

Afferolab

poCKETlearning

coleção 6

Liderança e Engajamento

Learning powered by technology



Que bom que você está aqui!

Esta é a Coleção 6 do Afferolab Pocket Learning, a primeira safra de conteúdos produzidos a partir da união de forças entre os times Afferolab e Bossa.etc, a content tech que adquiriu a Afferolab em 2022.

A Bossa.etc combina tecnologia, conteúdo e criatividade para promover o desenvolvimento de pessoas. Por meio de edutainment, coloca em pauta a nossa singela humanidade e a sofisticação da tecnologia, respectivamente fonte e meio para uma experiência de aprendizagem que faz sentido hoje, aqui e agora.

Em razão dessa mescla de culturas, paixões e talentos, a nova coleção Afferolab Pocket Learning conta, pela primeira vez, com referências exclusivas Bossa.etc, que enriqueceram a elaboração dos conteúdos da Coleção 6.

**É um prazer receber você neste novo mundo
Afferolab com um toque de Bossa.etc!**

Afferolab + bossa.etc



Os 7 desafios das organizações	6
A liderança que engaja	14
Autoconhecimento: como conquistá-lo?	16
Os 6 fatores que formam o ambiente da liderança essencial	20
Os diferentes direcionadores dos negócios – de ontem para hoje	27
A mágica do engajamento	32
6 Passos para engajar pessoas em um propósito	34
Referências	37

SU MÁ RIO



O que é ser líder no século XXI?

Essa questão perpassa tantas nuances que não é fácil chegarmos a uma resposta simples, que atenda a todas as pessoas, a todos os tipos de organização, a todos os formatos de trabalho ou a todas as necessidades – sendo que, por necessidades, entenda-se: necessidade das empresas, dos países, das economias, das sociedades e das culturas humanas, no mínimo.

Isso ocorre porque a atuação da liderança mudou muito nas últimas décadas em razão de todos esses atores e suas diferentes demandas. Estas, tão cheias de diferentes aspectos, tão calcadas na evolução histórica do contexto corporativo – para ficarmos apenas entre o final do século XIX e o início do século XX, **consideremos a transição social da ética do dever para a ética do prazer, e todas as mudanças que esse processo causou na sociedade** –, ao mesmo tempo que estabelecem novas perspectivas que precisam ser entendidas, também trazem à luz a importância do papel do líder frente aos desafios que mudam e evoluem todos os dias. Essas lideranças, por sua vez, precisam ser legítimas e sentirem-se confortáveis nesse papel, pois a realidade exigirá que elas resgatem a sua essencialidade no todo, não mais dentro das regras mecanicistas, mas sob a ótica do paradigma digital.

Como já dissemos em outros materiais como este, **líder é líder em qualquer contexto**. O desafio que se apresenta agora trata dos fatores que diferenciam líderes de bons líderes frente às mudanças do nosso tempo e àquelas que surgirão num futuro próximo.



O líder essencial é protagonista da transformação organizacional a partir da sua busca contínua da excelência pessoal e do domínio de sua própria essência individual. (...) o líder essencial sustenta-se por sua grande capacidade de influência em relação aos diferentes stakeholders envolvidos direta ou indiretamente com seus objetivos."

Daniel Motta, PhD e Mestre em Economia, CEO do Blue Management Institute e autor do livro "Liderança Essencial", publicado em 2017.



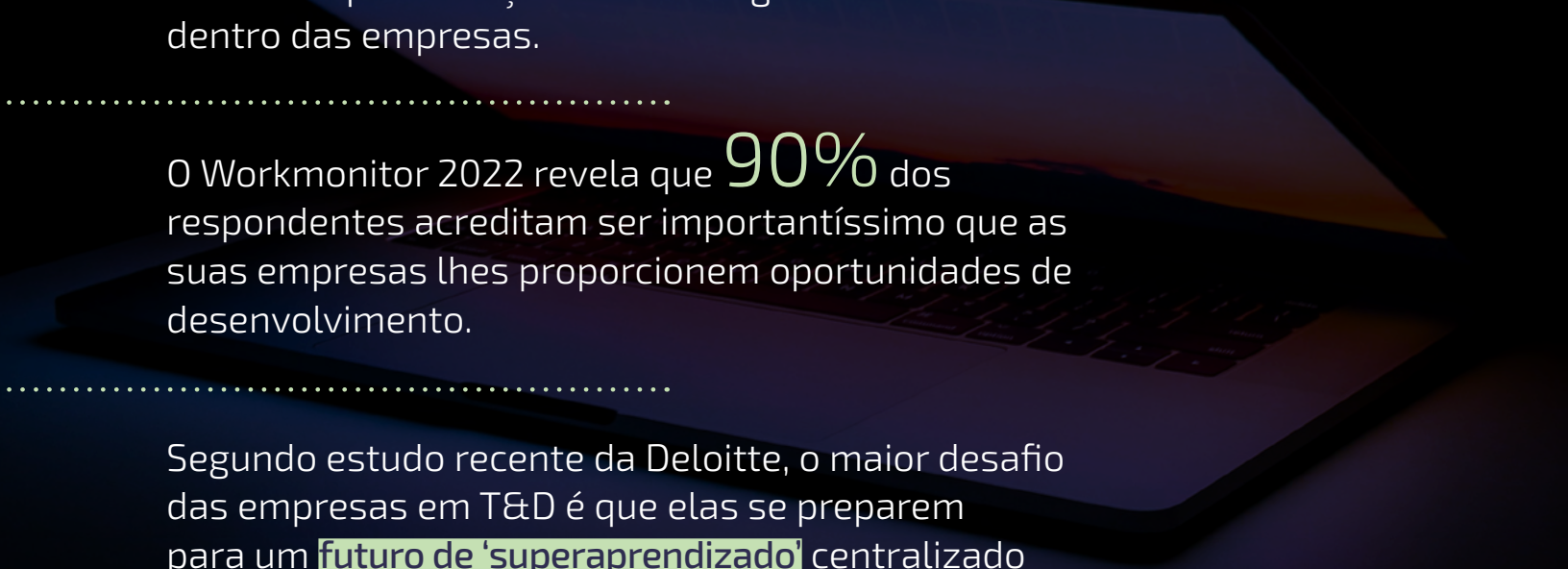
OS 7 DESAFIOS DAS ORGANIZAÇÕES

Dado seu papel estratégico nas organizações, os desafios da liderança estão conectados, direta ou indiretamente, aos das empresas. Desta forma, são também da liderança os **7 principais desafios das organizações**, que constituem o tema da atual coleção do Afferolab Pocket Learning.

