

## PRODUTIVIDADE E AUTO ESTIMA

Você sabia que existe uma relação entre produtividade e a autoestima dos colaboradores no ambiente de trabalho?

Esta é a segunda edição do RH que Aprende, um complemento aos Boletins direcionados à área de Recursos Humanos. Nesta edição iremos dar sequência ao assunto sobre desenvolvimento de equipes. Na edição anterior abordamos os estágios comportamentais pelos quais passam um grupo ou uma equipe de trabalho. Nesta edição, iremos abordar a relação existente entre produtividade e autoestima.

Para chegar ao tema central deste artigo, vamos conhecer um pouco mais sobre a metodologia de Will Schutz. Schutz foi um famoso psicólogo americano idealizador da teoria FIRO (*Fundamental Interpersonal Relations Orientation*). Trata-se da síntese de suas descobertas científicas e a integração de diferentes movimentos da psicologia dos indivíduos e dos grupos.

A teoria de Schutz possui abordagem científica e permite perceber de forma simples a dinâmica do comportamento humano. Se ampara também em ferramentas práticas e de fácil utilização, que permitem a aplicação da teoria de modo concreto, atacando os problemas relacionados a gestão de conflitos, trabalho em equipe ou mesmo o desenvolvimento da liderança. A partir de sua teoria, elaborou a metodologia "The Human Element". O *The Human*

*Element* corresponde a uma abordagem sistêmica destinada a melhorar a capacidade de colaboração dos indivíduos levando a uma maior eficácia no cumprimento dos objetivos e ao melhor desempenho a nível individual e coletivo.

Segundo Tonet *et al.* (2009), a cartografia do elemento humano (*The Human Element*) é segmentada em três cortes: o comportamento, o sentimento e o eu (autoconceito e autoestima).



Para os autores, o ponto de partida é a perspectiva relacional do processo de consciência existencial e autoconhecimento (TONET, *et al.* 2009, p. 27), ou seja, cada indivíduo se conhece por meio de suas relações com o outro, que fornece *feedback* e balizamento para sua consciência.

De modo geral, a teoria de Schutz elenca três necessidades fundamentais comuns a todos os seres humanos: necessidade de se sentirem importantes, competentes e simpáticos.



Consoante com a teoria, essas três necessidades podem se expressar em três dimensões fundamentais para estabelecer suas análises sobre o comportamento dos grupos. São elas: dimensão da inclusão, dimensão do controle e dimensão da abertura.



A **INCLUSÃO** refere-se à quantidade, intensidade de contato que a pessoa estabelece com os outros.

O **CONTROLE** diz respeito à intensidade da influência que exerce na relação com o outro.

A **ABERTURA** trata da intensidade da auto revelação e exposição na relação com o outro.

## PERCEBER O QUE MOTIVA O COMPORTAMENTO HUMANO É ESSENCIAL PARA LIBERTAR E GANHAR PRODUTIVIDADE.

**Todos os seres humanos são iguais**

No corte do **comportamento**, segundo a teoria de Schutz, todos nós temos preferências comportamentais em termos de inclusão abertura e controle.

COMPORTAMENTO
INCLUSÃO
CONTROLE
ABERTURA

No corte do **sentimento**, como proposto por Schutz, todos os seres humanos querem se sentir importantes, competentes e simpáticos.

SENTIMENTO
IMPORTÂNCIA
COMPETÊNCIA
AMABILIDADE

Além disso, segundo o autor, todos os seres humanos, tem em certa medida, **medo** de serem

MEDO INTERPESSOAL
MEDO DE SER IGNORADO
MEDO DE SER HUMILHADO
MEDO DE SER REJEITADO

ignorados, humilhados e rejeitados.

Os sentimentos que temos para com nós mesmos, orientam os nossos comportamentos e tem impacto sobre as pessoas com as quais nos relacionamos.

**PRODUTIVIDADE, CRIATIVIDADE, INOVAÇÃO E ÉTICA, SÃO QUALIDADES QUE TEM ORIGEM NO LUGAR MAIS PROFUNDO DE NOSSA CONSCIÊNCIA, DO NOSSO EU. PERCEBER O QUE MOTIVA O COMPORTAMENTO HUMANO É ESSENCIAL PARA LIBERTAR E GANHAR PRODUTIVIDADE.**

Relacionamos com os outros a partir de camadas externas (comportamento). O comportamento é motivado pelo estado atual de nossos medos ou pela ausência deles. Os outros só veem o nosso comportamento, não a vulnerabilidade que podemos sentir em camadas mais profundas do nosso ser. Se nos comportamos de forma defensiva, culpando, criticando, ridicularizando, ou mesmo atacando o outro, é muito provável que nos sintamos ameaçados, devido a percepção de possíveis ameaças. Essa sensação de “perigo” ativa

sentimentos de medo e nos torna defensivos, o que nos conduz a comportamentos reativos.

A partir da teoria de Schutz podemos repensar melhor a relação produtividade e auto estima e consequentemente buscar melhores resultados organizacionais, trabalhando a partir delas.



**Para mais informações sobre o programa entre em contato:**

Aline Fonseca  
Coordenação PADES

**Telefone:** 31.9.9476-4792

[assessoriaodesenvolvimento@sindilurb.com.br](mailto:assessoriaodesenvolvimento@sindilurb.com.br)

### REFERÊNCIAS

TONET, H.; REIS, A.M. V.; BECKER JR, L. C.; COSTA, M. E. **Desenvolvimento de equipes**. Rio de Janeiro, FGV, 2009.