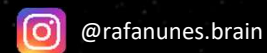
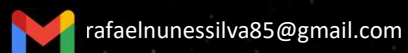
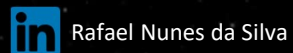




Mente produtiva para empreender

“Conectando **estratégia** e **ação** na gestão de **pessoas** e **negócios**”

RAFAEL NUNES



RAFAEL NUNES





RAFAEL NUNES

Mestre em Neurociência :: UFMG

Especialização em Neurociência do Comportamento :: UFSC

MBA Gestão de Empresa e Negócios :: FGV

Gestão para resultados :: Falconi

Psicólogo :: Newton Paiva

20 anos de experiência na área de Pessoas e Cultura (Empresas e Consultoria)

09 anos de experiência como Docente em programas de MBA

Professor Pós-Graduação :: FDC

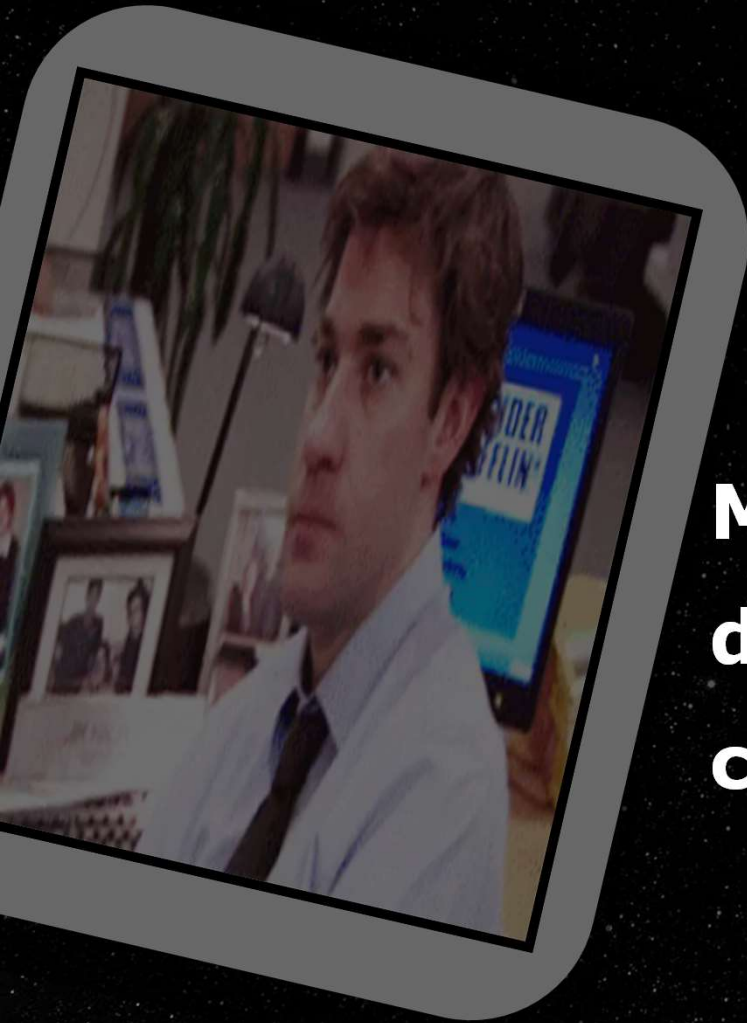
Professor Pós-Graduação :: PUC-PR

Professor Pós-Graduação :: UNA

Professor Pós-Graduação :: UNISINO

Professor Curso de Liderança :: IFOPE





**Mas, por que é importante falar
de mente produtiva neste
contexto**



mas por que isso é importante?

70% do nível de **engajamento** dos empregados é atribuída à qualidade do chefe.

Fonte: Gallup

o **estilo de liderança** de um gestor é responsável por **30%** da **lucratividade** da empresa.

Fonte: Gallup

50% da rotatividade é pelo desejo do empregado de se **livrar** do seu chefe.

Fonte: Gallup

Apenas 30% dos trabalhadores se sentem comprometidos a fazer um bom trabalho. O restante faz por fazer, e **20%** está tão descontentes que agem de forma contraprodutiva.

Fonte: Gallup

Confiança e bom relacionamento entre seus membros gera:

- +10% energia
- +76% engajamento
- +50% produtividade
- +60% satisfação com o trabalho
- +41% percepção de conquista
- +70% de alinhamento com o propósito da empresa
- +88% recomendação da empresa
- -74% stresse

Fonte: Zak. Paul (2017) Trust Factor

>'s problemas de liderança



mas por que isso é importante?

Empresas brasileiras se consideram **mais inovadoras do que são**, diz pesquisa da Dell

83%

dos entrevistados classificaram suas organizações como inovadoras.

Entretanto, apenas **5%** das empresas conquistaram a categoria mais alta do estudo.

*Fonte: Innovation Index: levantamento feito com 6.600 líderes de Negócios e TI em 45 países, Feita pela Dell e divulgada pela Forbes



mas por que isso é importante?

68%

dos trabalhadores da geração Z **não estão satisfeitos** com o progresso de sua organização **na criação de um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo**, e 56% dos trabalhadores dessa geração **não aceitariam uma função sem liderança diversificada.**

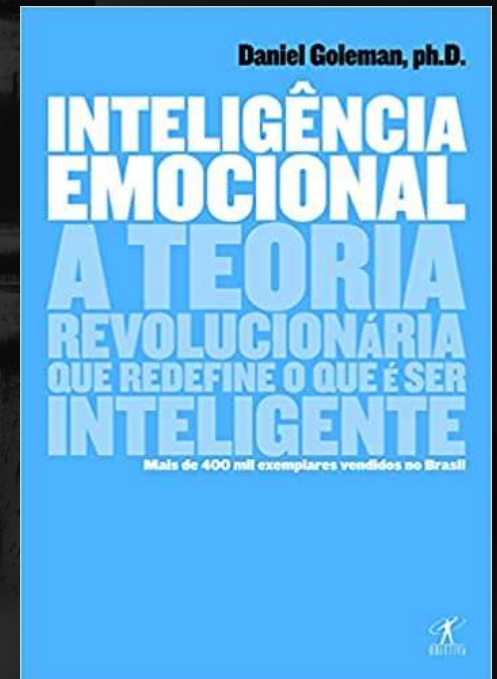
Fonte: World Economic Forum 2023



mas por que isso é importante?

diante dos desafios:
emoções fora do controle fazem das
pessoas espertas, pessoas estúpidas.