A seguir, esses desafios e alguns dados que demonstram a urgência de se lidar com eles:

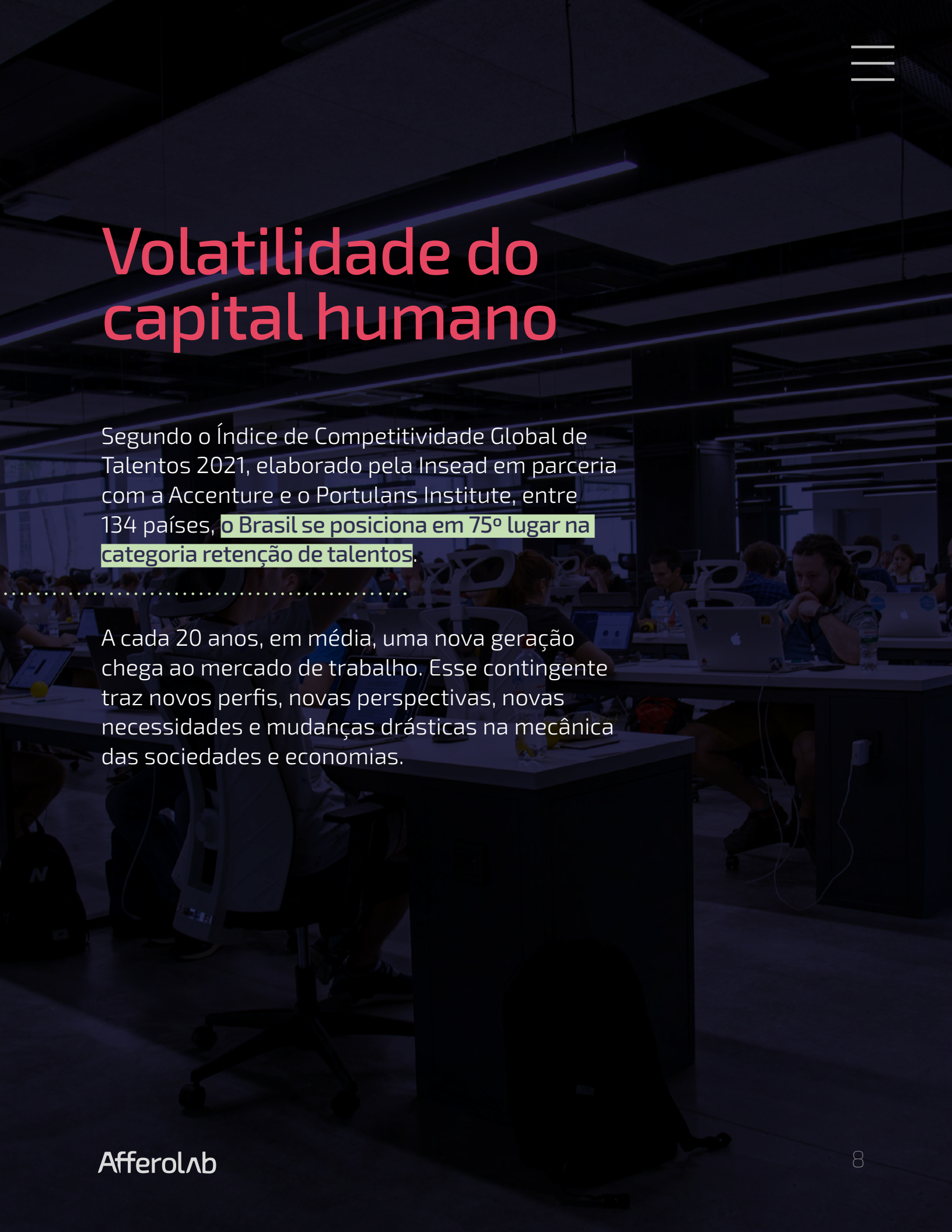
Reskilling

De acordo com o Relatório do Futuro dos Empregos, do Fórum Econômico Mundial, **50%** das pessoas precisarão ser requalificadas até 2025, à medida que a adoção de tecnologia aumentar dentro das empresas.



O Workmonitor 2022 revela que **90%** dos respondentes acreditam ser importantíssimo que as suas empresas lhes proporcionem oportunidades de desenvolvimento.

Segundo estudo recente da Deloitte, o maior desafio das empresas em T&D é que elas se preparem para um **futuro de 'superaprendizado'** centralizado em capacidades e habilidades nos diversos níveis hierárquicos e suportado por dados e pela integração dos processos de aprendizado no fluxo do trabalho, permeando funções e negócios.



Volatilidade do capital humano

Segundo o Índice de Competitividade Global de Talentos 2021, elaborado pela Insead em parceria com a Accenture e o Portulans Institute, entre 134 países, **o Brasil se posiciona em 75º lugar na categoria retenção de talentos.**

A cada 20 anos, em média, uma nova geração chega ao mercado de trabalho. Esse contingente traz novos perfis, novas perspectivas, novas necessidades e mudanças drásticas na mecânica das sociedades e economias.

Novos formatos de trabalho

Uma das principais conclusões do Microsoft Work Trend Index 2022, que envolveu respondentes de 31 países, incluindo o Brasil, é que **as pessoas que trabalhavam no início de 2020 não são as mesmas que trabalham em 2022, pois o contexto pandêmico deixou uma marca indelével na sociedade humana**, mudando fundamentalmente a forma como as pessoas enxergam o papel do trabalho em suas vidas.

Dados coletados pela Bossa Trends, em pesquisa publicada em 2022, revelaram que, em razão dos novos formatos de trabalho impostos pela pandemia, a frequência da comunicação entre lideranças e suas equipes aumentou **55,4%** em relação à época pré-covid-19.

Do total de pessoas entrevistadas, **64,3%** afirmaram que houve mudança na comunicação da liderança com os colaboradores e colaboradoras.

