



FATORES DE INFLUÊNCIA PARA O ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Palestra 27/03/17

ACI- NH/ Núcleo CRERH

Por Josiane Nunes

Conceito de Engajamento

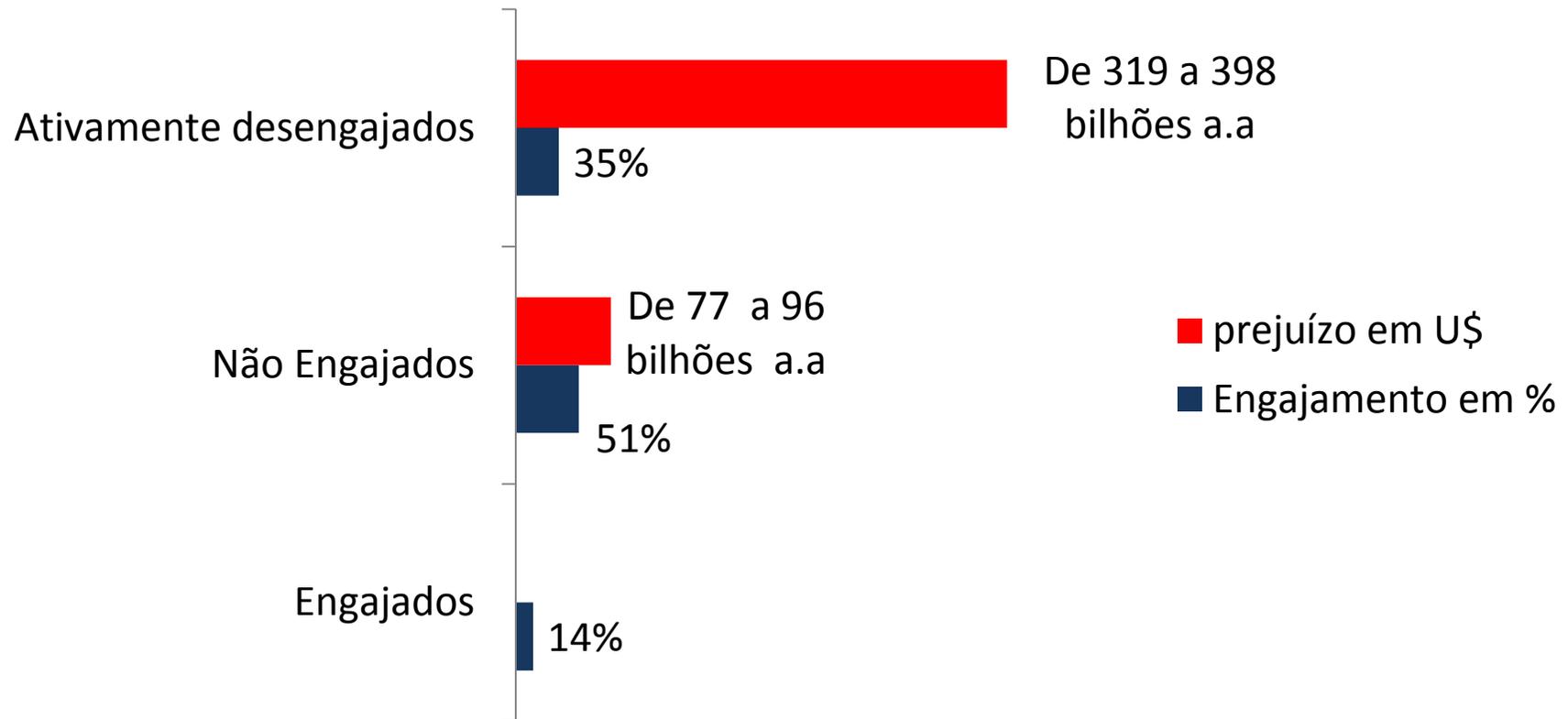
- ✓ Engajamento no trabalho é definido pela ligação emocional do indivíduo com o significado de sua produção, estando associado a emoções saudáveis.
- ✓ Resulta em proatividade e qualidade com equilíbrio nos aspectos da vida.
- ✓ Gera comportamento de vigor, dedicação e absorção, além de superação diante de desafios.

(Schaufeli; Dijkstra; Vasques, 2013)



Justificativa

✓ Pesquisa com gerentes nos EUA em 2014*



Fonte: Dados de pesquisa Gallup (2014).

