



Lapidando ***Talentos***

Sicredi União MS/TO
Oeste da Bahia



Somos a



A P2B

*Alta performance pela conexão
das pessoas com o propósito
organizacional*

NOSSOS VALORES

- Transparência
- Confiança
- Excelência
- Inovação
- Congruência
- Singularidade
- Prosperidade

PROPÓSITO

Cliente

Facilitar as estratégias de crescimento do negócio por meio do potencial humano, visando a perenidade, levando inovação, excelência e consistência nos resultados.

Sociedade

Maximizar o potencial humano para preencher as lacunas sociais, do desenvolvimento pessoal e profissional, transformando as relações de trabalho.

Pessoas

Provocar as pessoas a atuarem com elevado nível de consciência e construírem sua prosperidade, com ética, empatia e compaixão

NOSSO SONHO GRANDE

Desenvolver 1 milhão de pessoas.

ATUAÇÃO

Com uma presença estabelecida em todo o Brasil, atendemos clientes em todas as regiões do país.

Nossa abordagem personalizada nos permite adaptar soluções e metodologias às necessidades específicas de cada cliente, independentemente de sua localização geográfica.



Acesso ao conteúdo



Senha:
SCR*2026

Link: <https://eclass.p2b.com.br/treinamento/scr-lapidando-talentos-2026/>

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1º dia – Liderança Autêntica

- Cenário tridimensional
- Liderança sábia e Liderança coletiva
- Competências de liderança
- O que é liderança?
- Autoconhecimento
- DISC
- A evolução da sociedade de liderança
- Estilos de liderança
- Comunicação autêntica
- As 4 dimensões
- O líder autêntico

CENÁRIO TRIDIMENSIONAL (3D)

Ininterruptas – ocorrem o tempo todo, de forma contínua.

Generalizadas – atingem diferentes áreas da vida simultaneamente.

Exponenciais – aceleram em um ritmo cada vez maior.

A mente humana evoluiu para pensar de forma linear e local diante de um desafio, não de modo exponencial e sistemático.

Em Stanford University, grandes líderes se reuniram e o resultado foi uma nova visão sobre liderança que batizaram de **Liderança Sapiente**.

LIDERANÇA SAPIENTE

O líder sapiente é sábio, sagaz e criterioso ao enfrentar mudanças. Os líderes sapientes têm autenticidade, humildade e vulnerabilidade, inspirando confiança e segurança psicológica necessárias, que conduzem o aprendizado e a inteligência compartilhados, resultando em um melhor desempenho coletivo e em futuro mais promissor para todos.

LIDERANÇA SAPIENTE

Abaixo, os quatro pilares para enfrentar as mudanças 3D de forma bem sucedida:



1. A humildade, autenticidade e abertura do líder inspiram confiança e segurança psicológica.



2. Confiança e segurança psicológica capacitam indivíduos e equipes.



3. Equipes que estão sempre aprendendo conseguem enfrentar mudanças 3D de forma bem sucedida.



4. Propósito e valores compartilhados aumentam o foco, a coesão e a resiliência durante mudanças 3D.

LIDERANÇA COLETIVA

Os grandes desafios hoje:

- Liderar pessoas em um contexto de esgotamento emocional;
- Tecnologia apoia, mas não substitui a liderança;
- Cultura organizacional deve ser praticada;
- Autonomia precisa de alinhamento e maturidade;
- Propósito como critério de decisão.

AS COMPETÊNCIAS PARA OS ATUAIS E FUTUROS LÍDERES ESTÃO MUDANDO.

AS HABILIDADES E ATRIBUTOS MAIS COMUNS E EFETIVOS PARA LIDERAR NA COMPLEXIDADE SÃO:

Adaptabilidade
cognitiva

Inteligência Relacional

Presença humana

Autogestão
emocional

Propósito prático

Direcionamento claro

Resiliência
estratégica

Orientação por
IA e dados

Pessoas no centro

● Liderança **não é cargo.**

Mas uma condição, um **comportamento humano**, uma atitude, uma força interior, uma função a ser exercida, realizada (tornar real).

- Liderança é uma autoridade que se constrói pelo exemplo, pela admiração e pelo respeito.
- Liderança acontece quando existe confiança.

O FLUXO DE LIDERANÇA: A ROTA PARA FORMAR GRANDES LÍDERES



É o caminho de desenvolvimento para se tornar um líder excepcional em diversas áreas da carreira.



Cada uma dessas etapas representa um desafio e um conjunto de habilidades únicas que se complementam para moldar líderes verdadeiramente eficazes.



**DISPONÍVEL NO
eCLASS!**

VÍDEO

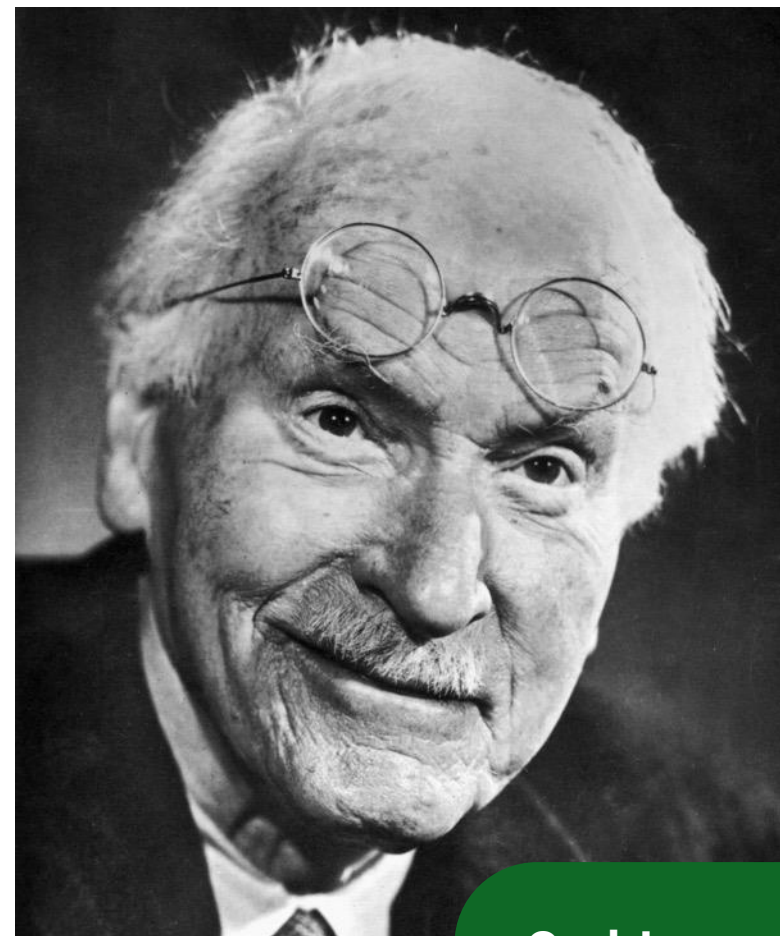
Autoliderança

Por: Robson Santarém



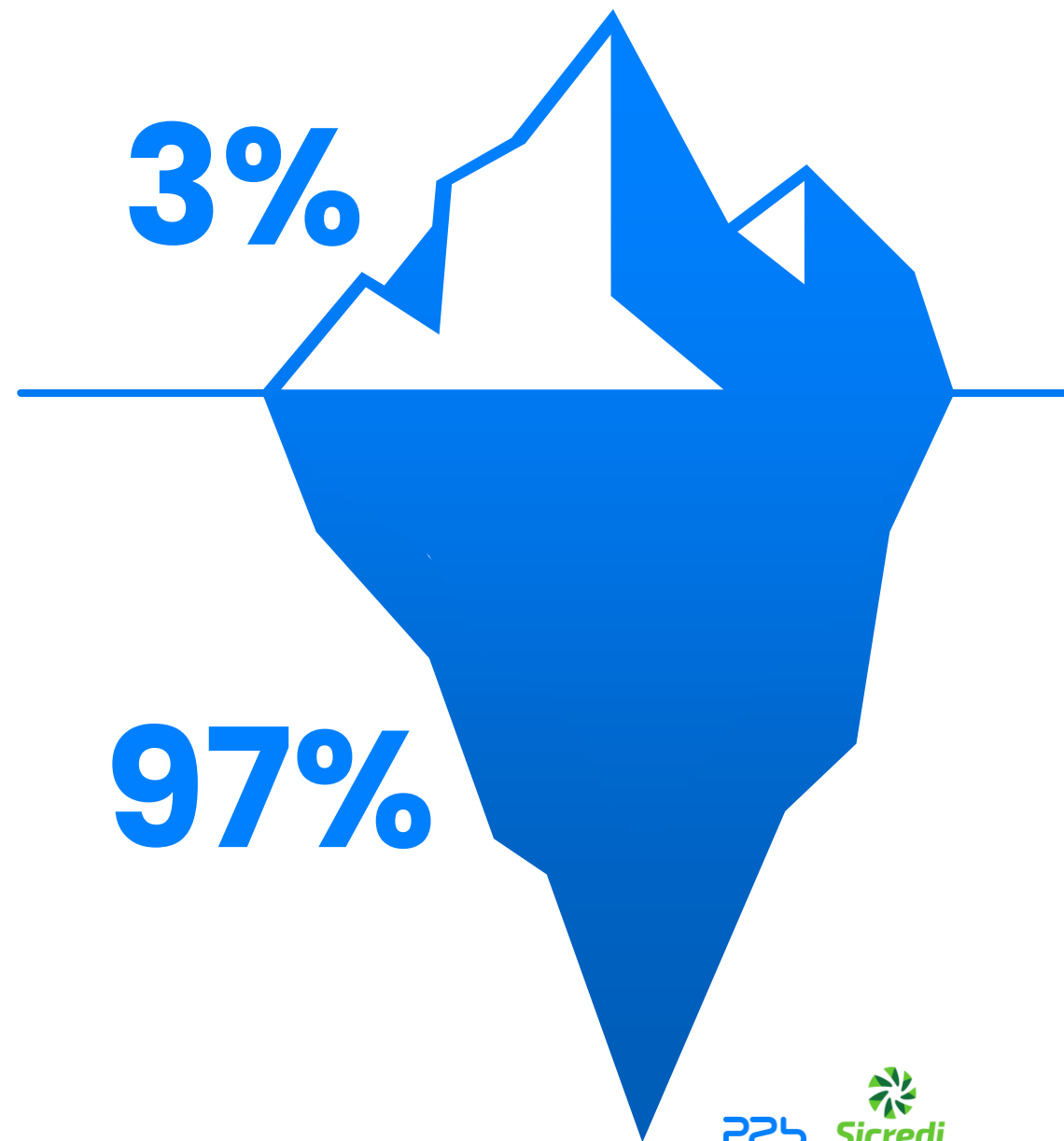
INDIVIDUAÇÃO

“Processo evolutivo do indivíduo que sai da identificação para a diferenciação vivendo sua totalidade de forma madura e consciente.”



