CONGREGARH

CONGRESSO DE GESTÃO DE PESSOAS

LIDERANÇA ágil

NO MUNDO COMPLEXO

15, 16 e 17 Maio/2019 | Centro de eventos PUC-RS

ABRH RS

Associação Brasileira de Recursos Humanos

NOVO TEMPO... EM TRANSFORMAÇÃO

Como vivíamos há 40 anos?

Rádio
Fita cassete
Videocassete
Telex
Fax, secretária eletrônica
Máquina de escrever
Telegrama
Calculadora programável
Disco long-play
Bússola
TV a cores
Cartão de crédito
Automóvel, Taxi

MUSEU

Como vivíamos há 20 anos?

MP3
CD, DVD
Telefone celular
E-mail
Desktop, Scanner
SMS, *BlueTooth*
Notebook, *Blackberry*
Internet, Redes sociais
GPS
TV Plasma a cabo
Cartão com chip
Automóvel, Taxi

MUSEU

Como vivemos hoje?

Spotify
Smartphone
WhatsApp
Vestibles: iWatch, Google Glass
Pagamentos por celular
M2M: Machine to Machine
Waze
Streaming: Netflix
Veículo autônomo
Uber substitui Taxi
Airbnb substitui agências
Crowdfunding

ATÉ QUANDO?

Autor: PAULO YAZIGI SABBAG

Transformação Digital

- Parece que todos aderimos facilmente à transformação digital
- Não é verdade:
  - Muitos aderem rapida e facilmente
  - Outros demoram a aderir, mas o fazem de bom grado
  - Muitos rechaçam a transformação e resistem por longo período, sendo forçados a mudar
- Todos aqueles que promovem a transformação digital enfrentam a resistência a mudanças

Autor: PAULO YAZIGI SABBAG

Transformação Digital é Disruptiva

- Questiona Paradigmas (modelos mentais) vigentes – quase sempre é alguém "de fora" da comunidade do paradigma
- Coloca afetados fora de sua "zona de conforto"
- Pioneiros renegam o paradigma, mas não convencem sobre os benefícios da transformação
- Adotantes Precoces começam a experimentar, criam seus próprios usos, resultados e benefícios – efeito demonstração
- Uso e prática se disseminam e geram mudança cultural: novos valores e nova compreensão forjam o novo modelo mental – contudo, um paradigma só se extingue quando substituído por outro
- Adotantes Tardios resistem e só aceitam a transformação depois que o novo paradigma se consolidou

Autor: PAULO YAZIGI SABBAG

Transformação Cultural

- Na Sociedade:
  - Adesão é voluntária, porém há pressão pela conformidade
  - Cultura é resiliente: muda lentamente e é duradoura – ninguém “desapega”
- Nas Organizações:
  - Transformação não é voluntária, é construída ou imposta
  - Quando construída, pode ser de forma participativa ou tecnocrática
  - Quando imposta, é de cima-abaixo e exige conformismo, por isso provoca resistência a mudanças
  - FALSA CRENÇA: Transformação imposta é mais rápida de implantar – só na aparência! Por isso há tanto sofrimento e retrocessos

