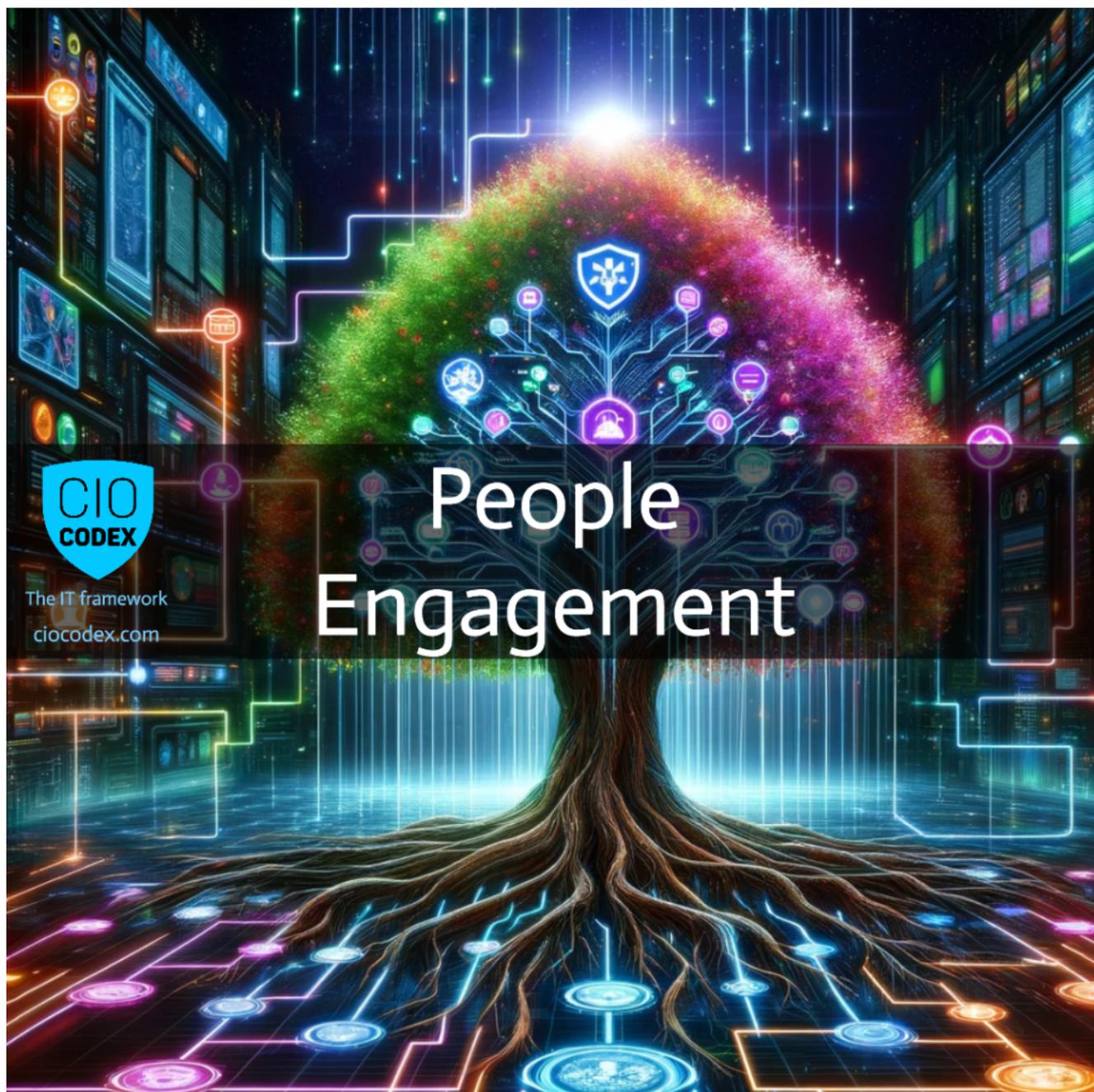




A importância do engajamento das pessoas



Em um mundo cada dia mais complexo e competitivo, nenhuma empresa deveria se dar ao luxo de colocar o aspecto humano em segundo plano!

