



Santander Open Academy

Business for All 2025

Sessão de encerramento

APRESENTADO POR

Enrique Kramer – HBI Senior Facilitator

30 de outubro de 2025



Pauta

- **Objetivo deste webinar de encerramento**
- **Mentalidade de crescimento**
- **Um modelo de aprendizado**
- **Aprendendo em equipe**
- **Plano de ação pessoal**
- **P&R**

Marque sua presença se você está participando desta sessão Zoom usando um endereço de e-mail diferente daquele que você usou ao se registrar no programa.



Visão geral do programa

 Lançamento 28 Agosto, 2025	Semanas 1 - 5	Semana 6	Semanas 7 – 9	Semana 10
	Estudo autodirigido	Webinar ao vivo	Estudo autodirigido	Webinar ao vivo e encerramento
	Concluir os 6 módulos do HMM	Webinar ao vivo com moderação para sintetizar os aprendizados dos módulos do HMM	- Concluir os módulos pendentes - Autorreflexão	- Conclusões - Comemoração da conclusão do programa
	Ago 28 – Set 29	Outubro 2	Outubro 3 – 29	Outubro 30



**Estamos
aquí**

Objetivo deste webinar

- No âmbito do objetivo da Santander Open Academy – Business for All de “Desenvolver competências e habilidades essenciais para o local de trabalho”...
- Neste webinar ofereceremos algumas reflexões e quadros de referência para ajudá-los a:
 - Aplicar o que aprenderam e
 - Crescer como profissionais em seu local de trabalho.
- Além disso, celebraremos a conclusão do programa.

Fonte: Pixabay



Por que um plano de ação pessoal?



Fonte: Harvard ManageMentor

O propósito de seu plano de ação pessoal

- **Aprendizados fundamentais:** identifique as conclusões fundamentais dos tópicos e webinars ao vivo
- **Plano de ação:** transforme esses aprendizados fundamentais em ações a serem aplicadas para o seu desenvolvimento profissional e pessoal
- **Mensuração:** determine como as melhorias do seu plano de ação serão mensuradas



Seu plano de ação pessoal: desenvolvendo uma mentalidade de crescimento

Antes de concluir seu plano de ação pessoal, gostaríamos de compartilhar algumas estruturas conceituais sobre as melhores maneiras de aprender:

- Individualmente
- Em equipe

Becas Santander Skills
El camino a seguir: plan de acción

Plan de acción personal

RESUMEN
Lo animamos a que utilice este Plan de acción personal para anotar las principales conclusiones de esta experiencia.

Poner sus metas en palabras las hace más tangibles. Esto lo ayudará a mantener su desarrollo por el buen camino para alcanzarlas. Esta es una actividad dirigida por uno mismo y no le pedimos que se la envíe a nadie. Considérela como una promesa a sí mismo de implementar lo aprendido en este curso en su trabajo diario y en otras actividades.

REFLEXIÓN
Reflexione sobre su experiencia con cada uno de los temas del curso y sobre lo aprendido en los seminarios en vivo a los que asistió. Utilice las siguientes preguntas para comenzar a pensar en las metas que quiere incluir en su plan de acción:

- ¿Cuáles son las teorías o conceptos que desconocía, pero que le resultaron muy útiles como aprendizaje? ¿Le gustaría adoptar o aplicar esa teoría en su día a día a medida que avanza en su trayectoria de crecimiento profesional?
- ¿Hubo algunos conceptos o marcos que le parecieron demasiado difíciles de comprender? ¿Cómo planearía repasarlos para entenderlos mejor?
- ¿Pudo identificar conceptos que puede aplicar en su día a día para ser más competente desde el punto de vista profesional? ¿Cómo piensa abordar esta carencia?
- ¿Cómo puede integrar sus respuestas a las preguntas anteriores en su plan de acción?

INSTRUCCIONES
Con las respuestas y reflexiones de las preguntas anteriores, utilice este plan de acción personal para registrar las siguientes cuestiones:

- o **Aprendizajes clave:** ¿Cuáles son las tres principales lecciones que ha aprendido de este curso?
- o **Plan de acción:** ¿Cómo se traduce eso en una acción que planea aplicar para su desarrollo personal y profesional?
- o **Reflexión:** ¿Cómo se medirán las mejoras que incluyó en su plan de acción?