Autor: PAULO YAZIGI SABBAG

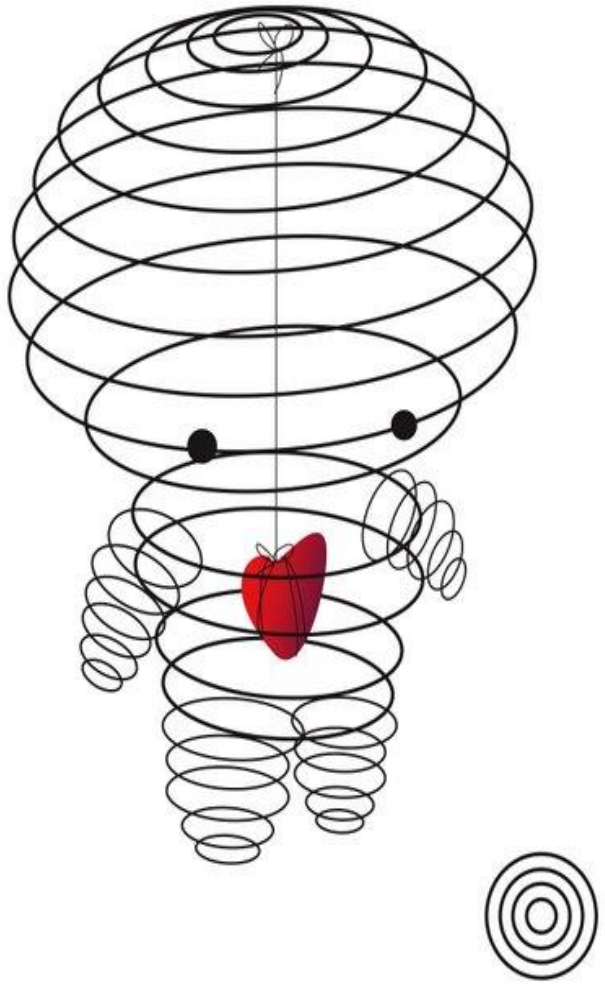
Resistência a Mudanças

- Categorias:
  - **COGNITIVA**: contrariedade e discordância – raramente explicitadas
  - **EMOCIONAL**: temores, ansiedade, negatividade e reações defensivas – quando reprimidas por longo período tendem a causar distresse e doenças
  - **COMPORTAMENTAL**: protesto, agressividade, omissão, reclusão, paralisação, greves, sabotagem – mobilização que pode atender a outros interesses

- Problema é maior quando há incongruência entre elas
- Nas organizações, o pior da resistência a mudanças é que ela é CONTAGIOSA: a omissão em enfrenta-la cobra seu preço mais tarde

Autor: PAULO YAZIGI SABBAG

Resiliência: diferentes definições

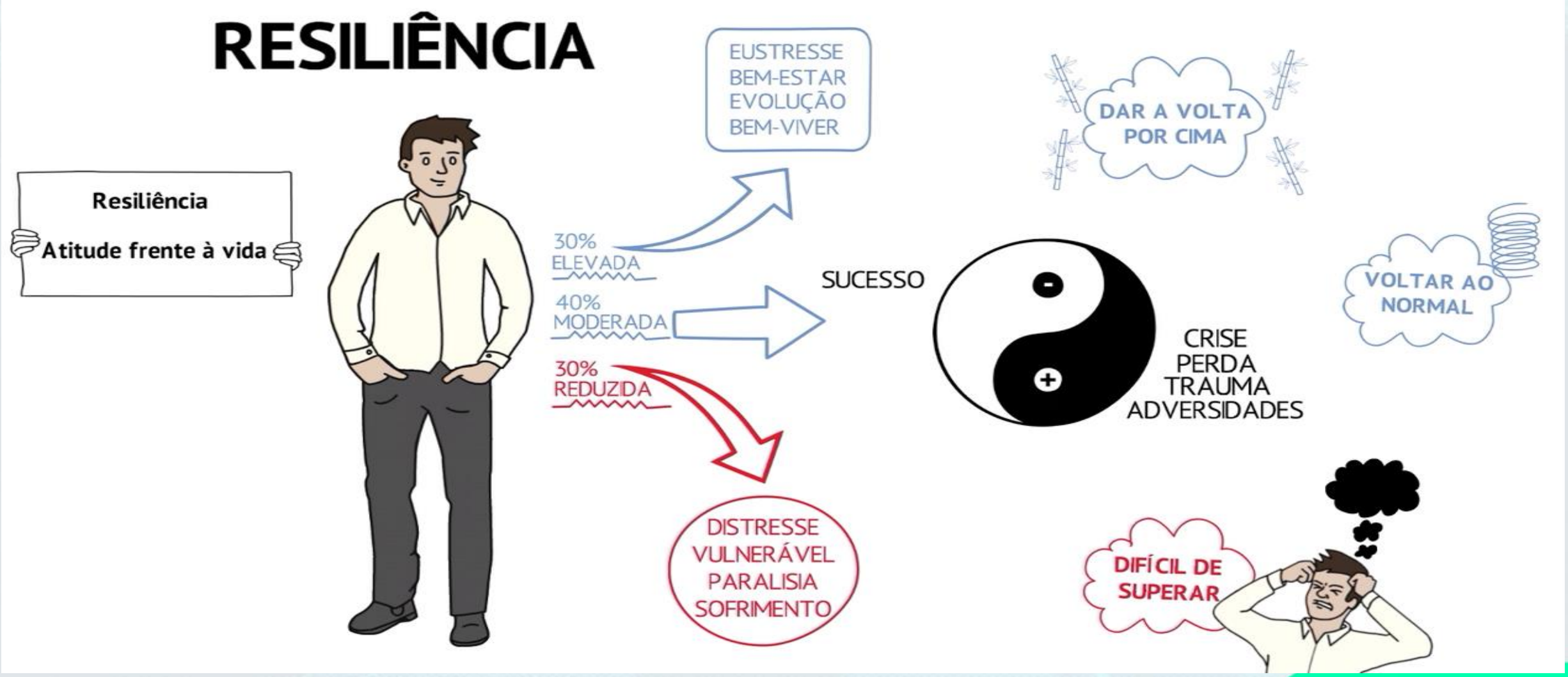


- *"Processo e resultado de se adaptar com sucesso a experiências de vida difíceis ou desafiadoras, especialmente através da flexibilidade mental, emocional e comportamental e ajustamento a demandas externas e internas"* – APA – American Psychological Association

