



**MÉTODO**

**ACLIVE**



**DANIELA  
GROLI**

RH ESTRATÉGICO E  
GESTÃO DE CARREIRA



# QUEM SOU EU

Sou encantada pelo (auto) desenvolvimento. Acredito que o sucesso da nossa performance pessoal e profissional sempre começa no autoconhecimento. Sou apaixonada por desenvolver pessoas, por dar sentido às carreiras e aos propósitos empresariais. Amo poder fazer com que as pessoas enxerguem sentido onde não viam antes.

Após anos conduzindo diversas pessoas no encontro de seu propósito, crescimento profissional e sentido para sua carreira, identifiquei que todos os processos que eu conduzi seguiam um padrão. Não necessariamente na mesma ordem, mas existem etapas chaves, as quais entendo que sejam essenciais e necessárias para que você possa transcender na carreira e alcançar o tão almejado sucesso profissional.

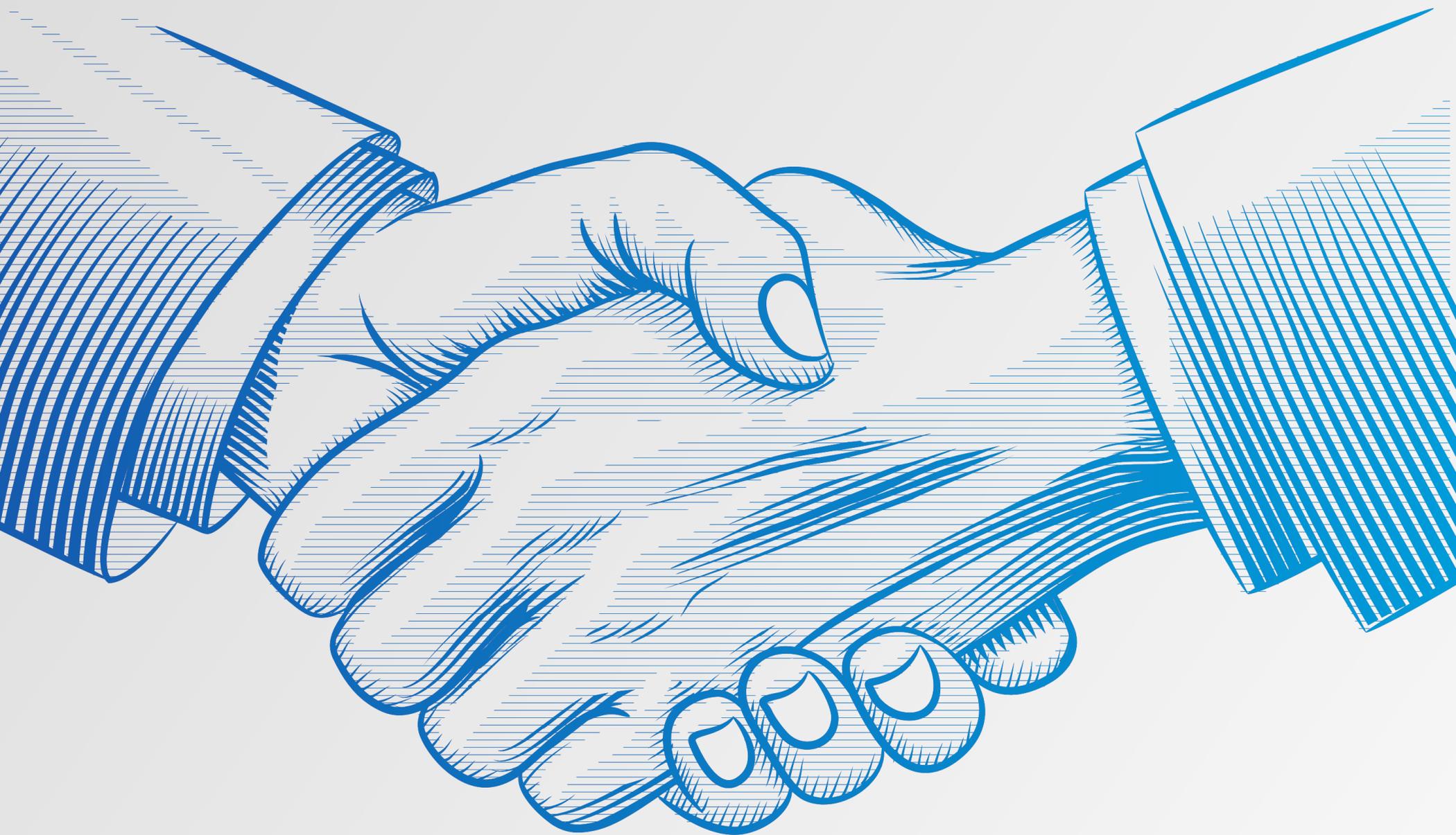


# **1º ASSIMILAR CRESCIMENTO**

É importante entendermos o significado do trabalho na sua vida, o que você aprendeu em casa e quais foram as crenças que você recebeu sobre o trabalho?

A origem da palavra trabalho deriva do latim *tripalium* ou *tripalus*, que era utilizado para trabalhos rurais. Com o tempo, foi utilizado para torturar escravos e pessoas que não tinham dinheiro para pagar impostos. Se você perceber a origem da palavra e do trabalho em si, de fato, traz significados extremamente negativos, em outras palavras, trabalhar era necessário e não uma escolha. As pessoas não tinham que gostar de trabalhar, elas deveriam trabalhar, independente do gostar.





Com o avanço tecnológico e o fácil acesso à informação somando ao adoecimento de pessoas no ambiente de trabalho, deu início à busca pela felicidade no trabalho.

Aos poucos, as pessoas começaram a se envolver e se dedicar para atividades que lhes interessavam, e estudos científicos começaram a explicar que “Pessoas felizes produzem mais”, então, ambos os lados teriam ganhos, funcionários e empresários.

Hoje temos mais consciência de que um trabalho que não nos traz sentido e bem-estar é um peso e nos adoece, do que antigamente. Claro que, é bem importante não romantizarmos o trabalho, TODA e QUALQUER função tem seus desgastes, seus desmotivadores e sua sobrecarga, independente de qual patamar de carreira estivermos, por isso é importante desenvolvermos algo que gostamos, fica mais fácil de nos motivar nas horas em frente ao computador.