Daniel Goleman



mas por que isso é importante?

100% dos clientes são pessoas.
100% dos funcionários são pessoas.
Se você não entende de pessoas,
você não entende de negócios.

Fonte: Simon Sinek



é tudo sobre
comportamento
humano!



tudo **tem** mudado rápido demais



todo mundo está **se adaptando!**



a cada **dois dias** geramos um volume de dados equivalente ao que criamos **do início da civilização até 2003.**

Eric Schmidt :: ex-CEO da Google.

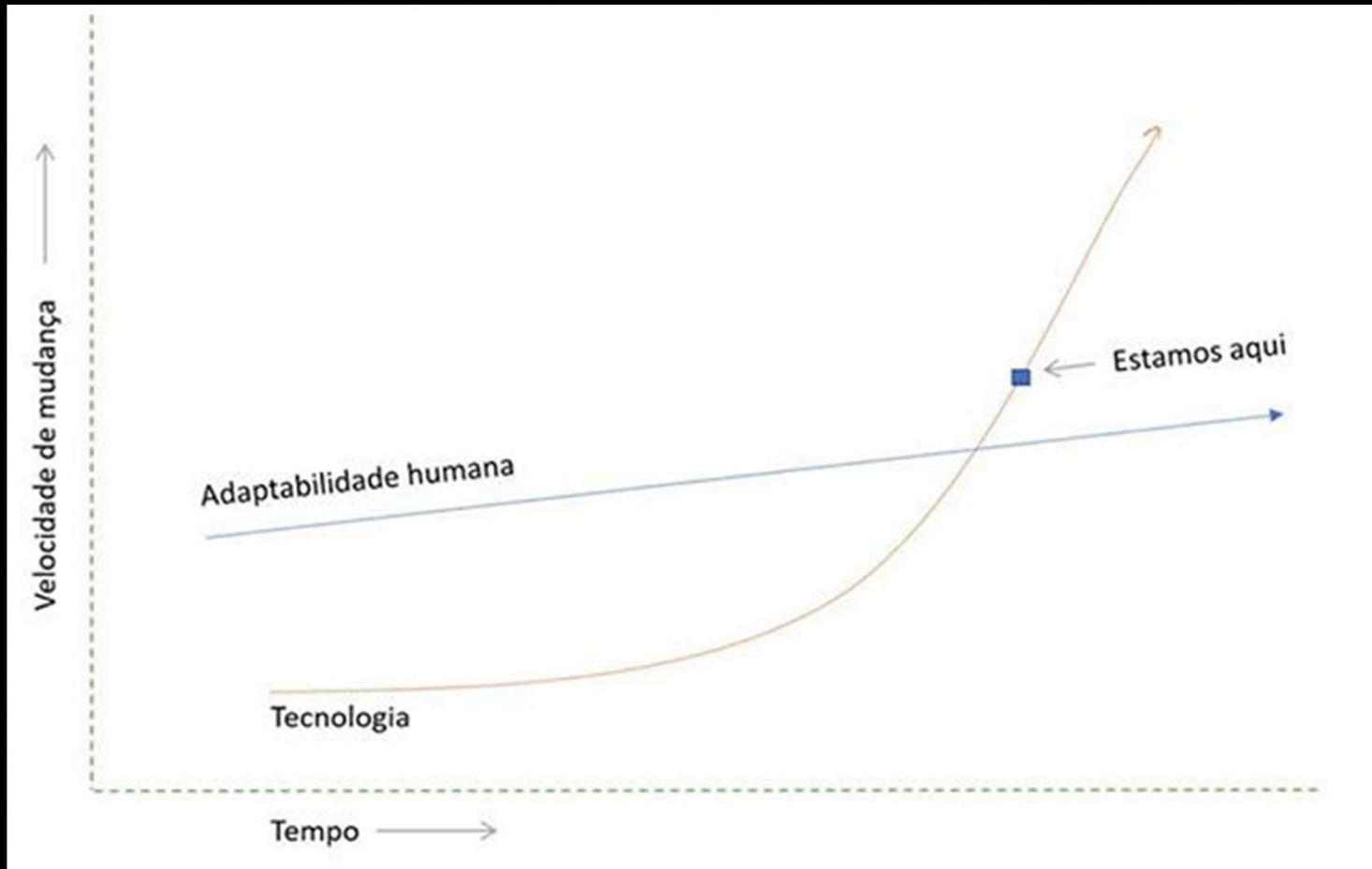




“É cognitivamente impossível acompanhar a **VELOCIDADE** e a **INTENSIDADE** das mudanças”



adaptabilidade humana



Fonte: Eric Teller in Friedman, Thomas L. Thank you for being late:
An optimist's guide to thriving in the age of accelerations. Farrar, Strauss and Giroux, p.44, 2016





2005

sucessão papal



2013

sucessão papal

Como vivíamos uma
experiência.

Como esquecemos de viver
nossas experiências.



