



Satisfação e lealdade das mulheres na Tecnologia

Para quem é  por dados e gente!





Adriana Barbosa

Email: adriana@vaipe.com.br

Celular: (11) 99312-3235



ATKearney

Grupo **ibmec**

 **mobly.**



Dores das empresas

- Turnover elevado
- Retenção de talentos
- Como escalar o time e manter a cultura
- Como identificar as causas do turnover
- Falta de reconhecimento
- Falta de diálogos (feedbacks e comunicação interna)
- Falta de plano de desenvolvimento
- Gestores não estão preparados para gerir pessoas

Adriana Barbosa

ECONOMIA

Rotatividade no mercado de trabalho se mantém elevada

A rotatividade do mercado de trabalho encerrou dezembro passado em 4,71 pontos percentuais, recuando ao mesmo patamar de 2007

Por **Luiz Guilherme Gerbelli**, da Reuters
© 7 fev 2017, 17h52



03/05/2018 às 05h00

Na guerra por talentos tecnológicos vale até prêmios por indicação

Por **Vivian Soares** | Para o Valor, de São Paulo



Para conseguir preencher vagas em um setor onde os profissionais estão cada vez mais disputados por conta do aumento da demanda causada pela transformação digital no mercado, empresas de tecnologia estão tendo que reinventar suas estratégias de atração de novos talentos. Apostando nas redes de relacionamentos de seus funcionários e de outros especialistas do setor, as companhias vêm usando plataformas digitais para modernizar o



Cecília Lanat, diretora de pessoas do Guia Bolso, empresa que criou programa de indicação com prêmios de até R\$ 5 mil

Colaboradores engajados:



Cultura ágil e digital

- Monitoramento em tempo real das causas do turnover
- Reconhecimento
- Diálogo entre colaboradores
- Canal de comunicação e transparência entre colaboradores e empresa
- Colaboradores com clareza sobre seus desafios e performance
- Empoderamento dos gestores

Termômetro de engajamento (eNPS)

De 0 a 10, qual a probabilidade de você indicar um amigo ou familiar qualificado para trabalhar na sua empresa?



$$\frac{\text{Total de promotores(9 a 10)} - \text{total de detratores (0 a 6)}}{\text{Total de respondentes}} \times 100$$

Termômetro de engajamento (eNPS)

