


# Coaching News

 Edição Nº. 45  
2017

Você quer se desenvolver?

**adriana lombardo**  
consultoria, treinamento e coaching

## Notícias:

Você quer se desenvolver?

**Bancos de dados como estratégia na revolução do conhecimento.**

**Por que usar somente um cérebro, se você tem três?**

**Vem aí: “Formação Internacional de Coaches mBIT”.**

**É hora da sua organização desenvolver a liderança global!**

**A constante busca por excelência.**



Coaching é uma parceria que motiva e empodera as pessoas a explorar as tantas possibilidades que a vida oferece. Mas, para que essa parceria funcione e traga resultados efetivos, além de contar com um bom coach, é essencial que o cliente (coachee) reconheça que precisa fazer uma viagem interior, tomando consciência não apenas dos seus talentos, mas também das competências que precisa aprimorar. Nesse sentido, a constante busca de autoconhecimento, combinada com uma nova postura de pensamento e ação, transforma e desenvolve indivíduos e organizações.

Para um verdadeiro desenvolvimento pessoal e profissional, é preciso amadurecer interiormente, e isso vem com o tempo, o exercício contínuo e a prática. Desse modo, é importante celebrar cada conquista, cada pequeno e grande passo nessa jornada rumo às metas desejadas.

Esta edição especial da newsletter Coaching News celebra os primeiros **10 anos** do **Blog Adriana Lombardo, Coaching, Desenvolvimento Humano e Organizacional**. O Blog já publicou **370** artigos e **45** edições da newsletter, com a participação de inúmeros profissionais destacados, disponibilizando informações atualizadas sobre o que acontece na área do coaching, no Brasil e no mundo. **O Blog não é um clube VIP**, pois não exige pagamento, senha de acesso e tampouco qualquer cadastro, mas sim oferece conhecimento e inspiração para pessoas e organizações que buscam se desenvolver. Por isso, esta edição especial enfoca o **desenvolvimento humano e organizacional**, apontando alguns caminhos úteis para auxiliar uma tomada de decisão mais consciente, que gere os resultados desejados por pessoas e organizações em busca por excelência.

## Bancos de dados como estratégia na revolução do conhecimento

por **Tallyrand Jorcelino**, engenheiro agrônomo, biólogo e especialista em educação pela Universidade de Brasília

Várias informações pessoais, acadêmicas e profissionais são compartilhadas através de cadastro físico ou virtual por aqueles que têm interesse em se manterem sintonizados com as oportunidades e tendências do mercado de trabalho, ou querem alcançar novos postos, posições ou cargos e funções pertinentes aos seus conhecimentos e às suas habilidades.

Todas essas informações, disponibilizadas por clientes, e usuários de organizações públicas e privadas, podem fazer parte de bancos de dados organizacionais, sendo úteis à tomada de decisão de gestores, analistas ou especialistas na área de recursos humanos.

Na administração de sistemas de informação, os bancos de dados catalogados e informatizados contribuem para

otimizar os processos de contratação de profissionais que mantêm atualizados seus perfis em redes sociais tais como o LinkedIn, onde o usuário pode divulgar seu currículo, sua trajetória e portfólio acadêmico e profissional, aumentando suas oportunidades de (re)colocação no mercado.

Essas tendências, evoluções e inovações das novas tecnologias da informação abrem o caminho para uma revolução do conhecimento. Os mais atentos às oportunidades podem se beneficiar dessas novas estratégias de recrutamento e seleção de pessoal utilizadas por organizações de âmbito nacional e internacional, que buscam profissionais com conhecimentos e experiências adequados às suas demandas e necessidades.

## Por que usar apenas um cérebro, se você tem três?

por **Diego Divenuto**, Master Coach, Treinador e Consultor Empresarial, fundador de mBraining Itália

Quantas vezes você desejou fortemente alguma coisa com sua cabeça, mas seu coração te levou para outro lugar e em seu ventre sentiu outra coisa bem estranha? Talvez poucos saibam que algumas recentes e inovadoras pesquisas científicas demonstraram que cada um de nós tem não apenas um cérebro, mas três sistemas nervosos distintos em nosso corpo: um na cabeça, outro no coração e outro ainda no intestino.

Normalmente nos lembramos apenas daquele que temos na cabeça, ou seja, o **cérebro encefálico**. Sobre ele já sabemos muita coisa, embora ainda seja preciso descobrir muito mais, principalmente sobre suas interações com nossos outros órgãos. A esse respeito, em 1991, Andrew Armour descreveu o **cérebro cardíaco**, um sistema nervoso com mais de 40.000 neurônios, que opera de forma autônoma em relação ao cérebro encefálico, produzindo vários tipos de hormônios e neurotransmissores.

De acordo com estudos recentes do Instituto Hearsh Math, na Califórnia, a variação do batimento cardíaco tem uma enorme influência sobre o funcionamento do cérebro encefálico e a comunicação entre coração e cabeça é muito mais intensa e significativa do que a que ocorre no sentido oposto, entre cabeça e coração.

