

10 PILARES

ESSENCIAIS PARA GARANTIR O
ENGAJAMENTO
DOS COLABORADORES





Sumário

INTRODUÇÃO	02
PILAR 1: RECONHECIMENTO	04
PILAR 2: FEEDBACK	10
PILAR 3: FELICIDADE	16
PILAR 4: BEM-ESTAR	21
PILAR 5: RELACIONAMENTO COM O GESTOR	27
PILAR 6: RELACIONAMENTO COM A EQUIPE	33
PILAR 7: CRESCIMENTO PESSOAL	39
PILAR 8: ALINHAMENTO	44
PILAR 9: SATISFAÇÃO	50
PILAR 10: VESTIR A CAMISA	55
CONCLUSÃO	61
CONHEÇA A TEAMCULTURE	63



Introdução

Você já se questionou se seu sistema de Gestão é o mais eficiente para obter os resultados que a empresa necessita para alcançar o sucesso? Se lhe perguntarmos qual o grau de engajamento de seus colaboradores você terá esta resposta? Se amanhã você precisar mudar sua tática de Gestão, você saberá por onde começar e de onde vai tirar as respostas que lhe ajudarão a criar essa nova tática?

São muitos os questionamentos e obstáculos que um Gestor encontra em busca de resultados e engajamento da equipe.

Uma eficiente Liderança Corporativa é aquela capaz de gerar empatia, comprometimento e engajamento dos colaboradores. E não paramos por aí, Gestão que gera bons resultados é aquela Gestão que – mantém uma equipe coesa em busca de resultados coletivos e ao mesmo tempo promove situações que geram realizações individuais entre os colaboradores.

E foi pensando em uma Gestão Eficiente, que abordaremos no decorrer deste e-book, os **10 PILARES DE ENGAJAMENTO DOS COLABORADORES**. As dez métricas que auxiliarão, você Gestor, a entender melhor sua equipe nas mais diferentes abordagens:

- RECONHECIMENTO;
- FEEDBACK;
- FELICIDADE;
- BEM-ESTAR;
- RELACIONAMENTO COM O GESTOR;
- RELACIONAMENTO COM A EQUIPE;

- CRESCIMENTO PESSOAL;
- ALINHAMENTO;
- SATISFAÇÃO;
- VESTIR A CAMISA.

Quando um Líder tem todos os 10 Pilares bem claros - e quando dizemos claros, queremos dizer que **TODOS** os 10 Pilares devem estar muito bem alinhados, eles não podem ser trabalhados em um processo individual ou parcial, pois são todos interligados entre si - em que o desenvolvimento de um, interfere no desenvolvimento do outro.

E é somente com esse estudo geral dos 10 Pilares que se faz possível o Gestor conhecer sua equipe a fundo. Conseguindo, dessa maneira, subsídios para desenvolver estratégias de convivência, troca contínua de experiências, e respostas à problemas que antes não eram visíveis devido a métodos ineficientes de gestão.

Continue lendo este e-book e aprofunde mais a respeito dos 10 Pilares. Entenda os benefícios que cada um pode representar para a melhora de sua Gestão, desenvolvimento de seus Colaboradores e crescimento de sua Empresa.



1

Reconhecimento



1

Reconhecimento

ALGUNS CONCEITOS IMPORTANTES

A problemática do reconhecimento é uma preocupação antiga na história do pensamento humano, remetendo a questões acerca do relacionamento do “eu” consigo próprio e com o outro.

Buscamos algumas referências literárias, nas áreas da filosofia e psicologia, que podem nos proporcionar uma base de entendimento e que nos levem ao fator de relevância do processo de reconhecimento.

Abraham Maslow

Talvez você já tenha ouvido falar da **Teoria das Necessidades Humanas**, ou Pirâmide de Maslow, criada por Abraham Maslow por volta de 1954. De acordo com a ideia de Maslow, os seres humanos vivem para satisfazer as suas necessidades, com o objetivo de conquistar a sonhada autor-realização plena. O esquema descrito na Pirâmide de Maslow trata justamente da hierarquização dessas necessidades ao longo da vida do ser humano:

- Fisiológicas (comida, água, abrigo, sono);
- Segurança (física, material, moral);
- Social (amor, amizade, família, comunidade);
- Status ou Estima (reconhecimento, status, autoestima);
- Realização Pessoal (criatividade, talento, desenvolvimento pessoal).

De acordo com a teoria de Maslow, percebemos que o reconhecimento está ligado às necessidades de Status e Estima. Nessa etapa o indivíduo passa a reconhecer suas próprias capacidades e

busca ser reconhecido por outras pessoas. Eis aí a necessidade do reconhecimento em busca do orgulho próprio, em busca da admiração e respeito dos outros indivíduos.

Frederick Herzberg

Herzberg, por volta de 1966, desenvolveu a **Teoria dos Dois Fatores**. Diferentemente de Abraham Maslow, que estudou a satisfação das necessidades das pessoas em diversos campos de sua vida, Herzberg procurou estudar o comportamento e a motivação das pessoas dentro das empresas, especificamente.

Ele sugere a classificação de características consideradas essenciais para as empresas, onde visam aumentar a motivação e a produtividade dos seus colaboradores. Essas características são classificadas em:

- **Fatores Higiênicos:** Dizem respeito às condições físicas do ambiente de trabalho, salário, benefícios sociais, políticas da organização, clima organizacional, oportunidades de crescimento, etc. Segundo Herzberg, estes fatores são suficientes apenas para evitar que as pessoas fiquem desmotivadas;
- **Fatores Motivadores:** Referem-se à realização profissional, reconhecimento de resultados, definição de metas e objetivos, responsabilidade, perspectivas de promoção, aumento de conhecimento, etc. Tais fatores estão ligados a motivação no trabalho.

Quando consideramos a Teoria de Herzberg, podemos abordar o processo de reconhecimento através dos Fatores Motivadores que estão relacionados diretamente ao trabalho, à tarefa desempenhada pelo colaborador. Justamente aspectos que poderão lhe proporcionar reconhecimento, desta forma motivando-o a sempre buscar melhores resultados.

Victor H. Vroom

Vroom (1964), desenvolveu uma teoria denominada **Modelo Contingencial de Motivação**, que diferente de Maslow e Herzberg, rejeita noções preconcebidas e que reconhece as diferenças individuais de cada um. Sua teoria, nos leva a entender que é necessário motivar colaboradores que

exercçam cargos e funções diferentes – de diferentes maneiras.

Segundo Vroom, existem três fatores que determinam a motivação para produzir das pessoas:

- **Objetivos Pessoais do Indivíduo:** é a força ou desejo da pessoa de conquistar, por exemplo: dinheiro, reconhecimento, crescimento profissional, status, segurança no cargo e aceitação social;
- **Relação Percebida entre Satisfação dos Objetivos e Alta Produtividade:** se o colaborador deseja um salário maior e percebe que ao aumentar sua produtividade conseguirá alcançar o seu objetivo, então a tendência é que produza mais e mais;
- **Percepção de sua Capacidade de Influenciar sua Produtividade:** quando o colaborador percebe que obterá pouco resultado de sua tarefa, ainda que multiplique seu esforço, tenderá a manter sua produtividade. Isso acontece, quando não lhe são oferecidas condições adequadas de trabalho ou não teve o treinamento necessário para melhorar sua produtividade, por exemplo.

