literalmente 'não deu conta do recado.' Muitas vezes nós éramos essa pessoa e por mais que corrêsemos do 'motor ao casco' simplesmente não conseguimos êxito.

O dicionário Aurélio define competência como 'qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, fazer determinada coisa; capacidade, habilidade, aptidão, idoneidade.' É óbvio que cada um pode resolver várias coisas e tem habilidade em diferentes áreas. A questão é que no nosso planejamento precisamos considerar não só o que a pessoa pode fazer mas também quais são os limites de suas ações. Precisamos pensar não apenas em uma ação, mas no todo. Um bom líder saberá que uma mesma pessoa não pode ser a única capaz de resolver duas ou mais competências imprescindíveis ao mesmo tempo. Só que aqui entram algumas questões profundas no processo de planejamento:

- 1 – Quais são as minhas competências e de meus liderados?
- 2 – Que competências são exigidas de cada pessoa dentro de um planejamento de ações?
- 3 – Em meu planejamento eu incluo os possíveis problemas ou crises que exigirão ações imediatas e que não estão previstas inicialmente em minha descrição de tarefas? Em outras palavras, eu considero possíveis tempestades?
- 4 – Estou consciente de que uma pessoa não pode estar em dois lugares ao mesmo tempo ou realizando duas ações imprescindíveis em um mesmo período de tempo?
- 5 – Tenho uma descrição de tarefas que considera a competência de cada pessoa envolvida ou simplesmente peço aos meus liderados que 'façam' sem imaginar quais são as competências de cada um?

6 – Ao convidar alguém para trabalhar comigo ou participar de determinada ação eu penso na competência da pessoa ou apenas em sua boa vontade?

7 – Se minha ação é como um barco no mar e caso uma tempestade apareça estou certo de que há alguém que saberá consertar o motor e outro o casco?

Obviamente há muitas questões a serem consideradas além destas. Uma sugestão muito objetiva a todos nós líderes é que tenhamos uma visão clara da competência de nossos liderados e também um planejamento que leve em conta os imprevistos e crises. Observando esses dois pontos teremos uma condição mínima para equacionar a dinâmica competência X possibilidade de ação e por vezes convidaremos não apenas três mas sim quatro amigos para entrarem no barco ou então escolheremos melhor cada um deles avaliando não apenas o que eles podem fazer quando o mar estiver calmo mas também quando as tempestades vierem.

Tenha uma boa viagem! E se por um acaso a tempestade chegar que você tenha alguém consertando o caso e outro o motor.

Com carinho,
Guilherme de Amorim Ávilla Gimenez
Pastor Titular da Igreja Batista Betel