

# **GESTÃO HUMANIZADA E SUA IMPORTÂNCIA PARA O ENGAJAMENTO DO SERVIDOR**





# Nossa trilha...



- ✓ O que é uma gestão humanizada.
- ✓ Comportamentos que demonstram engajamento – indicadores que importam.
- ✓ Como a gestão humanizada pode resgatar o propósito de vida do servidor.
- ✓ Construindo o “senso de pertencimento”.
- ✓ Transformação cultural e os desafios da gestão humanizada.



**PARABÉNS!**





**POR QUE PRECISAMOS DE  
ENGAJAMIENTO?**



# RESULTADO

COMPORTAMIENTO



**PENSE EM UMA  
LIDERANÇA QUE  
IMPACTOU SUA VIDA E  
NAS 3 CARACTERÍSTICAS  
MAIS MARCANTES  
DESSE(A) LÍDER.**





**Por que não esquecemos  
nossos líderes?**

**LIDERAR É...**

**Vida na vida!  
Preparar sucessores!**





# ENGAJAMENTO



**CONEXÃO ESTABELECIDA  
ENTRE O PROFISSIONAL E A  
ORGANIZAÇÃO.**

**ESTÁ RELACIONADO  
DIRETAMENTE COM A  
MOTIVAÇÃO E ASPECTOS  
EMOCIONAIS.**



# **GESTÃO HUMANIZADA**



**ENGAJAMENTO**

**NECESSIDADES DE CRESCIMENTO**

**NECESSIDADES NAS RELAÇÕES**

**NECESSIDADES INDIVIDUAIS**

**NECESSIDADES BÁSICAS**





**MINHA EQUIPE É DESENGAJADA!**



Segundo a *Gallup Organization*, em pesquisa realizada com mais de 25 milhões de funcionários em 142 países, **70% do engajamento e produtividade dos colaboradores depende do engajamento do(a) LÍDER/GESTOR(a).**

Fonte: [https://vocesa.abril.com.br/carreira/como-os-lideres-sao-responsaveis-pelo-engajamento/estudo de engajamento de funcionários da Gallup em 142 países](https://vocesa.abril.com.br/carreira/como-os-lideres-sao-responsaveis-pelo-engajamento/estudo-de-engajamento-de-funcionarios-da-gallup-em-142-paises)



**QUEM ESTÁ DESENGAJADO(A)?**

**A EQUIPE OU O(A)  
LÍDER/GESTOR(A)?**



# NÍVEIS DE ENGAJAMENTO



## PESSOAS ENGAJADAS



- ✓ Conexão profunda com a organização;
- ✓ Têm o senso de pertencimento e de urgência;
- ✓ São as pessoas que geram inovação, mudança e aceitam os desafios;
- ✓ Quando os resultados não são alcançados, as pessoas engajadas lutam para "virar o jogo".



## PESSOAS DENSENGAJADAS

- ✓ Elas não são contra a organização, mas não tem conexão;
- ✓ Executam apenas que foi estabelecido. Não inovam e não se envolvem com as urgências dos gestores;
- ✓ Não sofrem pela organização, e em momentos de dificuldade, trocam de trabalho (remoção).





## PESSOAS ATIVAMENTE DENSENGAJADAS

- ✓ Ele está insatisfeito com a vida que tem, com o trabalho que desempenha;
- ✓ "Boicota" tudo, só fala mal da Organização. Ocupa o tempo de trabalho para externalizar a insatisfação;
- ✓ Está sempre dando desculpas, não cumpre prazos, metas e não se importa com os resultados negativos.





“Para extrair o melhor das suas conexões pessoais e produzir grandes resultados, é preciso aprender a **decifrar as pessoas que o cercam.**

O que se exige é que saibamos **falar a mesma língua do nosso interlocutor**, isto é, conhecê-lo num sentido que nos permita **perceber suas necessidades, desejos e interesses**. Tanto quanto **expressar os nossos próprios interesses e necessidades.**”

VIEIRA, PAULO. SILVA, DEIBSON. DECIFRE E INFLUENCIE PESSOAS.