Desta forma, Vroom nos proporciona abordar a temática do reconhecimento partindo do princípio das diferenças entre os indivíduos. Perceba que o reconhecimento vem logo destacado nos fatores que abordam os objetivos pessoais – ser reconhecido pelo que faz, por sua excelência em exercer um cargo ou administrar uma tarefa, faz parte da busca individual de cada um. Do gestor a secretária, independente da função que se exerça dentro da empresa – ser reconhecido por aquilo que produz e(ou) representa, é o que leva o colaborador a se motivar dentro da corporação.

O SISTEMA DE RECOMPENSAS



Após abordarmos teorias de diferentes estudiosos, que mostram vertentes variadas de se promover o reconhecimento em busca de gerar profissionais mais engajados e motivados para o exercício de suas funções. Por fim, falaremos a respeito do Sistema de Recompensas – uma maneira

de reconhecer a importância dos profissionais para o resultado da organização.

Ele consiste em implantar instrumentos alinhados aos objetivos da empresa que oferecem diferentes formas de recompensar os colaboradores pelos resultados gerados por meio de seu desempenho profissional.

As recompensas podem ser classificadas em dois tipos:

- **Recompensas intrínsecas:** É manifestada por meio de sentimento de conquista, realização, responsabilidade e desenvolvimento pessoal e profissional. Geram maior aproximação afetiva entre os colaboradores e a empresa, pois está relacionada aos sentimentos;
- **Recompensas extrínsecas:** Já esse tipo associa o nível de recompensas com o nível de desempenho de cada colaborador, ou seja, ganha-se por produtividade, resultados mensuráveis ou por tempo de trabalho na empresa, por exemplo.

Recompensar é reconhecer

O ato de recompensar um indivíduo está diretamente ligado ao fato de reconhecer que o mesmo, é merecedor de algo por algum motivo.

Ao abordarmos o Sistema de Recompensas, podemos perfeitamente entendê-lo como um sistema aplicado para gerar reconhecimento, a fim de promover uma recompensa.

OS EFEITOS DO RECONHECIMENTO

.....

A melhor maneira de explicarmos os efeitos que um ato de reconhecimento pode gerar, será promovendo uma analogia, um tanto quanto, prazerosa ao cérebro.

Primeiramente, imagine-se saboreando uma deliciosa barra de chocolate. Quando você consome algo que lhe proporciona um sentimento de prazer – isso significa que seu cérebro passa a liberar

uma substância química chamada Dopamina, responsável por proporcionar essa sensação de bem-estar, satisfação e prazer.

Agora imagine que essa mesma Dopamina também será liberada quando você receber reconhecimento de seu gestor ou de seus colegas de trabalho. Sabe o que acontecerá com você?

Imediatamente você sentirá a mesma sensação de bem-estar, satisfação e prazer como se estivesse consumindo uma barra de chocolate.

Assim, da mesma maneira que comer um chocolate gera vontade de comer mais um. O colaborador ao receber reconhecimento será tomado por um entusiasmo e vontade de continuar gerando este mesmo sentimento para si, e entenderá que isso só será possível se ele mantiver ou melhorar o desempenho de seu papel dentro da empresa.

É a partir daí que abordaremos o conceito do **Reforço Positivo**. Que aprofundaremos no próximo capítulo sobre o pilar do Feedback.



2

Feedback



2

Feedback

Feedback é termo de origem inglesa e não possui uma tradução fidedigna para o português, mas ele é comumente utilizado com o significado de retorno e resposta a uma solicitação.

Para uma empresa seguir em direção ao sucesso, torna-se fundamental impulsionar seus colaboradores. Uma maneira ótima de fazer isso é dando a eles um feedback com informações sobre seu desempenho e competências.

Dessa forma eles podem se manter sempre produtivos e em busca de um aprendizado constante.

CULTURA DO FEEDBACK

Feedback é uma palavra que ouvimos e declaramos com muita frequência em nossas relações sociais. Porém esse conceito é usado sem muito conhecimento em algumas relações. Para *Richard L. Williams*, Ph.D. - Consultor especializado em liderança e orientação de desempenho organizacional, autor do livro: **Preciso Saber se Estou Indo Bem: Uma história sobre a importância de dar e receber feedback** – o feedback é importante nas relações interpessoais. Através dele, podemos inferir os sentimentos e pensamentos das pessoas que, por sua vez, determinam seus comportamentos e reações.

Segundo *Williams* (2005), o feedback é diretamente proporcional a produção de um trabalhador, por exemplo, quanto mais ele recebe feedback a tendência é que sua produção aumente. Entretanto na ausência de feedback, a produtividade tende a cair.

Portanto, construir uma cultura do feedback é extremamente importante para o sucesso de qualquer empresa. É este processo que transforma uma simples orientação em poderosos conselhos capazes de catalisar o engajamento e a motivação dos colaboradores em direção ao alto desempenho.

FEEDBACK: UMA FERRAMENTA DE TRANSFORMAÇÃO E MOTIVAÇÃO

.....

É óbvio dizer que oferecer feedback à equipe é algo que beneficia a todos, se for feito corretamente. Esse retorno sobre as falhas e potencialidades de cada um ajuda a tornar a equipe mais produtiva e resiliente.

A motivação dos colaboradores também é elevada a partir do momento em que a gestão mostra genuína preocupação com o crescimento de cada um. E a empresa, logicamente, ganha com a retenção de talentos e a melhoria dos resultados, como um todo.

Mas para que tais resultados sejam assertivos trabalhamos o feedback de duas maneiras:

- **Feedback Positivo:** tem o objetivo de proporcionar o reforço de uma ação ou até mesmo o comportamento, almejando que ele se repita. Este reforço cria nos envolvidos o estímulo para a recorrência de suas ações que surtiram bons resultados.
- **Feedback Construtivo:** é utilizado diante de comportamentos que precisam ser mudados. Permite que os envolvidos compreendam os erros que cometeram. Procura também focar na solução em vez do problema, ou seja, o emissor do feedback deve mostrar ao receptor o que ele poderia fazer diferente para evitar uma situação de falha.

Perceba que nossa maneira de utilizar essa poderosa ferramenta, está 100% focada na evolução, na melhora de resultados e no reconhecimento. Apostamos na teoria dos Feedbacks Positivo e Construtivo, por ambos trabalharem o desempenho do envolvido de uma forma que não o agrida ou o desmotive.

Mas também ressaltamos que um feedback só poderá colher bons frutos se for implantado de maneira correta e estratégica, por isso prezamos pelo Diálogo Construtivo entre Gestores e Colaboradores – uma eficiente maneira de gerar confiança entre ambas as partes.

Uma coisa leva à outra

Como acabamos de citar, um Diálogo Construtivo é um passo muito importante para gerar confiança. Segundo *Patrick Lencioni* (2002), que fala sobre as 5 disfunções das equipes, a **confiança** é a base que sustenta a formação das equipes de alta performance.

Por isso, até chegarmos a conquista da confiança, passamos por três processos anteriores primordiais:

- Comunicação;
- Compreensão;
- Respeito;
- CONFIANÇA.

Empresas que adotam esse caminho para desenvolver o relacionamento entre Gestores e Colaboradores, certamente conseguirão produzir um ambiente de trabalho produtivo, uma comunicação interna entrosada e um relacionamento respeitoso e de confiança entre todos.

O REFORÇO POSITIVO



Reforço Positivo é um conceito da Psicologia Comportamental, onde, para entendermos mais a fundo precisamos inseri-lo dentro do quadro teórico da **Análise do Comportamento (ou Behaviorismo)**.

Simplificando a Teoria, nossos comportamentos produzem consequências, e são essas consequências que determinarão a continuidade ou a modificação de nossas atitudes.

