



DESAFIOS DA EDUCAÇÃO EXECUTIVA

Futuro incerto requer ensino contínuo, com significado e para a vida toda. Como unir esse conceito às demandas organizacionais por cursos rápidos com foco em resultados de curto prazo?

Páginas 6, 7, 8, 9.

PANORAMA

Expressar sentimentos no ambiente profissional já foi sinônimo de falta de controle. Felizmente os tempos são outros. A head de Operações da Dasein, Luzete Campolina e a consultora Valentina Seabra mostram que não é possível gerar conexões dentro dos times sem a demonstração de emoções.

p. 2, 3, 4.

INSPIRE-SE

Curiosidade para aprender com o outro e compreender o diferente. Coragem, determinação e garra na tomada de riscos. Mais que uma trajetória inspiradora, Ana Paula Assis, presidente da IBM para a América Latina, dá pistas de como pode ser o futuro das mulheres na liderança.

p. 10, 11.

PONTO DE VISTA

Quer promover mudanças, mas não sabe por onde começar? Por mais que haja o desejo pela autotransformação, são muitos os que sentem dificuldade de se livrarem de hábitos nocivos ou de iniciarem rotinas mais saudáveis. Se esse é seu caso, o diretor da Dasein, Daniel Rezende, tem orientações valiosas.

p. 12, 13, 14.

PANORAMA



EMOÇÃO, VULNERABILIDADE E RAZÃO EM SINTONIA

Por mais que a lógica centenária do controle e comando tenha se desconstruído ao longo dos tempos, pessoas ainda são consideradas “recursos” em boa parte das organizações. Sim, até hoje é necessário (se não obrigatório) chamar atenção para o que seria óbvio: a humanização – reflexão que vem ganhando força não apenas pelo crescente avanço da automação, mas devido, também, ao conceito arraigado da “objetificação” do trabalhador.

Como parte da objetificação, uma regra: evite demonstrar emoções no ambiente profissional. Passaram-se décadas e, cá entre nós, são poucos os que, em 2019, se sentem totalmente à vontade para expressar sentimentos no trabalho e não o associam à falta de controle ou à fraqueza. De fato, desconstruir modelos históricos não é simples, requer um exercício diário de observação, prática e pensamento crítico. Mas esse exercício é necessário, sobretudo se tomarmos como base os índices cada vez mais alarmantes de estresse - 72% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a doença, segundo a Associação Internacional de Manejo do Estresse.

Para Luzete Campolina, head de Operações da Dasein, mesmo que o ser humano venha ganhando destaque nas empresas desde a “Era da Informação”, nos anos 1990, demonstrar emoções ainda gera desconforto e, em casos mais graves, até doenças de ordem emocional. De acordo com ela, o cenário atual faz com que as lideranças precisem se preparar ainda mais para conduzir situações que envolvam pessoas e tudo a elas relacionado, como as emoções. “Não dá para terceirizar, nem para bloquear. Quando atingirmos um nível de maturidade maior para lidar com esta nova realidade, acredito que teremos empresas realmente mais humanizadas e em consequência ambientes criativos, produtivos, onde as pessoas sintam liberdade para contribuir como que têm de melhor: sua competência.

Nesse aspecto, o papel das lideranças será o verdadeiro divisor de águas, explica Luzete Campolina. São elas que, sabendo lidar com as próprias emoções, vão estimular o mesmo comportamento em seu time. Mas isso só acontecerá com lideranças que buscam o

DASEIN EXECUTIVE SEARCH

Av. Raja Gabáglia, 3117 – Conjunto 116 – São Bento
Cep:30350-540 – Belo Horizonte | MG

Tel: (31) 3291-5100

www.dasein.com.br
dasein@dasein.com.br

DIRETORIA EXECUTIVA

Adriana Prates – CEO
Daniel Rezende – Diretor de Operações

DNEWS

Órgão de divulgação da Dasein Executive Search

JORNALISTAS RESPONSÁVEIS

Aline Ferreira (MTB – 11.559/MG) e Pollyanna Alcântara (MTB – 11.233/MG)
Diagramação: Gabriela Mendes

autoconhecimento e percebam a complexidade do seu papel. “É como a famosa máxima da máscara de oxigênio: em caso de despressurização coloque a máscara de oxigênio em você, só depois auxilie o outro. As lideranças

precisam compreender que a gestão das emoções faz parte do seu papel. As emoções são inerentes ao ser humano e interferem diretamente em todos os resultados a ele associados.”