Carl Jung

AUTOCONHECIMENTO



Estudo do Comportamento

A woman with blonde hair, wearing a light-colored blazer, stands and presents to a group of people seated around a table. The seated individuals, including a man with a beard and a woman with glasses, are looking towards her. The table is cluttered with papers, a laptop, and coffee cups. In the background, a whiteboard displays a diagram with a vertical axis labeled A, B, C, D, E and a horizontal axis with numbers 1, 2, 3. A colorful circular diagram is also visible on the whiteboard.

ESTUDO DO COMPORTAMENTO

O perfil comportamental é baseado em estudos milenares e tem como objetivo apoiar e compreender as **ações e reações** das pessoas em suas diversas relações e interações ao longo da vida.



O que é Comportamento?

**São respostas
observáveis (ações,
falas, escrita etc.)
dadas aos estímulos
internos e externos.**

O que é Perfil Comportamental?

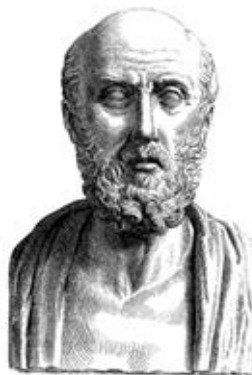
É uma maneira de decifrar e decodificar as tendências de comportamentos das pessoas frente a estímulos.



GREGOS

2.000 a.C – 168 a.C.

Fogo
Água
Terra
Ar



HIPÓCRATES

460 a.C – 377 a.C.

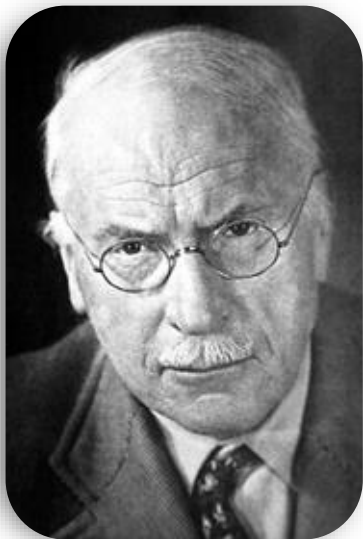
Bílis Amarela (Fígado)
Sangue (Coração)
Fleuma (Pulmão)
Bílis Negra (Baço)



GALENO

129 d.C – 216 d.C.

Colérico
Sanguíneo
Fleumático
Melancólico



JUNG

1875-1961

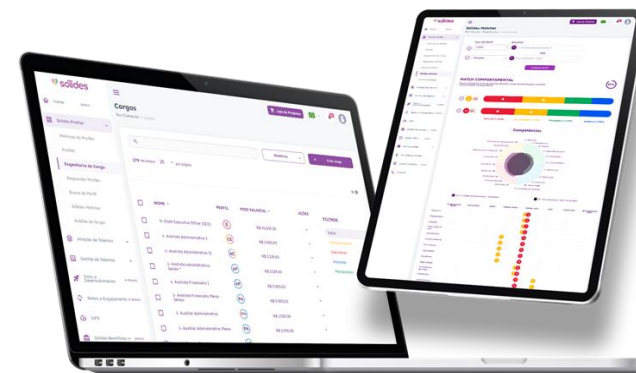
- *Produtor*
- *Intuitivo*
- *Sensitivo*
- *Analítico*



MARSTON

1893-1947

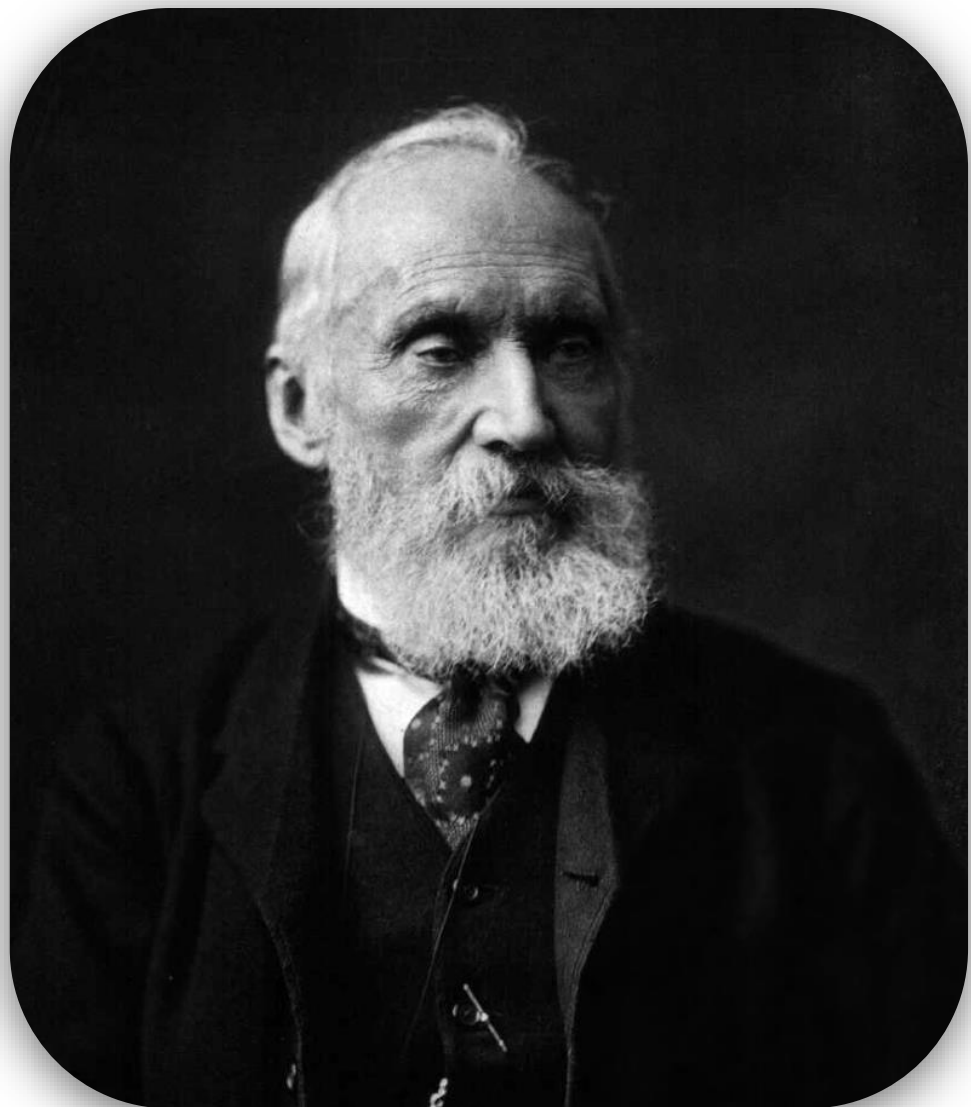
- *Dominância*
- *Influência*
- *Estabilidade*
- *Conformidade*



SÓLIDES

2007

- *Executor*
- *Comunicador*
- *Planejador*
- *Analista*

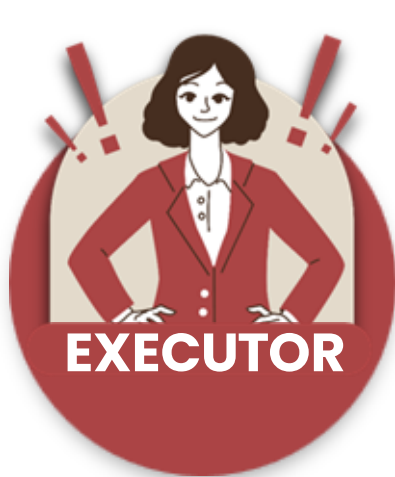


**“Aquilo que não se
pode medir, não se
pode melhorar”**

*William Thomson, físico irlandês do Século XIX
Conhecido como “Lord Kelvin” (o pai do “zero absoluto”)*

TODOS NÓS TEMOS

Um pouco dos 4 estilos comportamentais



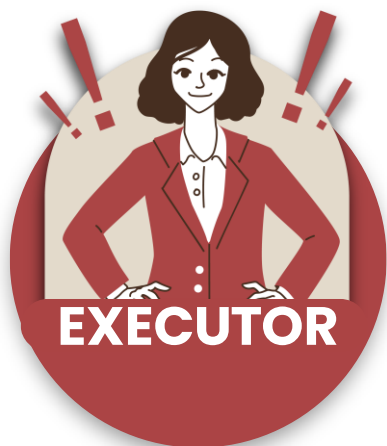


**O seu jeito de ser
conta uma história
que merece respeito.**

Olhar para compreender...
Maximizar os aspectos positivos e
deixar aflorar o que existe de mais
precioso em cada um.

O QUE É VALOR PARA CADA PERFIL?