PIRÂMIDE DE PRIORIDADES

Auto atualização
Criatividade
Solução de Problemas
Autenticidade, Espontaneidade

Estima
Auto-estima, Confiança
Realização

Necessidades Sociais
Amizades, Família

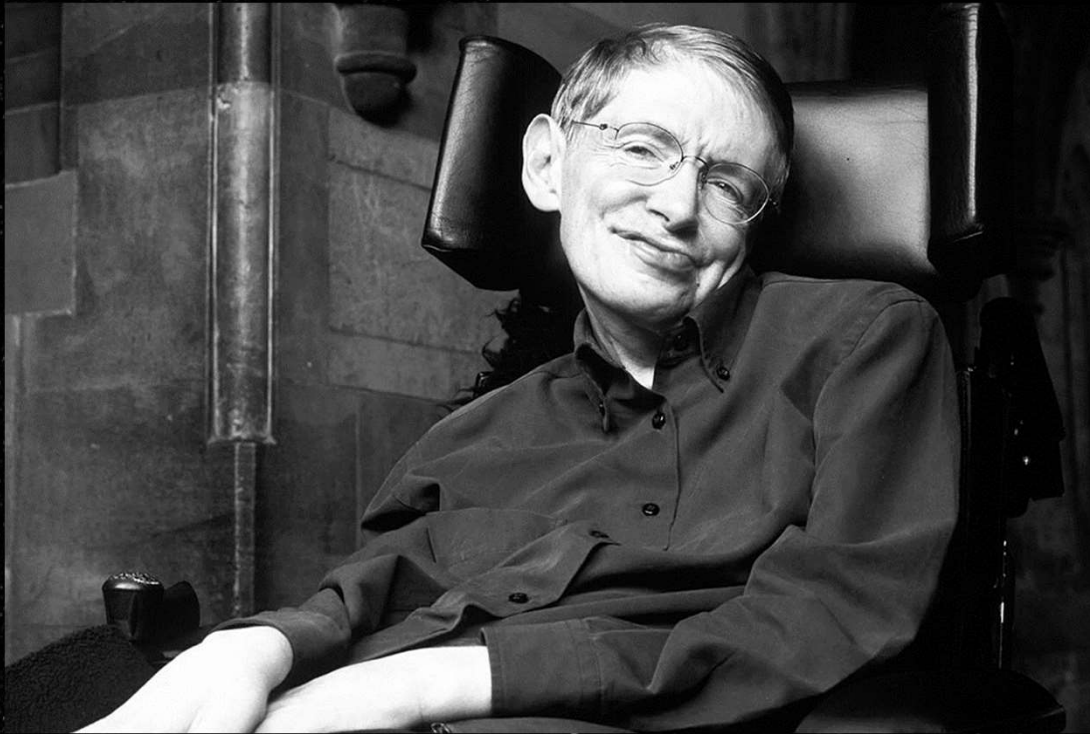
Temos um **cérebro antigo** em um **mundo novo!**





se o **mundo muda**, as prioridades mudam, as **motivações** mudam, as relações mudam e as **pessoas precisam se adequar**





“o maior **inimigo do conhecimento** não é a ignorância, mas sim a **ilusão da verdade**”