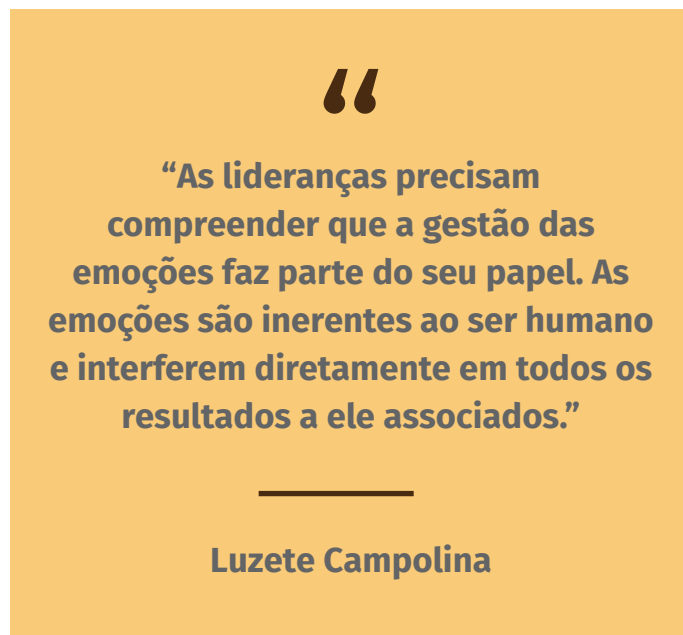
Para Luzete Campolina, as lideranças precisam se preparar ainda mais para conduzir situações que envolvam pessoas e tudo a elas relacionado, como as emoções.

Segundo a consultora e CEO da Transition Practices Academy, Valentina Seabra, é impossível inovar sem emoções ou sem reconhecer as próprias vulnerabilidades. Ela reforça que as pessoas passam por momentos de vulnerabilidade emocional todos os dias, mas grande parte prefere evitar essa sensação e acaba se “armando”, perdendo a espontaneidade na intenção de ser aceito. No entanto, a humanização e a autenticidade geram conexões mais verdadeiras, além de engajamento.

“Somente vivenciando a emoção saberemos como lidar com ela, equilibrando o racional e nossas vulnerabilidades. Seja o mais genuíno possível com você e com o outro. Ser verdadeiro e agir alinhado com seus valores é libertador. Demonstrar as emoções gera conexão com o outro. Quando mais evitamos ou negamos o que sentimos mais aquela emoção aumenta e toma conta de você.”

Ambientes de confiança são fundamentais

Outro aspecto importante: estimular o clima de segurança, para que as pessoas não tenham medo de se expressar



Segundo Valentina Seabra, é impossível inovar sem emoções ou sem reconhecer as próprias vulnerabilidades.

e demonstrar emoções. Valentina Seabra explica que ambientes de confiança são propícios à inovação, à colaboração, à autoresponsabilidade, à comunicação efetiva e conseqüentemente contribuem para melhores resultados.

A confiança também foi ressaltada por Luzete Campolina. “Ela é a base para que se estabeleçam os relacionamentos. Dificilmente alguém vai chegar para um desconhecido se abrindo, falando de suas fragilidades, de seus medos e até mesmo de suas expectativas, se não houve uma relação de confiança estabelecida. E as relações não se estabelecem da noite para o dia. Alguém precisa dar o primeiro passo”, indica.

Para ampliar a reflexão, a dirigente indica o livro “Os 5 desafios da equipe – Uma história sobre liderança” de Patrick Lencioni. Ele trabalha a construção de times de alta performance a partir de uma pirâmide, onde a base é a confiança. “O papel do líder é dar este primeiro passo, é mostrar que também tem vulnerabilidades, que é ser humano, que não está num pedestal que o afasta das pessoas, pelo contrário, ele deve mostrar que está próximo, que está ali para apoiar. Quando estivermos tratando com seres humanos que sejamos apenas seres humanos e aí as conexões acontecem.”



OS 5 DESAFIOS DAS EQUIPES

UMA HISTÓRIA
SOBRE LIDERANÇA

PATRICK LENCIONI | MAIS DE 2 MILHÕES
DE LIVROS VENDIDOS



Indicação de Luzete Campolina, o livro “Os 5 desafios da equipe – Uma história sobre liderança”, de Patrick Lencioni, mostra que a alta performance só ocorre em ambientes de confiança.



“Somente vivenciando a emoção saberemos como lidar com ela, equilibrando o racional e nossas vulnerabilidades. Seja o mais genuíno possível com você e com o outro. Ser verdadeiro e agir alinhado com seus valores é libertador.”

Valentina Seabra

“Se disponha a desvendar suas próprias emoções”

Como relatamos logo acima, são muitos os que têm dificuldade em lidar com as próprias emoções e também com as emoções do outro. Se esse é o seu caso, Luzete Campolina traz uma orientação: busque entender, primeiro, suas emoções. Isso facilita muito o entendimento do que se passa com o outro. “Se disponha a desvendar suas próprias emoções. Hoje existem processos já amadurecidos para isso, como o life coaching ou a Terapia Cognitivo Comportamental. O importante é dar o primeiro passo.” Ela também indica leituras que podem auxiliar no start do processo, como “Agilidade Emocional”, de Susan David e “Mindset”, de Carol Dweck.