Repito o que sempre digo: vivemos em um mundo onde tudo é criado por e feito para pessoas!

E olha que aprendi (e aceitei) como verdade apenas após experiências práticas do dia-a-dia, sendo que houve um tempo que achava que isso era papo de “abraçar árvores”.

Por que o engajamento das pessoas é essencial

Li e recomendo essa matéria da Red Hat que aborda exatamente esse tema do engajamento dos funcionários:

<https://enterpriseproject.com/article/2023/3/employee-engagement-why-it-matters>

Julgo importante destacar dois pontos que gostei muito nessa matéria:

- Uma visão financeira do tamanho do buraco e do impacto decorrente do baixo engajamento. Apenas 38% das pessoas se sentem engajadas, representando uma queda de 11% no PIB (EUA), isso é muito chocante!
- Engajamento não é “assunto do RH”, mas sim de toda liderança, e se pensarmos bem, deveria ser de todas as pessoas. Acho que não se preocupar com o engajamento e esperar que o RH é quem cuide disso seria mais ou menos como sair jogando lixo pelo chão do escritório e argumentar que limpeza é responsabilidade exclusiva do time da faxina!

Mas o que é o aspecto humano?

O aspecto humano é a forma como as pessoas se relacionam, se comunicam, se motivam e se desenvolvem dentro de uma organização.

É o que faz com que os colaboradores se sintam valorizados, respeitados e engajados com a missão, a visão e os valores da empresa.

O aspecto humano envolve também a capacidade de liderança, de trabalho em equipe, de empatia, de criatividade e de inovação dos profissionais.

Por que o aspecto humano é importante?

Diversos aspectos podem ser apontados como destaque para a importância do aspecto humano, valendo listar alguns deles:

- Aumenta a produtividade e a qualidade dos produtos e serviços. Quando as pessoas se sentem bem no ambiente de trabalho, elas se dedicam mais, se esforçam mais, se comprometem mais, se qualificam mais e entregam mais resultados.
- Reduz o turnover e o absenteísmo. Quando as pessoas se identificam com a cultura organizacional, elas têm mais satisfação, mais orgulho e mais lealdade à empresa. Elas não querem sair nem faltar, pois sabem que fazem parte de algo maior e que são importantes para o todo.
- Atrai e retém talentos. Quando as pessoas percebem que a empresa se preocupa com o seu bem-estar, com o seu crescimento e com o seu propósito, elas se sentem mais atraídas e mais motivadas a fazer parte da equipe. Elas também se tornam mais fiéis e mais defensoras da marca, pois sabem que estão sendo reconhecidas e recompensadas.
- Estimula a inovação e a criatividade. Quando as pessoas têm liberdade, autonomia e confiança para expressar suas ideias, opiniões e sugestões, elas se tornam mais criativas e inovadoras. Elas também se sentem mais desafiadas e estimuladas a buscar soluções originais e eficientes para os problemas e as oportunidades do mercado.
- Fortalece a reputação e a imagem da empresa. Quando as pessoas têm orgulho de pertencer à empresa, elas se tornam mais positivas, mais

sorridentes e mais cordiais no atendimento aos clientes, aos fornecedores e aos parceiros. Elas também se tornam mais responsáveis, mais éticas e mais sustentáveis em suas ações e decisões. Isso tudo gera uma boa impressão e uma boa reputação para a empresa, que é vista como um lugar bom de se trabalhar e de se relacionar.

Como desenvolver o aspecto humano nas empresas?

Desenvolver o aspecto humano nas empresas não é uma tarefa fácil, tampouco trivial, caso contrário, os números da própria pesquisa abordada na matéria certamente seriam melhores.

O fato é que se mostra preciso ter vontade, compromisso e ação por parte dos gestores e dos colaboradores.