Resultado
Agilidade
Autonomia



Conexão
Relacionamento
Reconhecimento

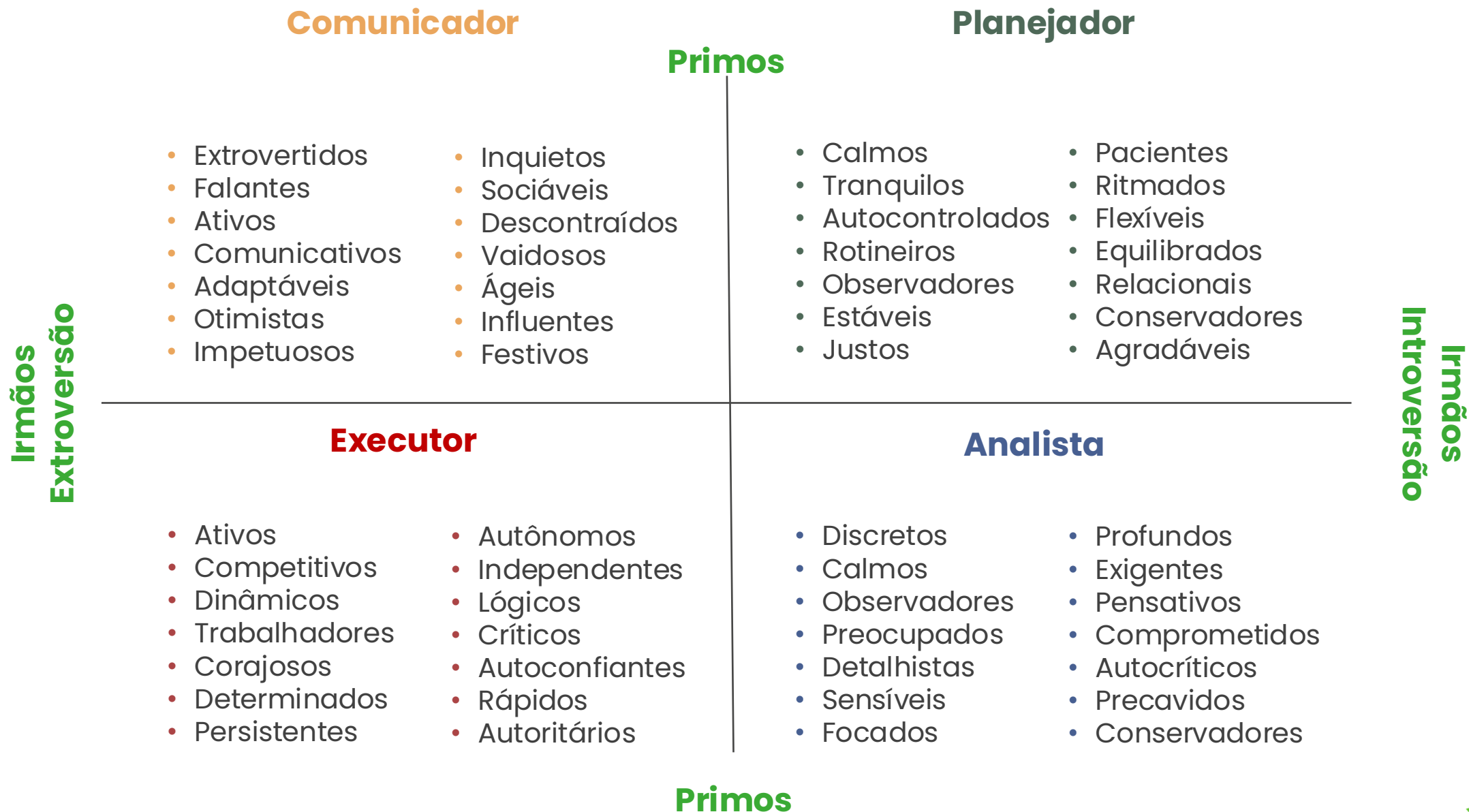


Segurança
Harmonia
Linearidade



Qualidade
Profundidade
Organização





Seguro de si

Ousado

Ativo

Rápido

E

C

A

P

Voltado para processos

Racional – Lógico –
Questionador

Voltado para pessoas

Tolerante – Receptível –
Agradável

Cauteloso

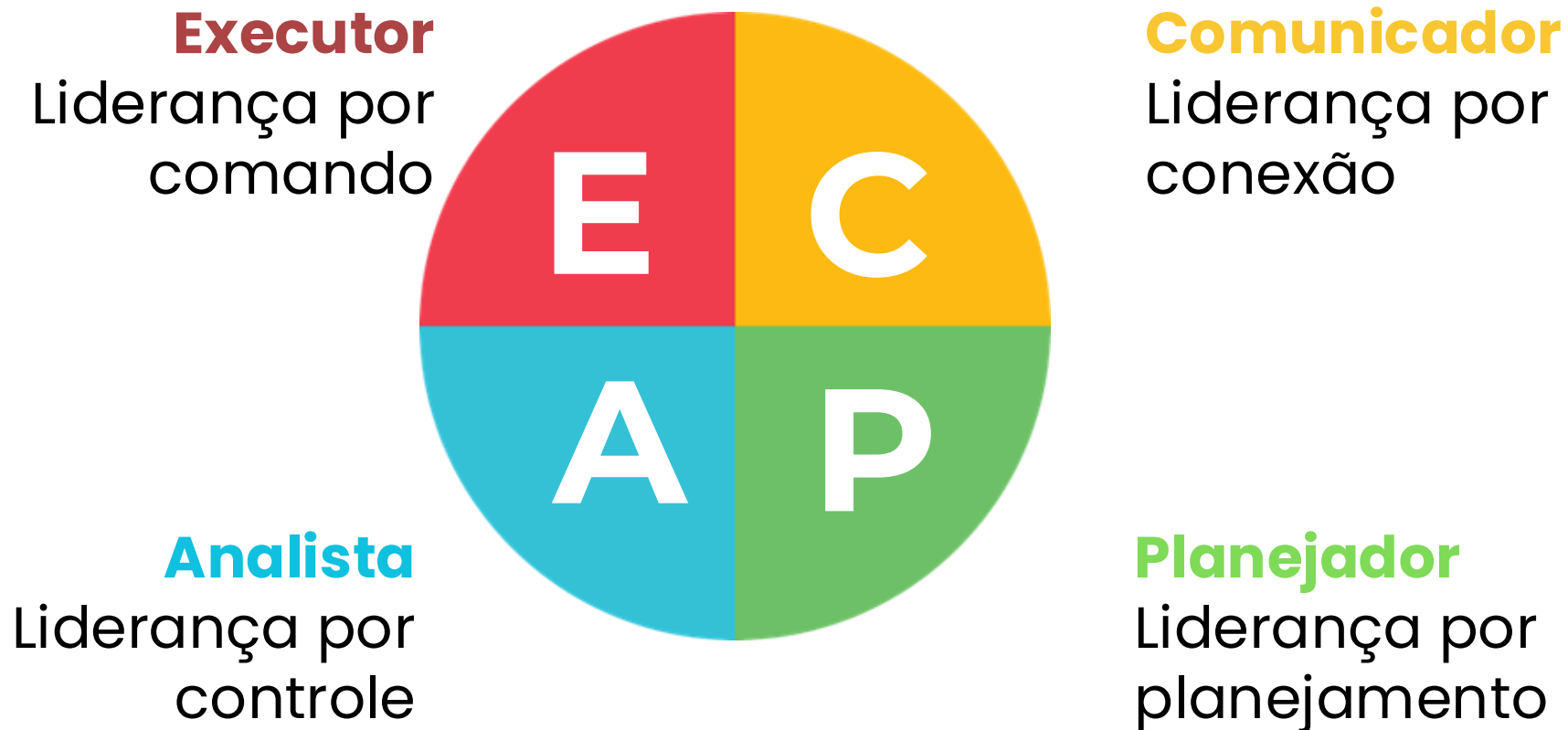
Calmo

Atencioso

Moderado

E quando são perfis opostos na composição?

ESTILO DE LIDERANÇA



EXECUTOR

Medos:

perder, falhar,
submeter-se.

ANALISTA

Medos:

De errar, de não
ter pensado em
todas as
possibilidades e
conflitos.



COMUNICADOR

Medos:

ficar sozinho, não
se sentir apoiado,
perder o prazer,
dizer não.

PLANEJADOR

Medos:

opinião alheia,
perder o
autocontrole,
arriscar, perder a
segurança.

EXECUTOR

Sob tensão:

tende a ser direto, objetivo e até agressivo na comunicação.

ANALISTA

Sob tensão:

Pode se calar ou se retirar.



COMUNICADOR

Sob tensão:

pode prometer o que não consegue entregar.

PLANEJADOR

Sob tensão:

tem medo de magoar, tende a se calar.

EXECUTOR

Não gosta de:
falta de
objetividade e
ineficiência.

ANALISTA

Não gosta de:
Imprevistos,
riscos,
superficialidade,
etc.



COMUNICADOR

Não gosta de:
rotinas, detalhes,
isolamento, falta
de prestígio.

PLANEJADOR

Não gosta de:
mudanças
frequentes,
impaciência,
conflitos, etc.

Como atinge os objetivos

E

Executor

Se pauta em seus resultados.

C

Comunicador

Por meio da sua influência, usando habilidades sociais, criatividade, etc.

P

Planejador

Procura ser adequado, assertivo e se apresentar da melhor forma e no momento mais oportuno, oferecendo contribuições significativas para o contexto.

A

Analítico

Faz entregas com qualidade, aprofunda-se no conhecimento e especializa-se para ser referência.

Como estimulá-lo / incentivá-lo

E

Executor

Dê liberdade de ação, autonomia, e desafios.

C

Comunicador

Deixe-o ser notado e admirado; proporcione ou permita um ambiente extrovertido e animado, cercado de pessoas de alto desempenho, o acompanhe constantemente sem sufocá-lo.

P

Planejador

Reconheça a sua contribuição e importância, mostre o quanto confia nele, ofereça apoio constante.

A

Analítico

Ofereça segurança, transparência nas intenções e garantias quando houver; estimule-o a colocar em prática o que pensou, criou, idealizou; valorize a qualidade de suas entregas.



ÁGIL

RACIONAL

TOMADA DE DECISÃO

RELACIONAL

CAUTELOSA

**HORA DE CONHECER
SEU RELATÓRIO!**

A PARTIR DO SEU RELATÓRIO, REFLITA:

- O que o meu relatório comunica?
- O resultado está alinhado com os estilos que eu me identifiquei?
- Fui espontâneo ao responder o questionário?
- O resultado representa meus comportamentos reais?
- Respondi pensando em quem eu sou, quem eu gostaria de ser, quem gostariam que eu fosse?

