

i//sat

E-BOOK

Neurociência aplicada à liderança e gestão de equipes

Como se tornar um líder de sucesso?



Sumário

4. O que é a neurociência e como ela funciona?

5. A aplicação da neurociência na liderança e gestão de pessoas

7. Como a neurociência vem mudando o perfil das lideranças nas empresas?

9. Como um líder com conhecimento em neurociência pode fazer a diferença na gestão de equipes?

12. Como obter uma equipe motivada através da neurociência?

15. Interações entre neurociência, inteligência artificial e organizações exponenciais

17. 5 dicas práticas para se tornar um bom líder com o uso da neurociência

21. Conclusão



Com certeza você já ouviu falar em **neurociência**. Esse é um termo que vem ganhando espaço no estudo de diversas áreas. Mas, afinal, do que trata a neurociência? Como ela pode ser utilizada, aplicada na liderança de equipes e trazer resultados mais efetivos?

Acompanhe a leitura, preparamos um material completo para você descobrir como isso pode ser o grande diferencial em sua gestão corporativa!

O que é a neurociência e como ela funciona?

De forma resumida, neurociência é o estudo do sistema nervoso, assim como da anatomia e das funções do cérebro relacionadas às áreas cognitivas e aos comportamentos.

A neurociência cognitiva atua nos campos do conhecimento, raciocínio, memória e aprendizado do ser humano. Já a neurociência comportamental busca entender a correlação entre os fatores internos do organismo seja os pensamentos e sentimentos, além dos fatores externos como gestos e falas.

Por isso, a neurociência é um campo que está sempre em busca de novas descobertas, através da evolução de estudos contínuos, que visam trazer respostas e aplicações que abrangem campos diversos. Afinal, tudo o que fazemos está diretamente ligado ao nosso cérebro, que comanda todo o corpo.

Um dos campos que vem ganhando relevância nos estudos da neurociência é a área de gestão e liderança de pessoas. Mas como se dá essa relação? No tópico a seguir iremos te explicar, confira!

A aplicação da neurociência na liderança e gestão de pessoas

Para que uma empresa cresça, é preciso que as equipes se desenvolvam, que os colaboradores sejam capazes de evoluir, trazendo resultados cada vez mais expressivos para o time como um todo.

Mas para ajudar as pessoas a crescerem e evoluírem é preciso entender como o cérebro atua no campo cognitivo e emocional. Surge assim a neuroliderança, área que atua entre a neurociência e a liderança, com objetivo de trazer evolução na competência de gestão de pessoas e equipes.

Com o avanço da tecnologia, o estudo do cérebro que antes só era possível após a morte do indivíduo, através da abertura de seu crânio, hoje é feito através de aparelhos que conseguem trazer informações sobre o funcionamento, pensamentos e comportamentos dos seres humanos e como afetam diretamente sua atuação enquanto colaborador dentro de uma companhia.

Mais de 90% das decisões de um indivíduo são tomadas com base na emoção e apenas 5% são feitas de forma racional. Esse dado nos traz a importância de analisar os aspectos sociais e emocionais que a empresa proporciona, visando evitar transtornos como depressão, Burnout e outras síndromes que podem ser desencadeadas em função das atividades exercidas.



Para você entender melhor como funciona a aplicação da neurociência no ambiente corporativo, te convidamos a ler o artigo completo em nosso site.

Clique aqui.

Com toda essa gama de informações, vamos entender como o ambiente corporativo e suas lideranças vêm sendo transformadas.

Como a neurociência vem mudando o perfil das lideranças nas empresas?

Como já vimos até aqui, para ter uma atuação de liderança evolutiva, é preciso contar com a neuroliderança. Ser líder não é sinônimo apenas de saber distribuir as tarefas, gerenciar projetos, prazos e orçamentos. Ser líder é saber atuar com pessoas, não só orientando-as na realização de atividades, mas fazendo sua gestão enquanto indivíduo dentro da companhia.

Um líder possui o papel direto no clima organizacional, assim como no desempenho dos resultados de sua equipe. Mas um dos principais pontos de atenção de um bom líder deve estar ligado à saúde emocional.

Nesse sentido, uma pesquisa realizada na Universidade da Califórnia (UCLA), aponta que, para o cérebro humano, um ato de discriminação, exclusão ou rejeição, é interpretado com o mesmo sentido de uma agressão física, como levar um tapa ou um soco, por exemplo. A conclusão disso é que o nosso cérebro processa a dor física e a dor emocional da mesma forma.

Se formos além, vamos ver que o cérebro é dividido em três partes, sendo o córtex pré-frontal a região responsável pelo desenvolvimento das habilidades de liderança, pois é a zona que comanda diversas funções cognitivas como processamento das informações e atenção.