# **TRANSFORMAÇÃO CULTURAL**

## **DESAFIOS DA GESTÃO HUMANIZADA**



**A GESTÃO HUMANIZADA ENXERGA AS NECESSIDADES  
POR TRÁS DO COMPORTAMENTO**

# GESTÃO HUMANIZADA



## RECONHECIMENTO

- TRABALHO
- RESULTADO
- ESFORÇO
- COMEMORA PEQUENOS PROGRESSOS

AUMENTO DO  
ENGAJAMENTO E DA  
PRODUTIVIDADE



## SEGURANÇA PSICOLÓGICA

- CRIA UM AMBIENTE LIVRE DO MEDO DA PUNIÇÃO
- COMPREENDE AS VULNERABILIDADES
- ENXERGA O ERRO COMO UMA TENTATIVA DE ACERTO E CORRIGE SEM DIMINUIR O OUTRO
- ASSEGURAR UM AMBIENTE AGRADÁVEL
- CONSIDERA A OPINIÃO DE TODOS

## FEEDBACK

- JANELA DE OPORTUNIDADE
- MELHORA O CLIMA ORGANIZACIONAL (NÃO FALA DA PESSOA, MAS COM A PESSOA)
- 360°
- MANTÉM PROXIMIDADE MESMO EM *HOME OFFICE*
- ESPAÇO SEGURO PARA ESCUTA, FALA, CORREÇÃO DE ROTAS

# GESTÃO HUMANIZADA



## CONFLITOS

- AUSÊNCIA DE CONFRONTO GERA HARMONIA ARTIFICIAL, FALTA DE COMPROMENTO

## O QUE SE ESPERA

- O “ONDE ESTAMOS”, “O QUE SOMOS” E “PARA ONDE VAMOS”
- IDENTIFICAR AS COMPETÊNCIAS TÉCNICAS E COMPORTAMENTAIS
- ESTÍMULO AO DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS

## RESPONSABILIZAÇÃO

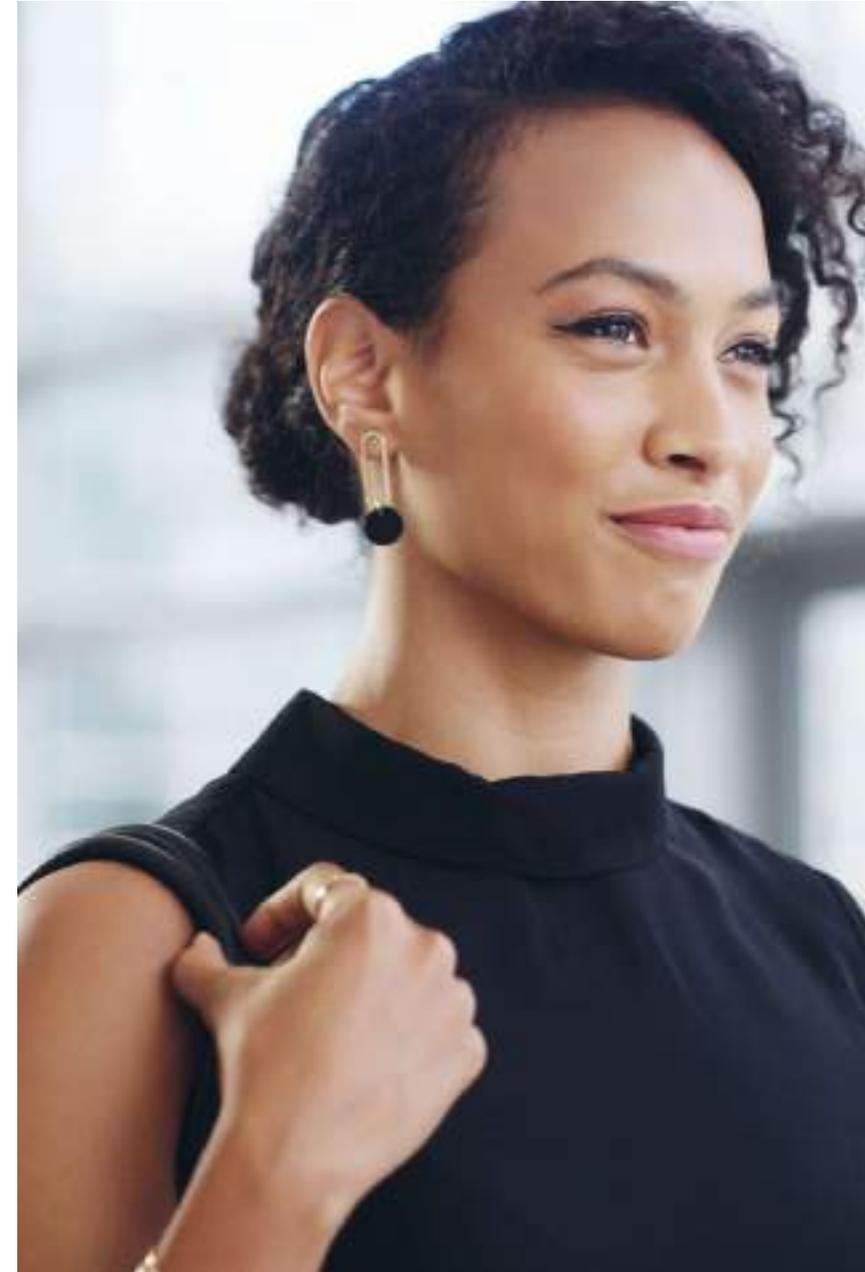
- SE TODOS REALIZARAM O TRABALHO DA FORMA ADEQUADA, POR QUE O RESULTADO NÃO APARECEU?
- RESPONSABILIZAÇÃO É DIFERENTE DE PUNIÇÃO



