

O incrível poder da disciplina, consistência e rigor!

Escrevi há algum tempo um artigo comentando que quando se pensa em sucesso no longo prazo, o nome do jogo é consistência, ou como diria um antigo chefe, “rigor”!

Na ocasião o “gatilho” para isso foi um post no LinkedIn do Simon Sinek que abordava isso.
Passados alguns meses me deparei com esse outro post aqui:

https://www.linkedin.com/posts/joergstorm_drstorm-technology-automotive-activity-7081647791172673537-Zchl

Não adianta, na vida pessoal ou profissional, fazer as coisas “por espasmos”, colocar

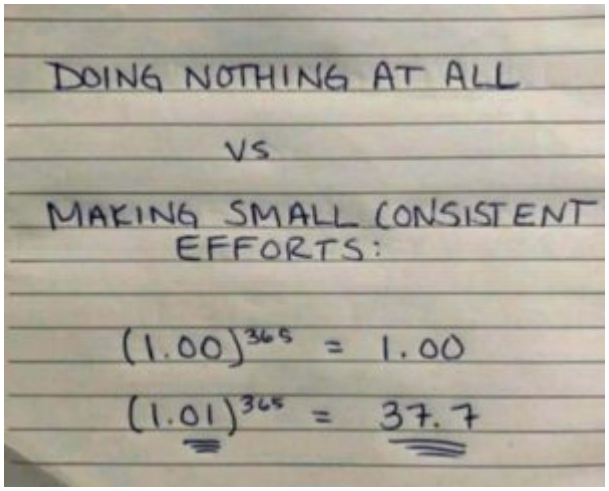
calor e pressão uma única vez e esperar que seja possível colher resultados recorrentes e perenes.

Conselhos para você mesmo

Há algum tempo li um post em que o autor falava sobre o que ele faria se pudesse voltar no tempo e então dar um conselho para ele mesmo mais jovem.

Adorei pensar sobre esse exercício mental hipotético e fiquei pensando sobre o que eu falaria para o meu “eu” de algumas décadas atrás.

Conclui que eu teria focado meus esforços de persuasão sobre o meu “eu mais jovem” sobre a importância da persistência e consistência em seguir aprendendo ao longo da vida.



Essa figura mostrando que “1 elevado à 365 = 1”, mas “1,01 elevado à 365 = 37”, exprime esse conceito de uma forma perfeita, ou seja, se você for persistente e seguir evoluindo de forma consistente, o sucesso é inevitável ao longo do tempo!

Eu teceria comentários sobre o como seria útil no médio e longo prazo fazer um uso melhor de todo aquele tempo livre.

E destacaria que eu não tinha a menor ideia naquele momento do que realmente significa não ter tempo livre, ou o quão valioso seria cada “slot disponível na agenda” no futuro quando da vida adulta já como pai.

Falaria sobre a “teoria das 10 mil horas de prática” para se tornar um expert em qualquer assunto, e nesse sentido, o quanto a gente poderá aprender sobre tantas coisas ao longo das décadas que teremos pela frente.

Mas será que eu ouviria a mim mesmo?

Nesse exercício eu não fui capaz de concluir se o meu “eu jovem” teria dado a atenção

devida ou ainda ter a maturidade para ser capaz de capturar a sabedoria do que aquele “eu velho” estava falando, mas ainda assim valeria a pena a tentativa.

E digo isso com a humildade de quem reconhece aquela boa máxima que diz algo como “se conselho fosse bom ninguém dava, apenas vendia”.

Da mesma forma que conclui não sabendo se o conselho que daria para meu eu jovem seria útil ou se eu seria maduro para entendê-lo, não sei dizer hoje, por antecedência se o que escrevi e o que virei a escrever será útil para alguém, mas ainda assim, tenho a convicção de que vale a pena a tentativa e o esforço.

Como seguir evoluindo no mundo de TI

Sigo para o final desse artigo reforçando que esse universo de IT é uma área maravilhosa e apaixonante, embora essa opinião mereça ser ponderada por conta de toda a parcialidade de alguém que segue vivendo essa vida há cerca de vinte anos.

