



Unidade 4

TRABALHO EM EQUIPE

Objetivo:

- Compreender o que é trabalho em equipe;
- Aprender sobre como fazer networking;
- Despertar a capacidade de ser resiliente diante dos desafios.

Conteúdo programático:

- O Diversidade de gerações;
- Trabalho em equipe;
- Networking - Estabelecer e utilizar contatos;
- Resiliência a capacidade de se reinventar.

INTRODUÇÃO

O trabalho em equipe é importante para alcançar determinado objetivo dentro de uma empresa, para isso, precisa-se da colaboração de todos os envolvidos (BANOV, 2019). Dessa forma, o trabalho em equipe é constituído por um conjunto de pessoas que apresentam uma combinação de habilidades e características diferentes, tornando-o todo mais completo para atingir os objetivos desejados (GRACIOSO, 2009; BANOV, 2019).

O que se observa nas organizações é que algumas pessoas têm maior facilidade no trabalho em equipe do que outras (GRACIOSO, 2009). Relacionar-se com os colegas de trabalho exige um tipo de inteligência que pode ser desenvolvida. O treinamento voltado ao trabalho em equipe é fundamental para o sucesso de um grupo, ao qual deve focar no autoconhecimento de cada um que compõem a equipe.

Dessa forma, o trabalho em equipe correlaciona as características das pessoas e divide funções em prol de um objetivo comum (GASSENFERTH; MACHADO; KRAUSE, 2013). Ao qual possui como base a colaboração e consiste em trabalhar em conjunto para atingir uma determinada meta, e não se trata apenas de um grupo de pessoas trabalhando juntos (GRACIOSO, 2009).

Diante do exposto, o trabalho em equipe também é importante para fazer network. A network é uma ferramenta poderosa, que ajuda quem deseja progredir na empresa na qual trabalha, como também, para quem quer entrar no mercado de trabalho (NEUBURGER, 2011; WHITE, 2012). Para Chiavenato (2013), é necessário e importante criar vínculos profissionais.

Os vínculos devem ser construídos de forma natural. Independentemente de qual tipo seja o seu trabalho, a network traz inúmeros benefícios e vantagens para quem quer se destacar no mercado e ser reconhecido por sua profissão (WHITE, 2012; CHIAVENATO, 2013). Com os avanços nas tecnologias digitais, esse processo ficou mais fácil, e hoje, é possível conhecer pessoas dos mais diversos lugares e comunidades com apenas alguns cliques.

Todo trabalho em equipe possui diversidade, e com essas, vem as adversidades, saber lidar com pessoas é uma das grandes habilidades dos líderes, pois precisa de muita determinação e resiliência para enfrentar alguns contratemplos. A resiliência, é a capacidade de uma pessoa trabalhar enfrentando as diversidades que surgem no caminho (BARBOSA, 2006; MACHADO; DAVIM, 2019). Quanto mais resiliente é alguém, mais forte e preparado estará para lidar com as adversidades da vida (BARBOSA, 2006). Indivíduos que se tornam resilientes possuem a capacidade de acreditar em si mesmos e são mais independentes e confiantes para lidar com os desafios que surgem ao longo da vida.

1 DIVERSIDADE DE GERAÇÕES

Uma geração pode ser entendida como um grupo de indivíduos que nasceram nos mesmos anos, e conseqüentemente, viveram os mesmos acontecimentos sociais

significativos. Para compreender como uma geração se diferencia da outra, é só perceber como cada uma delas forma um conjunto de crenças, valores e prioridades (KUPPERSCHMIDT, 2000).

As gerações podem ser entendidas como um fenômeno social, pois são integrantes de acontecimentos históricos que influenciaram profundamente os valores e a visão do mundo em seu período. As gerações possuem como características comportamentos, ações e situações observadas em determinadas sociedades, organizações e grupos ou período histórico específico (CHIUZI et al., 2011). A seguir, é apresentado a classificação das diferentes gerações.

As diferentes Gerações

Geração dos baby boomers (nascidos entre 1943 a 1964): Uma Geração nascida em uma época ausente de tecnologia. Surgiu após o término da segunda guerra mundial. Os jovens desta época vivenciaram o início da guerra fria e do Vietnã (SANTOS, 2011).

Caracterizam-se por serem, motivados, otimistas e viciados em trabalho, competitivos, disciplinados e obedientes (BEVILACQUA et al., 2016). As pessoas dessa geração foram condicionadas em um ambiente corporativo onde a liderança era sinônimo de controle. Eram leais, focados nos resultados e mantinham um alinhamento e compromisso com a missão da empresa, valorizando o status e ascensão profissional. Devido a ansiedade de se atingir objetivos profissionais, a qualidade de vida não era preservada, ficando em segundo plano (SANTOS et al., 2011).

Geração X (nascidos entre 1965 e 1976): Tiveram sua vida transformada pela globalização, pela carreira profissional do pai da mãe e pelos computadores. Esta geração valoriza a flexibilidade, um estilo de vida equilibrada e buscam a satisfação no trabalho. Estimam muito a família e os relacionamentos (ROBBINS, 2006).

