

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

Tainá de Oliveira Zamo

**A APLICAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA VIDA
PESSOAL**

Santa Maria, RS
2016

Tainá de Oliveira Zamo

A APLICAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA VIDA PESSOAL

Monografia apresentada ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do grau de **Bacharel em Ciências Econômicas**.

Orientador: Prof. Roberto da Luz Júnior

Santa Maria, RS
2016

Tainá de Oliveira Zamo

A APLICAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA VIDA PESSOAL

Monografia apresentada ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do grau de **Bacharel em Ciências Econômicas**.

Aprovado em 23 de junho de 2016:

Roberto da Luz Júnior, Dr. (USP)
(Presidente/Orientador)

Irina Mikhailova, Dra. (IFESP - Rússia)

Elder Estevão de Mello, Mestre (UFSM)

Santa Maria, RS
2016

DEDICATÓRIA

*Aos meus pais Romeu e Marines e aos meus irmãos Ricardo e João Pedro.
Dedico também aos meus pais de coração, Tânia e Edson, fundamentais na minha
jornada até aqui.*

Você tem que descobrir o que você ama. Isso é tão verdadeiro para o seu trabalho quanto o é para as pessoas que você ama. O trabalho vai preencher uma grande parte da sua vida, e a única maneira de ficar realmente satisfeito é você fazer o que você acredita ser um ótimo trabalho. A única forma de fazer um excelente trabalho é fazer aquilo que você ama. Se você ainda não encontrou o que é, continue procurando. Não sossegue.

(Steve Jobs)

RESUMO

A APLICAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA VIDA PESSOAL

AUTORA: Tainá de Oliveira Zamo
ORIENTADOR: Roberto da Luz Júnior

Este estudo teve como objetivo verificar como a aplicação do Planejamento Estratégico Pessoal auxilia os indivíduos a terem objetivos de curto e longo prazo, bem como identificar o que é Planejamento Estratégico e a importância da sua aplicação na vida pessoal para então poder conhecer as técnicas utilizadas para a definição e execução dos objetivos pessoais. Para tanto, foi utilizado como método para coleta de informações a pesquisa bibliográfica, através de estudos levantados no referencial teórico sobre Planejamento, Planejamento Estratégico Pessoal, Autoconhecimento e Objetivos pessoais dos indivíduos. A partir da análise das informações coletadas, foi possível perceber a importância da aplicação do Planejamento Estratégico na vida pessoal para que um indivíduo possa definir seus objetivos e obter satisfação pessoal. Destaca-se a importância do autoconhecimento para que o indivíduo consiga definir seus verdadeiros objetivos de vida, pois, com isso, ele saberá exatamente aonde quer chegar e qual caminho deverá seguir, bem como a utilização de técnicas como o Balanced Scorecard, o método SMART, a Roda da Vida e o 5W2H para que o indivíduo consiga definir e executar esses objetivos. Enfim, por meio do estudo realizado, foi possível identificar que a dificuldade de os indivíduos possuírem objetivos de curto e longo prazo deve-se à falta de Planejamento Estratégico de vida, que está ligada à falta de autoconhecimento e foco do que deve ser feito para chegar ao objetivo final.

Palavras-Chaves: Planejamento Estratégico Pessoal. Objetivos. Autoconhecimento.

ABSTRACT

THE IMPLEMENTATION OF STRATEGIC PLANNING IN THE PERSONAL LIFE

AUTHOR: Tainá de Oliveira Zamo

ADVISOR: Roberto da Luz Júnior

This study aimed to verify how the application of the Personal Strategic Planning helps individuals to have short and long term goals and identify what is Strategic Planning and the importance of its application in personal life and then get to know the techniques used to the definition and implementation of personal goals. Thus, bibliographic research was used as a method for gathering information through studies raised in the theoretical frameworks of Planning, Personal Strategic Planning, self-knowledge and personal goals of individuals. From the analysis of the information collected, it was possible to realize the importance of implementation of the Strategic Planning in the personal life for an individual to set their goals and achieve personal satisfaction. The importance of self-knowledge so that the individual can define their true life goals, because with this, he will know exactly where they want to go and what path should follow, as well as usage of action techniques such as Balanced Scorecard, the method SMART, the Wheel of Life and 5W2H for the individual to define and implement these goals is highlighted. Finally, through the study performed, it was observed that the difficulty of individuals having short and long-term goals is due to a lack of Strategic Planning of life, which is linked to the lack of self-knowledge and focus of what should be done to get the ultimate goal.

Keywords: Personal Strategic Planning. Goals. Self-knowledge.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Princípios do Planejamento Estratégico Pessoal	25
Figura 2 - Perspectivas do Planejamento Estratégico Pessoal	29
Figura 3 - Descrição de Objetivos	32
Figura 4 - Roda da Vida	34
Figura 5 - Exemplo de plano de ação para desenvolver a competência de liderança	37

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 CONHECENDO O PLANEJAMENTO	14
3 O QUE É PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PESSOAL	16
3.1 A IMPORTÂNCIA DO AUTOCONHECIMENTO	17
3.1.1 Missão	19
3.1.2 Visão	20
3.1.3 Valores	21
3.2 PRINCÍPIOS DE LUCINDA (2009).....	23
4 DEFININDO OBJETIVOS PESSOAIS	26
4.1 BALANCED SCORECARD PESSOAL	28
4.2 MÉTODO “SMART”	30
4.3 RODA DA VIDA	33
5 CRIANDO UM PLANO DE AÇÃO “5W2H”	36
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41

1 INTRODUÇÃO

O Planejamento Estratégico Pessoal é uma técnica utilizada para auxiliar os indivíduos a definirem seus objetivos de vida, tanto pessoais quanto profissionais, e mostra qual o melhor caminho a ser seguido para alcançar esses objetivos e trazer satisfação e sucesso pessoal. Através do autoconhecimento, o indivíduo consegue descobrir aonde ele realmente quer chegar, qual a sua missão de vida, que valores irão guiar suas ações diariamente, quais são seus pontos fortes e fracos, identificando, assim, que características ele precisa desenvolver para chegar mais próximo de seus objetivos. Todas essas características são importantíssimas para o desenvolvimento do indivíduo, tendo o Planejamento Estratégico Pessoal como principal ferramenta para a sua formulação.

De forma geral, o Planejamento Estratégico Pessoal visa responder perguntas, como: Quem realmente somos? Quais são as nossas habilidades? O que nos difere das outras pessoas? Quais são as nossas prioridades? De que forma usaremos nossos recursos disponíveis? Quem queremos ser no futuro? Qual é o nosso propósito de vida? Assim, a partir do momento em que um indivíduo consegue responder a todas essas perguntas, ele começará a definir seus objetivos pessoais de modo que suas decisões diárias estarão voltadas para atingir esses objetivos e estar cada vez mais perto da conquista dos sonhos futuros.

Mesmo sendo importante que os indivíduos tracem objetivos de vida, metas pessoais, de realizarem atividades que realmente tragam satisfação pessoal, observa-se que muitos ainda não sabem aonde querem chegar, qual é o melhor caminho que devem seguir, que tipo de plano de ação realizar agora para atingir um objetivo maior no futuro.

Para tanto buscou-se reunir informações com o propósito de responder ao seguinte problema de pesquisa: Como a aplicação do Planejamento Estratégico Pessoal auxilia os indivíduos a terem objetivos de curto e longo prazo?

O objetivo de verificar como a aplicação do Planejamento Estratégico Pessoal auxilia os indivíduos a terem objetivos de curto e longo prazo é fazer com que eles saibam exatamente aonde querem chegar durante a jornada de vida e que possam equilibrar todas as áreas de suas vidas para obterem satisfação pessoal. Além de

conseguirem identificar a importância da aplicação do Planejamento Estratégico na vida pessoal, uma das estratégias para que os indivíduos tenham objetivos de curto e longo prazo é conhecer quais são as técnicas utilizadas para a formulação desses objetivos, bem como conhecer como eles podem ser colocados em prática.

A construção de um Planejamento Estratégico Pessoal deve ser muito bem pensada, analisada e estudada, pois será esse Planejamento que guiará as decisões dos indivíduos durante a jornada de vida as quais devem ser muito bem especificadas, mensuráveis, possíveis de serem atingidas e com um prazo para acontecerem.