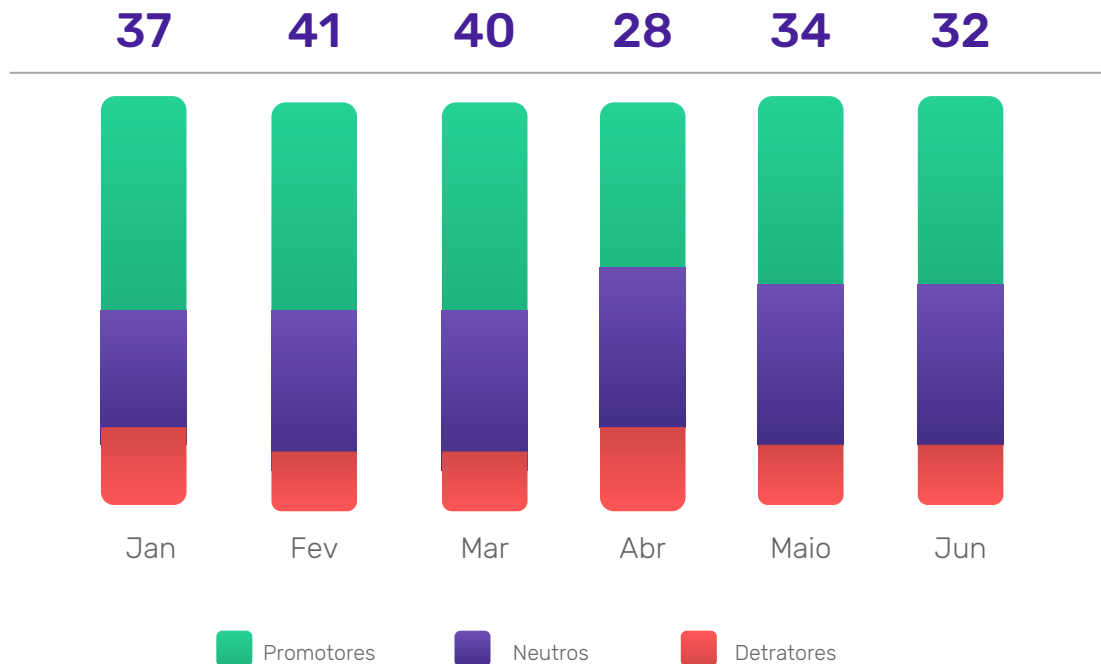


31



45

Engajamento das empresas brasileiras





PERFIL DOS COLABORADORES



SEXO



IDADE MÉDIA



TEMPO MÉDIO DE CASA



SENIORIDADE



GERAÇÃO



FUNÇÃO DE LIDERANÇA



1 GESTOR PARA 3 COLABORADORES

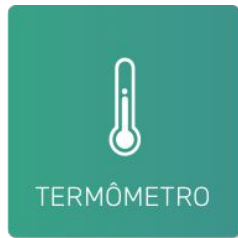
Engajamento de colaboradores

| SEXO | JULHO DE 2017 | AGOSTO DE 2017 | SETEMBRO DE 2017 |
|-----------|---------------|----------------|------------------|
| FEMININO | 36 | 42 | 35 |
| MASCULINO | 49 | 41 | 39 |

Toolkit digital: escolha o seu



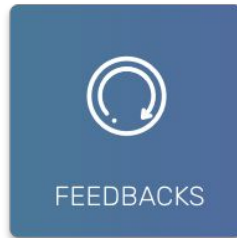
Mapeamento
contínuo ou pontual



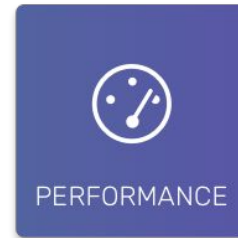
Engajamento
contínuo ou pontual



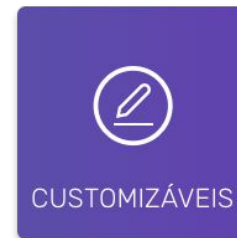
Reconhecimento



Diálogos entre
colaboradores



Avaliação de
performance



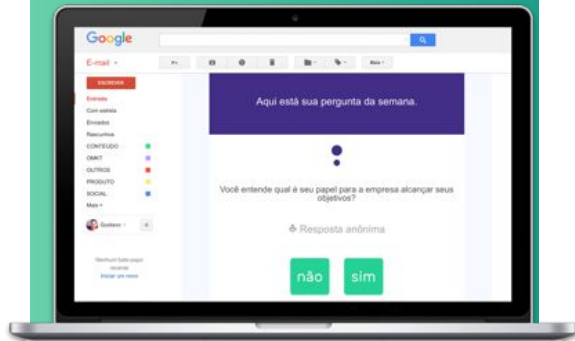
Pesquisas
customizáveis



Pontos de contato com os colaboradores

EMAIL

Email configurado com link para preenchimento via browser.



SMS

SMS configurado com o link para preenchimento via browser.



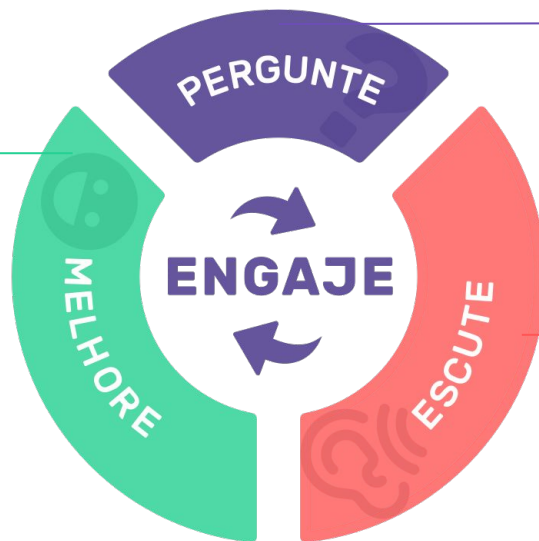
SLACK

Mensagem via slack para cada colaborador com link para preenchimento via browser.