São comprometidos com os objetivos da empresa e são pouco conhecedores de novas tecnologias. Essa geração conhecida como os filhos da Geração Baby Boomers, são conservadores, valorizam a família, são positivistas e autoconfiantes, cumprem os objetivos e não os prazos além de serem muitos criativos (OLIVEIRA, 2010).

Geração Y (nascidos entre 1977 a 1997): É a geração multitarefas, conseguem fazer várias coisas ao mesmo tempo, estão sempre conectados a novas tecnologias e novas tendências. Para Lancaster e Stillman (2010) a Geração Y pode conversar, mandar SMS e twitar de forma incessante sobre o que faz no trabalho.

Essa geração dentro de uma organização possui elevada autoestima e são comprometidos com seus valores, são fascinados por desafios e querem fazer tudo a sua maneira. Gostam de correr atrás, buscar soluções, estar envolvidos em qualquer situação importante dentro da organização, para se sentir membro capaz, o que eleva sua autoestima profissional. São conhecedores de tecnologias inovadoras no mercado, e gostam de desafios. Não toleram serem “robôs” dentro de uma organização, fazer todo dia o mesmo trabalho é desmotivador para essa geração. Valorizam e priorizam as relações humanas, gostam de estar com os amigos, com a família, fazem o que gostam e que acreditam ter sentido (OLIVEIRA, 2011).

+ Geração Z (nascidos entre 1998 a 2010): São conhecidos como nativos digitais, pois são muito familiarizadas com a internet, cresceram brincando com aparelhos digitais. Estão sempre em busca de atualizações mais avançadas. Seus melhores amigos estão a quilômetros de distância, enquanto seu amigo mais próximo é considerado muitas vezes um estranho. É a geração das redes sociais, fazem várias coisas ao mesmo tempo, e são inteiramente ligados à tecnologia, fazem muitos amigos virtuais. São pessoas individualistas, dependentes das tecnologias, são impacientes, não conseguem esperar, tudo tem que ser na hora (TAPSCOTT, 2010).

As características desta geração são peculiares e definem estes seres da maneira como se relacionam com suas diversidades de formas e ideias devido ao seu vínculo pré-estabelecido no Mundo Virtual. Essa geração na era digital está totalmente pronta para uma relação com qualquer componente eletrônico e tecnológico. Devido a isso, estão ligados a tudo ao seu redor, olham a televisão, ficam no celular, no computador entre outras coisas, simultaneamente” (SILVA; BORGES, 2013).

Geração ALPHA (geração surgiu a partir de 2010): É a terceira geração da era digital. surgiu com uma variedade de formas de educação existentes, sendo auxiliados pela flexibilidade da tecnologia, o que acaba gerando uma aceleração muito maior no seu processo de desenvolvimento (MENETTI, 2013).

De acordo com McCrindle e Wolfinger (2009), é uma geração mais educada, pois começaram a frequentar a escola mais cedo e irão estudar por muito mais tempo do que as gerações anteriores. A Geração Alpha, possui mais recursos materiais que as gerações anteriores devido aos seus pais começarem a criar uma família mais tarde. Essa geração será de filhos de pais mais bem sucedidos e com menos irmãos, serão mais materialistas e focados em tecnologia, já que terão mais opções de produtos eletrônicos ao seu dispor.

Essa mistura de gerações é comum dentro das organizações, por isso torna-se tão complexo discutir sobre o assunto. Cabe aos responsáveis de cada departamento, gestores e líderes lidar com essas diferenças, estabelecendo requisitos básicos para os colaboradores envolvidos trabalhar em equipe (CHIAVENATO, 2009).

As diferenças e as convivências de gerações que está se dando atualmente no mesmo ambiente de trabalho, faz com que seja necessário inovação, criatividade e flexibilidade nas tarefas próprias da gestão de pessoas, para gerir tal convívio. As diferenças entre as gerações têm representado um desafio aos atuais líderes em relação às práticas de liderança, a fim de que possuam eficácia sobre essas gerações (SOARES, 2009).

2 TRABALHO EM EQUIPE

Equipe é um grupo de pessoas organizado para atingir determinado objetivo. A atuação em equipes é fundamental para o alcance de um diferencial competitivo no mercado e para a manutenção de alto desempenho organizacional. Uma equipe

deve cooperar e não competir, deve ser um time, e não um grupo para o alcance de um objetivo em comum (GASSENFERTH; MACHADO; KRAUSE, 2013).

Equipes de trabalho são tipos especiais de grupos caracterizados pelo comprometimento e envolvimento dos seus integrantes independentemente do seu tipo de formação. Em uma equipe, a cooperação acontece naturalmente e nota-se a integração de habilidades e competências dos seus componentes. O próprio desenvolvimento do trabalho envolvendo os integrantes da equipe é o fator motivacional. A equipe não comporta dentro dela ditadores, competidores e individualistas. O líder compartilha a liderança com os seus liderados (BANOV, 2019).