As dificuldades de os indivíduos definirem quais são seus objetivos de curto e longo prazo podem ser sanadas através da aplicação do Planejamento Estratégico na vida pessoal. Ele poderá ser contribuição e benefício para atingir suas aspirações de vida e o caminho a seguir. Por isso justifica-se essa pesquisa.

Para o desenvolvimento deste trabalho, foram utilizadas pesquisas bibliográficas, baseadas em livros nas áreas de Planejamento Estratégico, Gestão, Administração e Coaching.

Este estudo tem em sua estrutura cinco capítulos. No primeiro é especificada a definição de Planejamento em geral; no segundo capítulo são abordadas as definições de Planejamento Estratégico Pessoal, bem como a importância do autoconhecimento para que um indivíduo descubra sua missão, visão e valores de vida, além da abordagem de Lucinda (2009) sobre os princípios do Planejamento Estratégico Pessoal que divide as áreas da vida em quatro perspectivas diferentes; no terceiro, é apresentada a importância de um indivíduo definir objetivos pessoais de curto e longo prazo e as técnicas do Balanced Scorecard, o método SMART e a Roda da Vida para a formulação dos objetivos; no quarto capítulo é apresentado um plano de ação "5W2H" para a execução dos objetivos pessoais; e por último, no quinto capítulo está a conclusão da pesquisa.

2 CONHECENDO O PLANEJAMENTO

Segundo Mintzberg (2004), Planejamento é pensar, controlar e decidir sobre o futuro, pois, além de as pessoas pensarem sobre o futuro, elas irão agir sobre ele e tomar decisões baseadas nele. Não apenas decisões individuais, mas um conjunto de decisões. Como bem assegura Megginson, Mosley & Pietri Junior (1986), o Planejamento é a realização dos objetivos e metas de uma organização. Para que isso aconteça, é preciso decidir quais ações devem ser feitas, quais caminhos a serem seguidos para a concretização delas, em que momento deverão ser realizadas, que ferramentas serão utilizadas, quais os responsáveis por executar essas ações e, por fim, qual o verdadeiro propósito delas.

Para Menegolla & Sant'Anna (1991, p. 18) o Planejamento facilita alcançar objetivos baseados na escolha das melhores decisões. É preciso analisar o que realmente deve ser feito, pensando em acontecimentos passados e possíveis de acontecer no futuro, para resolver problemas e evitar erros. Para esse autor, o Planejamento permite:

[...] a definição e seleção dos melhores objetivos. Porque são os objetivos que vão dar toda a orientação e direção à dinâmica do processo de Planejamento, como também à sua execução. Os objetivos constituem o núcleo e a dinâmica do Planejamento; são eles que determinam e orientam todas as demais etapas do ato de planejar.

Como se pode verificar nessa citação, o Planejamento pode ser aplicado em todas as áreas e organizações e por todos os indivíduos. Evidentemente a aplicação pode ser utilizada para definir objetivos e tomar as melhores decisões para satisfação de quem o planeja.

O Planejamento funciona como uma ferramenta que define quais objetivos se deseja atingir para que satisfaçam as necessidades de todos os envolvidos no processo. O ideal é haver uma pessoa que analise tudo o que lhe traga realização e, a partir disso, pensar até onde ela será capaz de ir para estar plenamente satisfeita.

Ainda para Menegolla & Sant'Anna (1991, p. 13),

O homem no uso da sua razão sempre pensa e imagina o seu "quefazer", isto é, as suas ações [...]. O ato de pensar não deixa de ser um ato de planejar. A mais simples das pessoas diz: quero isto ou aquilo, como devo agir, que meios tenho para alcançar o desejado, qual o melhor caminho a

seguir, quem pode me ajudar, quando devo fazer? Nesse sentido, o Planejamento permite pensar no que se deseja fazer e em todos os meios que serão necessários para que esse desejo seja concretizado.

Logo, é importante compreender que a tomada de decisões exige grande responsabilidade por parte do planejador, pois ela acarretará consequências positivas ou não, em todos os envolvidos no processo de Planejamento e execução. Por isso, é preciso pensar quais resultados o indivíduo terá com essas decisões e se elas serão realmente as mais corretas e melhores possíveis. Nesse sentido, refletir sobre alguns questionamentos auxiliarão os indivíduos a prepararem o seu Planejamento, tais como: Quem somos? Quem queremos ser? Como faremos para chegar lá?

3 O QUE É PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PESSOAL

O Planejamento Estratégico Pessoal é uma técnica utilizada para auxiliar o indivíduo a organizar sua vida pessoal de uma forma que ele saiba exatamente aonde quer chegar, definindo objetivos de curto e longo prazo, estabelecendo planos de ação para cada objetivo, bem como prazos para a realização de cada um. O Planejamento Estratégico Pessoal serve como um guia que irá orientar o indivíduo sobre o que ele necessita fazer para que tenha satisfação pessoal e profissional.

Segundo Lucinda (2009, p. 7), Planejamento Estratégico Pessoal "é a técnica para definirmos objetivos pessoais e a melhor maneira de alcançá-los para conquistarmos a realização pessoal nos diversos aspectos da nossa vida".

É muito importante que o indivíduo saiba quais são seus objetivos de vida, que propósito ele tem para realizar suas atividades em todas as áreas de sua vida, para que esteja sempre em busca de satisfazer seus desejos, pois, à medida que passa a conquistá-los, terá mais satisfação e passará a buscar novos objetivos para sua maior realização.

A utilização do Planejamento Estratégico Pessoal permite que o indivíduo seja capaz de planejar e organizar sua vida de uma forma que saiba exatamente o que deve fazer e quais ferramentas deverá utilizar. Segundo Almeida (2003, p. 13):

Planejamento Estratégico é uma técnica administrativa que procura ordenar as ideias das pessoas, de forma que se possa criar uma visão do caminho que se deve seguir (estratégia). Depois de ordenar as ideias, são ordenadas as ações, que é a implementação do Plano Estratégico, para que, sem desperdício de esforços, caminhe na direção pretendida.

Como se pode ver, para ambos os autores, o Planejamento Estratégico é uma técnica; porém, para Lucinda (2009), o Planejamento Estratégico Pessoal serve para definir objetivos que trarão satisfação para o indivíduo, enquanto para Almeida (2003) ele funciona como um guia que mostra o caminho que o indivíduo deverá seguir, bem como as ações que serão realizadas para que atinja o que deseja.

O objetivo do Planejamento Estratégico Pessoal é fazer com que o indivíduo saiba exatamente aonde quer chegar e, a partir disso, definir quais serão seus objetivos pessoais e que tipo de caminho ele irá escolher para que se sinta

completamente satisfeito com a sua vida. O Planejamento Estratégico Pessoal explora o autoconhecimento, sendo um fator essencial para que o indivíduo saiba quem ele é e o que é capaz de fazer.

Uma pessoa com problemas de autoconhecimento é uma pessoa que simplesmente está perdida no mundo. Tem força de vontade, mas não confia na sua capacidade. É confusa demais, indecisa demais, está sempre mudando de ideia e de opinião. Sabe que tem um talento, mas não sabe direito qual é... E se sabe, não tem ideia de como explorá-lo ou desenvolvê-lo. Sabe que é importante para Deus, mas não sabe como isso pode ser possível, porque se acha incompetente demais. Essas pessoas são mais comuns do que podemos imaginar. (Oliveira, 2011, p. 40)

Oliveira (2011) mostra as consequências que a falta de autoconhecimento gera na vida das pessoas e o quanto elas podem deixar de seguir seus objetivos por não acreditarem em si mesmas, pela falta de conhecimento de como podem atingir esses objetivos e até mesmo por não saberem qual caminho devem seguir.

Em resumo, a definição de objetivos é o fator fundamental para guiar o Planejamento Estratégico de vida das pessoas. De acordo com Lucinda (2009, p. 18), "[...] sem objetivos definidos, não temos o comando sobre a nossa própria vida."

3.1 A IMPORTÂNCIA DO AUTOCONHECIMENTO

Como apresentado anteriormente, o autoconhecimento é o primeiro fator a ser explorado para que o indivíduo saiba exatamente aonde quer chegar. Ele precisa conhecer a si mesmo para ser capaz de construir objetivos de curto e longo prazo que possam condizer com seu Planejamento e satisfação pessoal. Se um indivíduo não se conhece, ele não sabe para onde quer ir e, assim, acaba não tendo foco e objetivos para atingir.

Como bem assegura Silva (2014, p. 35):

O autoconhecimento é uma competência fundamental para o sucesso pessoal e profissional e uma premissa básica do segredo da chave para o sucesso. Sua vida é consequência do que você é, e o caminho para o crescimento passa pelo autoconhecimento.

