

# **Da Formação à Ação**

## **Construindo Pontes para o Sucesso Profissional**

### **Sumário Executivo**

O mundo moderno apresenta desafios constantes e dinâmicos para indivíduos e organizações, exigindo respostas ágeis e eficazes. Isso impulsiona a busca contínua por novos conhecimentos e abordagens pessoais e profissionais. As instituições também enfrentam mudanças constantes em seus objetivos, estratégias, motivação e eficiência.

Para abordar esses desafios, são propostas duas ações: uma em universidades e outra em organizações. Na primeira ação, nas universidades, são definidos cinco objetivos principais: construir a identidade profissional, identificar metas, adquirir ferramentas, aprender estratégias de comunicação e autodesenvolvimento, e potencializar a autoconfiança. Testes como o eneagrama e o PDA são aplicados para ajudar os alunos a compreenderem melhor suas personalidades e habilidades.

Na segunda ação, nas organizações, são definidos cinco objetivos, incluindo a construção da identidade profissional da organização, a definição do perfil a ser contratado, a análise da compatibilidade entre personalidade e perfil profissional, e o desenvolvimento da autoconfiança e habilidades dos colaboradores.

Essas ações visam preparar tanto estudantes quanto profissionais para enfrentar os desafios do mundo moderno, melhorando seu autoconhecimento e habilidades para alcançar o sucesso pessoal e organizacional.

## **Introdução**

O mundo moderno coloca as pessoas e as organizações perante grandes desafios, que se apresentam de forma constante e dinâmica, exigindo respostas prontas e eficazes. Este processo obriga a que as pessoas, estejam também elas em constante procura de novos saberes, novas maneiras de estar na vida, tanto pessoal como profissional. As instituições, são assim impulsionadas para a mudança com processos de adaptação permanentes, quanto aos objetivos e estratégias a delinear, caminhos e oportunidades para os alcançar, motivação, ganhos em eficiência e eficácia, etc.

A intervenção, quer nas pessoas quer nas organizações, surge assim como um conjunto de etapas conducentes ao atingir dos objetivos, respeitando as formas de dinamização dos processos, as condicionantes e dinâmicas existentes.

Podemos assim identificar dois tipos de ações, uma nas universidades, no último ano do curso de economia e gestão e outra nas organizações.

## **Primeira ação**

Nas universidades, podemos definir 5 grandes objetivos que necessitam da realização de testes e da implementação de programas, para serem alcançados na sua plenitude.

### **OBJETIVOS:**

- Construir a identidade profissional - quem sou e quem quero ser;
- Identificar objetivos a atingir, definindo como alcança-los;
- Conhecer e usar ferramentas, por forma a alcançar as metas identificadas, nos *timings* definidos
- Aprender estratégias para comunicar de forma mais eficaz, gerir melhor o tempo, e o *stress*, aumentar os níveis de motivação e assim viver de forma mais harmoniosa.
- Potenciar a autoconfiança, o comportamento e a imagem como instrumento de SUCESSO;

Serão então aplicados o **teste de eneagrama** – estudo dos traços de personalidade, e o **teste PDA** perfil natural e perfil adaptado que fornece orientações para as áreas de trabalho a desenvolver.

O **Eneagrama** é uma poderosa ferramenta de autoconhecimento. Dá-nos pistas concretas sobre cada pessoa, sua forma de se relacionar com os pares, forma de responder as diferentes situações, formas de criar /aumentar os níveis de motivação, estilo de liderança, formas de lidar com o *stress*. Ajuda na tomada de consciência e na compreensão dos potenciais diretos, dificuldades, formas de reagir quando em *stress* ou em segurança. Proporciona igualmente uma maior compreensão dos outros e das suas motivações, levando à possibilidade de relacionamentos mais harmoniosos e a gestão de eventuais conflitos. Facilita ainda a capacitação de lideranças em diversos ambientes.

O **Personal Development Analysis (PDA)** perfil natural /perfil adaptado permite, através de uma metodologia simples precisa e cientificamente comprovada, descrever e analisar o perfil comportamental das pessoas e identificar os seus talentos, as suas principais habilidades, as suas motivações, pontos fortes e áreas a desenvolver. Este processo revela-se da maior importância já que aumentando o conhecimento sobre si potencia a rapidez e o foco nos processos de eventual melhoria.

Estes serão precedidos de sessões de **Coaching**.

O **Coaching** surge como processo de autoconsciência onde existe a oportunidade de estar mais consciente e atento, promovendo o crescimento, o autoconhecimento, a aprendizagem e o desenvolvimento de competências mentais e emocionais, surge então como uma resposta natural.

É um processo aplicado à gestão e capacitação de pessoas nomeadamente em áreas como a liderança, comunicação, aumento de *performance*, levantamento e gestão de objectivos, aumento do foco e objetividade para a sua concretização, construção e reestruturação de equipas, resolução de conflitos, vendas, etc., desenvolvendo habilidades, competências e potencialidades, tornando as pessoas cada vez mais eficientes, seguras e preparadas para enfrentar os seus desafios pessoais e profissionais. Tem assim o sentido de treinar e preparar pessoas e equipas para se superarem, terem entusiasmo e motivação e chegarem onde querem.

## Segunda ação,

Nas organizações, poderemos definir 5 objectivos que necessitam igualmente da realização de teste e da implementação de um programa, para serem alcançados na sua plenitude.