Ao conduzir uma gestão democrática e participativa, o líder incentiva os membros de sua equipe a participarem de tomadas de decisões e garante a priorização de atividades, em uma verdadeira gestão colaborativa. Concede autoridade para a realização de atividades que lhe pertencem para serem cumpridas no prazo estipulado e o subordinado aceita as responsabilidades e as realiza efetivamente, podemos dizer que o poder está sendo partilhado. A equipe se sente empoderada e motivada a superar desafios e a dar o melhor de si (GOLD, 2019).

Primeiro, é importante entender que trabalho em equipe é diferente de trabalho em grupo e a principal questão é que o objetivo do primeiro é resultado de uma ação coletiva e o do segundo é resultado do compartilhamento de informações individuais. Na equipe, as habilidades e competências são conscientemente complementares; nos grupos, são aleatórias e variadas. Outro aspecto importante é que, nos grupos, cada participante tem responsabilidade somente sobre as suas tarefas, já na equipe há também a responsabilidade mútua (GRACIOSO, 2009).

Definimos como equipes duas ou mais pessoas que se reúnem em torno de um propósito comum e que são responsáveis por resultados. Com frequência, grupos de trabalho são chamados de equipes, mesmo que não tenham desenvolvido um propósito comum e uma responsabilidade mútua. Isso pode levar a resultados decepcionantes e à crença de que as equipes não funcionam bem. Um conjunto de indivíduos trabalhando na mesma tarefa não constitui necessariamente uma equipe. Eles têm o potencial para se tornar uma equipe de alto desempenho quando ficarem esclarecidos seu propósito, suas estratégias e suas responsabilidades (BLANCHARD, 2019).

Isso quer dizer que o resultado da equipe é o resultado do trabalho individual e ao mesmo tempo conjunto de cada um de seus componentes, pois há uma profunda interdependência entre as pessoas e suas competências. Na equipe, os componentes compreendem seus objetivos e estão engajados em alcançá-los de forma compartilhada, aumentando o desempenho individual e organizacional. O participante de uma equipe reconhece e aceita as competências complementares, foca o resultado da equipe, entende e aceita a liderança situacional, respeita os colegas e cumpre os prazos definidos (GRACIOSO, 2009).

As pessoas são diferentes e essas diferenças são decorrentes da personalidade e apresentam um grande impacto na realização de suas atividades. Cada ser humano é único. A personalidade se refere ao conjunto de fatores físicos, psicológicos e emocionais em contato com outro conjunto como condições de trabalho, liderança,

equipe, que são apenas alguns dos vários fatores que vão influenciar na realização de uma atividade e fazer com que a pessoa se sinta realizada. É importante que o gestor reconheça a importância das diferenças individuais, para que possa elaborar estratégias quanto às contribuições de cada membro de sua equipe. Para tanto, é necessário reconhecer a importância da personalidade nas organizações (BANOV, 2019).

O elemento humano não é um recurso como o capital, o conhecimento, a tecnologia ou o poder. Ele é o principal responsável pelos resultados de qualquer trabalho ou ação produtiva, e sua maior ou menor contribuição para o desempenho de uma atividade depende fundamentalmente da qualidade de sua colaboração. Esta, por sua vez, deriva das competências e da motivação dos membros da equipe, bem como do clima e do ambiente para a realização da tarefa (GASSENFERTH; MACHADO; KRAUSE, 2013).

Pensando na diversidade de personalidades presentes em uma equipe bem formada, podemos ver como vantagens as múltiplas perspectivas e interpretações possíveis, a abertura para novas ideias, maior criatividade e flexibilidade, e maiores chances na solução de problemas. Por outro lado, caso a formação da equipe não seja muito bem estabelecida, temos como fatores negativos a maior complexidade da estrutura, a possibilidade de maior confusão, dificuldades na busca de consenso e acordos, a ambiguidade e o risco de falhas na comunicação (GRACIOSO, 2009).

Ao líder, cabe reconhecer e reunir as pessoas qualificadas, por suas habilidades, tendo em vista os objetivos almejados, e estabelecer a melhor estrutura para o desenvolvimento desse trabalho. É preciso revigorar, oferecendo conselhos, orientação e treinamento constante, pois equipes estabelecidas há algum tempo tendem a se desmotivar e a parar de desempenhar seu papel (GRACIOSO, 2009).

As equipes tornaram-se um importante veículo para que o trabalho seja feito. Vivemos em equipes. Nossas organizações são formadas por equipes. Passamos de uma equipe para outra sem sequer pensar a respeito. As pessoas passam mais da metade do seu tempo trabalhando em equipes. A habilidade mais importante para um líder durante a formação de uma equipe é garantir que ela tenha um propósito claro, além de metas, papéis, estratégias e expectativas claras (BLANCHARD, 2019).

Quando trabalha com eficácia, uma equipe pode tomar melhores decisões, resolver problemas mais complexos e fazer mais para fomentar a criatividade e aprimorar as habilidades do que indivíduos trabalhando sozinhos. A equipe é a única unidade que possui a flexibilidade e os recursos para reagir rapidamente às mudanças típicas do mundo atual (BLANCHARD, 2019).