Stephen Hawking
cientista

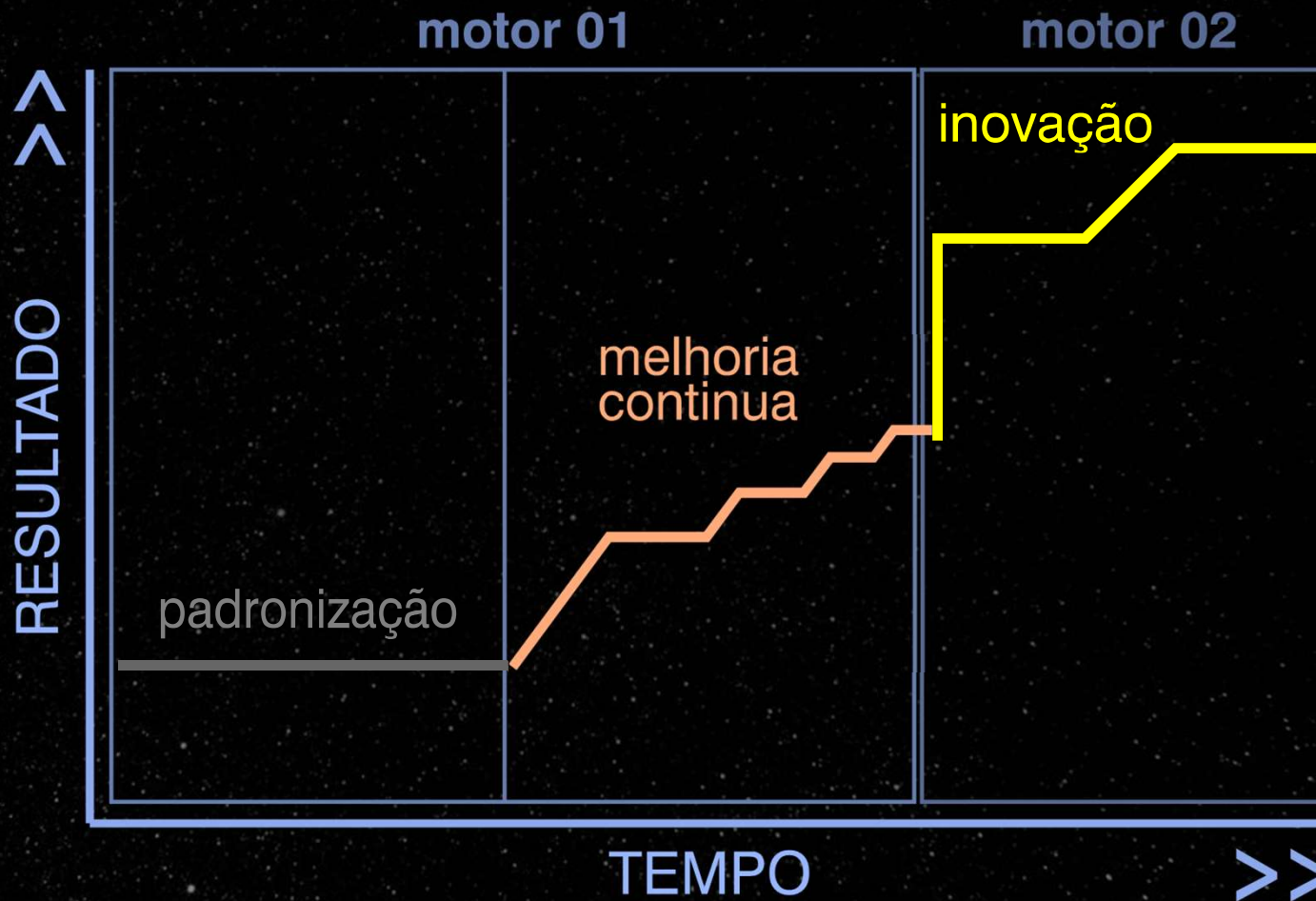


Tipos de **empresas** e **profissionais**

1. AS QUE **CRIAM** A MUDANÇA
2. AS QUE SE **ADAPTAM** RAPIDAMENTE ÀS MUDANÇAS
3. AS QUE SÃO **EMPURRADAS** PELAS MUDANÇAS
4. AS QUE SÃO **ENGOLIDAS** PELAS MUDANÇAS



Visão ambidestra

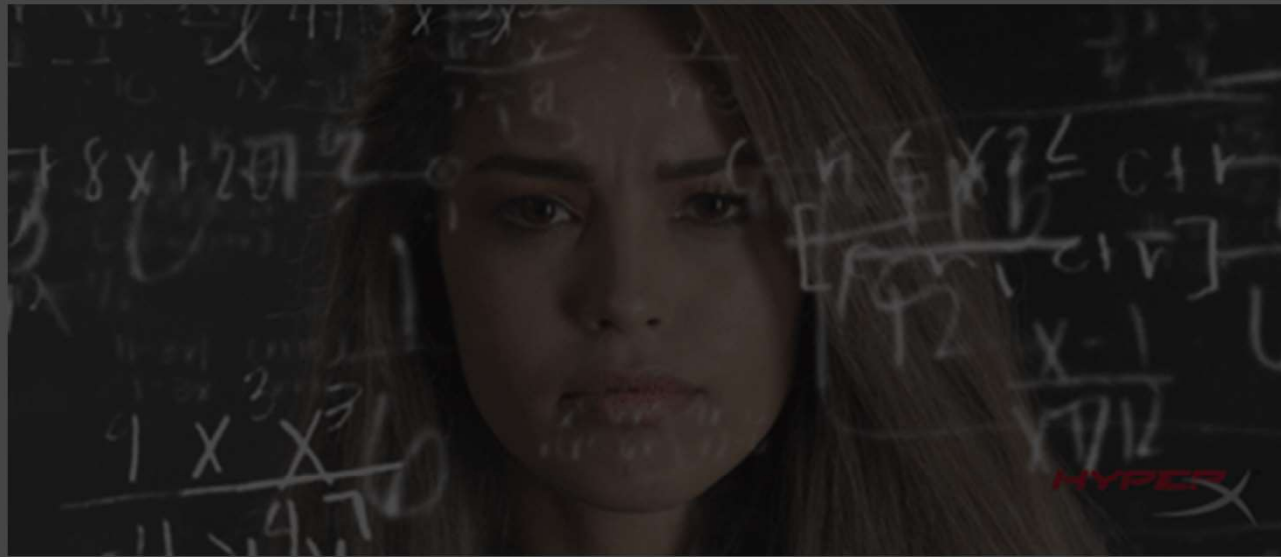


Fonte: Livro Gestão do Amanha, de José Salibi Neto, Sandro Magaldi



OBSTACLE 1





Os analfabetos do século XXI não serão aqueles que não souberem ler e escrever. Mas todos que não souberem **aprender a desaprender para, então, reaprender.**



A dark, moody photograph of a person's feet jumping over a large rock in the ocean. The person's feet are in mid-air, positioned above a large, dark rock that sits in the water. The background shows the ocean with gentle waves. The overall tone is somber and contemplative.

e como podemos gerar
essa conexão?



Criando conexão

três pilares fundamentais

confiança



empatia

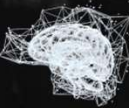
comunicação



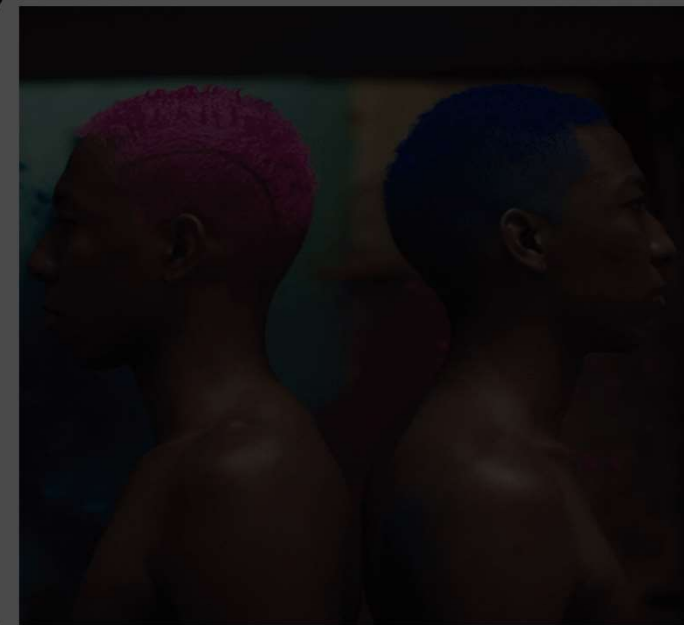
“O seu mundo é criado a partir da sua percepção da realidade”

Interpretação da realidade é **seletiva, parcial e tendenciosa**

Como você vê **o seu mundo**, é diretamente proporcional a como **o mundo se apresenta para você**.



