

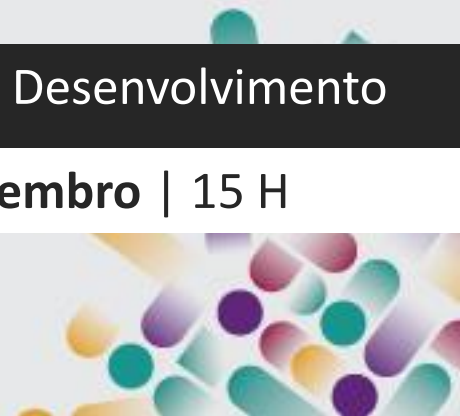
CONFERÊNCIAS SOBRE **LIDERANÇA**



Liderança da Valorização das Pessoas

Maria João Neves | Diretora de Serviços de Desenvolvimento de Competências

22 dezembro | 15 H



Valorização de Pessoas



Motivação | Desempenho | Satisfação





“O conjunto de forças energéticas que têm origem quer no indivíduo quer fora dele, e que dão origem ao comportamento de trabalho , determinando a sua forma, direção, intensidade e duração.” (Pinder, 1998)

Elementos:

Estimulação – as forças energéticas responsáveis pelo despoletar do comportamento

Ação e esforço – o comportamento observado

Movimento e persistência – o prolongamento no tempo do comportamento

Recompensa – o reforço das ações anteriores



Intrínseca

Comportamentos de trabalho que são estimulados pelo entusiasmo que o trabalho em si mesmo suscita a quem o executa.

Um empresário milionário que continua a trabalhar arduamente, pelo prazer que retira da sua atividade.

Extrínseca

Comportamentos que têm como finalidade obter alguma recompensa material ou social ou para evitar alguma forma de punição.

O estudante universitário que ao fim do dia entrega pizzas ao domicílio para ganhar algum dinheiro.



A **avaliação de desempenho** deve ter uma componente de análise do passado (análise dos resultados relativos ao período anterior) e servir um propósito de desenvolvimento, através do feedback, definição de objetivos e identificação de necessidades de formação.



A avaliação de desempenho deve servir para:

- ✓ Encorajar níveis de motivação e desempenho mais elevados;
- ✓ Proporcionar ao empregado informação clara que lhe permita ajustar o seu comportamento às metas da organização;
- ✓ Recolher informação relevante para a organização em termos de carreiras, formação e desenvolvimento e recompensas.





Satisfação

“Um estado emocional positivo ou de prazer, resultante da avaliação do trabalho ou das experiências proporcionadas pelo trabalho.” (Locke, 1976)

A **satisfação** influencia o nível de **motivação** para a realização do trabalho. A motivação conduz a desempenhos positivos e os **bons desempenhos aumentam a satisfação**.

Pessoas mais satisfeitas e que se sentem reconhecidas, poderão ser pessoas mais produtivas.

Causas organizacionais:

Salário, trabalho em si mesmo, perspetivas de carreira, estilo de chefia, colegas, condições físicas.



Gestão do desempenho

Valorizar desde o 1º momento

Cuidar da saúde e segurança de cada pessoa

Reconhecer e manter o conhecimento na organização

Reconhecer boas práticas e impulsionar a cultura de colaboração





Obrigado/a