O incentivo do líder da equipe para que cada membro conheça um pouco mais de si mesmo também contribui para o ajuste das diferenças entre seus constituintes. O cotidiano de uma verdadeira equipe requer basicamente três condições: otimização da comunicação entre as pessoas, coordenação das ações de seus membros e estabelecimento de procedimentos operacionais para a realização de encontros ou reuniões no espaço cotidiano de trabalho (GASSENFERTH; MACHADO; KRAUSE, 2013).

Conhecer as características e as necessidades de uma equipe de alto desempenho é crucial, fornece-nos um alvo para atingir. No entanto, sabemos que as equipes não

começam com todas as características de uma equipe de alto desempenho já presentes. Todas as equipes são sistemas vivos únicos e complexos. A equipe como um todo é diferente da soma de seus membros (BLANCHARD, 2019).

Uma equipe de alto desempenho não acontece por acaso. É preciso treino, disciplina e muito esforço. Transformar um grupo de indivíduos em uma equipe altamente interdependente e produtiva, com um propósito comum, exige uma abordagem de liderança de equipes eficaz. Para maximizar o trabalho em equipe, é preciso construir equipes diversas, conectadas, motivadas e de alto desempenho. Isso dá ao seu negócio uma vantagem importante para resolver novos problemas e atacar projetos complexos. Precisamos de equipes de alto desempenho, trabalhando em conjunto para produzir os resultados e o empenho que alicerçam o mundo em que vivemos. E quando as equipes funcionam bem, milagres podem acontecer (BLANCHARD, 2019).

3 NETWORKING - ESTABELECEER E UTILIZAR CONTATOS

Quem quer subir de nível na carreira, ou ser um líder, precisa estabelecer contatos duradouros e mantê-los. Esse processo é conhecido como networking. Conseguimos ir em frente com muito mais facilidade se podemos contar com uma rede de conhecidos. E, por outro lado, a própria vida se torna mais completa quando temos a sensação de ajudar os outros (NEUBURGER, 2011).

Igualmente importantes para o trabalho em equipe, manter um relacionamento de amizade e profissionalismo com as pessoas, te ajudará a construir uma rede de relacionamentos com pessoas que lhe oferecerão conselhos, insights, direções, apoio e motivação à medida que progride nos estágios de sua vida profissional. Relacionamentos pessoais em uma carreira são importantes, pois é através deles que você consegue atingir seus objetivos profissionais e ficar informado sobre o que está acontecendo em determinadas áreas. Além disso, não é possível saber tudo o que está ocorrendo no mundo. É preciso confiar nas pessoas de outros campos de atuação para ajudar a manter informado a respeito do que está acontecendo em áreas com as quais não esteja familiarizado (WHITE, 2012).

Segundo Chiavenato (2013) quando se trata do mundo dos negócios, fazer amigos está se tornando uma necessidade vital para quem deseja permanecer e sobreviver em um mercado em constante mudança. Desenvolver uma rede de relações pessoais, mais conhecido como networking, constitui uma ação inteligente de criar e manter relacionamentos sociais e profissionais que merecem cuidado e atenção. Em um mercado profissional em que o emprego está mudando rapidamente, onde as empresas estão reduzindo gradativamente seus quadros de funcionários e ocorrem fusões, incorporações e vendas de empresas, o profissional não pode mais descuidar da manutenção e ampliação de sua lista de amigos pessoais e profissionais. Uma agenda organizada pode ser uma poderosa ferramenta para enfrentar turbulências e contingências do emprego. Além da própria empresa em que trabalha, a pessoa deve tornar-se conhecida também em outros ambientes externos, seja com fornecedores ou

clientes, e ampliar os horizontes de sua agenda de conhecidos. Criar uma network e conectar-se a ela com frequência deve fazer parte de seus compromissos cotidianos.

Para Neuburger (2011) estabelecer e manter contatos de maneira objetiva é uma das mais importantes estratégias para alavancar a carreira. E como também, você pode ajudar outras pessoas dessa maneira, se você conhecer outras pessoas, você também poderá indicar contatos ou abrir determinadas portas.

O desenvolvimento de uma rede de relacionamentos, te auxilia com a ajuda de pessoas que o rodeiam, como sua família, amigos e conhecidos. E, para cada uma delas, a sua rede de relacionamento pessoal será diferente, pois elas têm características únicas. À medida que sua rede se amplia, você começa a agregar outras pessoas com as quais conheceu e interage. Pode incluir professores, colegas da faculdade, do trabalho, gerentes e subordinados com quem trabalhou ou está trabalhando atualmente. Conforme se envolve em organizações profissionais, seus colegas podem tornar-se membros essenciais da sua rede de relacionamentos. Cada pessoa que você conhece tem o potencial de fazer parte de sua rede de relacionamentos (WHITE, 2012).

White (2012) faz uma referência da network, utilizando como exemplo um jardim. Antes de plantar, o canteiro deve estar rico em nutrientes e o solo deve ser preparado para que as plantas possam crescer. Do mesmo modo, você precisa estar preparado para nutrir sua network. Uma network forte inclui relações com raízes profundas e saudáveis. Isso não ocorre sem nutrir os relacionamentos.