Acredito que ela possui um grande diferencial frente a outras áreas de “exatas” pelo fato de, ao contrário do que muitos pensam, considerar que ela é altamente democrática.

E essa minha crença vem dos inúmeros exemplos reais que presenciei de pessoas das mais varadas origens sociais e possibilidades financeiras terem sido capazes de ingressarem e serem bem-sucedidas.

E muito dessa amplitude de possibilidades vem do enorme espectro de skills e papeis dentro do mundo de IT (como já disse em conteúdos anteriores, uma IT não se faz apenas de devs), assim como por conta da infinidade de fontes de informação e formação, inclusive para aqueles que se disponham a seguir uma abordagem mais autodidata.

Acredito que todo estudo ou aprendizado, seja formal ou informal, sempre encontra a sua utilidade na vida, tanto de forma direta quanto indireta.

Reitero também aquele ditado que “a vida é uma caixinha de surpresas” e vale a pena se manter aberto aos caminhos que vão se abrindo ao longo da jornada.

CIO Codex Framework – Enterprise

Directives

Uma indagação recorrente para as organizações é com alcançar o sucesso e quais seriam os passos para tal.

Como ponto de partida, vale definir conceitualmente o “sucesso” como sendo “alcançar os seus objetivos, metas e ambições”, de forma que cada organização tem, portanto, sua própria definição concreta de sucesso.

Nesse sentido, para alcançar o sucesso é muito importante primeiramente conhecer definir claramente seus objetivos, metas e ambições, em linha com as camadas propostas pelo CIO Codex Enterprise Directives Framework.

E para tanto, o caminho para o sucesso pode ser estruturado nos 5 passos conceituais principais a seguir (com eventuais variações de caso a caso).

Cada uma dessas etapas, desde a definição de um propósito claro até a criação de uma cultura organizacional adaptável e inovadora, é crucial para construir uma trajetória de sucesso que não apenas alcança, mas sustenta os objetivos almejados.

Passo 1: A Fundação do Sucesso – Definindo um Propósito Claro

Para alcançar o sucesso de forma consistente e sustentável, a primeira etapa fundamental é estabelecer um propósito claro e compreender profundamente a razão pela qual se deseja alcançar determinado objetivo.

Simon Sinek, no seu livro “Comece pelo Porquê”, destaca que as organizações e indivíduos mais bem-sucedidos são aqueles que têm um entendimento claro do motivo pelo qual executam suas atividades.

Essa clareza não apenas guia todas as decisões estratégicas, mas também serve como uma bússola que orienta a organização durante períodos de incerteza e mudança.

O conceito de “começar pelo porquê” sugere que antes de definirmos o que faremos e como faremos, devemos ser capazes de articular porque estamos fazendo algo.

Este porquê não é simplesmente um objetivo ou um resultado desejado, mas uma declaração de propósito que ressoa em um nível emocional e pessoal, tanto para líderes quanto para seguidores.

É o motor que impulsiona a paixão e o entusiasmo, essenciais para enfrentar os desafios que surgem no caminho.

Ao definir um propósito claro, as empresas e líderes não apenas moldam uma visão que inspira, mas também atraem e retêm talentos que compartilham dos mesmos valores fundamentais.

Isso é crucial em um mercado competitivo onde o alinhamento de valores entre a organização e seus colaboradores pode significar a diferença entre o sucesso e o fracasso.

Além disso, um propósito bem definido e autêntico facilita a criação de estratégias mais eficazes e a tomada de decisões alinhadas, garantindo que todos os esforços estejam dirigidos para o mesmo objetivo.

No contexto de alcançar sucesso duradouro, este propósito claro atua como o fundamento sobre o qual todas as outras estratégias e ações são construídas.

Ele ajuda a garantir que, mesmo diante de adversidades, a organização permaneça focada e resiliente, mantendo todos os envolvidos motivados e engajados.

O propósito claro não é apenas um guia para o sucesso operacional; é também uma âncora emocional que sustenta o espírito da empresa durante as inevitáveis tempestades que enfrentará ao longo de sua jornada.