Ao adotarmos o Reforço Positivo nós estimulamos a repetição de uma conduta favorável, ou seja, quando um colaborador ou gestor é merecedor de reconhecimento pela execução de suas funções dentro da empresa, fornecemos o Feedback Positivo a fim de incentivá-lo a manter-se ou aumentar seu nível de desempenho.

Essa ação gerará no envolvido um sentimento de prazer, lembre-se do exemplo do chocolate do capítulo anterior, e como as pessoas tendem a repetir aquilo que gera prazer – consequentemente este colaborador ou gestor se manterá em um nível alto de excelência na execução de suas funções.

Por isso, incentivamos a utilização do **Feedback Positivo** como primeiro método, somente caso ele não venha a funcionar é que passamos a trabalhar com o **Feedback Construtivo**.

A RECEPÇÃO DO FEEDBACK



Por fim, temos de deixar claro para os envolvidos que a intenção em mantermos um Diálogo Construtivo, em fornecermos Feedback constantes – sejam eles Positivos ou Construtivos. É que a intenção por de trás destas ações está em ajudá-los a se desenvolverem e crescerem profissionalmente.

Eles nunca devem entender essas ações como momentos para apontar erros, defeitos ou gerar críticas. Nossa recomendação é que Gestores e Colaboradores mantenham um relacionamento de confiança e transparência para que possam achar soluções juntos, sempre se questionando, até chegarem à raiz do problema – assim como é feito na Técnica dos 5 Porquês.

Dessa maneira, o engajamento e a motivação estarão sempre em alta. Fazendo com que os Colaboradores se sintam parte das soluções e desempenhem seu trabalho muito mais entusiasmados e felizes.



3

Felicidade



3

Felicidade

No ano de 2017, a ONU (Organização das Nações Unidas) lançou o **Relatório Mundial da Felicidade**. O levantamento é baseado em uma única pergunta simples e subjetiva feita a mais de 1 mil pessoas em mais de 150 países.

O Relatório analisa as estatísticas para explicar porque um país é mais feliz do que o outro. Entre os dados observados, estão o desempenho da economia (medido pelo PIB per capita), apoio social, expectativa de vida, liberdade de escolha, generosidade e percepção de corrupção.

Infelizmente, nosso País não encabeça as primeiras posições. O Brasil ocupa a 22ª posição de um ranking liderado por: Noruega, Dinamarca e Islândia.

Mesmo ocupando uma posição não muito promissora, a felicidade é um tema muito estudado e debatido no Brasil, inclusive se tornou emenda ao artigo 6º da nossa **Constituição Federal** para incluir o direito à busca da felicidade por cada indivíduo e pela sociedade, colocado junto com o direito à educação, saúde, previdência social, proteção, maternidade e infância.

Dada tal importância ao tema, não podemos deixar de abordá-lo dentro do ambiente corporativo. A felicidade e a satisfação dos funcionários são temas cada vez mais recorrentes nas discussões sobre produtividade - Um estudo conduzido pelo especialista *Andrew Oswald*, da Universidade de *Warwick* (Reino Unido), apontou que colaboradores felizes são 12% mais produtivos dentro das empresas.

ENTENDENDO A FELICIDADE ATRAVÉS DA PSICOLOGIA POSITIVA



A psicologia positiva é a área da psicologia que estuda os fundamentos da felicidade e do bem-estar, sustentados pelos pontos fortes e pelas virtudes humanas.

Um dos estudiosos pioneiros dessa área é Martin Seligman. Ele explica que a felicidade nem sempre depende do nosso status social, da nossa religião ou da beleza física. A felicidade é, na verdade, uma combinação única do que ele chamou de “**pontos fortes distintos**”, como o sentimento de humanidade, a temperança, a persistência e a capacidade de levar uma vida significativa.

As 3 dimensões de uma vida feliz

Baseando-se nas noções de felicidade enunciadas por *Confúcio*, *Mêncio* e *Aristóteles*, juntamente com as teorias modernas sobre a motivação, Seligman, dimensionou uma vida feliz em 3 diferentes pilares:

1. Uma vida prazerosa

Nesse pilar, o prazeroso torna-se agradável. Você cultiva as emoções positivas e trabalha para que elas sejam duradouras.

Para conseguir isso, é necessário satisfazer, antes de mais nada, as nossas necessidades básicas, aquelas que estão nos primeiros degraus da pirâmide de Maslow: alimentação, segurança, relacionamentos, reconhecimento...

Só precisamos nos atentar ao ponto negativo deste pilar, que está no fato de que as pessoas se acostumam rapidamente com a emoção positiva – perdendo assim, o efeito de prazer que gerou da primeira vez que foi vivenciado.

Isso costuma acontecer com recompensas como aumento de salário e bonificações, uma vez que já foram supridas as necessidades de sobrevivência (água, comida e saneamento básico).

2. Uma vida de envolvimento

A felicidade gerada por uma vida de envolvimento não está ligada diretamente ao sentimento de prazer, às emoções positivas não surgem espontaneamente. Essa é uma felicidade mais próxima da abordada por Aristóteles, é saber alcançar o nosso potencial humano máximo e desenvolvê-lo para nos sentirmos mais completos, mais livres, mais felizes.

É através deste pilar que conseguimos descobrir nossas virtudes e nossos pontos fortes. E a partir deles, podemos nos desenvolver e nos aprofundarmos em cargos e funções que se utilizem ao máximo destas características, resultando em um colaborador feliz por exercer funções compatíveis com seu EU.

3. Uma vida significativa

Aqui apresentamos uma felicidade mais duradoura. A vida significativa tem uma conexão íntima com o pico da pirâmide de Abraham Maslow, onde dirigimos as nossas próprias virtudes e pontos fortes para contribuir com a felicidade dos outros.

Seligman, resume uma vida significativa como “exercício da bondade”, a arte de sabermos nos elevar mais além do mero prazer pessoal para nos colocarmos a serviço daqueles que nos rodeiam.

Eis então, o espírito de coletividade dentro das empresas. Gestores e colaboradores que possuem essa visão de vida significativa, tendem a promover um ambiente muito mais cooperativo e produtivo dentro das empresas.

SEMPRE ALERTA: CUIDADO COM A INFELICIDADE

.....

Claro que depois de abordarmos muita teoria a respeito da felicidade, não podemos esquecer do lado oposto: a infelicidade.

O consultor de carreiras *Fredy Machado*, promoveu uma pesquisa para seu livro “É possível se

reinventar e integrar a vida pessoal e profissional", no ano de 2017 em 21 Estados brasileiros, buscando medir o nível de infelicidade das pessoas em suas respectivas carreiras. Cerca de 90% das pessoas entrevistadas apresentaram estar infelizes em seus trabalhos. Desse percentual, 36,52% dos profissionais estão infelizes com o trabalho que realizam e, 64,24% gostariam de fazer algo diferente do que fazem hoje para serem mais felizes.

Para o autor da pesquisa, o descontentamento é provocado por uma série de motivos. O principal deles é a definição da profissão muito cedo ou através de imposição dos pais.

"Trabalhamos a vida inteira sem um propósito definido e no automático, apenas para ganhar dinheiro" - afirma Fredy Machado.

Ao perceber tal fato, as empresas devem agir rapidamente e efetivamente em busca de combater a infelicidade dentro de seus ambientes. Quando instaurada, a infelicidade, pode desencadear em um surto de improdutividade e conseqüentemente afetará relevantemente os resultados da equipe e da corporação como um todo.

Como combater?

Acreditamos que as empresas devem investir no ato de conhecer quem compõe seu time e o que eles estão pensando a respeito de suas funções, de seu dia a dia e de seus relacionamentos com a gestão e seus outros parceiros de trabalho.

