

Título	Eventos de Mudança	Data	Março 2012
Fonte	Expo RH News	Página	18

EVENTOS DE MUDANÇA



Elisabete Silvestre
Coordenadora de Área de Desenvolvimento Pessoal e Organizacional, ATEC

EXISTEM 3 fenómenos que em tempos de mudança suscitam o interesse de uma forma geral, e das organizações em particular: dinâmica, turbulência e complexidade, ou seja, o mundo em que vivemos está a tornar-se cada vez mais dinâmico, turbulento e complexo. A fenomenologia da mudança acontece em intervalos cada vez mais curtos, as relações tornam-se cada vez mais complexas, as informações ficam desactualizadas cada vez mais depressa e o futuro torna-se cada vez menos previsível.

É neste contexto que as empresas e os seus colaboradores se inserem, uma realidade que exige uma grande capacidade de adaptação e adequação às exigências cada vez mais diferenciadas e em constante mutação.

As empresas reflectem isso pelo simples facto de... existirem. Observa-se uma alteração de paradigma na passagem de uma abordagem mecanicista para uma abordagem sistémica, com tudo o que isso compreende ao nível da estrutura, processos e modelos de intervenção organizacional, procurando cada vez mais a cooperação, envolvimento e participação dos seus recursos humanos.

A ATEC tem vindo a estar atenta aos **EVENTOS DE MUDANÇA** e propõe-se, em conjunto com um parceiros de eleição, dar a conhecer às organizações algumas ferramentas e práticas de suporte em tempos de turbulência e complexidade.

A motivação, o bem-estar e a vertente da responsabilidade social assumem um papel de crescente proeminência ao nível das preocupações da gestão. Temas como a Felicidade, o Bem-estar físico e mental, a Gratidão e o Optimismo estão a marcar presença nas necessidades identificadas pelas organizações junto dos seus colaboradores. Neste contexto, a temática da Felicidade Organizacional já é alvo de estudos académicos e científicos, tendo as universidades incluído cadeiras de comportamento Organizacional Positivo e Psicologia Positiva nos seus planos curriculares. De acordo com os últimos estudos, a felicidade no local de

trabalho reflecte-se em variáveis mensuráveis como o envolvimento, o grau de autonomia, o tipo de liderança, formas de comunicação e de feedback de desempenho e, em última instância, o alinhamento dos valores pessoais com os da empresa. De acordo com investigações recentes nesta matéria, o sucesso no trabalho depende em 25% da inteligência e 75% da habilidade para nos adaptarmos de forma positiva ao mundo que nos rodeia, conseguindo assim transformar o optimismo e o stress num desafio e não numa ameaça. Helena Marujo e Luis Miguel Neto, professores universitários e especialistas na temática da Felicidade e Optimismo defendem que trabalhadores felizes atingem elevados níveis de activação e energia, estão interessados e envolvidos nas suas actividades e simultaneamente focados na tarefa e nas relações e, regra geral, são mais resilientes.

Por outro lado, colocam-se exigências cada vez mais abrangentes ao nível das competências requeridas aos empregados. Se antes era valorizada a execução, a hierarquia, a ordem e a regra, agora estão no foco competências relacionadas com a inovação e empreendedorismo. Competências como a Auto-eficácia, o *Networking* e a Criatividade, tornaram-se factores críticos de sucesso no desempenho dos profissionais. Patrícia Jardim da Palma, professora universitária no ISCSP, e a sua equipa, têm trabalhado na criação de programas de formação que incidem no desenvolvimento das competências empreendedoras, por forma a dotar as empresas e os seus colaboradores com recursos tais como a resiliência, a resistência à frustração e a propensão para o risco calculado.

Também na área da formação em Liderança se fazem sentir **EVENTOS DE MUDANÇA** no que concerne ao formato, forma e intervenientes. Elisabeth Proksch, consultora da empresa austríaca Proksch Consult desafia gestores e líderes a testarem e desenvolverem as suas capacidades de comunicação e liderança com um tipo de público alvo diferente – o cavalo. Esta abordagem assenta nos pressupostos da Inteligência Emocional. Para Elisabeth Proksch, liderar não é mais do que reconhecer o estado emocional do outro, e ter a capacidade de se ajustar ao mesmo e reagir da forma adequada. O trabalho com cavalos facilita o treino dessa prática. Os cavalos reagem ao momento, são directos e transparentes nas suas reacções e que os torna num parceiro ideal para espelhar o nosso comportamento, dando-nos um feedback imediato, ou seja, reflectem a essência do nosso verdadeiro Eu. Este trabalho com cavalos permite reconhecer as forças e fraquezas das qualidades de liderança e comunicação. Ao ser-se confrontado com elementos de hierarquia e carácter diferentes é dada a possibilidade de verificar:

- quando, com quem e com que abordagem se é bem sucedido e em que áreas há espaço de melhoria;
- a capacidade de se criar um ambiente de trabalho motivante e de confiança;
- o grau de flexibilidade e criatividade na escolha das ferramentas de comunicação e liderança de acordo com personalidades diferentes.

Por fim, tempos de mudança exigem ferramentas de comunicação organizacional diferentes. Uma mudança para ser bem sucedida na sua vivência e implementação carece de ser comunicada e acompanhada transversalmente na empresa através dos canais certos. Tendo como base as teorias do Marketing, o Endomarketing reúne uma série de disciplinas da comunicação, e aplica-as com o objectivo de divulgar a empresa para um público específico – os seus funcionários. E por que fazer marketing da empresa para os seus próprios funcionários? Vinicius Carvalho de Carvalho, especialista em Endomarketing, defende que somente quando os funcionários estiverem conscientes dos valores da sua empresa, acreditarem neles, compartilharem da sua maneira de se relacionar é que poderão criar empatia e coincidência de ideias com clientes e outros stakeholders. Para este consultor, as pessoas são a base de tudo. A Excelência de uma empresa apenas acontece quando a mesma actua como um todo, de forma articulada, com coerência e eficácia. Quando o que quer fazer perceber para o exterior é o que acontece no seu interior, a empresa potencia a imagem que os outros, entenda-se, clientes, parceiros, concorrentes, têm dela – a imagem exterior de uma empresa é não mais do que o reflexo do seu universo interior.

Assim sendo, e voltando ao início, dinâmica, turbulência e complexidade podem ser obstáculos no nosso quotidiano, mas também podem ser vistos como alavancas no sentido de alcançar a satisfação, o significado e o prazer, pelo qual o trabalho das pessoas se deve revestir. É aqui que reside o grande desafio para as empresas:

Promover motivação e garantir o compromisso dos seus recursos humanos em tempos de Mudança. ●

Deixe-se levar pelos **EVENTOS DE MUDANÇA!**
Uma lufada de ar fresco nas práticas da gestão das pessoas em contexto de mudança.

Venha conhecer em maior detalhe os projectos desenvolvidos pela ATEC em conjunto com os seus parceiros e junte-se a nós nos **EVENTOS DE MUDANÇA**, no dia 12 de Abril de 2012
 Mantenha-se atento em www.atec.pt.