Portanto, o primeiro passo em qualquer empreitada rumo ao sucesso não é olhar para o que os concorrentes estão fazendo ou quais tecnologias estão disponíveis, mas sim para dentro de si mesmo e da própria organização, buscando compreender e definir o porquê essencial da existência do projeto ou da empresa.

Este entendimento profundo do propósito é o que diferencia líderes e organizações verdadeiramente bem-sucedidos daqueles que apenas experimentam sucesso temporário.

Ele é o alicerce que sustenta todas as outras atividades e define a trajetória para conquistas verdadeiramente significativas e duradouras.

Passo 2: Estratégia Coerente – A Arte de Definir e Alcançar o Objetivo

Definir uma estratégia coerente é o segundo passo essencial na busca pelo sucesso sustentável.

Após estabelecer um propósito claro, é fundamental determinar com precisão o que significa alcançar esse propósito e como a organização pretende chegar lá.

Esta fase é crítica porque estabelece o caminho que será seguido, e sem uma definição

clara do objetivo, os esforços podem ser dispersos e ineficazes, resultando em retrabalho e possíveis falhas em alcançar as metas estabelecidas.

O processo de definição de estratégia começa com a identificação clara do destino final, ou seja, o que ou onde é o “lá” que se deseja alcançar (até mesmo para ser capaz de identificar que já chegou lá).

Este destino não deve ser apenas um conjunto de metas quantitativas, mas também qualitativas, refletindo o propósito maior da organização.

É essencial que esta visão do objetivo seja compartilhada e compreendida por todos os membros da organização para garantir que cada ação e decisão contribua de forma direta para o alcance desse objetivo.

Com o destino claramente definido, a estratégia para alcançá-lo deve ser delineada.

Este plano deve incluir não apenas os passos grandes e óbvios, mas também as nuances e detalhes que podem ser decisivos para o sucesso.

A estratégia deve ser abrangente, cobrindo todos os aspectos críticos, desde a alocação de recursos até o desenvolvimento de competências internas e a gestão de possíveis riscos.

Elementos como prazos, indicadores de desempenho, e marcos específicos são fundamentais para monitorar o progresso e garantir que a estratégia esteja sendo implementada conforme o planejado.

Além disso, uma estratégia eficaz deve ser flexível o suficiente para permitir ajustes ao longo do caminho.

O ambiente de negócios está em constante mudança, e a capacidade de adaptar-se rapidamente às novas condições pode ser um diferencial competitivo importante.

Portanto, enquanto a visão do objetivo deve permanecer constante, a rota para alcançá-lo pode precisar de ajustes e refinamentos para responder a desafios e oportunidades emergentes.

Neste contexto, a comunicação clara e contínua sobre a estratégia e seus ajustes é vital.

Todos na organização devem entender não apenas o “o que” e o “porquê”, mas também o “como”.

Essa transparência no processo de estratégia fortalece o alinhamento interno e o comprometimento com o objetivo final, promovendo uma cultura de colaboração e responsabilidade coletiva.

Portanto, a definição de uma estratégia coerente é mais do que um exercício de planejamento, é uma prática contínua de engajamento, ajuste e execução.

Ao estabelecer um caminho claro e adaptável para o futuro, as organizações podem não apenas alcançar seus objetivos, mas também adaptar-se e prosperar em um ambiente de negócios em constante evolução.

Este é o cerne da capacidade de uma empresa de alcançar sucesso não apenas momentâneo, mas sustentável e significativo ao longo do tempo.

Passo 3: Engajamento de Pessoas – O Poder Transformador do Comprometimento Coletivo

Após estabelecer um propósito claro e definir uma estratégia coerente, o terceiro passo crítico no caminho para o sucesso sustentável envolve garantir o engajamento das pessoas com a causa da organização.

Como frequentemente salientado, vivemos em um mundo onde praticamente tudo é realizado por e para pessoas, tornando o fator humano uma parte indispensável da equação do sucesso.

O engajamento das pessoas começa com a capacidade de transmitir o propósito e a visão da organização de maneira que ressoe com elas em um nível pessoal e emocional.