Antes de profundizar en el plan de acción, compruebe lo siguiente:

- Asegúrese de que las metas que se proponga sean SMART: **Specific, Measurable, Attainable, Relevant, and Timebound** (Específicas, Cuantificables, Alcanzables, Relevantes y Limitadas en el tiempo).
- Cree metas con plazos variados (cortos/medios/largos) para que haya una distribución uniforme en su plan de acción.
- Identifique las metas que más lo beneficiarán en lo que ha planificado para su futuro. Este es su plan de acción personal, trátelo como su estrategia de juego.

© 2022 Harvard Business School Publishing. Todos los derechos reservados. Harvard Business Skills Publishing es una entidad afiliada a la Harvard Business School.

Becas Santander Skills
El camino a seguir: plan de acción

Becas Santander Skills				
Aprendizajes clave/relevantes				
1.				
2.				
3.				
Plan de acción para la implementación de lo aprendido				
Meta (Ponga un título o una frase a su objetivo)	Acciones que adoptar (Destaque los pasos que seguirá)	Cronograma de acciones (A corto plazo: 1 mes A medio plazo: de 3 a 6 meses A largo plazo: 1 año)	Fuentes y puntos de referencia (Quién o qué recursos pueden apoyarlo en la consecución de esta meta)	Criterios de éxito (¿Qué se necesita para lograr su meta? ¿Cómo se demostrará o se hará visible?)
Meta n.º 1:	Acción 1:			
Meta n.º 2:	Acción 2:			
Meta n.º 3:	Acción 3:			

© 2022 Harvard Business School Publishing. Todos los derechos reservados. Harvard Business Skills Publishing es una entidad afiliada a la Harvard Business School.

Fonte: Harvard ManageMentor

Mentalidade de crescimento



Fonte :Harvard ManageMentor

Escreva três coisas que vêm à mente quando sugiro:

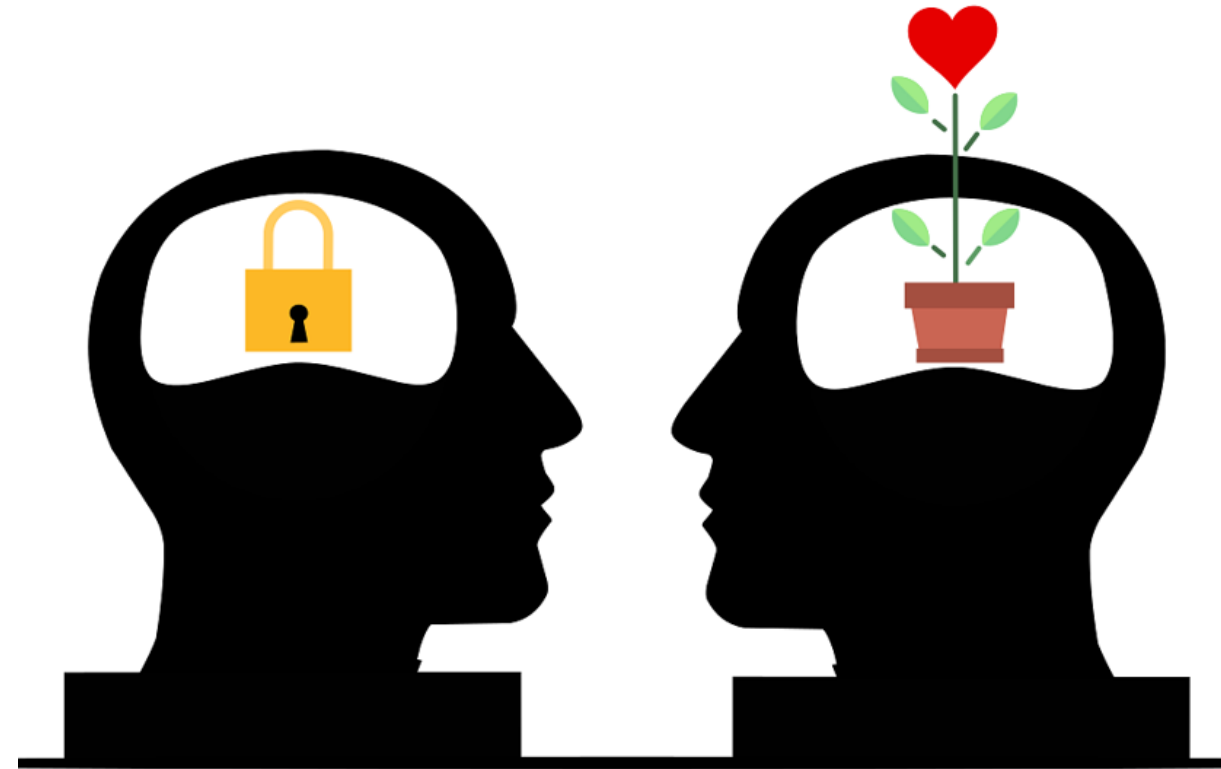
NÃO POSSO...

