



ANA DORA SARTORIO

O USO DOS PRINCIPAIS CONCEITOS DO MBA DHG NO PROGRAMA AMIGOS DO DHG

Trabalho apresentado ao curso MBA em Desenvolvimento Humano de Gestores, Pós-Graduação *lato sensu*, Nível de Especialização, do Programa FGV Management da Fundação Getúlio Vargas, como pré-requisito para a obtenção do Título de Especialista.

Edmarson Bacelar Mota

Coordenador Acadêmico Executivo

Gianfranco Muncinelli

Orientador

Curitiba – PR

2019

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS

PROGRAMA FGV MANAGEMENT

MBA EM DESENVOLVIMENTO HUMANO DE GESTORES

O Trabalho de Conclusão de Curso, **O uso dos principais conceitos do MBA DHG no programa amigos do DHG**, elaborado por Ana Dora Sartório e aprovado pela Coordenação Acadêmica, foi aceito como pré-requisito para a obtenção do certificado do Curso de Pós-Graduação *lato sensu* MBA em Desenvolvimento Humano de Gestores, Nível de Especialização, do Programa FGV Management.

Curitiba, 06 de novembro de 2019

Edmarson Bacelar Mota

Coordenador Acadêmico Executivo

Gianfranco Muncinelli

Orientador

TERMO DE COMPROMISSO

A aluna Ana Dora Sartório, abaixo assinado, do curso de MBA em Desenvolvimento Humano de Gestores, Turma DHG9-Curitiba (2/2017) do Programa FGV Management, realizado nas dependências da instituição conveniada ISAE, no período de 17/11/2017 a 26/05/2019, declaram que o conteúdo do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **O uso dos principais conceitos do MBA DHG no programa amigos do DHG**, é autêntico e original.

Curitiba, 06 de novembro de 2019

Ana Dora Sartório

Esse trabalho é dedicado aos nossos familiares, que nos apoiaram ao longo dos finais de semana de aula e aos nossos colegas de turma, pela amizade e companheirismo.

Agradecemos à Deus pela oportunidade de aprender, e aos professores que nos proporcionaram experiências que nos tornaram melhores tanto na vida profissional e pessoal.

RESUMO

O presente trabalho apresenta a proposta de criação do Instituto Amigos do DHG, que surgiu como desdobramento do propósito elaborado pela turma DHG 2-2017. O projeto foi criado com o intuito de atender jovens na faixa etária de 16 a 20 anos, que estão cursando o ensino médio, em um curso de capacitação para formação de líderes, com conteúdos ministrados de acordo com a grade do programa do DHG. Foi elaborado um cronograma com uma carga horária que pudesse atender os conteúdos trabalhados nas disciplinas e assim fazer com que os jovens tenham conhecimento do conteúdo do DHG e estejam aptos quando estiverem abordando o conteúdo das disciplinas nas empresas onde estiverem trabalhando.

Palavras Chave: Capacitação. Líderes. Formação. DHG.

ABSTRACT

The present study show the proposal for the creation of the Friends Institute of DHG, which emerged as a result of the purpose elaborated by the class DHG 2-2017. The project was created to serve young people aged 16 to 20, who are in high school, in a training course for leader training, with content taught according to the DHG program plan. A schedule with a workload that could cater to the content worked on the curriculum was developed and thus make young people aware of the content of the DHG and to be able to approach the content of the subjects in the companies where they will be working.

Key Words: Traning. Course. Leader. DHG.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1–CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO DE ATIVIDADES.....	12
--	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
2. PROGRAMA AMIGOS DO DHG.....	3
2.1 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL.....	3
2.2 ETAPAS DO PROGRAMA AMIGOS DO DHG.....	4
2.3 CARGA HORÁRIA	5
2.4 CRONOGRAMA	5
2.5 CONTEÚDO PROGRAMÁTICO.....	5
3. MBA DE DESENVOLVIMENTO HUMANO DE GESTORES – DHG	10
3.1. LIDERANÇA	11
3.2 PRINCIPAIS CONCEITOS DO DHG	12
4. RELAÇÕES ENTRE O MBA DESENVOLVIMENTO HUMANO DE GESTORES E O PROGRAMA AMIGOS DO DHG	14
5. CONCLUSÕES	16
6. POSSÍVEIS DESDOBRAMENTOS.....	17
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	18

