



VIDEOCAST 018 – ACONTABILIDADE

1. Bom dia, boa tarde, boa noite.
2. O presente videocast foi elaborado a partir de dois livros sumarizados no Café Brasil Premium: Os Bons e Accountability. A partir desses livros, elencamos uma série de atributos dos bons profissionais: Honestidade, Cuidado, Coragem, Justiça, Gratidão, Humildade, Lealdade, Paciência, Presença, Acontabilidade.
3. Para este videocast, o tema ACONTABILIDADE é o foco.
4. ACONTABILIDADE é uma palavra que não existe no dicionário, criado a partir de ACCOUNTABILITY, que não pode ser traduzida numa só palavra em português. Accountability tem como radical, *account*, anda perto de expressões portuguesas como «ter em conta», «dar conta», «prestar contas».
5. Accountability é fazer o que você disse que faria, no prazo com o qual você concordou. E ser capaz de prestar contas disso.
6. Accountability é um contrato, um compromisso, uma promessa pessoal.
7. É menos sobre recompensas e mais sobre relacionamentos construídos sobre propósito e confiança.
8. Esse é o tema do Videocast de hoje.
9. Mas por que usamos um Super Homem para ilustrar este programa?
10. Porque Acontabilidade não é baseada em circunstâncias, mas na atitude de atingir os objetivos apesar das circunstâncias. E num país como o Brasil onde a cada segundo surge um imprevisto que muda as circunstâncias e serve como desculpa para que as coisas não sejam feitas, quem consegue fazer acontecer apesar das circunstâncias, é quase um super homem.
11. Organizações de alto desempenho comungam de sete características distintas para a *Acontabilidade*.

12. O **CARÁTER** de uma organização é determinado por seus valores, que são claramente definidos e comunicados. A organização faz o que é certo para seus clientes, empregados, fornecedores e investidores, mesmo quando isso seja difícil de ser feito.
13. A **Unidade**: Cada colaborador entende e dá suporte para a missão, a visão, os valores e a estratégia da organização. E conhece seu papel para ajudar que as coisas aconteçam.
14. O **Aprendizado**: a organização é comprometida com o aprendizado contínuo e investe continuamente em treinamento e desenvolvimento.
15. O **Acompanhamento**: a organização tem sistemas confiáveis para medir os indicadores mais importantes.
16. A **Urgência**: a organização toma decisões e age sobre elas com base num senso de propósito, comprometimento e urgência.
17. A **Reputação**: a organização premia as conquistas e lida de forma justa com a baixa performance, construindo tanto para a empresa como para sua liderança a reputação como um lugar onde os comportamentos estão em linha com seus valores.
18. A **Evolução**: a organização continuamente se adapta e muda suas práticas para ampliar sua posição de liderança no mercado.
19. Estamos acostumados a olhar para o passado, o presente e o futuro, fazendo especialmente
20. A **Retrospectiva**, para verificar tudo que fizemos e avaliar nossos erros e acertos.
21. Fazemos a **Prospectiva**, olhando para o futuro e tentando antecipar cenários e prever problemas, nos preparando com antecedência para enfrenta-los.
22. Mas neste videocast eu quero chamar atenção para a Introspectiva, o momento no qual mergulhamos dentro de nós mesmos para compreender nossos pontos fortes e áreas a melhorar. É quando precisamos nos perguntar sobre como atuamos em várias frentes.
23. Com nosso **colegas**: Quais dos meus colegas são afetados por meu trabalho? Tenho consciência se estou os ajudando ou atrapalhando em suas habilidades de atingir seus objetivos?

24. Com nossos **líderes**: Eu entendo claramente os objetivos de meu líder? O que posso fazer para conhecê-lo? O que posso fazer para ter a certeza que estou contribuindo para os resultados de meus líderes?
25. Com nossos **clientes**: Quem são meus clientes e que objetivos eles têm com os quais eu possa contribuir? Como posso ter certeza de que meus esforços estão ajudando meus clientes?
26. Com nossos **subordinados**: Quem reporta a mim está desenvolvendo suas habilidades? Me asseguro de trabalhar com eles para definir um resultado coletivo? Eles entendem como contribuir individualmente para esse resultado?
27. Eles têm consciência e responsabilidade sobre o impacto de seu trabalho no grupo? O que posso fazer para ajudá-los nesse sentido?
28. Conhecendo as sete características que a organização precisa ter para a accountability, e mergulhando dentro de nós individualmente para conhecer nossos pontos fortes e fracos com relação às pessoas com as quais interagimos, é hora de ir para outra fase.
29. Um artigo da revista Forbes apontou os 15 traços de um profissional ideal, e colocou em primeiro lugar Action-oriented, ou veja, orientado para a ação, a capacidade de execução.
30. É preciso querer fazer.
31. Desenvolver a Capacidade para fazer.
32. E ter tesão de fazer.
33. Quando você quer fazer, tem a capacidade de fazer e o tesão de fazer, encontra-se num ponto único, onde
34. começa a gerar valor não apenas para você, mas para todos que interagem com você.
35. Gente accountabilityável cumpre as **promessas** feitas.
36. Leva em consideração as **consequências** de suas ações
37. Assume **responsabilidade** por suas falhas
38. Corrige as **falhas**
39. É isso. Deu para perceber que accountability vai além de fazer aquilo que você disse que faria? Mergulhe nesse tema com os dois PodSumários, o 16 e o 17, publicados no Café Brasil Premium.
40. Slide de fechamento