Por isso, ao mantermos um Diálogo Construtivo; Pesquisas de Engajamento Semanais; Feedbacks Contínuos e desenvolver uma Liderança Adaptativa; poderemos ter fortes ferramentas aliadas ao combate à infelicidade no ambiente de trabalho.

Quando sua Gestão proporciona espaço para a equipe expor suas ideias, interesses, incômodos e insatisfações, ela está dando voz e mostrando aos colaboradores que se interessa e se preocupa com o bem-estar e satisfação da maioria.

E desta forma, a infelicidade, dificilmente terá espaço dentro da sua empresa.

4

Bem-estar



4

Bem-estar

O bem-estar está relacionado com aspectos da saúde física e mental dos colaboradores. Algumas pesquisas dizem que Felicidade, pilar abordado anteriormente, é parte da composição de Bem-estar. O que faz bastante sentido pois pessoas infelizes tendem a apresentar um maior número de enfermidades, principalmente de caráter psicológico.

E o que dizer da saúde e do bem-estar de pessoas que passam grande parte do seu tempo exercendo suas atividades profissionais?

Imaginamos que o ambiente profissional é o local onde o colaborador dedica maior parte do seu tempo e coloca as suas energias em prol do crescimento da empresa. Tendo em vista esta situação, nada mais justo e produtivo do que ele receber em troca condições favoráveis para exercer suas funções. Nessa perspectiva, a estimulação do bem-estar no trabalho é fundamental.

PROMOVA O BEM-ESTAR E PERCEBA MELHORES RESULTADOS

Investir no bem-estar dos colaboradores no local de trabalho é uma prática que vem crescendo nos últimos anos. Os gestores têm se preocupado mais com a motivação dos colaboradores, e profissionais que se sentem bem no ambiente de trabalho, entregam resultados melhores.

Um bom ambiente de trabalho, além de ser agradável para todos, também contribui para o engajamento dos colaboradores, melhora a performance e o crescimento dos negócios.

Quando sua empresa se dispõe em investir em programas de bem-estar para os colaboradores,

ela demonstra se importar com a qualidade de vida de todos. Investir no bem-estar das equipes não só ajuda a melhorar todos os procedimentos internos, mas, também, contribui para uma imagem positiva da empresa.

Boas práticas

Aqui, vão algumas práticas que as empresas podem promover em seu espaço físico, a fim de cultivar um ambiente e uma equipe saudável:

- **Combata o estresse:** Um ambiente de trabalho altamente estressante pode levar a problemas de saúde e a erros na execução de tarefas;
- **Diminua o barulho:** Ainda que você se acostume a ele, o barulho no ambiente de trabalho é um estímulo constante. O ruído ainda prejudica a concentração, impactando diretamente na produtividade dos colaboradores;
- **Atente-se a qualidade do ar:** É comum entrar em prédios comerciais e começar a sentir os olhos secos, a garganta arranhando, o nariz entupido. Esse problema é tão comum, que ganhou até um nome: **síndrome do edifício doente**. O resultado é um comprometimento da saúde dos colaboradores;
- **Promova ergonomia:** As dores nas costas são uma das queixas mais comuns relativas à ergonomia do ambiente de trabalho. A causa mais comum para o desconforto são cadeiras de escritório pouco confortáveis, a altura da mesa, a posição do teclado do computador, a falta de apoio para os pés e em outros lugares. Desconfortável e com dores pelo corpo, o colaborador não conseguirá manter sua produtividade;
- **Desenvolva programas de saúde e bem-estar físico:** Colaboradores ativos fisicamente e conscientes de seu estado de saúde, aumentam o foco e o empenho nas atividades profissionais. Tente oferecer ou ao menos mantenha seus colaboradores informados da importância e dos benefícios que a prática de atividade física, bons hábitos alimentares e consultas periódicas ao médico - são primordiais para seu bem-estar geral.

CUIDADO COM O PRESENTEÍSMO

.....

Já que citamos as boas práticas que podem favorecer ao bem-estar do ambiente físico da empresa, aprofundaremos um pouco mais a temática, só que agora abordando o aspecto Psicológico.

Você já ouviu falar do **Presenteísmo**?

A pessoa vai ao trabalho todos os dias, mas **emocionalmente** há algum tempo não bate o cartão. Esse é o principal sintoma do presenteísmo, um problema que, segundo especialistas, tem aumentado no ambiente corporativo. Diferente do absenteísmo, quando alguém se ausenta fisicamente do trabalho, o presenteísmo causa conflitos para o empregado e para a equipe da qual ele faz parte.

– Se o funcionário não comparece ao trabalho, os colegas olham para o lugar dele e sabem que não foi trabalhar. No presenteísmo, a pessoa está ali, mas totalmente incapacitada de realizar suas tarefas em razão do nível de estresse elevado – explica a psicóloga Ana Maria Rossi, presidente da International Stress Management Association no Brasil (ISMA-BR).

Em uma pesquisa feita pela ISMA com mil profissionais, com idades entre 25 a 60 anos, detectou que o problema está diretamente ligado ao excesso de estresse negativo no trabalho.

Resultados importantes

A pesquisa desenvolvida pela ISMA, também revelou dados importantes que nos mostram motivos pelos quais o presenteísmo aparece nas empresas, entre eles estão:

- Desmotivação e insatisfação;
- Dores musculares e dores de cabeça;
- Ansiedade;
- Angústia;
- Depressão.

Vamos pegar o gancho de um desses motivos, a **Depressão**, e mostrar dados que devem servir de alerta aos Gestores:

No Brasil, estima-se que 5,8% da população sofram com depressão, tornando o país o quinto do planeta com maior número de casos. Segundo a *Organização Mundial da Saúde (OMS)*, a depressão será a segunda principal causa mundial de afastamento de profissionais até 2020. No ano de 2016, a Previdência Social registrou afastamento de 75,3 mil trabalhadores por causa de quadros depressivos, sendo 37,8% do total de licenças por distúrbios psíquicos.

Confirmamos assim, a grande importância dos Gestores sempre se atentarem ao comportamento de seus colaboradores. Buscar respostas pontuais em Pesquisas de Engajamento e manter um Diálogo aberto com sua equipe afastarão as possibilidades de ocorrer o presentismo, gerado por qualquer um dos motivos apresentados – principalmente a depressão.

SEGUNDO HENRY FORD

.....

Você sabia que já nas décadas de 1930, 1940 e 1950, era discutido se o excesso de trabalho, ou melhor dizendo, se o excesso de horas trabalhadas pelos colaboradores eram fatores prejudiciais à sua produtividade?

Henry Ford, encontrou resultados significativos em suas pesquisas sobre esse tema, revelando que após 40 horas de trabalho semanais a qualidade e a produtividade dos colaboradores diminuem consideravelmente. Dessa forma, a *Ford Motor Company* foi uma das empresas pioneiras a implantar a rotina de trabalho de cinco dias por semana, com 40 horas de jornada de trabalho.

Se lá atrás, a Ford já se mostrava atenta aos malefícios que o excesso de trabalho poderia causar a sua equipe, nos dias atuais não deveria ser diferente.

Algumas empresas já perceberam a importância dos resultados obtidos por Henry Ford, entenderam por exemplo, que fazer horas extras não é sinônimo de alta produtividade e que muitas vezes

isso gera erros desnecessários que depois precisam ser corrigidos, tudo isso por causa do cansaço.

Dustin Moskovitz, co-fundador do Facebook, inclusive publicou um artigo que corrobora a tese de Ford. Esse artigo relata que empresas que pedem para seus colaboradores fazerem horas extras acabam atrapalhando a vida pessoal deles, o que gera insatisfação e queda na qualidade do trabalho.

