

Maria Alexandra Machado Wanderley Melo

IV Módulo
Identificação de Talentos e Habilidades

***Programa de Preparação
para a Aposentadoria***

PPA

Um novo olhar para a aposentadoria



Secretaria de
Administração



PERNAMBUCO
GOVERNO DO ESTADO

EXPEDIENTE

Governador de Pernambuco
Paulo Henrique Saraiva Câmara

Vice-governadora de Pernambuco
Luciana Barbosa de Oliveira Santos

•

SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO

Secretária
Marília Raquel Simões Lins

Secretário Executivo
Cirilo José Cabral Holanda Cavalcante

Diretora do CEFOSPE
Analúcia Mota Vianna Cabral

Coordenação de Educação Corporativa
Priscila Viana Canto Matos

Chefe da Unidade de Coordenação Pedagógica
Marilene Cordeiro Barbosa Borges

Autor (a)
Maria Alexandra Machado Wanderley Melo

Revisão de Língua Portuguesa
Ísis Vieira da Silva

Diagramação
Sandra Cristina da Silva

•

Material produzido pelo Centro de Formação dos Servidores e Empregados Públicos do Poder Executivo Estadual – CEFOSPE

MARÇO, 2022 (1ª. ed.)

Ficha catalográfica elaborada pela BPE

B528s Melo, Maria Alexandra Machado Wanderley
Programa de preparação para aposentadoria : IV módulo : identificação de talentos e habilidades / Maria Alexandra Machado Wanderley Melo. – Recife : Centro de Formação dos Servidores e Empregados Públicos do Poder Executivo Estadual, 2022.

52f. : il.

Inclui referências bibliográficas.

Inclui links pesquisados.

Inclui currículo da autora.

Material produzido pelo Centro de Formação dos Servidores e Empregados Públicos do Poder Executivo Estadual – CEFOSPE.

1. APOSENTADORIA – ASPECTOS PSICOLÓGICOS – ESTUDO E ENSINO. 2. APOSENTADORIA – ASPECTOS SOCIAIS – ESTUDO E ENSINO. 3. TEORIA DO AUTOCONHECIMENTO. 4. MOTIVAÇÃO (PSICOLOGIA). 5. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL. 6. FELICIDADE. I. Título.

CDD 331.25
CDU 306.38

Sumário

APRESENTAÇÃO.....	6
INTRODUÇÃO	8
1. TALENTOS, HABILIDADES E COMPETÊNCIAS	9
Definições e Conceitos	9
Características Pessoais.....	9
Identificando seus pontos fortes, fracos e faltantes	10
2. O PODER DO AUTOCONHECIMENTO	18
Percepção emocional.....	18
Autoavaliação precisa.....	19
Autoconfiança	19
3. O PODER DESAFIADOR DO ESPÍRITO HUMANO: MOTIVAÇÃO.....	19
Definições e Conceitos	19
AUTOMOTIVAÇÃO	20
MOTIVAÇÃO X ESTÍMULO	21
4. EMOÇÕES E SENTIMENTOS	21
Definições e Conceitos	21
Tipos de Emoção.....	23
Emoção X Sentimento	23
5. PROATIVIDADE NA PRÁTICA.....	31
Você se considera proativo?.....	31
Questão de hábito	31

6. FELICIDADE E INTELIGÊNCIA EMOCIONAL	32
O que é Felicidade.....	32
Ditadura da Felicidade	33
Felicidade e Inteligência Emocional	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
LINKS PESQUISADOS	52
SOBRE A AUTORA.....	54

APRESENTAÇÃO

“Milho de pipoca que não passa pelo fogo continua a ser milho para sempre.” Assim acontece com a gente. As grandes transformações acontecem quando passamos pelo fogo. Quem não passa pelo fogo, fica do mesmo jeito a vida inteira. São pessoas de Uma mesmice e uma dureza assombrosa. Só que elas não percebem e acham que Seu jeito de ser é o melhor jeito de ser. Mas, de repente, vem o fogo. O fogo é quando a vida nos lança numa situação que nunca imaginamos: a dor. Pode ser fogo de fora: perder um amor, um filho, o pai, a mãe, o emprego, entre outras coisas. Pode ser fogo de dentro: pânico, medo, ansiedade, depressão ou sofrimento, cujas causas ignoramos. Há sempre o recurso do remédio: apagar o fogo! Sem fogo o sofrimento diminui. Com isso, a possibilidade da grande transformação também. Imagino que a pobre pipoca, fechada dentro da panela, lá dentro, cada vez mais quente, pensa que sua hora chegou: vai morrer.



Fonte: encurtador.com.br/dezGY

Dentro de sua casca dura, fechada em si mesma, ela não pode imaginar um destino diferente para Si. Não pode imaginar a transformação que está sendo preparada para ela. A Pipoca não imagina aquilo de que ela é capaz. Aí, sem aviso prévio, pelo poder do fogo a grande transformação acontece: BUM!

E ela aparece como uma outra coisa completamente diferente, algo que ela Mesma nunca havia sonhado. Bom, mas ainda temos o piruá, que é o milho de Pipoca que se recusa a estourar. São como aquelas pessoas que, por mais que o fogo es quente, se recusam a Mudar. Elas acham que não pode existir coisa mais maravilhosa do que o jeito delas serem.

O orgulho e o medo são as duras cascas do milho que não estoura. No entanto, o destino delas é triste, já que ficarão duras a vida Inteira. Não vão se transformar na flor branca, macia e nutritiva. Não vão dar alegria para ninguém.

Autor: Rubem Alves

Aposentadoria é um processo único para cada pessoa, a transição inclui o encontro de desafios e de novas oportunidades. Assim, as escolhas são de responsabilidade de cada um, pois somos singulares. Apenas existe uma única obrigação, e igual para todos, é se manter saudável.

A aposentadoria se apresenta como uma interrupção com o passado, um mundo totalmente novo. Para a maioria, há uma mudança tanto na realidade cotidiana quanto na própria mente e ideais: a vida passa por uma reconstrução, ou seja, um reencontro com seus sonhos e com suas possibilidades. Por ser um momento especial, a transição para a aposentadoria vem entremeada de ansiedades, receios e sonhos de felicidade.

Por desconhecer o futuro, as pessoas desenvolvem imagens diversas, algumas negativas, sobre o que há de vir. Por vezes, para evitar receios e ansiedades, optam por continuar na zona de conforto, evitando contestar aos hábitos estabelecidos.

Portanto, permita-se olhar para “frente”, com seus desejos e possibilidades!

“É o tempo da travessia: e, se não ousarmos fazê-la, teremos ficado, para sempre, à margem de nós mesmos”. Fernando Pessoa

INTRODUÇÃO

Prezados (as) Cursistas,

Aposentadoria não significa exclusivamente buscar alguma ocupação para o novo tempo livre ou manter e ampliar relações pessoais, mas, sobretudo, tentar novos propósitos para a própria vida, ter tempo para você, se autoconhecer.

O fato de se aposentar não significa mudar tudo na própria vida, como também não se deve deixar tudo como está. Se desejar nova ocupação, tente evitar a ideia de fazer algo simplesmente porque não há outra coisa a fazer, procure alguma coisa com significado para si próprio.

Nesse módulo, apostaremos a busca por seus Talentos e habilidades, por vezes escondidos ou até sabemos que possuímos, mas não nos damos o direito de praticá-los.

Nesse módulo vamos abordar algumas questões como:

Talentos, habilidades e competências;

Autoconhecimento;

Motivação;

Proatividade;

Inteligência Emocional e

Felicidade.

A essência desse curso é tratarmos de assuntos inerentes à aposentadoria, pois é importante que a transição seja saudável e tranquila. A abertura na aposentadoria pode ser um momento especial de se tentar ir um pouco além das rotinas da vida, harmonizando a lacuna entre a percepção da realidade vivida e a promessa de novas possibilidades. Na verdade, a aposentadoria não significa declínio ou o fim de serviços construtivos; é mais uma época de reconstrução da missão, visão e valores. Muitas ocupações podem permanecer e se desenvolver, adquirindo outra relevância nesse estágio da vida.

Então, a possibilidade de obter contentamento na aposentadoria depende da habilidade de manter um espírito positivo com relação ao conjunto da obra, sua vida, e aos próprios sentimentos. Ter uma atitude de procurar sempre a “felicidade” e de descobrir outras alegrias nessa nova etapa da vida.

1. TALENTOS, HABILIDADES E COMPETÊNCIAS

Definições e Conceitos

Ao nascer, cada um de nós traz consigo algumas características individuais. Junto dessas características, trazemos outras que são herdadas de nossos pais, que herdaram de nossos avós e por aí vai...

A soma de nossas características, o que herdamos e o que aprendemos com nossas experiências pessoais forma nossa personalidade, que é o conjunto de peculiaridades de um indivíduo que o caracterizam e diferenciam dos outros.

Entender nossa personalidade direcionando-a para um projeto estratégico capaz de aproveitar nossas vocações pode ser a chave da transformação da vida pessoal e profissional. Não é uma tarefa rápida nem simples.

É necessário preparar o terreno fértil para semear e desenvolver nosso futuro.



Fonte: encurtador.com.br/ixJZ4

Características Pessoais

Depende do conjunto de valores, crenças, paradigmas, ou seja, padrões mentais, características físicas, psicogenéticas e da influência do meio externo.

Pode ser transformada ao incluir novas experiências, dependendo da forma de vida de cada um.

Você já desempenhou uma atividade com perfeição e, por isso, as pessoas disseram que você tem talento ou dom para fazer o que fez?

Segundo JDO Consultoria, em **Talento: significado, tipos e como identificar o seu:**

Acredite, embora essas duas expressões sejam empregadas com o mesmo sentido, ambas apresentam características diferentes.

É comum achar que se tem dom para realizar uma tarefa quando, na realidade, o que se possui é talento.

TALENTO:



Fonte: encurtador.com.br/cyJKM

Fonte: encurtador.com.br/cyJKM

Como uma língua viva, o Português passa por mudanças constantemente, seja na ortografia, gramática ou vocabulário. Por isso, não é raro que palavras de origem estrangeira sejam adaptadas, ganhando uma versão dentro da língua portuguesa. Esse é o caso de “talento”.