Agora, escreva três coisas que vêm à mente quando sugiro:

NÃO CONSEGUI AINDA...

A atitude: mantenha uma mentalidade aberta/de crescimento

Num artigo da HBR de 2014, Carol Dweck e os seus colegas falam que descobriram que as empresas com uma mentalidade aberta tendem a ter funcionários mais felizes e mais empenhados, que se sentem mais valorizados pelas suas organizações. Tinham menos medo do fracasso, por isso estavam mais dispostos a empreender o tipo de projetos ousados e inovadores que as empresas precisam para impulsionar o crescimento futuro.



Fonte: Pixabay

O que é uma mentalidade aberta?



Mentalidade fixa

Habilidades

- Algo inatas
- Fixas

Desafios

- Evita, pois podem revelar falta de habilidade
- Tende a desistir facilmente

Esforço

- Infrutífero
- Indica falta de talento

Feedback

- Leva para o lado pessoal
- Gera frustração e uma postura defensiva

Contratempos

- Culpa outras pessoas/eventos externos
- Desanima



Mentalidade aberta

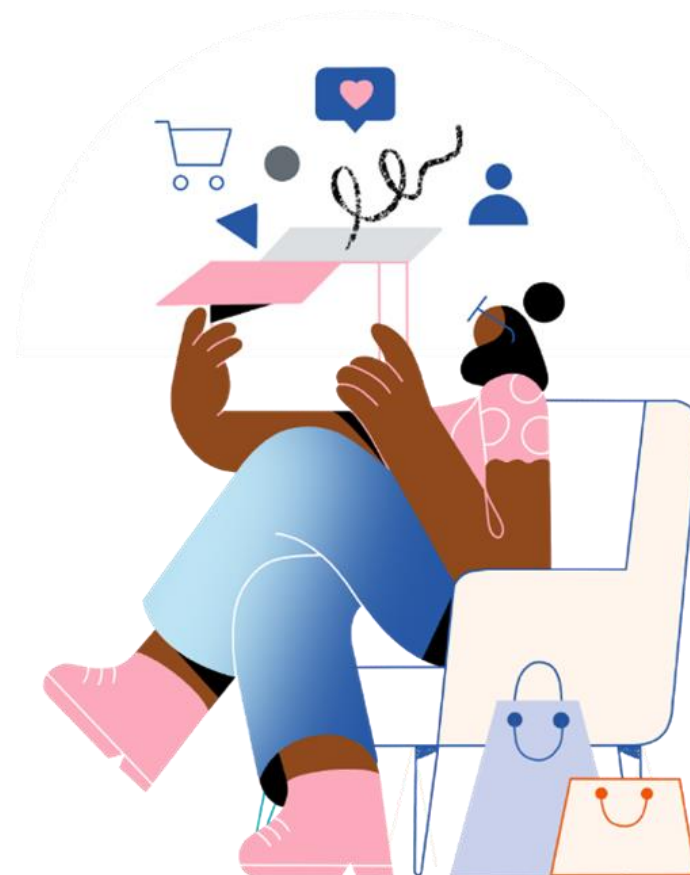
- Vêm com o trabalho árduo
- Podem sempre melhorar
- Aceita, pois são uma oportunidade de crescer
- Mais persistente
- Essencial
- Um caminho para a maestria
- Visto como construtivo
- Algo com o qual aprender
- Busca o aprendizado
- Tenta novamente com mais preparo



Na Microsoft, aspiramos ter uma cultura de aprendizagem dinâmica com uma mentalidade de crescimento que nos permita aprender com nós mesmos e com nossos clientes.