Uma rede de relacionamentos forte e eficaz oferece apoio, orientação, direção e conselhos, algumas vezes, durante sua carreira. Uma rede forte de relacionamentos de trabalho é um elemento crucial para começar a se desenvolver à medida que trabalha com seu plano de carreira. Você deve cultivar uma variedade de amizades para sua rede de relacionamentos. Cada uma delas é importante e pode ser uma fonte valiosa para a evolução de sua trajetória profissional (WHITE, 2012).

Para Chiavenato (2013) uma network adequada deve auxiliar a ampliar e multiplicar contatos profissionais. Funciona como fonte de informação e de atualização sobre tendências e mercados. Como? Entrando em contato frequentemente com amigos, conhecidos, clientes e fornecedores para trocar ideias e atualizar dados ou informações. A network é um importante capital social, e quem ainda não a possui deve começar a formar o quanto antes para não ficar à deriva dos acontecimentos. A união faz a força. Ela requer constantes contatos e troca de informações. Dizem os especialistas que a pessoa que não montou sua rede de informações reduz em 50% a sua capacidade de tomar decisões corretas ou de garantir a sua empregabilidade.

Dessa forma, White (2012) enfatiza que desenvolver e manter uma rede de relacionamentos pode ser o aspecto fundamental do planejamento eficaz de uma carreira. Os membros de sua rede são importantes quando começam a ampliar sua base de conhecimento, e você cresce profissionalmente.

Montar e atualizar constantemente uma boa network requerem tempo e paciência. A sugestão principal é começar a circular, conversar com pessoas importantes, guardar os cartões que recebe, atender e responder a telefonemas. Nos contatos em nome da empresa, o executivo não deve se esconder atrás do cargo, mas mostrar a sua própria personalidade e sua capacidade profissional. Quando montar

sua network, é preciso saber cultivar. Entrar em contato com as pessoas de sua rede permanentemente, e não somente quando você precisa delas para resolver algum problema. Trata-se de uma via de mão dupla: da mesma forma que você pode buscar ajuda, também deve estar preparado para ajudar (CHIAVENATO, 2013).

Uma boa rede de relacionamentos pode trazer oportunidades de desenvolvimento profissional, indicações de emprego, dicas importantes para o trabalho, informações atualizadas, entre outras vantagens. Ela tem o propósito de enriquecer a vida pessoal de todos os envolvidos. Não se trata apenas de manter e desenvolver relacionamentos com segundas intenções, mas de cultivar amizades e proporcionar meios de contato com outras pessoas (CHIAVENATO, 2013).



Saiba mais

A montagem e os cuidados da network:

- Monte cuidadosamente sua agenda de endereços e telefones.
- Organize-se para compor anotações e mensagens telefônicas.
- Para telefonemas importantes, prepare-se antecipadamente.
- Faça seus contatos pessoais ou telefônicos com bastante frequência.
- Mantenha seus contatos informados sobre suas eventuais mudanças de emprego ou endereço.
- Troque ideias a respeito de opções ou decisões que você tem pela frente.
- Avalie seus critérios para estabelecer prioridades e enfrentar contingências.
- Atualize constantemente sua agenda.
- Mostre seus progressos e sucessos profissionais aos outros, mas sem causar muito alarde.

(CHIAVENATO. p. 179, 2013).

Para Chiavenato (2013), quem não possui uma rede de network pode até sobreviver em um mundo de poucos empregos, mas encontrará dificuldades que poderiam ser resolvidas facilmente com a ajuda de bons relacionamentos. O cultivo de uma boa rede de relações faz parte das regras da empregabilidade. Ela exige que cada pessoa seja capaz de gerenciar a sua própria carreira profissional, e isso pode depender da ajuda de outras pessoas. Lembre-se que 80% das colocações em altos postos executivos são efetuadas por indicações de amigos ou conhecidos.

Chiavenato (2013) apresenta algumas dicas para montar e manter sua rede de contatos, conforme segue no quadro abaixo:

Quadro 2 - Dicas para montar e manter sua Network

QUADRO 7.2 DICAS PARA MONTAR E MANTER SUA NETWORK.	
Como montar a rede	Como manter a rede
Participe de seminários, congressos, cursos, feiras, <i>workshops</i> .	Frequente os mesmos lugares que as pessoas de seu interesse.
Lembre-se de trocar cartões. Anote informações adicionais no verso.	Dedique tempo para encontrar membros de sua <i>network</i> . Almoços e <i>happy hours</i> sempre funcionam.
Converse com as pessoas à sua volta. Dedique o tempo de viagem para conhecer a pessoa ao lado.	Não deixe telefonemas sem resposta. Ligue de volta, nem que seja uma semana depois.
Participe de reuniões de turma. Os amigos de escola são fundamentais em sua <i>network</i> . Acompanhe o seu sucesso.	Mantenha sua rede atualizada sobre você. Avise em caso de mudança de emprego, telefone ou endereço.
Ingresse em associação de classe ou em clubes de afinidades.	Mande cartões de Natal e de aniversário. Faça com que as pessoas se lembrem de você.
Não negue ajuda às pessoas. Se você não tem condições, procure amigos que possam ajudar.	Ajude para poder ser ajudado no futuro. Não negue fogo.