Proveniente do Latim *talentium*, a palavra pode apresentar diferentes significados, fazendo referência a engenhosidade ou alguém que possui habilidade para realizar uma tarefa. Uma das interpretações mais aceitas menciona a capacidade de desempenhar uma atividade com inteligência. Ou ainda, apresentar aptidão para algo.

Na prática, ser talentoso consiste na capacidade de desenvolver uma ação com eficiência e de maneira inata. Isso quer dizer que você não possa desenvolver um talento por meio de treino e prática constantes.

Um jogador de futebol, por exemplo, pode inicialmente apresentar um talento inato e desenvolver outros talentos por meio de treinos ao longo de sua carreira.

Talento também pode ser considerado um reflexo da inteligência emocional.

Mesmo sem percebermos, nossos talentos dizem muito sobre quem somos e como lidamos com nossos sentimentos.

Ao compreender o que representa essa expressão em sua vida, ficará mais simples desenvolver o estímulo necessário para direcionar melhor suas relações sociais e de trabalho.

Identificando seus pontos fortes, fracos e faltantes

Quais são os tipos de talento?

Existem diferentes tipos de talento, considerando o perfil comportamental de cada indivíduo.

Sendo assim, é fundamental saber identificar seu perfil comportamental, pois somente dessa forma é possível identificar talentos e áreas com as quais você tenha afinidade.

Por exemplo, se você quer muito ser promovido, mas a empresa oferece um cargo num setor em que você nunca trabalhou, para saber se terá as habilidades necessárias para crescer e se dar bem no cargo em questão é importante identificar seu perfil comportamental.

Atualmente, existem 4 tipos de perfis comportamentais. São eles:

Comunicador

Planejador

Analista

Executor.

Cada perfil possui suas particularidades, habilidades e talentos.

Para identificar qual é o seu, confira, a seguir, 13 tipos de talentos.

Conhecendo um pouco mais das características de cada um, você poderá identificar quais talentos fazem parte do seu perfil.

Dessa forma, poderá extrair o melhor de si, potencializando o desenvolvimento pessoal e usando seus talentos a favor do crescimento profissional e pessoal.

Mas, afinal, de onde vem o Talento?

Ao contrário do dom, que nasce junto com a pessoa, o talento pode ser formado a qualquer momento. Basta que ele seja construído ao longo do tempo. Esse tipo de habilidade vem, principalmente, do desejo. Uma pessoa que deseja ser desenhista, por exemplo, pode fazer aulas de diferentes técnicas de desenho para desenvolver essa capacidade.

Os talentos precisam ser estimulados diariamente através do autodesenvolvimento. É com ele que você conseguirá ser melhor, tanto dentro quanto fora do trabalho.

Como identificar seu Talento?

Existem várias maneiras de identificar um talento; uma das mais simples é realizar exercícios de Autoconhecimento.

Listar os pontos fracos e fortes, por exemplo, ajuda a revelar as características do seu perfil comportamental.

Você também pode listar conquistas pessoais e profissionais, identificando pontos comuns em ambas. Através desse tipo de atividade, será possível traçar seus talentos.

Alguns exemplos de Talentos:

Liderança

A liderança é a capacidade de conhecer os talentos de outras pessoas e alinhá-los a um propósito. Pessoas com essa competência conseguem gerenciar equipes com facilidade, bem como empresas.

Autocontrole

Ter autocontrole implica em pensar antes de tomar qualquer decisão. A grande maioria das pessoas se deixa levar pelo impulso, e, muitas vezes, as consequências disso são graves. Já quem tem este talento analisa tudo de forma lógica, levando em conta as probabilidades.

Motivador

É a capacidade de se manter motivado e contagiar as pessoas ao seu redor, fornecendo estímulo para que todos alcancem seus objetivos. A pessoa que possui este talento consegue criar estratégias de motivação.

Conclusão:

Identificar talentos não é uma tarefa fácil. Principalmente quando se tem a falsa crença de que não é possível desenvolver ou aprimorar uma habilidade.

Contudo, o processo de identificação e aperfeiçoamento de talentos é fundamental para qualquer um que deseja alcançar o sucesso ou mudança de vida, seja no âmbito profissional ou pessoal.

Portanto, talentos são as capacidades que nascem com cada um e conduzem a um desempenho satisfatório tanto no aprendizado quanto na execução das habilidades.

Por exemplo, o talento para negociar, inventar, comunicar. É diferente ter apenas habilidade do que ter também talento para executar essa habilidade.

Uma pessoa com talento para uma determinada profissão é capaz de aprender e executar com muito mais facilidade essa profissão. O talento pode ser associado à vocação (Tendência ou inclinação natural que direciona alguém para uma profissão específica, para desempenhar determinada função, para um trabalho).

HABILIDADE:

São as capacidades técnicas para realizar determinadas tarefas, desenvolvidas a partir de teoria e prática. Por exemplo, dirigir um automóvel ou usar um computador.

A maioria das profissões pode ser realizada graças às habilidades, que somam conhecimento e experiência.

Habilidades são aprendidas e desenvolvidas com o tempo e o esforço.

Nosso conhecimento e habilidades vêm de nossas experiências e aprendizagens.

As habilidades podem ser assim classificadas:

- **Cognitivas:** relacionadas à capacidade de aprendizagem
- **Motoras:** relacionadas à capacidade de realizar movimentos com precisão
- **Sociais:** relacionadas à capacidade de interagir e se relacionar com outras pessoas
- **Profissionais:** relacionadas à capacidade de executar tarefas, podendo ser: técnicas (através de cursos, capacitações, etc.) e comportamentais (através de suas características e experiências de vida).

Você só pode encontrar suas habilidades e talentos naturais quando testar seus conhecimentos e procurar novas experiências ativamente. Encare obstáculos e procure desafios para ver quais habilidades, talentos estão escondidos em seu ser.



Fonte: encurtador.com.br/GJOX0

É importante salientar que ninguém nasce preparado. Mesmo quem tem o talento nato necessita sempre desenvolver ou aprimorar seus talentos em um mundo onde sempre há o que ser aprendido; onde sempre existem pessoas que são melhores no que fazem do que nós, e que talvez até consideremos essas pessoas como nossa referência, ou seja, elas ocupam um lugar onde um dia queremos estar.

COMPETÊNCIA:



Fonte: encurtador.com.br/psMW2 e encurtador.com.br/hprGL

É a soma de talento com habilidade. Essa associação conduz a resultados superiores aos obtidos por pessoas que possuem apenas o talento ou habilidade separadamente. Por exemplo, um corredor de Fórmula 1 é uma pessoa que soma a habilidade de dirigir automóveis com o talento natural para disputar competições. Implica em dizer que quanto mais habilidade e talento juntos, maior é a chance de sucesso.



Fonte: encurtador.com.br/grAL



Fonte: encurtador.com.br/gjvU6

Conceito de Personalidade e Comportamento

15

Conceito de Personalidade:

Conforme artigo “As diferenças entre personalidade e comportamento” do portal ibccoaching.com.br:

A personalidade de uma pessoa é formada, nada mais nada menos, por suas características individuais, forma de agir, pensar, sentir, valores morais, traços emocionais, julgamentos, entre outros aspectos. Esse conjunto de elementos por sua vez, torna o indivíduo um ser único e complexo perante o contexto em que vive.

A formação da personalidade ocorre de forma gradual durante a vida. Tudo tem início na infância, quando a pessoa tem os primeiros contatos com o ambiente familiar, sua casa e a escola, depois disso, o processo nunca tem fim, visto que o ser humano entra em contato com diferentes meios durante a sua trajetória, como; roda de amigos, faculdade e trabalho, por exemplo.

Nesse sentido, é possível afirmar que a nossa personalidade é formada por características genéticas, o meio ao qual estamos inseridos e as nossas experiências ao longo da vida. Outro aspecto muito importante para a formação da personalidade de qualquer pessoa é o autoconhecimento.

Uma vez que desenvolvemos tal habilidade, somos capazes de entender nossas características individuais, nossos pontos de melhoria, limitações, medos e anseios, bem como potencializar competências, nossa inteligência emocional e construir a nossa própria individualidade.

Portanto, é possível afirmar que, por conta da herança hereditária, do meio em que vive, as experiências pessoais e a maneira como a pessoa se conhece, existem diferentes tipos de personalidade espalhados mundo afora. Por exemplo, um indivíduo pode ser tímido, um pode ser extrovertido, outro autoconfiante, tudo vai depender da formação pela qual sua personalidade é submetida.

Conceito de Comportamento:

Já o comportamento, diz respeito à maneira como a pessoa se comporta e reage perante o meio em que vive, diante de uma situação e dos estímulos recebidos. Explicando melhor: o ser humano é um ser sociável, isso quer dizer que convivemos com diferentes pessoas, em diferentes ambientes e cada um deles gera um comportamento (positivo ou negativo) em nós.

As normas pelas quais somos submetidos durante a vida, como por exemplo, quando paramos na faixa de pedestre para alguém atravessar a rua e a ética que difere o que é certo ou errado fazermos, também são capazes de incentivar determinado comportamento. O mesmo ocorre com a necessidade de nos sentirmos aceitos.

Tudo isso nos proporciona diferentes experiências ao longo da vida, o que é correto dizer que nosso comportamento é capaz de se modificar ao longo da nossa trajetória. Tal fato ocorre, pois, sabemos que o comportamento é formado pelas nossas percepções vividas, mas sabemos também, que a nossa interpretação em relação a uma situação pode ser diferente em determinada época da nossa vida, resultando assim, em um comportamento que talvez não existia anteriormente e possa não mais existir no futuro.

Nossos comportamentos, por vezes, dependendo da situação à qual estamos sendo submetidos, podem nos ajudar, mas também podem acabar nos prejudicando, seja no âmbito pessoal, ou no profissional. Assim, é importante termos ciência das ações e atitudes que estão nos elevando, para que possamos fortalecê-las, e das que não estão contribuindo tanto, pois dessa maneira temos a possibilidade de fazer as correções necessárias ao longo da vida.

Diferença entre Personalidade e Comportamento:

Agora que você entendeu cada um dos conceitos, é possível dizer que o conjunto de características da personalidade de uma pessoa, ou seja, seus sentimentos, medos, expectativas, projetos, anseios e decisões, é capaz de gerar determinadas respostas e comportamentos, ou seja, a nossa personalidade é capaz de explicar nossos comportamentos, pois eles nada mais são, do que a exteriorização da mesma.

