

FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ
UNIVERSIDADE DE FORTALEZA
Centro de Ciências Tecnológicas – CCT
Curso: Ciência da Computação
Professora: Loana Carrah, Dra.



POSTURA PROFISSIONAL E COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL

Adaptabilidade e gestão de mudança

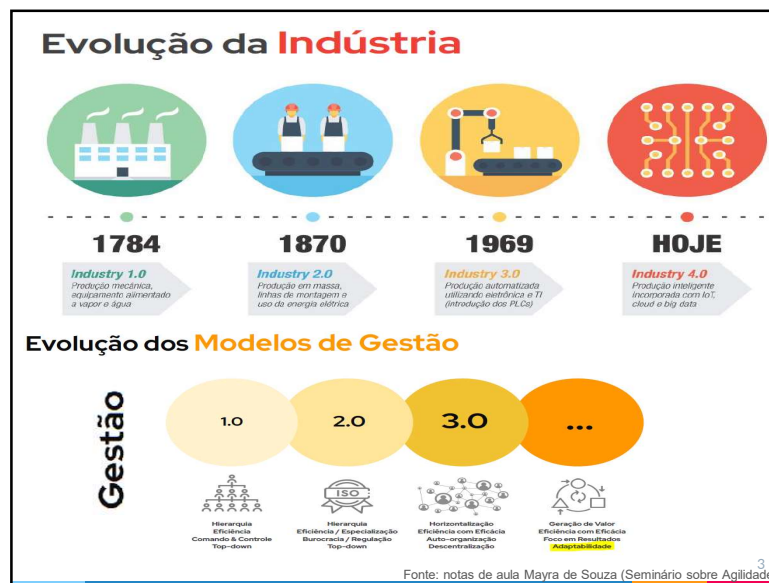
1

AS MUDANÇAS




SÃO A ÚNICA CERTEZA EM UM MUNDO DE INCERTEZAS!

2



3

Estamos vivendo o Mundo VUCA



https://www.youtube.com/watch?v=ZuEF76Xs_Mw&t=25s

4

MUNDO VUCA



Se prepare para o Mundo VUCA

VUCA =
Volatility
Uncertainty
Complexity
Ambiguity

O pensamento linear, quadrado, perfeccionista e altamente detalhado não cabe em muitos dos cenários que vivemos hoje. E quando olhamos para o futuro a tendência é que isso aumente mais ainda.

5

MUNDO VUCA

IMPACTOS SOBRE O MUNDO DO TRABALHO

HABILIDADES PARA LIDAR

VOLÁTIL	RESILÊNCIA	<ul style="list-style-type: none"> Capacidade de recuperar após uma brusca transformação e ainda ter fôlego para se adaptar ao novo cenário; OTIMISMO, CRIATIVIDADE.
UNCERTAIN	FLEXIBILIDADE	<ul style="list-style-type: none"> Adaptação constante e cenários imprevisíveis; ACEITAÇÃO, MENTE ABERTA.
COMPLEXITY	MULTIDISCIPLINARIDADE	<ul style="list-style-type: none"> Conhecimento amplo, de múltiplas áreas. Equipes multidisciplinares têm mais êxito. LIDAR COM AS DIFERENÇAS, COLABORAÇÃO.
AMBIGUITY	CORAGEM	<ul style="list-style-type: none"> Coragem para errar e aprender com os erros. Não há respostas e explicações precisas. TOMAR DECISÕES (escolhas)

6



7



8

Mundo BANI – mais um...



BRITTLE - FRÁGIL
O mundo é frágil. O que temos certeza hoje, pode virar uma incerteza amanhã. A economia pode mudar, o mercado pode evoluir e até mesmo pandemias podem acontecer. Temos que ter sempre uma carta na manga. Uma saída para situações urgentes. Precisamos nos preparar para o imprevisível, buscando sempre um passo à frente.

ANXIOUS - ANSIEDADE
A incerteza nos causa ansiedade. O senso de urgência pauta muitas decisões. Uma oportunidade pode abrir em uma curta janela de tempo e precisa ser agarrada. Trabalharemos com uma margem de erro maior, mas com atitudes mais rápidas e oportunidades aproveitadas.

NONLINEAR – NÃO-LINEARIDADE
Grandes planejamentos podem não fazer tanto sentido no mundo BANI. Tudo está em constante mudança, logo, é preciso adaptar o seu negócio para fazer parte dessa realidade.