PARA O PLANO DE AÇÃO, PENSE:

- Quais são as características/comportamentos/competências que apresento e me ajudam a alcançar melhores resultados?
- Como posso estimular meus pontos favoráveis em meu dia a dia?
- Quais comportamentos ou competências preciso desenvolver ou aprimorar para cumprir o meu papel como líder? Focar em **Ser mais**.
- Tenho alguma armadilha de comportamento que preciso minimizar?
- O que eu posso fazer melhor e/ou diferente, daqui para frente, que potencializará meu desenvolvimento?
- Quem vou procurar para me ajudar a calibrar o meu plano?

T O QUE EU QUERO...
TRANSFORMAR
EM MEU COMPORTAMENTO?

R O QUE EU QUERO...
REALÇAR
EM MEU COMPORTAMENTO?

E O QUE EU QUERO...
EXCLUIR
EM MEU COMPORTAMENTO?

M O QUE EU QUERO...
MANTER
EM MEU COMPORTAMENTO?

● Liderança **não é cargo.**

Mas uma condição, um **comportamento humano**, uma atitude, uma força interior, uma função a ser exercida, realizada (tornar real).

- Liderança é uma autoridade que se constrói pelo exemplo, pela admiração e pelo respeito.
- Liderança acontece quando existe confiança.

A EVOLUÇÃO DA SOCIEDADE E LIDERANÇA

1. Sociedade
Agrícola

2. Sociedade
Industrial

3. Sociedade
da Informação

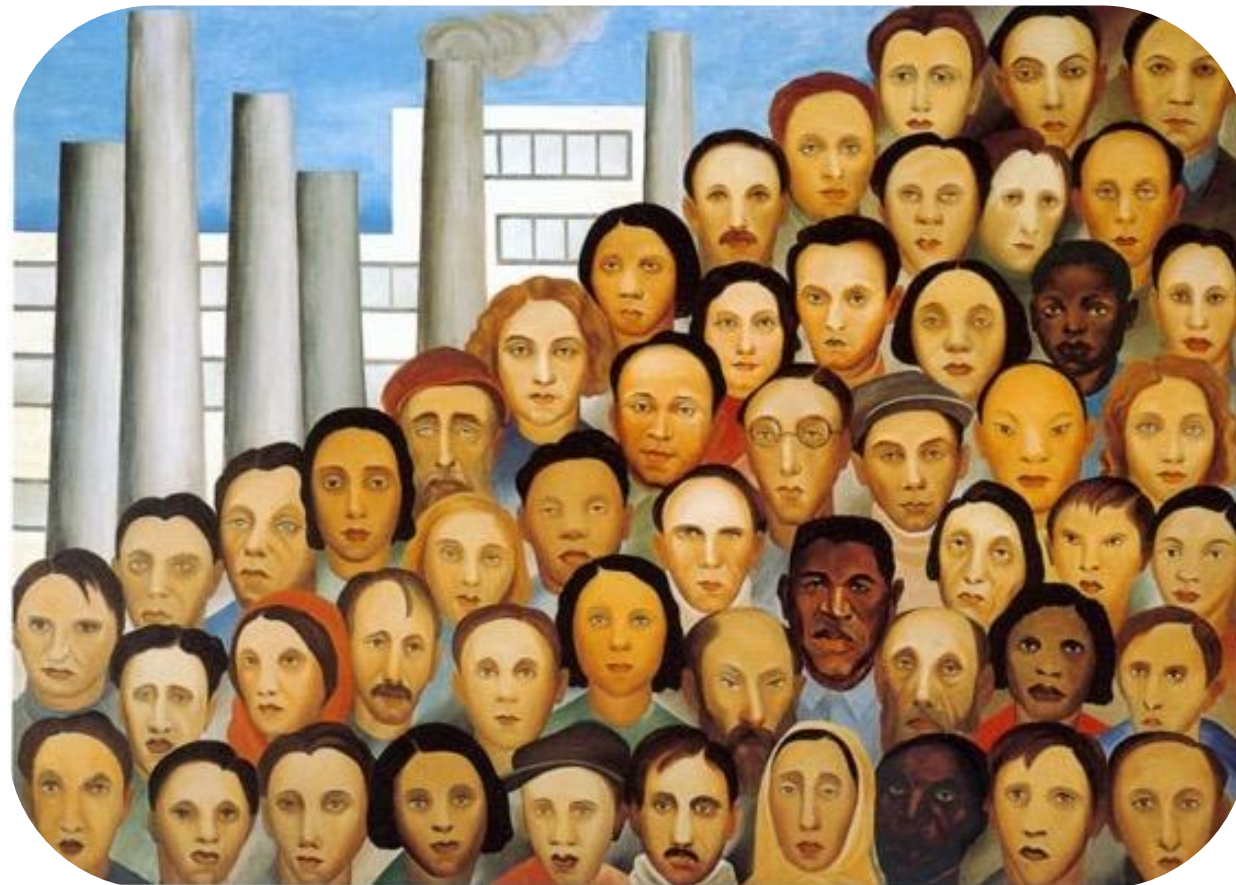
"Abaporu"

Tarsila do Amaral 1928



"Operários"

Tarsila do Amaral 1933



"Mural Etnias"

Eduardo Kobra



O QUE INFLUENCIA SEU ESTILO DE LIDERANÇA?

- Maturidade
- Formação
- Personalidade
- Motivos
- Cultura organizacional

**DISPONÍVEL NO
eCLASS!**

VÍDEO

Liderança e Inovação

Por: Oscar Motomura



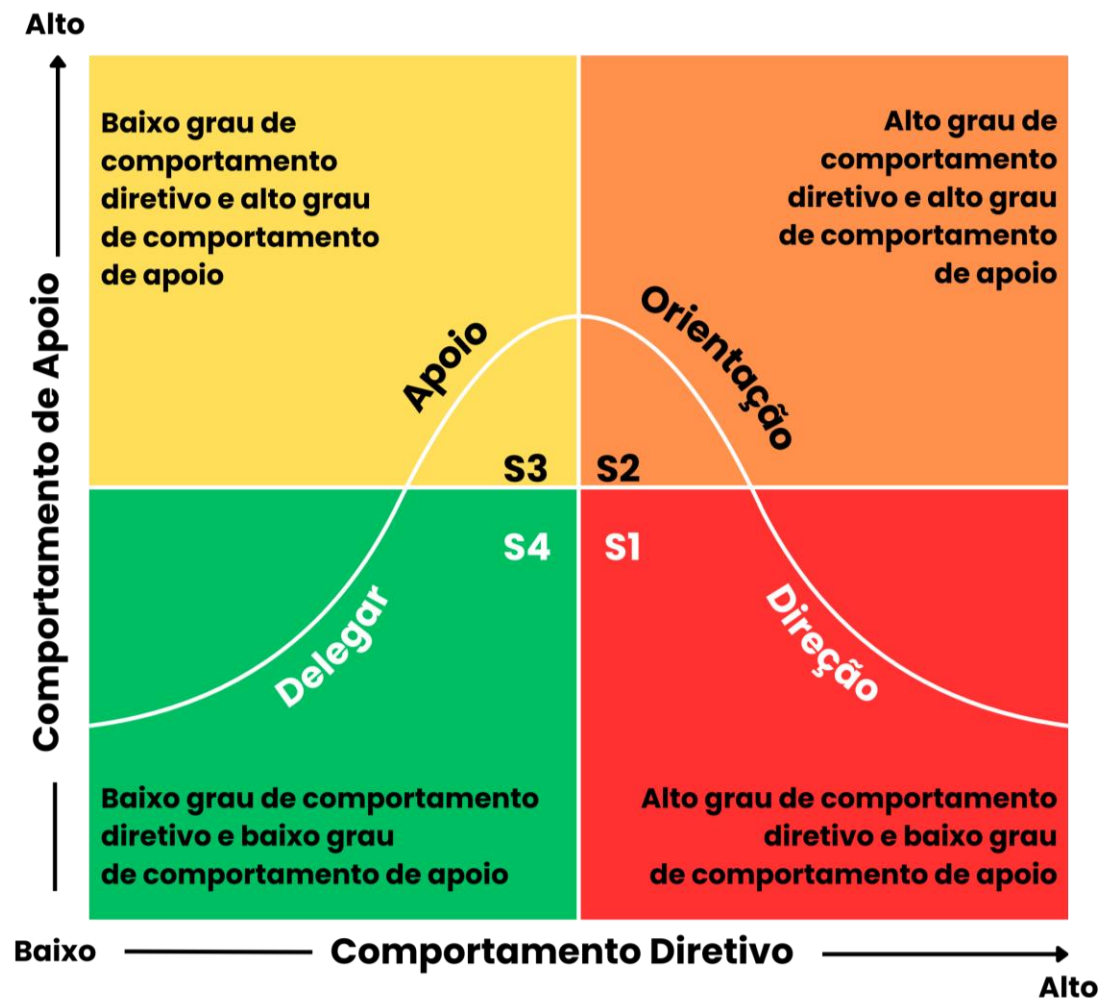
ESTILO DE LIDERANÇA (BLAKE AND MOUTON)

Afetivo/ Paternalista
– Baixo resultado



Neste modelo, um grande líder é direcionado, equilibradamente, para tarefas e pessoas

**Autoritário –
Baixa motivação**



LIDERANÇA SITUACIONAL MODELO DE GESTÃO

Teoria desenvolvida, em 1969, por Paul Hersey e Ken Blanchard.



CONHECENDO OS ESTILOS DE LIDERANÇA

Objetivo é compreender o seu estilo de liderança e o impacto que ele tem sobre o outro (prós e contras) e, a partir desta reflexão, definir como posso melhorar e expandir a sua liderança.



OS 6 ESTILOS DE LIDERANÇA (HAY GROUP)



COERCITIVO

Vigilantes e críticos, são ácidos e duros em suas críticas. Os coercitivos provocam medo em seus funcionários, uma vez que lideram com as ferramentas de punição.