Dessas, **44,4%** ainda apontaram uma transformação importante no estilo de linguagem dessa comunicação, que se tornou mais próxima e objetiva.

Tecnologia aplicada à aprendizagem

O mundo atual nos mostra que a tecnologia permeia o futuro e que não há como as organizações – pelo menos aquelas que querem se manter competitivas – fugirem disso. **O desenvolvimento da inteligência artificial já atingiu seu “point of no return” e ela tende a ampliar, em grande escala, sua importância na sociedade e nas economias de todo o mundo.**

Sendo muitos os desafios das organizações relacionados a T&D, é de se esperar um constante avanço, e consequente ampliação desses desafios, na evolução das tecnologias que podem ser aplicadas à aprendizagem e que se tornam ainda mais poderosas com IA, como os bots assistentes que auxiliam na busca e curadoria de conteúdo para estudos e na gestão do conhecimento – com inteligência artificial, eles analisam as necessidades de aprendizes e permitem um direcionamento adequado às suas necessidades. Isso tudo sem falar de realidade virtual, learning analytics e aplicativos de gestão de aprendizagem, todos com grande potencial de avanço com IA.



Organizações eficientes

Empresas monolíticas – que valorizam rigidez, impermeabilidade, perfeição, coesão e previsibilidade como atributos competitivos vencedores, mas que são autocentradas, fechadas e pouco permeáveis para conseguirem acompanhar a velocidade do mundo digital – precisam tornar suas operações mais eficientes para fazerem frente à agilidade da concorrência. **Investimentos necessários em logística e otimização de processos, principalmente naqueles relacionados ao desenvolvimento de pessoas, são uma realidade cada vez mais relevante no mundo corporativo**, além de intrinsecamente conectados com a volatilidade do capital humano e com as demandas por aprendizado e reskilling.



Times excelentes

Outro desafio que se conecta com os anteriores é uma **necessidade cada vez mais importante na adaptação dos novos eixos de valor do mercado versus as capacidades necessárias para ser produtivo** nesta nova arena cada vez mais digital.



Liderança e engajamento

[o desafio deste Afferolab Pocket Learning]

Até aqui já deu pra perceber que são muitos os desafios das lideranças, mas ainda não falamos sobre engajamento. A necessidade de promover o engajamento de colaboradores e colaboradoras em um propósito que favoreça os resultados é uma faca de dois gumes, pois, ao mesmo tempo que desenvolve e apoia a inovação, ela deixa as empresas expostas a uma situação na qual seu público interno se tornou tão ou mais importante que seus clientes nos resultados do negócio: **o engajamento em um propósito corporativo é um fator que exige de suas lideranças um reposicionamento completo, pois ele não pode ser imposto, deve ser conquistado.** E, para que ele aconteça, em uma era de mudanças que ocorrem a uma velocidade sem precedentes, um alinhamento orgânico, vivo, entre a estratégia de negócio e a atuação de suas lideranças é ponto primordial. No grande tabuleiro de xadrez dos negócios, líderes assumem a posição de peões ao lado de suas equipes – sendo que, no passado, eram cavalos, torres ou bispos – e, para que não pereçam, eles e elas devem mudar completamente a sua forma de liderar.



A LIDERANÇA QUE ENGAJA

Sendo **o engajamento das equipes no propósito do negócio uma das maiores dificuldades das empresas – em um contexto de mundo no qual a identificação das pessoas com os valores corporativos é fator fundamental** –, pode-se considerar que a liderança que engaja suas equipes neste tempo possui algumas características:



Ela **COLABORA**

Ela **ESTIMULA**

Ela **INSPIRA**

Ela **ACOLHE**

Ela é **EMPÁTICA**

Ela **RESPEITA**

Ela **DÁ FEEDBACKS**

Ela **ACEITA FEEDBACKS**

Ela é **VULNERÁVEL**

Ela é **CONECTADA AO RITMO EXTERNO À EMPRESA**

Ela permanece **ATENTA ÀS EVOLUÇÕES DA SOCIEDADE**

Conectados entre si, esses atributos atuam juntos, não possuem hierarquia e definem o espaço de atuação do Líder Essencial, propondo o seu protagonismo – **baseado em autoconhecimento a respeito de sua própria essência individual e em uma busca disciplinada por sua própria excelência pessoal nas ferramentas e competências de liderança** – no processo de transformação organizacional.

Porém, antes de seguirmos, um pequeno manual prático que pode ajudar a ampliar o autoconhecimento da sua essência individual:



AUTOCONHECIMENTO: COMO CONQUISTÁ-LO?

Procure fazer as perguntas certas a si mesmo ou a si mesma:

Sou feliz realizando o meu trabalho?

Dou a devida atenção aos meus relacionamentos pessoais e profissionais?

Do que não gosto? E o que me dá prazer?

Reservo tempo adequado na minha agenda para o que me deixa feliz?

O que me motiva? E o que me desmotiva?

Fazer esses questionamentos e ouvir seu eu interno ajuda bastante no processo de autoconhecimento e na definição de metas tanto profissionais quanto pessoais.

Conecte passado e presente, pensando no futuro

Todos nós somos resultado da soma das nossas escolhas, do que sabemos sobre nós mesmos e da percepção que causamos nas pessoas com as quais nos relacionamos.

Fazer uma reflexão a respeito de diferentes momentos da nossa história permite que nos questionemos sobre os motivos das escolhas que fizemos e entendamos seus resultados. Observar nossas reações diante da opinião de terceiros também é parte da autoanálise e geralmente revela bastante sobre nós.

O entendimento gerado a partir disso pode nos ajudar a compreender hábitos, interesses, preferências, relações atuais, desafios e dificuldades.

Este exercício promove uma autoconsciência ampliada e nos torna mais empáticos.

Observe-se

Você sabe em que situações e momentos do dia você tem mais ou menos energia? A que atividades sente prazer em se dedicar e quais são aquelas de que, se pudesse, abriria mão?

Organizar uma rotina de trabalho produtiva envolve entender a energia dedicada em cada uma das atividades que realizamos, a possibilidade de canalizar mais ou menos dessa energia para determinadas prioridades e equilibrar melhor as coisas.



Experimente sair da sua zona de conforto de vez em quando

Novas experiências são fundamentais para que percebamos nuances ainda adormecidas em nós, mas que podem potencializar nossas capacidades.