Quando o indivíduo tem plena consciência de quem ele é, ele saberá qual caminho deverá seguir durante sua trajetória de vida, e suas decisões terão como propósito a busca do sucesso pessoal e profissional.

Muitas vezes os indivíduos tentam ajudar outras pessoas a resolver seus problemas, mas, nem sempre, eles sabem as respostas para as suas próprias dificuldades. Por isso, como relata Quinn et al (2012, p. 43), a importância de ter um bom entendimento de si mesmo e do que motiva ou influencia seus comportamentos deveria ser óbvia. Se não entende a si mesmo, é quase impossível entender os outros.

Os dois autores apresentam o autoconhecimento de forma diferente, mas ambas têm o mesmo sentido. Para Silva (2014), os sucessos pessoais e profissionais bem como o crescimento do indivíduo dependem do autoconhecimento; isto é, o indivíduo só irá atingir seus objetivos se conhecer a si mesmo. Já Quinn et al (2012) diz que o indivíduo deve primeiro entender a si mesmo para que depois possa entender as outras pessoas.

O autoconhecimento permite que o indivíduo saiba aonde quer chegar, tanto como missão de vida quanto como a sua visão de futuro. Explora o verdadeiro “eu” do indivíduo, pois faz com que descubra seus valores intrínsecos que guiarão sua própria jornada, baseada no que ele acredita e defende. Tem como grande virtude a possibilidade de o indivíduo ter consciência de suas fortalezas e fraquezas, fazendo com que esteja em constante desenvolvimento e aprendizado, através de feedbacks que recebe ou outras experiências que adquire ao longo da vida.

O ponto de partida para um caminho de auto realização é o autoconhecimento e a responsabilidade por nossos próprios atos. Precisamos nos conhecer para chegar onde queremos chegar. [...] Qualquer empresa que começa a atuar no mercado precisa, antes de mais nada, definir um ponto de partida que são a sua missão, a sua visão de futuro e os seus valores. Este também será o nosso ponto de partida: saber quem somos (nossa missão), para onde queremos ir (nossa visão de futuro) e com base em que tomamos nossas decisões (nossos valores). (Lucinda, 2009, p. 9)

O autor deixa claro nessa citação que o principal fator que fará com que o indivíduo siga na direção certa para sua satisfação pessoal é o autoconhecimento, pois, somente assim, ele conseguirá construir o verdadeiro caminho para a sua vida. Ele relata que a definição da missão, visão e valores dependem do autoconhecimento, por isso que a primeira coisa a ser feita no processo de Planejamento Estratégico é saber quem você realmente é.

Oliveira (2011) diz que “o sucesso está na felicidade... a felicidade está no autoconhecimento”, logo o autoconhecimento não é apenas uma competência que o

indivíduo desenvolve ao longo do tempo, mas uma necessidade para atingir os objetivos e satisfações pessoais.

3.1.1 Missão

Segundo Lucinda (2009) a missão é o verdadeiro motivo de o indivíduo estar nesse mundo. É o que motiva a levantar da cama todos os dias e fazer o que faz, pois há um propósito e consciência de que as suas ações ocorrem porque está em busca de atingir o seu maior objetivo.

Para Pacheco (2012), a missão é algo que é preciso buscar durante toda a vida, como um objetivo de longo prazo, que sempre será preciso correr atrás para atingir. Segundo ele, a pessoa precisa ter “um nobre propósito de vida e a vida terá real sentido para ser vivida”. A missão de vida é o maior propósito para alguém viver, pois é ela que dará motivação diária para seguir a jornada.

Já para Martins (2007, p. 33) a missão facilita orientar o futuro, tanto de um indivíduo quanto de uma organização, dando sentido à própria existência. Para esse autor, a missão permite:

[...] desenvolver um senso comum com relação às oportunidades e objetivos que a empresa considera significativos, exercendo assim um papel de guia orientador que mantém todas as pessoas que, de alguma forma, participam desses processos na mesma direção e sentido.

Como se pode verificar nessa citação, a missão pode ser aplicada tanto em organizações quando na vida pessoal. Evidentemente a aplicação pode ser utilizada para definir qual é o propósito, tanto de vida quanto de existência de uma empresa.

Assim, a missão deve ser usada e lembrada constantemente, durante o Planejamento de vida e de tomada de decisões. Ela deve ser fácil de memorizar para que nunca se esqueça do que move o indivíduo todos os dias.

Segundo Pacheco (2012) uma forma de descobrir a missão de vida do indivíduo é através de “perguntas poderosas”, tais como: O que nos move? O que nos faz acordar todos os dias? Por que estamos aqui? Qual é o propósito da nossa vida? Qual é o legado que vamos deixar?

Ainda para Martins (2007, p. 29),

[...] fica patente a necessidade de que a organização promova um alinhamento de suas competências: ambiente de negócio, produtos, serviços, forças, fraquezas, ameaças e oportunidades, de forma a descobrir "como faz", "o que faz" e "por que faz", aquilo que oferece a seus clientes. A partir daí, deve definir a visão, missão, valores e princípios.". Nesse sentido, o Missão permite através do autoconhecimento, encontrar o propósito de a organização fazer o que faz para seus clientes. Da mesma forma que permite que um indivíduo saiba qual é o seu papel de vida.

Logo, é importante compreender que a missão de vida é o que move os indivíduos a seguir em frente todos os dias e nunca desistir dos seus sonhos, pois cada um tem um papel nesse mundo e precisa cumprir com essa missão. Ela irá servir como uma guia durante a trajetória de vida e fará com que o indivíduo não se esqueça de quem realmente é e aonde quer chegar. Nesse sentido, a missão é um grande objetivo pessoal de longo prazo que não se mede esforços para alcançá-lo, pois se acredita nele e se quer atingi-lo.

3.1.2 Visão

Segundo Martins (2007) a visão é focada no futuro, tanto de uma organização quanto de um indivíduo e busca atingir o que se quer baseada na missão de vida. Ela serve como uma motivação para que as pessoas queiram alcançá-la, independentemente das dificuldades enfrentadas durante o caminho.

Por sua vez, Lucinda (2009) afirma que a visão é como um grande sonho que se visiona alcançar no futuro, o que quer ser em certo período de tempo, aonde deseja estar vivendo ou trabalhando, com quem quer estar e como quer estar. A visão mostra a direção que se deve seguir, pois, com ela, sabe-se aonde quer chegar.

Para Pacheco (2012, p. 14), a visão facilita a definição de qual é o maior sonho de vida de uma pessoa e, a partir disso, planejar como ela irá executar os projetos que farão com que esse sonho aconteça na prática. Para esse autor, a visão permite:

[...] transformar (sonhos) em realidade, por meio de uma abordagem estruturada com um ou mais projetos de vida que, uma vez conduzidos de forma disciplinada e comprometida, vão certamente ajudá-lo a se desenvolver tanto em sua vida pessoal quanto profissional.

Como se pode verificar nessa citação, a visão pode ser aplicada em todas as áreas, tanto individual quanto organizações, grupos de pesquisa, universidades e até

mesmo times de futebol. Evidentemente a aplicação pode ser utilizada para guiar qualquer pessoa até onde ela deseja ir e faz com que o indivíduo esteja sempre em busca de realizá-la.

A visão deve ser usada e lembrada diariamente. Saber aonde a pessoa quer chegar é uma meta de vida e funciona como uma grande motivação, para desenvolver atividades, buscando estar cada vez mais perto de atingir os sonhos. Para exemplificar, uma pessoa tem o sonho de ter a sua casa própria e morar na praia. Ela não irá simplesmente se mudar para a praia, ela irá passar por vários desafios ao decorrer de sua trajetória, terá que trabalhar para juntar dinheiro, poderá casar e ter filhos e esse sonho vai se distanciando. Mas, se ela tem muito claro aonde quer ir e aonde quer chegar, ela não irá medir esforços para atingir esse grande objetivo.

Ainda para Pacheco (2012, p. 12), a visão funciona como:

[...] sonhos que podemos realizar. [...] para realizarmos um sonho, muitas vezes precisamos de caminhos alternativos, que nos darão milhas, bagagem, créditos, experiência ou simplesmente humildade para reconhecer que não será uma reta que nos levará aonde desejamos, e sim várias trilhas intermediárias antes de chegarmos lá.