Quando os membros da equipe compreendem e se identificam com o porquê da empresa, naturalmente se sentem mais motivados a contribuir para o sucesso da missão.

Esse senso de propriedade e conexão com o objetivo maior fortalece o comprometimento e a lealdade, criando uma força de trabalho não apenas produtiva, mas também apaixonada e resiliente.

A construção desse engajamento não é um processo automático; requer uma comunicação eficaz e constante, liderança pelo exemplo, e uma cultura organizacional que valorize e reconheça a contribuição de cada indivíduo.

Líderes eficazes são aqueles que conseguem inspirar suas equipes, demonstrando compromisso com os valores da empresa e com o bem-estar de seus colaboradores.

Eles entendem que o engajamento genuíno é alcançado através da confiança mútua, do respeito e do suporte contínuo ao desenvolvimento pessoal e profissional de cada membro da equipe.

Além disso, para que o engajamento seja verdadeiramente poderoso, deve ser inclusivo, abrangendo todos os níveis da organização.

Cada funcionário, independentemente de sua posição, deve sentir que pode contribuir significativamente para os objetivos da empresa.

Isso é alcançado não apenas através de políticas formais, mas também por meio de um ambiente que encoraja a colaboração, a inovação e a liberdade de expressão.

Cultivar um ambiente onde as ideias são valorizadas e onde os funcionários são encorajados a tomar iniciativas reforça um sentimento de pertencimento e propósito compartilhado.

Adicionalmente, o engajamento efetivo também depende de mecanismos de feedback transparentes e de oportunidades de crescimento.

Oferecer caminhos claros para o desenvolvimento profissional e pessoal ajuda a manter os colaboradores motivados e comprometidos.

Igualmente, o feedback regular sobre o desempenho permite que os indivíduos entendam como suas ações contribuem para o sucesso da empresa e onde eles podem melhorar ou expandir suas habilidades.

Portanto, ter pessoas verdadeiramente compradas com a causa é um aspecto fundamental para a realização de qualquer estratégia.

Quando uma organização consegue alinhar seus objetivos com as aspirações de seu pessoal, ela cria uma poderosa dinâmica coletiva que pode superar obstáculos significativos.

Este engajamento transformador não só impulsiona a organização em direção aos seus objetivos, mas também cria um ambiente de trabalho dinâmico e satisfatório, onde cada contribuição é valorizada e cada sucesso é celebrado coletivamente.

Passo 4: Construindo um Modelo Operacional Sustentável

Após solidificar o propósito, a estratégia e o engajamento das pessoas, o quarto passo crucial na trajetória para o sucesso sustentável envolve a arquitetura de um modelo operacional que esteja em plena consonância com os objetivos estratégicos da organização.

Esta etapa é vital porque define a maneira como a empresa operará diariamente, garantindo que todas as operações estejam alinhadas com o propósito e a estratégia

previamente estabelecidos.

A criação de um modelo operacional eficaz começa com uma clara compreensão da organização em si—suas capacidades, recursos e limitações.

Isso inclui a análise e otimização da estrutura organizacional, a definição de papéis e responsabilidades claros, e a implementação de processos que promovam eficiência e eficácia.

Um modelo operacional bem desenhado permite que a organização maximize o uso de seus recursos, reduza redundâncias e minimize o retrabalho.

Neste contexto, é essencial considerar não apenas as pessoas que compõem a organização, mas também as habilidades que elas possuem.

Identificar as competências existentes e as lacunas de habilidades é crucial para garantir que a equipe esteja bem equipada para enfrentar os desafios presentes e futuros.

Isso pode requerer investimentos em treinamento e desenvolvimento, além da atração de novos talentos que possam preencher as necessidades emergentes.

Os processos operacionais devem ser desenhados não apenas para suportar as operações do dia a dia, mas também para facilitar a execução da estratégia.

Isso inclui a criação de procedimentos claros e eficientes, a implementação de sistemas de tecnologia que suportem esses processos e a integração entre diferentes áreas da organização para garantir que todos estejam trabalhando de maneira coesa.