Mudar um caminho rotineiro, provar um prato exótico ou tentar um esporte diferente podem revelar mais sobre você do que a própria rotina.

Dê feedbacks e esteja aberto a receber os seus

A troca de feedbacks é altamente enriquecedora para seus interlocutores. O papel da liderança hoje exige essa interação: de um lado, líderes precisam dar feedbacks cada vez mais focados em ações de mudança e desenvolvimento; de outro, colaboradores e colaboradoras, além de evoluírem enquanto pessoas e profissionais, tendem a confiar mais e a engajar nos mesmos propósitos que suas lideranças quando elas são abertas a críticas com foco em melhoramentos.



Defina o que precisa mudar e escolha seus recursos

A busca por autoconhecimento é pessoal e intransferível, mas contar com ajuda profissional durante o percurso, principalmente no processo de desenvolvimento de novas e necessárias habilidades, pode amplificar ainda mais os resultados. Claro que há muito conteúdo disponível sobre o tema que pode ajudar na busca pela excelência, mas contar com suporte profissional como coaching e mentoring, por exemplo, pode impulsionar bastante os resultados desse esforço.



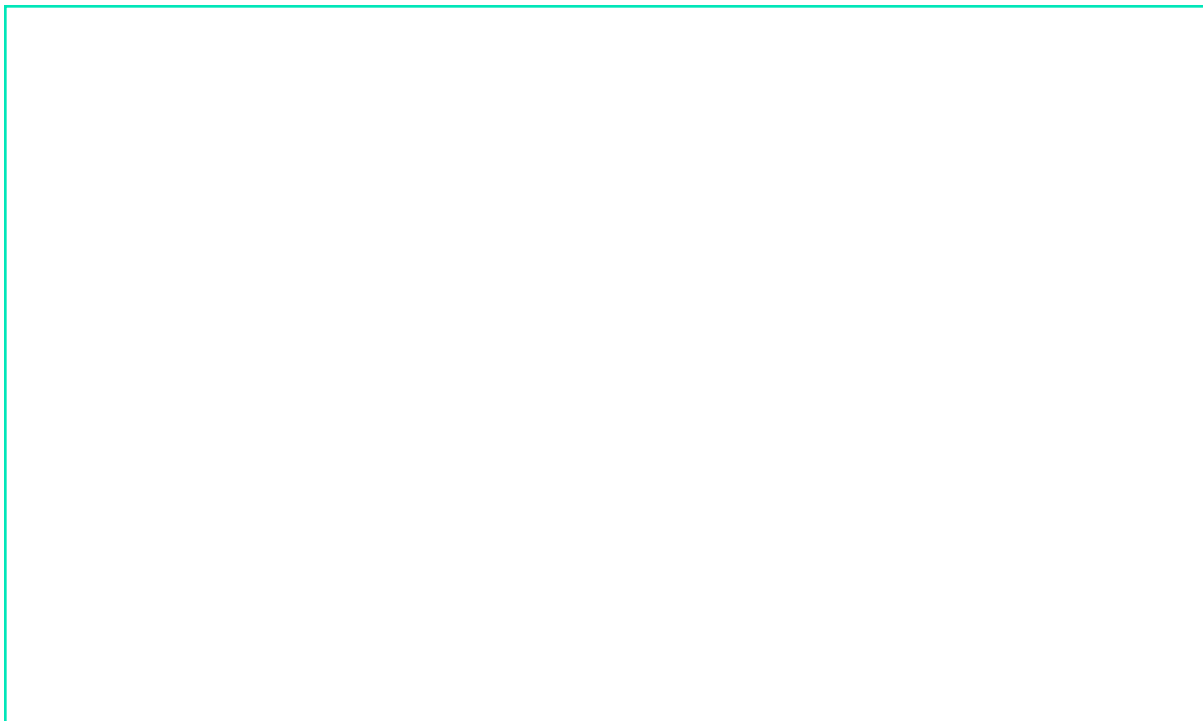
OS 6 FATORES QUE FORMAM O AMBIENTE DA LIDERANÇA ESSENCIAL

[Trecho inspirado pelo livro Liderança Essencial,
de Daniel Motta]

1 O AMBIENTE COMPETITIVO:

contextualiza o papel do líder essencial diante dos desafios da transformação organizacional. **Três variáveis determinam sua dinâmica: a econômica, a social e a tecnológica.** Juntas, elas definem a lógica de mudança e a relação da organização com os diversos setores da economia, além de influenciarem na estratégia que a empresa adotará para realizar seu propósito.

PARA REFLETIR E ANOTAR: você entende como essa dinâmica opera na sua organização ?

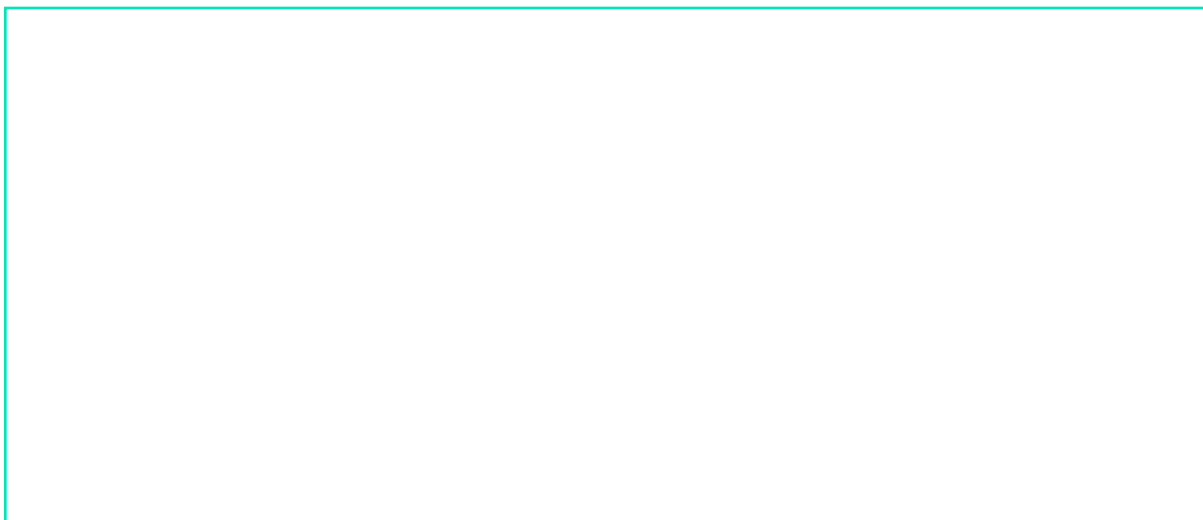


2

PROPOSTA DE VALOR:

estabelece o **compromisso da organização com seus diversos stakeholders** em um contexto de mundo no qual eles estão mais conscientes e exigentes do que nunca. Neste fator, surge a relevância do vínculo emocional entre o público de interesse e a organização, de um modelo de negócio consciente e transparente a respeito dos impactos que causa no meio ambiente e na comunidade; e da excelência na execução estratégica em que pesem valores que, embora considerados econômicos, vão além do financeiro.

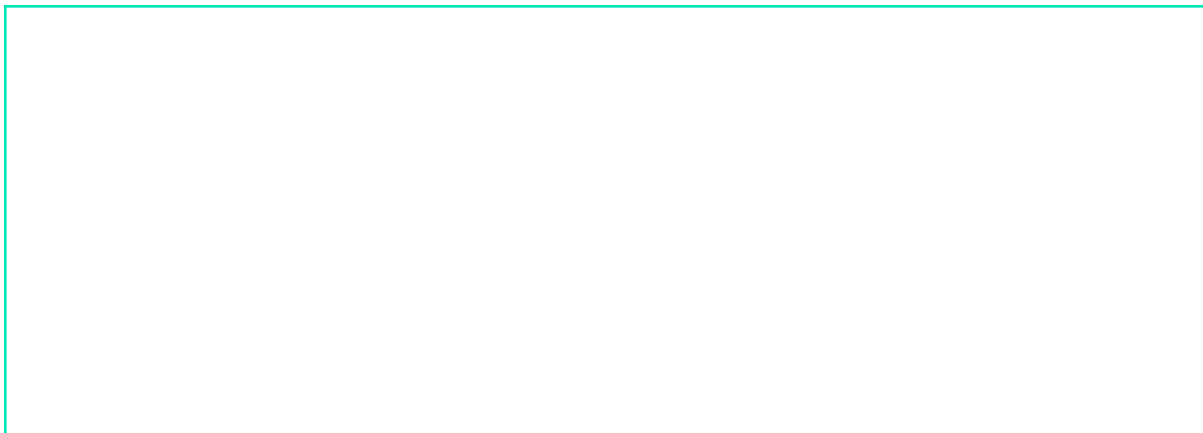
PARA REFLETIR E ANOTAR: que valor a sua organização entrega aos seus stakeholders (acionistas, clientes, colaboradores e sociedade)?



3 ESSÊNCIA ORGANIZACIONAL:

reconhece a importância das normas, valores e crenças na identidade da empresa, mas entende também que um propósito inspirador atua como harmonizador de cultura, estratégia e estrutura. **O desafio aqui é considerar os atributos culturais, sistemas de gestão e competências essenciais como fatores críticos de sucesso**, somando a isso um monitoramento constante do ritmo externo à organização, com foco em inovação. Com essa premissa em mente, o próximo passo é estabelecer formas de inovar sem renunciar ao ciclo de vida organizacional, aquilo que faz da empresa o que ela efetivamente é.

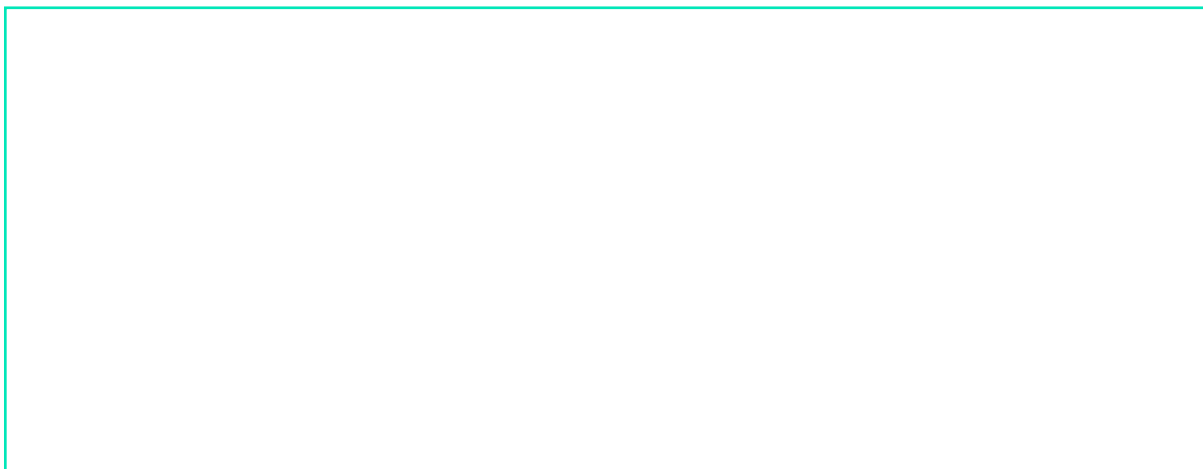
PARA REFLETIR E ANOTAR: que normas, valores e crenças imutáveis a organização possui? O que você entende que deveria ser feito para que houvesse maior flexibilidade nessas premissas, considerando o ritmo externo?



4 EXECUÇÃO ESTRATÉGICA:

baseia-se na possibilidade de um plano estratégico falhar em razão de problemas na execução e de alinhamento entre as lideranças, além da dificuldade de adaptação frente a situações inesperadas. **A execução estratégica exige a implementação de um plano formado pela definição de iniciativas prioritárias, ações táticas, indicadores de desempenho, gestão de recursos e gestão de riscos;** porém, qualquer execução deve, também, levar em conta possíveis percalços ou necessidades de revisão do plano em razão de mudanças de cenário. As estratégias, até então imutáveis, devem se tornar adaptativas.