Nesse sentido, a visão permite escolher quais caminhos acredita-se serem os melhores para atingir os sonhos. A visão não irá mostrar um único caminho possível, mas possibilitará visualizar toda a trajetória paralela que o planejador deverá seguir.

Logo, é importante compreender que a visão não é um objetivo de curto prazo, que daqui a um mês ou dois poderá atingir. Mas sim, um "sonho grande", um objetivo de longo prazo que motivará as pessoas, todos os dias, a fazerem o que fazem. A visão é como uma meta que, para algumas pessoas, talvez seja impossível alcançar, como, por exemplo, "conhecer todos os países do mundo", porém, para quem acredita nela é possível conseguir; a sua trajetória de vida será focada em realizar esse sonho.

3.1.3 Valores

Ao longo da vida, desde criança, as pessoas passam por constante formação de valores. Aprendem valores em casa, com seus pais; na escola, com seus professores e colegas; no trabalho, com seus chefes e em diversos meios do cotidiano. Muitas vezes, passam por situações e acabam descobrindo valores que até

então desconheciam. São os valores que definem quem uma pessoa é, o seu caráter, as suas atitudes e são eles que guiarão suas ações diariamente, das mais simples até as mais complexas.

Conforme Lucinda (2009), todas as escolhas das pessoas são influenciadas pelos seus valores e as melhores decisões que tomam na vida vão ao encontro deles. Segundo esse autor, incomoda alguém quando são tomadas decisões que não condizem com os seus valores pessoais e muitas pessoas acabam vivendo suas vidas sem ao menos descobrir quais são eles.

Quando um indivíduo se depara com situações que não estão em harmonia com aquilo que acredita ser verdade e correto, ele entra em conflito e começa a se questionar se realmente está seguindo os seus valores. Muitas vezes, atitudes que não combinam com seus valores geram frustração e arrependimento, por isso é que se deve buscar sempre fazer aquilo que faz parte da sua essência.

Para Martins (2007, p. 33, 34), os indivíduos tomam decisões com base no que acreditam, e é isso que irá guiar suas ações durante toda a sua vida. Conforme este autor:

“Os valores servem como padrão de avaliação e orientação de decisões que devem ser tomadas com base nos princípios da organização. Ao mesmo tempo que orientam os membros da organização na busca da visão, estabelecendo um vínculo estreito entre a visão e a tomada de decisão, também servem como instrumento para avaliar e dar significado à própria visão organizacional.”

Nesse contexto, fica claro que, para ambos os autores, as escolhas e decisões diárias das pessoas são baseadas nos seus valores pessoais e são esses valores que irão orientá-las durante toda a trajetória de vida. Lucinda (2009) aborda os valores em um contexto individual, nas decisões dos indivíduos. Martin (2007) além de tratar sobre essa questão, refere-se também às organizações, que tomam suas decisões e buscam atingir sua visão baseadas em seus princípios.

A grande virtude de uma pessoa conhecer os seus valores é que permite enxergar os seus sonhos de uma forma mais simples e atingível, pois eles refletem aquilo que é importante para ela, e, quando se tem claro quais são esses valores, ela sabe exatamente o que importa em sua vida. Ela passará a acreditar mais no que quer e confiar em si mesma.

Pacheco (2012) afirma:

“A partir dos seus sonhos, que normalmente refletem o que você ainda deseja conquistar nesta vida, você será convidado a evidenciar seus sistemas de crenças e valores, que o ajudarão a entender algumas atitudes e comportamentos do seu dia a dia, seja em seu lar ou em seu trabalho, o que lhe permitirá agir de forma mais consciente e confiante.” (Pacheco, 2012, p. 8)

O autor deixa claro que os sonhos levam as pessoas a conhecerem os seus valores, e esses valores irão guiar suas ações diárias para que possam se comportar de maneira responsável e convicta. Esse é o motivo pelo qual é importante ter claro quais são os valores individuais, porque eles irão refletir nas atitudes que cada um terá e, quanto mais claro tiver cada um deles, mais sensata a pessoa estará sendo nas suas decisões.

A partir do momento em que uma pessoa sabe qual é sua missão neste mundo e aonde quer chegar, passa a entender quem ela é e em que acredita. Assim, seus valores se tornam fundamentais para que sua jornada seja baseada no que realmente quer. Cada pessoa tem uma forma de ver a vida e dar prioridades a ela. O que é importante para um, pode não ser para outro, como, por exemplo, integridade, honestidade. Por isso, a pessoa não deve esquecer quais são seus valores e procurar lembrá-los constantemente, pois o que está dentro de cada um define quem a pessoa é. Segundo Pacheco (2012, p. 17) “[...] o processo para alcançar os objetivos de longo prazo precisa ter como suporte valores centrais; caso contrário, não será sustentável ou não valerá a pena”.

3.2 PRINCÍPIOS DE LUCINDA (2009)

Para que um indivíduo seja capaz de organizar e planejar sua vida pessoal, sabendo aonde quer chegar, definindo objetivos, ações e ferramentas necessárias para a execução de seu Planejamento Estratégico Pessoal, ele precisa ter consciência de que deve seguir à risca alguns princípios que o levarão ao sucesso do seu Planejamento e à sua satisfação pessoal. É importante que o indivíduo se baseie nesses princípios para a formulação dos seus objetivos e que saiba que pode adaptar esses objetivos ao longo do caminho.

Lucinda (2009, p. 7, 8), baseia-se em quatro princípios para a formulação do Planejamento Estratégico Pessoal: a *Responsabilidade Pessoal* como “pedra fundamental do Planejamento Estratégico Pessoal”, pois “somos os principais responsáveis por tudo o que acontece na nossa vida”; a *Realidade* para definir objetivos pessoais, na qual o indivíduo deve ser realista e ter noção de que esses objetivos serão possíveis de serem alcançados; o *Foco*, para que não se desvie no meio do caminho; e, por fim, a *Flexibilidade* para adaptar e reconstruir os objetivos, pois “mesmo que a realidade não mude em um determinado período [...] o nosso Planejamento pode falhar em alguns aspectos [...]”.

Um dos estudos realizados sobre a aplicação do Planejamento Estratégico na vida pessoal foi publicado através do livro "*Planejamento Estratégico Pessoal - Ferramentas e estratégias da administração para o seu sucesso*", que traz informações específicas sobre Planejamento Estratégico Pessoal, áreas de Planejamento da nossa vida e definição e execução de objetivos pessoais. Além de apresentar ferramentas para a formulação de objetivos e como priorizar os problemas, o livro também auxilia o leitor a priorizar e otimizar o seu tempo, além de trazer dicas para planejar suas atividades.

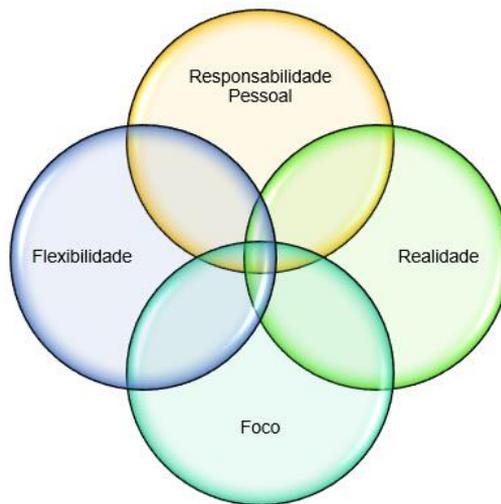
Neste livro, o autor Marco Antônio Lucinda analisa como as ferramentas utilizadas na gestão de empresas para a formulação do Planejamento Estratégico podem ser aplicadas na vida pessoal dos indivíduos, além de trazer características do processo de *coaching* para a formulação de objetivos pessoais e profissionais.

Dessa forma, Lucinda apresenta os princípios que o indivíduo deve seguir para a realização do seu Planejamento Estratégico Pessoal como fundamentais para o sucesso pessoal. Além de trazer o autoconhecimento para que um indivíduo descubra quem ele é e para onde quer ir, ele divide a vida em quatro perspectivas (pessoal, familiar, profissional e financeira) para facilitar o Planejamento. O autor também mostra que a pessoa deve definir objetivos que sejam mensuráveis, específicos, realistas e temporais, para que consiga, da melhor forma possível, atingir o que deseja.