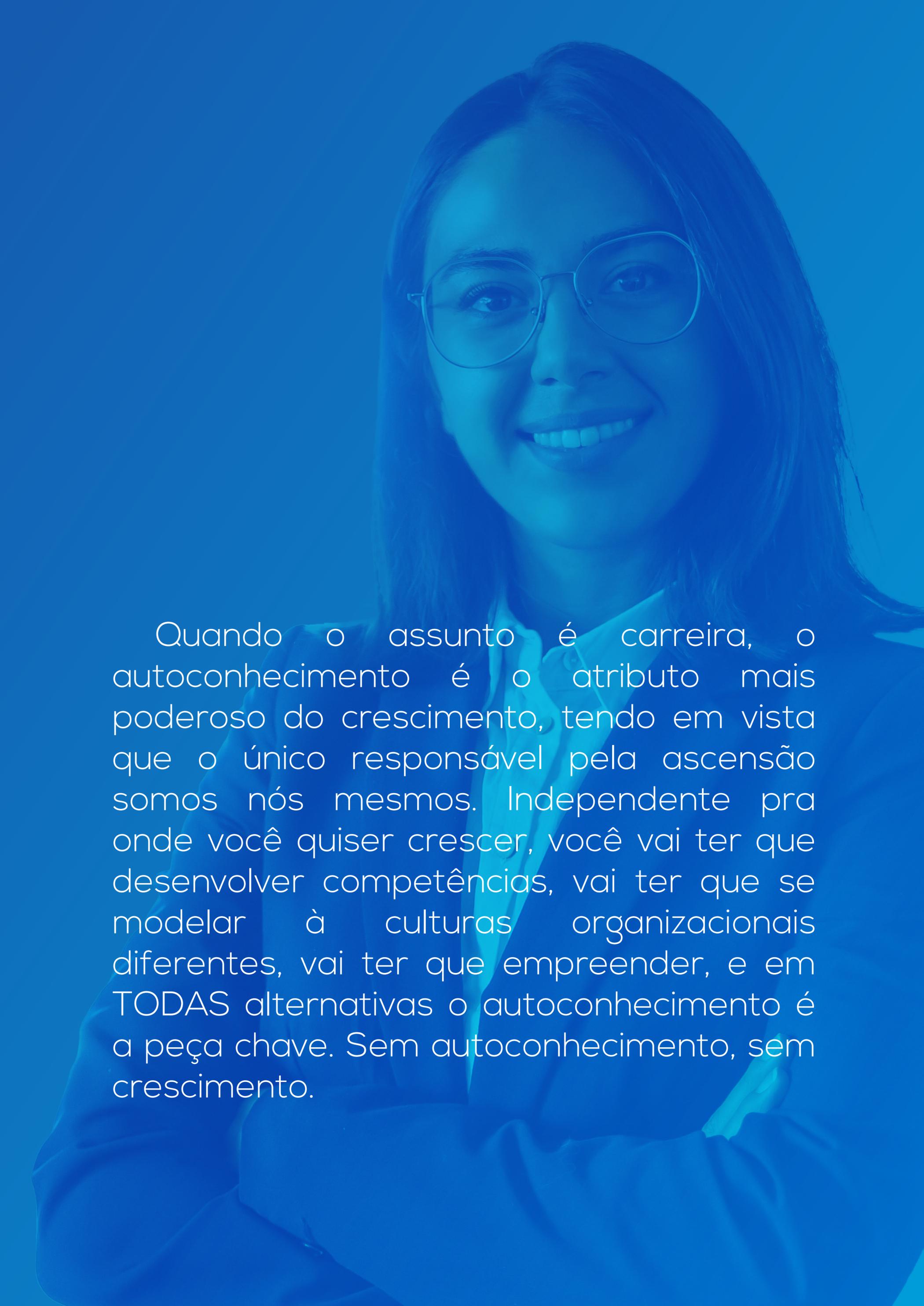
**2º CONSTRUIR  
AUTOCENHECIMENTO**



O autoconhecimento, segundo a psicologia, significa o conhecimento de um indivíduo sobre si mesmo. A prática de se conhecer melhor faz com que uma pessoa tenha controle sobre suas emoções, independentemente de serem positivas ou não.

Tal controle emocional provocado pelo autoconhecimento pode evitar sentimentos de baixa autoestima, inquietude, frustração, ansiedade, instabilidade emocional e outros, atuando como importante exercício de bem-estar e ocasionando resoluções produtivas e conscientes acerca de seus variados problemas.

Percebo que alguns autores dividem autoconhecimento entre pessoal e profissional. Quanto mais profundidade você tiver no seu autoconhecimento, mais bem-sucedido você será a nível de resiliência, inteligência emocional, relacionamentos no geral e outras competências, indiferente o âmbito que você estiver, seja profissional e familiar/pessoal.



Quando o assunto é carreira, o autoconhecimento é o atributo mais poderoso do crescimento, tendo em vista que o único responsável pela ascensão somos nós mesmos. Independente pra onde você quiser crescer, você vai ter que desenvolver competências, vai ter que se modelar à culturas organizacionais diferentes, vai ter que empreender, e em TODAS alternativas o autoconhecimento é a peça chave. Sem autoconhecimento, sem crescimento.