INVISTA EM BEM-ESTAR

.....

Mesmo com toda a automação do mundo, é preciso reconhecer: nenhuma empresa sobrevive sem pessoas. Os colaboradores são as células da organização, as unidades que fazem todos os projetos caminharem.

Por isso, assim como em um organismo, é necessário que elas estejam bem — física, psicológica e emocionalmente — para poderem ter uma performance de excelência no trabalho.

A empresa que investe no bem-estar de seus colaboradores, está investindo no próprio sucesso.



5

Relacionamento com o gestor



5

Relacionamento com o gestor

Todo Gestor enfrenta inúmeras adversidades durante seu dia a dia. São planejamentos que devem ser cumpridos, prazos apertados, orçamentos curtos e no final de tudo sempre surge a dúvida: Como atingir os objetivos complexos em meio a tantas adversidades?

É nesse momento que respondemos esta questão com duas palavras que fazem total diferença no resultado final buscado por qualquer Gestor – **EQUIPE ENGAJADA**.

Uma coisa é fato, gestores sozinhos pouco podem fazer pela empresa; a força que movimenta o dia a dia vem das equipes, são elas as grandes forças motrizes responsáveis pelo sucesso ou fracasso de qualquer organização. E uma equipe para funcionar bem, precisa obrigatoriamente estar engajada e caminhar com muita sinergia com seus Gestores.

O PODER DO DIÁLOGO

A relação entre Gestor e Colaborador nem sempre é a mais simples. Os dois lados geralmente têm suas queixas, e provavelmente têm até certa razão. Pequenos contratempos, ruídos de comunicação e até a personalidade de cada um deles é o suficiente para deixar a outra parte incomodada.

Conflitos no ambiente de trabalho sempre vão existir. No entanto, é importante saber que há uma forma saudável de se comunicar com os outros, retirando do diálogo julgamentos e acusações. Um modo de conviver com as diferenças, preservar a qualidade das relações e trabalhar harmoniosamente por objetivos comuns.

Desenvolvida pelo psicólogo americano *Marshall Rosenberg* nos anos 1960 e divulgada em todo o mundo, a **Comunicação Não-Violenta (CNV)** é um processo de entendimento que facilita o diálogo por meio da observação e da empatia. É um jeito de melhorar o clima e a produtividade sem a necessidade de culpar, ofender, humilhar, coagir ou ameaçar o outro.

Visto que o diálogo é uma ferramenta utilizada para melhorar o relacionamento entre as partes dentro da corporação, podemos também utilizá-lo como um mecanismo que vai auxiliar o desenvolvimento e o crescimento dos colaboradores, além de promover um estreitamento entre as relações Gestor e Colaborador.

Diálogo Construtivo

Depois de passar pelos processos da CNV: Observar, relacionar os sentimentos envolvidos e identificar as necessidades, o Gestor deve oportunizar um momento de troca de ideias; de pontos de vistas; de absorver o que o colaborador tem para expressar para que aí sim ele possa retribuir com sua visão gerencial e, de maneira construtiva, apontar pontos que possam ser trabalhados em busca de melhorias e resultados em prol da evolução profissional do seu colaborador e crescimento da empresa.

Dessa maneira instauramos uma cultura de troca, o **Diálogo Construtivo**. A gestão não deixa de interferir nas ações dos colaboradores, mas faz isso de uma forma muito mais amigável e construtiva. Assim, se instaura um relacionamento de confiabilidade mútua, onde o diálogo passa a ser uma ferramenta de extrema importância para que se possa manter uma relação saudável entre Gestores e Equipe.

UM MAL RELACIONAMENTO AFETA A SAÚDE DA EMPRESA E DA EQUIPE

.....

Você sabia que um colaborador que não recebe o apoio adequado de seus Gestores tem grandes chances de pedir demissão?

Nenhuma empresa quer perder membros da equipe por justamente não ter cuidado deles como deveria. Mas acredite, segundo o site *Glassdoor - site Norte Americano, onde funcionários e ex-funcionários analisam anonimamente as empresas e sua administração* - dentre os 10 motivos que mais levam um colaborador a pedir demissão está o fator **“Pouco Apoio dos Gestores”**.

Quando recebemos essa notícia, é hora de tomar uma atitude imediata. A saúde de sua empresa está em risco. Se um colaborador se sente insatisfeito com a maneira que está sendo conduzido e orientado e vê como única saída seu próprio afastamento da empresa, é preciso rever os conceitos de Liderança.

Como já citamos, os colaboradores são a força motriz da corporação, e é deles que sua gestão irá receber as respostas para solucionar os problemas e melhorar os processos. Como Líder, você terá o papel primordial em fazer a ponte de comunicação entre Colaborador e Corporação.

Por isso, a Gestão deve se focar em um relacionamento de proximidade e abertura para que o colaborador se sinta parte dos processos e se enxergue como peça fundamental dos resultados.

Atenção com a saúde dos Colaboradores

Um relacionamento distante ou a falta dele, entre Gestores e Equipe, também pode causar males potencialmente prejudiciais à saúde dos colaboradores.

Você já leu em nossos capítulos anteriores a importância de manter uma equipe feliz e promover o bem-estar dentro da sua empresa. Ambos só lhe trarão resultados benéficos que levarão sua corporação ao encontro do sucesso.

Mas quando o relacionamento destas duas partes está focado apenas em resultados, uma delas poderá sair prejudicado. Geralmente esta parte é o colaborador.

De acordo com um estudo realizado no *Stress Institute*, em Estocolmo, colaboradores que apresentam problemas de comunicação com seus gestores têm 60% mais chances de sofrer um ataque cardíaco ou outra doença cardíaca com risco de vida.

Quando o Gestor passa a usar o colaborador apenas como uma ferramenta de produção ele automaticamente estará afastando as chances de se relacionar com o ser humano, afasta completamente a chance de ter um profissional engajado. Ao invés de gerar uma produtividade saudável vai estimular o Stress Ocupacional – colaboradores focados apenas em exercer suas funções em busca de resultados, deixando de lado sua saúde física e psicológica em busca de entregar o que foi pedido para receber o que lhe é merecido.

Portanto fique atento nessa relação. Um bom Gestor não deixa seu colaborador isolado, ele estimula o relacionamento a fim de obter informações que possam ser usadas para benefício do próprio colaborador, tanto com relação às suas funções quanto seu estado físico e psicológico dentro da empresa.

Lembre-se que é através da qualidade deste relacionamento que será promovido o engajamento da equipe de acordo com o propósito da empresa.

RESULTADOS DE SE MANTER BONS RELACIONAMENTOS

.....

“Do que é feita uma vida boa? Lições do mais longo estudo sobre felicidade” - foi esse o tema de um *TED Talk* realizado na Universidade de *Havard*, abordado por *Robert J. Waldinger* - psiquiatra americano e professor da *Harvard Medical School*.

Nesse estudo, *Waldinger* conta que ao acompanhar a vida de muitos homens, por gerações, foi possível identificar que pessoas que tiveram bons relacionamentos ao longo da vida apresentaram menos problemas de saúde, tanto físico como mental. E o oposto também aconteceu, pessoas que vivenciaram relacionamentos conflitantes ou que se isolaram ao longo da vida desenvolveram mais problemas de saúde.

Visto isto fica mais fácil entender a importância da **empatia** na construção de relacionamentos saudáveis e duradouros. E por isso que muitos estudiosos aconselham que todo Líder deve trabalhar o bom relacionamento com sua Equipe.