Outra questão que difere os dois é o fato de que a personalidade diz respeito a nossa individualidade, às nossas características próprias e possui uma dinâmica que só nós somos capazes de entender. Já o comportamento pode ser padronizado, copiado, repassado de pessoa para pessoa, sofrer influência interna ou externa e em determinadas situações, o ser humano pode se comportar de uma maneira que coloque a sua personalidade e valores em conflito.

Como os dois conceitos se influenciam:

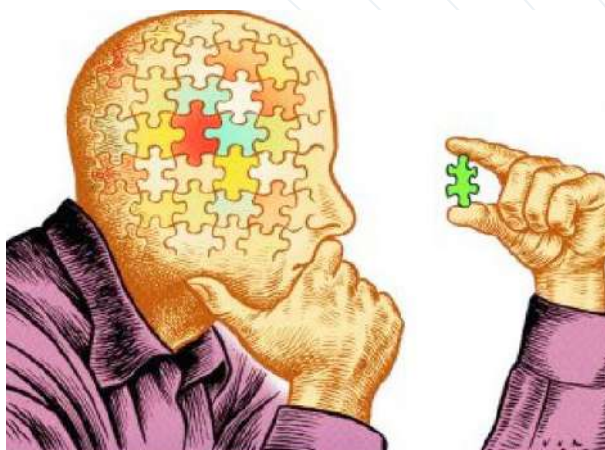
É errôneo dizer que uma personalidade é certa e outra errada, mas podemos sim afirmar que determinadas características da personalidade humana são provenientes do que a pessoa constrói durante a sua vida. Nesse sentido, é completamente normal desenvolvermos, adaptarmos e aperfeiçoarmos a nossa personalidade caso necessário.

Este fato nos evidencia que quando isso não ocorre, ou seja, quando uma pessoa se torna inflexível em relação ao meio, às pessoas e às circunstâncias pelas quais ela vive, aí sim temos um problema. Se um indivíduo é incapaz de adaptar sua personalidade caso necessário, isso resulta em pressão física e psicológica, transtornos emocionais, queda na qualidade de vida, pensamentos negativos, problemas de relacionamento, oscilação de humor e mudanças repentinas e sem explicação de comportamentos. Isso acontece, pois é necessário que, em determinadas situações, sejamos um pouco mais maleáveis e resilientes, para que possamos lidar com as circunstâncias que estão fora de nosso controle, principalmente. É neste momento que a vida vai exigir que sejamos mais pacientes, que tenhamos mais tranquilidade, para que dessa maneira, possamos seguir adiante sem grandes sofrimentos e sem desenvolver nenhum dos transtornos citados acima.

Por isso, é fundamental se conhecer melhor, desenvolvendo e potencializando o autoconhecimento, pois, em situações de frustrações ou falhas, são os nossos recursos internos que vão nos ajudar a ter a autoconfiança necessária para seguirmos em frente, sem ceder para a pressão que os obstáculos da vida impõem sobre nós.

2. O PODER DO AUTOCONHECIMENTO

De acordo com o dicionário, autoconhecimento, refere-se ao “conhecimento de si mesmo, das próprias características, sentimentos, inclinações e etc”. Daniel Goleman entende que é a capacidade de reconhecer e perceber o que estamos sentindo em um determinado momento



Fonte: encurtador.com.br/cnH01

(emoções e impulsos), assim como o seu efeito nos outros, e utilizar as preferências que guiam nossa tomada de decisão. Trata-se de fazer uma avaliação realista de nossas próprias capacidades e possuir uma sensação bem fundamentada de autoconfiança.

Esta capacidade está no âmago da autopercepção, que é a aptidão básica vital das três competências emocionais:

Percepção emocional

O reconhecimento de como as nossas emoções afetam nosso desempenho e a capacidade de usar nossos valores para guiar a tomada de decisões. As pessoas com essa competência: sabem que emoções estão sentindo e por quê; dão-se conta dos elos entre seus sentimentos e o que pensam, fazem e dizem; reconhecem como seus sentimentos afetam seu desempenho; e possuem uma percepção orientada de seus valores e objetivos.

Autoavaliação precisa

Uma percepção sincera de nossos pontos fortes e limitações pessoais, uma visão clara de aspectos em que precisamos melhorar e a capacidade de aprender com a experiência. As pessoas com essa competência: são conscientes de seus pontos fortes e deficiências; são capazes de reflexão, aprendendo com sua experiência; mostram-se abertas a comentários francos, novas perspectivas, aprendizado constante e autodesenvolvimento; e são capazes de mostrar senso de humor e de ter uma visão crítica sobre si mesmas.

Autoconfiança

A coragem que provém da certeza sobre nossas capacidades, valores e objetivos. As pessoas com essa competência: apresentam-se de maneira segura; são capazes de expressar opiniões impopulares e de se expor por algo que seja certo; e são decididas, capazes de tomar decisões sensatas a despeito de incertezas e pressões.

3. O PODER DESAFIADOR DO ESPÍRITO HUMANO: MOTIVAÇÃO

19

Definições e Conceitos



Fonte: encurtador.com.br/fkrOT

O estudo da motivação é um dos temas centrais do enfoque comportamental, porque é necessário compreender os mecanismos que movimentam as pessoas, para os comportamentos de alto desempenho, indiferença ou improdutividade, a favor ou contra os interesses pessoais ou profissionais.

É preciso insistir no fato de que a palavra motivação possui várias definições, significados, sendo elas em formas de pensamentos ou em teorias:

Motivação é a força que estimula as pessoas a agirem.

A motivação é um fenômeno intrínseco, só você pode motivar-se, mas o estímulo externo pode favorecer sua motivação.



Fonte: encurtador.com.br/oxJQ3

AUTOMOTIVAÇÃO

Uso de nossas preferências mais profundas para impulsionar-nos e guiar-nos na direção de nossas metas

CICLO MOTIVACIONAL

- Encontrar motivos
- Autoconfiança
- Resiliência
- Planejamento
- Persistência

MOTIVAÇÃO X ESTÍMULO

Mas onde é que o indivíduo busca motivação?

Normalmente, a motivação está naquilo que a pessoa deseja. Naquilo em que ela se realiza, se completa.

Está intimamente ligada ao propósito de cada um e ao resultado da sua obra. Eu me vejo naquilo que materializo.

Segundo Cortella, somos seres subjetivos e precisamos realizar algo para nos objetivar, nos reconhecer. Por isso que o trabalho e o que fazemos é tão importante em nossas vidas. Vídeo: Motivação x Estímulo - Cortella.



**“Motivação é o estímulo interno
e estímulo é a motivação externa”.**

Mário Sergio Cortella

21

Vídeo Motivação X Estímulo, Mario Sergio Cortella

4. EMOÇÕES E SENTIMENTOS

Definições e Conceitos



Fonte: encurtador.com.br/bsuv5

De acordo com o site Psico.online:

O QUE SÃO EMOÇÕES?

- Trata-se de experiências que envolvem reações orgânicas, bioquímicas e comportamentais.



Fonte: encurtador.com.br/biMX5

**Ao contrário do que a maioria das pessoas
pensam, emoções:**

**NÃO SÃO COISAS SUBJETIVAS QUE
ACONTECEM APENAS DENTRO DA MENTE
HUMANA.**

As emoções são comportamentos observáveis, ou seja, um observante externo pode compreender que tipo de emoção um sujeito está sentindo. Desse modo, as emoções podem ser objetos de estudo científicos.

As emoções modificam a frequência cardíaca, a respiração, coloração da pele, tonicidade muscular, além de provocar diversas outras alterações no organismo.

Tipos de Emoção

- **Primárias:** inatas, partilhadas por todos: alegria, tristeza, medo, nojo, raiva e surpresa.
- **Secundárias:** São mais complexas, dependem de fatores e variáveis socioculturais: ciúme, inveja, culpa, vergonha, simpatia, compaixão, entre outras. Não são tão fáceis de notar, dependendo da pessoa, como por exemplo, o nervosismo ou a vergonha.
- **De Fundo:** são as não perceptíveis, como a tranquilidade ou fadiga. Elas são difíceis de serem percebidas porque estão mais relacionadas ao mundo interno do indivíduo do que ao externo.

Emoção X Sentimento

Sentimento (interpretação subjetiva)

“O indivíduo experimenta a emoção, da qual surge um ‘efeito’ interno, o sentimento”.

Exemplo:

Confiança, amor, gratidão, felicidade, paixão, esperança, humor, etc.

Hostilidade, frustração, ciúme (exagerado), ódio, culpa, desespero, mágoa, etc.

Ainda conforme o site Psico.online vejamos mais algumas funções:

**As funções dos Sentimentos:
para que servem?**



ELES SÃO O PONTO DE VISTA SUBJETIVO E PARTICULAR DO SUJEITO

Eles servem para estabelecer seu relacionamento com o mundo. Tanto as pessoas quanto o conhecimento e o ambiente que o indivíduo percebe passam pelo filtro dos sentimentos anteriormente.

Esses são os que interpretam se algo é conhecido, desejado, desejado ou rejeitado.

ELES SERVEM PARA INDICAR ÀS PESSOAS UM ESTADO FÍSICO OU MENTAL

De maneira subjetiva e diferente para cada indivíduo, eles indicam o estado em que nos encontramos em todos os níveis (biológico, mental, social, econômico, etc.).

INDICA OS VALORES SEGUNDO OS QUAIS A PESSOA AGE

Através dos sentimentos, a pessoa guia seu comportamento em uma direção ou outra. Eles marcam as diretrizes, o caminho a seguir. Eles facilitam uma avaliação da realidade sobre a qual agimos de uma maneira ou de outra.

ELES SÃO A BASE DA CONEXÃO QUE NOS UNE AO RESTO DO POVO

Eles nos ajudam a nos expressar, nos comunicar e nos entender.

Primeiro, os sentimentos modulam como somos e, portanto, como agimos.

Além disso, essa expressão é percebida pela pessoa com quem estamos interagindo, indicando em que estado estamos e atuando como base de nossa comunicação.

Em segundo lugar, os sentimentos nos permitem desenvolver empatia, ajudar-nos a entender o estado em que o outro está e facilita que nos coloquemos em seu lugar e assim possamos entender e ajudar.

Alguns tipos de sentimentos no ser humano

Podemos dividir os sentimentos em três tipos, dependendo das reações que provocam na pessoa que os experimenta: negativos, positivos e neutros.

