

FELICIDADE, TALENTO E  
PRODUTIVIDADESÉRGIO ALMEIDA  
FUNDADOR DO SEAL  
GROUP

## Back to Business: como potenciar a motivação e a produtividade no regresso ao trabalho?

O regresso ao trabalho está aí. Com a chegada do mês de setembro é altura de voltar a ativar toda a dinâmica organizacional, e a questão que se coloca é “como manter cada um dos nossos colaboradores motivados?” **Somos diferentes, mas trabalhamos sobre uma mesma cultura e com objetivos comuns, como pode então a organização potenciar o talento e a produtividade de cada colaborador?**

Neste “novo mundo do trabalho”, o conceito de “Sociedade 5.0”, que teve origem no Japão, representa uma revolução silenciosa **por um bem maior: a humanidade.**

As mudanças impostas pelo surto de Covid 19 evidenciaram o equilíbrio (ou falta dele) entre a vida familiar e profissional e, nesse sentido, **necessitamos de reaprender (reskilling) a trabalhar no novo contexto e de evoluir das qualificações para as competências,** trabalhando com base numa **sólida estrutura de valores,** promovendo a confiança como base do crescimento e da evolução.

A **melhoria da produtividade e do bem-estar de cada colaborador** deverá ter por base “a pessoa certa no lugar certo”, para que tal aconteça **os líderes devem conhecer melhor as suas equipas e sobretudo apoiar o desenvolvimento dessas novas competências fundamentais ao sucesso e felicidade individual.**

Neste contexto, **metodologias como o Disc podem ser excelentes ferramentas de apoio estratégico na criação de valor,** permitindo que o autoconhecimento alavanque a mudança positiva, desenvolvendo a relação interpessoal, a comunicação interna, trazendo as pessoas a bordo do “comboio 5.0”. Partilho o resumo das características dos 4 tipos base de personalidade comportamental, de acordo com o método DISC ([www.disc.pt](http://www.disc.pt)):

**DECISOR “Perfil D”** - Focados em enfrentar desafios e resolver problemas, muito orientados para os objetivos e para as tarefas necessárias para os alcançar. Mostram-se firmes, enérgicos, decisivos, rápidos, corajosos, arriscados e determinados. **Ficam desmotivados com supervisão e controlo excessivos, com extensas comunicações e desvios,** com a sensação de perda de tempo, com a pressão dos processos ou com uma chefia autoritária.

**INFLUENTE “Perfil I”** - Concentram-se na interação, comunicação e influência, são muito orientados a alcançar objetivos por meio de relacionamentos interpessoais. **Mostram-se comunicativos, persuasivos, convincentes, seguros, amistosos, otimistas e felizes.** Ficam desmotivados com a falta de comunicação, por não poder expressar as suas opiniões, excessiva atenção aos detalhes, tarefas rotineiras, excesso de formalismo ou uma chefia distante.

**SERENO “Perfil S”** - Motivam-se em



Foto: Inc.

manter um ambiente estável e previsível, evitam mudanças no ambiente e nos ritmos, são trabalhadores orientados aos processos e às pessoas neles envolvidas. **Mostram-se tranquilos, pacientes, previsíveis, amigáveis, sistemáticos. São resistentes à mudança se não entenderem os motivos.** Ficam desmotivados com mudanças não estruturadas e fundamentadas, falta de coesão da equipa, falta de processos bem definidos, ritmo excessivamente rápido ou chefe disperso com frequentes mudanças de opinião.

**CUMPRIDOR “Perfil C”** - **Necessitam de regras e procedimentos. Ba-**

**seiam-se em dados, provas e evidências. Procuram a qualidade no trabalho.** São perfis orientados para o processo e as tarefas que o compõem. Mostram-se distantes, mas cordiais, firmes, calmos, analíticos, lógicos e reflexivos. Muito perfeccionistas, cumprem com as normas. Ficam desmotivados com mensagens vagas ou pouco claras, não conformidade com diretrizes pré-estabelecidas, conversas fora do contexto profissional ou emocionalmente.

O Comportamento é uma base importante da competência, conhecer melhor as pessoas e promover o seu desenvolvimento é essencial ao futuro das organizações. Isso

mesmo conclui o estudo do World Economic Forum “Future of Jobs, 2023-27”, que por uma ampla margem demonstra que **as empresas envolvidas afirmam que investir em aprendizagem e formação das pessoas é a sua grande prioridade (82%) para 2023,** logo seguida pela automatização de processos (80%).

Neste contexto de regresso ao trabalho,



**“As empresas envolvidas afirmam que investir em aprendizagem e formação das pessoas é a sua grande prioridade (82%) para 2023”**



conhecer e desenvolver as competências do capital humano da nossa organização é fundamental para o sucesso e perenidade do negócio, não esquecendo que o autoconhecimento ocupa um lugar muito importante nesta dinâmica. **A pergunta que se coloca é se efetivamente conhece o seu perfil e das pessoas com quem trabalha?**

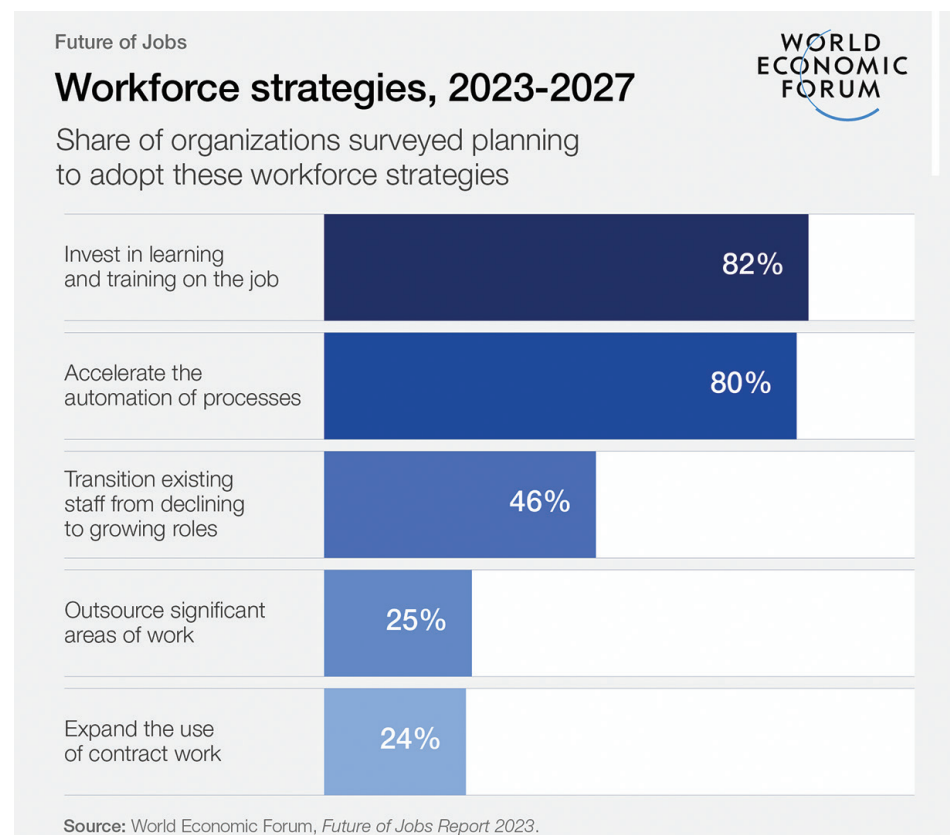


Foto: WEF