AS **PESSOAS** SÃO
DIFERENTES MAS
FUNCIONAM
POR **PADRÕES!**



95% elefante

05% demais animais



Não há como termos 100% de **controle**

**DESAPEGUE
DO CONTROLE!**



Modelagem geracional

Acontecimentos culturais, políticos e socioeconômicos moldam a visão de mundo e a forma de pensar, agir e se relacionar de pessoas que nascem e vivem em diferentes contextos, pois reúnem um conjunto de valores, crenças e formas de estabelecimento de relação com a vida pessoal e profissional destes indivíduos.



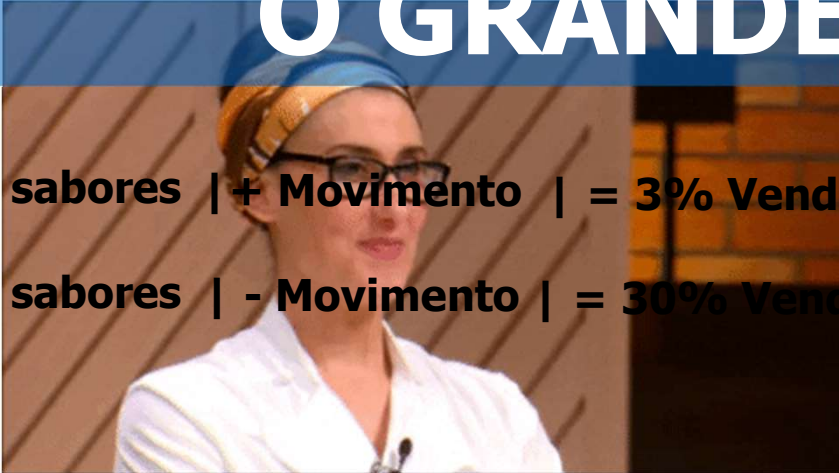
Quanto **mais escolhas** temos,
mais felizes somos, ou **mais**
confuso ficamos



O GRANDE PARADOXO

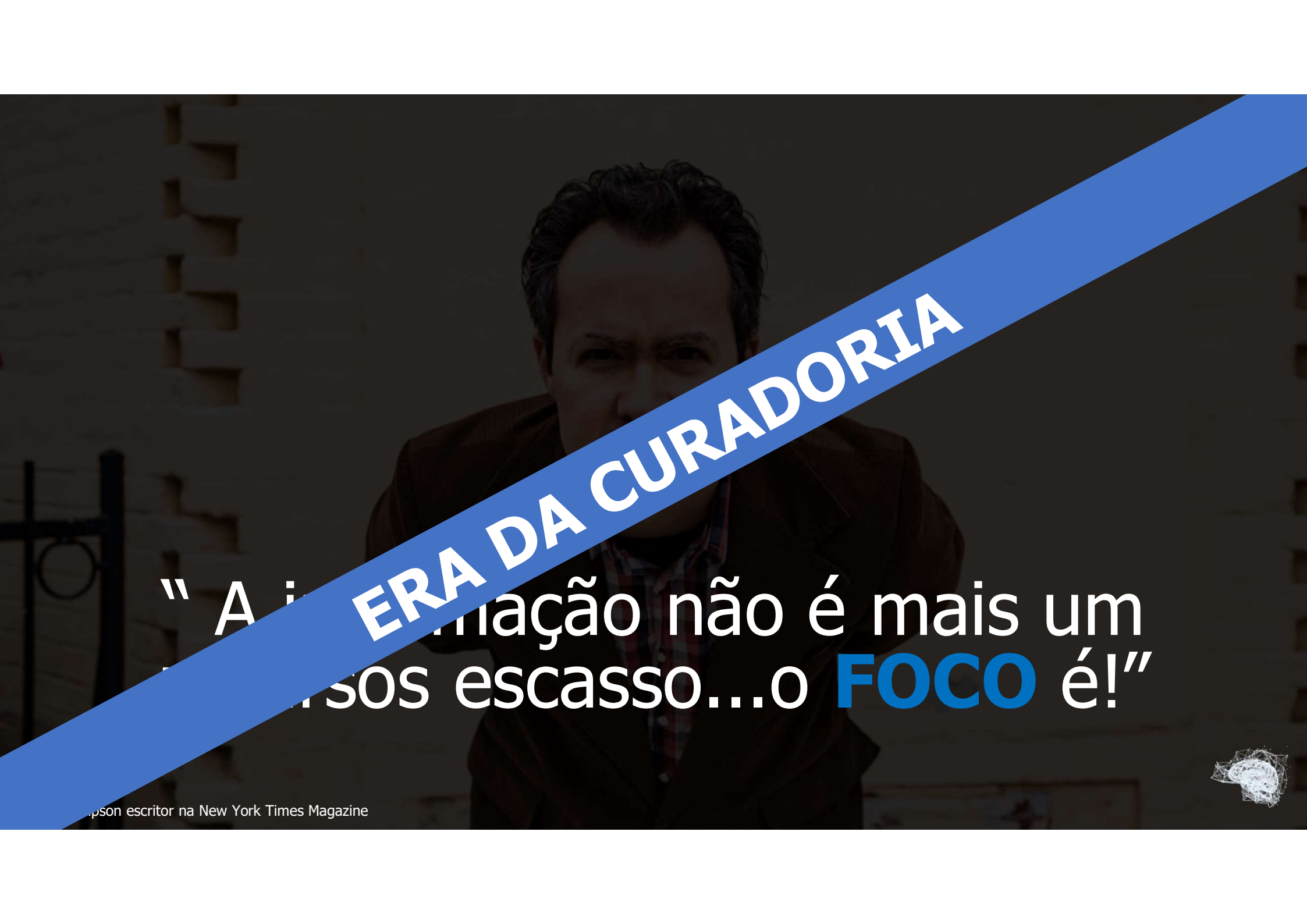
24 sabores | + Movimento | = 3% Vendas

06 sabores | - Movimento | = 30% Vendas



+ **Incerteza** + **Confusão**





ERA DA CURADORIA

“A informação não é mais um recurso escasso...o **FOCO** é!”