Para ilustrar, um indivíduo que tenha um grande objetivo que deseja alcançar como, por exemplo, conhecer cinco países em cinco anos terá mais facilidade de

atingi-lo se tiver noção dos quatro princípios referidos acima e que a Figura 1 abaixo apresenta:

Figura 1 - Princípios do Planejamento Estratégico Pessoal



Fonte: Adaptada de Lucinda (2009).

Este livro é uma trajetória de aprendizado sobre a construção dos objetivos pessoais. Como mostra a figura acima, o indivíduo deverá sempre ter em mente os quatro princípios do Planejamento Estratégico e, a partir disso, colocar no papel todos os seus objetivos e analisar cada um, para que planeje da melhor forma possível e não obtenha frustração. Ser responsável, realista, focado e flexível, portanto, são características essenciais para que um indivíduo atinja seus objetivos. Segundo Lucinda (2009, p. 5):

“Ao estudarmos a vida de pessoas que foram muito bem-sucedidas em suas vidas [...], notamos alguns traços comuns em suas vidas como determinação, objetivos definidos, um plano realista para alcançar esses objetivos, emprego judicioso e inteligente dos recursos à sua disposição, sensibilidade para saber voltar atrás e mudar o rumo, entre outros.”

4 DEFININDO OBJETIVOS PESSOAIS

Sabe-se da importância de um Planejamento Estratégico Pessoal para que o indivíduo possa organizar sua vida de forma que ele saiba aonde quer chegar. Ter uma visão de futuro possibilita-lhe criar objetivos de curto e longo prazo que farão com que ele atinja o que deseja e obtenha sua satisfação pessoal. Independentemente dos sonhos de cada um, nada adianta se eles não forem colocados em prática, com prazos definidos, específicos, mensuráveis e possíveis de serem alcançados. Para que isso aconteça, são formulados os objetivos pessoais.

Para THOMPSON JR., STRICKLAND III e GAMBLE (2011, p. 29), objetivos são "resultados e consequências que se desejam obter", e "consiste em converter a visão estratégica em metas de desempenho específicas". Segundo esses autores, "objetivos bem formulados são quantificáveis ou mensuráveis e contêm uma data-limite para cumprimento." Eles trazem a necessidade de se formular objetivos de curto e longo prazo, pois:

"[...] um conjunto de objetivos financeiros e Estratégicos deve incluir metas de desempenho a prazos mais curtos e mais longos. Ter objetivos trimestrais e anuais concentra a atenção na realização de melhorias imediatas no desempenho." (THOMPSON JR., STRICKLAND III e GAMBLE, 2011, p. 32)

Esses autores mostram a importância de se definir objetivos de curto e longo prazo, pois, se bem formulados, com prazos definidos e possíveis de serem realizados, levarão ao planejador atingir sua visão de futuro; ou seja, levarão o indivíduo ao caminho que ele deseja chegar.

De acordo com EMERSON (2013, p. 19), "os objetivos nada mais são do que sonhos organizados em um cronograma". "[...] traçar objetivos está além de sonhar. Eles precisam ser sólidos e plenamente alcançáveis". Já TONNERA (2014, p. 7), refere-se aos objetivos (ou metas) como a transformação dos sonhos dos indivíduos e relata que muitas pessoas acabam se desmotivando profissionalmente por não conseguirem colocar em prática seus objetivos, também pelo fato de não definirem objetivos que possam ser alcançados.

Segundo ele,

"cerca de 98% das pessoas não possuem suas metas definidas de forma clara e objetiva por não acreditarem na eficácia que isso pode resultar. A

ausência destas compromete significativamente a capacidade de execução das atividades.” (TONNERA, 2014, p. 7).

As informações cruzadas desses autores mostram uma ideia em comum, a de que os objetivos, quando formulados, precisam ser muito bem claros, com prazos definidos, colocados em um cronograma e, principalmente, que sejam alcançáveis. Planejar objetivos irrealistas levará à frustração do indivíduo e, conseqüentemente, à sua insatisfação pessoal. E, o propósito do Planejamento Estratégico Pessoal é, segundo LUCINDA (2009, p. 5) fazer com que o indivíduo “consiga definir quais os melhores objetivos (...) e qual a melhor maneira de alcançá-los”, trazendo os melhores benefícios para quem o planeja.

Definir objetivos pessoais explora o futuro do indivíduo, aonde ele deseja chegar, o que ele deseja realizar, mostrando um caminho (direção) que ele deverá seguir. A grande virtude da definição de objetivos pessoais é que o indivíduo saberá exatamente aonde está indo e o que está fazendo, características essas que muitas pessoas falham em enxergar, pois não têm clareza de seu propósito de vida e como atingir o sucesso pessoal.

“O sucesso não deve ser algo que queira alcançar, e sim algo que *deva* atingir. Aqueles que atingem os objetivos são os que geralmente têm a atitude de *ter que* e não a de *querer*. Se não teve objetivos concretos, mas ainda assim foi bem-sucedido, imagine *quanto* sucesso teria se dirigisse seu foco a uma trilha definida e tivesse um prazo específico para chegar a seu destino. [...] Quanto mais cedo mapear um caminho para o sucesso, mais provável será que consiga o que deseja. Mesmo que não precise definir metas para chegar a algum nível de sucesso [...], é importante saber que a maioria dos profissionais que não consegue estabelecer objetivos tem falta de motivação ou direção para ir além.” (HOPKINS, 2014, p. 305)

O autor mostra, na citação acima, que o sucesso de grande parte das pessoas se deve ao fato de que elas possuem objetivos muito claros. Sabem o que devem fazer em suas vidas e focam na busca de atingi-los. É importante destacar que os indivíduos precisam seguir por um caminho que eles realmente almejam com todas as forças, todos os dias, para que isso traga motivação pessoal, e isso é possível, como deixa claro o autor, através da definição de objetivos.

Com base nas ideias apresentadas, observa-se que a definição de objetivos pessoais se torna extremamente importante e necessária para que o indivíduo tenha um rumo para seguir, trazendo motivação constante para que lute pelos seus sonhos

e acredite que pode realizá-los. Para que isso aconteça, primeiramente, ele precisa ter muito claro aonde quer chegar e, após isso, definir de forma específica, mensurável e atingível quais serão seus objetivos de curto e longo prazo que farão com que ele atinja seu grande sonho.

4.1 BALANCED SCORECARD PESSOAL

Tanto em organizações quanto na vida pessoal, a construção dos objetivos em um Planejamento Estratégico é bastante complexa, pois envolve diversos fatores que, muitas vezes, os planejadores não conseguem visualizar tudo o que deve ser analisado sem a utilização de ferramentas específicas; por isso, KAPLAN e NORTON (2004) introduziram o conceito de *Balanced Scorecard* em 1992, desenvolvendo um mecanismo de mensuração de desempenho que basicamente divide as áreas da organização em quatro perspectivas: perspectiva financeira, perspectiva interna da empresa, perspectiva de inovação e aprendizado e perspectiva do cliente. Para a formulação do Planejamento Estratégico Pessoal, Lucinda (2009) utiliza essa mesma ferramenta ao dividir as perspectivas da vida, sendo elas: familiar, pessoal, financeira e profissional.

Segundo KAPLAN e NORTON (2004, p. 87), "os usuários do *scorecard* selecionam indicadores de progresso de todas as quatro perspectivas e definem metas para cada uma das perspectivas." Isso possibilitará que os usuários definam as ações necessárias em certos períodos de tempo, para que os objetivos sejam cumpridos.

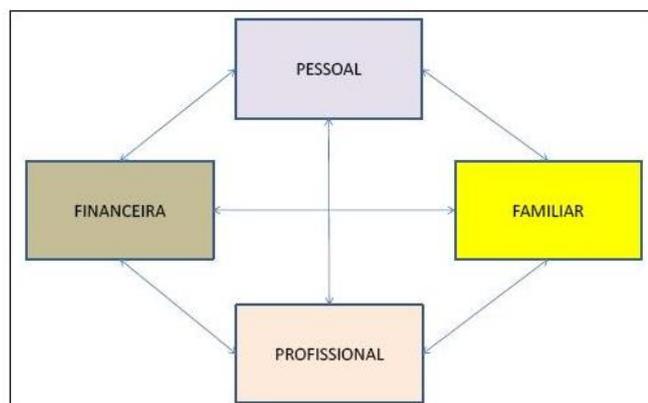
Ter a vida pessoal dividida em perspectivas torna-se importante para que o indivíduo contemple todas as partes de sua vida. Assim ele conseguirá pensar nos seus objetivos tanto de uma forma mais ampla quanto específica. Muitas vezes os indivíduos acabam focando apenas no lado profissional e financeiro, não conseguindo mais diferenciar vida pessoal de profissional, deixando de lado, inclusive, a família.