Algumas dicas que podem ajudar nesse processo são:

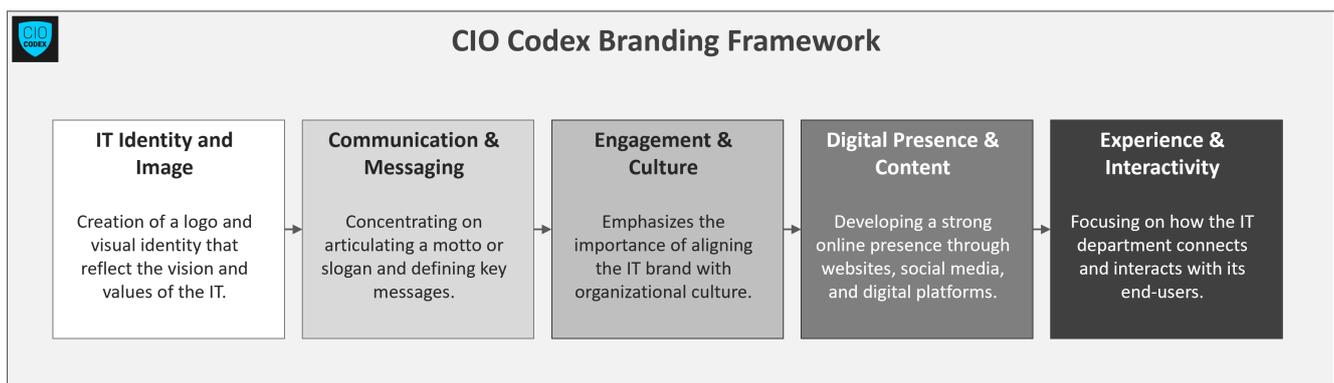
- Criar uma cultura organizacional que valorize as pessoas, que incentive a participação, a colaboração, o respeito, a diversidade, a transparência, a comunicação, o feedback, o reconhecimento e a celebração.
- Investir em treinamentos, capacitações, mentorias, coaching, planos de carreira, avaliações de desempenho, programas de incentivo e benefícios que estimulem o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.
- Promover a saúde física, mental e emocional dos colaboradores, oferecendo condições adequadas de trabalho, ergonomia, segurança, higiene, alimentação, lazer, esporte, relaxamento, qualidade de vida e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
- Fomentar a criatividade, a inovação, a experimentação, o aprendizado, a

adaptação, a resiliência, a solução de problemas, a melhoria contínua, a excelência e a superação de metas e desafios.

- Estabelecer uma visão compartilhada, uma missão inspiradora, valores alinhados, objetivos claros, estratégias definidas, indicadores monitorados, resultados mensurados e ações corrigidas.
- Envolver os colaboradores na definição, na execução, na avaliação e na melhoria dos processos, dos projetos, dos produtos e dos serviços da empresa, dando voz, vez e poder de decisão a eles.
- Reconhecer e recompensar os colaboradores pelo seu desempenho, pela sua contribuição, pelo seu potencial, pela sua dedicação, pelo seu comprometimento, pelo seu comportamento e pelo seu talento.
- Construir relações de confiança, de empatia, de cooperação, de parceria, de apoio, de solidariedade, de amizade e de afeto entre os colaboradores, os gestores, os clientes, os fornecedores e os parceiros.

CIO Codex Framework - IT Branding

A implementação de um framework para organizar a disciplina e práticas de IT Branding é de vital importância no cenário corporativo contemporâneo, especialmente em um contexto em que a tecnologia é um componente crucial para o sucesso empresarial.



O IT Branding não é apenas uma questão de identidade visual ou comunicação externa, é uma abordagem estratégica abrangente que envolve a percepção e reputação do departamento de TI dentro e fora da organização.

Neste contexto, um framework bem estruturado serve como um guia para a construção e manutenção de uma marca de TI eficaz e ressonante, considerando alguns aspectos principais:

Racionalização e Estruturação

Um framework de IT Branding oferece uma estrutura lógica e racional para organizar diversas atividades e iniciativas de branding.

Ao categorizar aspectos chave do branding em eixos distintos, o framework permite uma abordagem mais focada e estruturada.