Sentimentos negativos

Eles se manifestam na forma de desconforto na pessoa e servem para indicar que algo não está indo bem. Embora a tendência habitual seja querer rejeitar

esse tipo de sentimentos, é necessário conviver com eles, analisá-los e extrair um aprendizado.

Isso, entre outras coisas, nos ajuda a evoluir como pessoas. Embora às vezes, eles podem se tornar geradores de estados mais graves e levar a doenças como depressão ou ansiedade.

Isso acontece se os sentimentos negativos são mais fortes do que os positivos de maneira repetida e habitual.

Existe uma longa lista de sentimentos que podem ser classificados como negativos. Vamos apenas nomear e definir alguns dos mais comuns:

HOSTILIDADE

É definido como um sentimento de ressentimento, acrimônia e indignação que é acompanhado por respostas implícitas verbais e / ou motoras.

Os principais gatilhos são violência física e hostilidade indireta. Quando a pessoa percebe que outro indivíduo mostra atitudes de irritabilidade, ressentimento ou suspeita em relação a ele ou para um amado de seu entorno.

O DESESPERO

Este sentimento é caracterizado por uma crença subjetiva da pessoa que ele tem pouca ou nenhuma alternativa para modificar uma situação desagradável. Ou ele se sente incapaz de mobilizar sua própria energia e usá-la para sua vantagem.

Esse sentimento é levado em consideração nos casos de pessoas com depressão porque, como vários estudos mostraram, correlaciona-se com ideias e tentativas autolíticas (destrutivas).

Os principais desencadeantes são geralmente um declínio ou deterioração do estado físico e / ou psicológico, isolamento social e estresse de longo prazo.

FRUSTRAÇÃO

Esse sentimento aparece quando as expectativas de uma pessoa não estão satisfeitas por não conseguir alcançar o que é pretendido.

Quanto maiores as expectativas ou desejos de alcançá-lo, maior o sentimento de frustração, se não for alcançado. O principal gatilho é o fracasso de um desejo ou esperança de conseguir algo.

ÓDIO

É definido como antipatia ou aversão a algo ou a alguém. Além disso, um sentimento de desejo pelo mal aparece para o sujeito ou objeto odiado.

Os principais gatilhos são as pessoas ou eventos que causam sofrimento ou ameaçam a existência da pessoa.

A CULPA

O sentimento de culpa surge da crença ou sentimento de ter transgredido os padrões éticos pessoais ou sociais, especialmente se alguém foi prejudicado.

O principal gatilho é a falta (ou a crença de tê-lo cometido) que uma pessoa produz e que resulta em remorso e má consciência.

CIÚME

É definido como o sentimento que uma pessoa experimenta quando suspeita que a pessoa amada sente amor ou afeto por outra pessoa, ou quando sente que outra pessoa prefere uma terceira pessoa em vez dela.

Diferentes situações reais ou percebidas como ameaçadoras pela pessoa podem desencadear esse tipo de sentimentos.

Sentimentos positivos

Esses sentimentos são aqueles que geram na pessoa um estado de bem-estar subjetivo, no qual a situação é valorizada como benéfica e envolve sensações agradáveis e desejáveis.

Além disso, numerosos estudos indicaram os benefícios de ter sentimentos positivos, destacando-se entre outros:

Maior flexibilidade de pensamento

Incentiva a criatividade e uma visão mais ampla da situação.

Eles funcionam como um amortecedor para sentimentos negativos, porque ambos são incompatíveis. Proteger a saúde física e mental da pessoa, por exemplo, agindo contra o estresse e evitando as consequências prejudiciais do mesmo. E eles favorecem laços sociais, eles não só produzem bem-estar em nós, mas também nos que nos rodeiam.

Sentimentos positivos mais comuns:

FELICIDADE

Esse sentimento tem um grande impacto na pessoa. É a maneira pela qual a vida é valorizada de maneira positiva como um todo e em seus diferentes aspectos, como família, casal ou trabalho.

Toda uma série de benefícios derivados da felicidade foi demonstrada, como o aumento da empatia, criatividade, aprendizado ou comportamentos altruístas.

Os principais desencadeadores são a realização por parte da pessoa de conquistas ou objetivos que pretende e a congruência entre o que ele quer e o que ele / ela possui.

HUMOR

Refere-se à percepção de um estímulo como divertido e pode ser acompanhado por expressões físicas como sorrir ou rir. Também dá à pessoa uma boa predisposição para executar uma tarefa.

Os gatilhos podem ser muito variados e de vários tipos, embora uma situação ou ambiente social esteja normalmente envolvido.

AMOR

Esse sentimento é definido como o afeto que sentimos por uma pessoa, animal, coisa ou ideia. Os gatilhos são as percepções ou avaliações subjetivas que fazemos da outra pessoa. Os gregos, para se ter uma ideia, possuíam várias palavras para expressar os diferentes tipos de amor.

Outros fatores, como solidão ou insegurança, podem levar a sentir o amor como uma necessidade.

GRATIDÃO

Esse sentimento é o que se experimenta quando uma pessoa valoriza o favor ou benefício que alguém lhe deu. É acompanhado pelo desejo de corresponder com o mesmo tratamento.

Os principais gatilhos podem ser as ações realizadas por outra pessoa, ou uma sensação de bem-estar geral que a pessoa valoriza e, portanto, aprecia ter.

ESPERANÇA

Este sentimento é definido como a crença da parte de quem ele pode alcançar os objetivos ou metas que foram propostos. O indivíduo acredita que ele tem a capacidade ou recursos necessários para lidar com uma determinada situação.

Além disso, esse sentimento pode atuar como um estímulo, fornecendo motivação e energia que é direcionada precisamente para alcançar o que é proposto.

Os gatilhos podem ser muito variados. Por um lado, a confiança que a pessoa tem em si mesma. E, por outro lado, uma situação adversa pode predispor a pessoa a ter esperança de superá-la.

Sentimento neutro

São aqueles que quando produzidos não conduzem a reações agradáveis ou desagradáveis, mas facilitarão o aparecimento de estados emocionais subsequentes. Alguns dos principais sentimentos neutros são:

COMPAIXÃO

É o sentimento pelo qual uma pessoa pode sentir piedade por outra pessoa que está sofrendo ou que está em uma situação desagradável e também está disposta a acompanhá-la nesse processo.

Os gatilhos podem ser variados, mas geralmente estão ligados a uma situação desagradável pela qual uma pessoa no ambiente está passando, embora não necessariamente tenha que ser um ente querido ou uma pessoa conhecida.

Devemos Controlar as emoções no trabalho?

Por: Patricia Bispo

O ser humano é uma verdadeira “caixa de surpresas” quando o assunto em questão: é a emoção, afinal as pessoas reagem de maneiras diferentes mesmo que sejam expostas a uma mesma situação.

Diante de um conflito, por exemplo, há quem perca a fala, comece a chorar, como também existem aqueles que “explodem” e outros preferem recorrer ao

diálogo. Hoje, aprender a lidar com as emoções tornou-se um diferencial para quem convive no dia a dia corporativo, uma vez que as empresas valorizam quem sabe administrar bem os sentimentos, diante das mais variadas situações.

1. Melhoria significativa na performance individual e das equipes. Quem consegue controlar um sentimento negativo evita que tanto seu desempenho quanto dos colegas seja prejudicado. Tomemos como exemplo, uma pessoa que antes de um projeto ser instituído já afirma que não dará certo. E para complicar a situação, não diz os motivos que a levaram a pensar dessa forma e tampouco apresenta sugestões para que a iniciativa tenha êxito.
2. Quem consegue gerir as emoções está mais preparado para dar e receber feedback, pois através desse processo são identificados pontos fortes e os que precisam ser trabalhados. E quando o profissional tem consciência em que ponto precisa melhorar, suas chances de ascensão profissional tornam-se reais.
3. Nem todas as pessoas estão preparadas para receber um “Não”, pois se consideram afrontadas. No entanto, a realidade mostra que essa é uma palavra que se escuta constantemente tanto na vida pessoal quanto profissional. Quando um profissional recebe um retorno negativo a uma solicitação ou mesmo a um projeto apresentado e vê que o retorno não é o que ele esperava, é uma oportunidade para saber o que levou o “outro lado” a pensar de forma contrária.
4. Para manter um clima organizacional satisfatório, os profissionais precisam desenvolver ser assertivos. Através da assertividade o indivíduo aprende a ser flexível, se adapta com mais facilidade a um processo de mudanças e consegue defender seu “ponto de vista” de maneira saudável e baseada em argumentos sólidos.
5. Os profissionais que são estimulados a desenvolver a inteligência emocional ficam mais vivos e autênticos em tudo o que fazem. Eles aceleram a capacidade de raciocínio, passam confiança e união à equipe que convive.

6. A criatividade torna-se uma parceira de quem consegue administrar bem suas emoções. Isso porque quando alguém está em constante grau de negativismo, por exemplo, cria uma barreira para que seu potencial criativo venha à tona.
7. Há quem não tenha se dado conta, mas quando os profissionais amadurecem as emoções e administram bem as situações na organização, tanto os índices de absenteísmo (ausência no trabalho) quanto de turnover (rotatividade) caem. É bom lembrar que quando se está bem na organização, as chances das pessoas faltarem ou procurarem por outra oportunidade diminui.
8. Quando o profissional administra bem suas emoções, são significativas as chances dele se sentir bem no ambiente de trabalho. Ele não acorda pela manhã constrangido, como se tivesse que ir para um campo de batalha, mas sim para um local onde ele pode exercer sua profissão e ser produtivo para a empresa e, acima de tudo, a si mesmo.
9. A pessoa trabalha o lado emocional melhora significativamente a sua qualidade de vida, uma vez que não permite que acontecimentos sem “importância” a torne um forte candidato a problemas de saúde como, por exemplo, hipertensão, enxaquecas, dores musculares, depressão, entre outros.
10. O profissional que encontra a “vacina” contra o mau humor no trabalho, quando termina o expediente e chega à sua casa, sabe aproveitar bem os momentos com a família, com os amigos ou mesmo, estando sozinho, consegue ler um bom livro ou assistir um filme que o faça dar boas gargalhadas.

5. PROATIVIDADE NA PRÁTICA

Você se considera proativo?