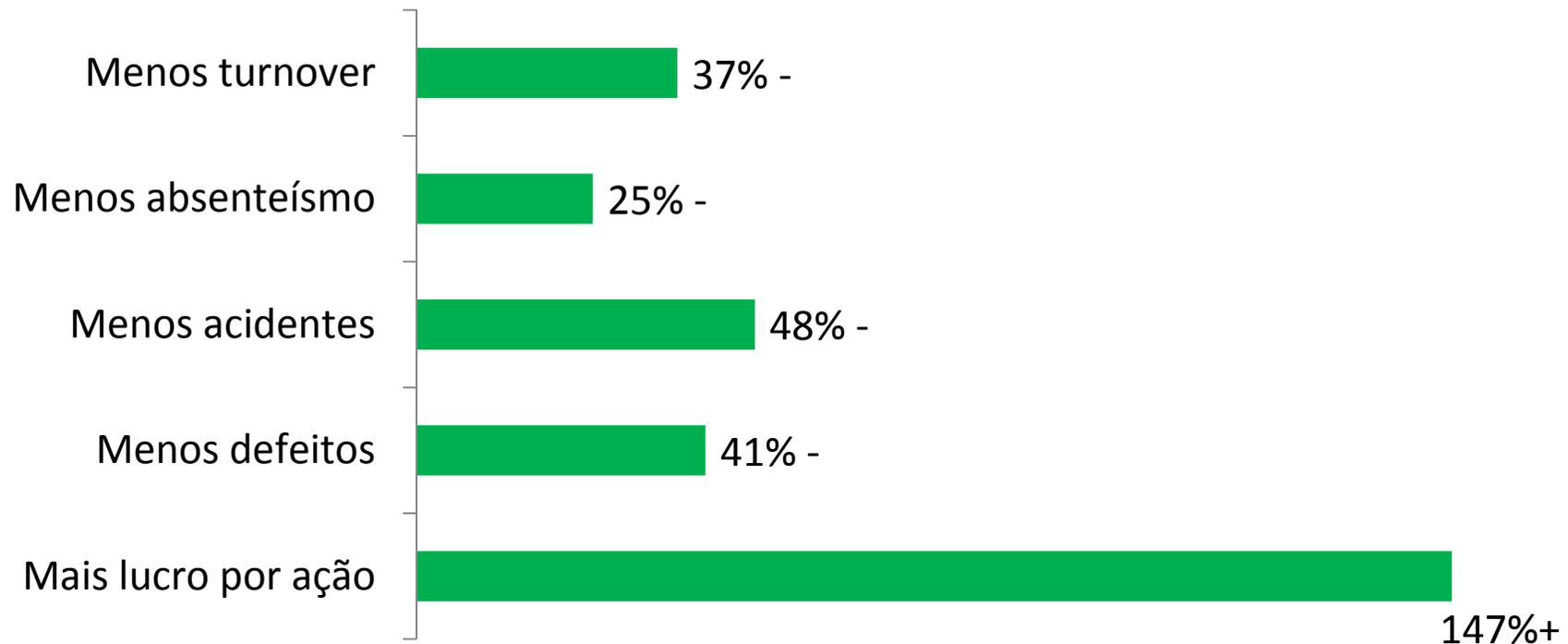
Disponível em:

http://www.gallup.com/businessjournal/182228/managers-engagedjobs.aspx?utm_source=EMPLOYEE_ENGAGEMENT&utm_medium=topic&utm_campaign=tiles

Justificativa

✓ Pesquisa em 142 países: empresas com maior número de engajados:

Resultados % em relação outras empresas:



Fonte: Dados de pesquisa Gallup (2014).

Disponível em:

http://www.gallup.com/businessjournal/182228/managers-engagedjobs.aspx?utm_source=EMPLOYEE_ENGAGEMENT&utm_medium=topic&utm_campaign=tiles

Significado do trabalho

- ✓ Onde minha empresa quer chegar?
- ✓ Onde eu quero chegar?
- ✓ Qual o valor do que eu faço?
- ✓ O que está acontecendo em minha empresa?
- ✓ Em que minha tarefa colabora nesta organização?
- ✓ Como será percebida a qualidade do meu trabalho?



Criar Resiliência

Crença no potencial



Coragem



Reverter

Atitude positiva em

Solucionar

conflitos

Engajado

Absorto

Atento

Dedicado



Fonte: Shaufeli; Dijkstra; Vasques, 2013

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Entrevistas

Comportamento dos Engajados:

- ✓ Doação para o trabalho;
- ✓ Positividade;
- ✓ Energia;
- ✓ Obstinação;
- ✓ Voltados para o resultado ;
- ✓ Sem limitação de cargo;
- ✓ **Gosta de que seu comprometimento seja percebido pelo grupo;**
- ✓ Agir colaborativo.



APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Entrevistas

Fatores intrínsecos:

- ✓ Resiliência;
- ✓ Gostar do trabalho;
- ✓ Amizade no trabalho;
- ✓ Necessidade de pertencer;
- ✓ Liberdade financeira;
- ✓ Crença na autorrealização;
- ✓ Necessidade de autoeficácia;
- ✓ Gratidão;
- ✓ Ambição.



APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Entrevistas

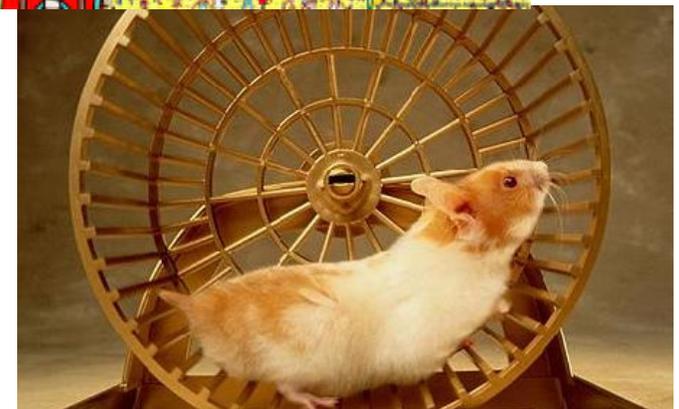
Fatores Extrínsecos:

- ✓ Atenção aos fatores higiênicos;
- ✓ Conforto e segurança;
- ✓ Transparência, liberdade e respeito
- ✓ Reputação da empresa;
- ✓ Identificação com a empresa;
- ✓ Exemplo da liderança;
- ✓ Feedbacks;
- ✓ Controle sobre metas;
- ✓ Aprendizado no trabalho;
- ✓ Desafios.



DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

- ✓ O controle do líder engaja.
- ✓ É possível ser engajado sem gostar do líder direto, mas sempre há um líder substituto para amar.
- ✓ Se há não engajados resilientes, há potencial para engajar.
- ✓ Um engajado sem treinamento é apenas um bem intencionado, disposto.



DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

- ✓ Reclamação do líder: A empresa não investe em T&D para engajar;
- ✓ “Sempre foi assim”: atrapalha o engajamento
- ✓ Filosofia empresarial em desuso: não há alinhamento
- ✓ O gestor não aplica técnicas de forma sistemática: feedbacks, treinamentos, reconhecimento.
- ✓ Desconhecimento sobre engajamento



Empresa engajadora



Liderança engajadora



Propor desafios

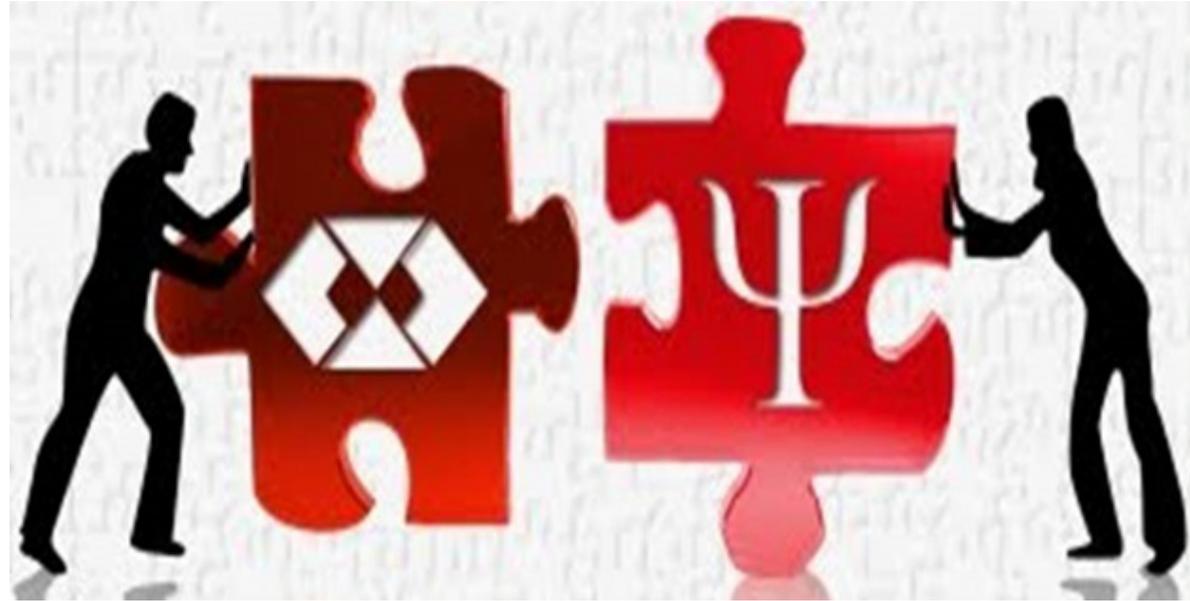
Feedback para todos

Incentivar e reconhecer

Desenvolver pessoas e equipe

Promover ações de controle

Manter a filosofia da empresa presente



Obrigada!

PROH



Desenvolvimento

Josiane Nunes Pinto

51 981168153

contato@josianenunes.com.br

Facebook: Josiane Nunes

www.prohdesenvolvimento.com.br

Workshops- Treinamentos- Coaching