Filosofia Vaipe: ágil, contínua e metrificada

TREINE os gestores e os líderes;
COMPARTILHE os resultados com a toda a empresa;
CONHEÇA os pontos de atenção;
CRIE um plano de ação.




MENSURE: o engajamento, clima organizacional, performance, influenciadores, feedbacks.

GARANTA o anonimato;
RESPONDA aos feedbacks;
EMPODERE os gestores e líderes.



Reconhecimento entre colaboradores

 Saberão que é você 

Escolha o tipo de feedback, selecione a quem enviar e escreva um comentário.



Buscar pelo nome:

Comentário:


 Saberão que é você 

Quem é o(a) colega ou líder que te inspirou dentro da empresa este mês?

Buscar pelo nome:

Gostaria de compartilhar um comentário com o(a) colega?

Reconhecimento entre colaboradores






Tatiane Leiser
Profissional de Marketing Digital
5 d


Aqui na Lendico, todo mês a gente pode indicar uma pessoa como um colega que nos inspira. Essa prática é muito legal, pois nos permite distribuir feedbacks positivos para pessoas que fazem a diferença em nosso trabalho. Eu fico muito contente de ter recebido essa mensagem linda da Juliana Marin, gerente de RH da Lendico, neste mês.

PP 17:45
IANE! Voce inspirou (1) colega(s) esse mes! :)
NA GIL MARIN - Gestão
is poucas pessoas que apoia, aconselha, colabora e se oferece para ajudar com as atividades da
no uma colega pró-ativa. Que fala se está bom, mas também não meia as palavras para dizer qu
dico é o que é hoje, muito é em função do seu trabalho."

e assim! Ser uma pessoa inspiradora é resultado das suas ações. E seus colegas perceberam isso

23 gostaram · 3 comentários






Flávia Jacquier
PR and Marketing Analyst na Squid
2 m · Editado

Nessa semana fui a colega inspiradora do mês de 3 pessoas por meio das avaliações do **Vaipe**. Três pessoas que nunca imaginei que eu poderia estar impactando positivamente!

É muito gratificante e motivador ver que nosso trabalho está sendo reconhecido, ainda mais quando além de se divertir muito fazendo parte de uma empresa incrível como a **Squid**, a gente também aprende coisas novas todos os dias (e eu amo isso).

Hoje #sextou, como a gente brinca aqui na Squid! Mas #sextou com dupla notícia boa: também fomos eleita uma das 100 startups brasileiras pra ficar de olho. Fim de dia com sentimento de missão cumprida, né? 😊

22 gostaram · 1 comentário

Case de sucesso Fintech

3,6 x

Aumento do
time

60

Engajamento
mantido

Como escalar o time e manter a cultura?

- Encontros mensais: diálogo empresa e colaboradores
- Feedback entre colaboradores
- Reconhecimento entre colaboradores
- Gestores empoderados
- Ciclo de gestão de performance

Como criar uma cultura ágil?

- Mapeamento inicial
- Programa de Transformação: recrutamento interno, treinamento Management 3.0
- Monitoramento contínuo

Case de sucesso S.A. de tecnologia



Minhas dicas (que eu pratico)

- Se **conectem com outras mulheres:** Ela Líder!, Elas in Tech.
- Tenham uma **mentora**
- Conheçam a fundo a empresa (Love Mondays, Reclame Aqui)
- Na entrevista, **questionem sobre as práticas de desenvolvimento:** feedback entre colaboradores, reconhecimento, plano de desenvolvimento individual (PDI), avaliação de desempenho, critérios para promoção