Ser proativo envolve saber analisar o que é possível fazer antes de uma atividade para poder agilizá-la. No trabalho, por exemplo, você se considera organizado?

Fazer planejamentos e criar rotinas ajuda a estabelecer prioridades e concluir as tarefas mais importantes mais rapidamente. Check-list também é uma boa ferramenta que ajuda na organização.

Ter uma postura proativa não somente em relação a sua própria rotina, mas também com a rotina profissional é fundamental para que tudo aconteça da forma mais coordenada e harmônica possível.

Na realidade, ser proativo é fazer o seu melhor, se antecipar às situações e não ser mediano.

Cada um no seu quadrado

Nesse sentido, é preciso tomar cuidado também para não deixar que a sua atitude proativa invada o espaço do outro (daí o porquê de a proatividade estar vinculada ao bom senso). É preciso ser proativo com o que está ao seu controle e, caso perceba situações de outros setores, conversar com a pessoa responsável.

Questão de hábito

A proatividade é um hábito que pode ser estimulado e adquirido. A partir do momento que sua mente se acostuma a agir proativamente, você deixa de lado, automaticamente, posturas mais acomodadas.

Outro ponto para ficar atento na construção de hábitos proativos é a questão das armadilhas que dispersam a sua atenção em coisas que não acrescentam e ainda atrapalham a rotina e a produtividade (como passar muito tempo em redes sociais).

Fonte: <https://megalogica.com.br/cafe-a-dois/proatividade-na-pratica>



Fonte: encurtador.com.br/eqqEH

6. FELICIDADE E INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

O que é Felicidade

Ser feliz é um dos maiores desejos do ser humano e parafraseando o Tim Maia, eu pergunto, onde está essa tal felicidade?

Felicidade é uma sensação de contentamento. Os filósofos relacionam a felicidade com satisfação ou prazer e estudavam qual o comportamento e estilos de vida poderiam motivar, produzir e proporcionar a plena felicidade.

Aristóteles diz que a felicidade não se encontra nos bens exteriores, que diz respeito ao equilíbrio e harmonia da prática do bem.

De acordo com Epiteto, não devemos buscar a felicidade fora de nós, mas dentro, caso contrário, nunca a encontraremos.

Com um olhar mais reflexivo Salomão pondera sobre essa busca e sugeri que a felicidade não está na riqueza, na fama ou no sucesso, pois tudo isso é passageiro, insuficiente, superficial e afirma que esse tipo de busca está relacionado à um coração vaidoso. Diz também que um coração feliz torna pessoas mais bonitas!

Pirro de Élis tem outro ponto de vista e acredita que a felicidade acontece através da tranquilidade.

Já Victor Hugo fala que a suprema felicidade da vida é a convicção de ser amado por aquilo que você é, ou melhor, apesar daquilo que você é.

David Steindl-Rast fala que a gratidão é um caminho para encontrarmos felicidade.

Com uma perspectiva mais contemporânea, Drummond comenta que a felicidade é um estado de espírito transitório por natureza, que temos momentos de plenitude, divinos, celestiais, mas, ao lado disso, tem a rotina, a dor de barriga, a dor de dente, a conta por pagar.

Através do prisma da Inteligência Emocional, Daniel Goleman afirma que a capacidade de identificar os nossos próprios sentimentos, de nos motivarmos e de gerir bem as nossas emoções ajuda nos relacionamentos interpessoais, na automotivação e seguir em frente, mesmo diante de frustrações e desilusões.

A Inteligência Emocional nos auxilia a identificar os gatilhos emocionais e

os sentimentos envolvidos em determinada situação assim como a disciplinar e canalizar nossas reações de forma adequada, motivar e encorajar outras pessoas e a forma que nos relacionamos com o mundo.

Um profissional que tem a Inteligência Emocional desenvolvida normalmente tem maior autoconhecimento, compaixão, empatia, confiança, flexibilidade, resiliência e atitude positiva.

Estudos sobre psicologia positiva sugerem que a compaixão, a empatia, o altruísmo e a atitude positiva produzem a sensação felicidade.

Arrisco compilar todas essas ideias e dizer que felicidade é um sentimento, um estado de espírito, uma cosmovisão, uma atitude de gratidão e a maneira que gerimos as nossas emoções influencia diretamente nesse sentimento.

Termino o texto de hoje afirmando que pessoas felizes normalmente se relacionam com o mundo de forma positiva!

Ditadura da Felicidade

O que a Inteligência Emocional tem a ver com a sua felicidade?

33



Fonte: encurtador.com.br/tvM17

Conforme o texto “POR QUE AS PESSOAS EMOCIONALMENTE INTELIGENTES SÃO FELIZES?” do site escolaamarelinha.com.br:

Ser emocionalmente inteligente é ter a capacidade de balancear e gerir as suas emoções e as dos outros.

Conseguir responder de forma inteligente às próprias emoções e às emoções dos outros sem, com isso, mostrar sinais de frieza e desprezo é a principal característica das pessoas emocionalmente inteligentes.

Mas essas pessoas não são apenas capazes de balancear e gerir as suas emoções e as dos outros, são também mais inteligentes e é isso que prova o livro de Daniel Goldman "Emotional Intelligence Why It Can Matter More Than IQ" (Inteligência Emocional, porque consegue ser mais do que o Q.I., em tradução livre), diz o Huffington Post.

E são estes os motivos pelos quais as pessoas emocionalmente inteligentes são mais felizes:

Têm um maior autoconhecimento e, com isso, apresentam uma maior capacidade de conhecer os próprios limites emocionais e, também, sociais.

Gerem as próprias emoções e sabem quais as que estão em falta e aquelas que tentam ocupar um lugar de destaque, mas que não devem.

São mais sociáveis e não deixam que as suas emoções e as emoções de terceiros interfiram com a vida social. Sabem ainda gerir as suas emoções para lidar em concordância com as emoções de quem lhes é próximo.

Têm maiores níveis de empatia, o que faz com que consigam ligar-se mais facilmente a outras pessoas. E o fato de serem emocionalmente inteligentes faz com que consigam confiar mais na sua intuição quando conhecem uma nova pessoa.

E como criam mais empatia, são também mais ligadas às pessoas, não tendo dificuldade em criar laços e relações. As pessoas emocionalmente inteligentes têm a capacidade de criar laços usando a sua consciência emocional para promover a atividade cognitiva que resultará na compreensão da dinâmica dos outros.



Dentro da inteligência emocional existem diversos fatores que podem te levar a alcançar a felicidade, um deles é sempre admitir seus sentimentos negativos.

Embora a humanidade conte com cada vez mais recursos e se preocupe muito com a saúde do corpo, dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) apontam que as pessoas não estão satisfeitas ou felizes. A entidade aponta que a depressão tem destacado como uma epidemia global, com taxas de suicídio alarmantes: um a cada 40 segundos.

Ser feliz envolve aspectos que variam para cada indivíduo e, quanto mais complexa a sociedade, mais complexa é a definição deste conceito abstrato e subjetivo. Afinal, qual o segredo da felicidade? Confira a seguir algumas ferramentas que podem te ajudar a atingir a tão sonhada felicidade:

Felicidade e Inteligência Emocional

DICAS DE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL PARA ALCANÇAR A FELICIDADE

No texto “Conhecendo a ciência da felicidade”, conforme o site sbie.com.br:

Perdoe seus fracassos

Perdoar os erros do passado é fundamental para ser feliz. Quem não perdoa a si próprio passa a vida se punindo e sabotando seu sucesso. É provado pela ciência que os baixos níveis de perdão estão relacionados à presença de ansiedade, baixa autoestima e depressão.

Arrisque-se

Busque novas experiências, mude a rotina e **saia da zona de conforto!** Muitos sonhos são abandonados porque, em algum momento, as pessoas são dominadas pelo medo. Quantos casais insistem em uma relação que não existe mais amor, mas não conseguem se separar? Ou quantas pessoas que permanecem infelizes no trabalho por medo de ficarem sem dinheiro? Descubra quais são os medos que te paralisam e supere-os.

Admita seus sentimentos negativos

Pessoas felizes sabem que nem tudo são flores e admitem suas emoções e sentimentos negativos. Admitir que você sente raiva, inveja ou medo pode te

tornar mais flexível e permite que você reconheça que a vida é feita de decepções e dificuldades. É impossível viver sem emoções negativas: elas fazem parte da vida e são naturais. Ao aceitá-las, porém, você consegue se abrir para acessar emoções como amor e alegria.

Assuma a responsabilidade

Encontrar culpados é um hábito do ser humano. Para ser feliz, é preciso assumir a responsabilidade por tudo que acontece na sua vida.

Seja flexível

Carregar as mesmas crenças como verdades absolutas faz com que padrões e experiências se repitam inúmeras vezes. Reflita e perceba se os paradigmas que você carrega ainda são úteis para você alcançar seu bem-estar e sua felicidade.

Tenha direção

Quando você não sabe o que quer, qualquer coisa serve. Portanto, em vez de viver sem direção, trace uma rota para sua vida e prepare-se para superar os obstáculos.

Invista em autoconhecimento

Busque, com base em tudo o que você passou e nas experiências que o formaram, seus pontos fortes e suas debilidades. Explorar e valorizar seus aspectos positivos é essencial para melhorar seus pontos fracos.

FELICIDADE NÃO TEM RECEITA PRONTA!!

A busca pela felicidade é uma constante para muitas pessoas e, nesse caminho, há adversidades que afetam cada um de um jeito ao longo da vida.

“Nós não vamos ensinar como ser feliz, mas sim, mostrar os elementos que podem contribuir para uma felicidade mais duradoura, e o bem estar a longo prazo. Tem a felicidade imediata, da diversão, da gratificação imediata e a felicidade que é duradoura. Passa os anos e você continua desfrutando do sabor da sua vitória das suas conquistas”. Sálua Omais

ANEXOS:**1. A tríade do Planejamento Estratégico Pessoal****Missão**

Qual sua missão? O que você veio fazer no mundo? Qual seu propósito? Esse ponto é bastante complexo, mas com as perguntas certas você é capaz de encontrar as respostas. Veja algumas sugestões:

– No que você é bom e faz de olhos fechados? (Exemplo: cálculos, trabalhos manuais, comunicação, planejamento, negociações, cuidar de pessoas)

– Para que as pessoas lhe procuram? (Exemplo: quando precisam desabafar, para resolver um problema, quando precisam se animar, para se acalmar, quando precisam de um conselho, quando precisam de um trabalho manual, para se arrumar)

– De todos os papéis que você desempenha, qual o que você faz com mais facilidade?