1. INTRODUÇÃO

De acordo com o Mc Kinsey Global Institute (2017) profissionais do futuro passarão mais tempo em atividades nas quais as máquinas são menos capazes, por exemplo, gerenciar funcionários, aplicar *expertise*, comunicar e influenciar outras pessoas. As atividades físicas previsíveis e processamento de dados onde o desempenho de máquinas supera dos seres humanos será muito pouco utilizado. As habilidades e capacidades necessárias também mudarão, exigindo mais habilidades sociais e emocionais, além de capacidades cognitivas mais avançadas, como raciocínio lógico, criatividade, gestão de pessoas, resolução de problemas complexos, mentalidade de crescimento e aspiração de aprendizado contínuo.

O objetivo do Programa Amigos do DHG é capacitar jovens de 16 a 20 anos matriculados no ensino médio, em um curso de iniciação aos conceitos do DHG que abordam em sua grade temas relevantes para a formação de líderes capacitados e prepará-los para o mercado de trabalho.

Portanto, buscou-se reunir dados e informações com o objetivo de responder ao seguinte problema da pesquisa: Como o uso dos principais conceitos do MBA DHG pode influenciar no Programa Amigos do DHG?

Desta forma, o objetivo geral da presente pesquisa é descrever como os principais conceitos do DHG podem ser aplicados no programa Amigos do DHG.

Para tanto, foram delineados os seguintes objetivos específicos: descrever o programa amigos do DHG; apresentar os principais conceitos abordados no MBA de DHG; correlacionar os conceitos abordados no MBA de DHG com o programa Amigos do DHG.

A hipótese da pesquisa: Como as ferramentas do MBA DHG podem contribuir para desenvolvimento de jovens do ensino médio.

Desta forma utiliza-se como metodologia: trabalho de estudo com pesquisa descritiva.

No primeiro capítulo descreve-se o programa Amigos do DHG, de que forma surgiu a ideia de colocá-lo como pesquisa e trabalho de conclusão. Ainda se apresentam as etapas do programa assim como, carga horária, cronograma e conteúdo programático.

No segundo capítulo são apresentados os principais conceitos abordados no MBA DHG, conceituando o que é MBA, Liderança e Desenvolvimento Sustentável.

No terceiro capítulo correlaciona-se os conceitos abordados no MBA DHG com o programa Amigos do DHG.

Ao final, conclui-se que os objetivos são atendidos e a pergunta respondida com a confirmação da hipótese, indicando que os conceitos dos MBA DHG podem contribuir para o desenvolvimento de jovens.

2. PROGRAMA AMIGOS DO DHG

O Programa Amigos do DHG é uma proposta para o desenvolvimento da vertente sem fins lucrativos propósito da turma DHG 2-2017. Oferecer aulas com conteúdo do DHG adaptado para alunos de ensino médio é uma forma de compartilhar o conhecimento com a sociedade, principalmente com aqueles que não teriam condições financeiras para essa capacitação. O programa proposto pretende contribuir para o desenvolvimento sustentável, atuando com responsabilidade social, conforme descrito abaixo.

2.1 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O desenvolvimento sustentável utiliza dos recursos para atender as necessidades do presente sem comprometer a possibilidade das futuras gerações em atender as suas próprias necessidades. Uma sociedade só se sustentará em longo prazo se preservar os recursos que necessitará em seu próprio futuro, sejam estes recursos sociais, ambientais ou econômicos. Assegurar o sucesso do negócio em longo prazo e ao mesmo tempo contribuir para o desenvolvimento econômico e social da comunidade para um meio ambiente saudável e uma sociedade estável (MAZALLI, 2013)

O Tema Responsabilidade Social teve início com o lançamento do livro de Howard Bowen, *Responsibilities of the businessman*, nos Estados Unidos, em 1953, quando o meio empresarial e acadêmico dos Estados Unidos e da Europa, começou a discutir sobre a importância da responsabilidade social promovida pelas ações de seus dirigentes.

Em 1999, no Fórum Econômico de Davos, o então Secretário-Geral da ONU, Kofi Annan, lançou o Pacto Global, iniciativa que tem por objetivo mobilizar a comunidade empresarial internacional para apoiar as Nações Unidas na promoção de valores fundamentais nas questões dos direitos humanos, trabalhistas, combate à corrupção e meio ambiente, ou seja, estimular a responsabilidade social corporativa.