Para finalizarmos esse pilar, deixamos aqui a indicação do livro “O Poder da Inteligência Emocional - Como Liderar com Sensibilidade e Eficiência”, por Daniel Goleman, Richard Boyatzis e Annie McKee. É sempre bom termos boas bases teóricas para descobirmos maneiras de aprimorarmos nossos relacionamentos e usá-los a nosso favor.



6

Relacionamento com a equipe



6

Relacionamento com a equipe

Ao ressaltarmos o fato de que as pessoas passam a maior parte de seus dias nas empresas em que trabalham, é muito importante salientarmos a necessidade de se construir um bom relacionamento entre os colegas de equipe. As relações positivas favorecem um ambiente positivo, colaborativo, de respeito e também de amizade entre os profissionais.

Como abordamos no capítulo anterior, sobre Relacionamento com o Gestor – a qualidade dos relacionamentos ao longo da vida é extremamente importante, isso vale tanto para vida profissional quanto para vida pessoal.

Dessa forma, é necessário que trabalhemos para construir um ambiente propício para que isso aconteça.

“VOCÊ TEM UM MELHOR AMIGO NO TRABALHO?”

Esta pergunta foi extraída de uma pesquisa produzida pela Gallup Poll - uma empresa de pesquisa de opinião dos Estados Unidos, fundada em 1930 pelo estatístico George Gallup.

A Gallup, produziu uma pesquisa contendo 12 questões em que uma delas era justamente: **“Você tem um melhor amigo no trabalho?”**. Seu objetivo era avaliar o engajamento dos colaboradores dentro da empresa, foi então observado, a importância que se tem em ter um verdadeiro amigo no trabalho.

Segundo a pesquisa, quem relata ter um melhor amigo no trabalho demonstra os seguintes pontos:

- 43% mais propensos a relatar ter recebido elogios ou reconhecimento por seu trabalho nos últimos sete dias;
- 37% mais propensos a relatar que alguém no trabalho incentiva o seu desenvolvimento;
- 35% mais propensos a relatar o comprometimento dos colegas de trabalho com a qualidade;
- 28% mais propensos a relatar que alguém no trabalho conversou com eles sobre seu progresso nos últimos seis meses;
- 27% mais propensos a relatar que a missão da empresa faz com que eles sintam que seu trabalho é importante;
- 27% mais propensos a relatar que suas opiniões parecem contar no trabalho;
- 21% mais propensos a relatar que eles podem melhorar todos os dias o que fazem no trabalho.

Dessa forma, podemos perceber a importância de cultivarmos boas amizades dentro do ambiente de trabalho. Bons relacionamentos entre os colegas resultam em colaboradores mais engajados e que apresentam melhores desempenhos.

DESEMPENHO



Para reforçarmos o fato de que faz sentido as pessoas terem amigos no ambiente de trabalho, vamos apresentar alguns dados.

As pesquisas realizadas pela *Gallup* têm mostrado consistentemente que pessoas que têm melhores amigos no trabalho têm desempenho superior. Segundo *Annamarie Mann – Consultora da Gallup Poll*, em média, dois em cada dez profissionais dizem ter um melhor amigo no trabalho. Se esse número aumentasse para 6 em cada 10, as empresas teriam **36% menos acidentes de trabalho, clientes 7% mais engajados e lucros 12% maiores.**

“Quando os funcionários têm um senso de pertencimento como membros do time, são mais propensos a tomar ações positivas para beneficiar os negócios – ações que talvez eles nem considerassem se não tivessem uma relação forte com seus colegas”, diz Annamarie.

Um Pouco mais de Resultados

Em uma parceria entre o *CensusWide* – empresa inglesa, especializada em pesquisas rápidas na área de Relações Públicas - e a rede social LinkedIn, promoveu-se uma pesquisa com mais de 11.500 entrevistados de 14 países com idades entre 18 e 65 anos, revelando que as amizades no ambiente de trabalho deixam, efetivamente, os colaboradores mais **felizes, motivados e produtivos**.

Para 46% dos profissionais entrevistados, manter boas relações com os colegas de trabalho é algo que os fazem felizes. Além disso, tanto a **Geração Y** (18 a 24 anos) quanto a **Geração Babys Boomers** (55 a 65 anos), afirmam que os relacionamentos no local de trabalho é algo bom. 18% deles disseram que a amizade ajuda a serem mais competitivos na carreira. Para os mais jovens, estar próximo dos colegas os deixam 57% mais felizes, 50% mais motivados e 39% mais produtivos.

Os Brasileiros

Os Brasileiros, segundo estudo do *CensusWide* e LinkedIn - são os amigos mais leais. Entre os entrevistados, 35,8% disseram que a amizade com os colegas de trabalho os motiva. Somente da Geração Y, 56,3% afirmaram que socializar com os colegas torna o trabalho melhor. Destes, 53,6% disseram que não sacrificariam uma amizade, mesmo que isso significasse não receber uma promoção.

Outro dado interessante levantado, é que cerca de 29% dos entrevistados brasileiros revelaram que mantêm contato com a chefia fora do horário de expediente, inclusive para assuntos sem relação com o trabalho. E, mais importante de tudo – os brasileiros levam as amizades do trabalho para outros empregos. 36,3% disseram que mais de 40% dos seus amigos são atuais ou antigos colegas de trabalho.

EMPRESAS QUE PROMOVEM A AMIZADE MELHORAM SEUS RESULTADOS



A ideia não é que as empresas ou os Gestores “fabriquem” as amizades, mas que criem uma cultura em que a amizade possa se desenvolver naturalmente.

As relações de amizade, se bem conduzidas pelos colaboradores, não prejudicam a organização, pelo contrário, podem até ajudar na obtenção de resultados. Por esse e outros motivos que esses relacionamentos não devem ser desencorajados.

Sabe-se que possuir boas relações no ambiente corporativo pode trazer maior segurança, engajamento, troca de ideias saudáveis e, por consequência, **melhores resultados para a empresa**. Além disso, a amizade pode deixar o ambiente de trabalho mais leve. Afinal, trabalhar com quem se tem afinidade é muito melhor do que com quem não nos identificamos.

Uma tese de doutorado, da pesquisadora *Helen Stockhult*, mostrou que as relações sociais entre colegas de trabalho refletem na disposição de um colaborador para assumir responsabilidades que vão além da descrição formal do seu cargo. Um dos motivos disso acontecer é o fato de que ajudar alguém no trabalho faz com você se sinta mais confiante e capaz de realizar as coisas.

Mas Atenção

É preciso lembrar que existe também o lado não tão bom de se ter amigos no trabalho, visto que em momentos de decisões deverá haver a **imparcialidade**, assim como é preciso separar coleguismo de amizade.

Fazer amigos no emprego pode contribuir bastante para a carreira profissional, pois, além de melhorar o trabalho em equipe, ajuda a criar laços que podem resultar em parcerias e indicações importantes. Entretanto, para evitar constrangimentos e conflitos no ambiente de trabalho, é fundamental equilibrar a amizade com a responsabilidade profissional.

A amizade no trabalho torna o clima organizacional melhor, aumenta a motivação dos colaboradores e facilita a superação dos desafios diários. Quando bem conduzida, e acompanhada pela Liderança - a fim de não deixar influir nos resultados da empresa, a amizade entre os colaboradores será sempre uma ferramenta aliada em manter o engajamento, harmonia e o desempenho elevado dos colaboradores. Proporcionando assim, uma equipe coesa e entrosada na busca de resultados positivos para a corporação.



7

Crescimento Pessoal



7 Crescimento Pessoal

O pilar Crescimento Pessoal está relacionado com Autonomia, Domínio e Propósito dos colaboradores. Mas por que isso é importante?