Satya Nadella – CEO, Microsoft

Um modelo de aprendizado



Fonte: Harvard ManageMentor

Vamos aproveitar a abordagem de aprendizagem que apresentamos na sessão de lançamento



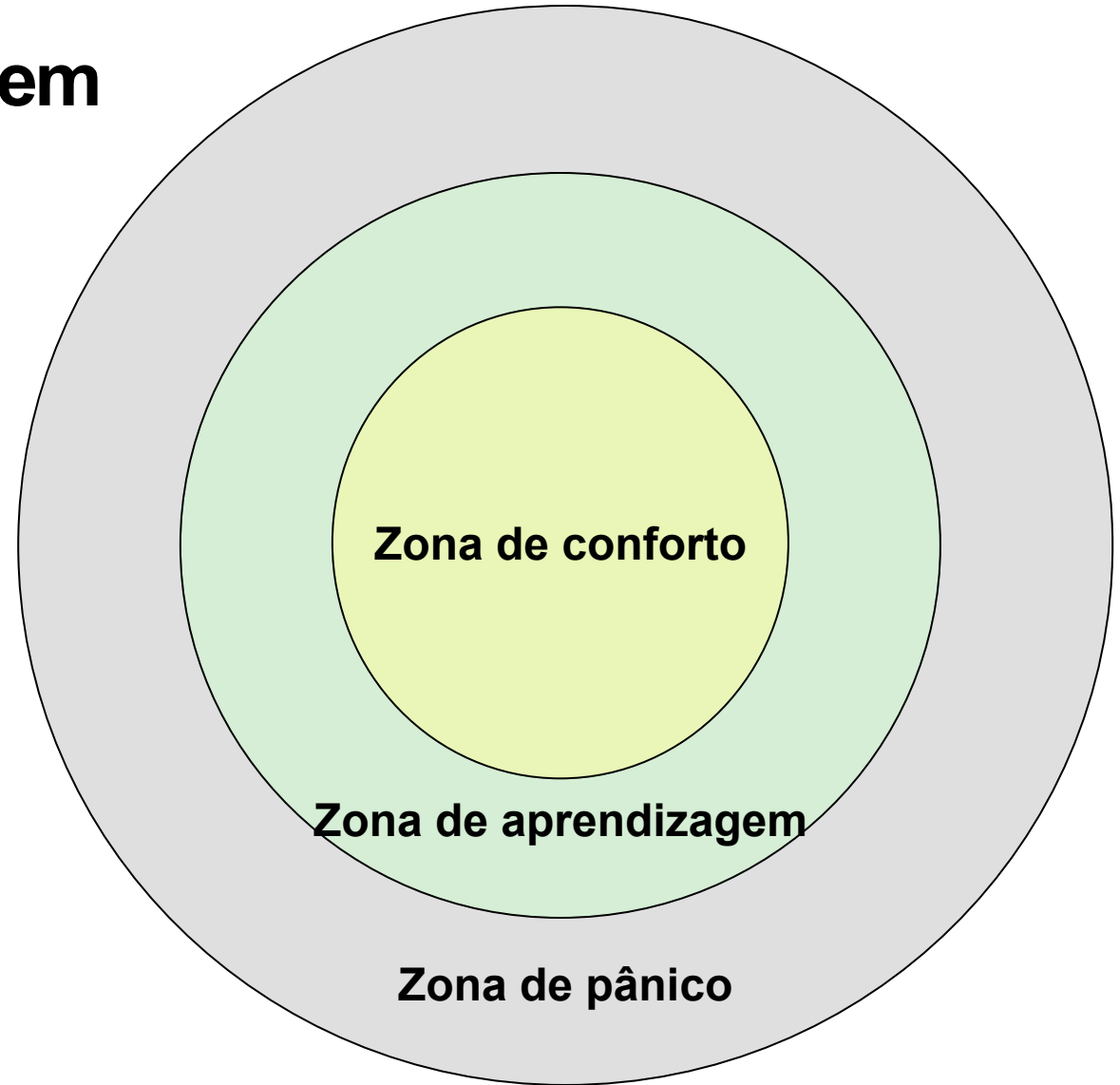
Aprendizagem

É o processo pelo qual nós conscientemente confirmamos ou modificamos o nosso comportamento.