INCOMPREHENSIBLE - INCOMPREENSÍVEL
Buscamos resposta para tudo, baseado nas inúmeras informações que recebemos. Montar uma estratégia com base em dados pode não dar certo, pois o ser humano muda de ideia o tempo todo. O risco está presente em cada decisão tomada.

<https://www.uoedtech.com.br/blog/mundo-bani-o-que-esperar-do-novo-conceito/>
<https://glicfas.com.br/bani-versus-vuca-uma-nova-sigla-para-descrever-o-mundo/>

9



1980
Após Guerra Fria.

2020
Após a pandemia


V OLATILE Volátil	B RITTLE Frágil
U NCERTAIN Incerto	A NXIOUS Ansioso
C OMPLEX..... Complexo	N ON-LINEAR..... Não linear
A MBIGUOS..... Ambíguo	I NCOMPREHENSIBLE.....Incompreensível

MUNDO VUCA EVOLUIU PARA O MUNDO BANI

VUCA ...	BANI ...
... perdeu seu significado descritivo.	... facilita novas perspectivas.
... tornou-se inadequado para a realidade atual	... descreve a situação atual, o estado emocional e as conexões casuais.

10

O Mundo em Movimento



Ninguém sabe realmente como será o mundo e o mercado de trabalho em 2040.

E a única maneira de os humanos continuarem o jogo será continuar aprendendo ao longo de suas vidas

Depois de certa idade, a maioria das pessoas não gosta de mudar.

Mas, no século XXI, você não poderá desfrutar deste luxo.

Então, as pessoas precisarão ser extremamente resilientes e mentalmente equilibradas para navegar por esta tempestade interminável

É provável do que muito do que você aprende na escola hoje será irrelevante quando você tiver 40 anos

Meu melhor conselho é: concentre-se em desenvolver seu equilíbrio mental e sua inteligência emocional para lidar com níveis altos de stress

Yuval Noah Harari
21 Lições para o Século 21

Notas sobre a PANDEMIA

11

11



Yuval Noah Harari
21 Lições para o Século 21

Quem é Steve Cadigan

Steve Cadigan é escritor do livro Workquake, que fala sobre o futuro do trabalho, tema que discute em diversas palestras e entrevistas. O especialista é um dos fundadores da rede social LinkedIn e tem mais de 25 anos de experiência em Recursos Humanos nos Estados Unidos, Canadá e Ásia. Cadigan criou ainda a Cadigan Talent Ventures LLC, uma empresa de consultoria em estratégias de talentos sediada no Vale do Silício.

Futura Trends: fundador do LinkedIn mostra as tendências do mercado de trabalho

Steve Cadigan, um dos fundadores do LinkedIn, é primeiro palestrante do Seminário Futura Trends 2021

A adaptação, segundo o palestrante, é a mais importante habilidade de empregados e empregadores no cenário atual da economia. Entender como a cultura da empresa pode ser adaptada, como o conceito de lealdade ao empregador deve ser ressignificado e como aptidão para liderança deve ser valorizada é fundamental para atravessar o momento de instabilidade econômica e planejar para o futuro.

12

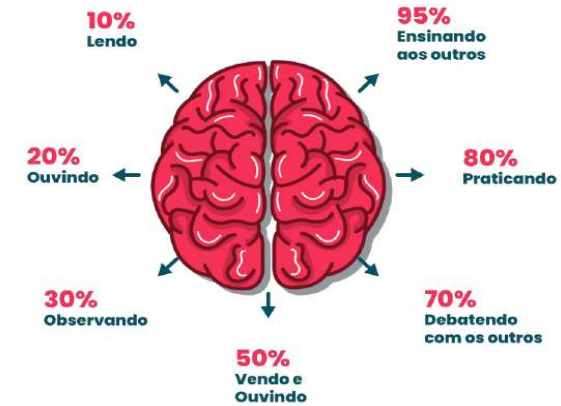
12

As pessoas querem mudanças, mas não querem mudar...



13

COMO NOSSO CÉREBRO APRENDE



14

Reações Humanas frente às mudanças

- Medo / surpresa
- Negacionismo
- Desânimo / Apatia / Paralisia
- Desespero / histeria
- Ação Criativa (produtivo)



Diante da mudança, algumas pessoas tendem a se sentir ameaçadas, pois saem da sua "zona de conforto". Algumas reagem com apatia outras ficam agressivas.

15

COMFORT ZONE

NOSSA INIMIGA

Se você decide ficar na sua zona de conforto, você certamente não está crescendo, e se você não está crescendo, você está definitivamente morrendo.

