

Relatório de Motivadores e Engajamento da Equipe

Desvendando nossas forças e oportunidades!



PROTIC
PRÓ-REITORIA DE TECNOLOGIA DE
INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO



Índice

- 01** Contexto
- 02** O que nos move?
- 03** Nossa percepção
- 04** Pontos fortes e oportunidades
- 05** Próximos passos

01 Contexto

Diagnóstico



Envio do formulário

Em janeiro de 2025 foram coletados os dados para entendermos melhor o que nos move e como está nosso ambiente de trabalho.

Análise



Seleção dos principais pontos

Foi feita a análise e avaliação das 11 respostas recebidas. Lembrando que o preenchimento do questionário era não obrigatório e foi configurado para não identificar as pessoas que respondessem.

Divulgação dos Resultados

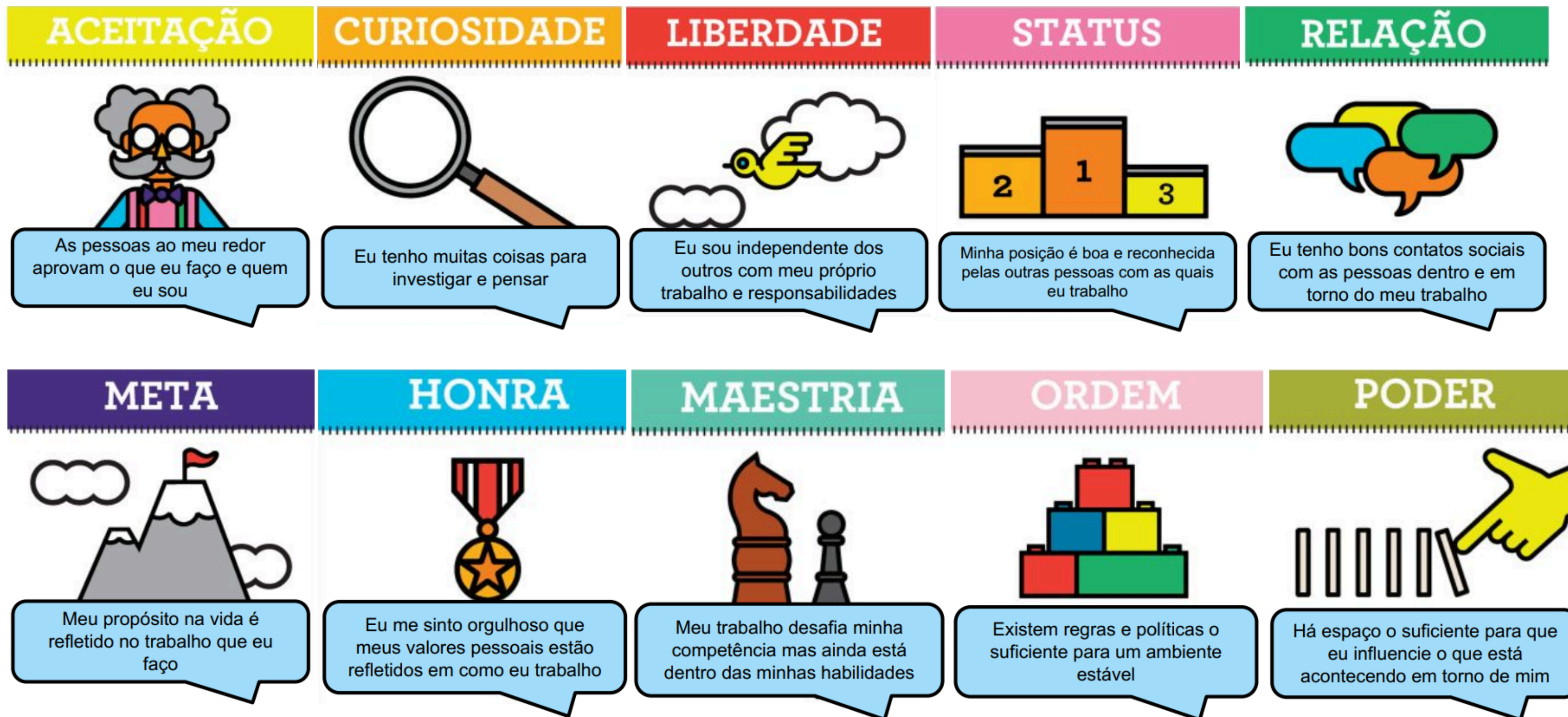


Sugestão de ações

Envio do relatório compartilhando os resultados consolidados.