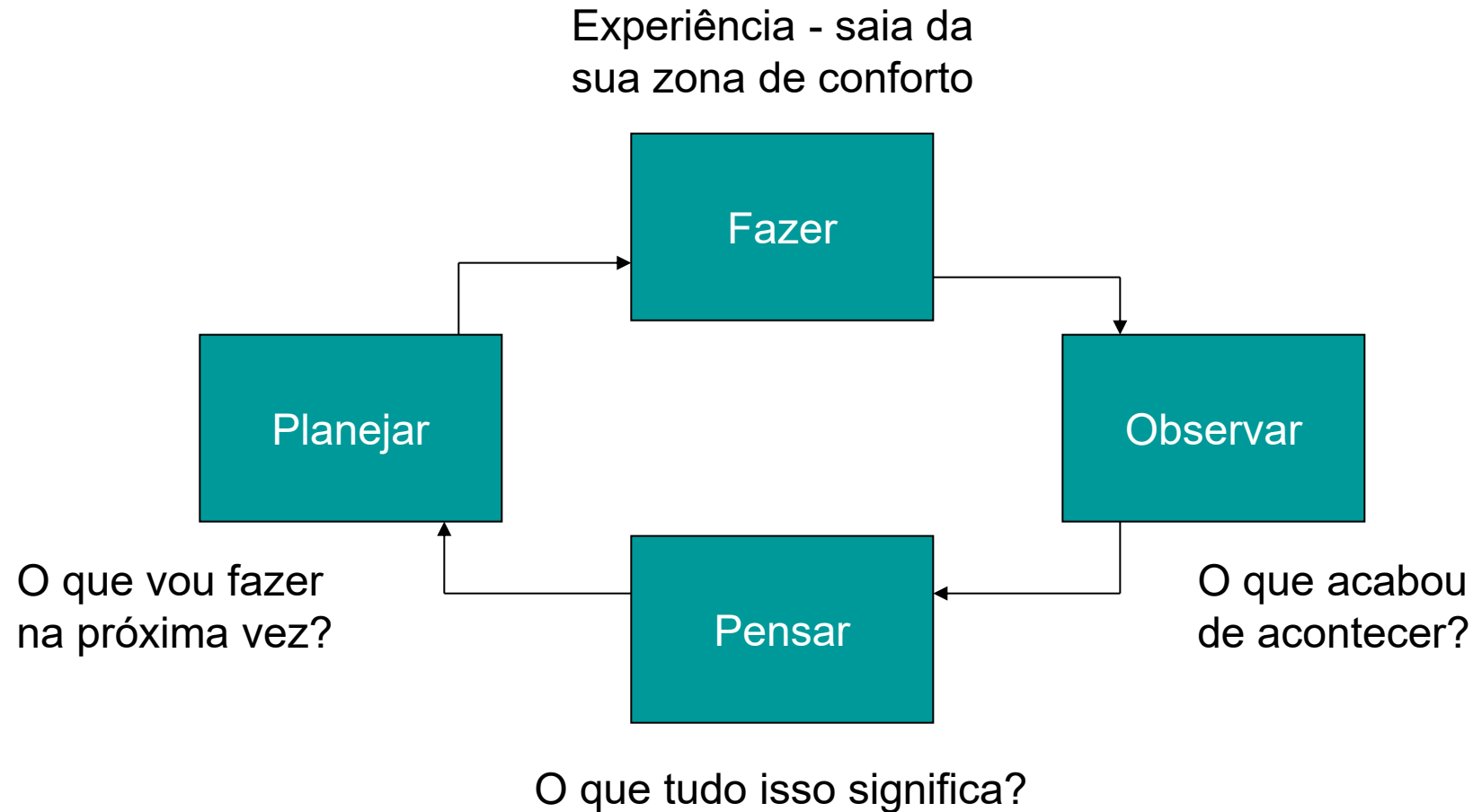


Fonte :Harvard ManageMentor

Os três círculos da aprendizagem



As quatro tarefas do processo de aprendizagem



O círculo virtuoso



Fonte: Pixabay

Aprendendo em equipe



Fonte: Harvard ManageMentor

Segurança psicológica

É a crença de que ninguém será punido ou humilhado por expressar ideias, levantar questões e preocupações, ou cometer erros.

