

# MARCIA DOLORES RESENDE

## Dirija sua carreira

Use a PNL  
para potencializar  
sua Carreira



O que te preocupa em sua atividade profissional?



# PROFISSIONAL PREOCUPADO: UMA CHATICE!

## O que é um profissional preocupado?

Normalmente o profissional preocupado tem uma expressão de tensão na face e no corpo. A fala vem repleta de questionamentos que beiram a incerteza.

Quase sempre, ele acha que a vida é muito difícil e programa o cérebro para viver essa dificuldade. Às vezes, fica inconformado com quem tem outra perspectiva da vida.

## O que faz a preocupação ocupar espaço na vida de tantos profissionais?

Muitos profissionais aprendem que, preocupando-se grande parte do tempo, estão demonstrando capacidade profissional. Assim, passam a sofisticar o processo.

A preocupação é uma habilidade. Para desenvolvê-la, o cérebro faz um exercício no qual se desloca do presente para o futuro, com o foco em situações ou aspectos que coloquem em risco o que se deseja fazer.

Essa habilidade é muito útil, desde que se mantenha o objetivo em mente e se faça uma avaliação dos aspectos que abrem espaço para melhorar e alcançar o propósito.

## ———— Quando a preocupação deixa de gerar resultados? ————

Quando se torna constante, há uma grande possibilidade de a preocupação desenvolver sintomas físicos como stress, falta de leveza, expressão de tensão e uma comunicação que sempre valoriza o improdutivo. Quase como um pensamento "obsessivo" e fechado em si mesmo.

Preocupar-se pode ser uma forma distorcida de acreditar que há comprometimento, desconsiderando que quanto mais o cérebro se dedica a "pré-ocupar-se" menos energia e foco terá para realizar as metas.

Um profissional excessivamente preocupado influencia negativamente seus pares, a equipe que integra e o gestor que o lidera. Como os encontros com esse profissional são normalmente penosos e desagradáveis, não raro o gestor começa a evitar aquele liderado que sempre enxerga apenas os problemas.

# O que pode transformar uma preocupação?

Em meus contatos com profissionais, percebo que muitos escondem suas reais intenções na nuvem netuniana das "pré-ocupações".

Uma preocupação pode ter como objetivo mostrar o quanto o profissional está mais interessado em mostrar o seu potencial do que propriamente em construir a solução ideal para a organização.

É importante posicionar-se sempre! Mesmo que sua posição demonstre que você não acredita no projeto. Nesse caso, porém, tente colocar suas dúvidas como algo concreto e não como preocupação. Isso ajuda a tornar a comunicação transparente e construtiva.

É quase um paradoxo. Quanto mais preocupado o profissional, mais fechada será a visão dele, pois o Mind Map está evitando um desastre ou algo que ameace. Então toda energia mental, emocional e criativa está focada em evitar algo impulsionado pela emoção do medo.

## Você poderia transformar suas preocupações em atitudes pro ativas?



Liste para cada uma uma atitude pró ativa:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

## Como transformar?

Pensar nos riscos, manter o foco no objetivo e desenvolver soluções construtivas com várias possibilidades para chegar ao resultado é a melhor forma de agregar com uma visão ampla de riscos e possibilidades.

Essa estratégia mental gera um Mind Map focado em obter o melhor resultado. Assim, a motivação se mantém mesmo diante dos desafios e se fortalece um grande sentido de construção com diferentes perspectivas.

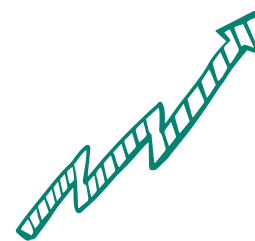
Essa postura é muito mais interessante. Afinal, uma atitude focada em solução é naturalmente atraente e estimulante.

Liberar-se da preocupação pode ativar os talentos de um profissional. Ao deixar o constante estado de ideias envoltas em medo, ele passa a colaborar na construção de soluções práticas em conjunto com outros profissionais com interesse comum. E assim afloram excelentes competências.