Isso é crucial para garantir que todos os aspectos do branding de TI, desde a identidade visual até a experiência do usuário, sejam abordados de maneira holística e integrada.

Consistência e Coerência

Um dos maiores desafios no branding é manter a consistência e a coerência em todas as manifestações da marca.

O framework ajuda a estabelecer diretrizes claras e padrões que asseguram uma mensagem e identidade consistentes em todas as iniciativas de TI.

Isso é fundamental para construir uma marca de TI forte e reconhecível que reflita os valores e objetivos estratégicos da empresa.

Alinhamento Estratégico

O IT Branding deve estar alinhado com os objetivos gerais da empresa.

Um framework eficaz garante que as iniciativas de branding de TI sejam alinhadas com a estratégia corporativa global, reforçando o papel da TI como um motor

estratégico para o negócio.

Medição e Avaliação

O framework oferece uma base para a medição e avaliação das atividades de branding.

Ao definir critérios claros e metas dentro de cada eixo do framework, as empresas podem avaliar melhor o impacto de suas iniciativas de branding, permitindo ajustes e melhorias contínuas.

Adaptabilidade e Flexibilidade

Em um mundo de rápidas mudanças tecnológicas, o framework de IT Branding deve ser adaptável e flexível.

Ele permite que as organizações respondam dinamicamente às novas tendências e mudanças no ambiente de negócios, mantendo a relevância e eficácia da marca de TI.

Em suma, a criação de um framework de IT Branding é mais do que um exercício de organização, é uma estratégia essencial para estabelecer e manter uma marca de TI que seja efetiva, alinhada e adaptável.

Ele serve como um guia para orientar todas as iniciativas de branding de TI, assegurando que elas contribuam de forma significativa para o sucesso geral da organização.

Dentro desse contexto, o CIO Codex Branding Framework se apresenta como um instrumento essencial para orquestrar com maestria a disciplina de IT Branding, uma vez que cada vez mais se reconhece a Tecnologia da Informação como um pilar central na estratégia das organizações modernas.

Este framework abrangente atende à necessidade de uma estrutura lógica para a construção de uma marca coesa e alinhada com os valores e a visão do departamento de TI, organizado da seguinte forma:

- **Identidade e Imagem de TI:** Ao iniciar com a criação de uma identidade visual marcante, o framework estabelece as fundações para uma representação imediata e

impactante da TI. A escolha cuidadosa de elementos como logotipo, paleta de cores e tipografia são reflexos visuais dos princípios e aspirações da área, servindo como um farol visual para a missão da TI dentro da empresa.

- **Comunicação e Mensagem:** A arte de comunicar eficazmente é imperativa no mundo do IT Branding. Neste eixo, o framework orienta a formulação de mensagens-chave e slogans que capturam a essência da Área de Tecnologia, garantindo que a proposição de valor seja compreendida não só internamente, mas também por stakeholders externos. É a voz da TI tornando-se clara e ressoante em toda a organização.
- **Engajamento e Cultura:** O verdadeiro poder de uma marca provém daqueles que a vivenciam e a promovem diariamente. O framework reconhece e reforça a importância de uma cultura alinhada à marca de TI, onde cada membro da equipe torna-se um embaixador da marca, celebrando e disseminando os valores de TI através de suas ações e interações.
- **Presença Digital e Conteúdo:** No universo digital atual, uma presença online robusta é fundamental. Este eixo guia a TI na construção de uma presença digital que não apenas informa, mas também engaja e educa sobre o papel e as conquistas da TI, utilizando conteúdos estratégicos para fortalecer a marca e sua narrativa no ambiente digital.
- **Experiência e Interatividade:** O ponto de contato final, e talvez o mais crucial, é a interação da TI com seus usuários finais. O framework enfatiza a experiência do usuário com os serviços de TI, refletindo os valores da marca em cada interface, suporte técnico ou interação com o serviço, garantindo que a TI seja percebida não apenas como um provedor de soluções, mas como um parceiro integral na jornada do usuário.

