



**Management Trends**  
Novas Possibilidades  
de Gestão

23 de novembro de 2011

## PORQUE QUEM INOVA ALCANÇA A LIDERANÇA.

A Integração Escola de Negócios promove o painel **Management Trends - Novas Possibilidades de Gestão** que irá apresentar as tendências e as possibilidades de modernização da área de gestão para as empresas e os profissionais que desejam atender às novas exigências do mercado.

O evento contará com palestras conduzidas por masters e executivos especializados nas áreas que compõem a atividade empresarial.

A cada tema, será associado um case prático para demonstrar que é possível complementar as soluções padronizadas de gestão com inovação.

### Programação:

08h00 às 08h45

• Credenciamento

08h45 às 09h00

• Abertura do Evento

09h00 às 12h30

• **Gestão e Inovação no Contexto 2.0, com Martha Gabriel**

Reúne todos os aspectos essenciais para que os gestores possam utilizar as inúmeras possibilidades digitais que se apresentam para completar e aprimorar a gestão.

• Intervalo

• **SERASA Experian, com Maria Paula Oliveira - Gerente de Inovação**

Conheça como a SERASA Experian está inovando seu modelo de gestão.

12h30 às 14h00

• Almoço

14h00 às 17h30

• **Design Thinking - um Modelo Inovador de Negócios, com Margarita Bosch**

Em que e como a gestão deve inovar para responder aos desafios da atualidade no âmbito empresarial.

• Intervalo

• **A União Equilibrada do Pensar e do Agir, com Monica Hardy Sabino**

Uma agradável e rica experiência que estimula a liberação do potencial criativo e possibilita transportar os resultados para a vida profissional e pessoal.

• Encerramento

Local: São Paulo CRA SP - Espaço Manacá.  
Avenida Nove de Julho, 3830.

CENTRAL DE RELACIONAMENTO

11 3046 7878



WWW.INTEGRAÇÃO.COM.BR

## EXPEDIENTE



**ABRH-SP**  
Associação Brasileira de Recursos Humanos  
Integrante do Sistema Nacional ABRH

**Diretoria Executiva:** Wagner Brunini; Almiro dos Reis Neto; Carlos Alberto Griner; Carlos Silva; Donizetti Tadeu Moretti; Eliane Maria Aere; João Furlan; e José Emídio Teixeira. **Editora-Chefe:** Maria Cecília Stroka (MTb 18.357), mceclia@papercomunicacao.com.br - **Editora:** Loraine Calza - **Projeto Gráfico:** CTO Publicidade 11 3217-6700 - Publicado pela Associação Brasileira de Recursos Humanos - Seccional SP - Av. Engenheiro Luís Carlos Berrini, 1297 - cj. 92 - Cidade Monções - CEP: 04571-010 - Tel.: (11) 5505-0545. Reprodução permitida desde que mencionada a fonte.

Apoio:



www.cto.com.br

## QUALIDADE DE VIDA

# Tecnologia aplicada aos programas de saúde corporativa

Estar mais próximo dos funcionários, entender suas necessidades e criar programas que possam contribuir para seu bem-estar e, conseqüentemente, gerar menos custos para a empresa foram os temas abordados pelo vice-presidente sênior da Healthways, John Harris, em sua palestra Inovação e Tecnologia em Saúde Corporativa, realizada na terça passada, em São Paulo, na última etapa do Encontro de Saúde Corporativa, evento da CPH Health apoiado pela ABRH-SP.

Na abertura de sua apresentação, o especialista em operações sobre a gestão de saúde do empregado falou da maior longevidade das populações mundiais e da deterioração do bem-estar. “Hoje é comum trocar uma caminhada de bicicleta para ficar no Facebook. Há um menor convívio social, o que pode causar certa desesperança e desinteresse para cuidar da própria saúde. O reflexo se vê no número cada vez maior de obesos em todo o mundo.”

De acordo com Harris, a obesidade não está só associada à falta de exercício ou nutrição. Estudos mostram que há uma correlação muito próxima com fatores relacionados à insatisfação no trabalho e falta de dinheiro. “A obesidade aumenta quanto menor a renda e maior a infelicidade, pois muitos deixam de cuidar de si mesmos.”

O bem-estar é um fator fundamental nessa avaliação e foi foco da pesquisa realizada em 2008 pelo

instituto Gallup e que está sendo implantada por algumas empresas. “Ao responder o que acham da sua vida hoje e em cinco anos, é possível prever se o custo da saúde com as pessoas será maior ou menor, pois suas opiniões sinalizam como estão se sentindo e como projetam seu bem-estar no futuro. Os que estão mais ligados a seus problemas, os estressados e infelizes no trabalho correm mais riscos de adoecer, pois deixarão de cuidar da saúde de uma forma mais efetiva”, disse Harris.

Tendo como parâmetro a saúde emocional, também é possível promover programas não só focados em exercícios e alimentação, mas também no maior controle emocional da equipe. Nesse cenário, as ferramentas tecnológicas podem contribuir para identificar as necessidades das pessoas e ajudar num plano de ação focado no bem-estar para gerir a saúde dos indivíduos e da equipe.

O importante, segundo o palestrante, é uma plataforma sólida, que reúna diferentes dados e seja direcionada para o todo, não apenas para um nicho. Por meio dela será possível alcançar as pessoas onde elas estão graças ao diversos recursos móveis como celulares e até mesmo as redes sociais.