Responsabilidade Social nas Empresas pode ter várias definições. Percebe-se atualmente um crescimento significativo de empresas preocupadas em adotar boas práticas de gestão, bem como ações sociais direcionadas ao público interno e externo da organização.

Responsabilidade social empresarial pode ser definida como:

a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e a redução das desigualdades sociais (ETHOS, 2019).

Segundo Dal Marcondes (2013), o mundo mudou e as necessidades sociais também. Fazer projetos com comunidades e oferecer benefícios periféricos para grupos de colaboradores, pequenas coisas que vão além da lei e de acordos coletivos, devem ser estimulados, mas não fazem mais sentido enquanto “marketing social ou de causas”. As empresas precisam se redescobrir como atores sociais e compreender que seu papel vai além da simples “remuneração dos acionistas” e bom relacionamento com seus *stakeholders*. As novas questões da sustentabilidade das empresas estão mais ligadas ao que as empresas podem fazer para melhorar a sociedade em que estão inseridas, não apenas sob o ponto de vista ambiental, mas também em relação à sua responsabilidade em oferecer caminhos para o desenvolvimento das pessoas.

2.2 ETAPAS DO PROGRAMA AMIGOS DO DHG

O Programa contempla três etapas. Na primeira, são feitos o recrutamento e a seleção dos candidatos. Os aprovados passam para a segunda fase onde serão apreendidos os conteúdos, importantes para o seu desenvolvimento na área do DHG. Após a conclusão das aulas, os estudantes aprovados poderão ser recrutados, por intermédio de parceiras, para programas de estágio em empresas do mercado. Ao final do estágio, caberá à empresa contratante a decisão de efetivar ou não o estagiário para o seu quadro funcional.

2.3 CARGA HORÁRIA

O conteúdo programático do curso contará com uma carga horária de 136 h/a, em contra turno das aulas, contribuindo com a formação escolar, profissional, cultura e cidadania dos estudantes. Estes são os principais objetivos das atividades de contra turno escolar, que estão sendo cada vez mais difundidas entre instituições de ensino públicas e privadas do país.

2.4 CRONOGRAMA

A tabela 1 representa o cronograma de ações do Programa Amigos do DHG, desde o início das atividades até a entrega dos resultados do trabalho:

Cronograma de Execução - 2020			
Fase do projeto	Início	Fim	Atividades
Divulgação e Recrutamento	20/01/2020	20/03/2020	Captação de jovens
Processo Seletivo	06/04/2020	09/04/2020	Dinâmica de Grupo e Teste Conhecimentos Gerais
Lista dos Aprovados	14/04/2020	17/04/2020	Divulgação da lista dos aprovados
Curso de Iniciação ao Trabalho	04/05/2020	30/06/2020	Carga horária total: 136 horas
Atividades Complementares	01/07/2020	06/07/2020	Atividades Complementares (se houver necessidade)
Entrega de Certificados	17/08/2020	17/08/2020	Entrega dos Certificados para os aprovados
Banco de Jovens	01/09/2020	30/10/2020	Jovens participarão de entrevistas para programas de estágio
Divulgação do Resultado do Programa	09/11/2020	09/11/2020	Quantitativo de jovens que foram encaminhados para estágios

Tabela 1: Cronograma de Execução de Atividades

Fonte: As autoras.

2.5 CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Para atender as necessidades do público-alvo as disciplinas e suas ementas foram elaboradas de acordo com o Programa do DHG, apresentadas a seguir:

2.5.1. Disciplina: Apresentações em Público

Desenvolver competências para melhorar a comunicação.

Formas de realizar uma apresentação. Tipos de apresentações e recursos. Gestos e posturas. Comunicação visual, a voz e os vícios de linguagem. Recursos audiovisuais usuais e utilização.

No final da ação de formação os formandos deverão ser capazes de:

- Aplicar estratégias de comunicação para falar em público
- Gerir os aspetos interpessoais nas apresentações em público
- Aplicar boas práticas de uma apresentação

Carga Horária: 08 horas.

2.5.2. Disciplina: Comportamentais, Competências Emocionais e Motivação

Desenvolver novos conhecimentos e habilidades

Competências emocionais, caracterização e tipologias. Aspectos comportamentais e emocionais e influências nos processos de comunicação, Motivação e trabalho em equipe.

