



The IT Framework  
[www.ciocodex.com](http://www.ciocodex.com)

## Developing an Independent Team

Esse artigo é para aqueles que enxergam a importância da Cultura Corporativa (e para aqueles que ainda precisam de um empurrão nesse sentido)!



**Se você construir  
insegurança você  
irá colher  
DEPENDÊNCIA.**

**Se você construir  
confiança você  
irá colher  
AUTONOMIA.**



Vagner Sandoval

Concordo plenamente com o Vagner Sandoval, que mandou muito bem nessa aqui!

Na minha humilde opinião, acrescento que a micro gestão acaba sendo uma das principais causas de se criar uma cultura de “dependência”, e conseqüentemente, de “insegurança”.

Na verdade, acho que merece uma análise mais aprofundada para se definir melhor quem é a “causa” e quem é o “efeito” nesse tema, mas não vou entrar nesse mérito agora, pois não caberia em um único post.

O que destaco é que, por mais incrível que possa ser nos dias de hoje, muitas vezes não se considera o quão relevante e impactante a cultura pode ser para o sucesso ou fracasso da organização.

Me surpreende muito o quanto esse tema de cultura organizacional segue sendo pouco abordado, mensurado e mesmo gerenciado.

Em muitas empresas ainda é tratado como um tema secundário, não essencial, ou até mesmo como algo meramente “etéreo”, mesmo com tantos estudos mostrando o impacto gerais.

Para quem tiver interesse deixo a dica para o livro “Culture Code” do Daniel Coyle.

Esse é um dos meus livros favoritos entre todos, e certamente é o que eu mais gosto nesse tema de cultura.

Mas voltando às frases desse post, acredito que uma cultura de insegurança gera uma organização travada, insegura, cheia de desconfiança entre todos, sem protagonismo, sem “dor de dono”, com medo de errar, sem coragem para tentar o novo, orientada ao controle pelo controle.

Um lugar onde se buscam culpados e não soluções e caminhos para a evolução.

Consequentemente, se torna um lugar sem inovação.

No cômputo geral do médio e longo prazo, se transforma em uma organização pouco agradável para se trabalhar, pois se cria um círculo vicioso onde acabam ficando apenas as pessoas que cedem ao medo e insegurança.

Isso por que essas pessoas que vão ficando inevitavelmente, por conta da sua própria natureza, acabam por fortalecer e perpetuar essa cultura.

Tentando estruturar em uma visão de dualidade de ideias, eu chamaria de um mindset “To Live, Challenge & Grow” versus “To Survive, Obey & Sustain”:

- Foco no empowerment versus Foco no Controle.
- Delegação versus Micro gestão.
- Suporte e Engajamento versus Opressão e Medo.
- Conteúdo e Resultado versus Cargo e Hierarquia.
- Crescer e Conquistar versus Manter Sem Correr Riscos.
- Lógica e Razão versus Dogmas corporativos.

Cito com muita frequência que a cultura corporativa é um ativo essencial, um ingrediente chave para qualquer organização obter sucesso de forma sustentável.

E cultura não se compra nem se copia. Ainda não criaram subscrição de “Culture as a Service”.

Cultura se cria e se cultiva, a partir da liderança pelo exemplo, que vai mostrando o caminho de quais os comportamentos esperados para que a cultura desejada passe a ser a realidade na organização.