

"Como manter Equipes engajadas"



Quem sou eu?



Ariana Gilberto

Pós-Graduada em Gestão de Pessoas pelo SENAC.
Graduada em Pedagogia pela Universidade Estadual de Campinas.
Possuo **18 anos** de experiência em Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas, Gestão de Pessoas e R&S com atuação em empresas de serviços e varejo na área de Telecomunicações, Educação e Entretenimento.
Docente em conceituada instituição de ensino.

AGENDA



09:00 - 10:15

Falando de Engajamento
Composição do
Engajamento

10:15 - 10:30

Break

10:30 – 11:30

Atitudes e Práticas de
Engajamento

Engajamento



O ***engajamento*** para a gestão de pessoas é o laço do profissional com o trabalho que realiza e com a organização.

Essa ligação não é a estabelecida pelo contrato.

Trata-se de um vínculo psicológico, afetivo e emocional com o emprego.

Papel da Empresa

Um ***ambiente engajador*** colabora no desenvolvimento de uma postura mais *cooperativa, empenhada, otimista, disposta e de autodesenvolvimento.*

O que é um ambiente engajador?



Papel do Funcionário

Não só os fatores da empresa são importantes no engajamento, mas também elementos pessoais:

Proatividade, comprometimento, otimismo, autoestima são alguns traços fundamentais para que essa ligação ocorra.

E esse elementos Pessoais são...

COMPETÊNCIAS

*E as **Competências**, muitas vezes, são desenvolvidas pelas empresas...*

*Logo **Engajamento** é fruto da junção*

Dos elementos pessoais e com a Cultura da Empresa.



Então ...

Estamos falando de Cultura Engajadora

Aplicar o **engajamento** na prática não é fazer uma ou duas ações pontuais que busquem fortalecer o vínculo do profissional com a empresa.

É preciso um trabalho diário e constante de tornar a empresa um local que seja benéfico!

O engajamento pode ser aplicado nas tarefas,
na relação entre os colaboradores, em reuniões,
com os clientes.

Precisa ser uma postura constante e passar a ser parte da cultura da organização, desde que os gestores e a equipe se empenhem para isso.

Engajamento X Motivação

“Precisamos motivar mais os funcionários”

- ✓ O primeiro passo é entender que **motivação** é algo **individual, que vem de dentro**;
- ✓ O **engajamento**, ao contrário da motivação, envolve **coletividade**.

3 Passos para uma Cultura Engajadora



**Coerência
Estratégica**



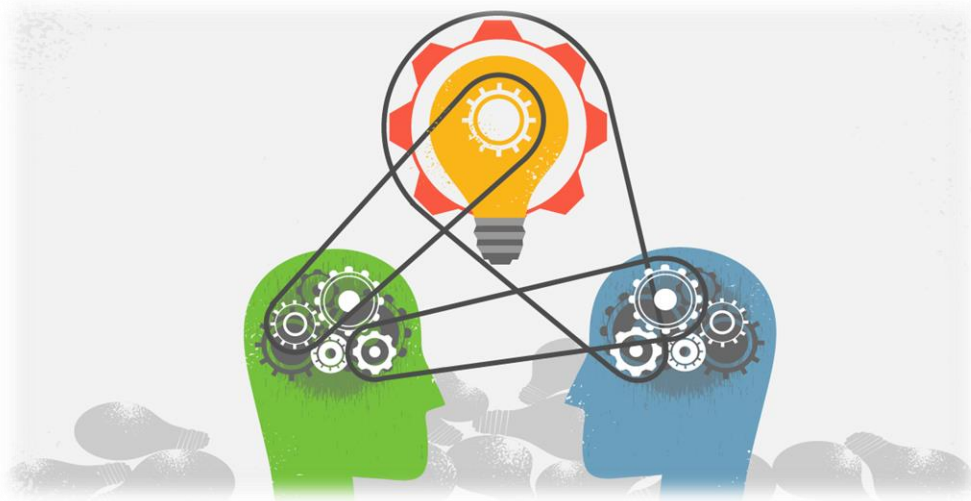
**Incorporação de
Valores**



Capacitação



Que estratégias podem ajudar no engajamento dos profissionais?



O que eu posso fazer
hoje para implantar ações
que contribuam para o
engajamento?

Nahora do Intervalo

Ações Práticas



Dicas Práticas

Ter um ambiente estimulante

O ambiente estimulante envolve muitos fatores, como líderes que sabem incentivar e dar apoio, assim como as boas relações com os colegas de trabalho.

Abrir espaço para crescer

O trabalhador traz ideias e tenta inovar, mas a gestão não dá a devida atenção, o que desanima o profissional. É preciso escutá-lo, incentivar sua criatividade e tentar viabilizar os projetos que realmente podem contribuir com o empreendimento.

Dicas Práticas

Valorizar os esforços

a valorização é um forte elemento para engajar o time. Por isso é importante ter uma boa política de reconhecimento.

Assim, é preciso ficar atento para recompensar os mais esforçados. Os que dão o seu melhor são os que merecem as premiações, os destaques e elogios.



Dicas Práticas

Fornecer Feedback

Dar um retorno é importante para o padrão de qualidade da empresa e para que o profissional se aprimore cada vez mais

Estimular o fortalecimento dos valores pessoais

O engajamento envolve fatores da organização e aspectos pessoais do profissional. Responsabilidade, boa autoestima, otimismo, resiliência, participação são valores do colaborador que se engaja.

Resultados

Maior produtividade

Um profissional com um forte laço afetivo com a empresa tende a ser bem mais produtivo. O trabalho é importante para ele, uma atividade que lhe dá contentamento e que é coerente com seus ideais.

Redução do desgaste com o trabalho

Cada vez mais as pessoas têm observado que quando o profissional se engaja no trabalho, ele fica menos exausto, tanto fisicamente como mentalmente. Isso porque o engajamento traz um sentimento de propriedade e pertencimento à empresa

Resultados

Melhoria no clima organizacional

O profissional se sente melhor, trabalha bem, acaba sendo um embaixador interno e externo da marca e contagia positivamente os colegas. A qualidade de vida do time aumenta e todos produzem melhor, o que gera bons resultados e a satisfação dos clientes.



*Para sabermos como foi o
dia de hoje, por favor
responda a Avaliação de
Reação!*

OBRIGADA!

Ariana Gilberto

Consultora em Recursos Humanos

ariagila@gmail.com

Contato

falecom@sindivarejistacampinas.org.br

19 3775 5560