Prós: em situações críticas ou de emergência, o estilo coercitivo tende a funcionar bem, onde mandar fazer é mais fácil que discutir soluções.

Contras: quando você é pouco habilidoso, não tem consciência do seu papel como líder e não percebe o impacto de suas ações. As pessoas não se sentem livres para agir. Esse estilo acaba com a criatividade e a autoestima dos funcionários.

DIRIGENTE

Com foco no longo prazo, o dirigente é o líder visionário, que dá direções claras para a sua equipe, dizendo exatamente o que espera de cada um. É um estilo que exige experiência e preparação. É uma gestão baseada em diálogo e comunicação.

Prós: esse líder garante a motivação dos funcionários através da transparência. Mobiliza as pessoas em direção à visão. Ele quer engajar as pessoas para que elas sintam vontade de seguir suas orientações.

Contras: embora o impacto desse estilo de gestão seja majoritariamente positivo, ele não é o mais adequado para momentos de crise, uma vez que o diálogo tende a tomar tempo – e dificultar tomadas de decisões rápidas.

AFETIVO

Quem dá mais atenção às pessoas que às tarefas é o chamado líder afetivo. Ele trata bem seus colaboradores e cria harmonia e ligação emocional. Não raro, são recompensados com lealdade e alto desempenho.

Prós: por ter um interesse genuíno nas pessoas, ele cria harmonia e proximidade na equipe e gera um clima positivo.

Contras: a linha entre o chefe afetivo e o “paizão” é tênue. Deve ter cuidado para não mudar o padrão de exigência nem proteger ninguém.

DEMOCRÁTICO

Consenso é a palavra de ordem do líder democrático, que tira o melhor de sua equipe a partir da divisão de decisões e responsabilidades.

Prós: o democrático é o melhor líder para criação de ambientes de alta performance. Isso porque o compartilhamento das responsabilidades faz com que os liderados se sintam corresponsáveis e parte de uma construção coletiva.

Contras: uma equipe muito jovem e inexperiente tende a não desempenhar bem nas mãos de um líder democrático. Ele é mais recomendado quando há uma certa senioridade no time. O excesso de democracia em uma equipe inexperiente tende a prejudicar os resultados. Quanto mais sênior for o time, melhor é o aproveitamento da experiência coletiva.

MODELADOR

As instruções detalhadas e a alta exigência são as marcas registradas do líder modelador que acredita ter sempre o melhor caminho para realização de um trabalho.

Prós: justamente pelo detalhamento das instruções, o líder modelador acelera a formação de pessoas e eleva os níveis de qualidade dos produtos.

Contras: o modelador tende a fazer clones dele mesmo, por achar que está no centro da excelência. Precisa considerar a contribuição e o talento de terceiros.

TREINADOR

Como um técnico de time de futebol, o treinador investe tempo e esforços na compreensão dos pontos fortes e fracos de cada membro da sua equipe. O objetivo é trabalhar com eles para que o desenvolvimento pessoal gere bons resultados em longo prazo.

Prós: preocupado em conhecer sua equipe, o treinador conversa muito, se interessa em conhecer cada um, com foco sempre no longo prazo. É perfil ideal para a formação de novos líderes.

Contras: esse é um tipo de chefe que assume grandes riscos para deixar que as pessoas evoluam naturalmente. São mais expostos, portanto, a erros.

ATIVIDADE



ATIVIDADE

1. Qual o seu estilo de liderança?

2. Qual estilo eu preciso desenvolver?

3. Qual estilo eu teria maior impacto no clima e no desempenho da minha equipe?



COMUNICAÇÃO AUTÊNTICA

O líder autêntico une as pessoas ao redor de um propósito compartilhado e lhes dá autonomia para assumir responsabilidades, liderar de forma autêntica e assim gerar valor a todos.

CASE MINA SAN JOSÉ





A história real suscita um debate: de que forma essa experiência pode agregar conhecimento à nossa prática de liderança?

LIDERANÇA AUTÊNTICA



“Um padrão de comportamento do líder que promove tanto as capacidades psicológicas positivas como o clima ético positivo para fomentar a autoconsciência, a perspectiva moral internalizada, o processamento equilibrado da informação e a transparência relacional no trabalho dos líderes com seus subordinados, fomentando o autodesenvolvimento positivo.”

Luthans e Avolio – 2003

AS 4 DIMENSÕES

- **AUTOCONSCIÊNCIA**
Conhecimento dos pontos fortes e fracos e o impacto que provoca sobre os outros.
- **PERSPECTIVA MORAL INTERNALIZADA**
Comportamento autorregulado de acordo com os valores e princípios internos e não devido a pressões externas.
- **PROCESSAMENTO EQUILIBRADO DA INFORMAÇÃO**
Tem como característica a capacidade do líder para definir as metas, examinando cuidadosamente as informações relevantes antes da tomada de decisão.
- **TRANSPARÊNCIA RELACIONAL**
Centra-se nas características do líder levando a gerar um clima de confiança entre todos, permitindo partilhar de pensamentos e emoções.



**VAMOS REFLETIR SUA
TRANSFORMAÇÃO EM
LÍDER AUTÊNTICO?**

ATIVIDADE

Sua transformação em líder autêntico *(Responder no caderno)*

1. Que indivíduos e experiências exerceram o maior impacto sobre você no começo de vida?
2. Que ferramentas você utiliza para conhecer a si mesmo? Em que momentos você tem consciência de estar sendo você de verdade?
3. Quais são seus valores mais arraigados? Houve mudança significativa em seus valores desde a infância? De que modo seus valores influenciam seus atos?
4. Que tipo de equipe de apoio você possui? Como esta equipe de apoio pode torná-lo um líder mais autêntico? Como diversificar esta equipe para ampliar sua perspectiva?



ATIVIDADE

Sua transformação em líder autêntico *(Responder no caderno)*

5. Sua vida é integrada? Você consegue ser a mesma pessoa em todas as esferas da sua vida – pessoal, profissional, familiar e comunitária? Se não consegue, o que impede?

6. Ser autêntico significa o que na sua vida? Você é um líder mais eficaz quando age com autenticidade? Já pagou um preço por sua autenticidade como líder? Valeu a pena?

7. Que medida seria possível tomar hoje, amanhã e ao longo do próximo ano para desenvolver a sua liderança autêntica?



O LÍDER AUTÊNTICO

A liderança autêntica tem um forte caráter ético/moral

Tem autoconhecimento e estimulam a autoconsciência dos seguidores

Agem de acordo com seu eu verdadeiro, alinhando suas ações e comportamentos aos seus valores

Desenvolvem relações transparentes, criando ambientes de confiança

Fomentam o desenvolvimento de seus seguidores



Lapidando **Talentos**

Sicredi União MS/TO
Oeste da Bahia



CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

2º dia – Liderança Autêntica

- Valores
- Ferramenta VIA
- O FLOW
- Quais suas forças pessoais?
- Inteligência Emocional
- Inteligência Positiva
- Sabotadores
- Categorias na escalada profissional
- Scores

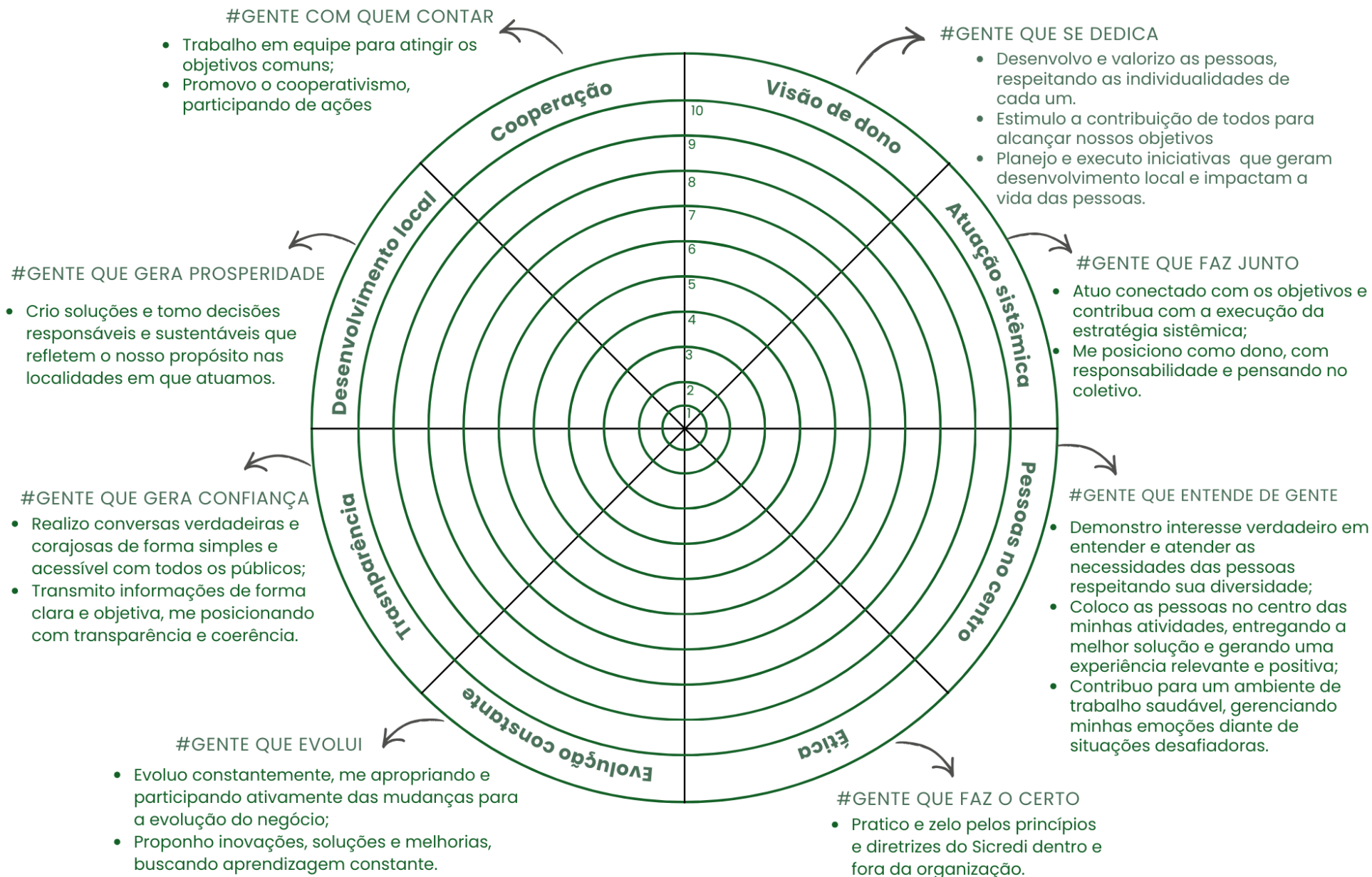
VALORES:

Valores são o conjunto de características de uma pessoa, que determinam a forma como a ela se comporta e interage com outros indivíduos e com o meio ambiente.