Com os acelerados avanços tecnológicos e aumento da complexidade nos negócios, muitas vezes as empresas cobram que suas equipes sejam inovadoras, pensem “fora da caixa”, mas esquecem do **Poder dos Incentivos**.

Daniel Pink – autor de livros que abordam temas sobre trabalho, gestão e ciência comportamental, fala sobre o poder dos incentivos em seu livro “*Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*”, o mesmo tema também foi abordado em um de seus *TED Talk*.

Pink explica que costumamos utilizar incentivos atrelados à dinheiro para motivar as pessoas, porém isso geralmente é um erro, porque quando associamos a resolução de problemas com esse tipo de recompensa as equipes não se saem bem. Esse tipo de incentivo bloqueia as pessoas a pensarem em novas possibilidades para criar soluções pouco óbvias.

O QUE MOTIVA AS PESSOAS A VENCEREM?

Ainda levando em conta os estudos de *Daniel Pink*, ele apresenta o que de fato motiva as pessoas a conseguirem “vencer” situações adversas: **Autonomia, Domínio e Propósito**. Esses são os principais ingredientes para o Crescimento Pessoal.

Autonomia

É incrivelmente importante para nossa motivação. Precisamos sentir o senso de propriedade em nosso trabalho, e precisamos sentir que tomamos decisões sobre o que fazemos e como fazemos.

Um Gestor capaz de dar autonomia para a sua equipe ou membros dela, significa que sabe que está cercado de profissionais competentes. Por isso, incentivar os colaboradores a conquistarem essa liberdade ajuda sua empresa a crescer.

Domínio

Está relacionado com a **expertise**, uma habilidade necessária para realizar com excelência o trabalho. Expertise é o conhecimento adquirido com base no estudo de um assunto e a capacidade de aplicar tal conhecimento, resultando em experiência, prática e distinção.

Colaboradores que se demonstram *experts* em alguma função ou assunto, independente da área, tendem a demonstrar mais motivação na execução de suas tarefas por terem o domínio do assunto e assim sentirem-se parte importante do processo.

Propósito

Os colaboradores precisam sentir o propósito do trabalho que realizam e uma conexão mais forte do que fazer o que a empresa almeja alcançar. Eles precisam se sentir como se estivessem fazendo algo maior que eles e que estão servindo a um Propósito Maior.

Antes, o que mantinha a maioria dos colaboradores em seus cargos eram altos salários e prestígios materiais. Hoje os anseios são outros. O novo colaborador deseja, dentre outros fatores, uma experiência positiva e um local de trabalho humanizado.

O *WorkHuman Research Institute da Globoforce* – empresa multinacional sediada em *Framingham, Massachusetts* e *Dublin*, que fornece soluções de software de gerenciamento de capital humano baseadas na nuvem – aponta que colaboradores desejam encontrar um sentimento de pertencimento, realização, felicidade e **propósito** no ambiente de trabalho.

QUAL A IMPORTÂNCIA DE PROPORCIONAR O CRESCIMENTO PESSOAL PARA OS COLABORADORES?

.....

Sejamos bem diretos – Desenvolver pessoas proporciona crescimento à empresa.

Uma empresa com uma cultura que se preocupa com o crescimento integral da sua equipe possui boas vantagens competitivas no mercado. Além disso, esse tipo de política voltada para o aperfeiçoamento de colaboradores gera efeitos positivos na cultura organizacional, tornando-se um forte diferencial.

Quando abordamos o crescimento pessoal dos colaboradores queremos mostrar que desenvolver pessoas está para além dos aspectos técnicos ou operacionais relacionados ao trabalho. Envolve uma evolução pessoal acompanhada da capacitação profissional.

Para *Chiavenato*, um dos principais teóricos da área organizacional, desenvolver pessoas difere do treinamento em si. O treinamento diz respeito ao estímulo constante de mudanças sistemáticas do comportamento de colaboradores, direcionadas a uma maior produtividade.

Para o autor, desenvolver pessoas é *“um conjunto de experiências não necessariamente relacionadas com o cargo atual, mas que proporcionam oportunidades para desenvolvimento e crescimento profissional, e ele está mais focalizado no crescimento pessoal do empregado e visa à carreira futura – e não apenas ao cargo atual”*.

Dessa maneira, uma empresa que oferece um espaço e subsídios, tais como:

- Formação e aperfeiçoamento profissional;
- Reconhecimento;
- Metas claras para que o colaborador possa se motivar a alcançá-las;
- Autonomia para que a equipe se sinta capaz de agir de acordo com sua expertise;
- Propósito que gere relevância e empatia.

Quando a corporação oferece tais condições de desenvolvimento, ela passa a ser vista por seus colaboradores, como um ambiente de aprimoramento e crescimento em que ele poderá evoluir profissionalmente e pessoalmente gerando resultados exponenciais para sua carreira e para a empresa.

QUAL O PAPEL DO LÍDER PARA O CRESCIMENTO PESSOAL DOS COLABORADORES?

.....

Nas palavras de *James Hunter*, autor do best-seller "**O monge e o executivo**" - "*se o líder gritar e perder o controle, podem estar certos de que a equipe também perderá o controle e tenderá a agir de forma irresponsável*".

Isto é, o líder ocupa uma posição de referência para a sua equipe. Quando abordamos o crescimento pessoal, compete ao líder saber exatamente como agir e interagir com cada um de seus colaboradores, para que ele possa oferecer a informação e a formação adequada, a fim de receber um resultado assertivo e condizente com os valores estabelecidos durante o processo de desenvolvimento do colaborador.

É importante que os colaboradores saibam que os líderes estão lá para apoiar, incentivar, impulsionar o desenvolvimento e mostrar possibilidades, porém, eles não são os responsáveis pelo sucesso profissional de cada um. Nesse caso, o Líder deve promover autoconfiança aos colaboradores, estimulando a ação deles.

Logo, é notável o papel do líder para o desenvolvimento do colaborador, assim como para a melhora na produtividade. E para refletirmos esse papel, deixamos uma frase do ex-Presidente Norte Americano, Abraham Lincoln: "**A MAIOR HABILIDADE DE UM LÍDER É DESENVOLVER HABILIDADES EXTRAORDINÁRIAS EM PESSOAS COMUNS**".



8

Alinhamento



8

Alinhamento

“Incentivos materiais formam talvez 15% da motivação de empregados. Os outros 85% derivam da nossa vontade de pertencer - pela convicção de que o que fazemos dia após dia tem alguma importância”. Esta é uma parte da sinopse do livro “Liderança e propósito - O novo líder e o real significado do sucesso”, por *Fred Kofman*.

A importância do pilar Alinhamento tem a ver com o Propósito apresentado no pilar Crescimento Pessoal, mas vai além disso. Alinhamento é a concordância entre os valores pessoais dos colaboradores de todos os níveis hierárquicos com as estratégias, a missão, os valores e os objetivos da empresa.

UM EXEMPLO PRÁTICO

Imagine que um de seus valores de vida seja o reconhecimento da importância da diversidade de gêneros dentro do ambiente de trabalho. Então você vai trabalhar em uma empresa onde 95% dos colaboradores são do sexo masculino. A corporação pode até ser que acredite na diversidade, mas essa ação não é prioritária na hierarquia de valores dela.

Dado esse cenário, quanto tempo você acha que aguentaria até que os seus valores pessoais começassem a entrar em conflito com os valores da empresa? Ou ainda, será que você estaria dando o seu máximo por uma empresa que não compactua dos mesmos valores que você?