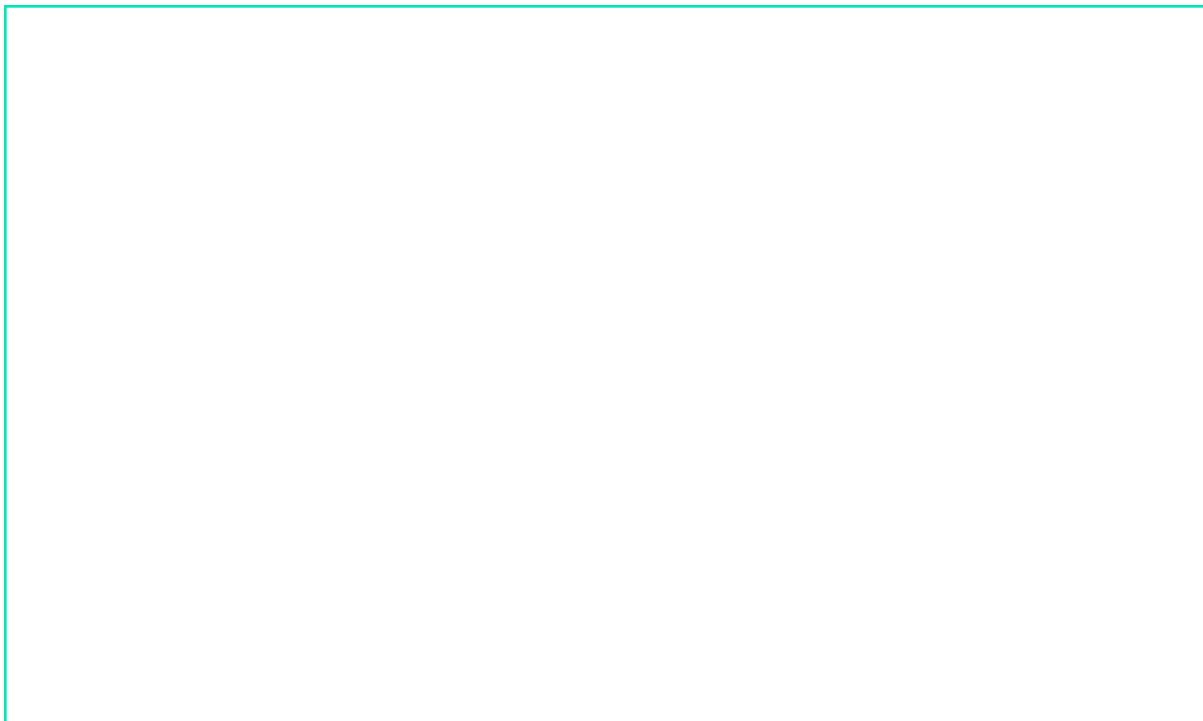
PARA REFLETIR E ANOTAR: como ocorrem os processos de execução na sua empresa? Há espaço para adaptações de acordo com as mudanças de contexto?



5 O PAPEL DO LÍDER ESSENCIAL:

baseia-se em três pilares: **essência individual, excelência pessoal e capacidade de transformação organizacional** a partir da mobilização e engajamento de equipes de alto desempenho e da promoção das crenças e dos valores organizacionais, geração de maior produtividade e ampliação do vínculo emocional.

PARA REFLETIR E ANOTAR: você conhece sua própria essência? Que atributos possui e que sejam fundamentais para gerir uma equipe de alto desempenho?



6

VETORES DE DESEMPENHO:

identifica objetivamente os quatro direcionadores de uma equipe de alto desempenho: **conhecimento, comprometimento, confiança e significado.**

PARA REFLETIR E ANOTAR: como líder, você sabe como potencializar cada um desses vetores de desempenho?



Ninguém disse que ser líder em pleno século XXI seria fácil, não é? Por outro lado, se fossem fáceis, os desafios dessa jornada não seriam tão engrandecedores.



OS DIFERENTES DIRECIONADORES DOS NEGÓCIOS – DE ONTEM PARA HOJE

SÉCULO XX

Oferta



SÉCULO XXI

Demanda

Produto



Cliente

Padronização



Inovação

Ativos tangíveis



Ativos intangíveis

Força de trabalho



Capital intelectual

EBITDA



Valor do cliente no longo prazo

No contexto do século XXI, **a liderança está sendo desafiada e convidada a atuar para inspirar a lealdade da equipe por sua experiência e capacidade de engajar em um propósito**. Neste sentido, novas capacidades estão sendo demandadas:

CAPACIDADES/SOFT SKILLS	COMBINADAS, ELAS REPRESENTAM	MARQUE AQUI AS QUE VOCÊ POSSUI
Inteligência competitiva; visão estratégica; pensamento complexo.	ORIENTAÇÃO AO NEGÓCIO	
Alinhamento de expectativas; assertividade; persuasão e influência.	EXCELÊNCIA NAS RELAÇÕES	
Gestão de pessoas; inteligência para discernir.	COORDENAÇÃO PERSPICAZ	



CAPACIDADES/SOFT SKILLS	COMBINADAS, ELAS REPRESENTAM	MARQUE AQUI AS QUE VOCÊ POSSUI
Execução; produtividade; capacidade de decisão.	EFETIVIDADE DECISÓRIA	
Identificação de problemas; gestão de risco; raciocínio lógico.	GESTÃO DE COMPLEXIDADES	
Capacidade analítica; foco em priorização; concepção didática.	OLHAR PARA O FUTURO	
Solução de conflitos; venda de ideias; negociação.	CONSTRUÇÃO DE RELAÇÕES	
Desenvolvimento de talentos; liderança meritocrática.	GESTÃO DE TALENTOS	
Gestão de projetos; controle de recursos.	OTIMIZAÇÃO ORGANIZACIONAL	
Visão sistêmica; excelência operacional; sinergia corporativa.	ARTICULAÇÃO SISTÊMICA	
Humildade; autocontrole; auto-organização.	EQUILÍBRIO	
Construção de rede; capacidade de dialogar; flexibilidade.	FLEXIBILIDADE CONSTRUTIVA	
Autorresponsabilidade; interdependência; ativação de engajamento.	MOBILIZAÇÃO	
Equilíbrio; embaixador de valores; interação inclusiva.	INTEGRIDADE INSPIRADORA	



