



POR LIEN MENDES

Especialista em Gestão de Pessoas, mentora de líderes e consultora de Desenvolvimento Humano, certificada em Liderança pela Ohio University.
E-mail: contato@lienmendes.com.br

A construção e o desenvolvimento da carreira em suas próprias mãos

Tenho que confessar que a busca pelo aprendizado contínuo e a dedicação constante pela evolução pessoal sempre foram princípios norteadores em minha jornada. Desde os primeiros passos, quando as condições financeiras eram desafiadoras e o tempo parecia sempre escasso, mantive acesa a chama do investimento em minha qualificação. Por quê? Porque sempre compreendi, desde cedo, o quão estratégico é esse caminho para alcançar os meus objetivos. Convido você a embarcar nesta reflexão comigo...

Em um mundo “BANI” (frágil, ansioso, não linear e incompreensível), as empresas buscam profissionais preparados para enfrentar desafios complexos e imprevisíveis. Em um contexto em que a mudança é única e constante, sem dúvidas, estar pronto tanto do ponto de vista técnico quanto do pessoal é imperativo para assumir posições mais elevadas. Para isso, é fundamental manter a mentalidade do *Life-long Learning*: continuar estudando, aprendendo e se aprimorando. Tenha certeza de que o conceito de aprendizagem ao longo da vida é essencial para fazer-se e permanecer-se relevante.

Como mentora, pude acompanhar mais de 5 mil profissionais na construção de suas carreiras e é notório o quanto as pessoas que investem tempo, energia e recursos em se desenvolverem, prosperaram exponencialmente quando comparadas àquelas que não priorizaram o desenvolvimento contínuo. Aliás, um estudo da *Harvard Business Review* (*The learning curve: Why continuous learning is essential for success*) descobriu que os profissionais que estão sempre aprendendo têm 65% mais chances de serem promovidos.

Portanto, investir na qualificação profissional é a forma de se preparar para as demandas cada vez maiores do mercado de trabalho. É a antítese da estagnação, pois à medida que o conhecimento se torna obsoleto rapidamente, a capacidade de aprender e de se adaptar torna-se o diferencial mais valioso.

**“O CONHECIMENTO
É GERADO EM TEMPO
REAL, MUITAS VEZES
POR MEIO DE
INTERAÇÃO SOCIAL
E EXPERIMENTAÇÃO
PRÁTICA”**

Sim, eu sei que você estudou, fez graduação, pós... quem sabe um mestrado e, como muitos dos meus clientes, até mesmo um doutorado. Mas, trago um novo olhar para essas conquistas. Embora os diplomas universitários e de pós-graduação sejam importantes, eles não são suficientes em um ambiente em constante mudança, porque o conhecimento é gerado em tempo real, muitas vezes por meio da interação social e experimentação prática. Não basta ter um diploma; é preciso aplicar esse conhecimento de forma eficaz e estar disposto a atualizá-lo continuamente.

Em seu mais recente relatório “*The Future of Jobs Report 2023*”, o *World Economic Fórum* (WEF), analisou as tendências do mercado de trabalho para os próximos cinco anos. De acordo com o Fórum, quase um quarto dos

empregos (23%) deverá mudar nesse período projetado e seis em cada dez trabalhadores precisarão de treinamento antes de 2027. Ao mesmo tempo, o relatório estima que, em média, 44% das habilidades de um trabalhador individual precisarão ser atualizadas.

Pergunto: *O que você tem feito por sua carreira? O quanto tem investido na sua própria qualificação para acompanhar todo esse cenário de mudanças e manter a sua percepção de valor no mercado?*

Ao refletir sobre sua própria jornada profissional, é importante questionar quanto tempo, energia e recursos foram investidos no desenvolvimento de forma integral. Não se trata apenas de adquirir conhecimentos técnicos, mas também de desenvolver competências interpessoais e de liderança, conhecidas como *soft skills*.