02 O que nos move?

Relembrando os motivadores de movimento



02

O que nos move?

Nossos motivadores mais frequentes

Motivadores	Quantidade de menções nas respostas
Relação	8
Curiosidade	7
Maestria	6
Liberdade	5

São muito valorizados por nós: as conexões sociais, o aprendizado contínuo, o desenvolvimento de nossas competências e a autonomia em nosso trabalho.

03

Nossa percepção

Relembrando os fatores de engajamento

Clareza Estratégica

relacionada ao propósito e à missão da organização/setor.

Segurança Psicológica

crença compartilhada mantida por membros de uma equipe de que é seguro tomar risco interpessoal.

Clareza de Expectativa

está relacionada à medida em que o servidor sabe o que se espera dele. Objetivos definidos e feedback

Autonomia

refere-se ao grau de liberdade e independência do servidor para exercer seu julgamento pessoal no trabalho.

Erros Honestos

quando uma organização baseia o aprendizado em falhas reduzindo a aversão ao risco dos servidores.

Transparência

refere-se à medida em que os servidores são expostos a todos os processos da organização.

Equidade

diz respeito à justiça da compensação e distribuição de tarefas

Valorização

é dada ao servidor à luz de sua contribuição pessoal para a organização.

Ambiente Acolhedor

baseado em princípios de intercâmbio social e trata da disposição dos servidores em retribuir cuidado e consideração

Capacidade de Execução

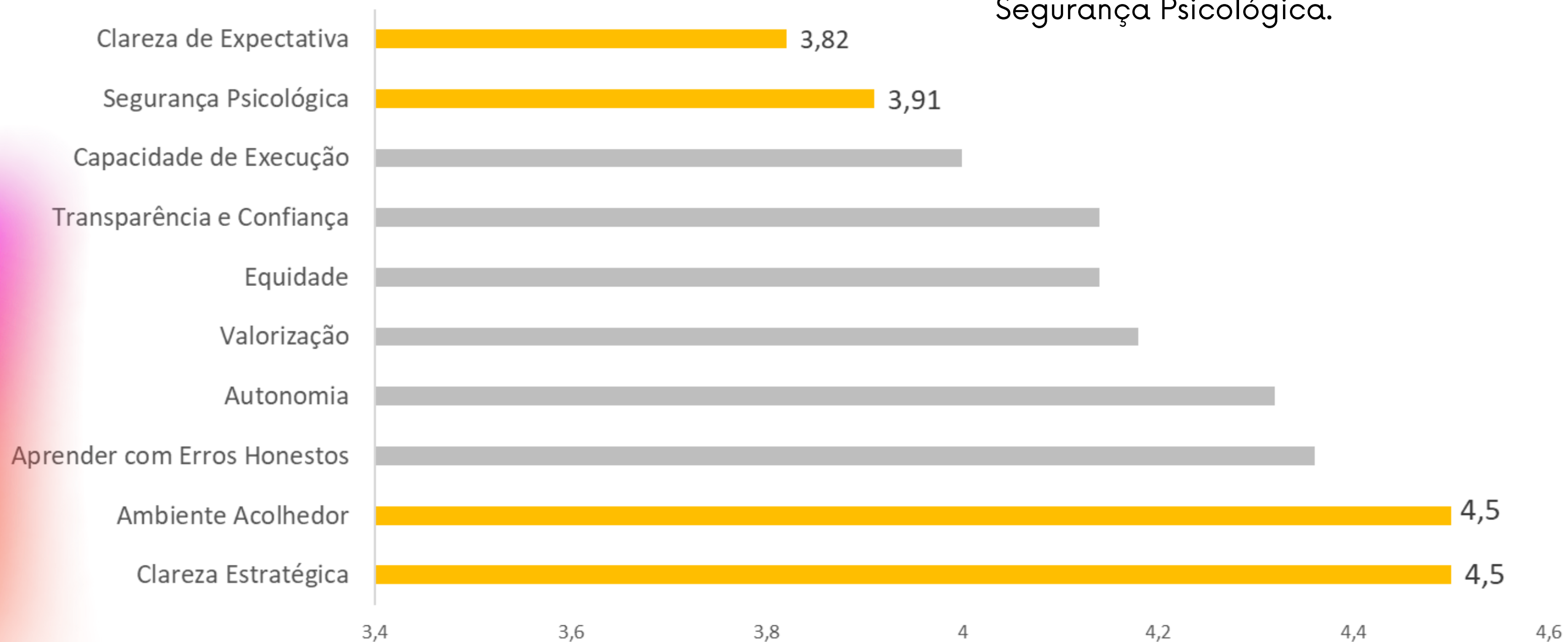
o servidor sabe que o esforço não será desperdiçado por confiar na capacidade do gestor em executar as tarefas necessárias.