Outro fator que pode influenciar é ousar, assumir riscos, tomar decisões e se posicionar. Aprender com as experiências pressupõe expor seu ponto de vista e ouvir os de outras pessoas com abertura para experimentar dentro da mente. Fazer exercícios com o cérebro amplia a visão.



# POTENCIALIZANDO OS RESULTADOS



Muitas pessoas nem sabem qual é o referencial a ser potencializado. E é justamente isso que torna as coisas tão demandadoras. Portanto, se você quer ampliar suas competências profissionais, o primeiro passo é identificar o que você quer modificar.

Muito se fala, hoje em dia, sobre potencializar resultados. Tenho certeza de que você também sonha em ir além. Mas, será que você está indo pelo caminho de resultados positivos?

Em primeiro lugar, seja sincero: quando você pensa em potencializar resultados, qual é a primeira referência que surge em sua mente? Uma barreira ou uma possibilidade?

Se você pensou em barreira, provavelmente, escolheu trilhar o caminho mais demandador. Então, saiba que é possível facilitar as coisas. Você tem todos os recursos necessários para potencializar seus resultados – principalmente se utilizar parâmetros claros, ou seja, se souber exatamente o que quer potencializar.

Muitas pessoas nem sabem qual é o referencial a ser potencializado e é justamente isso que torna as coisas tão demandadoras. Portanto, se você quer ampliar suas competências profissionais, o primeiro passo é identificar o que você quer modificar.

## Quais as habilidades que você deseja potencializar?

Exemplo:

Comunicação é uma habilidade que possuo.

Quero potencializar falando menos e em momentos assertivos, quero ouvir mais as pessoas no trabalho e me certificar que o que escuto é realmente o que a pessoa deseja transmitir.

Quero falar de forma assertiva e consistente, colocando os pontos claramente para cada pessoa envolvida na situação, investindo meu tempo de forma efetiva.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Como desenvolver mais, com menos?

Obviamente, de maneira menos demandadora e com mais resultados. Para isso, tudo o que você precisa é definir todos os referenciais e parâmetros de potencialização. A equação é simples: quando você sabe onde quer chegar, se cansa menos e chega mais rápido.

Outro ponto fundamental para a superação: foco sempre nos resultados. Pense no que você quer conquistar; veja, ouça e sinta o momento da conquista. Utilize seus cinco sentidos para se ajustar às oportunidades que lhe deixarão cada vez mais perto de sua meta.

Muitos profissionais perdem tempo pensando no quanto a potencialização de resultados está distante. Assim, acabam esquecendo os parâmetros, desviam o foco do resultado e, conseqüentemente, desperdiçam uma parte importante de seu potencial.

Também colocam o sucesso em risco os profissionais que insistem em se comparar a outros e que não param de se perguntar: "O que ele tem que eu não tenho?". Ou que se intimidam diante das conquistas alheias, que perdem tempo com sentimentos pequenos como ciúmes e inveja.

### Hoje me comparo a outros profissionais?

---

---

---

---

---

---

---

### Quem são? O que o observo e comparo?

---

---

---

---

---

---

---

### Esses profissionais me inspiram? Porque?

---

---

---

---

---

---

---



**Posso transformar a comparação em inspiração, desde que tenha um objetivo voltado para o meu desenvolvimento.**

Exemplo:

Admiro a Maria Silva como mulher conduzindo a sua carreira profissional e realizando escolhas com base nos valores éticos.

O que me inspira para o meu desenvolvimento:

Como mulher e profissional é um modelo inspirador que me estimula em potencializar a prática dos meus valores na carreira, como: liberdade, transparência comigo e segurança em fazer o que acredito ser o meu melhor!

Se pensarmos no mundo dos esportes, veremos que o bom atleta é aquele que acompanha seu próprio desenvolvimento e, progressivamente, escolhe novos desafios a serem superados. Isso é essencial para o sucesso – a não ser que você se contente com a medalha de bronze.

