

Entrevista Carreira – Correio Braziliense

1. Por que as habilidades pessoais (ou socioemocionais) são cada vez valorizadas?

As pessoas são contratadas por seu currículo, ou seja, pela formação acadêmica que cada vez precisa ser mais consistente em boas escolas, mas, para se manterem em suas posições necessitam ter outras habilidades como as interpessoais. Pesquisas comprovam que a principal causa de demissões não são questões relacionadas a falta de competência técnica, e sim, as competências socioemocionais.

No atual contexto das organizações, este tema acabou assumindo uma grande importância, pois o autodesenvolvimento tornou-se uma das mais importantes competências para o profissional do século XXI e dele dependerá o sucesso das pessoas e conseqüentemente das organizações. Só as organizações que tiverem pessoas que estejam absolutamente conscientes e focadas em seu autodesenvolvimento, serão capazes de responder rapidamente a mudanças tão aceleradas, adaptar-se à nova realidade tecnológica, e superarem os desafios, que garantam, mais do que a sobrevivência, o sucesso organizacional.

2. Quais são essas habilidades e como desenvolvê-las?

Estas habilidades dizem respeito aos atributos da inteligência emocional, que implica em competências intra e interpessoais, tais como, autoconhecimento, automotivação, autocontrole, empatia, sociabilidade. Estas competências podem ser desenvolvidas no dia a dia através da convivência e da observação de modelos, por meio de programas de desenvolvimento focados para este objetivo, por coaching e outras ações. Tem pessoas que acham que os programas de MBA. são apenas focados no conhecimento, mas se a metodologia do curso for baseada na andragogia e na valorização da experiência prévia do aluno, a troca de experiências com profissionais de outras empresas, e o exercício em sala de aula de algumas destas habilidades, como expor ideias, saber ouvir, respeitar as diferenças, dar feedbacks assertivos, trabalhar em equipe, liderar, pode ser uma excelente oportunidade de melhorar tanto a

competência técnica de especialista, bem como, as tais habilidades socioemocionais. No MBA de RH que coordeno a cada grupo de disciplinas realizamos um workshop com a turma, para reforçar estas competências e estimular os alunos que ainda não tiveram chance de aplicar os conceitos e ferramentas em sua empresa, possam conhecer experiências dos colegas, contribuindo para uma construção coletiva do conhecimento.

3. O que é o desenvolvimento pessoal?

Escrevi um artigo há 15 anos atrás, que trata exatamente deste tema, e onde defino desenvolvimento como aumento das capacidades (em qualquer uma das dimensões humanas) ou das possibilidades, pois podemos desenvolver o nosso potencial. Quando falamos em desenvolvimento pessoal ou autodesenvolvimento, estamos sugerindo que o indivíduo assuma, ele próprio, a responsabilidade por este processo evolutivo, através da busca pessoal de recursos e condições, que lhe permitam reconhecer que hoje está “melhor” (em qualquer aspecto) que ontem, e ter a certeza de que, amanhã, estará melhor que hoje.

DESENVOLVER implica em romper laços, amarras, e sabemos que, em qualquer uma das dimensões humanas (física, emocional, mental, social, ou espiritual), todo desenvolvimento exige que rompamos com um padrão já adquirido, para adotarmos outro, que é novo e que é uma etapa natural da evolução humana.

4. É preciso buscar apoio de um profissional para se preparar?

A capacidade de aprender sempre, exige a presença do OUTRO, esta busca pode ser de um especialista no assunto, ou pode ser simplesmente de um colega de trabalho e gestor que você admire e possa ser seu modelo. Aprender observando o comportamento dos outros (que sejam alinhados com seus valores), com conversas produtivas, com trocas de experiências, sempre será a forma mais simples de adquirir novas habilidades. Sabemos que a socialização é determinante na formação do sujeito.

