

PAULA
GUIMARÃES

PORTFÓLIO PARA TREINAMENTOS

PAULA GUIMARÃES

consultoria, palestras e treinamentos

Coach formada pelo ICI – Integrated Coaching Institute,
MBA Executivo Internacional pela Universidade de Tampa –
EUA, MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela FGV,
Pós-graduada em dinâmicas de grupo pela SBDG –
Sociedade Brasileira de Dinâmica de Grupos e em Gestão
de Pessoas e Perspectivas da Práxis pela PUC- Campinas.
Master e Practitioner pela SBPNL – Sociedade Brasileira de
Neurolinguística. Professora e Bacharel em Direito pela
UNITAU. Palestrante, consultora da área de
desenvolvimento humano e coach. Professora de
Pós-administração da FGV nas áreas de Liderança e
Empreendedorismo e Negociação e professora de MBA
FGV em Gestão de Pessoas na Sociedade do
Conhecimento.



GESTÃO DE PESSOAS COM FOCO EM LIDERANÇA DISRUPTIVA

Gerir pessoas sempre é um desafio e capacitar-se para este desafio é uma busca constante de líderes atentos ao desenvolvimento de sua equipe. Deste modo, a contribuição efetiva do gestor deve advir de sua inquietação em unir conteúdos de liderança à prática do seu dia a dia. Esta ponte é uma construção contínua que tende a ser mais pontual quando instigada e alimentada no seu dia a dia. A melhor gestão é esta adaptabilidade genuína que leva os colaboradores a sua entrega excelente.

INTELIGÊNCIA POSITIVA (SHIRZAD CHAMINE)

Todos somos inteligentes. O grande desafio é como usar nossa inteligência de modo positivo, ou seja, para nosso benefício e sob nosso comando. Assim, compreender nossos fluxos de pensamento e seu impacto sobre o contexto em que vivemos é um dos passos para este grande objetivo além de impactar em flexibilidade para mudanças com bases sólidas, criatividade, dinamismo e ação determinada. Isto, ao mesmo tempo que compreendemos nossos detratores para que seja possível a leitura, a autoanálise e a construção dos caminhos de sucesso.

GESTÃO DE CONFLITOS: IDENTIFICANDO PERFIS, CONSTRUINDO DIÁLOGOS

O conflito nasce do desconhecimento de perfis, do próprio e dos outros. Neste sentido, as dificuldades começam a se estabelecer dos julgamentos, às relações de convivência, aos diálogos. Gerir conflitos é estar disposto a se autoconhecer ao mesmo tempo que se predispõe a ir na direção do outro com a intenção de construir pontes de confiança. Para isto, é importante escuta ativa, atenção plena e conhecimento de pessoas que se traduza na consciência do conviver em quaisquer circunstâncias.

GESTÃO DO TEMPO: ENTRE KAIRÓS E CHRONOS – O EQUILÍBRIO

A relação com o tempo e a sua utilização está interligada à cultura de um país, de uma organização, de uma área, de um gestor. Também dialoga com percepções de necessidade, importância e urgência o que escoa para uma leitura de riscos, impactos e consequências. Assim, alinhar estes conceitos é um grande desafio para que eficácia e eficiência caminhem juntas e tragam os resultados efetivos que toda empresa busca bem como cada colaborador em um ambiente de negócios além de ter os boicotadores conscientes com o objetivo de fazer com que a Tríade do Tempo seja concreta e possível.

COMUNICAÇÃO COM IMPACTOS EM PROCESSOS DE NEGOCIAÇÃO

Os princípios da negociação, as estratégias de negociação, as relações de ganha-ganha, como chegar ao sim são teorias, todas relacionadas à comunicação e suas estratégias. Saber ouvir, diagnosticar emoções nos diálogos, construir moedas de troca, atingir objetivos que satisfaçam os negociadores em questão dependem da colheita de informações como também da melhor dinâmica de as elaborar com o intuito de construir negociações efetivas. O comunicar e o negociar devem, impreterivelmente, caminhar juntos.