Também é nessa região cerebral onde algumas informações emocionais são processadas como o temperamento, emoções, tomada de decisões e planejamentos, se tornando assim uma região essencial a ser desenvolvida por todas as pessoas, especialmente por quem já é ou deseja se tornar um líder de sucesso. Um estímulo para o desenvolvimento das habilidades ligadas a isso pode ser feito através de treinamentos.

Assim como a neurociência que utiliza dados para ler as conclusões, nossa plataforma **Neolude**, coleta e registra dados para facilitar na análise de decisões na aplicação de treinamentos, desenvolvimento, comunicação e ações de engajamento.

Conheça a seguir quais são os benefícios de um líder capaz de compreender mais sobre a neurociência.

Como um líder com conhecimento em neurociência pode fazer a diferença na gestão de equipes?

Ao final desse E-book, você encontrará dicas práticas de como se tornar um bom líder através do uso da neurociência. Mas, por agora, vamos falar sobre uma **pesquisa neurocientífica** realizada com áreas relacionadas ao desenvolvimento de líderes e gestão, que aponta quatro pontos principais que estão relacionados com a liderança:

- Tomada de decisão e resolução de problemas;
- Domínio das emoções;
- Colaboração e trabalho em equipe;
- Promoção da mudança positiva.

Dada a importância da gestão em todos esses aspectos, podemos dizer que quanto maior for a compreensão do líder acerca do funcionamento do cérebro humano, mais efetivamente ele conseguirá evoluir nos processos de motivação, desenvolvimento, gestão de conflitos e tomada de decisões.

Um dos papéis do líder é ser agente regulador das dores sociais dentro da empresa, construindo relações de confiança e respeito com sua equipe. Pessoas que confiam em seus líderes tendem a ser mais transparentes a respeito de problemas racionais ou emocionais que venham a afetar seu desempenho nas atribuições. É preciso haver uma relação de confiança, pois sem isso a capacidade produtiva da equipe estará comprometida.

Margie Macham, neurocientista especializada em educação de adultos, aponta alguns tópicos que os líderes devem **seguir para conseguir estabelecer tais relações:**



1. Demonstração de justiça

Todo sentimento de injustiça desperta nos outros os sentimentos de raiva e frustração. Mais do que o líder acreditar que está sendo justo, é preciso agir com transparência e clareza, para que sua equipe sinta da mesma forma.

2. Transmitir sensação de segurança

Pessoas com medo de perderem seus empregos e que se sentem ameaçadas, terão maior dificuldade em compartilhar e assumir erros. Quando o cérebro desperta a sensação de ameaça, automaticamente a capacidade criativa e de cognição são afetadas, impactando diretamente nos resultados.

3. Demonstração de confiança

Lembre-se sempre que se trata de uma relação e se não houver confiança, nunca haverá uma conversa aberta e o compartilhamento total de ideias. É preciso construir um alicerce na relação, pois o cérebro percebe quando estamos desconfiados, transmitindo isso a outra pessoa, fazendo com que ela reaja e responda com a mesma desconfiança.

Mas dentro de uma equipe colaborativa, não basta somente o gestor possuir os conhecimentos acerca da neurociência. É preciso que ele use os princípios para motivar e engajar sua equipe rumo ao resultado e evolução. Veja como isso é possível no tópico a seguir.

Como obter uma equipe motivada através da neurociência?

Partindo de conceitos da neurociência, foram desenvolvidas algumas técnicas e modelos que visam motivar, compreender e engajar a equipe em direção a conquista de suas metas e objetivos.

Aqui, não basta que o gestor por si só seja o responsável pela motivação e desenvolvimento das pessoas, é preciso que a empresa - tendo como ponto principal a área de recursos humanos - esteja ligada a esse tema. Uma das formas de manter os colaboradores motivados é proporcionar segurança no trabalho, acompanhando de perto seus desafios.



No artigo: **Neurociência aplicada à segurança do trabalho na era digital**, é possível compreender de forma mais ampla como a neurociência é capaz de ser uma boa ferramenta para que as equipes se sintam seguras.

Ainda nesse tópico, podemos elencar alguns fatores que a empresa pode e precisam analisar e trabalhar para que os colaboradores se sintam motivados, criando um ambiente corporativo favorável, como:

A construção da mentalidade de crescimento

É preciso trabalhar o conceito de que as pessoas devem estar abertas às mudanças em geral. O crescimento profissional muitas vezes vai exigir alterações de postura, comportamento e mentalidade acerca de determinado assunto. É preciso dar espaço ao surgimento do novo. Novas ideias podem trazer resultados nunca antes vistos.

Realizar pequenas mudanças

Tudo que é disruptivo pode gerar estranhamento e rejeição. É preciso que as mudanças sejam vistas como evolução e não como “re”volução. Novos conceitos e processos devem ser distribuídos de forma gradual ao longo dessa jornada. Dessa forma, o cérebro será capaz de construir novas conexões de pensamentos.