### OBJETIVOS:

- Construir, com as organizações, a identidade profissional que esta necessita;
- Definir do perfil a contratar juntamente com as organizações
- Cruzar a personalidade com o perfil individual que a profissão/instituição exige e efectuar uma análise cuidada sobre as áreas consonantes e discordantes
- Potenciar a autoconfiança, o comportamento e a imagem como instrumento de SUCESSO;
- Capacitar os intervenientes para o aumento da *Performance*, dos processos comunicacionais eficazes e potenciadores de resultados, empatia e trabalho em equipa, gestão do tempo e do stress. Serão ainda trabalhados, o aumento dos níveis de motivação, a capacidade de resolução de conflitos e de liderança e o desenvolvimento de carreiras e talentos.

Definir o perfil mais adequado a contratar é um processo crucial que requer um trabalho prévio numa colaboração estreita com as organizações e suas equipas de recrutamento. Primeiramente, ajudaremos as organizações a realizar uma análise detalhada das necessidades da posição em aberto, considerando os requisitos técnicos, habilidades comportamentais e experiência relevante para o cargo. Além disso, é vital compreender como esse novo membro se encaixará na cultura corporativa e nos objetivos estratégicos da organização. A definição do perfil deve ser uma reflexão profunda que combine tanto os aspetos técnicos quanto os valores e a visão da organização.

Uma vez que a organização tenha uma compreensão clara do perfil desejado, poderá ser interessante envolver os departamentos pertinentes e, se possível, os colaboradores que trabalharão diretamente com o novo contratado. Isso pode ser feito por meio de discussões, grupos focais ou entrevistas estruturadas para garantir que todas as perspetivas sejam consideradas. A colaboração entre as partes interessadas ajuda a refinar

a descrição do cargo e a criar um retrato mais completo do tipo de profissional que melhor atenderá às necessidades da organização. Ao combinar a experiência da equipe de recrutamento com as ideias e sugestões de outros colaboradores, as organizações podem aumentar significativamente a probabilidade de encontrar candidatos que não apenas possuam as habilidades técnicas necessárias, mas também se alinhem culturalmente e agreguem valor de maneira duradoura.

O teste a ser aplicado será o Personal Development Analysis (PDA) utilizado para a seleção e recrutamento, onde estão definidas as competências necessárias para o cargo. Este resultado dará uma imagem gráfica de uma teia de aranha.

Ao ser aplicado o teste ao candidato surgirá como resultado igualmente uma teia de aranha, correspondente às suas características.

Estas duas teias serão sobrepostas e analisadas cuidadosamente as competências coincidentes e divergentes, bem como o seu grau de afastamento.

Poder-se à realizar ainda o teste Personal Development Analysis (PDA) perfil natural /perfil adaptado, caso não tenha ainda sido efetuado e seja do interesse da organização aplica-lo, por exemplo no caso de se tratar de um estagiário e estar a ser equacionada a sua contratação.

Neste teste e apenas reforçando o que foi dito anteriormente sobre os seus *outs puts*, no que diz respeito as características individuais do candidato e aspetos a melhorar, pode ainda ser reforçado com o desenvolvimento das capacidades de melhoria na tomada de decisões em qualquer situação de *management*, implementação de processos, liderança, transformações culturais, identificação, desenvolvimento e gestão de talentos.

O trabalho a desenvolver com os diferentes colaboradores escolhidos pela organização, será operacionalizado através de um workshop sobre Coaching, sessões de *Team Coaching* e sessões individuais de Coaching. Tanto as sessões de *Team Coaching* como as sessões individuais, podem atingir temas como; melhoria da autoconfiança, aumento da *performance*, melhoria da gestão do tempo, comunicar com mais eficiência, resolução de conflitos, valorização de diversidades, desenvolvimento de competências de liderança, focando as capacidades na produção de resultados e na modificação de comportamentos que no passado tenham reduzido a sua eficiência e eficácia.

Sempre de acordo com o estabelecimento de objetivos mensuráveis e alcançáveis e a definição de metas, propostas pela organização, poderão ainda ser trabalhadas outras áreas de intervenção que sejam identificadas como pertinentes, como por exemplo o aumento de qualidade de vida no ambiente de trabalho, a diversidade de áreas e contextos, a motivação e a capacidade de gerir e usar o *stress* de forma positiva, a valorização da capacidade de adaptação às alterações constantes do mundo atual, o desenho de um plano de carreira ou desenvolvimento de talentos.

Os Benefícios serão imensos, podendo-se destacar aqueles que nos parecem mais importantes, tais como:

- Maior capacidade de adaptação às constantes mudanças;
- Visão mais focada nos objetivos e metas profissionais;
- Motivação e atitude mais positiva;
- Profissionais que investem em ações para a melhoria continua dos resultados e do clima organizacional;
- Profissionais com a certeza das influências positivas e menos positivas que exercem no ambiente de trabalho;
- Equipas mais eficientes, focadas nos desafios e metas a serem cumpridas pela organização;
- Crescimento dos resultados na empresa;

Lisboa, Agosto de 2023

Autores:

Bárbara Aires Mateus – CEO & Founding Partner Invalser

<https://www.linkedin.com/in/b%C3%A1rbara-aires-mateus-1b229116/>

José Covas – Membro Ordem Economistas n. 15825 – Founding Partner Invalser

<https://www.linkedin.com/in/jos%C3%A9-covas-mrics-52b2ba25/>

Invalser, Lda

Rua Alto do Carvalhão, 21 B

1070-048 Lisboa