– Pelo que você quer ser lembrado? Quais atividades quer deixar como exemplo, quais sentimentos quer deixar nas pessoas?

Analise suas respostas e veja a relação entre elas. Os pontos em comum indicarão seu legado, sua missão de vida e a contribuição que você deixará para o mundo.

Visão

O que você espera de seu futuro? Onde você estará em um, cinco, dez e 25 anos? O que estará fazendo? Quais terão sido suas realizações? Quem terá conhecido? O que terá aprendido?

Explore todas as saúdes da sua vida: física, profissional, familiar, espiritual, social, financeira e intelectual.

Valores

Para descobrir seus valores, siga as três etapas abaixo:

1. *Pergunte-se quais* princípios guiam suas decisões e comportamentos, e descubra o que é importante para você. Talvez seja a liberdade, a integridade, a justiça, a humildade, a generosidade, a autonomia, a

autoconfiança, o reconhecimento, o afeto ou qualquer outra coisa que faça sentido para você. Também pode ser um conjunto de todos esses fatores.

Esses aspectos representam o que você é de fato, e não o que gostaria que as pessoas pensassem a seu respeito. Escolha valores que tenham a ver ao seu caráter, e não com sua reputação.

2. Coloque os valores em ordem de prioridade, e perceba se eles são materiais ou emocionais, individuais ou coletivos.
3. Escreva um parágrafo para cada um dos valores escolhidos. Este é o momento de unir razão e emoção, cabeça e coração. Coloque no papel o motivo de suas escolhas, leia com atenção e reflita.

Nossos Valores são pessoais e intransferíveis, e todas as suas decisões devem ser baseadas neles. Uma atitude em desacordo com seus valores pode causar desconforto, e se isso não acontecer é preciso fazer uma revisão dos seus valores para perceber se algo mudou internamente ou se você está passando por cima de seus valores.

2. IDENTIFICAÇÃO DE TRAÇOS FORÇAS, TRAÇOS FARDOS E TRAÇOS FALTANTES

A identificação de nossos traços forças (nossas qualidades), é fundamental para potencializarmos a superação de os traços fardos que possuímos, superar dificuldades e alcançarmos o equilíbrio e a satisfação pessoal. Liste abaixo os traços que você reconhece em si. É preciso extrema sinceridade, coerência e autodiscernimento. Tenha modéstia para reconhecer o que tem dificuldade de perceber em si – seja positivo ou negativo. Procure identificar também, as qualidades, características e/ou talentos que você gostaria de desenvolver – os traços faltantes.

TRAÇOS FORÇAS	TRAÇOS FARDOS	TRAÇOS FALTANTES

3. TESTE COMPORTAMENTAL - DISC

Preencha as linhas acima de acordo com o seu estilo de comportamento com números de 4 a 1, sendo 4 para o mais representativo e 1 para o menos.

Não pode repetir os valores e a tabela, deve ser preenchida na horizontal, da primeira para a última linha. Não escolha o que você gostaria de ser, mas sim o que você REALMENTE É!

Seja completamente honesto e siga o seu instinto!

	Direcionado		Influente		Estável		Cuidadoso
	Confiante em si		Otimista		Deliberado		Contido
	Aventureiro		Entusiasmado		Previsível		Lógico
	Decisivo		Aberto		Paciente		Minucioso
	Desafiador		Impulsivo		Equilibrado		Preciso
	Incansável		Emotivo		Protetor		Contestador
	Competitivo		Persuasivo		Acomodado		Curioso
	Assertivo		Falador		Modesto		Educado
	Experimentador		Sedutor		Fácil de conviver		Consistente
	Rigoroso		Sensível		Sincero		Perfeccionista
	TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL

D = Tubarão	I = Gato	S = Águia	C = Lobo
40	40	40	40
38	38	38	38
36	36	36	36
34	34	34	34
32	32	32	32
30	30	30	30
28	28	28	28
26	26	26	26
24	24	24	24
22	22	22	22
20	20	20	20
18	18	18	18
16	16	16	16
14	14	14	14
12	12	12	12
10	10	10	10

Resultado Disc

Somar as colunas, para identificar o resultado mais expressivo do seu perfil comportamental.

1º Coluna D (Tubarão): Diretivo: Inacessível, sabe o que quer, não tem paciência, objetivo, um pouco agressivo, não quer perder tempo, pouco detalhista, seguro, decide na hora, prático, vai direto ao assunto.

2º Coluna I (Gato): Interativo: Alegre, sorridente, gostam de chamar atenção, Comunicativos, não gostam de rotinas, variações, impaciente, ansioso, falante, desorganizados, gosta de amigos, busca prazer, inovação, emotivo, usa gírias.

3º Coluna S (Águia): Social: quieto, calmo, tímido, cabisbaixo, fala baixo, não olha nos olhos, lento, individualista, observador, organizado, indeciso, tem dúvidas, inseguro.

4º Coluna C (Lobo): Calculista: Pensa muito, detalhista, analítico, lento, faz muitas perguntas, postura alinhada, organizado, formal.



O que é o Perfil Comportamental?

O perfil comportamental indica a maneira utilizada para decodificar as posturas adotadas por alguém diante de determinados estímulos. Em outras palavras, é uma forma de compreender e identificar qual será a reação do colaborador diante de uma situação específica.

Segundo o **Dicionário Michaelis Online**, a palavra comportamento se refere a um “conjunto de atitudes que refletem o meio social; forma de proceder”. Esse significado tem tudo a ver com o assunto que estamos tratando, afinal, cada indivíduo reage de maneira diferente, a depender da sua personalidade.

Por exemplo: há quem trabalhe melhor e seja mais produtivo sob pressão, enquanto outros preferem fazer tudo antecipadamente e com calma. Ao mesmo tempo, existem pessoas que reagem muito mal a **feedbacks** e/ou têm pouca inteligência emocional para lidar com críticas. Para cada perfil encontrado, é preciso saber trabalhar para extrair seu potencial máximo.

Perceba que a personalidade interfere significativamente na postura do indivíduo. No entanto, suas experiências profissionais e o conhecimento obtido também têm um impacto relevante. Sendo assim, o perfil sofre uma mistura de hard skills (competências técnicas) com soft skills (competências comportamentais).

São esses fatores que fazem um profissional ser completo e adequado para determinado cargo ou função. Como consequência, se ele estiver alocado em um local diferente do esperado, o resultado tende a ser desmotivação e ausência de engajamento com a organização.

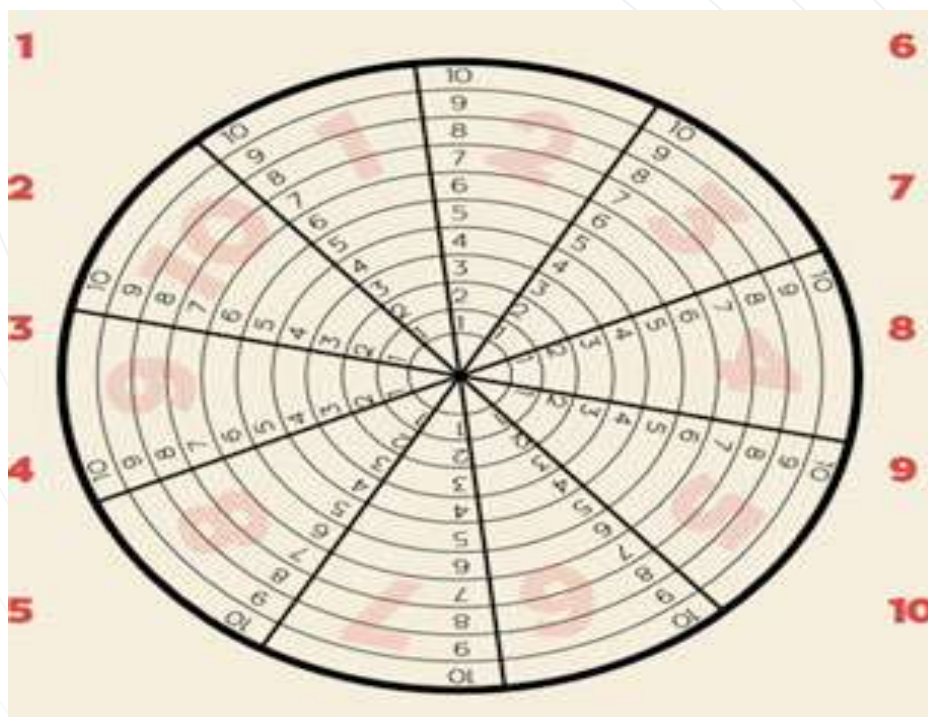
Se ele se mantiver satisfeito com a função que exerce, tende a ficar mais produtivo e executar seu trabalho com mais qualidade, gerando bons resultados e melhorias para a imagem organizacional. É claro que existem muitos outros elementos que aperfeiçoam ou prejudicam esse processo.

Por que analisar os tipos de perfis comportamentais é tão importante?

Se faz necessário compreender que uma mesma pessoa pode se encaixar em mais de um perfil comportamental, essa situação é bastante comum. Por exemplo: um profissional pode ser bastante criativo, mas também ter amplo poder de comunicação com a equipe. Nesse caso, ele se enquadra em mais de um perfil — que veremos a seguir. Ainda assim, uma dessas competências é mais forte e deve ser explorada com mais abrangência.

Se ele for um comunicador, geralmente apresentará uma boa parceria com os colegas. Se também conseguir ser organizado e tomar decisões, tem as **competências de um líder**. No entanto, nem todos nasceram para ser gestores e é a diversidade que torna o ambiente de trabalho mais interessante.

4. RODA DAS COMPETÊNCIAS EMOCIONAIS



1 – AUTOCONHECIMENTO:

2 – FELICIDADE:

3 – AUTOESTIMA:

4 – PACIÊNCIA:

5 – EMPATIA:

6 – AUTOGESTÃO:

7 – AUTONOMIA (autoconfiança):

8 – CRIATIVIDADE:

9 – AUTOCUIDADO:

10 – RELACIONAMENTOS

Fonte: encurtador.com.br/bswNO5 – IKIGAI

5. IKIGAI

O que é propósito?

