LIDERANÇA EM PROJETOS DE TECNOLOGIA

Profª Adriana Cristina Ferreira Caldana

* CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
  + Natureza do trabalho hoje;
  + O papel do líder na motivação e na alta performance;
  + Engajamento;
  + Valores, clima e cultura organizacional;
  + Pipeline de Liderança;
  + Estilos de Liderança;
  + Perguntas essenciais para líderes.

DESAFIO “Quando chegamos a determinado ponto da nossa vida profissional a nossa missão é muito menos conectada com o que sabemos/queremos fazer no trabalho e mais conectada com a nossa capacidade de conseguir fazer com que o outro saiba e queira fazer o trabalho.”

(Adriana Cristina Ferreira Caldana)

* A natureza mutável do trabalho e das organizações
  + Globalização;
  + Intensificação da Competição;
  + Nova tecnologia da informação e comunicações;
  + Conectividade e Colaboração;
  + Sustentabilidade/Resiliência às Crises.
* MOTIVAÇÃO E ENGAJAMENTO
  + O que te motiva?
    - MOTIVAÇÃO
      * - Conjunto de processos que dão ao comportamento uma intensidade, uma direção determinada e uma forma de desenvolvimento próprias da atividade individual
    - MOTIVADO
      * Diz-se do indivíduo que se comporta com determinação ou intensidade em busca de algum objetivo.
* Motivação
  + Para Hitt et al “os fatores motivacionais são responsáveis pela disponibilidade das pessoas de aplicarem seu capital intelectual em benefício do sucesso da empresa.”
  + “Forças oriundas do interior de uma pessoa, que são responsáveis pelo direcionamento, pela intensidade e pela persistência intencionais dos esforços, orientados para alcançar objetivos específicos que não dependam de capacidades ou de demandas ambientais.”
* Fim bloco 1
* Aumentos na Produtividade (tempo-01:43)
  + Des=f(C,M,A)
  + CAPACIDADE
    - Recrutamento;
    - Seleção;
    - Treinamento;
    - Desenvolvimento. Ed
  + MOTIVAÇÃO
    - Enriquecimento de cargo;
    - Promoções;
    - Coaching;
    - Feedback;
    - Recompensas.
  + AMBIENTE
    - Empowerment;
    - Equipes;
    - Liderança;
    - Cultura.
* Motivação
  + Motivação Extrínseca
    - Está relacionada a recompensas materiais, tais como:
      * Salários;
      * Benefícios adicionais;
      * Seguro de vida;
      * Promoções;
      * Ambiente e condições de trabalho
  + Motivação Intrínseca
    - Está relacionada a recompensas psicológicas, tais como:
      * O reconhecimento da habilidade de alguém;
      * Sentido de desafio e realização;
      * Reconhecimento positivo ou apreciação;
      * Ser tratado de maneira considerável.
  + Teoria das necessidades de Maslow
    - Parte da ideia de que as pessoas buscam satisfazer necessidades específicas, formadas a partir de uma escala de importância que pode ser representada por uma pirâmide
      * AUTORREALIZAÇÃO
      * NECESSIDADE DE ESTIMA
      * NECESSIDADES SOCIAIS DE
      * PERTENCER
      * NECESSIDADE DE SEGURANÇA
      * NECESSIDADE FISIOLÓGICA

Tela de computador com texto preto sobre fundo branco

Descrição gerada automaticamente com confiança média

* + Teoria ERG
    - Essa teoria é uma releitura contemporânea da Teoria das Necessidades de Maslow, em que se postula a existência de três grupos de necessidades essenciais.
      * Existência
        + NECESSIDADE FISIOLÓGICA
        + NECESSIDADE DE SEGURANÇA
      * Relacionamento
        + NECESSIDADES SOCIAIS DE PERTENCER
        + NECESSIDADE DE ESTIMA
      * Crescimento
        + AUTORREALIZAÇÃO

Tela de computador com texto preto sobre fundo branco

Descrição gerada automaticamente

* + Teoria de Mc Clelland
    - O psicólogo americano Mc Clelland, em sua teoria, também classifica a questão da motivação individual e coletiva com base nas necessidades humanas
      * Realização
        + Pessoas que desejam fazer as coisas melhor e de maneira mais eficaz do que as outras pessoas já possam ter feito
      * Afiliação
        + Pessoas que tem o forte desejo de se sentir queridas e de permanecer em bons termos com a maioria das pessoas
      * Poder
        + Pessoas que tem vontade de influenciar outras pessoas e eventos
  + Teoria dos dois fatores
    - Desenvolvida pelo estudioso americano Frederick Herzberg, que considerava haver pelo menos dois conjuntos de elementos fundamentais à motivação nas empresas.
      * Fatores Higiênicos (ambientais)
        + Salários;
        + Benefícios sociais;
        + Políticas da empresa e regulamentos internos.
      * Fatores emocionais
        + Conteúdo do cargo;
        + Tarefas e deveres relacionados à função exercida.

