**AUTOEFICÁCIA E AUTODETERMINAÇÃO NO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA**

**Apresentação**

As mudanças muito rápidas no mundo do trabalho, requer de todo profissional um planejamento de sua carreira. Este deverá ser flexível e determinante para seu constante desenvolvimento.

O progresso depende de preparo, conhecimento e foco. Investimento profissional sempre é lembrado como participar de cursos preparatórios e técnicos, porém o sucesso pode ser construído também pelas ações de planejamento, autoeficácia e autoderteminação.

Dimensões do trabalho, criatividade e empreendedorismo, fases e ciclos da carreira, autoconhecimento, alinhar objetivos pessoais e profissionais em um plano de ação são reflexões e atitudes necessárias ao bom desempenho.

Os diversos caminhos e trajetórias na busca por sucesso profissional e pessoal pode causar satisfação ou desmotivação, dependendo, de suas expectativas. O cenário profissional, em constante mudança apresenta um desenvolvimento tecnológico que leva a sociedade a uma complexidade nas suas relações pessoais e profissionais. As organizações estão cada vez mais pressionadas pelas pessoas com os quais mantêm suas relações de trabalho, para que invistam no desenvolvimento humano. Dentro deste contexto pessoas e organizações buscam contínuo desenvolvimento para manterem suas vantagens competitivas. Para enfrentar esse desafio, é preciso encontrar referenciais para o desenvolvimento pessoal a fim de trazer segurança quanto a sua inserção no mercado de trabalho e a permanência nele.

As organizações estão carentes de pessoas com boa capacidade para aprender rápido e transmitir seus conhecimentos, trabalhar com profissionais mais ágeis, técnicos com personalidade flexível e, principalmente, desapegados dos modelos tradicionais.

**1: AUTOEFICÁCIA:**

A autoeficácia, segundo Bandura (1994) é a capacidade que cada pessoa tem de exercer controle sobre seu próprio funcionamento e sobre os eventos que afetam suas vidas. Crenças na eficácia pessoal estão relacionadas as escolhas de vida, o quanto o indivíduo consegue se motivar, a resiliência à adversidade e a vulnerabilidade ao estresse e à depressão. Com isso, ser perseverante para alcançar o sucesso é essencial, pois no dia a dia encontramos com adversidades, revezes e frustrações

A autoeficácia é definida como a opinião da pessoa sobre suas capacidades em produzir níveis de desempenho em sua vida pessoal e profissional. Crenças de autoeficácia determinam como as pessoas sentem, pensam, motivam-se e comportam-se. Ao contrário, pessoas que duvidam suas capacidades ficam intimidadas diante de tarefas difíceis que veem como ameaças pessoais. Têm baixas aspirações e um fraco compromisso aos objetivos que escolhem.

Bandura (1997) sugere que o nível ótimo de reação fisiológica depende não apenas da natureza da tarefa, mas também das inferências causais sobre a reação. Aquelas pessoas inclinadas a ver suas reações fisiológicas como indicadores de inadequação pessoal são mais prováveis de sofrer uma diminuição na sua percepção de auto-eficácia que aquelas que vêem suas reações como reações transitórias, comuns frente a situações de tensão, que mesmo os mais experientes naquele domínio vivenciam.

Bandura (1997) afirma que o estado de humor também afeta o processamento de aprendizagem. Se pensamentos tristes imediatamente levam a pensamentos de fracassos passados, as crenças de auto-eficácia tendem a ser diminuídas, enquanto que se os humores positivos ativam pensamentos de conquistas, isso tende a aumentar a auto-eficácia. Do mesmo modo, as reações de estresse ao autocontrole ineficaz intensificam o estresse em razão da emoção antecipada.

Ao ter pensamentos aversivos sobre sua inaptidão ou reações de estresse, as pessoas criam níveis elevados de estresse, que produzem as disfunções que eles temiam. Porém, assinala-se que essa é a fonte que possui menor influência na construção ou alteração das crenças de auto-eficácia.

O planejamento da carreira é um processo contínuo. Se refere a administrar, ao longo da vida, trabalho, aprendizagens, lazer e transições (esperadas e inesperadas) de forma a alcançar ao futuro desejado. A carreira pode ser gerenciada, ao menos em parte, e o indivíduo tem a possibilidade de fazer muitas coisas que podem influenciar a sua vida relacionada ao trabalho (MCLLVEEN, 2009).

A forma de planejar e desenvolver a carreira necessita de 2 itens importantes:

- decisão – entendida como uma clareza de metas, é considerada importante na definição de planejamento, porque metas são necessárias a fim de direcionar o comportamento de um indivíduo no que diz respeito à carreira (GREENHAUS & COLS,1995).

- comportamento - com o propósito de promover o seu desenvolvimento na direção desejada, e que exige um engajamento do indivíduo (MCLLVEEN, 2009).