Lucinda (2009, p. 14) define as perspectivas como "grandes áreas da nossa vida que [...] guardam uma relação extremamente forte entre si". Para ele "as perspectivas têm o objetivo de facilitar e organizar o Planejamento" e que podem não

ser iguais para todo mundo, sendo definidas de acordo com o que é importante para cada um.

Pode-se observar que os focos dos dois autores são diferentes, pois KAPLAN e NORTON (2004) referem-se às perspectivas de uma empresa, enquanto Lucinda (2009), como mostra a Figura 2 abaixo, refere-se às perspectivas de vida de um indivíduo. Porém, a utilização do *Balanced Scorecard*, para ambos os autores, acaba tendo objetivos semelhantes. O primeiro utiliza a ferramenta para definir metas e ações para cada uma das perspectivas da organização; o segundo, utiliza-a para organizar o Planejamento do indivíduo que, como consequência, definirá seus objetivos pessoais e ações necessárias para cada área de sua vida.

Figura 2 - Perspectivas do Planejamento Estratégico Pessoal



Fonte: Lucinda (2009, p. 16).

As perspectivas de vida exploram a realização do indivíduo em todas as áreas importantes para a sua vida. Com a perspectiva pessoal, o indivíduo define objetivos como, por exemplo, a prática de atividade física, sair com amigos, ler mais livros, etc. Os objetivos na perspectiva familiar, por sua vez, podem ser tanto ligar para os pais diariamente, como reservar um tempo para conversar com o namorado ou até fazer planos de casamento e ter filhos. Se o indivíduo trabalha, seus objetivos na perspectiva profissional envolvem suas ambições no trabalho e carreira, como obter aumento de salário, ser reconhecido, etc. Se não trabalha, o indivíduo pode definir objetivos como realizar entrevistas semanais para a obtenção de um emprego, cursos de especialização, etc. Por fim, os objetivos na perspectiva financeira podem envolver

desde a compra de um carro ou uma casa, até fazer investimentos ou qualquer atividade que envolva o salário dos indivíduos.

"O equilíbrio entre as perspectivas é importante para uma vida tranquila. Cada perspectiva exerce influência sobre todas as outras. Todas as perspectivas precisam ser igualmente priorizadas e trabalhadas. [...] Precisamos buscar sinergia entre as perspectivas. O benefício gerado pelo conjunto de todas as perspectivas é mais poderoso que a soma dos benefícios de cada perspectiva, se considerados individualmente. Os pontos positivos conseguidos em cada perspectiva devem reforçar-se mutuamente." (Lucinda, 2009, p. 16, 17).

O referido autor mostra que as pessoas devem constantemente trabalhar para que todas as suas perspectivas sejam atendidas da mesma forma e que, se uma tiver maior prioridade em relação às outras, certamente todas serão afetadas. O objetivo dessa igualdade entre as perspectivas de vida do indivíduo é fazer com que ele obtenha o máximo de satisfação possível, assim, os seus objetivos pessoais estarão cada vez mais próximos e possíveis de acontecer.

O *Balanced Scorecard* tornou-se, desde a sua criação, ferramenta de grande sucesso e possibilidade de bons resultados nas empresas. Segundo KAPLAN e NORTON (1997, p. 20):

"O *Balanced Scorecard* [...] é mais do que um novo sistema de indicadores. Empresas inovadoras o utilizam como a estrutura organizacional básica de seus processos gerenciais. [...] Os processos gerenciais construídos a partir do scorecard asseguram que a organização fique alinhada e focalizada na implementação da estratégia de longo prazo. Assim entendido, o *Balanced Scorecard* torna-se a base para o gerenciamento das empresas na era da informação."

Sendo assim, o *Balanced Scorecard*, não apenas pode ser utilizado para o sucesso de gestão de empresas, como pode ser útil na vida pessoal dos indivíduos para que consigam atingir os resultados desejados nas suas diferentes perspectivas.

4.2 MÉTODO "SMART"

Segundo Lucinda (2009) o método "SMART" é uma metodologia utilizada para a formulação de objetivos. Segundo ele, as pessoas têm dificuldade de atingir seus objetivos por não saberem como formulá-los corretamente. Por isso, utiliza-se esse método, para que as pessoas definam seus objetivos da melhor forma possível. Como bem nos assegura EMERSON (2013), o método "SMART" é uma forma de transformar

o sonho em um objetivo com prazo definido para ser atingido e, como consequência, alcançar o sucesso pessoal e profissional do indivíduo.

Para GILLIAN (2011, p. 63) o método "SMART" facilita desmembrar os objetivos em específicos, mensuráveis, alcançáveis, realistas e temporais, que irão auxiliar os indivíduos a atingir qualquer resultado que desejam. Para esse autor, o método "SMART" permite que o indivíduo "[...] descreva precisamente o que [...] quer que aconteça, o que vai fazer, como vai fazer e por que é importante [...]. Possibilita que o indivíduo consiga "medir seu objetivo para saber como consegui-lo". Além disso, "os objetivos devem estar dentro do limite" bem como ser "realista com os recursos e ferramentas disponíveis". Por fim, os objetivos devem ter um tempo para acontecer, pois, "uma data definida lhe dá um parâmetro claro no que trabalhar. Ela também lhe dá uma base para começar".

Como se pode verificar, o método "SMART" pode ser aplicado em qualquer ambiente organizacional ou pessoal. Evidentemente a aplicação pode ser utilizada para definir qualquer tipo de objetivo que seja claro, que possa ser medido, possível de ser atingido, realista com o que se tem disponível e para ser atingido em um determinado período de tempo.

O método "SMART" funciona para que o planejador consiga enxergar em mínimos detalhes tudo o que ele irá precisar para definir seus objetivos e se eles são realmente o que deseja. Por ser extremamente específica, essa metodologia de definição de objetivos torna-se muito mais eficaz do que qualquer outra. Cita-se, como exemplo, um indivíduo que deseja perder peso, mas ele não planeja quantos quilos quer perder, até quando e o que ele poderá fazer para atingir esse objetivo. Através do método "SMART", o indivíduo consegue definir quantos quilos ele se propõe a perder, o prazo máximo para isso e, até mesmo, dividir esse objetivo em semanas, sabendo exatamente o que ele deverá fazer ao longo do período pré-estabelecido. Como mostra a Figura 3 abaixo:

Figura 3 - Descrição de Objetivos

FICHA PARA A DESCRIÇÃO DE OBJETIVOS

O meu objetivo é:

Pretendo atingir meu objetivo até a data: ___/___/_____

Meu objetivo será concluído no local:

Por que é importante que eu atinja este objetivo?

Que sensações irei experimentar quando atingir meu objetivo? (o que vou sentir quando chegar lá?)

Quais as habilidades necessárias para que eu atinja este objetivo?

As que tenho:

As que preciso adquirir:

Precisarei de algum recurso material para atingir o objetivo?

Quem poderá me ajudar a atingir o objetivo? De que forma?

Quanto vai me custar atingir o objetivo?

Exercício de Aplicação

Pegue uma folha em branco e por cerca de trinta minutos descreva um objetivo que seja importante para você utilizando o modelo acima. Seja flexível para adaptar o modelo às suas necessidades, afinal o objetivo é seu!

Fonte: Lucinda (2009, p. 22, 23).

Ainda para GILLIAN (2011, p. 61), o método "SMART" funciona para ajudar o indivíduo a "trazer as mudanças desejadas para a sua vida". Também faz com que ele consiga "descobrir como quebrar seu objetivo em pequenos pedaços, e como identificar e evitar os obstáculos que surgem no caminho para o seu sucesso". Nesse sentido, o método "SMART" permite facilitar a visualização dos objetivos da melhor forma possível para atingir os resultados desejados.

Logo, é importante compreender que o método "SMART" irá fazer com que o Planejamento Estratégico, tanto das organizações quanto pessoal, tenha foco e motivação para buscar os resultados. Nesse sentido, pode-se dizer que o método "SMART" é como um objetivo que agora o indivíduo passa a acreditar que é possível atingir.