Já Valentina Seabra indica exercícios práticos que envolvem a escrita. “Comece fazendo um diário emocional por uma semana. Tente escrever todas as emoções que você lembrar durante aquele dia, desde emoções sutis às mais fortes. Surpresa, frustração, euforia, raiva, aversão, medo, alegria etc. Esses são exemplos de emoções que às vezes passam despercebidas ou negamos.” Ela explica que assumir e nomear emoções é o primeiro passo. Na sequência, a pessoa poderá identificar qual a necessidade que cada emoção pede e qual o cuidado ela deve ter em cada situação.

GARIMPO**O PERIGO DE UMA HISTÓRIA ÚNICA**

Como criamos referências ou ideias sobre outros povos e culturas? Essa é uma das questões levantadas pela escritora nigeriana Chimamanda Ngozi Adichie em uma das palestras mais acessadas no TED Talk. Recentemente esse conteúdo ganhou novas perspectivas com o livro “O perigo de uma história única”, que amplia a reflexão sobre a necessidade de diálogo entre as culturas. Para a autora, o conhecimento é construído de várias maneiras e quanto mais diversas forem as nossas fontes de informação, mais completa será nossa compreensão sobre o outro.

**BRAVO! PODCAST**

Quer ficar por dentro dos principais lançamentos culturais do país e ainda ouvir análises bem fundamentadas sobre as obras? O “Bravo! Podcast” é uma ótima opção. Com formatos que variam de 20 minutos a 1 hora, a equipe da revista Bravo! se reúne semanalmente para dividir com os ouvintes olhares inovadores sobre literatura, cinema, séries, teatro, música e artes plásticas. Além de informação de primeira, não falta descontração e bom humor.

**FUTURO DISTÓPICO OU REAL?**

Táí uma boa pergunta sobre a trama da série inglesa “Years and Years”. Futurista, mas com uma dose considerável de realismo, a produção aborda as próximas décadas da era 2020 a partir da perspectiva da família Lyons, núcleo que reúne pessoas de gerações e visões de mundo distintas. Realizada pela HBO, a produção levanta discussões interessantes e necessárias sobre tecnologia, mercado de trabalho, política e mazelas sociais, como a questão da imigração.

**MAN RAY NO BRASIL**

Sumidade da fotografia surrealista mundial, o artista americano Man Ray ganha, no CCBB Belo Horizonte, retrospectiva em exposição inédita no Brasil. São 255 obras que abarcam duas vertentes: fotografia como instrumento de reprodução da realidade e técnicas experimentais, com superposições e solarizações criadas em laboratório. A mostra “Man Ray em Paris”, que traz ainda recordações pessoais, como registros de seu convívio com Picasso e André Breton, fica em cartaz até 17 de fevereiro de 2020. A entrada é gratuita.

Gostou das nossas escolhas? Para saber mais sobre cada dica, acompanhe nossas redes sociais no Facebook, LinkedIn, Instagram e Twitter. Basta procurar por Dasein Executive Search e seguir nossas páginas.

REPORTAGEM

EDUCAÇÃO EXECUTIVA: FUTURO INCERTO REQUER APRENDIZADO PARA A VIDA TODA



Salas de aulas, mestres no centro e alunos ao redor, lições na lousa, livros nas mãos, resenhas do conteúdo aprendido. Há tempos símbolos tão naturais como esses foram colocados em perspectiva. Longe de dizer que perderam representatividade ou utilidade, têm sim e muita. Mas nunca foram tão questionados como via de aprendizagem. Parte de uma era marcada por mudanças velozes, o ensino e tantos outros modelos solidificados (incluindo comportamentos, negócios, e, claro, escolas) são, hoje, uma verdadeira “metamorfose ambulante”, como bem diz a música. Ponto para a educação. Afinal, questionar modelos não deixa de ser uma boa forma de aprendizado.

Em meio a esse turbilhão de mudanças, a educação executiva também ajusta sua bússola. De um lado a necessidade de preparar executivos para o fato de que eles terão que aprender continuamente – no lugar de programas de ensino com duração definida, requer-se o “lifelong learning”. Do outro lado, atender as empresas que demandam cursos práticos, de rápida duração, voltados a exigências específicas e, não raro, urgentes. O desafio está na mesa: como aliar o conceito de aprendizado contínuo,

importante para futuros incertos, com um conteúdo objetivo, para gerar resultados imediatos?

Em realidades complexas, respostas são escassas. O que nos resta é questionar, experimentar, desaprender e reaprender a aprender. Para o consultor executivo e professor da FGV Eaesp, Luiz Carlos Cabrera, o desafio de se manter atualizado e aprender é enorme. “A rapidez das transformações está tornando os livros sobre as novidades obsoletos. Lembro-me sempre de um professor que tive nos USA, o Herbert Simon, que no início da década de 70 dizia: ‘A abundância de informações gera a desatenção’”.

Escolher o que é relevante para sua carreira ou não também é um grande desafio. “Por outro lado, não se aprende somente em cursos, sejam eles presenciais ou a distância. O ato de aprender é diário. Aprende-se trabalhando, com uma conversa com um cliente, com uma conversa com seus superior hierárquico e em casa, educando os filhos. O sentimento que precisa prevalecer é o da curiosidade. Por isso quando seu filho chegar da escola nunca pergunte: ‘O que você aprendeu hoje?’ Pergunte: ‘O que você aprendeu hoje que você gostaria de me ensinar?’”.