LÍDER COACH: AS ESTRATÉGIAS DE COACH EM DIÁLOGO COM A GESTÃO

Conduzir colaboradores a reflexões, análises, ponderações, questionamentos pode ser uma habilidade inata, contudo, sua real eficiência deve estar atrelada a metodologias que façam deste processo uma ação coletiva, não uma inquirição unilateral. Levar os gestores a esta lapidação é agregador ao ambiente corporativo, pois contribui em diálogos mais pontuais, trocas mais diretas além de instigar as pessoas a construções mais criativas e inovadoras que as levarão a resultados bem mais excelentes e responsáveis.

APLICAÇÃO DE FERRAMENTA DE ANÁLISE DE PERFIL COMPORTAMENTAL

Todo autoconhecimento é libertador. Saber de seus pontos positivos e deles cuidar para que evitem se transformar em pontos cegos que omitam pares e colaboradores; saber de seus pontos de melhoria e deles cuidar para que se possa evitar que estes venham a colapsar uma pessoa que, bem intencionada, desconhecia suas arestas a serem aparadas; estes são dois pilares a serem trabalhados para se alavancar um desempenho individual ao mesmo tempo que este, certamente, irá impactar no seu entorno. Uma ferramenta de análise de perfil comportamental seja em um assessment, em um processo de coaching ou de mentoria contribui grandemente para o sucesso de uma pessoa.

Obs: para processos de assessment, coaching, sucessão e promoção.

MOTIVAÇÃO E GESTÃO DA DIVERSIDADE

De Maslow a David Rock, de Daniel Pink a Martin Seligman. Todos contribuem para leituras de perfis comportamentais que impactam na motivação de um indivíduo, de uma equipe, de uma área, de uma organização. Trabalhar em seus conceitos e teorias é trazer tangibilidade aos conceitos de motivação construindo ambientes de verdadeira colaboração ao mesmo tempo em que se pode diagnosticar pontos de tensão e neles atuar. Neste cenário, o dialogo com a diversidade em suas mais variadas nuances se torna possível e também tangível.

COMPETÊNCIAS: COMO TANGIBILIZAR CONCEITOS EM ATITUDES

Competência é um dos pilares do CHA, somada a habilidades e atitudes. O conceito ganhou duas ótimas contribuições: VE, valores e entregas. Explica-se o porquê: competências só são verdadeiramente úteis quando suas entregas agregam valor a um projeto, uma área, à própria função exercida. Como tangibilizá-la é o grande desafio de gestores em seu processo de desenvolvimento de equipes bem como dos liderados em sua busca por protagonismo. Sua construção é um contínuo e pode ser facilitada em se sabendo como traduzir definições em ações do dia a dia.

EMPODERAMENTO E AUTONOMIA

Relações de confiança, responsabilização, poder são palavras que possuem conceitos interrelacionados a empoderamento e à autonomia. Assim, revê-los sob a ótica comportamental é trazer a possibilidade de apropriação de competências e habilidades que irão garantir poder de ação eficaz o que sustenta o empoderamento o qual ao mesmo tempo é fruto desta análise e também de uma descoberta de potencialidades.

HABILIDADES DE COMUNICAÇÃO ABERTA E HONESTA

Todos somos dialogadores e navegamos entre receptores e emissores de informação, porém, tanto não garante a eficácia da comunicação. Esta pode ser construída a partir do conhecimento real de abertura e honestidade, quais são as bases que as sustentam, seus estimuladores e seus principais impedimentos de eficácia. Deste modo, a comunicação recebe a contribuição de duas condições imprescindíveis para seu sucesso.

O PODER DA ARGUMENTAÇÃO: HABILIDADES DE INFLUENCIA E PERSUAÇÃO

Influenciar e persuadir se somam para a obtenção de uma argumentação efetiva. Coleta de informações é o passo inicial, a esta se seguem princípios e táticas de persuasão, estratégias de estímulo e resposta, particularidades argumentativas culturais, segredos psicológicos que agregam o valor necessário para se edificar argumentos que impactem o outro e o façam ouvir aquilo que se tem a dizer.