"Resiliência é a competência de indivíduos ou organizações, que fortalece, permite enfrentar e até aprender com adversidades e sucessos.
Pode ser aprimorada porque reúne consciência, atitudes e habilidades ativadas nos processos de enfrentamento de situações em todos os campos da vida" – Sabbag

Autor: PAULO YAZIGI SABBAG

Proporção de Resilientes



Autor: PAULO YAZIGI SABBAG

ERS – Escala de Resiliência Sabbag

Autoeficácia
Autoconfiança

Otimismo
Aprendido

Proatividade

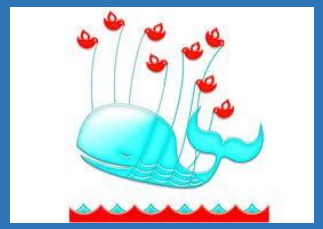
Flexibilidade
Mental

Fatores COGNITIVOS

Temperança

Empatia

Competência
Social



Fatores EMOCIONAIS

Solução de
Problemas

Tenacidade

Fatores COMPORTAMENTAIS

Autor: PAULO YAZIGI SABBAG

RESILIÊNCIA LIDA COM RESISTÊNCIA

INOVAÇÃO e TRANSFORMAÇÃO DIGITAL causam:

- **PERPLEXIDADE** – demora em pensar e agir, vacilação
- **INSEGURANÇA** – longe da "zona do conforto"
- **INCERTEZA** – dúvida sobre os benefícios
- **EMOÇÕES INFLADAS** – ansiedade induz ao pessimismo ou otimismo
- **ADAPTAÇÃO DIFÍCIL** – tentativa e erro

Resilientes são PROATIVOS, tendem a agir

Resilientes são AUTOEFICAZES e AUTOCONFIANTES

Resilientes são OTIMISTAS, mas buscam SOLUÇÃO DE PROBLEMAS

Resilientes têm TEMPERANÇA, são OTIMISTAS

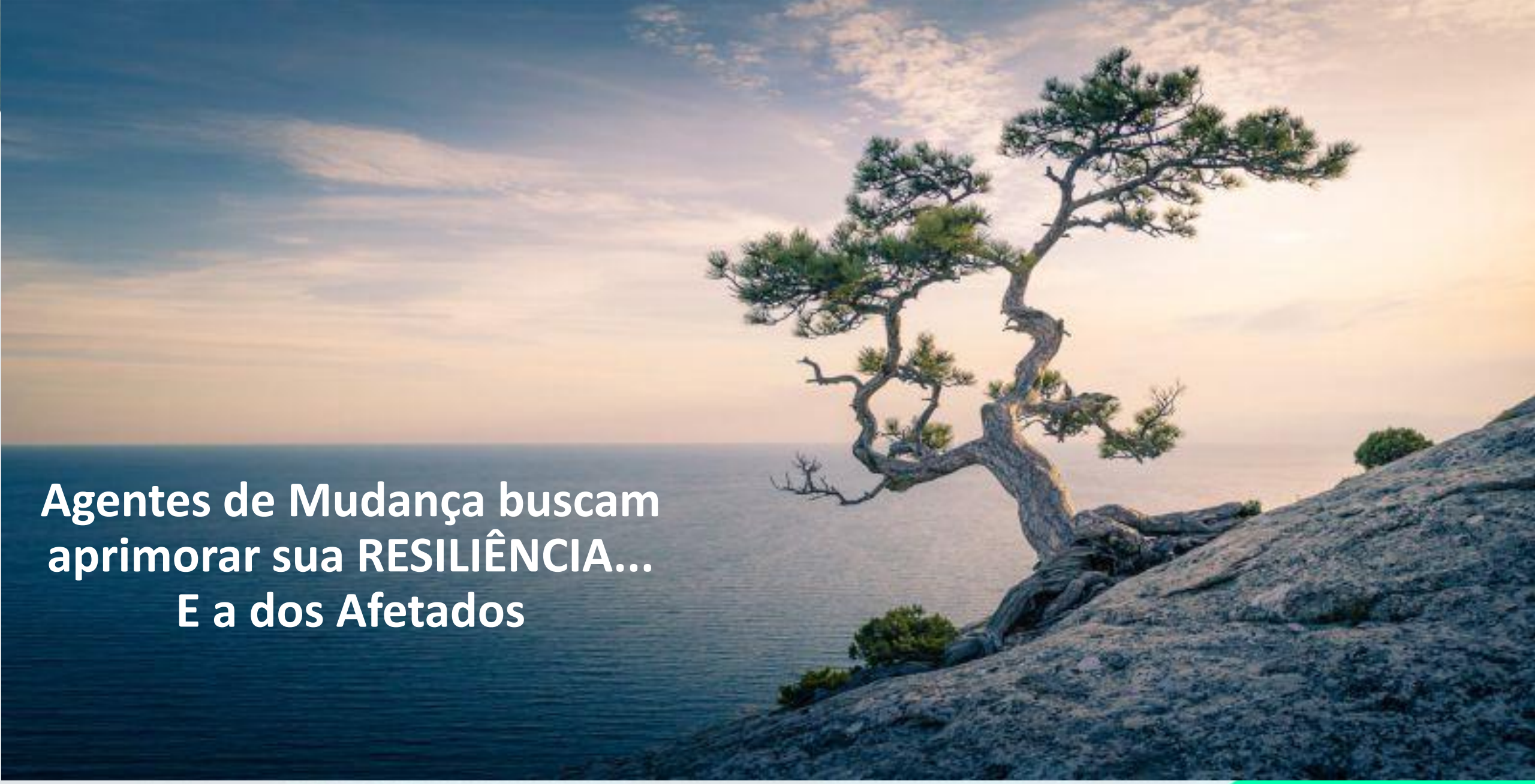
Resilientes são MENTALMENTE FLEXÍVEIS, são EMPÁTICOS e buscam apoio (COMPETÊNCIA SOCIAL) com TENACIDADE

