

Gestão de tempo



RENATO FERREIRA
Manager na Dale Carnegie Training
Portugal

Cada vez mais, nos dias que correm, temos que ser capazes de otimizar o nosso tempo principalmente porque, na atual esfera digital em que vivemos, somos cada vez mais expostos a alguns ladrões de tempo como por exemplo tablets, smartphones e outros gadgets, na medida em que estes assumem também um papel diferente na for-

damos os problemas comportamentais dentro das organizações, partilho da corrente de trabalharmos o tema de gestão de tempo desmontando e separando os problemas que são efetivamente organizacionais dos problemas individuais (pessoas).

A bem da verdade, em termos comportamentais, não existem problemas organizacionais, existem, sim, problemas individuais que são refletidos nas dinâmicas diárias das empresas. Por isso, na Dale Carnegie, o nosso foco é o desenvolvimento de cada pessoa, pois com a mudança da pessoa a organização muda!

“outros” que também temos. Na maior parte das vezes são muito inspiradores, mas, na prática, de nada servem se não forem corretamente utilizados.

Como também não vale a pena exigir o cumprimento de horários para solucionar o problema sem sermos os primeiros a fazê-lo, porque o exemplo tem sempre que vir de cima, ou seja, quais serão os resultados expectáveis se pedirmos às nossas equipas para serem pontuais no início das reuniões, se formos recorrentemente os primeiros a atrasar o início das mesmas com a desculpa, por exemplo, do número infinito de tarefas que temos para fazer, quando na realidade apenas um pouco mais de empenho na mudança do hábito seria suficiente?!

Se nos colocarmos no papel do subordinado, poderá até ser mais fácil perceber a ineficiência da mudança, o afastamento ao líder e até a desmotivação criada, se o nosso superior hierárquico é o primeiro a infringir a pontualidade do início das reuniões.

Nesta situação, além de pretender demonstrar como separamos os problemas individuais dos organizacionais, também trago um bom exemplo de como na maior parte das vezes a origem dos problemas na gestão de tempo está em algo muito mais profundo, que são os hábitos e comportamentos de liderança, de comunicação, de cooperação, de engagement e até mesmo de influência.

Na nossa equipa acreditamos que a resolução de problemas de gestão de tempo é “apenas” uma consequência de diferentes tipos de treino, pois a gestão do nosso tempo é muito mais técnica do que comportamental, sendo que o domínio da técnica não é suficiente, se não estiver ligada a bons hábitos e comportamentos, que irão culminar em boas práticas.

Sem nunca pretender retirar a importância a algumas das componentes que estão associadas à gestão de tempo como o planejar, o coordenar, o organizar e o priorizar, e que todas elas podem e devem ser trabalhadas, mas não são suficientes para a extinção do problema da gestão eficiente do nosso tempo...temos que ir à essência!
...à **essência do eu e do nós!**



ma como contribuem para destabilizar a nossa capacidade de foco.

O simples facto de numa fração de segundos conseguirmos aceder a uma quantidade quase infinita de informação faz com que também tenhamos que ter a capacidade de filtrar conteúdos relevantes e definir muito bem aquilo que são as nossas prioridades. Muitas vezes a simples decisão de ler mais um ou menos um artigo, post ou até uma opinião pode resultar num gasto de tempo e energia importante para aquilo que estamos a tentar realizar. Começar por analisar desta forma o tema pode ter uma perspetiva e interpretação bastante redutora, mas, na verdade, a gestão de tempo deve ser tratada de uma forma descomplicada.

Sem conseguir fugir à metodologia da forma como na Dale Carnegie Training abor-

Exemplo prático de uma destas situações:

“Na minha empresa as reuniões nunca começam a horas!” – Quem é que nunca ouviu esta afirmação?...

Será que a organização é responsável pelo atraso sistémico do início das reuniões?

Eu respondo: **Não!**

E passo a explicar o motivo da minha resposta.

As reuniões são agendadas e aceites por todos nós, mas o mau hábito de chegar atrasado às reuniões é algo individual e que as pessoas fazem com que se transforme em algo cultural dentro da empresa.

A cultura de uma organização é feita pelas pessoas, não vale a pena termos uma visão e valores dentro da nossa empresa se for apenas para preencher o respetivo espaço no nosso website, e dizer assim aos