

Autodesenvolvimento? Só depende de você

Por Denize Dutra - Consultora do Instituto MVC

Qualquer reflexão sobre o autodesenvolvimento passa primeiro, por um entendimento de que 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.

Desenvolvimento significa o aumento das capacidades ou das possibilidades, pois podemos desenvolver o nosso potencial.

Quando falamos em autodesenvolvimento, estamos entendendo que o indivíduo assuma, ele mesmo, 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.

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!

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.

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.
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.

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.

Em sua obra, *À procura de si próprio - Um guia para a Realização Pessoal*, Barbara Braham afirma que somente quando compreendemos a nossa missão, conseguimos olhar para frente e "enxergar a nossa visão de futuro".

Segundo Joel Backer, um dos estudiosos sobre o futuro mais conhecido na atualidade, esta visão é um dos principais diferenciais entre pessoas, organizações e nações bem ou mal sucedidas. É esta visão, que compartilhada e posta em ação, pode mudar a vida das pessoas e, conseqüentemente, o mundo.

Nossa missão e nossa visão são norteadas por nossos valores. São os valores que permeiam as nossas escolhas em busca da realização pessoal. Precisamos ter clareza de nossos valores, pois são eles as nossas referências mais consistentes, que nos fazem buscar a coerência entre o discurso e as ações que empreendemos.

O significado do trabalho em nossa vida passou a ser importante nestas definições estratégicas, pois já que passamos mais de 1/3 de nossas vidas no trabalho e, como dissemos antes, em média vamos trabalhar 50 anos, temos que nos preocupar em mudar alguns paradigmas relacionados ao trabalho como "dever ou obrigação". Hoje algumas pessoas já começam a encarar o trabalho como fonte de prazer, buscando fazer aquilo que dê significado à sua vida e que esteja compatível com sua missão, seus valores, e sua visão de futuro.

No entanto, sabemos que dada a complexidade do SER HUMANO, muitas vezes, ele mesmo boicota estas realizações, utilizando "máscaras", como diz Barbara Braham na obra citada anteriormente. Precisamos tirar estas "máscaras" (a tirania do devo, a baixa autoestima, o medo e outras) que nos distanciam de nós mesmos, que nos impedem de ver com mais clareza aquilo que somos e que desejamos. Tiradas estas máscaras conseguiremos caminhar no sentido de nossa autorrealização, que é a essência do sucesso pessoal e profissional.

À medida que entendemos o SER HUMANO como um SER HOLÍSTICO, não podemos separar a perspectiva pessoal da profissional. Muito se tem dito hoje sobre como a realização pessoal afeta a realização profissional, e vice-versa. Desta forma, pensar no significado do sucesso para o indivíduo é considerar o bom resultado, êxito ou triunfo (como diz o dicionário do Houaiss) de forma geral, ou seja, na vida. No entanto, sabemos que este é um assunto bastante complexo dada a sua subjetividade, pois o que é sucesso para um, pode não ser para outro, tendo em vista essencialmente os valores pessoais. Um dos principais questionamentos do SER HUMANO está relacionado ao como deve investir o seu tempo: para ganhar dinheiro ou para ser feliz? Uma pessoa mais focada no comportamento de SER, por considerar que TER é uma consequência, terá um entendimento diferente do que uma que está mais preocupada com o TER, por exemplo.

Por isso, pouco nos agregaria neste momento dar uma única definição do que seja sucesso, dada a singularidade do tema, mas podemos analisar que fatores podem nos levar ao "sucesso".

Diversos estudos sobre o tema convergem para a ideia da importância da Inteligência Emocional no sucesso das pessoas. Howard Gardner em seu estudo sobre Inteligências Múltiplas, já tinha feito referência a este aspecto, afirmando que muitas pessoas bem-sucedidas não tinham QI (Quociente de Inteligência) alto. A inteligência, como até então era entendida, pela perspectiva do raciocínio lógico-matemático-verbal, não era a principal característica de grandes expoentes nas mais diversas áreas do conhecimento humano.

Daniel Goleman afirma que a Inteligência Emocional (IE) permite fazer um prognóstico sólido para o sucesso de uma pessoa, pois 90% das diferenças entre executivos de desempenho excepcional e os de desempenho médio, estão relacionadas aos fatores relacionados à IE, e não às habilidades cognitivas adquiridas na escola. E, dos 5 fatores da IE, o que foi comum a todos foi a automotivação, decorrente das pessoas fazerem o que gostam.

A automotivação é um aspecto determinante na maneira como as pessoas lidam com o fracasso. E é impossível alcançar o sucesso se não soubermos enfrentar positivamente o seu oposto – o fracasso: entenda que o erro permite que você redirecione o caminho; coloque o foco em entender o PORQUÊ e não QUEM; use o erro como fonte de aprendizado e como medida para avaliar o seu crescimento.

Segundo uma pesquisa publicada na revista Fortune, as pessoas bem-sucedidas falharam em média 7 vezes, antes de se saírem bem.

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 fazem, colocam afeto nas coisas;
- . Dedicam-se e são persistentes;
- . Têm visão de futuro;
- . São pró-ativas, assumem responsabilidades e correm "alguns" riscos;
- . Têm uma visão positiva da vida e um "alto-astral" (leveza);
- . Têm foco na qualidade de vida, fazem do presente os seus momentos felizes, usando bem o seu tempo e colocando toda a energia naquilo que é verdadeiramente significativo para elas;
- . Aprendem com erros próprios e dos outros, não valorizam as situações negativas;
- . São flexíveis e resilientes (capacidade de superar os limites);
- . Têm facilidade para se relacionar e conviver;
- . Desenvolvem o seu autoconhecimento, ele será a base do seu sucesso.

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

À medida que a empresa é uma integração de Seres Humanos, não há como não estabelecer uma correlação direta entre o sucesso pessoal/profissional com o sucesso da organização. Diversos gurus e estudiosos de gestão de empresas afirmam que pessoas felizes são mais produtivas, e vice-versa, gerando um ambiente mais positivo e têm melhores resultados – ou seja, geram lucro.