CAPACIDADES/SOFT SKILLS	COMBINADAS, ELAS REPRESENTAM	MARQUE AQUI AS QUE VOCÊ POSSUI
Foco no cliente; escuta ativa; empatia.	ALTERIDADE	
Colaboração; experimentação; criação de narrativas.	EXPLORAÇÃO INTERATIVA	
Previsibilidade; propósito; clareza de ideias.	AVALIAÇÃO DE CENÁRIOS	
Atitude visionária; engajamento; sentimento de dono.	COMPROMETIMENTO ENGAJADOR	
Inteligência emocional; autodesenvolvimento; automotivação.	ESSÊNCIA INDIVIDUAL	
Orientação ao resultado; capacidade de mudança; capacidade de inspirar.	LIDERANÇA INSPIRADORA	
Resiliência; baixa aversão ao risco; foco em sustentabilidade.	EMPREENDEDORISMO SUSTENTÁVEL	
Protagonismo; iniciativa; proatividade.	PRONTIDÃO PROTAGONISTA	
Pensamento inovador; atuação disruptiva.	OUSADIA INOVADORA	
Gestão de incertezas; desaprendizagem; conectividade.	CAPACIDADE DE APRENDER	



CAPACIDADES/SOFT SKILLS	COMBINADAS, ELAS REPRESENTAM	MARQUE AQUI AS QUE VOCÊ POSSUI
Curiosidade; criatividade; prototipação.	PENSAMENTO LIVRE	
Pensamento ágil; pensamento heurístico.	AGILIDADE SISTÊMICA	
Desbravador de conhecimento; mergulho estratégico; visão holística.	PERCEPÇÃO AMPLIADA	
Capacidade de instigar, orientar e integrar.	INTEGRAÇÃO	
Visão de futuro; mentalidade global.	PERSPECTIVA GLOBALIZADA	

Lista das 84 competências essenciais aos profissionais do futuro, elaborada pelos especialistas em T&D da Bossa.etc a partir de extensos estudos realizados a respeito dos desafios do mercado de trabalho.

Obviamente, nenhuma empresa espera que um ser humano pontue 100% em todas essas soft skills. Porém, **uma análise rápida dessa lista já mostra que líderes precisam, sim, estar entre as pessoas que mais vão pontuar.**

Para lideranças, uma das habilidades mais relevantes dessa lista é capacidade de ENGAJAR.

E como fazer isso?

A MÁGICA DO ENGAJAMENTO

Primeiro, é essencial definir quem é, profissionalmente, a pessoa engajada em um propósito:

A pessoa com esta característica participa voluntariamente e ativamente de atividades e/ou projetos assumindo os problemas como se fossem seus, assim como o sucesso. Ou seja, **o sucesso da organização ou do projeto gera um sentimento de conquista pessoal, o que faz com que ela esteja sempre disposta a contribuir da melhor maneira que puder**. Ela pode colaborar com: melhoria na qualidade dos serviços e produtos, maior produtividade e rendimento e melhores resultados.

Colaboradores engajados têm senso de ownership.

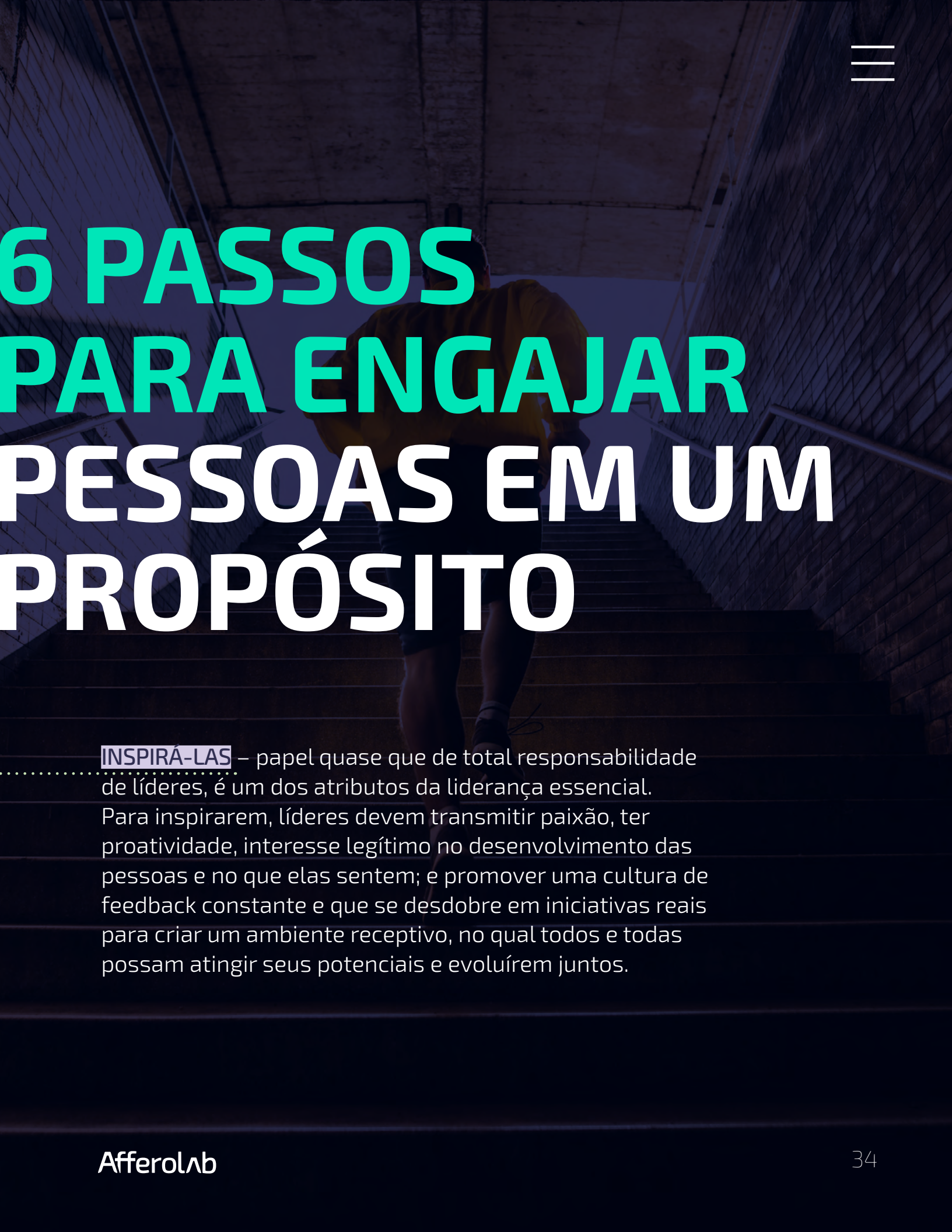
Participam das atividades e decisões da empresa com maior entusiasmo.