Adriana Prates, CEO da Dasein.

De acordo com Adriana Prates, CEO da Dasein, a forma de aprendizado dos mais jovens tem muito a dizer sobre as transformações no ensino. “Precisamos levar em consideração que os profissionais que iniciaram a carreira nos últimos 10 anos (os nativos digitais), trazem para a empresa um modelo de aprendizagem que assimilaram desde criança. São autodidatas, têm um aprendizado livre, no tempo deles, acompanhando tutorias, experimentando via tentativa e erro, enfim, ‘fuçando tudo’ com avidez e autonomia. Tentar enquadrar essas pessoas nos modelos tradicionais de ensino pode ceifar delas a leveza, a motivação e a curiosidade que os movem na ampliação do conhecimento.”

Ela sublinha que o estímulo à diversidade de opiniões, de experiências e de habilidades é outro aspecto decisivo para impulsionar o ambiente de aprendizado. “Finalmente temos visto um movimento mais elevado de iniciativas concretas, por parte das empresas, que têm contribuído para que a mente das pessoas se abra para um mundo tão rico quando diverso, complexo e desafiador”. Esse movimento de abertura e aprendizado com o diferente tem ocorrido, sobretudo, porque muitas empresas e modelos de negócios altamente vitoriosos outrora fracassaram. Quando empresas e pessoas fracassam, elas começam a se questionar. Desse questionamento, surge a abertura para uma escuta mais ampla, ativa, experimental e diversa. “É importante aprender com as experiências do passado, mas acima de tudo, ter coragem para ousar e criar novas propostas de atuação.”

Já o CEO da HSM e co-CEO da SingularityU Brasil, Reynaldo Gama, chama atenção para um dos grandes desafios de

“

“Tentar enquadrar jovens profissionais em modelos tradicionais de ensino pode ceifar deles a leveza, a motivação e a curiosidade que os movem na ampliação do conhecimento.”

Adriana Prates

hoje: desaprender. “Antes, uma pessoa com um curso universitário já tinha todo o conhecimento necessário para a sua profissão. Entretanto, isto não é mais uma realidade. Um diploma universitário continua sendo de grande valor e uma porta de entrada em grandes empresas, mas, hoje em dia é a educação continuada, ou seja, o ‘lifelong learning’, que vai permitir gerar nos empregadores a sensação de confiabilidade e capacitação que tanto procuram em seus colaboradores. É um aprendizado contínuo, flexível, abrangente e totalmente disponível para o profissional que busca estar atualizado e inserido no mundo corporativo de modo efetivo.”



Reynaldo Gama, CEO da HSM e co-CEO da SingularityU Brasil.

“

“O ato de aprender é diário. Aprende-se trabalhando, com uma conversa com um cliente, com uma conversa com seu superior hierárquico e em casa, educando os filhos. O sentimento que precisa prevalecer é o da curiosidade.”

Luiz Carlos Cabrera

Digital, híbrido, customizado: existe formato ideal?

A estagnação do mercado global de MBA soou como um alerta para muitas escolas de negócios e, claro, para executivos que buscam desenvolvimento. Não é de hoje que os programas tradicionais em salas de aula estão perdendo espaço para outros mais dinâmicos como o digital, híbrido, customizado. Segundo Gama, à frente da SingularityU Brasil, uma das iniciativas de educação executiva mais inovadoras do mundo, o ensino online ou híbrido dá mais autonomia aos estudantes, fazendo com que contribua para a construção do próprio conhecimento, o que desperta nele o senso de responsabilidade. “O nosso público, por exemplo, é formado, em sua maioria, por executivos com inúmeros compromissos profissionais. Dessa forma, a pessoa tem flexibilidade para ajustar a sua agenda na hora de cursar as aulas online e estar em pontuais encontros presenciais.”

Diante de um volume absurdo de informações, como cativar a atenção do aluno? Para o CEO, a curadoria de conteúdo deve ser um dos pilares principais. “Filtrar, entender o que é relevante, fazer uma curadoria e traduzir em formatos interessantes, que se conectam e fazem sentido, com storytelling. Entre esses formatos, há inúmeras opções disponíveis de vídeos, imagens, podcasts, entre outras milhares de maneiras de gerar conhecimento e chamar atenção dos alunos. É importante ter opções interessantes que saiam dos padrões e desperte interesse nos executivos. Ter professores renomados e de referência em sua área de atuação também é importante para os alunos se envolverem com o conteúdo. Além de tudo, criar canais de comunicação para demonstrar disponibilidade e oferecer sempre a melhor experiência possível.”