Fonte: Chiavenato, p. 180, 2013.

A dica principal é valorizar a network principalmente quando tudo vai bem. Desenvolver bons contatos e relações profissionais é um investimento precioso que deve ser feito nos melhores momentos da sua vida (CHIAVENATO, 2013).

Provavelmente o recurso mais importante que há em relação à sua carreira seja a network. Essa rede de relacionamentos é composta por pessoas ligadas a você por meio de sua área de trabalho. Diariamente, você está rodeado de pessoas que podem ser muito úteis na sua vida profissional e ou empreendedora. Família, amigos, colegas de classe, professores, literalmente, qualquer pessoa com quem venha a ter contato, podem ser fontes para te auxiliar em sua vida profissional (WHITE, 2012).



Dica

Monte a sua Network:

- Desenvolva uma lista com o nome das pessoas que estão a sua volta;
- Insira as principais características de cada uma;
- Informe sua formação, atuação profissional e as principais habilidades;
- Sempre que possível entre em contato com essas pessoas.

Uma pessoa que conhece muitas outras e que é conhecida por todos, é aquela que possui vários contatos. Manter contato com uma pessoa que conhece “quase todo o mundo” é importante porque pode colocar você em contato com a pessoa certa, ou com alguém que possa encaminhá-lo para a pessoa certa ou que possa resolver seu problema ou responder à sua dúvida. Esse alguém não precisa ser amigo, mas você deve saber quem essa pessoa é, e compreender quão valiosa ela pode ser. Sua network é muito importante para o desenvolvimento, crescimento e vitalidade de sua carreira. Ela não se desenvolve do dia para a noite e requer constante vigilância para mantê-la ativa e forte (WHITE, 2012).

Se você está pensando seriamente em otimizar e melhorar seu gerenciamento de contatos, é melhor agir de maneira sistemática. Dessa forma, não basta analisar e estabelecer contatos, eles também precisam ser mantidos. Isso significa que você deve agir imediatamente. Reunir endereços e informações de contato, organizar uma networking orientada para o futuro, reconhecer o lado humano, ter de prontidão a resposta mais rápida possível (NEUBURGER, 2011).

4 RESILIÊNCIA: A CAPACIDADE DE SE REINVENTAR

A Resiliência respeita a capacidade dos indivíduos lidarem com os problemas, adaptarem-se à mudança, ultrapassar obstáculos e resistir à pressão resultantes das mais diversas situações, ao mesmo tempo que procuram superar as adversidades. A Inteligência Emocional (IE), por seu turno, procura descrever a capacidade de reconhecer e avaliar os nossos próprios sentimentos (e dos outros) bem como a capacidade de lidar com eles (MACHADO; DAVIM, 2019).

Para Fajardo, Minayo e Moreira, (2010) o termo resiliência pode ser definido como uma característica de objetos e pessoas que apresentam resistência aos traumas e a um conjunto de qualidades que favorecem o processo de adaptação criativa e a transformação a partir dos riscos e das adversidades.

Segundo Job (2003), no contexto da resiliência em organizações, aborda que se trata de uma tomada de decisão quando alguém depara com um contexto entre a tensão do ambiente e a vontade de vencer. Essas decisões propiciam forças na

pessoa para enfrentar a adversidade. Barbosa (2006) enfatiza que pode considerar a resiliência como uma combinação de fatores que propiciam ao ser humano condições para enfrentar e superar problemas e adversidades.

Atualmente, todos nós enfrentamos, de forma contínua, novos desafios na nossa vida tanto pessoal como profissional. Ao que se refere ao local de trabalho, são muitos e diversos os desafios e problemas que precisamos resolver relacionados a uma comunicação deficiente, objetivos pouco claros, pressão, tomada de decisões, cumprimento de prazos, etc. A esse respeito, a inteligência emocional assume um papel relevante, pois constitui um meio para trabalhar com as nossas emoções de forma inteligente. Para obter melhores resultados, é importante que saibamos mais sobre nós mesmos, como forma de aumentar as nossas escolhas ao nível das atitudes e comportamentos (MACHADO; DAVIM, 2019).



Saiba mais

Jen Uscher (2014) apresenta 10 dicas para você se tornar mais resiliente, conforme segue:

1. Seja flexível.

Pessoas resilientes esperam enfrentar desafios em diferentes momentos de suas vidas. Eles são capazes de ajustar seus objetivos e encontrar maneiras de se adaptar.

2. Aprenda lições.

“Quando você tiver uma experiência negativa, concentre-se nas lições positivas que pode aprender com ela”. Quando surgir uma situação difícil, não se concentre em quem é o culpado. Deixe de perguntar “Por que eu?” E se sentindo uma vítima. Pergunte a si mesmo o que você poderia fazer de diferente na próxima vez para obter um resultado melhor.

