

**Insight
Gestão de
Pessoas**



Liderança

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO

Modular

PROGRAMA DE LIDERANÇA INSIGHT

INTRODUÇÃO

O QUE DIFERE UM GESTOR DAS OUTRAS PESSOAS?

- ✓ Traços e características comportamentais
- ✓ Habilidades Cognitivas
- ✓ Competência Técnica e Profissional
- ✓ Auto-Confiança
- ✓ Confiabilidade
- ✓ Inteligência Emocional

Gerir Pessoas é um processo social no qual se estabelecem relações de influência entre elas. Ao observar o processo de gestão de pessoas em qualquer espaço social, nota-se que toda pessoa é capaz de exercer influência sobre as outras e, portanto, que toda pessoa é, potencialmente um gestor de pessoas.

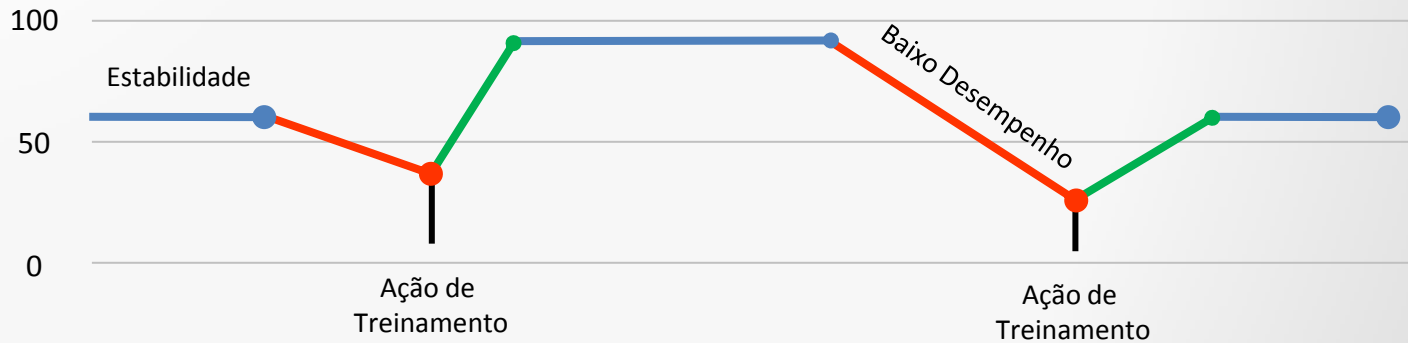
PROGRAMA DE LIDERANÇA INSIGHT

OS PRINCIPAIS PROBLEMAS QUE OS GESTORES ENCONTRAM NO DIA-A-DIA

Segundo [Raymond Kolb](#) os principais problemas dos gestores em seu cotidiano são:

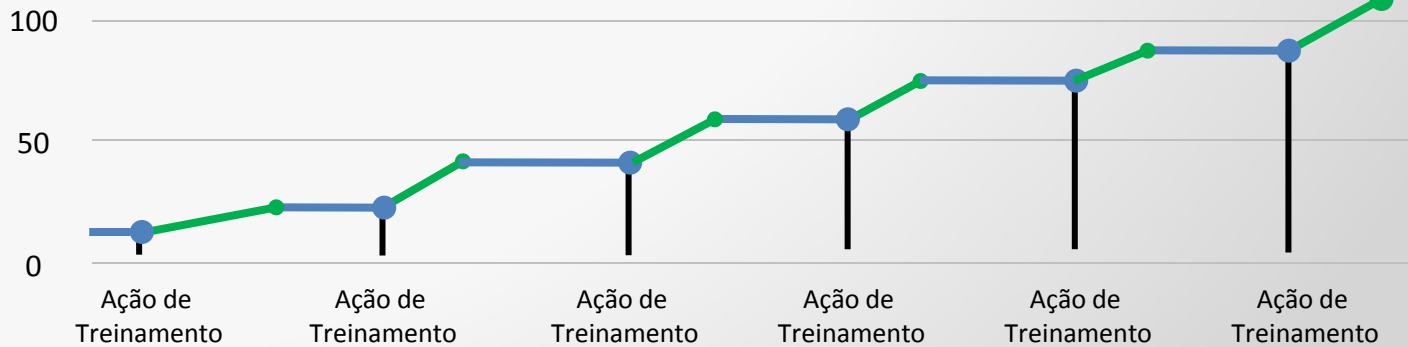
- ✓ Responsabilidade (assumir o papel de gestor)
- ✓ Autoridade (como influenciar)
- ✓ Delegação (descentralizar e desenvolver)
- ✓ Estabelecimento de Objetivos (participar e dar significado)
- ✓ Controle (acompanhar e corrigir)
- ✓ Avaliação de Desempenho (feedback)
- ✓ Formação de Equipes (colaboradores X competências X funções)
- ✓ Manejo de Conflitos (Relacionamento Interpessoal e Comunicação)