A interação entre departamentos é fundamental para evitar silos operacionais que podem impedir a eficiência e a inovação.

Além disso, a definição de indicadores de desempenho, KPIs ou OKRs é essencial para o monitoramento do progresso em relação aos objetivos estabelecidos.

Estes indicadores devem ser claros, mensuráveis e alinhados com as metas estratégicas, proporcionando um feedback contínuo sobre o desempenho e permitindo ajustes rápidos quando necessário.

Eles servem como um sistema de navegação que guia a organização, ajudando a manter o rumo ou corrigi-lo conforme necessário.

Por fim, o modelo operacional deve ser flexível o suficiente para se adaptar a mudanças no ambiente de negócios.

Isso significa incorporar uma capacidade de adaptação e resiliência que permita à organização responder a novas oportunidades e desafios sem comprometer a eficácia

operacional.

Portanto, a construção de um modelo operacional aderente é mais do que uma necessidade funcional, é uma estratégia crítica que sustenta a capacidade da organização de alcançar seus objetivos a longo prazo.

Ao garantir que cada aspecto das operações esteja alinhado com o propósito e a estratégia global, as organizações podem não apenas atingir seus objetivos, mas também manter sua relevância e sucesso em um ambiente empresarial em constante evolução.

Passo 5: Cultivando uma Cultura Organizacional Adaptável e Inovadora

O quinto e último passo essencial para alcançar sucesso sustentável concentra-se na criação e no fomento de uma cultura organizacional que não apenas suporte as estratégias e operações da empresa, mas também promova a adaptabilidade, a melhoria contínua e a inovação.

Esta cultura é a chave para a diferenciação e para a capacidade de uma organização se manter relevante e competitiva em um mercado em constante mudança.

Uma cultura organizacional forte é aquela que alinha todos os membros da empresa com seus valores fundamentais e visão de longo prazo.

Ela influencia como as decisões são tomadas, como os colaboradores interagem entre si e como o trabalho é realizado.

Uma cultura que valoriza a flexibilidade e a adaptabilidade é essencial em um ambiente empresarial que está sempre evoluindo, pois permite à organização ajustar-se rapidamente a novas condições de mercado, tecnologias emergentes e mudanças nas expectativas dos clientes.

Promover a melhoria contínua é outro aspecto crucial de uma cultura organizacional eficaz.

Isso significa criar um ambiente onde a busca pela excelência é uma jornada contínua, e não um destino final.

Encorajar os colaboradores a questionarem constantemente o status quo, a identificar oportunidades de aperfeiçoamento em seus próprios processos e a implementar melhorias incrementais pode levar a ganhos significativos em eficiência e eficácia ao longo do tempo.

Além disso, a inovação deve ser vista como um valor central da cultura da empresa.

Isso envolve mais do que simplesmente incentivar a geração de novas ideias; requer a criação de mecanismos que permitam a captura dessas ideias e sua eventual implementação.

Uma cultura que suporta a experimentação e aceita o fracasso como parte do processo de aprendizagem é vital para a inovação contínua.

Os colaboradores devem sentir-se seguros para arriscar e aprender com os erros, sabendo que essas experiências são valorizadas pela organização como oportunidades de crescimento e melhoria.

Fomentar uma cultura que suporte a flexibilidade, melhoria contínua e inovação também envolve o comprometimento com a formação e o desenvolvimento contínuo dos colaboradores.

Investir no desenvolvimento de habilidades e na educação garante que a força de trabalho não apenas acompanhe as mudanças do setor, mas também contribua proativamente para a evolução da empresa.

A educação e o treinamento contínuos ajudam a manter a equipe motivada, engajada e preparada para enfrentar os desafios futuros.

Finalmente, uma cultura organizacional adaptável e inovadora é aquela que se sustenta através do tempo, independentemente das mudanças externas.

Ela se torna um diferencial competitivo que não pode ser facilmente replicado por concorrentes.

Assim, ao construir e nutrir cuidadosamente essa cultura, as organizações não apenas alcançam seus objetivos de curto prazo, mas também se preparam para o sucesso sustentável e a liderança de mercado no longo prazo.