Para Luiz Carlos Cabrera, a educação executiva não escapará de ter que ser oferecida em formatos digitais e provavelmente o híbrido será apenas parte da formação. “A enorme vantagem dos cursos online reside no fato dele poder ser oferecido a pessoas que não estão nos grandes centros e àqueles que têm uma agenda complicada. Lembrando que complicação de agenda não é apenas a parte das tarefas, mas o deslocamento nas grandes e médias cidades, o que responde por quase 25% do tempo útil. O grande benefício dos cursos digitais é a acessibilidade.” Como formato mais aderente, neste momento, o professor destaca o híbrido, “pois faz parte da pedagogia de preparação do aluno digital.”

Mas os cursos a distância, pondera, devem ter uma excelente “proposta de valor”. Não basta uma boa curadoria de conteúdo, metodologia e a didática. “Eles devem aproveitar o seu formato para oferecer desafios de casos, com depoimentos de personagens, filmes, discussões de grupo (a tecnologia permite tudo isso). O que não pode acontecer é pegar um curso presencial e transformá-lo em digital. Não vai dar certo. É outra pedagogia, é outro formato e é outra dinâmica.”



Luiz Carlos Cabrera, consultor e professor da FGV Eaesp.

Navegando nesses mares também estão as empresas de consultorias, como é o caso da Falconi que lançou, no ano passado, uma plataforma de cursos online. Segundo Adriana Prates, as consultorias têm ampliado a oferta de atendimento a distância e o modelo híbrido se mostra mais efetivo para preparar os executivos para uma realidade incerta, desafiadora e ambígua. Outra vantagem dos cursos digitais, segundo ela, é a ampliação de oportunidades.



“O online chegou para democratizar o saber. É claro que qualquer estratégia de transferência de conhecimento e desenvolvimento de pessoas cumprirá seu objetivo após a realização de um diagnóstico robusto de necessidades gerais, específicas, coletivas e individuais, além da definição de trilhas de conhecimentos. Isso ajuda a assegurar que o conhecimento novo está em ação, ampliando a capacidade produtiva e operacional de uma empresa.”

“

“O ‘lifelong learning’ vai permitir gerar nos empregadores a sensação de confiabilidade e capacitação que tanto procuram em seus colaboradores.”

Reynaldo Gama

Como fortalecer o networking no ensino a distância?

Se há uma vantagem nos programas tradicionais de

educação executiva é que a sala de aula transforma-se também em um espaço impulsionador de relacionamentos. Para o professor Luiz Carlos Cabrera, o networking é um dos entraves do progresso do ensino a distância. “Existe um velho conceito de que qualquer curso feito após a graduação, (estou usando esta classificação em função do cipoal de nomes de cursos que existem por aí) era validado da seguinte maneira: 1/3 a escola; 1/3 o aluno e 1/3 o networking. Essa avaliação foi sempre muito usada e a razão é que todas as estatísticas nacionais e internacionais mostram que 65% das mudanças de emprego ocorrem através do networking.”

A solução, para o professor, é que se trabalhe o reforço do networking, como se faz nas redes sociais, mas com um pouco mais de organização e lógica. “Tenho acompanhado de perto o Curso Internacional da Eaesp-FGV, denominado OneMBA. Neste curso os alunos obrigatoriamente se estruturam em equipes multinacionais, com regras de que não podem participar mais de um membro de cada país. O curso é ministrado em quatro universidades pelo mundo e a estruturação dos networks funciona muito bem.”

Reynaldo Gama garante que o formato digital não exclui o networking. Ele afirma que muitas das ferramentas digitais são usadas para debates e aproximação, como os fóruns de discussão para os alunos se envolverem e se conhecerem. “Além disso, o uso de grupo de Whatsapp também facilita o networking, pois destes grupos são marcados muitos encontros presenciais e mais descontraídos. O formato híbrido, que junta o digital com o presencial também é uma importante fonte de networking.”

INSPIRE-SE COM ANA PAULA ASSIS

“SAIAM DA ZONA DE CONFORTO, TOMEM RISCOS – VOCÊ NUNCA SE SENTIRÁ 100% PRONTA NO MOMENTO DA TOMADA DE DECISÃO.”



Ana Paula Assis, presidente da IBM para a América Latina.

Coragem, proatividade, curiosidade para entender o outro. Essas são algumas das características que se sobressaem na carreira de Ana Paula Assis, a primeira presidente mulher da IBM para a América Latina. Dona de uma fala que mistura naturalidade, eloquência e humildade, ela faz questão de defender a importância da diversidade, da tolerância e da necessidade de trabalhar para deixar um legado que contribua para a sociedade. Em meio a uma agenda cheia, foi com generosidade que ela dividiu com a Dnews parte de sua trajetória e visão de mundo. Inspire-se!

Apesar de presenciarmos avanços em questões relativas à diversidade nas empresas, apenas 3% das lideranças empresariais são mulheres, segundo pesquisa de 2019 da Bain & Company e LinkedIn. Ciente da importância da inclusão, boa parte das grandes organizações já alegaram que precisam mudar. Mas como transformar o discurso em ações efetivas para impulsionar a liderança feminina?