Se você não quer nada menos do que o ouro, uma boa dica é escrever, em um caderno ou diário, todos os seus limites. E os novos desafios que podem servir de estímulo para superá-los.

Para começar, faça um simples exercício agora mesmo: primeiro, pense em que estágio você está hoje profissionalmente. Em seguida, reflita alguns minutos sobre todas as superações que você já realizou ao longo da sua jornada. Por fim, determine que novos desafios você quer.

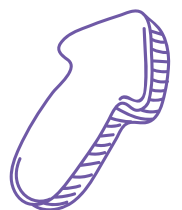
O ideal é repetir esse exercício diariamente. Tenho certeza de que você ficará surpreso e muito animado ao perceber que pode superar um novo desafio todos os dias.

# O VALOR DA CULTURA ORGANIZACIONAL

Cada profissional pode identificar os seus valores e assim ser livre para identificar se a Cultura da Organização onde se encontra tem como premissa os mesmos valores que possui como indivíduo.

Quanto mais conectados os valores pessoais com os corporativos melhor será o desenvolvimento do trabalho e os resultados!

- Felicidade
- Prazer
- Segurança
- Confiança
- Respeito
- Sinceridade
- Equilíbrio
- Humildade
- Fraternidade
- Esperança
- Cooperação
- Igualdade
- Justiça
- Solidariedade
- Compaixão
- Paixão
- Tolerância
- Simplicidade



Cada vez mais sabemos que a cultura corporativa pode fazer uma empresa ser vista como um potencial e, ao mesmo tempo, uma cultura corporativa pode fazer uma empresa ser vista como “pouco ou nada interessante”. Como uma cultura pode fazer tanto?

Ontem, um amigo me convidou para ir a um ambiente para um estudo de antropologia. Ele sabe que adoro antropologia e filosofia e brincou comigo, me convidando para fazer um estudo da cultura de uma das empresas do grupo onde ele trabalha. Disse que eu ficaria surpresa com o modelo cultural.

Essa empresa do grupo vive uma crise de identidade corporativa e os resultados gerados – atualmente – estão abaixo do esperado. Aqui, temos um exemplo pontual do quanto uma cultura corporativa agrega valor ao negócio.

Quanto mais a empresa tem uma cultura e comunica sua cultura, mais forte ela se torna e maior é o potencial para gerar os resultados.

Pois uma empresa que tem definida a sua visão de futuro ou legado, como esta sendo definida no cenário corporativo nos últimos tempos, revela-se como fonte de inspiração para profissionais, parceiros, clientes e acionistas ou investidores.

Lógico que saber para onde ela quer ir é inspirador. E saber o que será feito para dar sustentação ao futuro desenhado é de grande valia também.

## **Essas duas informações são referências para os profissionais que estão dentro da organização e para os que desejam entrar.**

A cultura é um fator de “atração” para profissionais que a empresa quer recrutar. Quando a cultura está pouco definida, é possível ocorrer uma grande rotatividade. As pessoas, insatisfeitas, não se sentem incluídas e acabam por propagar a empresa ao revés, pois existe pouca aderência à cultura.

A Cultura Corporativa favorece um posicionamento, primeiro internamente e depois externamente. Em tempos de crise essa é uma atitude que conta muito.

Para que uma empresa seja competitiva é essencial o seu posicionamento. Ele influencia internamente a atitude dos seus colaboradores que a representam diretamente.

Esse posicionamento influencia os seus parceiros e fornecedores. Quanto mais alinhados em visão de futuro ou legado, melhor será a aliança às práticas e aos comportamentos, e isso traz sincronismo e ganho para todos os envolvidos.

Uma empresa que tem a cultura de transparência e compromisso com o social, por exemplo, irá buscar parceiros alinhados, que praticam os mesmos valores para desenvolver uma postura de congruência interna e externamente.