Qual o seu propósito?

O propósito é a razão da nossa existência, é a força interna que nos motiva a prosseguir. A falta de propósito é o que faz muitas pessoas se sentirem infelizes em suas profissões e na vida em geral.

Os japoneses utilizam o termo Ikigai para se referirem ao propósito de vida. Seu ikigai é a razão pela qual se levanta pela manhã. E, para os japoneses, ter um ikigai claro e definido, gera satisfação, felicidade e uma vida significativa.



O **IKIGAI** Possibilita o entendimento de que as pessoas não são definidas apenas por seus trabalhos e nem como uma obrigação social. Com o **ikigai** em mãos, fica mais fácil refletir sobre como alinhar suas aspirações pessoais e profissionais, seus valores e oportunidades de trabalho. Não é algo trivial: quando o trabalho é motivado por um propósito pessoal e há alinhamento entre seus valores individuais e os valores de uma organização, você fica mais satisfeito e produtivo – o que beneficia todo mundo.

1. O que amo fazer

No primeiro item, está a motivação mais profunda do indivíduo. Questione-se: qual é sua paixão? O que ama? Em outras palavras, pense no conselho de Warren Buffett: o que você faria se não precisasse de dinheiro?

O que você faz bem?

O que você ama fazer?

O que o mundo precisa?

O que te pagariam para fazer?

Todo mundo possui um ikigai. Alguns o encontraram e têm consciência dele, outros o carregam dentro de si, mas ainda o procuram.

O ikigai está escondido em nós, e é necessária uma investigação paciente para chegar até o mais profundo de nosso ser e encontrá-lo.

*"Quem tem um porquê para viver
pode suportar quase todo como"*
(Nietzsche)

O ikigai é a interseção das 4 esferas: PAIXÃO + MISSÃO + VOCAÇÃO + PROFISSÃO.

O que é missão de vida?

Sua missão de vida é um lembrete de quem você é e do impacto que causa no mundo. Faz com que a vida seja completa e feliz, já que a nossa missão estabelece o que fazemos e por que fazemos.

É o que norteia cada uma de nossas atitudes, aprendizados e conquistas. Está relacionada aos nossos talentos, ações e objetivos.

"Honrar sua missão de vida é dar sentido à sua existência"

(José Roberto Marques)

Nós não criamos a nossa missão de vida, nós a descobrimos. Nossa missão está em nossa essência, naquilo que faz de nós únicos e especiais. E a nossa história tem um papel fundamental nisso. Tudo o que vivemos, as experiências que tivemos, as alegrias e frustrações, tudo tem um sentido e significado maior.

Nossa história está à serviço da nossa missão. Se estamos conscientes disso, nosso caminho neste mundo se torna mais leve e próspero.

Escreva os 10 maiores marcos da sua vida

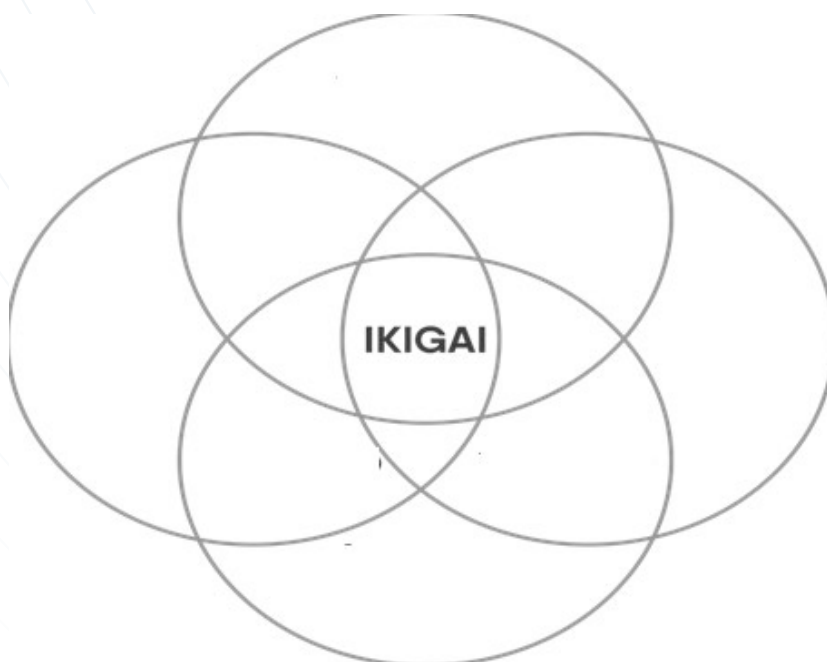
1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Escolha 2 desses marcos e escreva sobre como eles estão relacionados com o seu porquê.

[illegible]

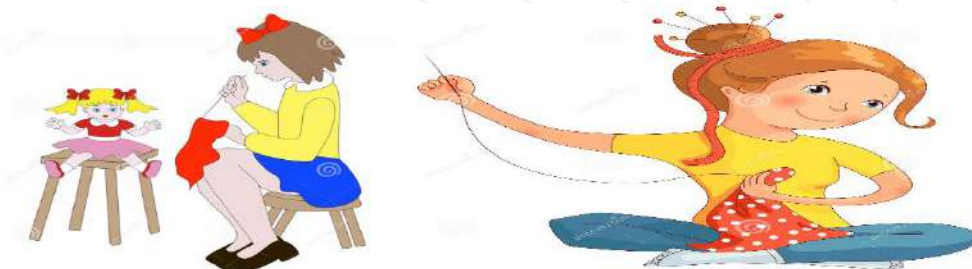


AGORA PREENCHA O SEU IKIGAI



6. COMO TRANSFORMAR TALENTO EM HABILIDADE E COMPETÊNCIA

ESTUDO DE CASO



Fonte: encurtador.com.br/syHZ4

Rosa, desde criança tinha o talento para costura, costurava as roupas de suas bonecas, porém quando adulta continuou costurando da forma que quando criança.

Para que esse talento torne-se uma habilidade, o que precisa Rosa fazer?

Vamos supor que Rosa encontrou o caminho para a habilidade. Para que esse Talento e essa Habilidade torne-se uma Competência, o que precisa ela fazer?

7. TEXTOS REFLEXIVOS USADOS EM SALA DE AULA:

A PEDRA NO CAMINHO

Havia um rei que era muito sábio e não poupava esforços para ensinar bons hábitos a seu povo. Deus dá as coisas boas da vida a quem lida com os problemas por conta própria”, dizia.

Uma noite, enquanto todos dormiam, ele pôs uma enorme pedra na estrada que passava pelo palácio. Depois foi se esconder atrás de uma cerca, e esperou para ver o que acontecia.

Primeiro veio um fazendeiro com uma carroça carregada. “Quem já viu tamanho descuido?” - disse ele “Por que esses preguiçosos não mandam retirar essa pedra da estrada”?

Logo depois, um jovem soldado que não viu a pedra, mas tropeçou nela e se caiu no chão poeirento. Ergueu-se, pegou a espada e enfureceu-se com os preguiçosos que não tiravam a pedra da estrada.

Assim correu o dia.

Todos que por ali passavam reclamavam e resmungavam por causa da pedra colocada na estrada, mas ninguém a tocava, ou seja tirava do lugar.

Finalmente, ao cair da noite, a filha do moleiro por lá passou. Era muito trabalhadora, então disse a si mesma: “Já está quase escurecendo, alguém pode tropeçar nesta pedra a noite e se ferir gravemente. Vou tirá-la do caminho.” E tentou arrastar dali a pedra. Era muito pesada, mas a moça empurrou, e empurrou, até que conseguiu retirá-la do lugar. Para sua surpresa, encontrou uma caixa debaixo da pedra. Ergueu a caixa, estava cheia de alguma coisa. Havia na tampa os seguintes dizeres: **“Esta caixa pertence a quem retirar a pedra.”** Ela abriu a caixa e descobriu que estava cheia de ouro. A filha do moleiro foi para casa com o coração feliz. Quando o fazendeiro e o soldado e todos os outros ouviram o que havia ocorrido, juntaram-se em torno do local na estrada onde a pedra estava. Removeram o pó da estrada com os pés, na esperança de encontrar um pedaço de ouro.

Então disse o rei: com frequência encontramos obstáculos e fardos no caminho. Podemos reclamar em alto e bom som enquanto nos desviamos deles se assim preferirmos, ou podemos erguê-los e descobrir o que eles significam.

A vida é cheia de “pedras”. Cabe a nós removê-las com trabalho e paciência. Escreva, TRÊS situações/ sentimentos/ atitudes que você considera “pedras” na sua vida:

--	--	--

Do “Livro Das Virtudes” - Editora Nova Fronteira

• **OS TRÊS LEÕES**

Numa determinada floresta havia três leões.

Um dia, o macaco, representante dos animais, fez uma reunião com toda a bicharada da floresta e disse: – Nós, os animais, sabemos que o leão é o rei dos animais, mas há uma dúvida no ar: existem três leões fortes.

Quem, dentre eles, deverá ser o nosso rei?

O impasse estava formado.

De novo, todos os animais se reuniram para discutir uma solução para o caso, eles tiveram uma ideia excelente.

O macaco se encontrou com os três felinos e contou o que eles decidiram: –

Bem, senhores leões, encontramos uma solução desafiadora para o problema.

A solução está na Montanha Difícil. – Montanha Difícil? Como assim?

É simples, ponderou o macaco.

Decidimos que vocês três deverão escalar a Montanha Difícil.

O que atingir o pico primeiro será consagrado o rei dos reis.

A Montanha Difícil era a mais alta entre todas naquela imensa floresta.

O desafio foi aceito.

No dia combinado, milhares de animais cercaram a Montanha para assistir a grande escalada.

O primeiro tentou. Não conseguiu.

O segundo tentou. Não conseguiu.

O terceiro tentou. Não conseguiu.

Os animais estavam curiosos e impacientes, afinal, qual deles seria o rei, uma vez que os três foram derrotados?

Foi nesse momento que uma águia com grande em sabedoria, pediu a palavra:

– Eu sei quem deve ser o rei!!!

– A senhora sabe, mas como? – É simples – confessou a sábia águia – eu estava voando entre eles, bem de perto e, quando eles voltaram fracassados para o vale, eu escutei o que cada um deles disse para a montanha.