O grande desafio que vemos hoje é a intencionalidade. Segundo um levantamento do Instituto McKinsey Global, a igualdade de gêneros poderia acrescentar até US\$ 12 trilhões ao PIB mundial em 2025. Há diversos outros dados que demonstram que uma organização diversa obtém melhores resultados, mas mesmo assim, segundo um estudo da IBM, 79% das empresas em todo o mundo ainda não priorizaram o equilíbrio entre gêneros em cargos de liderança e poucas organizações mostram um senso de urgência sobre esse tema.

Avançar nesse tema é um trabalho com três âmbitos. Primeiro, o empresarial, incentivando a promoção de iniciativas que aceleram a mudança cultural, para que a diversidade seja uma prioridade de negócios, com um plano de iniciativas constantes, com métricas de negócios, e não algo delegado apenas a área de Recursos Humanos. Segundo, o educacional, empoderando as novas gerações para que desenvolvam as capacidades do futuro. Na IBM temos um programa chamado P-TECH, que já está em andamento no Brasil, Colômbia e Argentina, promovendo o desenvolvimento de competências profissionais vinculadas à ciência, tecnologia, engenharia e matemática e preparando os alunos para a economia digital. Terceiro, com governos, na criação de políticas que fomentem a equidade, como o ‘100K Challenge’ do BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento) para promover inovação e capacitar mulheres empreendedoras na América Latina e no Caribe.

Você é a primeira mulher a ocupar o cargo de presidente da IBM para a América Latina. Quais foram os principais desafios enfrentados e os comportamentos essenciais ao longo dessa caminhada?

Eu tive a oportunidade de trilhar minha carreira na IBM, uma empresa que tem diversidade como parte de seu propósito e busca evoluir constantemente nessa questão. Mas sabemos que a realidade não é a mesma em todo o mercado, em eventos e reuniões que participo, ouço

mulheres dizendo que têm que se esforçar muito mais que os homens para serem reconhecidas. Independente da sua jornada, é importante ser proativa em buscar seus objetivos. Criar uma rede de apoio, estar preparada para todas as interações que tenha e continuar aprendendo todos os dias – evoluir para agregar cada vez mais valor.

De estagiária a presidente. Você percorreu uma longa e vitoriosa trajetória na IBM. Para mulheres que desejam ocupar cargos de alta gestão, como você, qual a sua orientação?

Sejam protagonistas de suas próprias carreiras. Invistam em autoconhecimento, tenham clareza sobre onde querem chegar e como querem se posicionar para buscar ser a melhor versão de si mesmo. Saiam da zona de conforto, tomem riscos – você nunca se sentirá 100% pronta no momento da tomada de decisão.

“

“Independente da sua jornada, é importante ser proativa em buscar seus objetivos. Criar uma rede de apoio, estar preparada para todas as interações que tenha e continuar aprendendo todos os dias – evoluir para agregar cada vez mais valor.”

Diversas pesquisas mostram que equilibrar trabalho e tempo livre é importante para estimular a produtividade e a concentração. Quando não está trabalhando, gosta de se dedicar a alguma atividade em especial?

Esquiar, praticar trekking, ler e yoga.

Em relação às suas referências, há uma obra artística (livro, filme etc) ou profissional que foram importantes para a construção de sua carreira?

Sempre tive várias referências na minha vida. Os meus pais, como exemplo de pessoas com uma ética profissional exemplar. Vários mentores - dentro e fora da empresa - que ao longo da minha trajetória me apoiaram com feedbacks e conselhos valiosos. E um filme que sempre me inspirou muito foi “E o Vento Levou”. A Scarlett O’Hara é uma personagem que representa uma mulher que nunca deixou as condições difíceis que ela viveu durante a Guerra Civil definirem o seu destino e o da sua família.



“Um filme que sempre me inspirou muito foi ‘E o Vento Levou’. “A Scarlett O’Hara é uma personagem que representa uma mulher que nunca deixou as condições difíceis que ela viveu durante a Guerra Civil definirem o seu destino e o da sua família.”

Você se inspira em alguma personalidade?

Eu gosto muito de aprender com as pessoas que estão lutando para deixar um legado e contribuir para a sociedade. Faço parte de um grupo especial da Fundação Dom Cabral, o CEOs Legacy. Nós nos definimos como os “CEOs que querem mudar o mundo”. E esta trajetória de geração de impacto tem nos dado a oportunidade de conhecer líderes absolutamente fantásticos que contribuem e trabalham diariamente para melhorar os meios em que eles vivem.

Poderia dividir com os nossos leitores um ensinamento sempre presente em sua memória?

Tem uma frase do Winston Churchill que uso com bastante frequência. “Sucesso não é o final, falhar não é fatal: é a coragem para continuar que conta.” E coragem é a característica número um que todo líder tem que ter.

“

“Tem uma frase do Winston Churchill que uso com bastante frequência. ‘Sucesso não é o final, falhar não é fatal: é a coragem para continuar que conta.’ E coragem é a característica número um que todo líder tem que ter.”

