

SEGURANÇA PSICOLÓGICA



PALESTRANTE



Paulo Jelihovski



Psicólogo Graduado pela UFMG, Mestre em administração, MBA em Gestão de Projetos pela FGV, *Professional, Self and Leader Coach*, Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Trabalha com projetos, empreendedorismo, gestão de pessoas e transformação. É Diretor de Transformação da Abrasel Nacional, Diretor da Câmara de Comércio Minas Gerais-Israel.



QUAL O PRINCIPAL FATOR DE SUCESSO OU FRACASSO DE EQUIPES?

COMPETÊNCIAS COMPLEMENTARES?



designed by  freepik

SEGURANÇA PSICOLÓGICA



- Pesquisa Google: fator mais importante para a alta performance de equipes
- Outros: fiabilidade, estrutura e clareza, significado, impacto
- Permitir relação sem julgamentos, preconceitos, valorizar interação, construção coletiva, individualidades, inclusão e diversidade, riscos e erros



O QUE É



- Termo recente (1990, Khan / Schein, 1965)
- Definição difusa, conceituação aberta
- Termos associados: sensação de inclusão, liberdade para contribuir e ser autêntico, sentir-se bem onde se está, liberdade para contestar, confiança, aprendizado
- Etapas, fases... Muito insipiente

O QUE NÃO É



Organizações tóxicas:

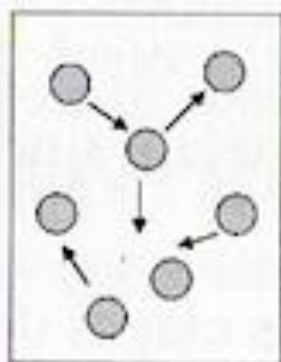
- Produção cega, acima de tudo
- Relações deterioradas entre pessoas e grupos, baseada em mentiras e ameaças
- Falta de ética e cordialidade. Ausência de valores
- Causa doenças, pessoas improdutivas

GRUPO

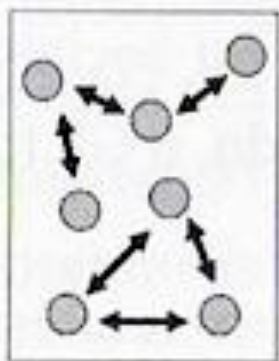


- **Maior fator motivador de times: próprios membros**
- Promove participação, abertura, pertencimento, confiança
- Melhora de produtividade, favorecimento da saúde
- Melhora performance

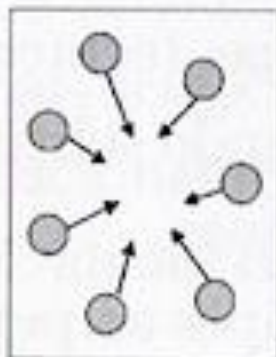
FORMAÇÃO DE EQUIPES



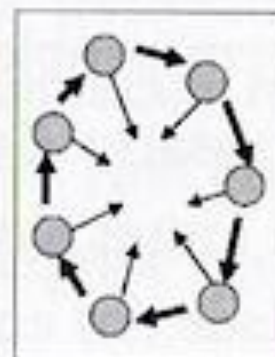
Fase 1
Formação



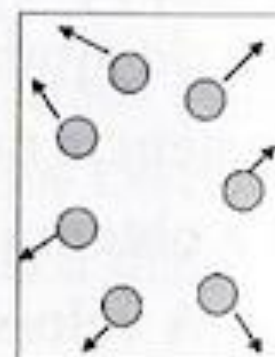
Fase 2
Confusão/
Conflito



Fase 3
Normatização



Fase 4
Desempenho



Fase 5
Desintegração



**FÁCIL DE ENTENDER, MAS
DIFÍCIL DE EXPLICAR E
PROMOVER**

CAMINHOS PARA A PROMOÇÃO



- Definição de políticas e valores organizacionais explícitos que favoreçam a segurança
- Facilitar o diálogo entre o time com temas que extrapolam o trabalho; escuta, feedback
- Promover e vencer o desconforto; promover comportamentos seguros
- Criar mecanismos organizacionais de controle e denúncia de abusos



DIMENSÃO ÉTICA E MORAL



MORAL: código/acordo social, escrito ou não

ÉTICA: exercício de contestação/confirmação da moral

VALORES: fatores que definem comportamentos

DESENVOLVIMENTO MORAL - KOHLBERG



Tabela 1: Classificação do julgamento moral em níveis e estágios de desenvolvimento

Nível	Estágios	
Pré-convencional	1	Orientação pela obediência para evitar a punição.
	2	Orientação egocêntrica para satisfação de desejos próprios ou de outros. Reciprocidade restrita. Lei de Talião.
Convencional	3	Orientação pela manutenção dos valores vigentes na comunidade e grupo de amigos.
	4	Orientação pela lei e ordem social. Manutenção dos valores vigentes na sociedade.
Pós-convencional	5	Orientação pelo contrato social e respeito aos direitos civis e individuais.
	6	Orientação pela ética universal.





**A TRASFORMAÇÃO DE PESSOAS E ORGANIZAÇÕES É UM
PROCESSO LENTO E GRADUAL. TRABALHE DIA A DIA PARA
AVANÇAR. O RESULTADO SEMPRE VALE A PENA**



Obrigado!

Unimed 
Belo Horizonte