Autor: PAULO YAZIGI SABBAG

Liderança RESILIENTE

1. **AUTOEFICAZ**: acredita que governa a própria vida
2. **AUTOCONFIANTE**: crê em seu valor (autoestima) e em sua capacidade
3. **OTIMISTA**: contrapõe pensamentos/emoções positivas sempre que inflam os pensamentos/emoções negativas
4. **PROATIVO**: tem propósito; tende a agir e a liderar; não fica “chocando” problemas
5. **FLEXÍVEL**: experimenta novas táticas até que se mostrem eficazes
6. **TEMPERADO**: não são arrebatados por emoções, preservam “sangue frio” e serenidade
7. **EMPÁTICO**: ao se colocar no lugar de outros, respeitam os de baixa resiliência e dão “tempo ao tempo” aos de reduzida resiliência
8. **SOCIALMENTE COMPETENTE**: articulam apoios para se fortalecer; apoiam quem precisa
9. **RESOLUTIVO**: percebem problemas que buscam mitigar ou solucionar; gerenciam riscos
10. **TENAZ**: incansável, persiste, aguenta pressão e sofrimento

Autor: PAULO YAZIGI SABBAG



Agentes de Mudança buscam aprimorar sua RESILIÊNCIA... E a dos Afetados

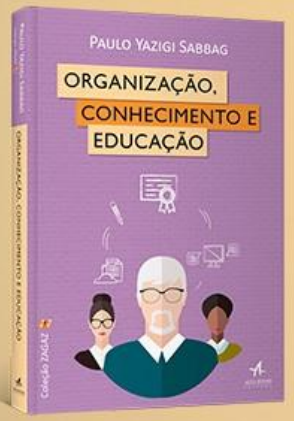
Autor: PAULO YAZIGI SABBAG

ADQUIRA ONLINE COM
DESCONTO DIFERENCIADO (ATÉ 20/05)

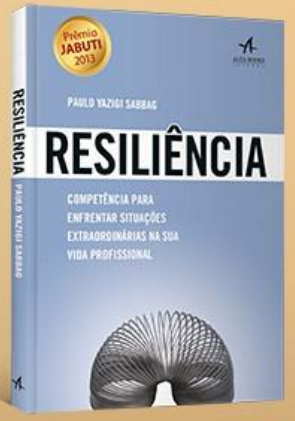
DISPONÍVEIS* NOS MARKETPLACES

SUBMARINO, AMERICANAS E SHOP TIME

EXCLUSIVO NA LOJA: EDITORA ALTA BOOKS



Paulo Yazigi Sabbag



*Sujeito a disponibilidade do estoque. Exclusivo para os livros anunciados.