# **3º LIDERAR PROPÓSITO**

No gerenciamento de carreira e crescimento profissional descobrir o nosso propósito e intenção em desempenhar as atividades profissionais que escolhemos nos dá mais segurança e determinação ao seguir o caminho decidido. Surgirão dúvidas, com certeza, mas com o propósito definido decisões serão tomadas com maior planejamento e assertividade.

Certa vez li que na ideia de um barco sem rumo, o propósito na vida profissional funciona como um farol que nos ajuda nas tomadas de decisões e na caminhada pela via capaz de nos gerar realização dentro e fora do trabalho.

Sendo assim, o propósito "transforma" a sobrecarga e noites a dentro em desafios a serem superados e objetivos traçados, sem contar que, com o tempo você vê a obra inteira, você começa a perceber onde e como o seu trabalho a sua mão agregou na vida de outras pessoas.

O propósito pode ser desde algo que nos motive a realizar e a ressignificar nossas tarefas do dia a dia, ver o trabalho como algo grandioso - como parte da nossa vida - ou ainda como algo capaz de fazer com que nossa atividade signifique algo muito maior do que apenas cumprir com as demandas da nossa rotina profissional.



# **4º INVESTIR EM COMPETÊNCIAS**

O termo competências tem crescido muito nos últimos anos, com o avanço tecnológico e com o desejo de crescer na carreira esse termo ficou mais conhecido.