...pessoa escritor na New York Times Magazine



“o óbvio
precisa
ser dito”

~~Bom Senso~~

~~Expectativas~~

Bons Acordos
&
Coerência



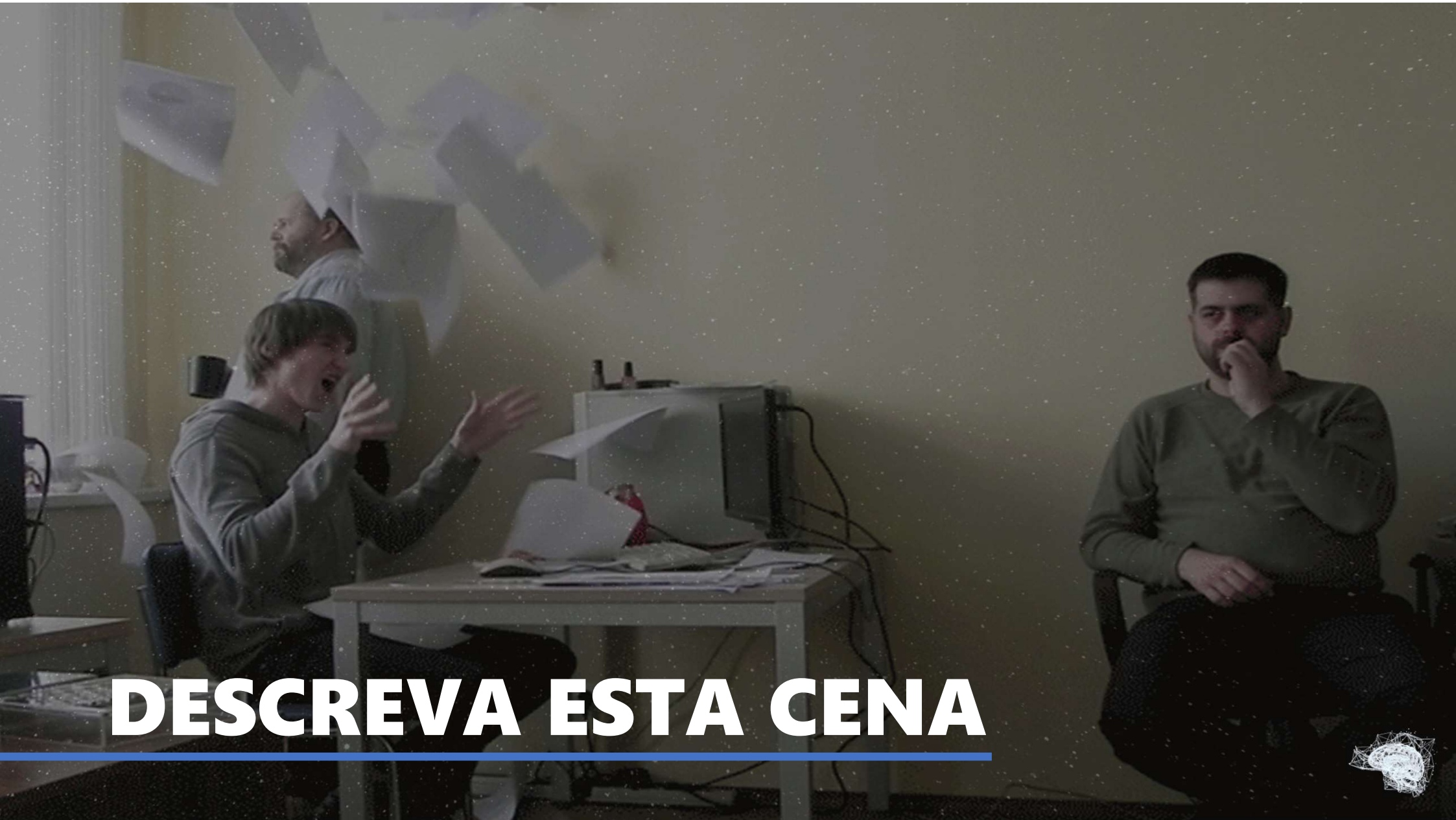
Performance

$$Pe = Po - (II + IE)$$

Potencial

Interferências Internas
+
Interferências Externas





DESCREVA ESTA CENA



> julgamento

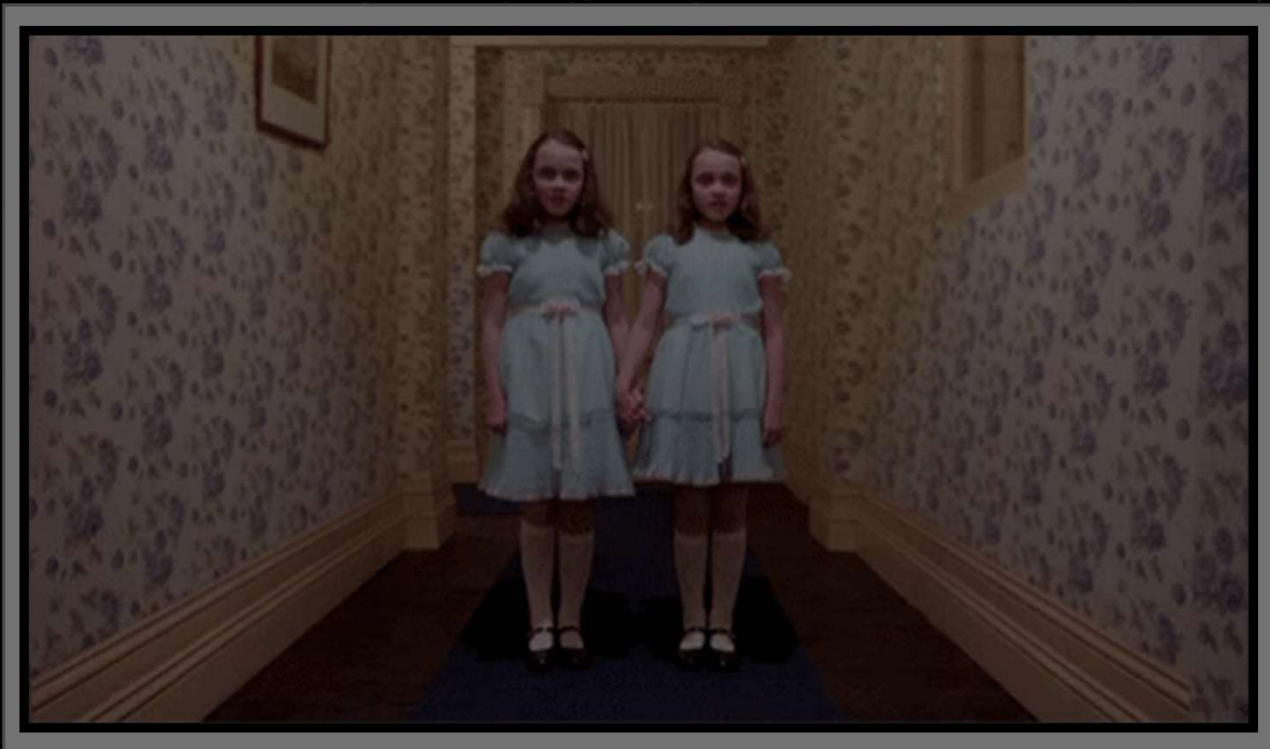


pe^{so}as **semelhantes**



pe^{so}as **diferentes**





“as **peessoas**
preferem lidar com o
que mais se **parece**
com elas!”