Espera-se que, para atingir o sucesso, uma empresa com missão ou atitudes definidas pratique o que define como atitude e crenças. Normalmente, os valores que define serão os condutores de suas atitudes e comportamentos.

Por isso, costumo orientar os executivos no processo de desenvolvimento ou implantação de uma cultura sobre o quanto é importante avaliarmos com carinho e honestidade o que faz sentido como prática no dia a dia.



## Valores são universais, alguns exemplos de valores:

Responsabilidade	Fé	Persistência	Iniciativa
Doçura	Igualdade	Determinação	Razão
Longevidade	Franqueza	Força	Veracidade
Durabilidade	Bem estar	Poder	Empatia
Desapego	Serenidade	Espiritualidade	Simpatia
Apego	Vitalidade	Vivacidade	Diplomacia
Gentileza	Integridade	Jovialidade	Agradabilidade
Consideração	Honestidade	Independência	Agressividade
Dignidade	Transparência	Liberdade	Comparação
Concentração	Paz	Calma	Beleza
Alegria	Equilíbrio	Tranquilidade	Higiene
Disciplina	Harmonia	Criatividade	Estética
Satisfação	Serenidade	Ousadia	Status
Otimismo	Confiança	Respeito	Sofisticação
Perdão	Lealdade	Inteligência	Dever
Sacrifício	Sinceridade	Intuição	Aceitação
Objetividade	Amorosidade	Sensibilidade	Amizade
Foco	Ternura	Tolerância	Universalidade
Ordem	Gratidão	Flexibilidade	Globalização
Esforço	Generosidade	Autenticidade	Prestabilidade
Coerência	Humor	Compreensão	Carinho
Confiabilidade	Leveza	Amor	Silêncio
Autovalor	Suavidade	Esforço	
Coragem	Singularidade	Honradez	

# Liste seus Valores numa hierarquia de critérios , sempre avaliando o que é mais importante!

Liste no minimo 10 valores!

Exemplo para desenvolver meu trabalho com qualidade é essencial ter :

Prazer ou Segurança?

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

## **Quanto mais a definição for inspiradora para quem está na empresa, melhor será a concretização de sua cultura.**

Um dos pontos que hoje faz uma empresa perder a credibilidade é manter um valor ou uma atitude incongruente. Falar algo e agir opostamente custa muito para as empresas.

Esse cuidado se faz importante, pois quem representa a cultura corporativa são os profissionais. Quanto mais alinhados, mais a empresa ganha e o profissional também.

A cultura, quando definida, favorece os processos de contratação e a atração de talentos que estarão afinados à cultura. Uma contratação pautada na cultura é muito mais produtiva.

Todos os envolvidos ganham: o colaborador, a empresa, a família do profissional, a sociedade. E a relação é sustentável. Relacionamentos sustentáveis estão pautados em uma cultura e em valores que têm sinergia entre as partes.

Definir de forma palatável uma cultura é torná-la bela aos olhos de quem tem a mesma visão de futuro e os mesmos valores, compondo de formas diferentes para chegar ao mesmo objetivo.

Hoje, um valor para grande parte dos profissionais é fazer parte de uma história que o faça ter orgulho de construir. Se no passado meus avós trabalharam em uma empresa para ter segurança e garantir seu emprego, hoje desejamos fazer parte de uma empresa que irá agregar valor na história.

E que faz história com os valores que a pessoa valoriza, sejam eles quais forem. Os profissionais buscam hoje uma empresa que tenha uma visão de legado, para que ele possa construir esse legado também.

**Então que possamos fazer a melhor história começando com a definição da cultura corporativa!**





# Instituto de Thalentos

[contato@institutodethalentos.com.br](mailto:contato@institutodethalentos.com.br)

(11) 3284-4446 | (11) 3262-5272 | (11) 98788-3003

Alameda Santos, 211, 10° andar - CJ 1003/1004

Cerqueira Cesar - São Paulo - SP - 01419-000

---

## NOS SIGA NAS REDES SOCIAIS

---