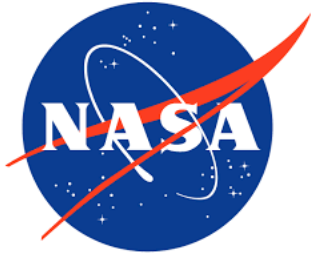
Fonte: Harvard Business School



Harvard Business Impact



Por que as pessoas não se manifestaram?



Oito dias depois de assistir ao vídeo de lançamento que sugeria a possibilidade de um grande impacto de um pedaço de espuma no ônibus espacial Columbia, o engenheiro Rodney Rocha permanece em silêncio em uma reunião de gerenciamento de “missão crítica” com outras 35 pessoas.

Mais tarde, ele foi questionado por que não havia dito algo sobre o que pensava ter visto:

“Eu simplesmente não consegui. Ela [gerente sênior] estava aqui [aponta para cima] e eu estava aqui [aponta para baixo].”



Volkswagen



General Motors



A segurança psicológica afeta negativamente o desempenho?

Enquete: Em qual quadrante você colocaria sua equipe de trabalho ou organização atual?



Fonte: Amy Edmonson, "The Competitive Imperative of Learning," HBR, July–Aug 2008.

Como podemos criar um ambiente de segurança psicológica?



Fonte :Harvard ManageMentor

Quais dessas ações eu acho que poderia aplicar agora?



S =



limites

A =



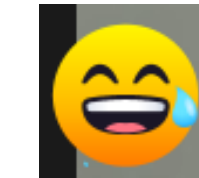
acessibilidade

F =



falibilidade

E =

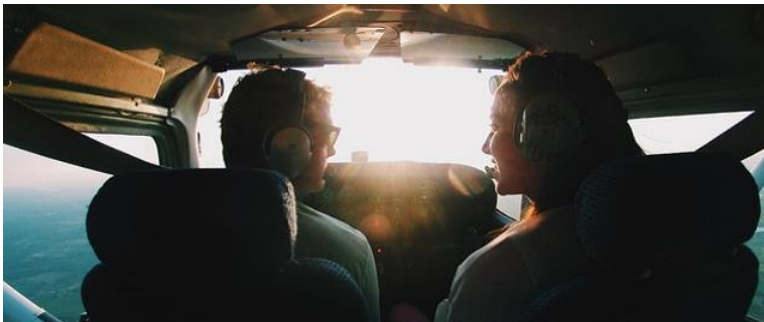


engajamento

Fonte :Harvard ManageMentor

Um exemplo de SAFE Crew Resource Management

Situational awareness,
Decision making
Threat and error
management (TEM)
Team cooperation
Communication



Fonte :Pixabay

Set Limits

O silêncio não é permitido: o que se observa ou se conhece deve ser falado. O custo do silêncio deve ser muito maior do que o de falar..

Be **A**ccessible

Era comum o Capitão ter uma atitude de macho pilot. Isto originou vários acidentes, pelo que é agora motivo de desclassificação de um Capitão ou não promoção na carreira aeronáutica.

Show **F**allibility

Reconhecer e comunicar os erros cometidos para que toda a indústria possa aprender deles é um aspecto fundamental para tornar as viagens aéreas tão seguras.

