

Observe

Lylian Toledo



Retrospectiva do **seu** projeto

01.

Escolheu um
modelo de
mapa mental

02.

Escolheu
duas pessoas
da sua equipe

03.

Imaginou no
mapa o futuro
profissional delas

04.

Analisou

05.

Questionou

Retrospectiva do **seu** projeto

**Expectativas
pessoais**

**Expectativas
funcionais**

Usou algum viés cognitivo?

Associações **automáticas**

- suposições
- julgamentos
- atitudes

+188

tipos mapeados!



5 vieses mais comuns

Afinidade

Percepção

Confirmação

Halo

Grupo

Afinidade

Avaliar melhor e se relacionar com pessoas que tenham gostos, histórias e traços físicos parecidos.



Gestão promove membro da equipe com quem tem mais afinidade, mesmo que outro seja mais qualificado para a posição.



Equipe tende a dar mais atenção a ideias de membros que se assemelham a eles em background ou personalidade.



Feedback é mais bem pensado e estruturado por causa do nome ou aparência, sem considerar resultados.

Percepção

Reforçar estereótipos sem base concreta em fatos.



Colaborador interpreta o feedback da gestão como negativo, quando usa uma palavra que não gosta.



Equipe interpreta comportamento de um cliente como desinteressado, quando na verdade está apenas tímido.



Recrutador interpreta o currículo de candidato de forma negativa por seu nome ou aparência, sem considerar qualificações.

Confirmação

Procurar informações que confirmam nossas hipóteses e ignorar estrategicamente outras.



Gestão acredita que determinado projeto será bem-sucedido, mesmo que existam indícios do contrário.



Liderança, mesmo vendo resultados decrescentes, avalia bem e entrega um bom feedback para colaborador que claramente perdeu rendimento.



Pessoa gosta de um feedback, mesmo tendo sido dado de maneira questionável, porque confirma o que estava pensando sobre ela mesma.

Efeito halo

Avaliar algo de forma positiva/negativa quando recebe informação prévia sobre algo ou alguém.



Gestão avalia mal o desempenho de uma colaboradora porque já ouviu falar mal dela, mesmo com resultados positivos.



Instrutor de treinamento dá nota mais alta a um aluno de que gosta, mesmo que não tenha feito um bom trabalho.



Cliente avalia positivamente um projeto por ter ouvido falar bem do time ou por ter sido bem atendido, mesmo que o conteúdo não estivesse bom.

Efeito de grupo

Seguir o comportamento do grupo em que se está inserido para não desviar do padrão vigente.



Equipe decide ir a um happy hour num bar que não conhece, apenas porque a maioria quer.



Gestão acaba não dando promoção a uma pessoa que superou as metas porque a maioria não concorda.



Equipe de especialistas aprova um projeto, mesmo que alguns tenham ressalvas.



Modelo mental

Mentalidade fixa

fixed mindset

Sucesso é resultado de talento natural e não de esforço.

Erros são sinais de fraqueza e devem ser evitados a todo custo.

Evitar desafios é melhor que falhar.

Mentalidade de crescimento

growth mindset

Inteligência e habilidades podem ser desenvolvidas com esforço e aprendizado.

Sucesso é resultado de trabalho duro e dedicação.

Erros são oportunidades de aprendizado e crescimento.

Para vencer a barreira

Enxergue oportunidades de aprender e crescer!

01.

Adote uma
crença

02.

Abrace
desafios

03.

Aprenda
com erros

04.

Celebre
conquistas

A última peça...



- Interpretar
- Certo e errado
- Pré-conceitos
- Adequado ou não
- Natural



- Base em dados
- Sem rótulos
- Como uma foto
- Não há julgamento
- Intencional



Fique de olho em seus vieses e otimize seu modelo mental.

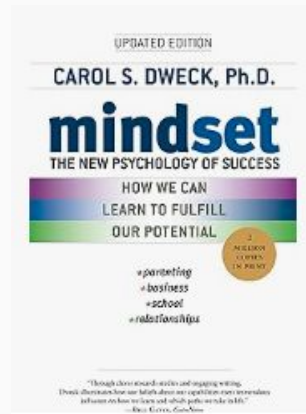
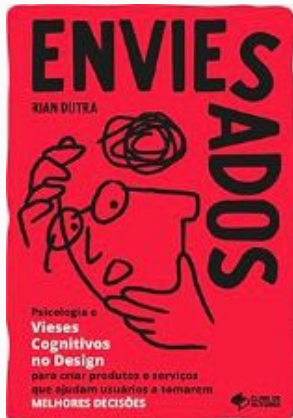


Liderança que deixa marcas positivas e inesquecíveis é aquela que está sempre se desenvolvendo!

**Analise o último mês dos
colaboradores escolhidos.**

Separe **desejos de
expectativas do **cargo**.**

Leitura complementar



Material complementar:

- [O viés inconsciente e seu impacto no ambiente de trabalho](#)

Links no e-book final

Go ahead!