No final da ação de formação os formandos deverão ser capazes de:

- Melhorar o controle emocional
- Trabalhar com a antecipação
- Gerir o emocional: stress, medo e ansiedade

Carga Horária: 08 horas.

2.5.3. Disciplina: Ética e Sustentabilidade

Desenvolver uma consciência crítica para a construção de uma sociedade mais justa e humanizada

Ética, moral e valores. Ética e poder nas organizações. Responsabilidade social.

No final da ação de formação os formandos deverão ser capazes de:

- Preservar os recursos sociais e ambientais
- Contribuir em atividades de reparação social
- Ter princípios éticos

Carga Horária: 08 horas.

2.5.4. Disciplina: Papéis e Atuação-*Coaching* e Mentoring

Propiciar os conhecimentos básicos sobre o *coaching e mentoring*

Coaching e Mentoring: conceitos e definições. Diferenças entre *coaching e mentoring*.

No final da ação de formação os formandos deverão ser capazes de:

- Detectar a importância da capacitação e desenvolvimento

Carga Horária: 10 horas.

2.5.5. Disciplina: Delegação, *Empowerment* e Equipe

Refletir e Compreender a importância do conhecimento das pessoas através das suas experiências.

Delegação, *Empowerment* e Equipe. Delegação: como, quando e por que. *Empowerment*: o que é, para que e. Tipologia e classificação das equipes.

No final da ação de formação os formandos deverão ser capazes de:

- Valorizar o Capital Humano

Carga Horária: 08 horas.

2.5.6. Disciplina: Modelagem Organizacional e Evolução dos Modelos Gerenciais

Apresentar os conceitos dos modelos e arquiteturas organizacionais e seus impactos nas organizações

Histórico e evolução dos modelos organizacionais. As arquiteturas tradicionais e as inovadoras. Impacto da modelagem e arquitetura organizacionais nas dimensões estratégicas, gerenciais e operacionais.

No final da ação de formação os formandos deverão ser capazes de:

- Importância de conhecer a organização onde irá trabalhar (o negócio)

Carga Horária: 08 horas.

2.5.7. Disciplina: Fundamentos do Gerenciamento de Projetos

Apresentar através do filme didático Rosalina 1 e 2 o passo a passo do gerenciamento de um projeto

Histórico e conceituação de projeto. Caracterização do ciclo de vida e processos de um projeto.

No final da ação de formação os formandos deverão ser capazes de:

- Conhecer e esclarecer os desafios de um projeto

Carga Horária: 08 horas.

2.5.8. Disciplina: Teorias Comportamentais, Competência Emocionais e Motivação

Refletir como os aspectos comportamentais e emocionais influenciam nos processos de comunicação

No final da ação de formação os formandos deverão ser capazes de:

- Sabe lidar com as emoções e seus comportamentos

Carga Horária: 08 horas.

2.5.9. Disciplina: Assertividade, *Feedback* e Solução de Conflitos

Conhecer a importância do *Feedback*, da Assertividade e da Solução de Conflitos dentro a empresa

No final da ação de formação os formandos deverão ser capazes de:

- Importância de uma comunicação clara
- Benefícios de uma boa gestão de conflitos
- Aplicar boas práticas de feedback.

Carga Horária: 10 horas

2.5.10. Disciplina: Filosofia e Sociologia

Apresentar a importância da Filosofia e Sociologia nos Negócios

No final da ação de formação os formandos deverão ser capazes de:

- Importância de conhecer a organização o negócio da empresa onde irá trabalhar.

Carga Horária: 08 horas.

2.5.11. Disciplina: Criatividade e Inovação

Apresentar a importância da criatividade e inovação nas organizações

No final da ação de formação os formandos deverão ser capazes de:

- Importância de enxergar o presente pelo olhar do futuro

Carga Horária: 08 horas.

2.5.12. Disciplina: Psicodrama Organizacional

Representação de forma dramatizada de determinado problema existente na empresa, seja de um indivíduo ou de um grupo.

No final da ação de formação os formandos deverão ser capazes de:

- Reconhecer o problema e sugerir soluções

Carga Horária: 08 horas.