MODELO ULTRAPASSADO DE DESENVOLVIMENTO



Ações Distantes em Baixo Desempenho

MODELO MODERNO



Ações Frequentes na Estabilidade

DIFERENCIAIS IMPORTANTES

SOLUÇÃO MAIS APLICADA

O Programa de Liderança Insight está entre as 3 soluções mais aplicadas durante quase 10 anos de experiência. É a Solução que mais agrega resultados aos clientes pois possui *continuidade*.

PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS

Psicólogos Organizacionais Sênior participam do projeto desde a coleta de necessidades, elaboração da Proposta, desenvolvimento dos módulos, aplicação e avaliação dos resultados.

SEGMENTO DE TRANSPORTES/LOGÍSTICA

Nos últimos anos a Insight tem a área de Logística como principal segmento de atuação, aplicando treinamentos em empresas de todas as regiões e portes.

- Avon
- Sambaíba
- Cromus Embalagens
- Transportes Ipiranga
- Treelog
- InterSul
- BrasilSul
- Libra Terminais
- Linetour

O QUE O LÍDER **PRECISA?**

1. Desenvolver competências de liderança
2. Garantir Sequência e Frequência (Aplicação Modular bi/trimestral)
3. Consolidar os Conceitos e garantir aplicação prática do aprendizado
4. Ter indicadores que a área de RH possa monitorar e manter
5. Fortalecer a Identidade e os valores Organizacionais nos participantes
6. Trabalhar com Jogos Cooperativos, planejados para os grupos
7. Comprometer a todos com o Programa

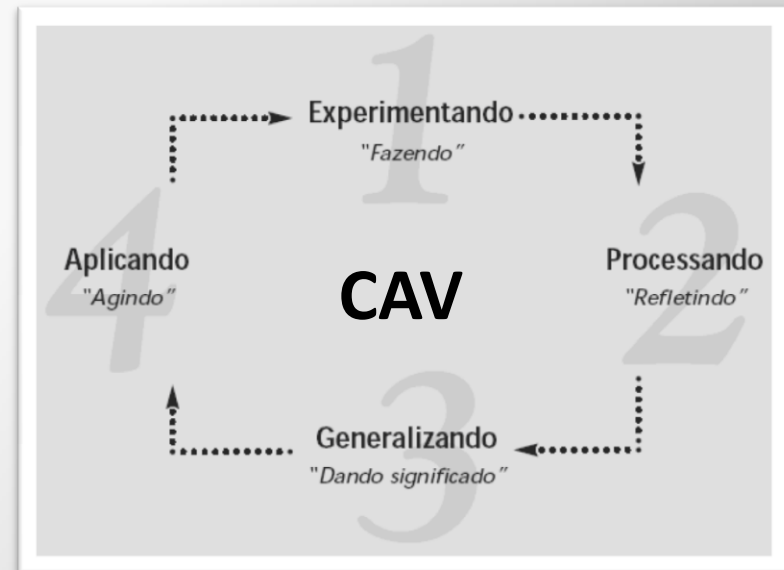
COMO ATENDEREMOS ESSAS **NECESSIDADES**

Para ter excelência no atendimento das necessidades, é importante conhecer bem o grupo e lançar mão das ferramentas adequadas ao momento e objetivos da organização.