03

Nossa percepção

Fatores que mais nos engajam no trabalho

No geral, temos uma percepção positiva sobre a maioria dos fatores! Nossas maiores médias estão em Clareza Estratégica e Ambiente Acolhedor, e as menores, embora ainda positivas, em Clareza de Expectativa e Segurança Psicológica.



04 Pontos Fortes

Pontos de Atenção

Sentimos um forte propósito em nosso trabalho e percebemos claramente como contribuimos para a comunidade.

Temos um ambiente onde a cooperação é forte e nos sentimos à vontade para pedir e oferecer ajuda.

Indicamos dificuldades em comunicarmos de forma simples e clara o que é esperado de cada um.

Há uma percepção de que nem sempre é fácil apresentar problemas e questões difíceis.

Clareza Estratégica

Ambiente Acolhedor

Clareza de Expectativa

Segurança Psicológica

Impulsiona os motivadores, Meta, **Maestria** e **Curiosidade**.

Fortalece nosso principal motivador: **Relação**.

Afeta os motivadores **Maestria** e **Curiosidade**.

Impacta os motivadores, **Relação**, **Maestria** e **Curiosidade**.

• Possíveis Ações:

- Consolidar o contexto estratégico de TI na UFOB.

• Possíveis Ações:

- Incentivar a interação entre as pessoas, a escuta ativa e um ambiente de compartilhamento e celebração.

• Possíveis Ações:

- Incentivar uma cultura de comunicação clara e simples;
- Estruturar rotinas de Feedbacks;

• Possíveis Ações:

- Realizar pesquisas periódicas, divulgar o resultados e possíveis planos de ações.

05 Próximos Passos (Proposta)

Implementar

Planejamento e Execução

Incorporar ações que estejam alinhadas aos pontos evidenciados neste Relatório no próximo PDTIC (2025-2027).

Medir

Rotina de acompanhamento

Manter um histórico dos diagnósticos anteriores e uma rotina de medição periódica a cada, no máximo, dois anos.

“

Esperança e confiança vêm de um engajamento adequado e uma disposição para prever o imprevisível. Vamos nos engajar totalmente nesta oportunidade de nos unir em torno de uma visão inclusiva e dar as mãos na construção de um futuro compartilhado.

”

Paulo Caroli e TC Caetano

REFERÊNCIAS E INDICAÇÕES



APPELO, Jurgen; Moving Motivators; Acesso em 01 de agosto de 2025;

● <https://management30.com/practice/moving-motivators/>

GAGANTINI, Thais; SHERLOCK, Joseph; DALY, Michael; e ISRAEL, Danielle. Guia Prático para Engajamento de Equipes; Fundação Brava, Fundação Lemann, Instituto Humanize e República.org, e o CONSAD – Conselho Nacional de Secretários de Administração; Acesso em 01 de agosto de 2025;

● <https://movimentopessoasafrente.org.br/materiais/guia-pratico-para-engajamento-de-equipes/>

● SANTANA, Henrique; Curso: A prática sistêmica do gerente de alto desempenho; Enap, 2024.

● FISCHER, Heloísa; Minicurso: Primeiros passos para o uso de Linguagem Simples; Enap, 2025