A implementação do CIO Codex Branding Framework permite às áreas de TI não somente expressar sua identidade, mas também criar uma experiência de marca coesa e consistente que permeia todos os aspectos de sua operação e interação.

É uma ferramenta estratégica para que o IT Branding seja não apenas uma reflexão, mas um motor que impulsiona a percepção e o valor da TI no cenário empresarial competitivo de hoje.

Falando especificamente sobre o eixo de Engajamento e Cultura, ele é fundamental para cimentar a marca de TI na estrutura organizacional e entre os colaboradores.

Este pilar do CIO Codex Branding Framework visa harmonizar a marca com os valores culturais da organização, garantindo que a marca não seja apenas um conceito externo, mas uma vivência diária para todos os membros da equipe de TI, considerando alguns aspectos:

Alinhamento com a Cultura Organizacional

O engajamento começa com a compreensão de que a marca de TI deve refletir a cultura organizacional existente.

A cultura da empresa é o solo fértil no qual a marca de TI deve enraizar-se.

Isso significa que os valores, visões e missões da TI devem estar em sincronia com os princípios mais amplos da organização, criando uma unidade coesiva que se estende por toda a empresa.

Experiência de Marca Vivida

A experiência da marca de TI não deve ser limitada a slogans ou imagens, mas deve ser vivenciada como parte do dia a dia de trabalho.

Iniciativas como programas de embaixadores da marca, eventos de construção de equipe e atividades de engajamento de funcionários são essenciais para que os colaboradores sintam e transmitam a essência da marca.

Desenvolvimento de Programas de Embaixadores

Programas de embaixadores são uma forma poderosa de promover a marca internamente.

Eles identificam e treinam líderes de opinião dentro da TI e em toda a organização para atuar como defensores da marca, compartilhando suas crenças e histórias para inspirar outros.

Eventos de Construção de Equipe

Eventos que reúnem colaboradores de diferentes níveis e funções podem ajudar a fortalecer a marca de TI.

Esses eventos não só aumentam o moral e a coesão interna, mas também ajudam a disseminar os valores da marca de forma orgânica e autêntica.

Iniciativas de Engajamento dos Colaboradores

Atividades que envolvem os colaboradores na marca podem incluir programas de reconhecimento, oportunidades de desenvolvimento profissional e feedback sobre a marca e sua execução.

Ao envolver os colaboradores, a marca de TI pode se adaptar e crescer com as contribuições daqueles que a representam todos os dias.

Comunicação Interna Eficaz

A comunicação interna que ressoa com a equipe de TI é essencial para a manutenção do engajamento.

Canais eficazes de comunicação garantem que as mensagens da marca sejam disseminadas de forma clara e consistente, permitindo que todos na TI compreendam seu papel na representação da marca.

Promoção de um Sentimento de Pertencimento

A marca de TI deve promover um sentimento de pertencimento, onde cada membro da equipe sinta que é uma parte vital da marca e que sua contribuição é valiosa.

Isso aumenta o comprometimento e a lealdade, além de impulsionar um desempenho alinhado aos objetivos da marca.

Em resumo, o eixo de Engajamento e Cultura é onde a marca de TI se torna tangível e significativa para aqueles que a vivenciam e a modelam com suas ações e comportamentos diários.

Este eixo é crítico para construir uma marca de TI duradoura e eficaz, uma que seja celebrada e defendida não apenas pela equipe de TI, mas por toda a organização.

CIO Codex Framework - People Engagement Capability

A People Engagement Management, integrante da macro capability IT People na camada IT Transformation do CIO Codex Capability Framework, é vital para forjar uma equipe de TI altamente produtiva e comprometida.

Esta capability enfoca o engajamento, motivação e desenvolvimento dos colaboradores, elementos fundamentais para a criação de um ambiente de trabalho dinâmico e inovador.