Engage

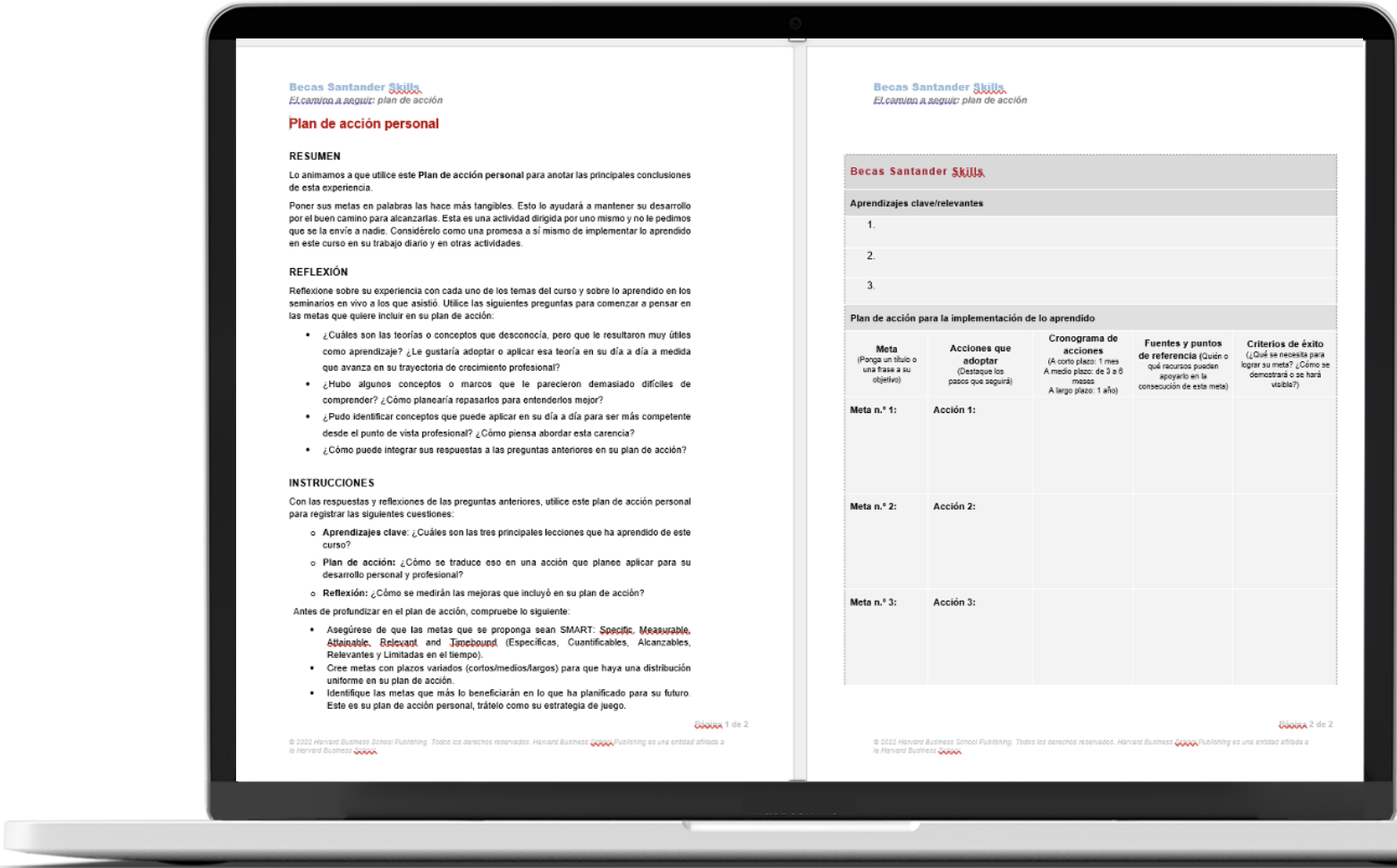
Todos contribuímos para tornar as operações de voo tão seguras quanto possível; A aprendizagem é coletiva. A melhor coisa que podemos fazer é pedir ajuda quando ignoramos ou não entendemos alguma coisa.

Plano de ação pessoal



Fonte: Harvard ManageMentor

Seu plano de ação pessoal



O propósito de seu plano de ação pessoal

- **Aprendizados fundamentais:** identifique as conclusões fundamentais dos tópicos e webinars ao vivo
- **Plano de ação:** transforme esses aprendizados fundamentais em ações a serem aplicadas para o seu desenvolvimento profissional e pessoal
- **Mensuração:** determine como as melhorias do seu plano de ação serão mensuradas



