

# INSTIGAR | sempre um texto autoral nosso, um convite provocativo à reflexão

## No que você acredita, mas que te limita?

No que você acredita, mas que te limita?

Uma crença limitante é capaz de atar um nó de marinheiro na cabeça de muita gente. Ao longo da vida, somos influenciados, formamos nossas crenças e convicções a partir da interação com inúmeras experiências que, quando marcantes por motivos majoritariamente negativos, naturalmente criam mecanismos de defesa psicológica. Esses fatores vêm de diversas fontes: familiares, educacionais, profissionais, midiáticas, culturais, regionais etc. Assim, ao nos depararmos com contextos de quebras de paradigmas, muitas vezes caímos em armadilhas tão bem fundamentadas, ancoradas em nossas mentes e consolidadas no senso comum, que poderíamos seguramente encerrar certas conversas sobre inovação com clichês como: “isso é querer inventar moda”, “está caçando pelo em ovo”, “em time que está ganhando não se mexe”, “certeza que não vai dar certo”, “isso não é pra gente”, e por aí vai.

Embora a maneira comum de se referir à crença limitante remeta à ideia de algo negativo, já que impede avanços pessoais e profissionais, podemos dizer que, em algum nível, ela poderia ser usada como elemento de limite prudencial: se a pessoa está inserida em um ambiente com baixa permeabilidade à mudança, cultura de inovação e pouca tolerância a erros, talvez estejamos diante de um segundo “sistema de crença limitante”, mais complexo, cujo lugar inclusive, é onde a pessoa se identifica e reforça seu sistema individual. Ali ela acredita que sempre foi, é e será seu lugar.

Cada vez mais temos buscado estar e permanecer em lugares que se alinhem aos nossos valores. É muito bom quando temos a sensação de que a organização age sempre conforme o que acreditamos. Em um ambiente assim não há indícios que apontem para a necessidade de questionamentos (ou mudanças?). E é aí que mora o perigo: sempre? Se não há divergências em uma equipe, fatores como ausência de diversidade, debates construtivos e cultura de feedback contínuo precisam ser avaliados.

Quando temos de um lado a organização que se basta a “passar a sensação de”, e do outro, pessoas que se dão por satisfeitas e convictas que assim funciona bem, muito em parte para evitar o conflito ou preservar a ideia de estabilidade, podemos estar diante de outra questão, uma espécie de “placebo e efeito placebo institucional”. Estabilidade e estagnação são dois espectros distintos. **Diversificar** o nosso modo de pensar sobre as crenças é primordial, nos mais variados contextos, o que nos torna hábeis, competentes e, conseqüentemente, aptos a contribuir com a maturidade institucional. A cultura da inovação adverte: crenças limitantes, pessoais ou institucionais, são placebos. Seu uso contínuo causa dependência e limita avanços.

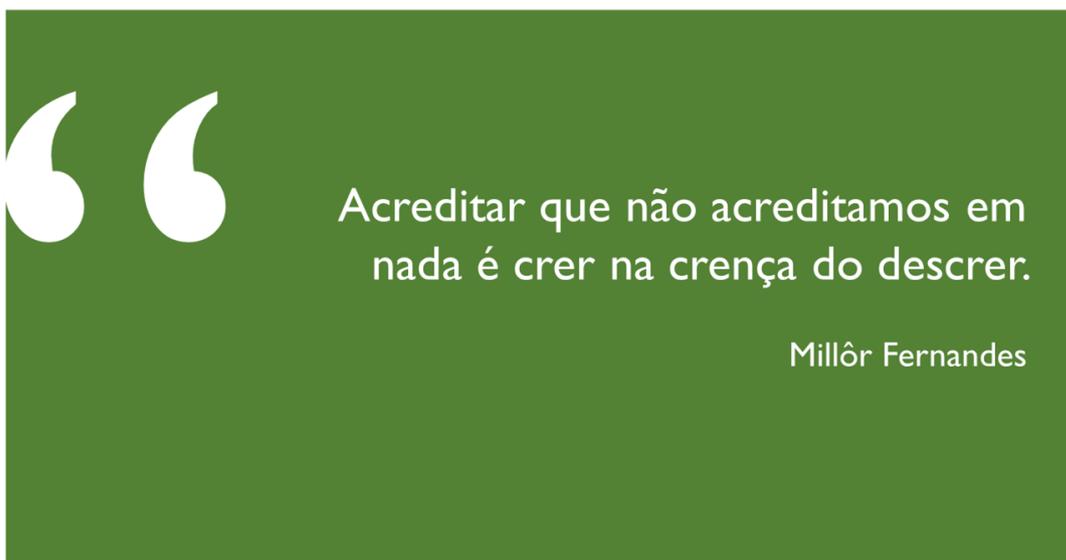


### # IR ALÉM | curadoria de conteúdo selecionado para você expandir seus horizontes

**Crenças Limitantes** - por [Feat. Caio Carneiro e Fabi Sawaya | FodCast](#) - “A realidade só existe quando se tem um observador.” Fabiana Sawaya defende que “não existe realidade, tudo é uma percepção do momento atual em que estamos. A percepção é formada pelas emoções, experiências, sentimentos, valores da Pessoa. Então, a realidade são vários fragmentos. Ela não é uma coisa só. Cada um tem a sua própria realidade. Por isso, você não pode mudar as coisas que acontecem. Mas pode mudar como você recebe essas coisas.”

**Diferença entre Diversidade e Inclusão** - por [Guilherme Bara \( @baraguilherme \)](#) - "Diversidade é quantitativa. Já a inclusão tem a ver com o ambiente."

### # PRA INSPIRAR | aquela citação classuda para fazer pensar, curtir, gravar e compartilhar



### # PRA DESOPILAR | uns respiros, uns risos, uns encantos...

**Diariamente** - por [Marisa Monte](#) - Para refletir e exercitar. Reconhecer problemas e apresentar soluções.



Escola de Governo  
Laboratório de Inovação e  
Desenvolvimento de Pessoas  
Telefone: (62) 3201-4525