Defina metas compreensíveis ao cérebro

Todo cérebro se acostuma com a rotina. Quem nunca fez o caminho da casa antiga, mesmo após ter se mudado para um novo endereço? Isso porque o cérebro mapeou aquela rota, fazendo com que ele a executasse de forma automática. Por isso, na redefinição de metas, garanta que não sejam revolucionárias o modo que o cérebro estava habituado.

Outra forma de motivar os colaboradores é por meio de treinamentos, fazendo com que se sintam aptos e confortáveis na realização de novas atividades, podemos perceber isso através da Neuroplasticidade, mas isso seria tema para um novo artigo.

Uma boa técnica a ser aplicada nesse sentido é a AIDA, modelo criado por Elias St. Elmo Lewis, entusiasta da publicidade norte-americana em 1898, cuja sigla é a abreviatura de Atenção, Interesse, Desejo e Ação. Veja essa técnica e outras metodologias para engajar os colaboradores nos treinamentos em nosso artigo, [clique aqui](#).

Vimos até aqui os conceitos de neurociência, como ela pode ser aplicada na liderança de equipes e gestão de pessoas, a fim de que se sintam motivadas e compreendidas. Mas quais interações estão ligadas à neurociência? Vamos descobrir!

Interações entre neurociência, inteligência artificial e organizações exponenciais

O conceito de inteligência artificial foi desenvolvido em 1950 e se refere à inteligência presente em máquinas. Máquinas essas que, dotadas dessa inteligência, são capazes de avaliar e reproduzir por si próprias simulações humanas como raciocínio e criatividade, espelhados no funcionamento da mente humana. Por esse avanço tecnológico, muitas pessoas temem o futuro acreditando que seres humanos serão amplamente ou totalmente substituídos por robôs no futuro, o que não é verdade. Fato é que a neurociência e a inteligência artificial estão cada vez mais juntas rumo ao desenvolvimento de avanços de

recursos oferecidos, porém longe ainda se comparados à mente humana.

Por esse avanço tecnológico, muitas pessoas temem o futuro acreditando que seres humanos serão amplamente ou totalmente substituídos por robôs no futuro, o que não é verdade. Fato é que a neurociência e a inteligência artificial estão cada vez mais juntas rumo ao desenvolvimento de avanços de recursos oferecidos, porém longe ainda se comparados à mente humana.

A neurociência se alia à computação no estudo da mente humana e os mecanismos que o sistema nervoso exerce para que o corpo humano execute suas atividades. Todas essas informações geradas através da inteligência artificial (IA) são trabalhadas pela neurociência, que busca cada vez mais entender o cérebro humano, bem como suas reações e comportamentos e assim poder aplicar esse conhecimento em ações práticas que geram resultados significativos.

Nesse sentido, as empresas que despontam no uso desses recursos, obtidos através da IA junto com a neurociência, podem ser chamadas de organizações exponenciais, cujo o conceito está atrelado ao seu crescimento, que comparado às demais empresas, acontece de forma mais rápida. Uma empresa exponencial é capaz de perceber oportunidades de mercado antes das outras. O termo também está relacionado ao fato dela apresentar soluções inovadoras.

Dessa forma, podemos afirmar que as empresas exponenciais colhem os frutos da IA atrelados à neurociência, sendo capazes de transformar esses conhecimentos em diferenciais de mercado, o que as fazem se destacar no mercado em que atuam.

Antes de seguirmos para a conclusão, conforme prometido anteriormente, vamos deixar dicas práticas do uso da neurociência como gestor.



5 dicas práticas para se tornar um bom líder com o uso da neurociência

Antes de listarmos as dicas, é preciso ressaltar que inserir a neurociência na gestão de pessoas não é um processo fácil. Toda mudança tende a ser dolorosa, principalmente quando nos faz olhar para nós mesmos e reconhecer que é preciso ver, pensar e agir de outra forma para que se tenha melhores resultados.

O que não quer dizer que o modo de gestão até antes dessa aplicação era errôneo, mas a intenção é mostrar que através da aplicação prática dos conceitos da neuroliderança, o gestor poderá obter resultados não só de negócios, mas que refletirão na equipe como um todo, pois serão abordados tanto o lado racional quanto o emocional, visando tratar de forma individual a “dor” de cada integrante. Dito isso, vamos às dicas:

1. Estude

O primeiro passo para você evoluir na gestão de equipes e pessoas é estudar sobre o tema. Busque conhecer os princípios, técnicas e aplicações práticas mais profundamente, entendendo seus conceitos e como utilizá-los em sua equipe.