Para Harris, a informação em tempo real e customizada possibilita essa abordagem integrativa que induz a uma mudança comportamental. “Nos Estados Unidos há

programas de incentivo que recomendam mudanças comportamentais como, por exemplo, receber um valor em dólares se conseguir reduzir o colesterol ou emagrecer. Mas muitas pessoas agem de má fé. Por isso, acho que, de alguma forma, há exageros nessa ação e poucos dados para medir os resultados efetivos da mudança de comportamento das pessoas inseridas nesses programas.”

### Inovação

Quanto à inovação, é preciso personalizar iniciativas. A economia do comportamento, que prevê o comportamento irracional, ou seja, sabemos o que é melhor para nossa saúde, mas não o fazemos, pode sugerir caminhos de ação. A saúde emocional e a neuroplastia, que ajuda a recriar certos circuitos do cérebro, estimulando a consciência em atos cotidianos que fazemos sem pensar, como subir uma escada, podem levar a avaliar que este simples gesto representa uma queima de calorias benéfica para o bem-estar a longo prazo.

A rede social também pode ser aplicada de forma positiva, sendo multiplicadora no estímulo a amigos se unirem num programa de saúde. Há ainda o que está sendo chamado de “joguificação”, outra ferramenta *on-line* por meio da qual a estratégia e logística dos jogos são usadas para atrair as pessoas em programas de bem-estar.

Para Harris, se cada pessoa mu-

dasse do mínimo de seu comportamento todos os dias a favor do seu bem-estar, milhares de dólares seriam economizados com gastos de saúde. “Nos Estados Unidos temos um programa onde diariamente os participantes recebem mensagens orientando o que devem fazer – uma caminhada de poucos minutos, por exemplo – e registram se fizeram. A partir daí compartilham sua experiência na rede.”

O especialista lembrou, porém, que a tecnologia tem um custo ainda alto, mas que em breve deve ser barateada com programas que poderão ser baixados por 5 dólares. “O importante é impactar o bem-estar das pessoas. Quanto maior esse nível, menor serão os custos com a saúde. Essa relação também se reflete no desempenho profissional, que cresce quando o funcionário, além de maior envolvimento com o trabalho, se sente bem no ambiente.”

Harris mensurou esses pontos citando como exemplo a pesquisa realizada na Caterpillar, na qual a avaliação de bem-estar apontou que, nas 25 unidades de negócios que foram foco do estudo, o desempenho financeiro era melhor onde o bem-estar da equipe tinha índices positivos. “A tecnologia pode contribuir nesse processo quando for traduzida em programas para influenciar positivamente o desenvolvimento e bem-estar das pessoas e empresas.”

## TEMAS EM DEBATE

### Como se tornar um líder sustentável

Num planeta com 7 bilhões de habitantes, a sustentabilidade não é mais uma opção, mas uma responsabilidade de todos em casa, na sociedade e no espaço corporativo. Nesse universo, o líder sustentável se torna essencial na mobilização de pessoas dentro das organizações e a área de RH, essencial para promover e estimular a conscientização sob um parâmetro estratégico e não apenas com ações pontuais. Esses foram os temas abordados por Mauro Shira, diretor dos núcleos de *Coaching* e Liderança Sustentável da Franquility, durante a palestra realizada na sede da ABRH-SP, na última quarta.

Para o consultor, não há um desenvolvimento sustentável sem a interseção dos três pilares: ambiental, social e econômico. “O antigo líder nem sempre considera todos eles. Sua visão está focada em uma só dimensão. O líder sustentável deve cada vez mais tomar decisões de negócios considerando as três dimensões. Seu papel é fundamental para provocar e direcionar mu-

danças em termos de valor, cultura e princípios a serem incorporados nos diferentes processos. Afinal, sustentabilidade não é função, não é departamento, precisa ser colocada em prática por todos”, defendeu.

Nessa direção, o RH deve se posicionar falando a linguagem do negócio, sendo um catalisador para que os líderes reflitam e assumam suas responsabilidades. “É um trabalho conjunto e não isolado para que essa conexão cause um maior impacto e se possam estruturar as mudanças mais adequadas aos desafios atuais de sustentabilidade”, comentou Shira.



Shira: sustentabilidade não é função nem departamento

## PESQUISA

### Oportunidades para o trabalhador com deficiência

No dia 8 de novembro, a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), em parceria com a Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Estado de São Paulo e a ABRH-SP, realizará o seminário Oportunidades e Desafios para o Trabalhador com Deficiência a fim de divulgar sua pesquisa com trabalhadores com e sem deficiência.

Durante o seminário, aberto ao público, será apresentada uma síntese dos resultados obtidos na pesquisa. Trata-se da exposição de trabalho inédito, inspirado na importância social da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O evento acontecerá na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP, das 8h30 às 12 horas.

Inscrições: (11) 5505-0545 ou eventos@abrhsp.org.br

### A arte e a ciência do coaching

No dia 10 de novembro, Marilyn Atkinson, presidente do Erickson College, escola canadense de formação em *coaching*, representada em São Paulo pela IMR-*Coaching&Development*, estará na sede da ABRH-SP, das 14 às 17 horas, para apresentar a palestra *Arte e a Ciência do Coaching*.

Marilyn, que vem ao Brasil para o lançamento da edição bra-

sileira do seu livro *A Dinâmica Interna do Coaching*, vai apresentar durante a palestra – gratuita para os associados da ABRH-SP – o modelo de *coaching* do Erickson College, o *Coaching Focado em Resultados*, que é considerado extremamente eficaz, pois leva o líder a estabelecer um compromisso consigo mesmo por meio de conversas transformadoras.

Inscrições: (11) 5505-0545 ou eventos@abrhsp.org.br

Patrocinadores de Gestão



Apoiadores