Empatia é quando **você sai da frente** de suas próprias necessidades e expectativas **para compreender as necessidades e expectativas dos outros!**



autoregulação é **quebrar seus próprios vieses**

Geração 1

Se obrigar a **pensar diferente**

Entender **outras perspectivas**

Aumentar seu repertório de mundo

Geração 2

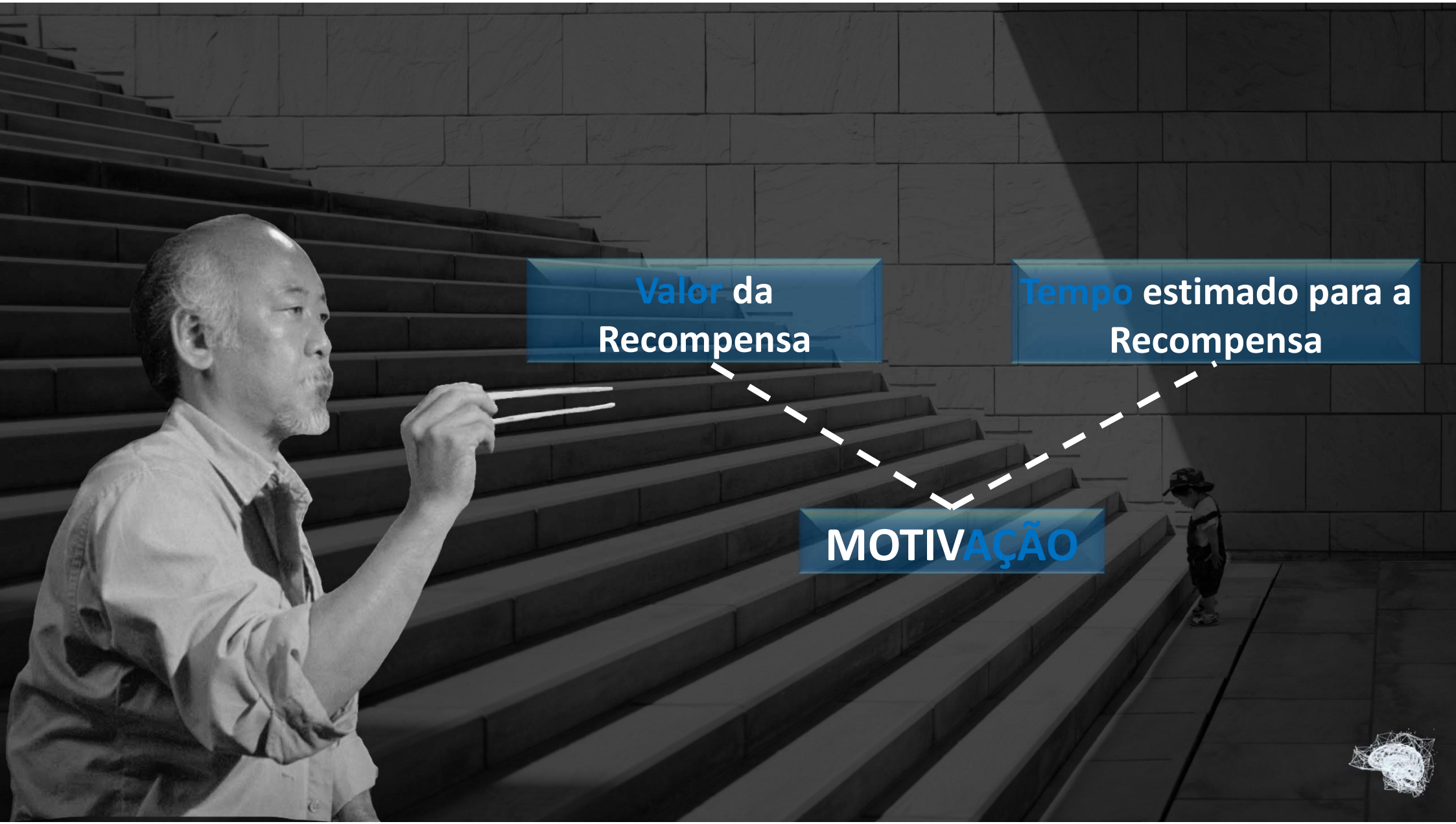


5

“Uma **pessoa** só aceita a **mudança**, de fato, quando percebe que **será beneficiada** no processo”

Mario Sergio Cortella





Valor da
Recompensa

Tempo estimado para a
Recompensa

MOTIVAÇÃO



As pessoas precisam saber...