Nas atividades relativas ao planejamento de carreira a autoeficácia tem sido amplamente pesquisada no campo do desenvolvimento vocacional . A autoeficácia é considerada como uma das principais variáveis que influênciam nas escolhas, no desenvolvimento de carreira e no estabelecimento de metas profissionais (LENT & COLS, 1994).

 A autoeficácia profissional pode cumprir um papel importante no planejamento e no desenvolvimento de carreira. É razoável supor que quanto mais o indivíduo se percebe capaz de lidar com as demandas profissionais, ou seja, mais competente para o exercício profissional, maiores são as chances de que ele se envolva em atividades relacionadas ao desenvolvimento de sua carreira. Dessa forma, percebendo-se capaz de um bom desempenho, o indivíduo irá sentir-se mais motivado a explorar possibilidades e projetar-se no futuro, delineando metas e planos. (SWANSON & D’ACHIARDI, 2004).

A autoeficácia é tida como um elemento que motiva o comportamento e contribui para um maior envolvimento e persistência nas atividades. Em especial, na área de carreira, a autoeficácia é importante para que o indivíduo supere as barreiras que identifica com relação ao seu desenvolvimento profissional, como a falta de oportunidades profissionais, a discriminação, o conflito entre os diferentes papéis de vida, entre outras (SWANSON & D’ACHIARDI, 2004).

Segundo Bandura (1997) a autoeficácia exerce seu papel no desempenho principalmente através de quatro processos:

Processos Cognitivos: relacionados à previsão ou expectativa acerca das possíveis conseqüências que determinada ação provocará, incluindo os objetivos desejados. De acordo com o modelo teórico, pessoas com percepções de autoeficácia mais elevadas geralmente possuem expectativas mais altas com relação ao desempenho, mantendo crenças de que obterão sucesso.

Processos Motivacionais: A autoeficácia se relaciona a diversos constructos motivacionais, como expectativas, metas, quantidade de esforço e persistência despendidos nas tarefas. Assim, as pessoas que investem interesse mais duradouro em atividades nas quais se julgam capazes, e das quais obtém satisfação quando atingem o domínio necessário.

Processos Afetivos: As crenças das pessoas em suas capacidades afetam a quantidade de stress e ansiedade que estas experimentam em situações consideradas difíceis ou ameaçadoras.

Processos de Seleção: As percepções de autoeficácia também têm sido relacionadas às escolhas realizadas, visto que em geral, as pessoas costumam engajar-se em atividades que acreditam estar de acordo com as habilidades que julgam possuir.

As crenças de eficácia podem ser desenvolvidas a partir de quatro principais fontes de informação: experiência direta, experiência vicária, persuasão social, e estados físicos e emocionais.

Considerada a mais eficaz no desenvolvimento de forte senso de eficácia, a experiência direta diz respeito às experiências vividas pelo indivíduo. Os sucessos obtidos contribuem para a construção de uma forte crença na eficácia pessoal. Por outro lado, as falhas podem comprometê-la, especialmente se estas ocorrerem antes que um sentimento de eficácia esteja firmemente estabelecido (BANDURA, 1994).

A segunda fonte são as experiências vicárias, fornecidas por modelos sociais. De acordo com Bandura (1994), ver pessoas parecidas a si mesmo, sendo bem-sucedidos por esforços mantidos, aumenta as crenças dos observadores de que eles possuem as capacidades e habilidades para dominar atividades comparáveis de forma bem-sucedida.

A persuasão social é tida como a terceira forma de reforçar as crenças das pessoas em suas capacidades. Pessoas que são persuadidas verbalmente no sentido de que elas possuem as capacidades para realizar determinadas atividades são suscetíveis a mobilizar um maior esforço e mantê-lo, do que aquelas que mantêm autodúvidas e fixam-se nas deficiências pessoais quando surgem problemas. Além de levar as pessoas a tentarem com maior rigor para serem bem sucedidas, elas promovem o desenvolvimento de habilidades e um senso de eficácia pessoal (BANDURA, 1994)

A quarta fonte geradora de autoeficácia são os estados emocionais e somáticos. As pessoas dependem, em parte, destes estados no julgamento de suas capacidades.

 **2:AUTODETERMINAÇÃO:**

O conceito , segundo o dicionário, é o ato ou efeito de decidir por si mesmo; livre escolha do próprio destino. A teoria da autodeterminação é das mais recentes, consistentes e reconhecidas teorias da motivação.

A teoria da Autodeterminação teve origem no final do seculo XX por Deci e Ryan esta é talvez a teoria sobre a motivação mais valida e reconhecida depois da teoria de Maslow.

Nós próprios podemos alterar a nossa própria motivação numa determinada tarefa, dependendo da forma como “vemos” essa tarefa. Quando questionamos o que ganhamos na execução de uma determinada tarefa, além dos benefícios financeiros, estamos treinando competências específicas. Muitas dessas competências podem ser importantes e necessárias para tarefas do nosso interesse.