PONTO DE VISTA



AUTOTRANSFORMAÇÃO: UM DESAFIO ÁRDUO, MAS, SOBRETUDO, POSSÍVEL

*Por Daniel Rezende

“O que sou é a história que carrego. O que serei é a história que ainda posso construir.” A frase, da mentora de executivos e CEO da Dasein, Adriana Prates, é emblemática: a cada dia temos uma nova oportunidade de nos reinventarmos. Ou seja, seu futuro depende, principalmente, de você! Não quero dizer com isso que mudar seja simples. Pelo contrário, entendo que absorver essa percepção positiva sobre as próprias perspectivas faz parte de um exercício diário, árduo, mas acima de tudo possível. Se existe a intenção, já é um bom começo. O próximo passo? Investir em autoconhecimento.

A verdadeira reinvenção só é possível de ser concretizada a partir da clareza sobre quem se é, conhecendo a fundo a própria bagagem, a própria história, as emoções, talentos e pontos fracos. Se você tem um enorme desejo de iniciar esse processo, mas ainda não colocou em prática, aqui vão dois incentivos: primeiro, estamos vivenciando uma era de mudanças abrangentes – modernização dos modelos de negócio e de comportamentos essenciais – tudo isso propicia uma atmosfera de transformação, totalmente favorável às mudanças pessoais. Segundo: estamos nos aproximamos da virada de ano, um símbolo sócio-cultural que, para muitos, funciona como “estopim” para iniciar novas fases. Sim, eventos que marcam o fim de um ciclo são estabelecidos como um novo ponto de partida para mudanças ou mesmo para a definição de novos alvos a serem alcançados. Abaixo destaquei passos importantes para materializar esse processo:

Conscientização do desafio. Tenha em mente que propor

para si mudanças que criem novos hábitos ou estimulem a adoção de novos comportamentos é apenas o início de uma luta diária que precisa ser alimentada por atitudes que irão transformar desejos em realidades. A proposta de mudança na maioria das vezes deve estar alicerçada em identificar gatilhos - que nos impele a repetir hábitos bons ou ruins - para que nos casos daqueles que levam aos maus hábitos possam ser eliminados, ou mesmo substituídos por outros que criam os bons hábitos desejados. Isso implica em ações que devem ser repetidamente praticadas no seu dia a dia até que virem rotinas e se consolidem gerando os resultados almejados.

“

“Tenha em mente que propor para si mudanças que criem novos hábitos ou estimulem a adoção de novos comportamentos é apenas o início de uma luta diária que precisa ser alimentada por atitudes que irão transformar desejos em realidades.”



Daniel Rezende, diretor da Dasein.

Refleta sobre suas atitudes. Conscientize-se de comportamentos e hábitos que precisam e podem ser mudados ou abandonados. Na sequência, identifique aqueles comportamentos que devem ser adotados como rotina para se alcançar o que se propõe como alvo pessoal.

“

“O conceito perennial coloca a autenticidade acima do desejo de ser bem aceito. É reflexo de uma atitude madura, da decisão de não se buscar aprovação, mas sim de ser feliz com quem se tornou apesar das dificuldades ou limitações impostas pelo passar dos anos.”

Determinação e prática. Querer mudar é um exercício diário de disciplina e perseverança, de manter o foco. Um bom começo é estabelecer pequenas metas alcançáveis, pois vencer cada pequeno percurso é o que te levará a completar a corrida e alcançar o prêmio. Comemore sempre as vitórias ao longo do caminho e desfrute as pequenas

“

“Querer mudar é um exercício diário de disciplina e perseverança, de manter o foco. Um bom começo é estabelecer pequenas metas alcançáveis, pois vencer cada pequeno percurso é o que te levará a completar a corrida e alcançar o prêmio.”

recompensas que te levarão às maiores. Percorrer esse caminho é o que gera autoconfiança e por fim promove a força necessária para continuar a caminhada e torná-la longa e desfrutável.

“Autenticidade acima do desejo de ser bem aceito”

Símbolo importante de mudanças contemporâneas, um conceito está provocando boas reflexões: perennial (em tradução literal, perene) e que muitos associam a mulheres acima dos quarenta anos. No entanto, não é exatamente uma nova geração ou está vinculado a um aspecto cronológico, mas sim ao indivíduo ou grupo de pessoas que têm provocado transformações substanciais em seu estilo de vida em busca de satisfação. Uns deixam de lado altas hierarquias em empresas tradicionais para abrirem o próprio negócio, outros mudam totalmente de profissão e recomeçam do zero.

São indivíduos que, sem dúvida, se propõem a colocar a autenticidade acima do desejo de serem bem aceitos. É reflexo de uma atitude madura, da decisão de não se buscar aprovação, mas sim de ser feliz com quem se tornou apesar das dificuldades ou limitações impostas pelo passar dos anos.