ATIVIDADE



RADAR DE VALORES SICREDI





PSICOLOGIA POSITIVA

A psicologia positiva nasceu em 1998.

É um movimento científico que estuda o lado funcional do ser humano.

Tem o objetivo de estudar sentimentos, emoções, instituições e comportamentos positivos.

Tem o foco na prevenção.



A FÓRMULA DA FELICIDADE

$$FE = GE (50\%) + CE (10\%) + AI (40\%)$$

GENES (50%)

Nossa herança biológica

CONDIÇÕES EXTERNAS (10%)

Renda, laços sociais, casamento, idade, saúde, religião...

ATIVIDADES INTENCIONAIS (40%)

O que você faz para ser feliz?

Ferramenta de Autoconhecimento baseado na ciência da Psicologia Positiva

EXEMPLO DE PERGUNTA DE PESQUISA

Ser capaz de apresentar ideias novas e diferentes é um dos meus pontos fortes.

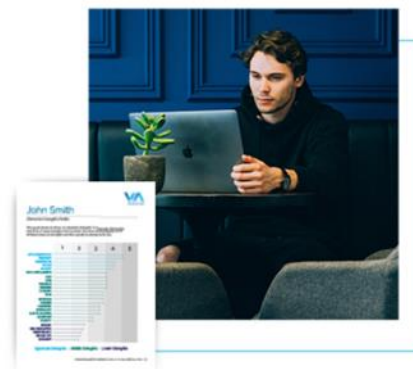


Milhões de pessoas fizeram a pesquisa gratuita da VIA para descobrir seus maiores pontos fortes e usá-los no dia a dia.

Qual a diferença entre um Relatório e a Pesquisa VIA gratuita?

Nossa pesquisa gratuita fornece sua lista de classificação de pontos fortes de caráter com os pontos fortes que são mais essenciais para sua identidade no topo. Um relatório VIA fornece uma análise personalizada e profunda dos pontos fortes de seu personagem, incluindo dicas acionáveis para aplicá-las e encontrar maior bem-estar.

[Explorar Relatórios](#)



Via Survey é considerada uma ferramenta central da psicologia positiva que tem como objetivo contribuir com o autoconhecimento do indivíduo.

Para realizar o teste, acesse:

www.viacharacter.org

Aponte quais são as **5 forças** com as quais você mais se identifica:

- Apreciação da beleza e excelência
- Amor
- Esperança
- Humor
- Criatividade
- Curiosidade
- Generosidade
- Prudência
- Trabalho em Equipe
- Integridade
- Gratidão
- Liderança
- Perspectiva
- Amor ao Aprendizado
- Justiça
- Critério
- Humildade
- Inteligência Social
- Espiritualidade
- Perdão
- Coragem
- Perseverança
- Autocontrole
- Vitalidade

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

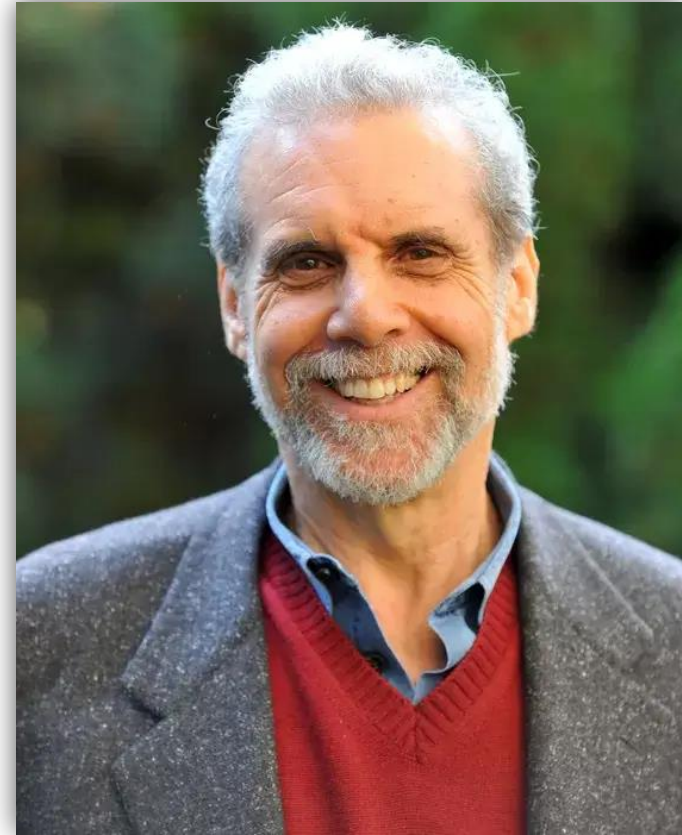
Como surgiu?

Percepção de que nem sempre as pessoas com QI mais alto eram as pessoas que tinham maior sucesso, seja na vida pessoal, seja na sua vida profissional.

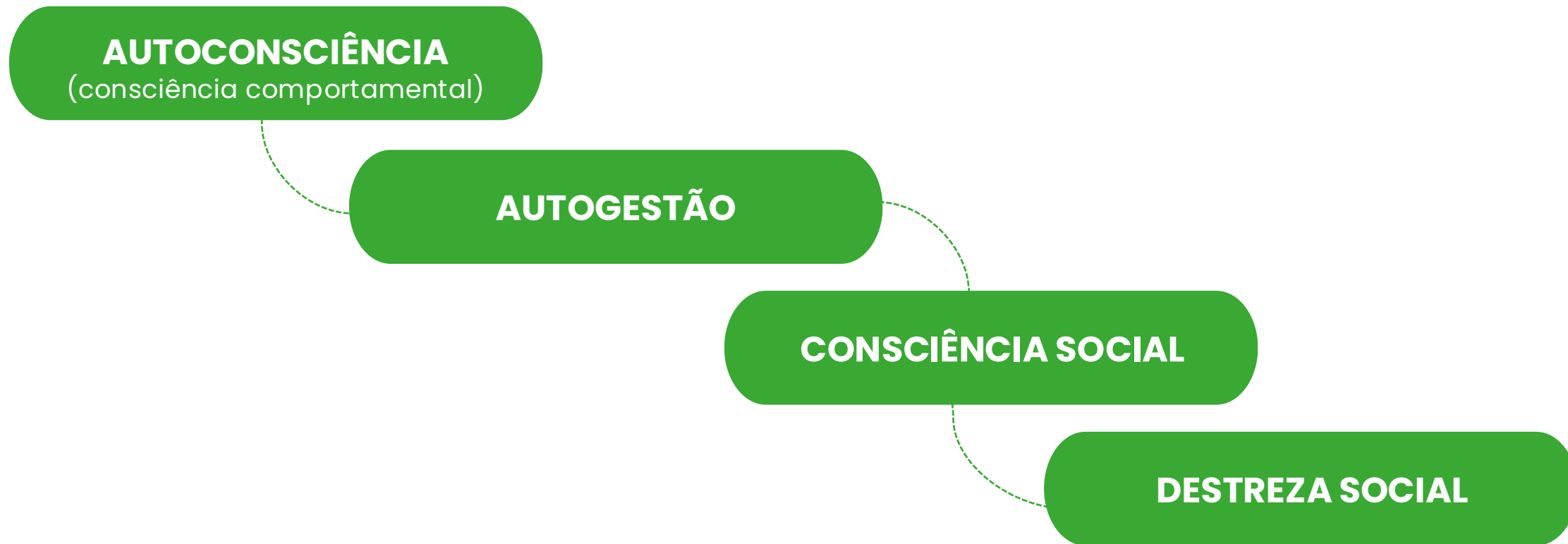
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL, O QUE É?

"... a capacidade de reconhecer, entender e gerenciar as próprias emoções e reconhecer, entender e influenciar as emoções de outras pessoas."

Daniel Goleman



OS 4 PILARES DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL



Autoconsciência

Consciência comportamental

Antes do comportamento

Comportamentos



**Visão de
mundo**

Interpretações

Pensamentos

Percepções

Crenças

**Memórias
emocionais**

Emoções

Consciência comportamental

Comportamentos



A consciência expandida possibilita que façamos melhores escolhas. Essas escolhas impactarão nossas vidas, o contexto do qual fazemos parte, a comunidade, o mundo.



AUTO GESTÃO

Capacidade de regular as
próprias emoções, pensamentos e
comportamentos

- **Iniciativa** –
Prontidão para
aproveitar as
oportunidades.
- **Adaptabilidade** –
Pessoas que
dominam suas
emoções são capazes
de acompanhar as
mudanças.
- **Orientação para
conquistas** – O
ímpeto para atingir
um padrão interior de
excelência.
- **Autocontrole** –
Capacidade de lidar
consigo mesmo e com
suas responsabilidades.

CONSCIÊNCIA SOCIAL

Capacidade de avaliar o ambiente e compreender as emoções, necessidades e perspectivas de outros

Empatia – Aptidão para se colocar no lugar do outro, compreender seu ponto de vista e assumir um interesse ativo por suas preocupações.

Consciência Organizacional – Capacidade de ler as tendências da vida organizacional, construir redes de tomada de decisão e lidar com questões de natureza política.