2. Avalie e analise sua equipe

Um dos princípios que a neurociência nos traz é de que nenhum indivíduo age e reage igual ao outro. Por isso, é preciso entender como cada membro da equipe ocupa seu espaço, entendendo seus medos, anseios, inseguranças e dores. Assim você conseguirá aplicar os diferentes conceitos em todas as situações, promovendo um ambiente de equilíbrio, segurança, justo e com bons relacionamentos.

3. Amplie e promova as boas sensações e relações

Como vimos no decorrer deste conteúdo, o desempenho está diretamente atrelado à relação do líder com sua equipe, que precisa desenvolvê-la de forma clara e visando reduzir as sensações como insegurança, medo e falta de transparência.

Por meio dos conceitos aprendidos, você poderá colocar em prática novas formas de se relacionar com sua equipe, eliminando a sensação de ameaça, por exemplo, que pode gerar diversos bloqueios no outro indivíduo. Substitua possíveis sentimentos ruins por sensações de status, segurança e autonomia.

4. Cultive o respeito em todas as suas formas

Quando falamos sobre respeito, não está somente ligado à subordinação ou educação. A neurociência comprova, com base científica, que muitas das reações consideradas pelos líderes como a falta de profissionalismo, maturidade ou resiliência são naturais para um cérebro comum.

Por isso, todo bom líder precisa se desenvolver e se ver respeitado em seu ambiente para que possa reproduzir isso com sua equipe. Aqui se faz presente a importância da empresa proporcionar um ambiente onde isso seja possível em todos os âmbitos.

5. Mantenha a equipe engajada

Existem diversas formas de manter a equipe engajada, aqui podemos listar as principais, assim como a importância de cada uma delas:

Crie conexões: Não deixe que o colaborador se sinta apenas o executor de uma tarefa e faça o serviço apenas por obrigação. Faça conexões onde ele realmente se sinta parte do projeto e da empresa, expresse elogios, elimine o medo de assumir erros, isso aumenta a efetividade.

Faça atividades e dinâmicas que despertem novas ideias: Pode parecer bobo para alguns, mas uma das melhores formas de extrair boas ideias é fazer atividades descontraídas, que levem a pessoa a se soltar e sentir à vontade para falar o que pensa e como enxerga as coisas. Mesmo com o home office, é possível criar cenários virtuais com novos ambientes e sons que estimulam os “pensamentos fora da caixa”.



Motive: Uma vez que a equipe está conectada entre si, com seus objetivos e com a mente criativa mais aberta, reconheça sempre as iniciativas. Dê feedbacks construtivos, que eliminem o medo de encarar novos desafios e propor novas soluções. Motive e estimule a equipe a ir sempre em busca dos objetivos e metas, com o senso de dono da atividade.

Reconheça: Compartilhe os resultados. Dê espaço para que os outros se destaquem. Uma equipe com bons resultados é sinal de uma boa liderança. Faça elogios, busque formas concretas de reconhecimento como bônus e concessão de méritos e promoções. Trace planos claros de evolução do colaborador dentro da empresa juntamente com a equipe de RH.

Conclusão

A neurociência é o avanço dos estudos do sistema nervoso e suas atribuições que, aliada à inteligência artificial, pode ser aplicada nas organizações. As do tipo exponenciais são as que mais utilizam esses recursos e assim obtêm destaque entre a concorrência, sendo capazes de oferecer recursos e serviços mais avançados.

Partindo da neurociência, temos a neuroliderança, que é o estudo aplicado às competências de um líder. Um bom gestor de pessoas e equipe deve saber utilizar os conceitos da neurociência para motivar, engajar e reconhecer sua equipe, entendendo que cada pessoa tem seus próprios medos, anseios e forma de agir e reagir.

Uma boa ferramenta para líderes e equipes são os treinamentos que visam trazer os conceitos e suas aplicações práticas na busca de resultados da equipe e da empresa.

Uma equipe engajada é aquela cujo líder consegue estabelecer relações de transparência, respeito e principalmente confiança, retirando os sentimentos de medo, insegurança e injustiça.



Se você leu até aqui e está disposto a transformar sua equipe aplicando os conceitos da neurociência através da gestão educativa, **você precisa conhecer a ISAT.**

A ISAT é uma empresa de educação corporativa, que a 26 anos tem trazido resultados na transformação de profissionais para a área de liderança e comunicação digital. A ISAT sempre esteve à frente de seu tempo, com a visão de que o aprendizado, alinhado à tecnologia e criatividade, é capaz de ampliar e acelerar o desenvolvimento de pessoas dentro da organização em que atuam.

Reconhecida pelas áreas de recursos humanos das principais empresas do Brasil e está entre as 100 melhores empresas de TI para se trabalhar.

Conheça nossas soluções de educação corporativa e assista também o Teaser do treinamento transformacional Neuro Vendas e Líder Coach! Fale agora mesmo com um de nossos especialistas:



Cristiano Franco
Sócio Diretor da Isat



i//sat



www.isat.com.br
contato@isat.com.br