Além desses dois “cérebros”, ainda existe um terceiro, que, talvez, muitos não conhecem, localizado dentro do intestino. O **cérebro entérico** foi inicialmente descrito em 1998 por Michael Gershon, da Columbia University,

considerado um dos fundadores da neurogastroenterologia, disciplina científica que estuda esse sistema nervoso complexo e autônomo para curar muitos distúrbios gastrointestinais. O cérebro entérico conta com uma rede de mais de 500 milhões de neurônios, vários dos quais estão no esôfago e no estômago. Além de se comunicar com o cérebro encefálico e outros órgãos, o cérebro entérico também produz vários hormônios e neurotransmissores, incluindo 95% de toda a serotonina, neurotransmissor que regula o humor, o sono, o apetite e as funções intelectuais.

Já foi cientificamente provado que a comunicação entre esses nossos três cérebros na cabeça, no coração e no intestino, acontece em nosso corpo a todo e qualquer momento. No dia-a-dia, às vezes, percebemos que eles também podem nos transmitir sinais contraditórios, causando indecisão, mal-estar e conflitos interiores inexplicáveis. Portanto, precisamos utilizar esses três cérebros da melhor maneira possível, tentando entender como podemos fazê-los trabalhar bem juntos a nosso favor. A esse respeito, dois pesquisadores e treinadores australianos, Grant Soosalu e Marvin Oka, a partir de várias pesquisas recentes, desenvolveram o **mBraining**, um método inovador para aprimorar a comunicação e a integração entre cabeça, coração e intestino, por meio de um conjunto de técnicas conhecido como mBIT (multiple Brain Integration Techniques). Saiba mais a esse respeito, acessando o site [www.mbraining.com](http://www.mbraining.com)

## Vem aí: “Formação Internacional de Coaches mBIT” - Brasília, 15-18 de junho

Coaches, psicólogos, gestores e líderes empresariais terão, em breve, a oportunidade de aprender uma metodologia inovadora no Brasil: a Formação Internacional de Coaches mBIT “**Coaching de cérebros múltiplos para o desenvolvimento pessoal e profissional (Coaching mBIT)**”, uma certificação internacional aprovada pela International Coach Federation – ICF, a maior associação internacional de coaches.

Esta formação será ministrada pela primeira vez em absoluto no Brasil, em Brasília, pelo coach italiano **Diego Divenuto**. Diego, fundador e diretor executivo da empresa **Lifetime**, é também fundador da **mBraining Italia**, Treinador mBIT e Master Coach mBIT (também certificado pela ICF), com muitos anos de experiência na formação de líderes de empresas públicas e privadas.

Com esta formação, em apenas quatro dias, será possível entender como usar melhor seus múltiplos cérebros (na cabeça, no coração e no intestino) para aumentar suas habilidades intuitivas e gerar, de imediato, uma tomada de decisão mais sábia em sua vida diária. Por meio de inúmeros métodos e ferramentas didáticas, aprenderá técnicas e práticas profissionais poderosas para lidar melhor consigo mesmo e para dar o suporte adequado aos seus clientes em suas tomadas de decisão, das mais simples às mais complexas. Para inscrições, visite o site [https://www.sympla.com.br/curso-de-formacao-internacional-de-coaches-mbit-coaching-mbit\\_\\_121619](https://www.sympla.com.br/curso-de-formacao-internacional-de-coaches-mbit-coaching-mbit__121619) ou envie um e-mail para [coaching@adrianalombardo.com](mailto:coaching@adrianalombardo.com)



Coach Diego Divenuto

**Aproveite as promoções especiais do aniversário do Blog e inscreva-se!**



## É hora da sua organização desenvolver a liderança global!

Na perspectiva de ganhar novos mercados e ampliar vantagem competitiva, organizações que atuam em âmbito internacional têm apostado no desenvolvimento de seu quadro gerencial. Nesse contexto, desenvolver competências de liderança torna-se essencial. Executivos têm enfrentado novos desafios ao lidar com complexas negociações globais ou trabalhando com equipes multiculturais, até mesmo virtuais. Assim, muitas organizações têm procurado investir no recrutamento de profissionais com competências multidisciplinares, visão prospectiva, versatilidade e capacidades de negociação, comunicação e liderança em contextos multiculturais.

Por exemplo, um gerente japonês de alto desempenho é designado para atuar no Brasil. Logo enfrenta problemas de comunicação com seus colegas e tem dificuldade em se encaixar na cultura corporativa da empresa brasileira. Ele não entende porque vários funcionários da sua equipe não cumprem os horários de trabalho e os prazos de entrega acordados. Além disso, suas orientações são frequentemente questionadas pelos seus subordinados. Indignado com o comportamento de sua equipe, e sentindo-se desrespeitado, em breve começa a duvidar das suas capacidades gerenciais e adoece.