4.3 RODA DA VIDA

Além da metodologia do *Balanced Scorecard* apresentada nesse capítulo, outra ferramenta muito utilizada em técnicas de *coaching* para definir objetivos pessoais é a Roda da Vida. Através dela, o indivíduo consegue visualizar quais áreas de sua vida considera mais importantes ou precisam ser melhoradas e, a partir daí, define objetivos com prazos determinados para serem cumpridos, levando ao equilíbrio de todas as áreas.

A Roda da Vida divide-se em quatro grandes áreas (pessoal, profissional, relacionamentos e qualidade de vida) e, dentro de cada uma dessas áreas, encontram-se as características mais importantes para um indivíduo, como saúde, família, vida social, hobbies, espiritualidade, etc. Para que o indivíduo consiga definir qual área precisa ser melhorada, ele define notas de 0 a 10 para cada uma dessas características e, ao final, visualiza quais estão com maiores dificuldades, estabelecendo um plano de ação para a mudança e/ou melhoria.

Observa-se que as áreas apresentadas por Lucinda (2009) na técnica do *Balanced Scorecard* são um pouco diferentes das apresentadas na Roda da Vida. Dessa forma, destaca-se que as áreas de importância podem variar de pessoa para pessoa. Essas ferramentas são apenas uma base para que o indivíduo consiga definir seus objetivos pessoais.

Um dos estudos realizados sobre a utilização da Roda da Vida foi feito por Lucinda (2009), em seu livro "*Planejamento Estratégico Pessoal - Ferramentas e estratégias da administração para o seu sucesso*", que mostra como essa ferramenta permite ao indivíduo visualizar com quais áreas de sua vida ele está mais insatisfeito e como precisa ser melhorada. Segundo ele, o indivíduo deve traçar poucos objetivos por vez para cada área que precisa ser melhorada para que consiga atingir tudo o que planeja.

Neste livro, o autor Marco Antônio Lucinda apresenta as principais ferramentas para que o indivíduo consiga definir seus objetivos pessoais, como o "Método SMART" e a "Roda da Vida", e aborda, com maior clareza, como é possível planejá-los e executá-los. O autor também traz técnicas para priorização dos objetivos mais

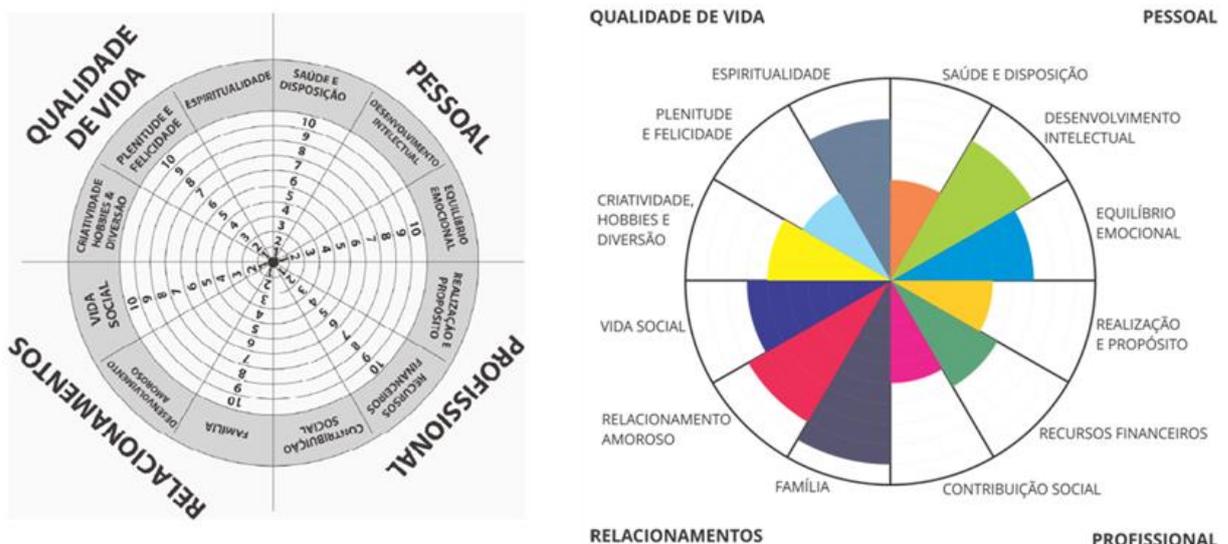
importantes e a identificação de que tipo de benefícios terá nas áreas da vida ao atingi-los.

Lucinda (2009, p.26) observa que o indivíduo não deve querer "abraçar o mundo", e sim definir objetivos realistas e conscientes que ele poderá alcançar, além de elencar prioridades, pois:

"Ao traçarmos nossos objetivos pessoais precisamos lidar com muitas restrições da vida real tais como: limitações de dinheiro; limitações de tempo, limitações físicas e tantas outras. Portanto, ao planejarmos os nossos objetivos temos que levar em conta a prioridade entre os mesmos. Temos que nos conformar com o fato de que temos muito mais objetivos a alcançar do que recursos disponíveis para alcançá-los. Temos que eleger os objetivos mais importantes e nos concentrarmos neles primeiro." Lucinda (2009, p.28)

Suponha-se que um indivíduo construiu sua roda da vida (Figura 4). Ele identificou, dentro de cada grande área, as pequenas áreas de sua vida que, no momento, obtiveram as menores notas e, conseqüentemente, estão trazendo menos satisfação para ele, como "saúde e satisfação", "realização e propósito", "contribuição social" e "plenitude e felicidade".

Figura 4 - Roda da Vida



Fonte: Lucinda (2009, p. 25, 27).

Porém, querer traçar vários objetivos para cada uma dessas áreas tornar-se-á muito difícil ou quase impossível de ser atingido, pois esse indivíduo não terá um foco. Por isso que estabelecer prioridades torna-se fundamental para o sucesso. Assim,

dentro dessas quatro áreas com dificuldades encontradas, definem-se as mais importantes, e constroem-se objetivos com prazos definidos para a melhoria de cada uma. Após alcançados, definem-se novos objetivos para as outras áreas prejudicadas.

Portando, nota-se a importância de identificar as áreas da vida pessoal que estão sendo dedicados maiores esforços e quais estão sendo deixadas de lado. A partir disso, conseguir pensar na melhor maneira de equilibrar o que é importante e, assim, obter satisfação pessoal.

5 CRIANDO UM PLANO DE AÇÃO “5W2H”

Segundo Lucinda (2009) o “5W2H” é um acrônimo que representa as palavras do inglês: "What?" (O quê?), "Why?" (Por quê?), "Where?" (Onde?), "When?" (Quando?), "Who?" (Quem?), "How?" (Como?) e "How much?" (Quanto). Esse acrônimo é utilizado para elaborar, a partir dos objetivos pessoais definidos, um plano de ação para alcançá-los. Como bem nos assegura LENZI, KIESEL e ZUCCO (2010), o 5W2H é uma ferramenta utilizada para definir planos de ação. Este método faz com que o planejador e qualquer pessoa que visualize esse plano tenha total clareza do que deve ser feito. Pode ser utilizado para analisar competências que um indivíduo precisa desenvolver e, assim, estabelecer um plano de ação para que ele consiga colocar em prática exatamente o que irá precisar.

Para MERHI (2016, p. 59) o 5W2H facilita, através de perguntas, obter informações que irão auxiliar o planejador a construir seu Planejamento. Para esse autor, o 5W2H permite:

"[...] visualizar situações como: Quais ações deverão ser realizadas. Onde e quem realizará essas ações. Quais as entradas e saídas de um processo. Como será o fluxo das informações. Quais recursos serão necessários em um processo. Qual o volume de trabalho. Qual o tempo de execução, parcial ou total, de um processo. A visão ampla de todo um processo."

Como se pode verificar nessa citação, o método 5W2H pode ser aplicado "em várias áreas de conhecimento" (MERHI, 2016, p. 117), em organizações e também individualmente. Evidentemente a aplicação pode ser utilizada para estabelecer um plano de ação para colocar em prática todos os objetivos que um indivíduo estabelecer como suas prioridades que devem ser melhoradas ou que ele deseja alcançar. Pois, o método 5W2H tem início, meio e fim.