Sentem-se pertencentes ao todo.

Defendem a organização com propriedade, pois realmente acreditam que estão no melhor lugar para se trabalhar.

O engajamento desenvolve nos profissionais um desejo genuíno de entregar excelência e eficiência no trabalho. Neste contexto, uma variável fundamental é o trabalho em equipe.

Um time de pessoas unidas, que trabalham bem juntas, é mais comprometido com os desafios que encara e engaja no mesmo propósito. Além disso, quando há engajamento, obstáculos em projetos ou outras atividades tornam-se desafios e estímulo para essas pessoas, pois elas têm ciência de que serão recompensadas pelos esforços de alguma maneira.



6 PASSOS PARA ENGAJAR PESSOAS EM UM PROPÓSITO

INSPIRÁ-LAS – papel quase que de total responsabilidade de líderes, é um dos atributos da liderança essencial. Para inspirarem, líderes devem transmitir paixão, ter proatividade, interesse legítimo no desenvolvimento das pessoas e no que elas sentem; e promover uma cultura de feedback constante e que se desdobre em iniciativas reais para criar um ambiente receptivo, no qual todos e todas possam atingir seus potenciais e evoluírem juntos.

DESENVOLVÊ-LAS E OFERECER CHANCES DE CRESCIMENTO

PROFISSIONAL – lideranças atentas aos talentos que têm em mãos podem mapear oportunidades de desenvolvimento de seus colaboradores e colaboradoras e identificar pontos fracos onde há potencial de evolução. Quando as pessoas sentem que a organização se preocupa com treinamento e desenvolvimento, elas são 94% mais propensas a permanecerem no emprego (LinkedIn, 2021).

PERMITIR QUE ELAS SE IDENTIFIQUEM COM O PROPÓSITO DA

EMPRESA – no papel de líder, é importante reforçar a relevância da atuação das pessoas na manutenção do trabalho com foco no propósito da empresa, ajudando-as a cruzar seus próprios valores com os da organização e concedendo-lhes autonomia. A autonomia profissional gera sensação de pertencimento; e, quem pertence, engaja e se orgulha disso.

RECONHECER E RECOMPENSÁ-LAS – o reconhecimento é uma das principais ferramentas para manter uma equipe unida em função de um propósito. As pessoas precisam sentir que são percebidas, que são importantes, que seus esforços são notados e que há um caminho claro a seguir para evoluírem na carreira.

DEFINIR METAS PARA PROMOVER O SIGNIFICADO DO TRABALHO

– embora salário e benefícios ainda sejam importantes, no contexto atual de mundo eles não são mais a principal prioridade de muitos profissionais. Metas (sempre realistas e alcançáveis) são extremamente importantes, pois atuam como um motor da motivação e do extra mile.

ACOLHER E RESPEITAR A DIVERSIDADE – de pessoas, de culturas, de origens, de visões de mundo. Uma equipe diversa tende a se unir em favor de uma causa e a inovar muito mais quando as pessoas sentem fazer parte do todo de forma igualitária e sem barreiras de preconceito ou estereótipos. Aqui, é importante ressaltar: vivemos em uma era na qual a diversidade profissional (em diversos aspectos, inclusive o geracional) vai aumentar cada vez mais; e as organizações têm muito a ganhar com isso. Pessoas diferentes pensam diferente e podem ampliar significativamente a identificação de problemas, o desenvolvimento de soluções e a inovação.

Por fim, **líderes com visão de mundo ampliada e focada na liderança essencial conseguem manter a atenção voltada tanto para os negócios quanto para as necessidades de mudança em razão do ritmo externo da sociedade e do mercado**. Seja fazendo adaptações para atender às demandas que surgem todos os dias, à velocidade da luz, seja corrigindo rotas para manter ou incrementar a produtividade, ou seja, ainda, para melhorar o capital intelectual das pessoas que fazem da empresa o que ela é, essas lideranças não têm medo de errar, descobrem talentos em potencial, desenvolvem seus colaboradores e colaboradoras, engajam essas pessoas no propósito da empresa e promovem resultados crescentes.

É esta liderança que você quer ser, não é? Então, vai fundo e conta com a gente.



A liderança essencial. Daniel Augusto Motta. São Paulo: BMI Editora e Publicações, 2017.

A new era of #howwework Revolution. Randstad, 2022. Disponível em: <https://workforceinsights.randstad.com/download-workmonitor-2022>. Acesso em: 17 ago. 2022.

Como engajar colaboradores. GPTW, 2020. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/como-engajar-os-colaboradores/>. Acesso em: 17 ago. 2022.

Como desenvolver a mais importante de todas as competências profissionais. Márcia Di Domenico, 2020. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/guia-do-autoconhecimento-veja-5-dicas-para-comecar-essa-jornada/>. Acesso em: 17 ago. 2022.

Superlearning – Reskilling, upskilling and outskilling for a future-proof workforce. Deloitte Insights 2022. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/be/en/pages/human-capital/articles/reskilling-the-workforce.html>. Acesso em: 17 ago. 2022.

RE FE RÊN CIAS



The Global Talent Competitiveness Index 2021. Disponível em: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2021-Report.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2022.

Workplace Learning Report 2021 – Skill Building in The New World of Work. LinkedIn, 2021. Disponível em: https://learning.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/amp/learning-solutions/images/wlr21/pdf/LinkedIn-Learning_Workplace-Learning-Report-2021-EN-1.pdf#page=8. Acesso em: 17 ago. 2022.

RE FE RÊN CIAS

Afferolab



Este Afferolab Pocket Learning também conta com conteúdo exclusivo produzido a partir da metodologia autoral IMPACT, desenvolvida por especialistas da Bossa. etc, a content tech que adquiriu a Afferolab em 2022.