Milton Saffi Gobbo



16



17

Por que Resistimos?



1. Por comodismo: o apego à rotina, nossa **zona de conforto**
2. Cérebro sabotador: o nosso cérebro está programado para trabalhar no modo "automático" e, sempre que pode, cria "atalhos" para economizar energia
3. Mindset

Quando o cérebro entra no automático, é difícil fazê-lo mudar de direção. Se você decide fazer diferente, ele vai resistir, forçá-lo a mudar de ideia.

18

18

RESISTÊNCIA ÀS MUDANÇAS

O quanto somos resistentes às mudanças?

Robert Kegan e Lisa Laskow em seu livro *Imunidade à Mudança* afirmam que nossas crenças ocultas nos impedem de sairmos do lugar ou de fazermos mudanças, por mais que conscientemente acreditemos que estamos caminhando: "Nosso problema é a incapacidade que temos de estabelecer uma ponte entre aquilo que genuinamente queremos e aquilo que realmente somos capazes de fazer"

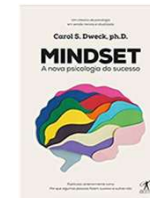
A transformação precisa ser do sistema de **MINDSET**

<https://www.cloudcoaching.com.br/a-resistencia-como-mecanismo-de-defesa/>

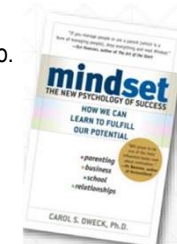
19

Mindset de crescimento!

Carol Dweck, psicóloga e pesquisadora em Stanford, aborda o poder que as **crenças** e **visões** tem sobre nossa vida pessoal e profissional.

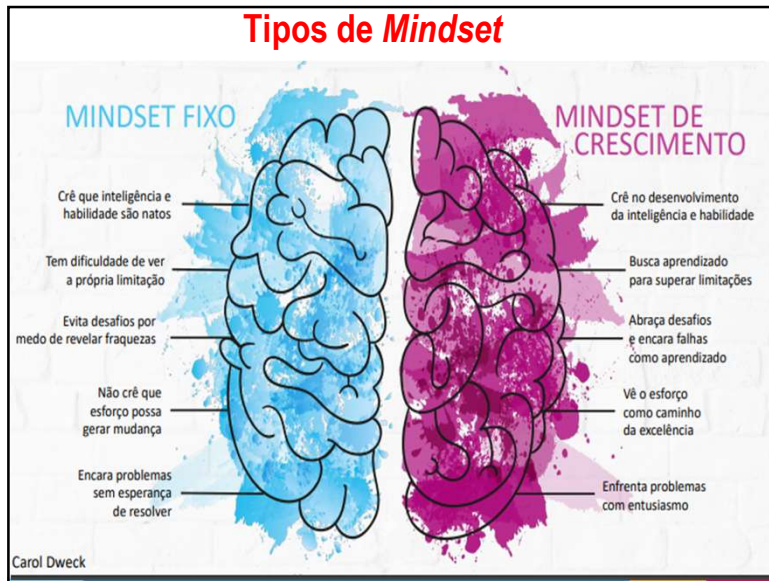


- ✓ **Mindset** = mentalidade, modelo mental
- ✓ Nossa "configuração mental", a partir da qual encaramos as diversas situações e tomamos decisão.



20

20



21

VOCÊ SABE QUAL SEU MINDSET ?

TESTANDO O MINDSET: acesse o link e faça seu teste

► <http://toolkit.agileinstitutebrazil.com/agile-mentalmodel.html>

Indique o quanto concorda ou discorda com cada afirmação clicando na opção que corresponde à sua opinião.

1. Sua inteligência é algo muito básico sobre você e algo que você não pode mudar muito.

- ☐ Concordo plenamente
- ☐ Concordo
- ☐ Discordo
- ☐ Discordo totalmente

2. Não importa quanta inteligência você tem, você sempre pode alterá-la um pouco.

- ☐ Concordo plenamente
- ☐ Concordo
- ☐ Discordo
- ☐ Discordo totalmente

3. Você sempre pode alterar substancialmente o quão inteligente você é.

- ☐ Concordo plenamente
- ☐ Concordo
- ☐ Discordo
- ☐ Discordo totalmente

Este teste é capaz de identificar 4 tipos de modelo mental que pode ser:

- Forte Mentalidade Fixa
- Mentalidade Fixa com algumas idéias de Crescimento
- Mentalidade de Crescimento com algumas idéias Fixas
- Forte Mentalidade de Crescimento

22

MINDSET DE CRESCIMENTO

Líderes com mentalidade de crescimento apresentam atitudes diferenciadas, como:

- Cultivam e apoiam pessoas e equipes;
- Buscam maneiras ativas e implacáveis de melhorar;
- Cercam-se de pessoas capazes e talentosas sem se sentirem ameaçadas;
- Admitem seus erros e aprendem com eles;
- Identificam e desenvolvem as habilidades individuais que as equipes precisarão no futuro;
- Estão abertos para dar e receber feedback por considerá-lo uma oportunidade de melhoria;
- Recompensam os esforços e não apenas os resultados.

Estudos também descobriram que as pessoas com mentalidade de crescimento são:

- Melhores negociadores;
- Melhores na superação de obstáculos;
- Melhores na obtenção de acordos e na resolução de conflitos;
- Hábeis para operar a filosofia ganha-ganha;
- Melhores em aumentar o desempenho da equipe;
- Tem mais disposição para desenvolver os talentos das pessoas.



23

23

MINDSET FIXO → MINDSET DE CRESCIMENTO

FAZER OU FAZER MAIS

- Autoconhecimento;
- Valorizar a diversidade;
- Inteligência emocional;
- Arriscar mais;
- Buscar novas experiências;
- Ouvir mais;
- Pensar "fora da caixa";
- Estudar mais;
- Ter mais disciplina;
- Acreditar mais em você e nas pessoas;
- Enfrentar os medos;
- Pensar nos outros;
- Ter mais foco em resultados;
- Estar aberto às mudanças;
- Buscar e criar desafios;
- Inovar;
- Meditar;
- Compartilhar conhecimento;
- Ser um Facilitador;
- Ter Visão Holística;
- Ter Visão do Todo;



PARAR DE FAZER

- Julgamentos;
- Comparar-se com os outros;
- Procrastinar;
- Pensar negativamente;
- Ser preguiçoso;
- Reclamar;
- Controlar em excesso;
- Falar demais;
- Temar a mudança;
- Adiar decisões;
- Culpar os outros;
- Esperar o momento certo;
- Perder o foco;
- Falta de confiança;
- Senso de urgência;
- Criticar;
- Justificar os erros;
- Ver tudo como um problema;

24

MAIÊUTICA DA MUDANÇA

O quê? Quando? Por quê? Como?

Nome

Tiago Febel

25

O Que ?

“Nem tudo o que se vê pode ser mudado, mas nada pode ser mudado até que seja visto.”

James Baldwin

26

Autoconhecimento

COMPORTAMENTOS E AÇÕES

O QUE É? POR QUE DEVO DESENVOLVER?

CAUSAS

AUTOCONHECIMENTO

27

CURTOGRAMA

NOME:

GOSTO E FAÇO	NÃO GOSTO E FAÇO
GOSTO E NÃO FAÇO	NÃO GOSTO E NÃO FAÇO

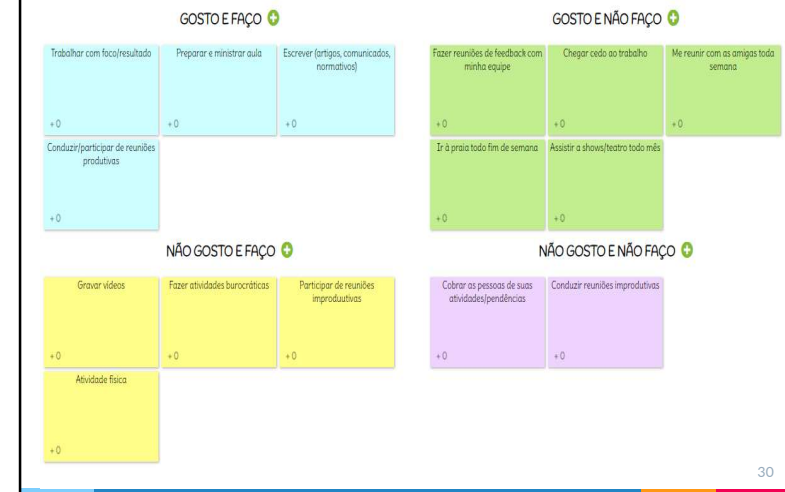
28

AV2 - ATIVIDADE 1 - Curtograma



29

AV2 - ATIVIDADE 1 – Curtograma (1,0 pto)



30