Conceitos principais desta capability incluem Engajamento, Motivação, Ambiente de Trabalho Positivo, Desenvolvimento Profissional e Reconhecimento do Desempenho. Engajamento diz respeito ao nível de comprometimento dos colaboradores com seu trabalho e a organização.

A Motivação refere-se ao impulso interno que leva os membros da equipe de TI a alcançarem objetivos significativos. Um Ambiente de Trabalho Positivo é construído sobre confiança, respeito e colaboração, fomentando uma cultura organizacional saudável. O Desenvolvimento Profissional é essencial para o crescimento contínuo dos colaboradores, enquanto o Reconhecimento do Desempenho é crucial para valorizar e incentivar a excelência.

Características da People Engagement Management incluem Feedback Construtivo, Programas de Desenvolvimento, Cultura de Reconhecimento, Gestão de Conflitos e Liderança Inspiradora. Feedback Construtivo e comunicação aberta são fundamentais para um ambiente colaborativo.

Programas de Desenvolvimento visam o aprimoramento contínuo de habilidades e competências. A Cultura de Reconhecimento valoriza o desempenho excepcional. A Gestão de Conflitos mantém a harmonia na equipe, e a Liderança Inspiradora motiva e direciona os colaboradores rumo ao sucesso.

O propósito da People Engagement Management é cultivar um ambiente onde os membros da equipe de TI se sintam valorizados, motivados e alinhados com os objetivos da organização. Esta abordagem não só melhora a eficiência operacional, mas também impulsiona a inovação, conferindo à organização uma vantagem competitiva.

Os objetivos principais abrangem a Criação de um Ambiente Positivo, o Desenvolvimento Profissional dos colaboradores, o Reconhecimento do Desempenho e a eficácia de Feedback e Comunicação.

Criar um ambiente de trabalho estimulante e propício ao desenvolvimento profissional é essencial para a retenção e satisfação dos colaboradores. Reconhecer e recompensar o bom desempenho fortalece a motivação e o comprometimento. Canais de comunicação eficazes facilitam o compartilhamento de ideias e promovem a inovação.

Em termos de impacto tecnológico, a People Engagement Management influencia a Infraestrutura, Arquitetura, Sistemas, Cybersecurity e o Modelo Operacional.

Colaboradores engajados contribuem para uma melhor utilização da infraestrutura de TI, adaptação a novas arquiteturas e tecnologias, implementação eficaz de sistemas e uma cultura de segurança reforçada. Além disso, um modelo operacional eficiente é sustentado por uma equipe motivada e bem integrada.

Em conclusão, a People Engagement Management é uma capability estratégica que transcende a simples gestão de recursos humanos.

Ela é fundamental para a construção de uma equipe de TI engajada, inovadora e comprometida, capaz de enfrentar os desafios e oportunidades do ambiente de negócios em constante evolução.

Através dela, a organização assegura não apenas a eficiência operacional, mas também o desenvolvimento de uma cultura organizacional resiliente e adaptativa.

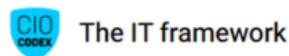
Concluindo

Existe um mundo de oportunidades nesse quesito de engajamento e aqueles que enxergarem isso terão muita diferenciação no mercado, algo que a história nos mostra desde os primórdios da sociedade a partir de inúmeras exemplos práticos, onde empresas com equipes altamente engajadas potencializam os resultados corporativos para muito além das organizações que não se preocupam com essa questão.



Arthur De Santis

Arthur De Santis é um executivo com mais de 20 anos de atuação na indústria de serviços financeiros, com destaque para bancos, processadoras de cartões, adquirentes e seguradoras, formando e liderando equipes e iniciativas ao longo de toda a cadeia de valor de Tecnologia da Informação.



O conteúdo apresentado neste website, incluindo o framework, é protegido por direitos autorais e é de propriedade exclusiva do CIO Codex. Isso inclui, mas não se limita a, textos, gráficos, marcas, logotipos, imagens, vídeos e demais materiais disponíveis no site. Qualquer reprodução, distribuição, ou utilização não autorizada desse conteúdo é estritamente proibida e sujeita às penalidades previstas na legislação aplicável