O ambiente profissional no qual nos habituamos a trabalhar faz com que criemos um padrão mental – assim, lidar com algo que não se enquadre nesse padrão pode ser assustador. O processo de adaptação do gerente japonês no exemplo citado acima é apenas uma das inúmeras situações de choque cultural que tenho analisado como coach executiva. Tais situações, relacionadas com mudança de país, exigem do executivo a disponibilidade para desenvolver aquelas competências profissionais elencadas acima, entre outras.

Além de tentar recrutar profissionais já capacitados, a empresa também pode e deve investir no desenvolvimento de competências dos gerentes que já compõe seu quadro. Nessa perspectiva, **o coaching oportuniza o desenvolvimento de competências de liderança**, bem como o alinhamento e a sinergia entre metas individuais e da equipe. Dessa forma, a necessidade de alcançar um objetivo em comum prevalece sobre as relações hierárquicas, incentivando a cooperação interna. Um gestor, diante de seu coach, pode admitir suas fraquezas e buscar identificar seus pontos fortes para atuar com eficiência e liderança, sem precisar se sentir rebaixado e constrangido frente a outros colegas, que, aliás, podem se tornar ótimos parceiros de trabalho.

Os profissionais que buscam desenvolver sua liderança global, ao participarem de um programa de coaching transcultural se beneficiam, pois conseguem se preparar para a mudança, compreendendo tanto as diferenças e conexões entre os países de origem e destino, mas também sendo capazes de reconhecer suas emoções, competências e desafios, de modo que possam planejar melhor suas ações.

Vários estudos já indicam que, **principalmente para as organizações que atuam em âmbito global, é muito compensador investir em programas de coaching transcultural**, que facilitam a adaptação à mudança e minimizam os possíveis choques culturais de seus executivos expatriados. Profissionais bem preparados para a mudança são mais capazes de lidar com a complexidade de um novo contexto de trabalho e, para as empresas, o investimento nesses programas de formação reduz o risco de fracasso das suas operações internacionais.



Sabe-se que por trás da maioria das empresas que atingiram um reconhecido sucesso internacional existe uma trajetória de busca por excelência e perfeição tanto em seus produtos e serviços como no atendimento ao cliente. Além disso, seus fundadores, normalmente, são profissionais obstinados e apaixonados por seu trabalho. Normalmente, suas histórias são marcadas por elevada dedicação, determinação e superação de inúmeros desafios, antes de alcançar sucesso nos negócios.

Por outro lado, essas empresas precisam crescer e, para isso, devem contar com profissionais dotados de empreendedorismo, inovação, coragem e até mesmo ousadia. Esse é o caso de **Luiz Henrique de Moura Gomes**, 30 anos, gerente da loja **Lindt**, no Shopping Iguatemi, em Brasília. Luiz saiu de casa aos 18 anos, disposto a se aventurar em busca de seu desenvolvimento profissional. Deixou a família, pais, irmãos, um avô muito querido, e foi viver na Espanha. Desembarcou em Madri com 300 euros na carteira, determinado a se hospedar por quinze dias em um albergue e, nesse intervalo, identificar as melhores alternativas de trabalho que garantissem sua permanência no país.

Logo que começou a conhecer melhor a cidade, se deu conta dos desafios que estariam por vir, mas isso não o impediu de seguir em frente. Estruturou-se em Zaragoza, por estímulo de um amigo, e iniciou sua experiência profissional a partir de alguns subempregos. Enquanto trabalhava, dedicava-se ao estudo em Tecnologia da Informação, o que o levou a se destacar na área de programação. Foram oito anos em Zaragoza, e lá Luiz conheceu sua esposa, com quem teve seu primeiro e único filho. Sua vida de altos e baixos, e algumas dúvidas pertinentes à carreira, fizeram com que ele retornasse ao Brasil.



*Luiz Henrique de Moura Gomes, gerente da loja Lindt, no Shopping Iguatemi, em Brasília*

De volta ao país, Luiz vivenciou o chamado “choque cultural reverso”, mas, a partir disso, ele iniciou sua própria redescoberta. Apaixonado por gestão de pessoas, estratégia empresarial e varejo, ele buscou se afirmar no comércio e, rapidamente, alcançou seu reconhecido destaque ainda bastante jovem. Sua sede por conhecimento fez com que buscasse novas formações profissionais, como Gestão Comercial e Gestão de Pessoas. Hoje, na Lindt, ele se impressiona com a cultura da empresa e com o trabalho voltado para o desenvolvimento de líderes e sente-se estimulado com a oportunidade de utilizar seu aprendizado na loja. Mas, embora tenha alcançado várias vitórias, ele, assim como a Lindt, persegue a excelência: quer continuar aprendendo e almeja seu desenvolvimento profissional, desta vez, dentro da própria empresa.

**Visite o blog e acompanhe as promoções de aniversário nas mídias sociais!**



SHLN Qd. 1, Ed. Le Quartier,  
sala 707, Brasília—DF  
<http://blog.adrianalombardo.com>  
[coaching@adrianalombardo.com](mailto:coaching@adrianalombardo.com)  
Cel. (+55 61) 98128-2804