O que devem fazer

(alinhamento x autonomia)

Se o que fazem é importante

(Propósito e orgulho de si mesmas)

Se tem motivos para fazer

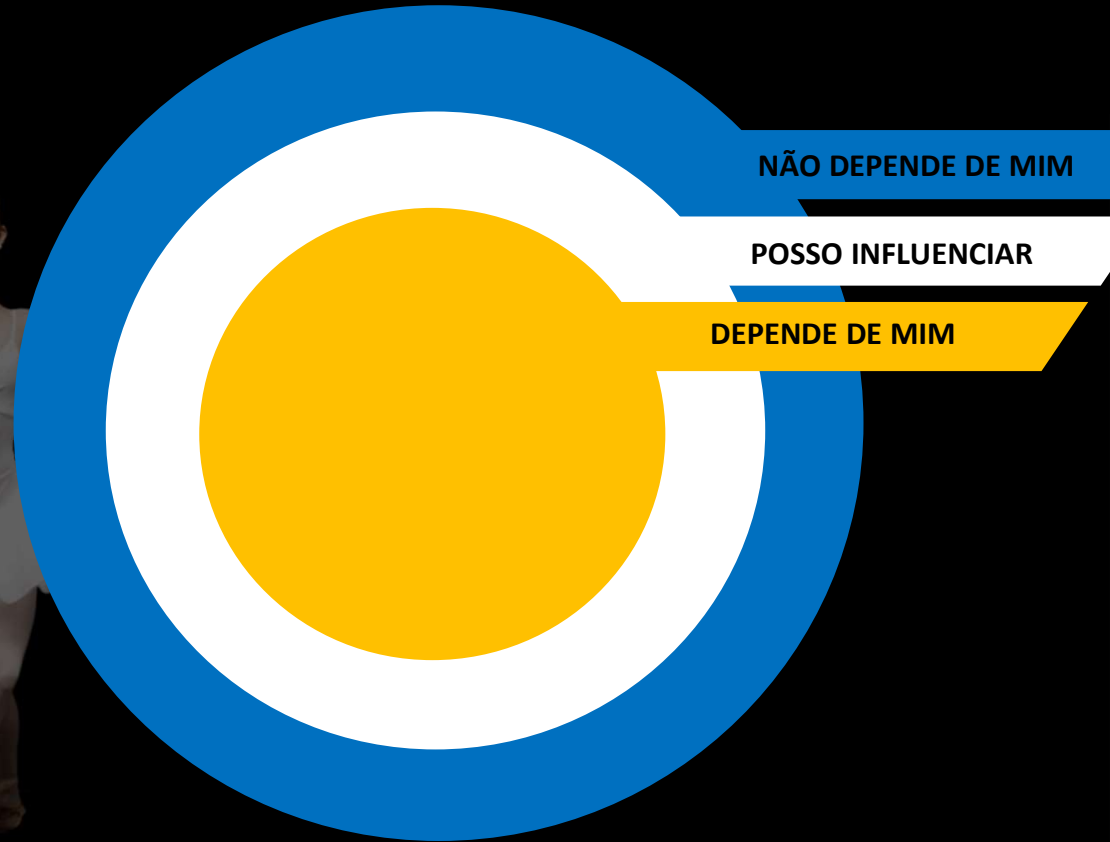
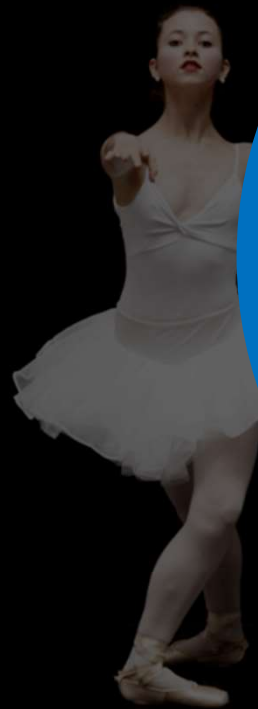
(Satisfação X Motivação) e (Habilidade X Desafio)

O que ganham com isso

(Valor da recompensa x Tempo para receber a recompensa) > (curto, médio e longo prazo)



Focamos naquilo que **podemos controlar** e identificamos se são soluções restritas a nossa atuação.



...Saiba

“a **motivação** é uma porta
que se abre **por dentro**”





EXPECTATIVA



REALIDADE



Precisamos
saber colocar o
foco no que é
realmente
importante,



parar de repetir os
mesmos **erros**,





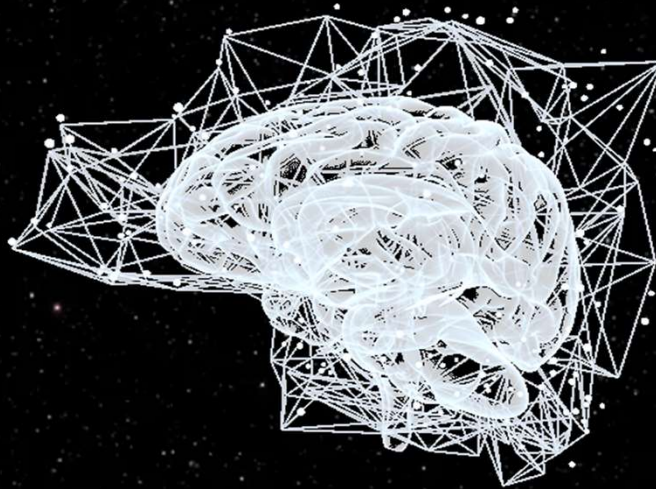
buscar as
melhores
alternativas e



se engajar no
espírito de
equipe.



OBRIGADO!



Para contato ou dúvidas

✉ rafaelnunessilva85@gmail.com
31 98810-2987

Segue aí!

 [@rafa_nunes_brain](https://www.instagram.com/rafa_nunes_brain)

 [Rafael Nunes da Silva](https://www.linkedin.com/in/rafael-nunes-da-silva)