Quando pensamos nos recursos para promover este autodesenvolvimento, estamos fundamentalmente considerando a educação e qualquer outra ação, que venha a contribuir para que o indivíduo gerencie a si mesmo!

Peter Drucker, em *Desafios Gerenciais para o Século XXI*, afirma que “gerenciar a si mesmo” significa colocar-se onde você possa fazer sua maior contribuição à sociedade; - aprender a se desenvolver constantemente, mantendo-se mentalmente ativo; e – aprender a como e quando mudar. Na verdade, um ponto em que todos os gurus acabam concordando é que as pessoas que têm um autoconhecimento desenvolvido e que conseguem analisar as exigências do seu trabalho, de profissões de interesse e do mercado, podem ter maiores possibilidades de realização na carreira e na vida pessoal, pois encontram alternativas adequadas ao seu perfil e adaptam-se mais facilmente às mudanças trazidas pelas novas tecnologias.

Seguindo por esta linha de raciocínio, notamos que o autodesenvolvimento é uma questão estratégica na vida das pessoas, e que, no contexto de hoje, está relacionado ao sucesso individual e, por consequência, ao sucesso organizacional. Contudo, vamos nos deter agora nesta questão estratégica, ou seja, o nosso autodesenvolvimento tem de estar alinhado com a nossa missão, nossa visão, nossos valores, e no significado que damos ao trabalho em nossa vida.

5. Se o profissional não tem condições financeiras de achar ajuda externa (um profissional pago) onde ele pode encontrar maneiras de conseguir essas orientações, de desenvolver as habilidades necessárias?

O autodesenvolvimento não se restringe apenas à “gestão da carreira”. Este é um importante aspecto, mas existem outros que são preliminares e, por isto, mais genéricos. O processo de autodesenvolvimento engloba algumas etapas essenciais:

1. Fazer uma autoanálise

2. Buscar ajuda e participação de pessoas que possam contribuir para seu autodiagnóstico, através de *feedbacks* eficazes, que neste caso, podem ser colegas de trabalho, o chefe, amigos.
3. Definir os objetivos e métodos mais adequados para atingi-los.
4. Agir, porque não adianta ficar só na intenção; é preciso canalizar a energia e partir para ação.

A competência de autodesenvolvimento implica numa acentuada capacidade de estudar, numa curiosidade natural, que se manifesta por um interesse em descobrir e conhecer o mundo, na iniciativa, na persistência e automotivação e na disciplina. Todas estas características estão relacionadas ao desenvolvimento da nossa inteligência emocional, o que nos leva a constatar que esta é a base de todo o processo de autodesenvolvimento.

Hoje em dia com o advento da web, existe muita informação disponível em sites sérios, muitos cursos online gratuitos, muitos projetos promovidos por ONGs para formação de empreendedores, muitos eventos para debates e trocas e de experiências, a pessoa precisa estar atenta e busca aquilo que precisa.

Já existe algum acordo entre os diversos estudiosos do assunto, sobre algumas atitudes que diferenciam as pessoas de sucesso, tais como:

- Têm paixão pelo que faz, colocam afeto nas coisas
- Dedicam-se e são persistentes
- Têm visão de futuro
- São proativas, assumem responsabilidades e correm “algum” risco
- Têm uma visão positiva da vida e um “alto-astral” (leveza)
- Têm foco na qualidade de vida, fazem do presente momentos felizes, usando bem o seu tempo e colocando toda a energia naquilo que é verdadeiramente significativo para você
- Aprendem com erros próprios e dos outros, não valorizam as situações negativas
- São flexíveis e resilientes (capacidade de superar os limites)

- Tem facilidade para se relacionar e conviver.
- Desenvolvem o seu autoconhecimento, ele será a base do seu sucesso.

Um ponto importante na relação das pessoas com o sucesso é a continuidade, nem sempre as pessoas agem no sentido de manter o sucesso conquistado, onde entra mais uma vez a importância do fator persistência, desistir jamais!