Após a definição dos objetivos pessoais, o indivíduo terá que, literalmente, "colocar no papel" tudo o que ele deverá fazer para executar esses objetivos. Ou seja, deverá criar um plano de ação que funcionará como um guia para a realização do que deseja melhorar ou atingir. Cita-se, um exemplo prático, elaborado por LENZI, KIESEL e ZUCCO (2010, P. 338) e que pode ser visualizado na Figura 5 abaixo:

Figura 5 - Exemplo de plano de ação para desenvolver a competência de liderança

QUE AÇÃO?	QUEM?	ONDE?	QUANDO?	POR QUÊ?	COMO?	QUANTO CUSTA?
Liderar uma equipe de ao menos dez pessoas durante dois anos.	Eu mesmo.	Na empresa em que trabalho atualmente.	Conseguir a oportunidade nos próximos seis meses.	Preciso desenvolver a competência de liderança.	Deixar claro para a empresa meu objetivo de desenvolver essa competência.	Não há custo algum.

Fonte: LENZI, KIESEL e ZUCCO (2010, p. 338).

Como pode ser observado na figura anterior, através da técnica do 5W2H, o indivíduo definiu seu objetivo pessoal e estabeleceu um plano de ação com tudo o que precisa fazer para que o desenvolvimento dessa competência se torne realidade.

Ainda para MERHI (2016, p. 118), o método 5W2H funciona como:

"[...] uma ferramenta prática que permite, a qualquer momento, saber os dados mais importantes de um projeto. [...] Os pontos importantes sobre o projeto e cada atividade terão que ser definidos. Não há uma regra básica, como também não existem perguntas prontas. Dependerá de cada projeto, de cada atividade e dos participantes do grupo".

Nesse sentido, o método 5W2H permite visualizar as prioridades de um objetivo e quais ações terão que ser feitas para realizá-lo. Ele irá auxiliar as pessoas a colocar um foco em suas vidas, trazendo maior motivação para correr atrás daquilo que almejam. Esse método pode ser exemplificado pela famosa fábula da *corrida entre a tartaruga e a lebre*. Na história, a tartaruga convida a lebre para uma corrida:

"[...] a lebre e a tartaruga partiram ao mesmo tempo: a tartaruga com o seu passo miudinho e vagaroso, e a lebre em grande correria. A tartaruga nunca deixou de caminhar, mas a lebre cansava-se e, de vez em quando, parava para descansar. Tanto descansou que acabou por adormecer. Quando acordou, desatou a correr o mais depressa que pôde. Perto do fim do percurso viu que a tartaruga já tinha cortado a meta." (MOTA, 2015, p. 25)

Como pode-se observar, a tartaruga pode ser lenta em relação à lebre, mas, como teve foco, conseguiu vencer a corrida. Ela sabia exatamente o que tinha que fazer e que vencer dependia apenas dela. A lebre, achando-se esperta, preferiu descansar no meio do caminho, sem foco nenhum em relação ao seu objetivo final,

fracassou e se frustrou. Estabelecer um plano de ação faz com que um indivíduo faça exatamente o que deve fazer para atingir o que deseja.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente trabalho possibilitou uma análise da importância da aplicação de um Planejamento Estratégico não apenas em organizações, mas também na vida pessoal para que um indivíduo possa definir seus objetivos de curto e longo prazo e obter satisfação pessoal. Além disso, permitiu identificar técnicas que podem ser utilizadas para a definição e aplicação desses objetivos pessoais.

De um modo geral, a aplicação do Planejamento Estratégico Pessoal auxilia o indivíduo a ter objetivos de curto e longo prazo através do autoconhecimento, ou seja, ele passará a ter claro qual é a sua missão de vida neste mundo, aonde ele deseja chegar no futuro, quais valores irão guiá-lo na sua jornada e, até mesmo, conhecer competências que o ajudarão a atingir seus objetivos e dificuldades que possui e precisará melhorar. Ademais, a aplicação do Planejamento Estratégico Pessoal irá fazer com que o indivíduo, a partir dos seus objetivos definidos, estabeleça um plano de ação focado em atingir o que deseja, motivando-o a correr atrás dos seus sonhos e levando-o à sua realização pessoal.

Diante da pesquisa realizada, ficou claro o que é Planejamento Estratégico e qual a importância da sua aplicação na vida pessoal. Conforme os autores estudados, foi possível conhecer as principais técnicas que podem ser utilizadas para a definição de objetivos pessoais, como o "*Balanced Scorecard*", o Método "SMART" e a "Roda da Vida", bem como conhecer de que forma esses objetivos pessoais podem ser colocados em prática, através do método "5W2H".

A pesquisa bibliográfica foi baseada no livro "*Planejamento Estratégico Pessoal - Ferramentas e estratégias da administração para o seu sucesso*", do autor Marco Antônio Lucinda, e mostrou, de forma clara, como o Planejamento Estratégico pode ser aplicado na vida pessoal, dividindo a vida em perspectivas diferentes para que o indivíduo possa organizar todas as áreas de sua vida, colocando um equilíbrio e definindo objetivos (mensuráveis, específicos, atingíveis, realistas e com prazos definidos) para cada uma delas. Além disso, foi possível observar a importância da priorização dos objetivos mais importantes, para que o indivíduo consiga alcançar tudo o que deseja.

Dada a importância do tema, torna-se necessária a realização do desenvolvimento de projetos para os acadêmicos de graduação, deste o início, voltados ao Planejamento Estratégico Pessoal, para que a jornada acadêmica do estudante seja voltada para que ele busque seguir exatamente o que deseja e procura. Pois muitos estudantes acabam não sabendo que rumo tomar pela falta de autoconhecimento e de clareza sobre como a carreira que escolheram seguir irá ajudá-los a chegar aonde desejam.

Nesse sentido, através do autoconhecimento e das ferramentas necessárias, a aplicação do Planejamento Estratégico Pessoal auxilia os indivíduos a definirem seus objetivos de curto e longo prazo, não apenas na jornada acadêmica, mas também na vida pessoal e profissional, pois os indivíduos precisam ter um propósito maior para seguir um caminho que realmente aspiram e não algo que optaram por não acreditarem que são capazes, que seus "sonhos grandes" poderão ser alcançados.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, M. I. R. **Manual de Planejamento Estratégico**: desenvolvimento de um plano Estratégico com a utilização de planilhas Excel. São Paulo: Atlas, 2003.

EMERSON, M. F. **A bíblia do empreendedor**: Torne-se seu próprio chefe em 12 meses. São Paulo: Gente, 2013.

GILLIAN, B. **Motivação para leigos**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2011.

HOPKINS, T. **Vendas para leigos**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2014.

KAPLAN, R. S.; NORTON, D. P. **A estratégia em ação**: balanced scorecard. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

KAPLAN, R. S.; NORTON, D. P. **Kaplan e Norton na prática**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

LENZI, F. C.; KIESEL, M. D.; ZUCCO, F. D. **Ação empreendedora**: como desenvolver e administrar o seu negócio com excelência. São Paulo: Gente, 2010.

LUCINDA, M. A. **Planejamento Estratégico Pessoal - Ferramentas e estratégias da administração para o seu sucesso**. [S.l.]: Revolução Ebook, 2009.

MARTINS, M. A. P. **Gestão Educacional**: Planejamento Estratégico e marketing. Rio de Janeiro: Brasport, 2007.

MEGGINSON, L. C.; MOSLEY, D. C.; PIETRI JUNIOR, P. H. **Administração Conceitos e Aplicações**. São Paulo: Harbra Ltda., 1986.

MENEGOLLA, M.; SANT'ANNA, I. M. **Por que planejar? Como planejar?** Petrópolis: Vozes, 1991.

MERHI, D. **40+16 ferramentas e técnicas de gerenciamento**. Rio de Janeiro: Brasport, 2016.

MINTZBERG, H. **Ascensão e queda do Planejamento Estratégico**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

MOTA, A. **Fábulas de Esopo**. [S.l.]: Asa Portugal, 2015.

OLIVEIRA, D. **Quero saber quem sou**. Florianópolis: Alphagraphics, 2011.

PACHECO, L. **Autocoaching**: Seja dono do seu destino. Rio de Janeiro: Mauad, 2012.

QUINN, R. R. et al. **Competências Gerenciais**: A abordagem de valores concorrentes na gestão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

SILVA, G. **Attitude**: a chave para o sucesso. São Paulo: Matrix, 2014.

THOMPSON JR., A. A.; STRICKLAND III, A. J.; GAMBLE, J. E. **Administração estratégica [recurso eletrônico]**. Tradução de Roberto Glaman e Kátia Aparecida Roque. 15. ed. Porto Alegre: AMGH, 2011.

TONNERA, A. **Cal ou tinta**: qual profissional você quer ser? Rio de Janeiro: Alta Books, 2014.