O primeiro leão disse: – Montanha, você me venceu!

O segundo leão disse: – Montanha, você me venceu!

O terceiro leão também disse: – Montanha, você me venceu, por enquanto! Mas você, montanha, já atingiu seu tamanho final, e eu estou crescendo.

A diferença completou a águia é que o terceiro leão teve uma atitude de vencedor diante da derrota e quem pensa assim é maior que seu problema: é rei de si mesmo.

Moral da história:

Todos nós temos um Leão vitorioso dentro de nós, valente e forte, disposto a enfrentar todos os desafios e adversidades, apto a escalar a mais alta montanha difícil.

Para despertá-lo é preciso...

Agir e Conquistar!

Você ainda não chegou ao limite do seu potencial.

• MILHO DE PIPOCA

Rubem Alves

“Milho de pipoca que não passa pelo fogo continua a ser milho para sempre.” Assim acontece com a gente. As grandes transformações acontecem quando passamos pelo fogo. Quem não passa pelo fogo, fica do mesmo jeito a vida inteira. São pessoas de uma mesmice e uma dureza assombrosa. Só que elas não percebem e acham que Seu jeito de ser é o melhor jeito de ser. Mas, de repente, vem o fogo. O fogo é quando a vida nos lança numa situação que nunca imaginamos: a dor. Pode ser fogo de fora: perder um amor, um filho, o pai, a mãe, o emprego, entre outras coisas. Pode ser fogo de dentro: pânico, medo, ansiedade, depressão ou sofrimento, cujas causas ignoramos. Há sempre o recurso do remédio: apagar o fogo! Sem fogo o sofrimento diminui. Com isso, a possibilidade da grande transformação também. Imagino que a pobre pipoca, fechada dentro da panela, lá dentro, cada vez mais quente, pensa que sua hora chegou: vai morrer.

Dentro de sua casca dura, fechada em si mesma, ela não pode imaginar um destino diferente para Si. Não pode imaginar a transformação que está sendo preparada para ela. A Pipoca não imagina aquilo de que ela é capaz. Aí, sem aviso prévio, pelo poder do fogo a grande transformação acontece: BUM!

E ela aparece como uma outra coisa completamente diferente, algo que ela Mesma nunca havia sonhado. Bom, mas ainda temos o piruá, que é o milho de Pipoca que se recusa a estourar. São como aquelas pessoas que, por mais que o fogo es quente, se recusam a Mudar. Elas acham que não pode existir coisa mais maravilhosa do que o jeito delas serem.

O orgulho e o medo são as duras cascas do milho que não estoura. No entanto, o destino delas é triste, já que ficarão duras a vida Inteira. Não vão se transformar na flor branca, macia e nutritiva. Não vão dar alegria para ninguém.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARBOSA, Christian. A tríade do Tempo. Rio de Janeiro: Elsevier Editora LTDA.
- ESTES, Clarissa Pinkola. Mulheres que correm com os lobos. Rio de Janeiro: Rocco, 1995.
- GARDNER, Howard. Inteligências Múltiplas - Ao Redor Do Mundo. Artmed. 2010.
- GOLEMAN, D. Inteligência Emocional. A teoria revolucionária que define o que é ser inteligente. Rio de Janeiro: Objetiva, Tradução revista em 2001 do original 1995.
- GOLEMAN, D. Inteligência ecológica. o impacto do que consumimos e as mudanças que podem melhorar o planeta. Rio de Janeiro: Campus, 2009.
- GOLEMAN, D. Sengé, Peter. O foco triplo. Rio de Janeiro: Ed. Objetiva, LTDA.
- SELLINGAN, Martin E. P. Florescer. Uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar. Rio de Janeiro, RJ: Objetiva, 2012.
- WALTON, David. Inteligência Emocional – Guia Prático. Porto Alegre: Ed. L&PM, 2016.

FILMES

- UM Senhor Estagiário. Direção de [Nancy Meyers](#). EUA: Warner Bros, 2015.
- DUAS Vidas. Direção de [Jon Turteltaub](#). EUA: Disney, 2000.
- UMA Mente Brilhante. Direção de [Ron Howard](#). EUA: Imagine Entertainment, 2001.
- UMA Verdade Inconveniente. Direção de Davis Guggenheim. EUA: Lawrence Bender Productions Participant Productions, 2006.
- CLICK. Direção de Frank Coraci. EUA: Revolution Studios, Happy Madison, Original Film, 2006.
- ERIN Brockovich. Direção de Steven Soderbergh. EUA: Jersey Films, 2000.
- PODER Além da Vida. Direção de [Victor Salva](#). EUA/Alemanha: Universal, 2006.
- A VIDA em Preto e Branco. Direção de Gary Ross. EUA: Larger Than Life Productions, 1998.
- HOMENS de Honra. Direção de George Tillman, Jr. EUA: Fox Home Entertainment, 2000.
- O FEITIÇO do Tempo. Direção de Harold Ramis. EUA: Columbia Pictures, 1993.
- MÃOS Talentosas: A História de Ben Carson. Direção de David A. Rosemont. EUA: Sony Pictures Television, 2009.
- ESCRITORES da Liberdade. Direção de [Jon Turteltaub](#). EUA: Disney, 2000.
- DIVERTIDA Mente. Direção de [Jon Turteltaub](#). EUA: Disney, 2000.
- O ENIGMA de Kaspar Hauser. Direção de [Jon Turteltaub](#). EUA: Disney, 2000.

LINKS PESQUISADOS

- <https://www.google.com.br/faltou especificar o título>.
- <https://www.sbcoaching.com>. Especificar título.
- <https://pt.linkedin.com/especificar título>
- <https://www.roberthalf.com.br/Especificar título>.
- <https://www.carlosmartins.com.br/faltou especificar o título>.
- <https://www.ibccoaching.com.br/faltou especificar o título>.

AS DIFERENÇAS entre personalidade e comportamento. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/diferencas-entre-personalidade-comportamento/>>. Acesso em: out.2021.

BARONE, Suellen. O que a Inteligência Emocional tem a ver com a sua felicidade? Disponível em: <<https://www.somostodosum.com.br/clube/artigos/autoconhecimento/o-que-a-inteligencia-emocional-tem-a-ver-com-a-sua-felicidade--47048.html>>. Acesso em: out.2021.

BISPO, Patrícia. Devemos controlar as emoções no trabalho? Disponível em: <<http://textosedicas.blogspot.com/2011/02/devemos-controlar-as-emocoes-no.html>> Acesso em: out.2021.

CONHECENDO a ciência da felicidade. Disponível em: < <https://www.sbie.com.br/blog/conhecendo-ciencia-da-felicidade/>>. Acesso em: out.2021.

CORTELLA, Mario Sergio. Qual a diferença entre motivação e estímulo? Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=zG7y7gT9AV8>>. Acesso em: out.2021.

POR QUE as pessoas emocionalmente inteligentes são felizes? Disponível em: <<https://escoladainteligencia.com.br/por-que-as-pessoas-emocionalmente-inteligentes-sao-felizes/>>. Acesso em: out.2021.

SBIE. Conhecendo a “ciência da felicidade”. Disponível em: <https://www.sbie.com.br/blog/conhecendo-ciencia-da-felicidade/>. Acesso em: out.2021.

SENTIMENTO: 17 tipos encontrados no ser humano, explicados e mais uma lista para ajudar você a expressá-los melhor. Disponível em: <<https://psico.online/blog/sentimento-17-tipos-de-sentimentos-do-ser-humano/#:~:text=Sentimentos%20negativos,los%20e%20extrair%20um%20aprendizado>>. Acesso em out.2021.

SELUQUE, Luciana Lu. Felicidade e Inteligência Emocional. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/felicidade-e-intelig%C3%Aancia-emocional-pmo-cp-blackbelt>> Acesso em: out.2021.

SENTIMENTO: 17 tipos encontrados no ser humano, explicados e mais uma lista para ajudar você a expressá-los melhor. Disponível em: <https://psico.online/blog/sentimento-17-tipos-de-sentimentos-do-ser-humano/>. Acesso em: out.2021.

TALENTO: significado, tipos e como identificar o seu. Disponível em: <<http://jdoconsultoria.com.br/talento-significado-tipos-e-como-identificar-o-seu/>>. Acesso em: out.2021.

TONHATI, Wendy. Felicidade não tem receita pronta, mas vira disciplina para ser estudada em sala. Disponível em: <<https://www.campograndenews.com.br/lado-b/faz-bem/felicidade-nao-tem-receita-pronta-mas-vira-disciplina-para-ser-estudada-em-sala>>. Acesso em: out.2021.

SOBRE A AUTORA

Maria Alexandra Machado Wanderley Melo é analista em Gestão Autárquica /Fundacional – Fundação de Atendimento Socioeducativa – FUNASE. Função Atual: Assessora Técnica de Gestão de Pessoas – FUNASE. Graduada em Pedagogia – Faculdade Frassinetti do Recife – FAFIRE. Psicóloga Clínica – Faculdade de Ciências Humanas de Olinda – FACHO. Pós-graduada em Psicologia Organizacional e do Trabalho – FAFIRE. Especialista em Psicologia do Trânsito - Faculdade de Ciências Humanas – ESUDA. Profissional com experiência de mais de 35 anos nas áreas de: Atendimento Socioeducativo, Gestão de Pessoas, Desenvolvimento Comportamental, Professora em Instituições privadas. Instrutora dos Cursos Presenciais do Centro de Formação dos Servidores e Empregados Públicos do Estado de Pernambuco - CEFOSPE: Inteligência Emocional, Relações Interpessoais, Motivação e Liderança, Ética e Cidadania, Autoliderança e Marketing Pessoal e Dinâmica de Grupos nas Organizações, Resiliência na Prática. Tutora em EAD: Inteligência Emocional, Relações Interpessoais, Motivação e Liderança na Administração Pública, Ética e Cidadania. Conteudista: Motivação e Liderança e Autoliderança e Marketing Pessoal, Programa para Aposentadoria – Módulo IV - Identificação de Talentos e Habilidades. Instrutora das Capacitações Introdutórias e formações Continuadas para os servidores da FUNASE. Palestrante na área de Desenvolvimento Comportamental em empresas e Órgãos públicos. Professora da Faculdade Esuda – Pós-Graduação com a disciplina: Psicologia Social Aplicada ao Trânsito.

Secretaria de
Administração