2.5.13. Disciplina: Gestão da Mudança e Cultura Organizacional

A importância das mudanças e as resistências culturais das estruturas existentes.

No final da ação de formação os formandos deverão ser capazes de:

- Reconhecer a necessidade de mudanças nas organizações

Carga Horária: 08 horas.

2.5.14. Disciplina: Programa Neurolinguística

Apresentar a importância da PNL nas empresas e conhecer suas ferramentas.

No final da ação de formação os formandos deverão ser capazes de:

- Importância de trabalhar o *rapport*, motivação, comunicação.

Carga Horária: 20 horas.

2.5.15. Disciplina: Negociação e Administração de Conflitos

Apresentar técnicas de comportamento para negociação e administração de conflitos no ambiente empresarial.

No final da ação de formação os formandos deverão ser capazes de:

- Identificar os aspectos envolvidos na negociação, e técnicas para lidar com conflitos.

2.5.16. Disciplina: Gestão Estratégica

Conhecer os recursos utilizados pelas organizações para alcançar objetivos e metas.

BSC, Análise SWOT

No final da ação de formação os formandos deverão ser capazes de:

- Conhecer as ferramentas básicas de gestão.

Carga Horária: 08 horas.

3. MBA DE DESENVOLVIMENTO HUMANO DE GESTORES – DHG

MBA é uma sigla em inglês que define um grau acadêmico, “Os cursos designados como MBA - *Master Business Administration* ou equivalentes nada mais são do que cursos de especialização em nível de pós-graduação na área de administração” (PORTAL MEC, 2019). O MBA é considerado um curso de especialização pós-graduação *latu senso* presencial, e precisa atender a Resolução CNE/CES nº 1, de 8 de junho de 2007.

A Fundação Getúlio Vargas, instituição com 75 anos de história, foi pioneira no Brasil, em cursos de graduação e a pós-graduação *stricto sensu* em administração pública e privada, além de pós-graduação em economia, psicologia, ciências contábeis e educação. A FGV, em conjunto com o Instituto Superior de Administração e Economia do Mercosul – ISAE, oferecem o MBA em Desenvolvimento Humano de Gestores - DHG, um curso de gestão voltado para formação de líderes (PORTAL FGV, 2019).

O MBA de Desenvolvimento Humano de Gestores aborda a teoria, alinhada com aplicabilidade para os gestores. Estimula o autoconhecimento e reflexão sobre questões do dia a dia, e permite o desenvolvimento de liderança mais efetiva, com condições de estabelecer relação de confiança com a equipe.

3.1. LIDERANÇA

Com as constantes mudanças da tecnologia, as empresas estão buscando líderes com habilidades adequadas para o cargo, o que está tornando o desenvolvimento destes líderes mais complexos, pois precisam adquirir habilidades que não fazem parte do pacote de liderança tradicional (CHARAN *et al.*, 2018, p. 256-261).

Apesar da crença de que liderança é uma característica reservada a alguns profissionais, esta competência pode ser desenvolvida. Ter conhecimento do seu potencial e limitações é essencial para o líder nas suas relações e na empresa onde trabalha ou pretende liderar.

De acordo com Vergara (2007, p. 61-65) a definição de liderança é apresentada em três argumentos: o primeiro é a competência de influenciar pessoas e grupos. Segundo, esta competência exige nível de conhecimento, atitudes e habilidades e por fim a aprendizagem deve ser contínua.

Com a intensificação das transformações nas organizações, decorrente do processo de globalização, observa-se um cenário de crescente competitividade. Nesse ambiente turbulento, as pessoas, então, passam a enfrentar um contexto organizacional cada vez mais complexo que exige o aumento da qualificação, uma constante atualização de seu nível de informação e, mais que isso, demanda a mobilização desses conhecimentos, habilidades e outras aptidões em entregas constituindo-se, assim, novas competências. (COMINI, 2008, p. 69).

O MBA DHG aborda estes conceitos e estimula o líder a conhecer a si mesmo, para então ter capacidade de desenvolver sua equipe. Este modelo de aprendizagem e capacitação é o estímulo para dar continuidade ao Programa Amigos do DHG e ajudar os jovens que iniciarão sua vida profissional.