Esta realidade foi evidenciada no Projeto Oxygen, uma iniciativa de pesquisa do Google, que investigou as características mais cruciais entre os funcionários nos mais altos postos. Surpreendentemente, a expertise em áreas, como ciências, tecnologia, engenharia e matemática não foi o fator distintivo. Em vez disso, o estudo identificou sete *soft skills*, ou habilidades interpessoais, como as principais determinantes do sucesso no Google.

Estas incluem a capacidade de ser um bom orientador, comunicar-se efetivamente e demonstrar habilidades de escuta ativa, bem como ter insights acurados sobre os colegas, empatia, habilidades analíticas e capacidade de solucionar problemas complexos também se destacaram. Além disso, o Projeto Aristóteles, também realizado pelo Google, revelou que o sucesso das equipes não depende apenas de talento ou habilidades técnicas individuais. O destaque foi para a importância de características e habilidades interpessoais na dinâmica dessa equipe. Esses programas são usados para ajudar os profissionais da empresa a desenvolverem as habilidades e características necessárias para serem mais eficazes. Quer mensagem mais clara do que essa?

Parafraseando Tom Peters, em seu livro *Humanismo Extremo: o novo padrão de excelência no mundo e nos negócios (o hard é soft. O soft é hard)*, se a carreira é sua, a responsabilidade pelo seu crescimento é sua, portanto, que tal colocar as coisas importantes em primeiro lugar?

A essa altura, você já entendeu que a requalificação mais rápida é necessária, certo? E se você está se perguntando o que pode fazer ou por onde começar além de trilhar o caminho tradicional, uma excelente abordagem de aprendizado é o modelo 70/20/10 que oferece uma estratégia eficaz para o desenvolvimento profissional, aproveitando ao máximo a aprendizagem prática, a interação social e o treinamento formal. Como apresentado logo ao lado:

70% Experiências Práticas: Isso significa que a maior parte do aprendizado ocorre no ambiente de trabalho, realizando tarefas reais e enfrentando desafios práticos. Por exemplo, ao assumir novos projetos, resolver problemas complexos ou lidar com situações do dia a dia no trabalho, você está aprendendo e se desenvolvendo.

20% Interação Social: refere-se ao aprendizado que acontece por meio da interação com outras pessoas. Isso pode incluir colaboração com colegas, mentorias, coaching, discussões em grupos e feedback. Por intermédio dessas interações, você pode adquirir conhecimentos informais, compartilhar experiências e aprender com os insights de outras pessoas.

10% Treinamento Formal: este é o aprendizado estruturado e formal, como cursos universitários, programas de treinamento em sala de aula, workshops, seminários e cursos on-line. Embora seja uma parte importante da capacitação, este modelo sugere que representa apenas uma parcela menor do aprendizado em comparação com as experiências práticas e a interação social.

Você já compreende que a qualificação é a chave para o sucesso profissional. Mas, você está realmente pronto para iniciar essa jornada? Mantenha-se atento, porque a ABTCP está prestes a lançar novidades que irão impulsionar a sua ascensão rumo ao topo! Esteja pronto para essa revolução em sua carreira. Fique ligado e não perca as nossas próximas atualizações!” ■

desde há mais de 100 anos

SOLUÇÕES PREMIUM - FEITAS À MEDIDA

ROLOS DE SUCÇÃO

ROLOS GUIA TELA / FELTRO

ROLOS DE CALANDRA
E ESTANGAS

ROLOS COM ESTRUTURA
EM FIBRA DE CARBONO

ROLOS ABRIDORES



mwn
MASCHINENFABRIK

MWN Niefern Maschinenfabrik GmbH
Bahnhofstr. 51 - 53, D - 75223 Niefern-Öschelbronn Germany
Telefon: +49(0) 7233 / 75 - 0 Telefax: +49(0) 7233 / 75 - 11
Internet: www.mwn-niefern.de Email: info@mwn-niefern.de