3. Entre em ação.

Pense no que você pode fazer para melhorar sua situação e, em seguida, faça. “Pessoas resilientes trabalham para resolver um problema, em vez de se deixarem paralisar pela negatividade”. Por exemplo, se seu chefe diminuir suas horas de trabalho, você pode encarar isso como uma chance de explorar outras opções de trabalho. A longo prazo, poderia trazer crescimento na carreira.

4. Fique conectado.

Cultive seus relacionamentos com amigos e familiares. Quando você estiver passando por um momento difícil, não se afaste das outras pessoas. Aceite a ajuda de quem se preocupa com você. Pessoas resilientes têm pelo menos uma ou duas pessoas em suas vidas a quem podem recorrer em busca de apoio.



Saiba mais

5. Libere a tensão.

Certifique-se de ter saídas para expressar suas emoções e liberar a tensão.

Recomenda-se estes:

Escreva em um diário.

Desenhar.

Meditar.

Fale com um amigo ou conselheiro.

6. Tenha um senso de propósito.

Faça coisas que tragam sentido à sua vida. Isso pode se passar tempo com sua família, mas o voluntariado ou outro trabalho por uma causa também pode fazer você se sentir mais forte. Pessoas que tiveram uma doença grave geralmente descobrem que participar de uma maratona ou caminhar para arrecadar dinheiro para uma instituição de caridade relacionada à saúde as faz sentir-se melhor. "O voluntariado pode ajudar, dando a você um senso de propósito e, muitas vezes, um sentimento de domínio".

7. Aprenda hábitos saudáveis.

Você administrará melhor os momentos de estresse se:

Praticar exercícios regularmente.

Coma com uma dieta balanceada.

Tire um tempo para descansar.

"Pessoas que permanecem fisicamente fortes tendem a ser mais resistentes emocionalmente".

8. Acredite em si mesmo.

Orgulhe-se de suas habilidades e do que você fez. Reconheça seus pontos fortes.

9. Continue rindo.

Mantenha seu senso de humor mesmo em tempos difíceis. O riso alivia o estresse e ajuda a manter as coisas sob controle.

10. Seja otimista.

Uma perspectiva positiva e esperançosa o tornará muito mais resiliente. Lembre-se de que muitos dos problemas que você enfrentará na vida são temporários e que você superou contratempos no passado.

A resiliência de um indivíduo dependerá da interação de sistemas adaptativos complexos, como o círculo social, família, cultura, entre outros. Alguns pesquisadores concordam que a resiliência pode se apresentar ou não em vários domínios da vida de uma pessoa (saúde, trabalho, etc.) e variar ao longo do tempo (SOUTHWICK *et al*, 2014).

A resiliência assume, um papel primordial, ao contribuir para o alcance dos resultados desejados. Assumindo-se como uma estratégia de superação, a partir dela é possível ensinar os colaboradores a gerir os seus pensamentos e emoções, tornando-se líderes de si mesmos e das suas relações com os outros, aumentando, desta forma, a sua performance. Juntas, a Inteligência Emocional e a Resiliência constituem importantes “ferramentas” que podem ser usadas no exercício das diferentes tarefas diárias das organizações. Resiliência e a Inteligência Emocional assumem grande relevância. No mundo dos negócios, sobre a necessidade de desenvolver processos cada vez mais sofisticados dos gestores tomarem decisões, usarem informações emocionais para orientar o pensamento e o comportamento dos seus colaboradores, bem como gerir emoções para se adaptarem aos diferentes ambientes e alcançar os objetivos da organização (MACHADO; DAVIM, 2019).



Síntese

Nesta unidade vimos:

- as diferenças das gerações;
- que trabalho em equipe é diferente de trabalho em grupo e a principal questão é que o objetivo do primeiro é resultado de uma ação coletiva e o do segundo é resultado do compartilhamento de informações individuais;
- que a Network é importante para construir uma boa rede de relacionamentos, onde pode trazer oportunidades de desenvolvimento profissional, indicações de emprego, dicas importantes para o trabalho, informações atualizadas, entre outras vantagens;
- que a resiliência é um aspecto psicológico definido como a capacidade de o indivíduo lidar com problemas, superar obstáculos ou resistir à pressão de situações adversas sem entrar em surto psicológico

REFERÊNCIAS

BANOV, Márcia Regina. **Comportamento organizacional**: melhorando o desempenho e o comprometimento no trabalho. 1. Ed. São Paulo: Atlas, 2019.

BARBOSA, George. S. **Resiliência em professores do ensino fundamental de 5ª a 8ª Série**: Validação e aplicação do questionário do índice de Resiliência: Adultos Reivich-Shatté/Barbosa. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2006.

BEVILACQUA, L. B., et al. **O perfil das gerações X, Y e Z**. Ver. Cient. Eletr. UNISEB. Ribeirão Preto. v.7, n. 7, p. 33 - 44. 2016. Disponível em: <<http://estacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista7/3.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2021.