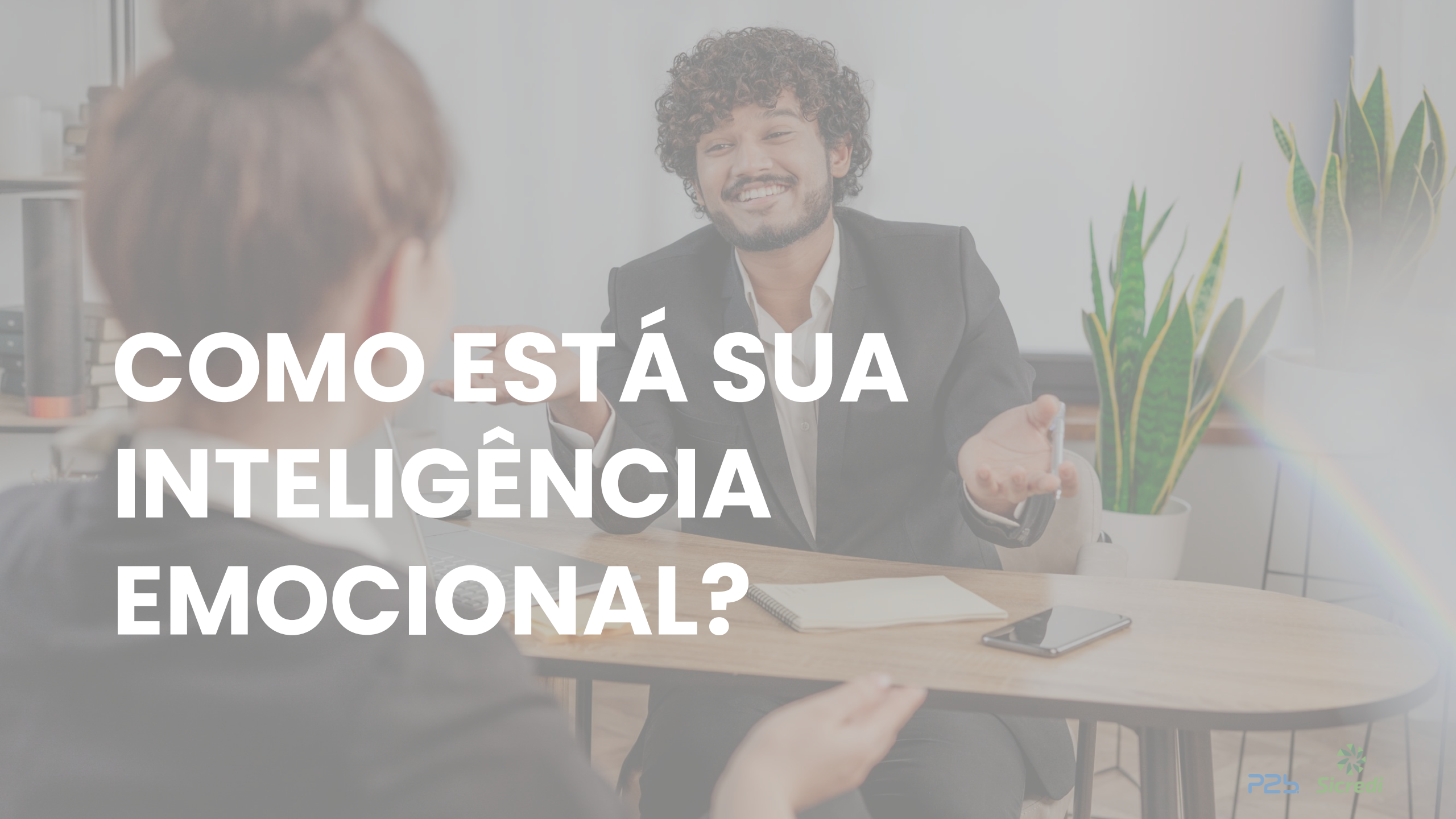
Serviço – Antecipar, reconhecer e atender às necessidades dos outros.



DESTREZA SOCIAL

Capacidade de construir relacionamentos, se comunicar e trabalhar com outras pessoas de forma eficaz.

- **Liderança visionária** – Aptidão para assumir o comando e inspirar os outros por meio de uma visão convincente.
- **Influência** – Aptidão para manejar uma gama ampla de táticas de persuasão.
- **Desenvolvimento focado nos outros** – Propensão para incrementar a capacitação de outros profissionais mediante feedback e orientação.
- **Comunicação** – Aptidão para ouvir e enviar mensagens claras, convincentes e afinadas.
- **Catalisação de mudanças** – Capacidade de dar início a ideias e liderar pessoas numa nova direção.
- **Gestão de Conflitos** – Habilidade para atenuar divergências e orquestrar resoluções.
- **Construção de vínculos** – Proficiência no cultivo e na manutenção de uma rede de relacionamentos.
- **Trabalho em equipe e colaboração** – Competência para promover cooperação e formar equipes.



COMO ESTÁ SUA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL?

COMO ESTÁ SUA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL?

Atividade:

PERGUNTAS	SEMPRE	FREQUENTEMENTE	ÀS VEZES	RARAMENTE	NUNCA
Você percebe quando está começando a se sentir frustrado ou irritado?					
Você consegue identificar a causa das suas emoções negativas?					
Você reflete sobre suas emoções após situações difíceis?					
Você reconhece quando está feliz e o que causou essa felicidade?					
Você percebe mudanças em seu humor ao longo do dia?					
Você consegue manter a calma em situações estressantes?					
Você se adapta bem a mudanças inesperadas?					
Você se esforça para alcançar seus objetivos, mesmo quando enfrenta obstáculos?					
Você consegue controlar impulsos de agir sem pensar?					
Você se mantém motivado mesmo em tarefas desafiadoras?					
Você percebe quando alguém ao seu redor está triste ou preocupado?					
Você consegue entender o ponto de vista dos outros em discussões?					
Você demonstra interesse genuíno pelas preocupações dos seus colegas?					
Você consegue identificar as necessidades emocionais dos outros?					
Você se colocar no lugar dos outros para entender suas emoções?					
Você consegue resolver conflitos de maneira eficaz?					
Você se comunica claramente com seus colegas?					
Você influencia positivamente os outros em seu ambiente de trabalho?					
Você consegue trabalhar bem em equipe?					
Você lida bem com mudanças no ambiente de trabalho?					

De 0 à 10, como está a minha inteligência emocional, baseada nos quatro pilares:

AUTOCONSCIÊNCIA

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

AUTO GESTÃO

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

CONSCIÊNCIA SOCIAL

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

DESTREZA SOCIAL

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

COM A NOSSA EQUIPE...

O que podemos fazer para criar mais significado? Senso de propósito!

O que podemos fazer para gerar mais engajamento?

O que podemos fazer para gerar mais relacionamentos saudáveis e de confiança?

O que podemos fazer para gerar mais emoções positivas nas pessoas e no ambiente de trabalho?



O QUE É INTELIGÊNCIA POSITIVA?

Shirzad Chamine

Qualitativo



Quantitativo

O QUE É INTELIGÊNCIA POSITIVA?



PORQUE PRECISAMOS DA INTELIGÊNCIA POSITIVA?

- Vozes internalizadas e ocultas.
- Cérebro tem tendência negativa.

Pensamento → *Sentimento* → *Comportamento* → *Resultado*

TESTE: INTELIGÊNCIA POSITIVA



companhiadasletras.com.br/testeinteligenciapositiva/

SUA MENTE É SUA MELHOR AMIGA.
MAS TAMBÉM É SUA PIOR INIMIGA.

SAIBA COMO VENCER SEUS SABOTADORES INTERNOS
PARA ALCANÇAR SEU VERDADEIRO POTENCIAL.

Para fazer o
teste que
mede o seu
QP, clique
aqui

Para fazer o
teste que
avalia seus
sabotadores,
clique aqui



VAMOS ENTENDER O COEFICIENTE DE POSITIVIDADE

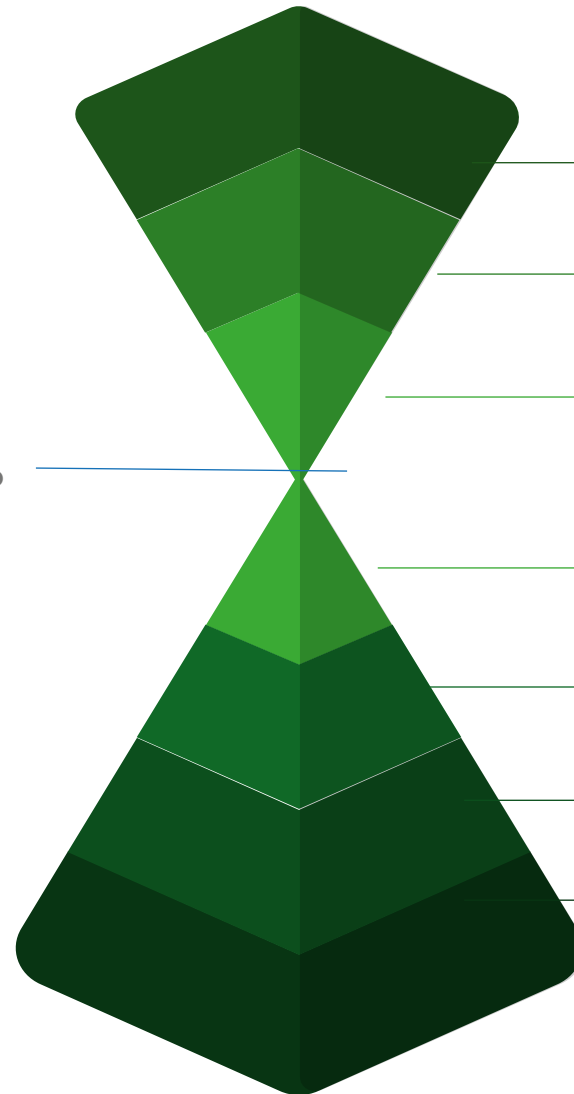
Pontuações QP equivalentes identificadas por vários pesquisadores

QP = 100



75 = Ponto de virada QP

QP = 0



85 = **Equipe**: alto desempenho

82 = **Casamento**: florescente

77 = **Individual**: florescente

69 = **Individual**: inerte

66 = **Equipe**: desempenho
mediano

41 = **Casamento**: dissolução

29 = **Equipe**: baixo
desempenho



OS SABOTADORES

- **CRÍTICO**
- Insistente (Perfeccionista)
- Prestativo
- Hiper Vigilante
- Inquieto
- Controlador
- Esquivo
- Hiper Realizador
- Vítima
- Hiper Racional

**DISPONÍVEL NO
eCLASS!**

VÍDEO

Empatia x Simpatia

Por: Brené Brown



EXERCÍCIO EM PARES

Refletindo sobre o resultado da minha inteligência emocional e dos sabotadores:

O que continuar

O que parar

O que melhorar

O que começar

Acordo após Peer Coaching

SINTOMAS DE INDIVÍDUOS/ORGANIZAÇÕES QUE NÃO SABEM LIDAR COM A ADVERSIDADE

Tendência a culpar, reclamar, lamuriar, evitar responsabilidade, ter aversão à risco, apresentar resistência à mudança, vitimização, sensação coletiva de impotência e estagnação.