3.2 PRINCIPAIS CONCEITOS DO DHG

O conteúdo e a metodologia do programa do DHG serviram como base para a elaboração do programa de aprendizagem, por conta do conteúdo trabalhado em cada uma das disciplinas. Para a elaboração do conteúdo programático seguiremos os itens a seguir:

- Teorias Comportamentais, Competências Emocionais e Motivação
- Comunicação Interpessoal, Liderança e Poder
- Assertividade, Feedback e Solução de Conflitos
- Delegação, *Empowerment* e Equipe
- Apresentações em Público e Condução de Reuniões
- Filosofia & Sociologia para Gestores-retirar
- Criatividade e Inovação
- Modelagem Organizacional e Evolução dos Modelos Gerenciais
- Aprendizagem – Conceitos, Práticas e Técnicas
- Programação Neurolinguística (PNL)
- Psicodrama Organizacional
- Papéis e Atuação - Facilitador, *Coaching* e Mentoring
- Mudança Organizacional
- Negociação e Administração de Conflitos
- Ética e Sustentabilidade
- Estratégia de Empresas
- Fundamentos do Gerenciamento de Projetos
- Metodologia Científica – fase I
- Metodologia Científica – fase II

Na disciplina de Ética e Sustentabilidade, foi proposto pelo professor Rubens Mazzali a elaboração de um propósito para a turma DHG 2-2017, propósito pode ser definido como “intenção de fazer ou deixar de fazer alguma coisa; desígnio, plano, projeto, vontade” (MICHAELIS, 2019). No ambiente organizacional, a gestão pelo propósito é composta pela:

definição do significado da organização, compartilhamento com todos os colaboradores, e cultivo do propósito ao longo do tempo.

Nesse sentido, na aula do DHG o professor estimulou os alunos a pensar no propósito da turma. Identificar qual seria o significado e intenção comum a todos, algo marcante e que transcendesse o convívio apenas duração do MBA. Para demonstrar a arquitetura básica da governança, o professor solicitou à turma eleger pessoas para o Conselho de Administração da turma, por meio de votação. Em seguida, outras pessoas foram escolhidas para o conselho fiscal.

Os conselhos definiram o cronograma para o envio das ideias, triagem e definição do propósito. Cada integrante da turma enviou sua ideia, por meio de *Google Forms*, após a triagem e consolidação das ideias, o conselho fiscal definiu o propósito da turma conforme a seguir:

- Criar o Instituto de Desenvolvimento Humano de Gestores - IDHG, com o objetivo de manter a conexão da turma, aproveitando o conhecimento e experiências que a turma tem, para alavancar ainda mais o desenvolvimento humano como gestores. O IDHG também pretende compartilhar informação para contribuir com o crescimento de outros profissionais e ajudar a sociedade como um todo.

A ideia do IDHG é que seja uma instituição com fins lucrativos, voltada a treinamentos online e presenciais, seminários e fóruns de discussão em temáticas do desenvolvimento humano (*soft skills*) de Gestores, com atuação em *mentoring* e *coaching*, com um custo acessível para justamente atingir o maior volume de usuários e divulgar o conteúdo.

Como parte das atividades, o Instituto também terá palestras e seminários presenciais para pequenas e médias empresas, utilizando o conteúdo personalizado para proporcionar o melhor desenvolvimento do capital humano. E, será desenvolvido o Índice de Desenvolvimento Humano, que será um questionário aplicado para avaliar o nível de Desenvolvimento Humano e as áreas de oportunidade de desenvolvimento de cada empresa.

O Instituto contará também com palestras sem fins lucrativos para a comunidade carente, atuando com palestras em escolas públicas do Ensino Médio para contribuir com o preparo dos jovens para a escolha de sua profissão e para a entrada no mercado de trabalho.

4. RELAÇÕES ENTRE O MBA DESENVOLVIMENTO HUMANO DE GESTORES E O PROGRAMA AMIGOS DO DHG

O MBA de desenvolvimento Humano de Gestores é voltado para pessoas com formação de nível superior, com enfoque em aspectos da liderança, porém percebe-se que muitas das disciplinas estão relacionadas ao conhecimento do perfil e comportamento humano, que pode ser aplicado na vida pessoal e profissional, independente do cargo gerencial.

Dessa forma o Instituto Amigos do DHG pode transmitir informações para alunos do ensino médio, com o intuito de deixá-los mais preparados para interagir no ambiente empresarial. Pretende-se que tenham habilidades para identificar e lidar com pessoas com diferentes perfis, além de prepará-los para trabalhar em grupo.