BLANCHARD, Ken. **Liderança de alto nível**: como criar e liderar organizações de alto desempenho [recurso eletrônico]; tradução: Francisco Araújo da Costa. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**: como agregar talentos a empresa. 7ª Ed. Barueri, SP: Manole, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Carreira e competência**: você é aquilo que faz!: como planejar e conduzir seu futuro profissional. 3. ed. Barueri, SP: Manole, 2013.

FAJARDO, I.N.; MINAYO, M.C.S; MOREIRA, C.O.F. **Educação escolar e resiliência**: política de educação e a prática docente em meios adversos. Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v. 18, n. 69, p. 761-774, out/dez. 2010.

GASSENFERTH, Walter; MACHADO, Maria Augusta Soares; KRAUSE, Walther. **Gestão empresarial em gotas – Agite depois de ler**. Cengage, São Paulo, 2013.

GOLD, Miriam. **Gestão de carreira**: como ser o protagonista de sua própria história. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

GRACIOSO, Luiz Francisco. **Liderança empresarial**: competências que inspiram, influenciam e conquistam resultados. São Paulo: Atlas, 2009.

JOB, F. P.P. **Os sentidos do trabalho e a importância da resiliência nas organizações**. Tese (Doutorado em Administração de Empresas). São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2003.

KUPPERSCHMIDT, B. R. **Multigeneration employees: strategies for effective management**. Health Care Manager, 19(1) 65-76, 2000. doi:10.1097/00126450-

200019010-00011.

LANCASTER, Lynne C. e STILLMAN, David. **O Y da Questão**. São Paulo, Editora Saraiva, 2011.

MACHADO, Carolina; DAVIM, J. Paulo. **Resiliência e inteligência emocional**. Editora: Conjuntura Actual, Lisboa - Portugal, 2019.

McCRINDLE, Mark; WOLFINGER, Emily. **The ABC of XYZ: understanding the global generations**. Sydney: UNSW Press Book, 2009. 237p. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=BDPHKP31IQEC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q=alpha&f=false. Acesso em: 05 ago. 2021.

NEUBURGER, Rahild. **O grande livro das melhores estratégias para sua carreira**. Tradução Claudia Beck Abeling Syubo. Curitiba: Ibipex, 2011.

OLIVEIRA, S. **Geração Y – 1: O Nascimento de uma nova versão de líderes**, São Paulo: Editora Integrare, 2010.

OLIVEIRA, S. **Geração Y - 2: Ser potencial ou ser talento - Faça por merecer**, São Paulo: Editora Integrare, 2011.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo. Prentice Hall. 2006.

SANTOS, André Laizo. **A Geração Y nas organizações complexas: Um Estudo Exploratório sobre a Gestão dos Jovens nas Empresas**, 2011. Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-30032012-153841/pt-br.php>, Acesso em: 08 ago. 2021.

SANTOS, C. F. et al. **O processo evolutivo entre as gerações X, Y e baby boomers**. In: XIV SemeAd, 2011. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/14semead/resultado/an_resumo.asp?cod_trabalho=221>. Acesso em: 08 ago. 2021.

SILVA, Adelina G. da; BORGES, Maria de Lourdes. **Implicações de um Cenário Multigeracional no Ambiente de Trabalho: Diferenças, Desafios e Aprendizagem**. En GRP ANPAD, 2013.

SOARES, A. C. **Novas tecnologias e as mudanças comportamentais e organizacionais** (2009). Disponível em: <<https://administradores.com.br/producao-academica/novas-tecnologias-e-as-mudancas-comportamentais-e-organizacionais>> Acesso em: 08 ago. 2021.

SOUTHWICK, S. M; BONANNO, G. A; MASTEN, A. S; PANTER-BRICK, C; YEHUDA, R.

Resilience definitions, theory and challenges: interdisciplinary perspectives. European Journal of Psychotraumatology, 2014.

TAPSCOOT, Don. **A Hora da Geração Digital:** como os jovens que cresceram usando a internet estão mudando tudo das empresas aos governos. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Agir Negócios 2010.

USCHER, Jen. **How to Overcome Obstacles in Your Life:** Resilience. 2014. Disponível em: <<https://www.webmd.com/mental-health/features/overcome-obstacles-resilience#1>> Acesso em: jul. 2021.

WHITE, Aggie. **Planejamento de carreira e networking.** Tradução Marília de Moura Zanella - São Paulo: Cengage Learning: Editora Senac, Rio de Janeiro, 2012.

Chiuzi, R. M., Peixoto, B. R. G., & Fusari G. L. **Conflito de gerações nas organizações:** um fenômeno social interpretado a partir da teoria de Erik Erikson. Temas em Psicologia, 19(2), 579-590, 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-389X2011000200018&script=sci_arttext> Acessado em: 05 ago. 2021.

MENETTI, S. A. P. P. O comprometimento organizacional da Geração Y no Setor de Conhecimento Intensivo / Sandra Aparecida Pagliaci Pulino Menetti. São Caetano do Sul:USCS / Universidade Municipal de São Caetano do Sul, 2013.

Encerra aqui o trecho do livro disponibilizado para esta Unidade de Aprendizagem.