Técnicas de Desenvolvimento e Aplicação

- Levantamento Prévio (atividades diárias)
- Reuniões com Área de RH
- Atividades Vivenciais
- Testes, auto-análises e levantamentos
- Jogos Cooperativos análogos ao dia-a-dia
- Atividades Lúdicas
- Dinâmicas de Grupo Indoor e Outdoor
- Exposição Conceitual (máx 15%)
- Criação de Planos de Ação Pessoais

Método utilizado pela Insight



Ciclo de Aprendizagem Vivencial

UM MODELO IDEAL DE PARCERIA

O sistema abaixo garante precisão e integração entre a Insight e seus Clientes:

A cada Módulo

1. Sugestão do Programa pela Insight e Alinhamento com o Cliente
2. Definição dos Indicadores do Módulo
3. Aplicação do Módulo
4. Continuidade Comportamental – SCCI Insight + Manutenção do RH

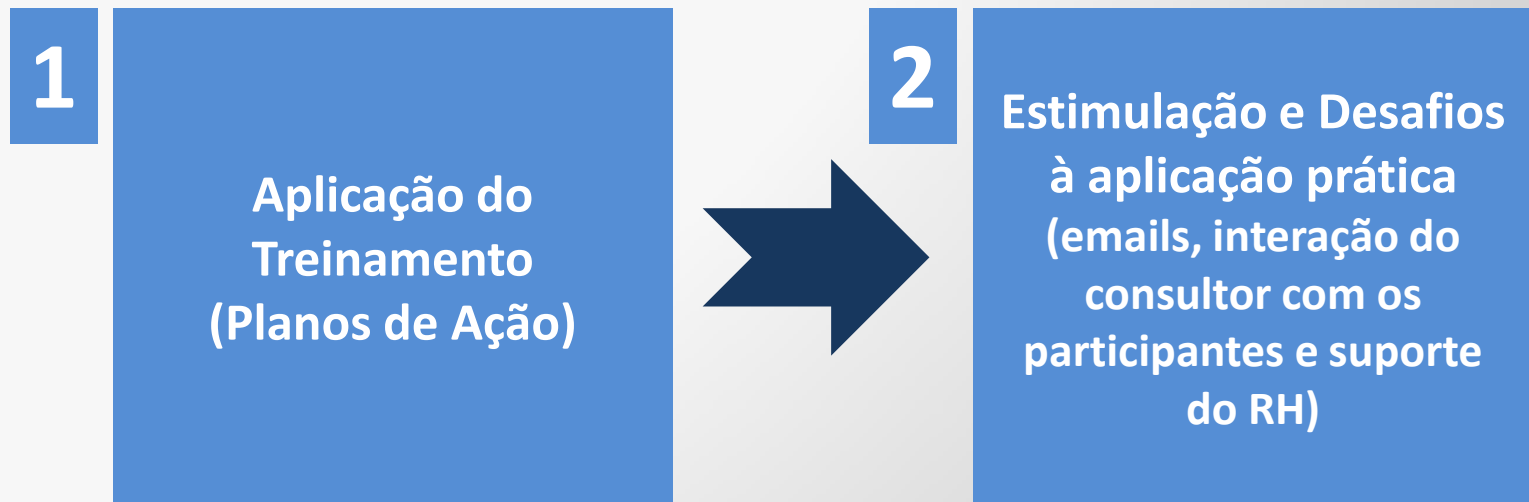
Próximo Módulo

O Sistema de Continuidade Comportamental Insight garante interação pós-treino e aplicação prática dos aprendizados através de desafios à aplicação e revisão dos conteúdos.

Uso de emails e materiais impressos.

CONTINUIDADE MESMO FORA DE SALA

O [SCCI](#) é um Sistema Inovador de Treinamento, que visa a [fixação do aprendizado](#).



SUGESTÃO DO PROGRAMA (módulos de 8hs)

Mudança e Abertura

SENSIBILIZAR PARA MUDANÇA COMPORTAMENTAL
ABERTURA PARA O NOVO
LEVANTAR DIFICULDADES
ACOLHER O GRUPO
AUTOCONHECIMENTO
TESTES E LEVANTAMENTOS