# RESGATAR O PROPÓSITO

Alinhamento do trabalho aos valores.

Quando percebemos que a nossa atividade beneficia não só a nós mesmos, mas também aos outros, surge uma sensação de pertencimento e nos tornamos conscientes daquilo que gera MOTIVAÇÃO, ENGAJAMENTO e SATISFAÇÃO dentro de nós.



A maior descoberta da minha geração é que um ser humano pode alterar a sua vida pela alteração das **atitudes da sua mente.**

*William James*





# RESULTADO



# Referências



- ARMSTRONG, Thomas. Inteligências Múltiplas na sala de aula. Porto Alegre: Artmed, 2001.
- DAVID, Susan. AGILIDADE EMOCIONAL. São Paulo: Pensamento - Cultrix Ltda, 2018.
- FISHER, Roger; URY, William e PATTON, Bruce. Como chegar ao sim – a negociação de acordos sem concessões. 2ª ed. Rio de Janeiro: Imago, 2005.
- FREITAS, Eduarda. Forças de Caráter - Chaves para a Psicologia Positiva. São Paulo, 2019.
- GARDNER, Howard. Inteligências Múltiplas: A Teoria na Prática (1995).
- GOLEMAN, Daniel. Inteligência Emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. 2ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.
- GOLEMAN, Daniel. Liderança - A Inteligência Emocional na Formação de Líderes de Sucesso. 1ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2015.
- GOLEMAN, Daniel. Inteligência Social. A ciência revolucionária das relações humanas. 1ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019.
- KANDEL, E. Princípios de neurociências. Porto Alegre. Editora: AMGH, 2014.
- Kandel ER. Fundamentos de neurociência e do comportamento. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2000.
- KEGAN, Robert. Imunidade à Mudança. Rio de Janeiro: Alta Books, 2017.
- KOTTER, John P. O Coração da Mudança. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.
- MARTINS & MENDONÇA. Análise e Diagnóstico Organizacional. São Paulo: Vetor, 2019.
- NIEMIEC, Ryan M. Intervenções com Forças de Caráter. São Paulo: Ed. Hogrefe, 2020.
- ROSENBERG, Marshall. Comunicação Não-Violenta. 3ª ed. São Paulo: Editora Ágora, 2010.





**Obrigada!**



*luciana\_formaggio*