A disciplina de apresentação em público, por exemplo, auxilia os gestores no DHG a preparar e conduzir de forma mais assertiva reuniões e apresentações empresariais. Em um contexto mais amplo também aborda formas de lidar com o medo de falar em público e linguagem não verbal, aspectos de grande importância para os jovens em entrevistas no momento das entrevistas de emprego.

A disciplina de negociação e administração de conflito tem grande importância tanto para os gestores, quanto para os jovens. Os gestores muitas vezes têm posição de mediador de conflitos, já o participante do Programa Amigos do DGH estará por vezes no meio de situações de conflito, nesse caso o conhecimento adquirido pode ajudar a ter uma postura mais adequada.

Há também a disciplina de comunicação interpessoal, liderança e poder que tem aplicação para todos, tanto no âmbito empresarial como na vida pessoal. Muitas vezes pensamos que comunicamos, mas não nos asseguramos se a informação transmitida foi compreendida como deveria, gerando mal entendidos e retrabalho.

Criatividade e inovação também é outra disciplina relevante e em foco no ambiente empresarial. O DHG aborda a criatividade e sinergia em equipe, com modelos e técnicas que

favorecem o processo criativo. Para os jovens também é importante aprender sobre a criatividade como forma de agregar valor e resolver problemas.

Programação Neurolinguística – PNL é um assunto que todos deveriam conhecer, pois a partir da compreensão dos modelos mentais é possível ressignificá-los se necessário. Técnicas de PNL podem ser utilizadas por gestores, mas também por colaboradores. Permitem compreender melhor a nós mesmos e também observar e entender melhor os outros.

Várias disciplinas apresentam perfis comportamentais e testes para identificar em qual cada pessoa se enquadra. Esses testes permitem ampliar o autoconhecimento, percebendo pontos fortes e os aspectos que precisam ser aprimorados. Além disso, permitem exercitar a observação e identificação do perfil das pessoas com quem interagimos, para adequar a abordagem e comunicar melhor. O gestor pode utilizar para distribuir atividades na equipe, e o jovem aprendiz pode utilizar para se conhecer e perceber áreas de atuação com as quais se identifica mais.

Verifica-se que todas as disciplinas têm conteúdos mais amplos do que o desenvolvimento dos gestores, e podem ser aplicados na vida pessoal. Podem também contribuir para a preparação dos jovens no momento de transição da escola para o ambiente empresarial.

Além disso, o conhecimento se amplia quando compartilhado, para os alunos do DHG será uma oportunidade de aprender mais sobre os assuntos estudados no MBA. E para os alunos de ensino médio é uma oportunidade de ter acesso a cursos que não teriam condições financeiras para pagar. O compartilhamento de informações é uma forma de retribuir para a sociedade, e assim construir um ambiente melhor.

5. CONCLUSÕES

Quando o trabalho iniciou constatou-se que os conceitos abordados no DHG poderiam ser aplicados para capacitar jovens matriculados no ensino médio.

O objetivo deste trabalho foi descrever como os principais conceitos do MBA DHG podem ser aplicados no Programa Amigos do DHG. Constatou-se que o objetivo geral foi atendido, pois se criou um conteúdo programático e calendário para colocá-lo em prática.

O trabalho conseguiu apresentar os principais conceitos abordados no MBA DHG e de que forma ele será aplicado no curso de iniciação.

O programa Amigos do DHG foi apresentado, assim como a sua relevância em contribuir para o desenvolvimento de jovens.

Identificou-se a correlação entre os conceitos abordados no MBA com o Programa proposto.

A pesquisa partiu da hipótese de que as ferramentas do MBA DHG podem contribuir para o desenvolvimento de jovens e dar continuidade ao projeto da turma.

Durante o trabalho foi criado um cronograma descrevendo todo o processo do Programa amigos do DHG, sua aplicação, forma de seleção e conteúdos abordados de acordo com as necessidades do público alvo.

6. POSSÍVEIS DESDOBRAMENTOS

Como desdobramento do trabalho, é possível que o modelo proposto seja disseminado para outras cidades e com o envolvimento de outras turmas do DHG. Com a ampliação do Programa Amigos do DHG, uma maior quantidade de jovens terá a oportunidade de preparação e para o mercado de trabalho.