SOLUÇÃO DE PROBLEMAS E TOMADA DE DECISÃO: AS ESCOLHAS MENTAIS E A ATUAÇÃO MAIS EFETIVA

A flexibilidade cognitiva leva os colaboradores de uma organização, em quaisquer níveis em que se encontrem, a pensarem possibilidades, alternativas, métodos para se tomar uma decisão levando à concreta solução de problemas. Contudo, é preciso conhecer as escolhas não só como fruto de um entendimento cognitivo como também de uma leitura emocional para se garantir maior amplitude da efetividade. Este é um desafio e uma possibilidade.

SENSO DE COLETIVISMO: DA COOPERAÇÃO À VISÃO SISTÊMICA

As relações de paridade, os diálogos com pares e o conhecimento de suas competências bem como de suas necessidades, a interrelação de áreas e sua co-dependência organizacional: como esta trama se enlaça dentro das empresas vai muito além dos conhecidos organogramas. Assim, trabalhar o coletivismo diante da releitura de cooperação é uma grande possibilidade de maior interação que leva a maiores acertos e mais sucesso.

DIÁLOGOS DE FEEDBACK

As trocas, as orientações, as construções de cenário, as explicações fundamentadas, o interesse genuíno, a escuta aberta e ativa constituem partes efetivas de um diálogo de feedback. A apropriação de competências individuais, as ações protagonistas, as conquistas diárias, os desafios vencidos também são importantes partes de um diálogo de feedback. A sua soma, o seu emparelhamento constituem vieses para um processo efetivo de feedback e como fazer esta ponte é o grande ganho para uma gestão mais ativa e participativa.

GESTÃO DA EMOÇÃO: INTELIGÊNCIA EMOCIONAL COMO A ARTE DE INSPIRAR PESSOAS

Como traduzir os quadrantes de Inteligência Emocional desenhados por Goleman no dia a dia de nossa atuação? Desempenho, relacionamentos, entregas, equilíbrio são abordagens necessárias para se construir a gestão da emoção de modo saudável e como uma escolha consciente de cada colaborador. Reconhecer-se inteligente emocionalmente, da conquista ao potencial, é a grande alavanca de transformação das emoções, dos pensamentos e das ações.

O JEITO HARVARD DE SER FELIZ EM ATUAÇÃO

Os 7 Princípios deste livro de Shawn Achor são o benefício da felicidade, o ponto de apoio e alavanca, o efeito Tetris, encontre oportunidades na adversidade, o círculo do Zorro, a regra dos 20 segundos, investimento social. Todos são possíveis de serem colocados em prática através de tarefas, que se traduzem em planos de ação, a serem desenvolvidas de modo individual, com pares e equipes obtendo resultados positivos que alavancam o desenvolvimento humano em várias de suas vertentes como a socioemocional.

CANVAS PARA SOLUÇÃO DE PROBLEMAS

Os estopins de um problema, seus primeiros sinais de existência, as pessoas envolvidas, as possíveis causas de uma situação-problema, as soluções levantadas e suas consequências, planos de ação e planos de contingência trabalhados de forma antecipatória e preventiva. Este é o Canvas que possibilita a equipes enfrentarem os problemas de uma forma mais concreta, avaliativa e envolvente, incitando uma colaboração proativa e, de fato, atuante.

LIDERANÇA VIRTUAL

Engajamento, colaboração e parceria, responsabilizações. Estas entre outras relações humanas de convivência organizacional exigem novas pontes de confiança, novas construções e novos caminhos. Assim, é necessária uma releitura de paradigmas e modelos mentais como um convite à mudança de atitude e à adaptabilidade a um cenário desafiador e possível de ser redesenhado por pessoas que aceitem o convite de se repaginar.

INTELIGÊNCIA COMPORTAMENTAL EM INTERFACE COM INTELIGÊNCIA SOCIAL

Construir relações empáticas é uma escolha estratégica seja na gestão de pessoas enquanto líder, seja como par ou como liderado. Saber quais são os alimentadores de bons comportamentos bem como quais são aqueles boicotadores da eficácia pessoal de uma pessoa é uma das questões de maior sobrevivência em qualquer ambiente de convivência humana, e mais compreender a diferença de atuação entre pensador-pensamento é identificar oportunidades de evolução e desenvolvimento pessoal que impacta diretamente na equipe de que se faz parte ou na gestão de que se responsabiliza.

CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO: DA MATRIZ ERIC AO HASSLE MAP

Como fazer com que as ideias e sua multiplicidade de correlações se manifeste efetivamente no mundo das coisas? Como catalisar o processo criativo e trazê-lo a concretização e à tangibilidade? Como caminhar da divergência para a convergência de possibilidades? A Matriz Eric e o Hassle Map são duas ferramentas que, utilizadas em conjunto, trazem os processos criativos ao mundo das realizações, captando insights, possibilidades aparentemente remotas a uma chance de serem equacionadas e vendidas no ambiente corporativo.

GESTÃO DISRUPTIVA E NEXIALISMO

Do supostamente absurdo à realidade, do incongruente ao possível, dos opostos à singularidade de realizações. O que diferencia a tentativa do acerto real? O nexo que se pode estabelecer entre dois opostos através de diálogos disruptivos orientados por pessoas preparadas para ver oportunidades e meio ao que, aparentemente, se anuncia como uma incongruência. Provocar a mudança de mindsets, trabalhar em repetições comportamentais é quebrar paradigmas na construção de novas possibilidades já demandadas ou diagnosticadas como necessidades organizacionais, sociais.

TEAMBUILDING: UNINDO PESSOAS, DESENHANDO ESTRATÉGIAS, ATINGINDO RESULTADOS

Como somar perfis distintos e opostos, trabalhar comportamentos conflitantes, diagnosticar e compreender diálogos truncados operando sua funcionalidade, entender resistências e desconfianças desmistificando-as são alguns dos pilares de um teambuilding. Este traz a possibilidade de estreitar a relação entre pessoas, construir novas oportunidades de contribuição, facilitar trocas mais assertivas para que se consiga melhores resultados dentro do ambiente organizacional

PENSAMENTO ESTRATÉGICO

Todo pensamento estratégico implica tomada de decisão. Assim, mapear as tendências do pensamento estratégico e seus impactos na organização e na área em que se atua é construir uma avaliação preditiva dos fatos, logo antecipadora de soluções e mitigadora de riscos. Ao incorporar ferramentas e metodologias que estimulem o pensamento estratégico, podemos trabalhar o ciclo de análise de um problema bem como aprender técnicas para realizar diagnósticos mais acurados ao mesmo tempo que se pode compreender os processos para tomada de decisão imediata e a longo prazo, melhorando a qualidade das intervenções no ambiente organizacional e trabalhando a responsabilização sob aspectos intuitivos e factuais.

PAULA
GUIMARÃES

PORTFÓLIO PARA PALESTRAS

MENS SANA IN CORPORE SANO: CUIDAR DA MENTE EM TEMPOS ESSENCIAIS

Como práticas meditativas e respiratórias tem ganhado espaço na sociedade adicionando valor ao dia a dia de trabalho, trazendo de mais equilíbrio a mais produtividade.

UM CONVITE ÀS EMOÇÕES FLEXÍVEIS

Saber o que e como sentimos e quais são os gatilhos para estas emoções é o começo da busca por maior equilíbrio no mundo das relações sociais e mais: compreender que podemos ter o controle de nossas reações é um dos melhores ingredientes para a si e a suas equipes.

DE 8 A 80: ONDE VOCÊ SE ENCONTRA HOJE?

Compreender a evolução de uma carreira, os steps conquistados e os desafios à frente coloca o profissional em uma posição de maior controle sob suas escolhas no ambiente corporativo e no mercado de trabalho. E tanto deve ser acompanhado de parâmetros para se ter consciência se está remando para a direção certa.

AGORA É A HORA DE PEDIR AJUDA: LEVANTE A MÃO!

A necessidade de admitir imperfeições é o primeiro passo para atuar de uma maneira mais equilibrada em direção ao sucesso e, quando há necessidade de ajuda e apoio, é importante anunciá-la para se dirimir a dificuldade, apoiar o parceiro e, assim, buscar soluções mais tangíveis e possíveis.

GERINDO EQUIPES ÁGEIS, CONCILIANDO NECESSIDADES, OBTENDO RESULTADOS: COMO LIDERAR EQUIPES REMOTAS A PRESENCIAIS FRENTE A UMA NOVA ESTRUTURA DE TRABALHO?