As mulheres, principalmente, pela qualidade da determinação e coragem, assumiram um papel de protagonistas na aplicação desse conceito em suas vidas, especialmente aquelas que após sentirem as marcas do tempo não se entregaram à resignação. Ao contrário, encontraram a felicidade por se realizarem com o que possuem e não com o que se impõe pela vontade do

outro ou pelo destino. Em vez de lutarem para eliminar as marcas do tempo, concentram toda sua energia em usufruir o que conquistaram com o passar dele, visando a perenidade. Abandonaram assim de uma vez por todas a busca exaustiva, frustrante pela juventude eterna. Acredito que esse conceito tem tudo para se estabelecer como algo bom e aceitável, uma vez que promove a auto aceitação, a liberdade e por fim direciona os esforços para uma vida longa e feliz.

O que o conceito perennial pode ensinar às novas gerações? A autoaceitação é um bom ensinamento. Não é uma atitude que leva o indivíduo a desistir de ser melhor a cada dia, mas sim a preservar os bons hábitos adquiridos com o tempo e também favorece colocar em prática a receita de sucesso aprendida com a experiência que só o tempo proporciona. Significa aplicar a mudança como algo contínuo, benéfico e provavelmente alcançável. Essa deve ser a maior lição a ser aprendida com o perennial. Metas impossíveis não se alcançam, não deixar a juventude passar, é só mais um esforço para agarrar o vento. Faça o que está ao seu alcance, em época favorável, seja sua melhor versão em cada tempo e assim perenize sua safra de recompensas e alegrias.

“

“O que eu tenho aprendido nas vivências diárias com empresários e executivos é que além de se desenvolver as mudanças focadas em desenvolvimento ou habilidades ligadas à liderança, os colaboradores devem adotar tais posturas como um modo de vida.”

Mudança sim, mas com coerência

O que eu tenho aprendido nas vivências diárias com

”

“Comemore sempre as vitórias ao longo do caminho e desfrute as pequenas recompensas que te levarão às maiores.”

empresários e executivos é que além de se desenvolver as mudanças focadas em desenvolvimento ou habilidades ligadas à liderança (que envolvem ter boa comunicação, relacionamento, análise e decisão, bem como atitude de dono), os colaboradores devem adotar tais posturas como um modo de vida - serem exemplares dentro e fora do ambiente corporativo.

Acredito que a qualidade da coerência extrapola tais habilidades, pois é essencial ser a mesma pessoa independentemente de onde se esteja: no trabalho, na família ou na comunidade. Levar consigo os valores e comportamentos que formam a cultura empresarial, viver isso de dentro para fora. Se o valor principal de uma empresa é a segurança e o respeito à vida, então esse valor deve ser refletido por cada colaborador dentro e também fora da empresa. Significa, por exemplo, ser um motorista prudente, que segue e respeita as regras e leis que regem essa atividade.

Por outro lado, não é coerente, muito menos aceitável que se use o “Equipamento de Proteção Individual” na fábrica, mas logo após se encerrar a jornada de trabalho, ao sair da empresa, dirigir sem o cinto de segurança, ou mesmo, dirigir falando ao celular. As empresas buscam e promovem as melhores práticas e se espera cada vez mais que essas práticas deixem de ser exclusivas ao ambiente corporativo e passem a ser praticadas na sociedade. Ser coerente e ser exemplar serão, cada vez mais, qualidades esperadas de um bom líder, que seja consciente, integral, que promova autoconhecimento, resiliência e ética.

*Daniel Rezende é diretor da Dasein.

O VERSO INVERSO**RECEITA DE ANO NOVO**

Para você ganhar belíssimo Ano Novo
 cor do arco-íris, ou da cor da sua paz,
 Ano Novo sem comparação com todo o tempo já vivido
 (mal vivido talvez ou sem sentido)
 para você ganhar um ano
 não apenas pintado de novo, remendado às carreiras,
 mas novo nas sementinhas do vir-a-ser;
 novo até no coração das coisas menos percebidas
 (a começar pelo seu interior)
 novo, espontâneo, que de tão perfeito nem se nota,
 mas com ele se come, se passeia,
 se ama, se compreende, se trabalha,
 você não precisa beber champanha ou qualquer outra birita,
 não precisa expedir nem receber mensagens
 (planta recebe mensagens?
 passa telegramas?)

Não precisa
 fazer lista de boas intenções
 para arquivá-las na gaveta.
 Não precisa chorar arrependido
 pelas besteiras consumadas
 nem parvamente acreditar
 que por decreto de esperança
 a partir de janeiro as coisas mudem
 e seja tudo claridade, recompensa,
 justiça entre os homens e as nações,
 liberdade com cheiro e gosto de pão matinal,
 direitos respeitados, começando
 pelo direito augusto de viver.

Para ganhar um Ano Novo
 que mereça este nome,
 você, meu caro, tem de merecê-lo,
 tem de fazê-lo novo, eu sei que não é fácil,
 mas tente, experimente, consciente.
 É dentro de você que o Ano Novo
 cochila e espera desde sempre.

Carlos Drummond de Andrade,
 "Receita de Ano Novo". Editora Record, 2008.



DASEIN EXECUTIVE SEARCH

comunicacao@dasein.com.br

Tel: (31) 3291-5100

www.dasein.com.br