TRÊS CATEGORIAS DE PESSOAS NA ESCALADA PROFISSIONAL

1. **DESISTENTES** – Pessoas que não aguentam o peso dos desafios.
2. **CAMPISTAS** – Presos à zona de conforto.
3. **ALPINISTAS** – Incansáveis na sua escalada.

Estudos mostram que 80% dos colaboradores são campistas

**O QUE ME TIRA DO
SÉRIO NO DIA A DIA?**

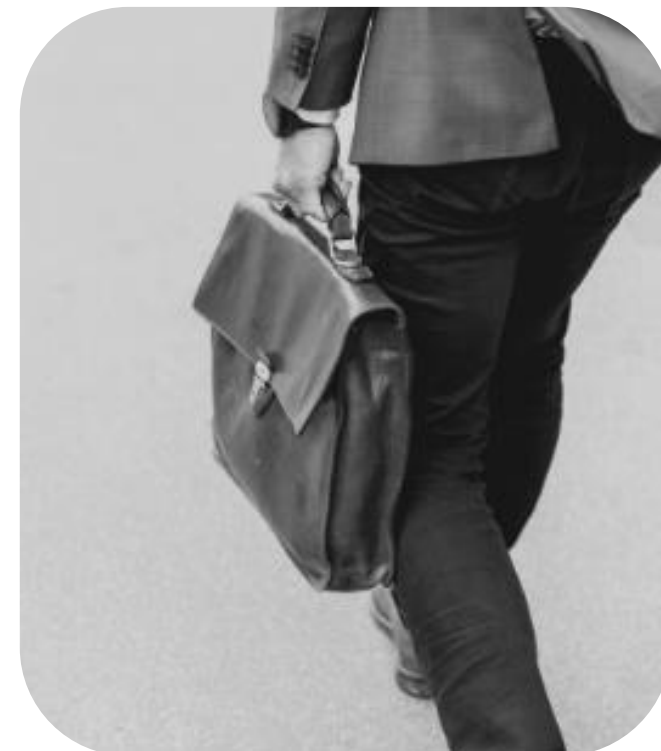
SCORES.

Exercício de desenvolvimento do QA.

S.

SELF OBSERVATION: AUTO-OBSERVAÇÃO

- Quando este problema aconteceu, você observou na sua reação uma tendência a culpar o outro ou a tentar resolver?
- Qual a sensação desta reação no seu corpo?
- A longo prazo essa reação te fortalece ou te enfraquece?
- Qual o impacto desta reação no problema e nos outros?



C.

CONTROL – CONTROLE

- Foca no autocontrole ou no controle daquilo que não está na minha mão?

Qual parte da situação você pode controlar ou influenciar?

Controle x Vitimização





OWNERSHIP – ASSUMIR RESPONSABILIDADE

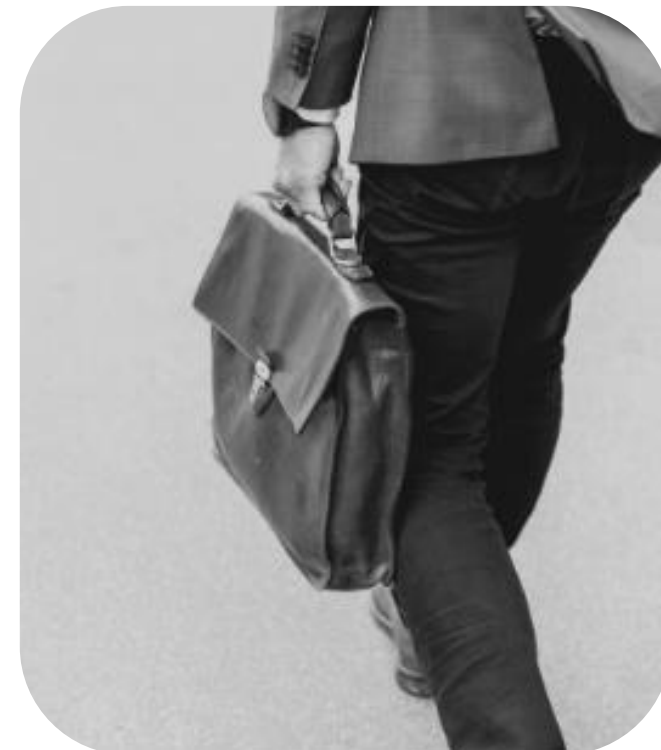
- Como você pode contribuir para melhorar a situação?
- Culpar o outro ajuda a resolver?
- Se você fosse melhorar uma pequena parte da situação, se responsabilizaria pelo quê?
- O quanto você está contribuindo para manter o problema?



R.

REACH – ALCANCE

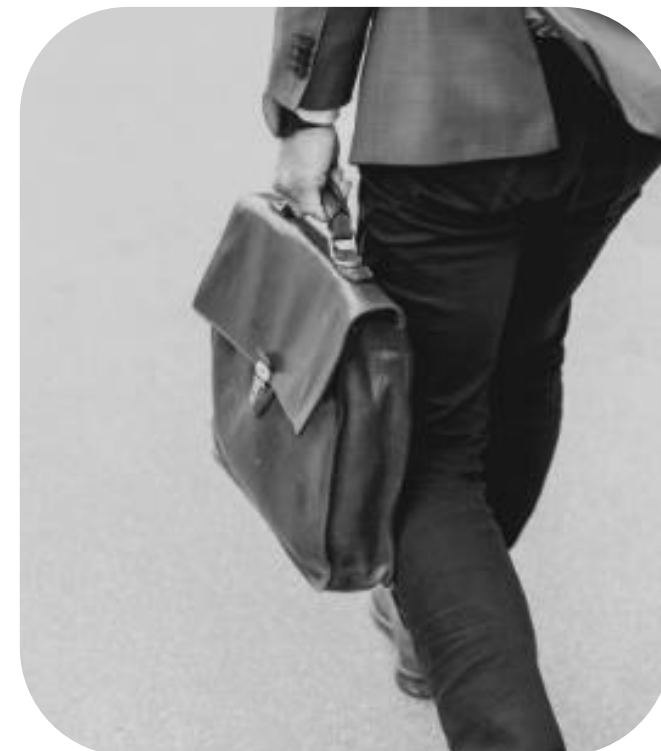
- Isto precisa arruinar o seu dia?
- Precisa afetar todas as áreas de sua vida?



E.

ENDURANCE – RESISTÊNCIA

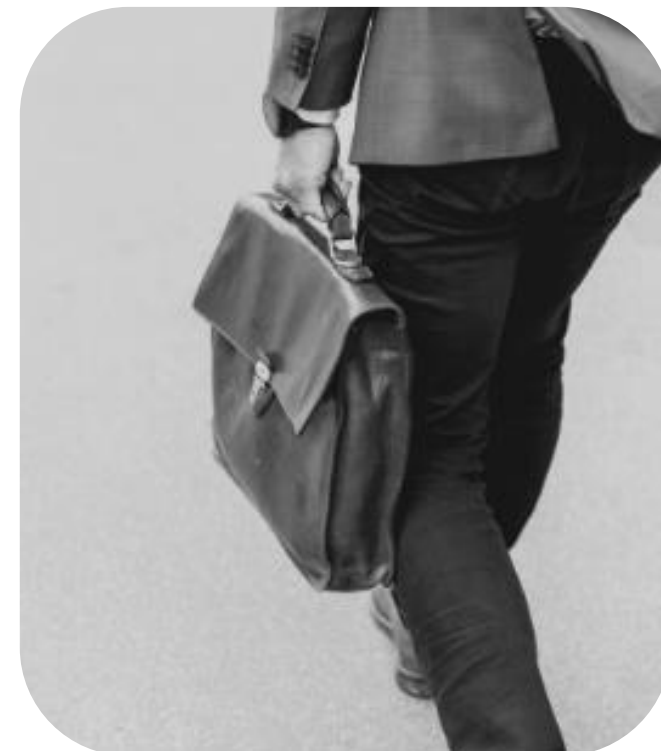
- O que você pode fazer para limitar a duração ou o tempo deste problema?
- Quanto tempo eu permito que este problema dure na minha vida?
- Como vai ser quando melhorar?



S.

SPECIFIC ACTION – AÇÃO ESPECÍFICA

- Especificamente o que você vai fazer para controlar/melhorar/resolver/limitar a situação?





RODA DE DIÁLOGO

Como podemos aplicar o SCORES com o time?

**DISPONÍVEL NO
eCLASS!**

VÍDEO

Eu maior

Por: Mario Sérgio Cortela



Plano de Ação – PDI

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL

Data:

Nome:

O que?
<i>O que fazer melhor ou diferente daqui pra frente?</i>

Como farei?

Quando?
<i>Quando vou começar?</i>

Quem serão as pessoas?
<i>Quem serão os aliados ou parceiros?</i>

Resultados e evidências
<i>Quais serão os resultados e as evidências de evolução?</i>



OBRIGADA