Quando desenvolvemos uma atividade ou uma função, ela exige que tenhamos algumas competências para que possamos performar melhor, para que possamos render melhor na função.



Em suma, competências referem-se a um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) que caracterizam as aptidões de uma pessoa para cumprir determinadas tarefas.

• **Conhecimento** é o conjunto de saberes teóricos que uma pessoa tem. É o resultado de experiências pessoais e profissionais, formação acadêmica e estudo não-formal e está muito ligado à vontade que as pessoas têm de aprender.

• **Habilidade** é a capacidade de colocar em prática o conhecimento adquirido, ou seja, é saber fazer. Sem conhecimento é difícil desenvolver habilidades para executar as tarefas.

• **Atitude** é o saber ser, ou seja, tomar iniciativas para querer mudar o ambiente organizacional. Quando falamos em mudança não significa dizer que o ambiente está ruim, mas sim que há uma vontade para que ele continue melhorando.

No mundo atual, são separadas com termos mais atualizados: soft skills e hard skills.

**Soft skills** é o termo em inglês utilizado para conceituar as características comportamentais, de caráter subjetivo, que caracterizam o indivíduo e impactam a rotina de trabalho. Elas geralmente aparecem no formato de características que remetem à personalidade e não são mensuráveis. Ex: inteligência emocional, trabalho em equipe, resiliência.

**Hard Skills** são todas as habilidades técnicas que desenvolvemos ao longo da nossa trajetória profissional. Na maioria das vezes, esse tipo de habilidade é adquirido através de uma educação formal e treinamento. Geralmente são bastante específicas e de possível mensuração. Ex.: excel avançado, informática básica, graduação, curso técnico.



Após mapear, mãos à obra.

**VAMOS  
DESENVOLVER!**

**5º**

**VENCER  
DESAFIOS**

# ***Crenças***

Desde a infância, nós vamos coletando informações (inconscientemente, na maioria das vezes) e experiências que vão bordando o nosso sistema mental de crenças. Sofremos adequações desde pequenos por parte de nossos pais, recebemos deles influências de experiências que foram vividas em um passado, o que afeta diretamente em nossa constituição.

A maioria das nossas crenças, sejam elas positivas ou negativas, surgem e se instalam em nossa psique, em geral, até os 7 anos de idade. Com o passar dos anos, acontecimentos podem ocorrer e modificar algumas dessas crenças construídas, mas é bem possível que a maior parte das crenças criadas se mantenham com a mesma emoção e significado de quando foram adquiridas.

Além de nossos pais, escolas e sociedade também são fortes influenciadores em nosso sistema de crenças. Porém, os pais ou aqueles que estão diretamente envolvidos na nossa criação geralmente são aqueles que exercem maior influência na formação do sistema de crenças. E passam a serem reforçadas, na medida em que vivemos em outras circunstâncias (escola, sociedade e outros grupos).



# ***Quero mudar e agora?***

## ***Medo!***

Existem duas frentes cruciais no crescimento de carreira e é nelas que existem as falhas: medo da exposição e da tomada de decisão.

O medo da exposição segue 99,9% das pessoas que conduzi em empresas e nos processos de carreiras. As pessoas têm muito medo do que os outros vão pensar ou falar. Mas o que elas não sabem é que as pessoas vão pensar de qualquer jeito e é natural que as pessoas tenham uma opinião sobre algo. precisamos amadurecer em relação a isso. O que não pode acontecer é que o medo de se expor seja um impeditivo no crescimento, porque pra você crescer você **PRECISA** protagonizar, se expor, e falar o que pensa.

# 6<sup>o</sup> EVOLUÇÃO FINAL

**Olha só, você chegou ao final desse ebook, e se você colocar ele em prática, vai desenvolver e avançar muito na sua carreira.**

Toda mudança e evolução leva tempo para ser alcançada, por isso, é muito importante que você comece, sem a perspectiva e expectativa de grandes mudanças, de super crescer e performar maravilhosamente bem, porque isso não vai acontecer.

Você vai errar muito, você vai escolher caminhos errados, mas vai saber que eles são errados porque passou por lá, por isso vai testar outras e vai saber qual deles é o correto a ser seguido.



Por isso é importante,  
**pequenos passos, mas  
consistentes, planejados.**

**CRESCER DEMORA!**





**DANIELA  
GROLI**

RH ESTRATÉGICO E  
GESTÃO DE CARREIRA



**@danielagrolli**