

Adoptar a mudança a partir de um estado interior confortável e seguro

Longe vão os tempos em que os negócios e as empresas se regiam pela visão fechada dos seus gestores ou empresários.



tradicional há muito que se dissolve num ritmo catatónico, abrindo-se irremediavelmente ao florescimento de novas possibilidades e oportunidades. Os que resistem, em zona de conforto assente na visão ilusória e narcísica, têm os dias contados, tal como as suas empresas.

Ainda os há, os que teimosamente se agarram a um imaginário seguro e fantástico, ignorando o mundo actual. Nestes casos, recordo-me sempre de uma experiência marcante, que tem mais de 20 anos. Sendo eu uma jovem em início de carreira, envolvi-me num projecto de desenvolvimento do capital humano, junto de pequenas e médias empresas de raiz portuguesa. Um grupo de “destemidos jovens” iniciou uma “cruzada” rumo à evolução do tecido empresarial português. Foram tempos excepcionais, de abertura para novos paradigmas de competências e métodos de trabalho. Em paralelo com essa evolução e entusiasmo, esbarrámos frequentemente na teimosia e fechamento dos decisores, face às propostas de novas estratégias de recursos humanos. E, amiúde, ouvimos a seguinte resposta: “Os meus trabalhadores

“OS MEUS TRABALHADORES NÃO VÃO RECEBER FORMAÇÃO, PORQUE ASSIM FICAVAM A SABER MAIS DO QUE EU”

não vão receber formação, porque assim ficavam a saber mais do que eu”.

Desde sempre, o mundo esteve em mudança contínua e os negócios nunca foram estáticos, permitindo assim que evoluíssemos. Mais recentemente, as mudanças ocorrem a todos os níveis, simultaneamente, e a um ritmo frenético, criando profundos impactos em todas as formas e processos de relações humanas, ambientais, políticas ou económicas. É uma revolução sem precedentes e nada escapa a este processo. Há quem lhe chame uma revolução da consciência.

Concordo com esta afirmação. Ela representa a transformação da visão humana, face aos seus próprios ecossistemas e modelos obsoletos, que não se enquadram mais numa consciência que se iluminou, alvorecendo num futuro assente em valores de partilha, colaboração e criação de valor. Esta transformação consciencial é uma oportunidade de desenvolvimento sem precedentes, que obriga a reconfigurar, regenerar, recalibrar e reconectar o que se sabe, o que se faz e como se faz, para que possam emergir os valores e significados que dão propósito à experiência humana.

Essencialmente, o mundo digital e a robótica criaram a 4.ª Revolução Industrial, mas os negócios continuam a ser feitos por pessoas, para pessoas e através das pessoas. Este trio tem na sua génese os mesmos anseios, expectativas e medos, comuns à espécie humana, e os factores diferenciadores desta relação estão intrinsecamente guardados na essência de cada pessoa.

O foco está nas pessoas. Sempre esteve. Tem ganho terreno o conceito de “human age”, um processo de disrupção nos modos de trabalhar, que se identifica com as ansiedades humanas, na medida





POR

Maria Júlia Nunes

SOFT SKILLS AND MINDFULNESS LEADERSHIP AND CORPORATE COACHING AND TRAINING, EXECUTIVE AND LIFE COACHING, CEO/FOUNDER DA INSOUL

em que explora os seus potenciais face à reconfiguração da escolha individual perante o trabalho. A “human age”, ou optimização adequada do potencial humano, pode ser o factor determinante no sucesso e crescimento dos negócios. A navegação neste tempo volátil e incerto obriga a uma atenção redobrada nos recursos e na sua optimização.

Creio firmemente, que no plano do trabalho, o potencial das pessoas deve ser visto a um novo olhar, para o qual os líderes se devem preparar. Como podem os líderes promover a transformação da sua liderança, quando eles próprios não optimizaram o seu potencial? É emergente a transformação da visão da liderança, pelo florescimento de novos alicerces que explorem o talento, nas suas mais diversas formas, partindo do potencial total de cada pessoa. Há que ter em conta que o potencial reside nas células, por conseguinte, no corpo, na mente, no cérebro. É explorado pelos sentidos e pelas emoções e realizado pelo agir, de uma determinada maneira e face a objectivos, consciente ou inconscientemente.

O foco é activar e desenvolver um ecossistema que revele e reconfigure sofisticada e assertivamente os potenciais individuais, desenvolva a sua implementação e modo de colaboração, e crie a visão objectiva do caminho a seguir, assim como as metas para resultados. Este processo constitui os pilares que revelam o brilho das forças pessoais. Quando devidamente orientadas, coerentemente alimentadas da cultura da empresa, impregnadas de aprendizado e melhoria contínua, libertam consistentemente o potencial humano, que tende a ser cada vez mais o principal agente de crescimento das empresas.

A qualidade da relação entre empresas e as suas pessoas é a fundação do modo como pessoas e negócios interagem e trabalham. As pessoas anseiam por se sentir relevantes e as empresas necessitam de crescimento e sucesso. Num ambiente de negócios onde a inovação e a criação de valor estão em aberto, pessoas e empresas no seu nível mais elevado abrem portas a possibilidades infinitas e oportunidades sem fim. As soluções mais eficazes utilizam metodologias modernas e cientificamente comprovadas na mobilização de potenciais nas pessoas e nos negócios. Estas, quando devidamente implementadas, transformam limitações em resultados, através de um processo de transformação sustentada, que visa a adopção da mudança a partir de um estado interior confortável e seguro. ●

Nota: A autora não segue o novo acordo ortográfico.

RH magazine
A GESTÃO DAS PESSOAS EM REVISTA

**UM PROJETO
CONSOLIDADO
COM 20 ANOS
DE MERCADO**

▶ **Assinatura em Papel**

2 ANOS

**43€
,50**

(IVA 6% incl.)

1 ANO

**22€
,50**

(IVA 6% incl.)

▶ **Assinatura Digital**

2 ANOS

**38€
,00**

(IVA 6% incl.)

1 ANO

**19€
,50**

(IVA 6% incl.)



**Faça a sua assinatura em
www.inforh.pt**