Relações de confiança e uma nova reestrutura de atividades diárias bem como a necessidade de desconectar: como somar tudo e construir um bom resultado a partir da contribuição de líderes e liderados? Uma nova condução será essencial.

A INCRÍVEL POSSIBILIDADE DE REINVENÇÃO HUMANA

Como identificar velhos paradigmas e os modificar? Como saber quem está no comando: pensamento ou pensador? Como compreender quais as cores com se está pintando a realidade: dos mindsets habituais ou da quebra de paradigmas? Esta palestra é um convite a esta reflexão com insights e respostas sensíveis.

COMO SE ADEQUAR À ECONOMIA EMOCIONAL?

O desafio reside na mudança de hábitos emocionais. Sim, o bom ou o mau uso do dinheiro reside em aspectos emocionais que devem ser cuidados com afeto e atenção. A partir daí, a adequação passa a ser uma real possibilidade.

TEMPOS DE INTRAEMPREENDEDORISMO: FIDELIDADE À ESTRATÉGIA, FLEXIBILIDADE NO DESENVOLVIMENTO

Há uma necessidade genuína de se reinventar nos ambientes corporativos trazendo novas ideias e sua viabilização. O estímulo ao colaborador a trazer suas contribuições de modo a serem tangibilizadas é um ótimo convite a gestores e liderados.

“UN-CARRIER”: VOCÊ COMPÕE ESTE TIME?

Descritivo de funções a organogramas corporativos, sistemas hierarquizados a promoções por tempos de casa. Este cenário vem mudando e abrindo espaço para profissionais que desenham suas carreiras e se adaptam a desafios corporativos de forma fluída.

QUAL O NOVO “FLUXO” QUE VOCÊ ESTÁ CONSTRUINDO AGORA?

Estar no momento presente, participar do agora como única possibilidade de uma existência, estar em fluxo. Diante desta verdade, você está próximo ou distante? Se o que veio á sua mente forma mais gargalos e ansiedade que uma resposta efetiva, precisamos conversar.

QUAIS CRENÇAS ESTÃO DETENDO SEUS PASSOS DE PROGRESSO?

Sabemos parar? Temos uma resposta genérica ou específica para nossas necessidades? Atuamos em *mode on* ou estamos no controle de nossas escolhas? Responder a estas questões já é o ponto de partida para buscas mais realizadoras e plenas.

POP MODEL: SUA ORGANIZAÇÃO JÁ ESTÁ OLHANDO PARA ESTE CENÁRIO?

Qual a orientação da gestão de pessoas da sua organização? Como captam, mantêm e desenvolvem os talentos? Como se desenham as trilhas de carreira? Estas inquietações serão desconstruídas frente ao POP model.

A NOVA PRODUTIVIDADE: O QUE É E COMO A CONSTRUIR?

Ser veloz, não se abater frente aos desafios, buscar o acerto constante, evitar o erro com todas as forças, demonstrar e agir com eficiência e eficácia são alguns dos lemas comuns aos ambientes corporativos até agora. E o que se avizinha no futuro?

DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL À INTELIGÊNCIA COMPORTAMENTAL: O QUE REAPRENDER, O QUE DESAPRENDER E O QUE APRENDER

Goleman modificou os pilares da gestão ao apresentar à sociedade a Inteligência Emocional e mais uma vez nos convida a refletir sobre nossos comportamentos de modo sistêmico frente à sua leitura da Inteligência Comportamental. É tempo de repensar e de mudar. O convite está feito.

QUANDO O DESAFIO NOS CONVIDA À SUPERAÇÃO: ENFRENTAR E VENCER!

CRAD: competência, resultado, adaptação, diferencial podem ser uma nova medição para resiliência. Sua avaliação pode nos situar quão resilientes estamos. A partir daí o convite está posto: enfrentar e vencer a si.

OBRIGADA PELA CONFIANÇA

- Juntos construímos o futuro -

NOSSO CONTATO

Paula Guimarães

paula@paulaguim.com.br

(12) 99677.0573

PAULA
GUIMARÃES
consultoria, palestras e treinamentos

LinkedIn

Paula Guimarães



paulaguimaraes73



Paula Guimarães

paulaguim.com.br