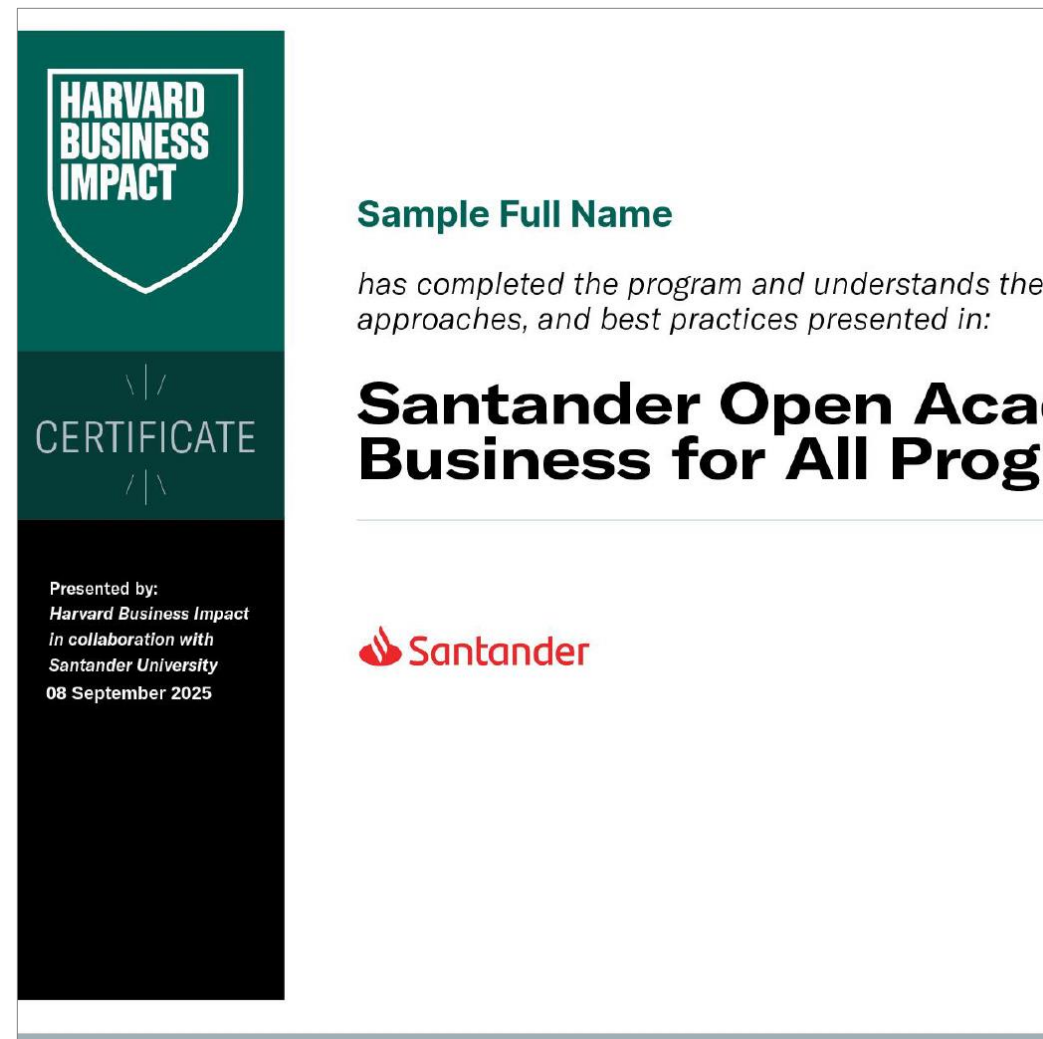
O programa não termina aqui

 Lançamento 28 Agosto, 2025	Semanas 1 - 5	Semana 6	Semanas 7 – 9	Semana 10
	Estudo autodirigido	Webinar ao vivo	Estudo autodirigido	Webinar ao vivo e encerramento
	Concluir os 6 módulos do HMM	Webinar ao vivo com moderação para sintetizar os aprendizados dos módulos do HMM	- Concluir os módulos pendentes - Autorreflexão	- Conclusões - Comemoração da conclusão do programa
	Ago 28 – Set 29	Outubro 2	Outubro 3 – 29	Outubro 30



Concluindo o programa com sucesso, você receberá um certificado digital de conclusão

- Conclua os seis módulos do curso do HMM
- Obtenha uma pontuação mínima de 70% na avaliação de cada módulo
- Participe ou assista às três sessões online ao vivo
- Conclua os requisitos antes de 12 de novembro 2025



Marque sua presença se você está participando desta sessão Zoom usando um endereço de e-mail diferente daquele que você usou ao se registrar no programa.



P&R

Em nome do Programa Santander Open Academy – Business for All e da Harvard Business Impact ...



Fonte: Banco Santander

... Parabéns!





Obrigado

Por favor, preencha a pesquisa de satisfação

harvardbusiness.org