Inicialmente a ampliação poderia ser nas cidades onde existem turmas da FGV do DHG, através da integração dos alunos. Essa interação também contribuiria para o *network* e expansão dos conhecimentos, através de novas experiências e exemplos.

O Programa Amigos do DHG pode inspirar outros cursos a verificar os conteúdos que podem ser compartilhados com alunos de ensino médio. Há possibilidade de criar módulos específicos com conteúdo de *marketing*, gestão de projetos, finanças, entre outros, conforme os cursos de MBA oferecidos pela FGV.

O desenvolvimento desse programa, que é uma das vertentes do propósito definido pela turma, também estimula que os outros aspectos do escopo sejam desenvolvidos. Além disso, a manutenção do relacionamento entre as pessoas permite que surjam novos estudos e *insights*.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BENEVIDES, Vitor Luciano de Almeida. **Os Estilos de liderança e as principais táticas de influência utilizadas pelos líderes brasileiros**. 2010. 114 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas - Ebape, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em:

<<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/8000/VITOR%20LUCIANO%20A.%20BENEVIDES.pdf>>. Acesso em: 15 jul. 2019.

BORGER, Fernanda Gabriela. **Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade para a gestão empresarial**. Disponível em:

<<https://www.ethos.org.br/cedoc/responsabilidade-social-empresarial-e-sustentabilidade-para-a-gestao-empresarial/#.XYj5li5KiUk>>. Acesso em: 02 ago. 2019.

BRASIL, Ministério da Educação. **Lato sensu** – saiba mais. Brasília: MEC, ago. 2019.

Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/pos-graduacao/pos-lato-sensu>>. Acesso em: 15 jul. 2019.

CHARAN, Ram; DROTTER, Stephen; NOEL, Jim. **Pipeline de liderança: o**

desenvolvimento de líderes como diferencial competitivo. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

COMINI, Graziella Maria; KONUMA, Claudia Mayu; SANTOS, André Laizo dos. SISTEMA DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS: UM OLHAR CRÍTICO PARA A DIMENSÃO DO DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL. **Gestão e**

Regionalidade, São Caetano do Sul, v. 24, n. 69, p.6-18, abr. 2008. Disponível em:

<[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1846111/mod_resource/content/2/Aula%2010%20-%20\(e%20aula%2012\)%20Sistema%20de%20gest%C3%A3o%20de%20pessoas%20por%20compet%C3%Aancias...%20\(revista\)%20-%20COMINI%20et%20al.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1846111/mod_resource/content/2/Aula%2010%20-%20(e%20aula%2012)%20Sistema%20de%20gest%C3%A3o%20de%20pessoas%20por%20compet%C3%Aancias...%20(revista)%20-%20COMINI%20et%20al.pdf)>. Acesso em: 15 jul. 2019.

MACHADO, Misael. **A Evolução Do Conceito De Liderança**. Disponível em:

<<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-do-conceito-de-lideranca/>>. Acesso em: 18 ago. 2019.

MARCONDES, Dal. **O que mudou na sustentabilidade das empresas**. Disponível em:

<<https://www.ethos.org.br/cedoc/o-que-mudou-na-sustentabilidade-das-empresas/#.XYj5Ey5KiUI>>. Acesso em: 02 ago. 2019.

MICHAELIS, Dicionário. **Propósito**. São Paulo: Melhoramentos, 2019. Disponível em:

<<http://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=PROPOSITO>>. Acesso em: 16 ago. 2019.

TANURE, Betania. Formação de líderes. **GV EXECUTIVO**, [S.l.], v. 6, n. 5, p. 68-72, out. 2007. ISSN 1806-8979. Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34716/33518>>. Acesso em: 18 ago. 2019. doi:<http://dx.doi.org/10.12660/gvexec.v6n5.2007.34716>.

VERGARA, Sylvia Constant. A liderança aprendida. **GV EXECUTIVO**, [S.l.], v. 6, n. 1, p. 61-65, out. 2007. ISSN 1806-8979. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34329/33136>>. Acesso em: 18 ago. 2019. doi:<http://dx.doi.org/10.12660/gvexec.v6n1.2007.34329>.

<<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages/pt-brx> . Acesso em: 12 set. 2019.