Assumindo o Papel

ASSUMIR O PAPEL DE LIDERANÇA
ESTIMULAR A AUTOMOTIVAÇÃO
MISSÕES SETORIAIS

Relacionamento e Planejamento

ESTILOS DE COMUNICAÇÃO E A PRÁTICA DO FEEDBACK
GESTÃO DO TEMPO E ORGANIZAÇÃO

Equilíbrio na Gestão

EQUILIBRANDO PESSOAS E RESULTADOS
MODELOS DE GESTÃO

Desenvolver e Acompanhar

COACHING
FERRAMENTAS DE ACOMPANHAMENTO
INDICADORES DE RESULTADOS

Competências

FLEXIBILIDADE
PROATIVIDADE
PRONTIDÃO

RESPONSABILIDADE
VISÃO DE FUTURO
REALIZAÇÃO

SENSO CRÍTICO
PLANEJ. E ORGANIZ.
AUTODISCIPLINA
VISÃO SISTÊMICA
ADM DO TEMPO

GESTÃO DE PESSOAS
FOCO NO RESULTADO
RELACIONAMENTO
COM O CLIENTE

AUTODISCIPLINA PARA
CONTINUIDADE DA
APLICAÇÃO

Aplicação Prática

Cobrança e acompanhamento da aplicação via email e contato com os participantes

MOTIVO LÚDICO

É importante criarmos um “motivo lúdico” que serve como fator motivacional à participação do Programa.

No exemplo ao lado o Programa funcionou como uma grande excursão de 10 “passeios”, no qual a cada viagem (módulo bimestral), os participantes recebiam um carimbo em seu passaporte, caso tenham aplicado as competências na prática da Empresa.

Exemplo Real utilizado em Cliente Insight



JOGOS COOPERATIVOS

Acreditamos que os jogos trazem alto impacto e alta absorção do aprendizado. Mas é importante criarmos jogos específicos para as necessidades do grupo, pois jogos prontos normalmente são “enlatados” e aplicados como foram criados.



JOGOS COOPERATIVOS

Alguns Exemplos de Jogos

- Jogo do Concreto: Simulação de Entrega de Concreto com Planejamento
- Líder do Futuro: Jogo em Equipes trabalhando competências de liderança
- Jogo do Oráculo: Atividades diversas estimulando o uso de competências a melhorar
- Líder Operacional: Simulação de Atividades de Liderança. Trabalho, feedback e resultado
- Jogo do Motorista: Tabuleiro Humano focando Atendimento
- Queimada da Excelência: Jogo parecido com queimada desenvolvendo qualidade
- A Travessia: Estimula o trabalho em equipe
- Jogo dos Bilhetes: Desenvolve a Comunicação e Cooperação
- Trilha, Rafting ou PaintBall: Planejamento, Liderança e Trabalho em Equipe
- 300 de Esparta: Construção de Defesas, Armas e Agricultura – Equipe, União e Liderança

NOSSA EQUIPE



Thiago Gomes
Diretor Gestão de Pessoas



Marcel Pedrozo
Diretor Gestão de Pessoas



Wagner Calhelha
Diretor Processos



Antonio Fláquer
Diretor Estratégia



Camila Vitória
Consultora Psicóloga



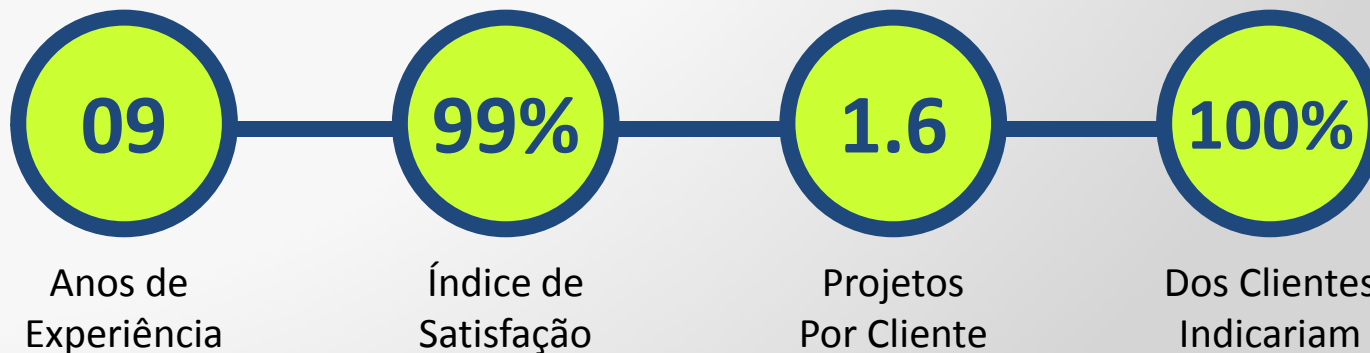
Fernando Bataglião
Novos Negócios



Aline Bombonato
Marketing

NOSSOS NÚMEROS

Agosto de 2002 até Outubro de 2011



CLIENTES

