

Herrar é humano, inovar também



Não é incomum que as pessoas reproduzam as práticas da cultura estabelecida em seu ambiente. Pelo contrário, tendemos a repetir ações que já deram certo em outros momentos e buscamos utilizar modelos prévios como fonte de ideias. Porém, modelos que foram concebidos a partir de sistemas que entendem o erro em uma única dimensão, tomado como indicador de fracasso e métrica de valoração de pessoas, caminham na contramão da aprendizagem e, consequentemente, da inovação. Deixar de inovar pode ser mais sobre autodefesa do que falta de iniciativa. Se a resposta a um erro, em virtude de uma tentativa, for sempre uma punição, vale a máxima de deixar como está e/ou continuar a repetir o que sempre foi feito.

O serviço público está passando por um momento de despertar para a inovação. No entanto, ainda privilegia a abordagem do erro sob uma perspectiva racional, técnica e burocrática, a ser trabalhada no campo do desvio da conduta moral, ética e de violação legal. O JudLab - laboratório de inovação do Poder Judiciário de Santa Catarina diz que “Para inovar é preciso errar, ou seja, só inova quem erra”. Assinamos embaixo. Estamos a tratar da inovação diária, catalisadora dos processos de desenvolvimento pessoal e institucional de que tanto a esfera pública padece. A aprendizagem é essencial para a edificação de servidores inovadores e a perspectiva do erro também é uma bússola do modelo mental do repertório adquirido. Com um certo nível de aprendizado já não se faz mais necessário repisar o mais do mesmo, pois o ajuste do discernimento de que todo assunto está sob uma lente e é tratado dentro de um determinado contexto ocorre quase que "automaticamente". Ainda que sob vieses, distanciam-se de interpretações que mais são escolhas pessoais deliberadas, estas sim fora do campo da inovação. Mas não se confunda, não estamos a afirmar que está aberta a temporada do erro inconsequente, ou que inovação é salvo conduto para sair errando por aí de qualquer jeito.

O enfrentamento ao erro é, em essência, uma situação “social e emocional”, vez que envolve exposição, julgamento e diferentes formas de lidar com a responsabilidade (responsabilização) do(s) envolvido(s). **A responsabilização de caráter punitivo** gera na pessoa a desconfiança, perda de credibilidade e questionamentos acerca da capacidade de entregar resultados, o que **causa sofrimento emocional, tanto para quem se autoprojeta pelos acertos** e reafirma seu valor a partir do que acredita elevar seu patamar perante os outros, **quanto para quem se vê aquém dos parâmetros estabelecidos**. A delegação de tarefa, conferida a devida autonomia para a execução, importa no reconhecimento da capacidade, (auto)responsabilidade e oferecimento de apoio quanto aos resultados. **A ameaça prévia é paradoxal à premissa da confiança**. Um ambiente que ofereça **segurança psicológica, com um líder inclusivo, equipe colaborativa**, é o espaço onde o servidor poderá imprimir identidade e encontrar sentido para aprendizagem. **É o conjunto desses elementos que desenvolverá a autoeficácia**. Resultados são resultados, nem sempre as coisas dão tão certo, e erros são parte do constructo. Importa o que se aprende com eles.

A autoeficácia otimiza o desempenho, o comportamento, a aprendizagem a partir dos erros e a permeabilidade às mudanças. É um facilitador e moderador das relações, funcionando como motivação. **Os erros são precursores da excelência, ocorrem por diversos motivos e não são iguais, mesmo quando cometidos pela mesma pessoa**. Assim, uma cultura que valoriza o erro como parte do processo está orientada à inovação e tende a **atrair pessoas com perfil de alta autoeficácia, o que resulta em equipes também de alta performance**. A predominância do gasto de energia humana diz muito sobre o nível de maturidade organizacional, por vezes, pessoal: **pessoas, ferramentas e procedimentos de controle para impedir que os indivíduos façam o pior, ou, recursos, liderança e ambiência para que deem o seu melhor?**

A inovação é uma rede de relações onde as "autoeficácias" individuais são elos que, quando **entrelaçados**, formam uma equipe autoeficaz, otimizada, capaz de **entregar resultados mais refinados e adequados às demandas**. Só fez diferente quem inovou, e inovou quem ousou errar. Dizem que a repetição é que leva à excelência. Mas repetição, nesse caso, é treino; que só vem depois de algo aprendido. **A aprendizagem não ocorre apesar dos erros, e sim, por causa deles. Inovar é errar certo.**

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

[O medo de errar](#) - por **[Brené Brown](#)** | **[envisionar](#)** - O valor das falhas no processo de inovação

[Errar faz bem](#) - por **[Circe Bonatelli](#)** | **[Espaço Aberto USP - revista 77](#)** - "O erro permite a aprendizagem, o crescimento e a resistência" (Eugênio Mussak)

[Qual erro você agradece de ter cometido?](#) - por **[vitaminica](#)** | ( **[@vitaminica.br](#)**) - "Aprendendo, fazendo, se adaptando e errando de novo..."

[Vista minha pele](#) - por **[CEERT](#)** | **[Canal hugoc3](#)** - "Todo ponto de vista é a vista de um ponto"

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



Todos nós podemos errar,
mas a perseverança no erro
é a verdadeira *loucura*.

Sêneca

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

Senão fica chato - por Porta dos Fundos - Melhor não errar com ninguém, senão fica chato



BÔNUS | de vez em quando, pode ter uns agrados, brindes, essas coisas...



Este mês tem mimo!

Assinantes da PequiNews têm preferência na inscrição antecipada para o Semear de junho.



Inscriva-se até 07/06
com o código:
PEQUILOVERS



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