Gráfico, Gráfico de funil

Descrição gerada automaticamente Gráfico, Gráfico de funil

Descrição gerada automaticamente

Fim do bloco 2

Linha do tempo

Descrição gerada automaticamente

Gráfico

Descrição gerada automaticamente

Gráfico, Gráfico de funil

Descrição gerada automaticamente

* + Princípios de Enriquecimento do Trabalho
    - • Aumentar a responsabilidade dos indivíduos para o seu trabalho através da remoção de alguns controles;
    - Dar às pessoas a responsabilidade por um processo completo ou unidade de trabalho;
    - Disponibilizar informações diretamente aos empregados, em vez de enviá-lo através de seus gestores;
    - Capacitar as pessoas a assumir novas tarefas mais difíceis, que nunca tenham utilizado antes;
    - Atribuir indivíduos tarefas específicas que permitem que eles se tornem especialistas.
  + Maior Ênfase em Aspectos Culturais e Menos em Compensação Financeira
    - Quão importante são os seguintes elementos de trabalho para você?
      * 1-Apreço pelo trabalho
      * 2-Bom relacionamento com colegas de trabalho
      * 3-Bom equilíbrio trabalho / vida pessoal
      * 4-Bom relacionamento com superiores
      * 5-Estabilidade financeira da empresa
      * 6-Desenvolvimento de carreira e aprendizado
      * 7-Estabilidade do trabalho
      * 8-Salário fixo atrativo
      * 9-Conteúdo do trabalho interessante
      * 10-Valores da empresa
  + Sistema Gallup de Pesquisa de Engajamento - Gallup Q12
    - 1. Sei o que esperam de mim no trabalho.
    - 2. Tenho os materiais e equipamentos necessários para realizar o meu trabalho corretamente.
    - 3. No meu trabalho, tenho a oportunidade de fazer o que faço melhor TODOS OS DIAS.
    - 4. NOS ÚLTIMOS SETE DIAS, recebi algum reconhecimento ou elogio por realizar um bom trabalho.
    - 5. Meu supervisor, ou alguém no meu trabalho, parece importar-se comigo como pessoa.
    - 6. Há alguém em meu trabalho que estimula o meu desenvolvimento.
    - 7. No meu trabalho, as minhas opiniões parecem contar.
    - 8. A missão/objetivo de minha empresa me fazem sentir que meu trabalho é importante.
    - 9. Meus colegas de trabalho estão comprometidos em realizar um trabalho de qualidade.
    - 10. Tenho um MELHOR amigo no meu trabalho.
    - 11. Nos últimos seis meses, alguém em meu trabalho conversou comigo sobre o meu progresso.
    - 12. No último ano, tive oportunidades de aprender e crescer no meu trabalho.

Diagrama

Descrição gerada automaticamente

* + - 12. Oportunidades de aprender e crescer
    - 11. Progresso nos últimos 6 meses
    - 10. Melhor amigo
    - 09. Colegas de trabalho comprometidos com
    - qualidade
    - 08. Missão/Propósito da companhia
    - 07. Minha opinião conta
    - 02. Materiais e equipamentos
    - 01. Sei o que esperam de mim
    - Engajados
      * Leal, psicologicamente comprometido, mais produtivo, alta retenção.
    - Não Engajados
      * Produtivo mas não está psicologicamente conectado, mais dias perdidos, mais vontade de deixar a companhia
    - Ativamente Desengajados
      * Fisicamente presente, mas psicologicamente não, infeliz e insiste em dividir as tristezas com os outros
  + Plano de Ação Executivos / Gerentes
    - Treinamento Para Orientação dos Gerentes Sobre o Q12TM da Gallup
      * “Por que fizemos o Q12TM?”
      * “Quais são os resultados?”
      * “Que itens são os mais importantes?”
      * “O que podemos fazer para melhorar?”
  + Engajamento
    - Q3:
      * No meu trabalho, tenho a oportunidade de fazero que faço melhor todos os dias.
    - Q4:
      * Nos últimos 7 dias, recebi algum reconhecimento ou elogios por realizar um bom trabalho.
    - Q5:
      * Meu supervisor, ou alguém no meu trabalho, parece importar-se comigo como pessoa.
    - Q6
      * Há alguém em meu trabalho que estimula o meu desenvolvimento.