A motivação é extremamente importante no ambiente de trabalho. O bom funcionamento das organizações, pode ser determinada pelos comportamentos, necessidades e desempenho dos colaboradores. “A palavra motivação deriva do latim motivus, movere, que significa mover. O seu sentido original fundamenta-se no processo no qual o comportamento é incentivado, estimulado ou energizado por algum motivo ou razão”. MAXIMINIANO, (2004)

Quando questionamos o que ganhamos na execução de uma determinada tarefa, além dos benefícios financeiros, estamos treinando competências específicas. Muitas dessas competências podem ser importantes e necessárias para tarefas do nosso interesse.

“A palavra motivação deriva do latim motivus, movere, que significa mover. O seu sentido original fundamenta-se no processo no qual o comportamento é incentivado, estimulado ou energizado por algum motivo ou razão”. (MAXIMINIANO, 2004).

“Sempre que exercemos autodomínio e nos disciplinamos a fazer ou dizer o que é certo, especialmente sob estresse, criamos resistência às nossas tendências naturais. Essa resistência gera fricção. Trata-se do mesmo atrito ou calor que, ao ser aplicado a um cadinho contendo elementos químicos, faz com que esses produtos se cristalizem e assumam uma nova forma”, afirma Maximiniano.

Para assumir riscos, é necessário confiança. O autor afirma que a autoconfiança é o produto de quatro fatores: clareza (sobre quem você é e o que quer), convicção (de seus valores), compromisso (com o próprio plano de ação) e consistência (o caminho para o sucesso exige persistência: não dá para assumir uma tarefa hoje, para amanhã deixá-la de escanteio).

Quando se fala em motivação nos remetemos a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, que explicou que os indivíduos serão motivados a satisfazer a necessidade mais importante em um determinado momento. (MASLOW\2000)

 Essas necessidades vão depender da situação do indivíduo no momento e de suas experiências recentes. Partindo das necessidades físicas, que são as mais básicas, cada necessidade deve ser ao menos parcialmente satisfeita antes do indivíduo desejar satisfazer uma necessidade no próximo nível acima. São elas:

Fisiológicas: (respirar, comer, dormir...),

Segurança: (do emprego, dos recursos, da saúde...)

Sociais, (interação, amizades, família, relacionamentos...)

Estima (aprovação da família, amigos e comunidade, confiança, conquista...)

Realização pessoal (crescimento pessoal...)

Os estudos de Maslow influenciaram muitos pesquisadores entre eles Frederick Herzberg, que desenvolveu a sua Teoria da Motivação-Higiene, onde levantava dados sobre o comportamento humano no trabalho, este estudioso afirma que: Para a empresa, a vantagem do estudo das atitudes no trabalho seria o aumento da produtividade, a diminuição do absenteísmo e melhores relações de trabalho. (MASLOW\2000).

 Assim, numa situação motivadora, se soubermos quais são as necessidades de alta intensidade (Maslow) dos indivíduos que desejamos influenciar, deveremos ser capazes de determinar os objetivos (Herzberg) que devem ser colocados no ambiente para motivar tais indivíduos.

 Ao mesmo tempo, quando sabemos que objetivos essas pessoas querem satisfazer, também sabemos quais são as suas necessidades de alta intensidade.

 Isso é possível porque se verificou que o dinheiro e os benefícios tendem a satisfazer às necessidades nos níveis fisiológico e de segurança; as relações interpessoais e a supervisão são exemplos de fatores de higiene que tendem a atender às necessidades sociais; maior responsabilidade, trabalho desafiante, crescimento e desenvolvimento são motivadores que tendem a satisfazer às necessidades de estima e auto-realização”. (www.administradores.com\2016).

A motivação pode ser intrínseca, relacionada as questões próprias e internas do indivíduo, tais como: a curiosidade para aprender, a persistência mesmo frente às dificuldades, a ausência de qualquer tipo de recompensa ou incentivo para iniciar ou completar a tarefa, o desejo de realizar aquela atividade particular e, finalmente, a combinação de todas as variáveis apontadas (Deci & Ryan, 1985; Reeve & Sickenius, 1994; Ryan & Deci, 2000).

Por outro lado, a motivação extrínseca apresenta-se como a motivação para trabalhar em resposta a algo externo à tarefa ou atividade, como para a obtenção de recompensas materiais ou sociais, de reconhecimento, objetivando atender aos comandos ou pressões de outras pessoas ou para demonstrar competências e habilidades.

A complexidade de mensurar a motivação e a determinação de cada indivíduo, estão relacionadas com metas motivacionais, que são complexas e individuais, como por exemplo o prazer, o sucesso e o prestígio. Ainda tem os interesses em satisfazer a família, a organização e a sociedade.