Pesquisas mostram que a negativa, diante desta situação, sejam as respostas mais prováveis. É por isso que ressaltamos a importância do Alinhamento entre os **Valores e Objetivos Individuais**

com os **Valores e Objetivos Coletivos da empresa**.

Uma empresa que consegue alinhar seus valores com os de seus colaboradores, conseguirá toda uma equipe motivada e seguindo um único propósito.

CAMINHANDO LADO A LADO GARANTIMOS O SUCESSO



Já sabemos da importância de mantermos a sintonia entre os valores pessoais dos colaboradores e os valores da empresa. Mas como as empresas podem buscar esse alinhamento com seus colaboradores? Ele é orgânico ou deve ser desenvolvido propositalmente?

Quando sua empresa contrata um novo colaborador, dificilmente detectará se os valores dele condizem com os valores da organização. Devido a isso, tanto a empresa quanto o colaborador devem seguir o caminho da **TRANSPARÊNCIA**.

Trabalhando a transparência

A empresa, apresenta sua filosofia, seus valores, seu propósito. Mostra como ela gere suas equipes, quais as perspectivas seus colaboradores podem nutrir dentro da organização e assim, de forma transparente, deixa claro o que ela tem a oferecer para quem faz parte do seu time.

Dessa mesma maneira, o colaborador deve ser transparente para a empresa e para si mesmo. Uma vez que já sabe o que a organização tem a lhe oferecer, cabe a ele responder se a filosofia, os valores, o propósito e expectativa que a empresa gera sobre ele, serão devidamente entendidos e correspondidos por ele.

Caso isso não ocorra, o mais saudável, para ambas as partes, é que haja um desligamento. Assim o colaborador poderá exercer suas funções com mais produtividade em um ambiente que ele possa se identificar mais e a empresa não terá de tentar mudar as naturezas profissionais de alguém que não corresponda a seus valores.

Uma vez que existe transparência na relação entre empresa e colaborador, o caminhar lado a lado passa a ser mais natural, orgânico.

ALINHANDO EMPRESA E EQUIPE



Os colaboradores devem manter-se em constante formação dentro da empresa, isso fará com que eles sofram transformações que os lapidarão e conseqüentemente promoverá um alinhamento de objetivos e valores entre eles e a empresa.

Motivação: Faça de seu colaborador um protagonista

Um dos principais fatores que promovem e mantêm esse alinhamento entre Empresa e Equipe é a manutenção da motivação.

Existem diversos tipos de motivação, desde um bom salário com bonificações até o reconhecimento. A identificação com o trabalho que é desenvolvido – bem como o bom entendimento da tarefa a ser realizada – também conta para deixar a sua equipe motivada.

Pesquisas comprovam que quanto mais engajada a equipe, mais ela produz. A Gallup realizou um estudo com 49 indústrias em 34 países e chegou à conclusão de que profissionais motivados rendem até 25% mais.

Engana-se o gestor que pensa que os únicos aspectos motivacionais para um colaborador são bons salários ou quaisquer outros incentivos materiais. Embora, evidentemente, essa seja uma importante recompensa para os colaboradores, é fundamental que eles tenham consciência da relevância do seu trabalho.

A maioria das pessoas se sentem mais motivadas quando sabem que estão assumindo um papel relevante, seja em sociedade ou em uma empresa. Ao realizar um bom trabalho de alinhamento, o gestor proporcionará um ambiente em que todos sabem da sua importância para a empresa e, por isso, podem se empenhar mais em cumprir com as suas funções.

Produtividade: O resultado do seu colaborador é o resultado da sua empresa

Quando a empresa tem colaboradores que dividem com ela os mesmos objetivos, valores e metas, a entrega e o empenho são visíveis. Quando se alcança esse alinhamento os resultados são inimagináveis tanto para o próprio colaborador quanto para a empresa.

Outro aspecto positivo de um bom trabalho de alinhamento é quando o gestor consegue compartilhar informações de maneira eficiente, existe uma coesão maior entre ele e a equipe, o que impacta diretamente na produtividade.

No livro “Os 7 Hábitos de Pessoas Altamente Eficazes” o autor *Stephen Covey*, destaca a *PRODUTIVIDADE* como um dos temas centrais que levam o indivíduo a alcançar eficazes resultados.

É importante que cada colaborador saiba que o resultado alcançado pela empresa, na verdade, é uma conquista coletiva e que todos podem se beneficiar com isso.

Cultura Organizacional: Um bom ambiente faz total diferença nos resultados

Por fim, é importante lembrarmos que promover uma Cultura Organizacional, ou seja, promover um alinhamento organizacional entre os setores e as pessoas de todos os níveis hierárquicos com a estratégia da empresa. É fazer com que todos estejam alinhados com relação à missão, visão de futuro da empresa e seus objetivos.

É importante estabelecer um alinhamento interno na empresa para evitar um clima organizacional pesado, onde todos só pensam em si mesmos (muitas vezes, ignorando completamente quaisquer objetivos empresariais).

Uma empresa com uma cultura pautada na comunicação, na transparência e no alinhamento de ideias, certamente terá a sinergia necessária para enfrentar os obstáculos com mais facilidade, já que o relacionamento entre os colaboradores e gestores será mais positivo, onde todos têm voz e podem trabalhar em conjunto para estabelecer as metas e objetivos organizacionais.

O SIGNIFICADO DO ALINHAMENTO NA PRÁTICA

Chegamos a uma conclusão: **VALORES** apenas são significativos quando convertidos em **AÇÕES**. Valores, Missão e Visão representam a essência das organizações, são elas que devem reger os membros de uma equipe em definir suas prioridades e escolher seus comportamentos. É a partir daí que evidenciamos o alinhamento entre as ações dos colaboradores para com os valores da empresa.

Os Gestores devem acompanhar de forma constante esse alinhamento, é dele a responsabilidade de manter essa sinergia entre as partes. Ele deve ser capaz de mensurar o desempenho de sua equipe de acordo com as estratégias de planejamento da organização, deve fazer com que a equipe “mantenha-se no caminho” focada e motivada.

Portanto, quando falamos que os Valores só têm significado quando colocados em prática, quando são convertidos em ação. Queremos mostrar que os objetivos estratégicos e os valores da empresa somados aos valores pessoais de sua equipe devem se apoiar mutuamente, que sejam compatíveis e assim possam gerar resultados.

O autoconhecimento e a compatibilidade de valores são primordiais para que sejam alinhados objetivos e metas resultantes no crescimento pessoal e profissional dos colaboradores e o sucesso da organização.



9

Satisfação



9

Satisfação

O pilar Satisfação está relacionado com como os colaboradores se sentem a respeito do trabalho deles de uma forma geral. Dessa maneira podemos relacionar os fatores da **Compensação**, o **Ambiente de Trabalho** e as **Funções** exercidas pelo colaborador dentro da empresa.

Segundo pesquisa abordada pela *Revista IstoÉ Dinheiro* (edição 1097), 46% entre os homens e 49% entre as mulheres, não estão satisfeitos com suas carreiras. Nenhum Gestor deseja que números como estes, apresentados na pesquisa, tornem-se a realidade de sua empresa. Devido a isso, queremos lhe apresentar a importância do Pilar Satisfação.

TEORIA DA EQUIDADE

Na Teoria da Equidade, os colaboradores sentem-se motivados sempre que esperam receber da organização (seja em forma monetária, reconhecimento público, promoção, transferências ou outra) uma compensação justa pelos seus esforços em favor da organização. A justiça desta compensação é avaliada pelas pessoas através da comparação entre o que recebem outros colaboradores cujas funções são semelhantes.

Mas caso seja percebida, certa injustiça, nessa forma de compensação, o colaborador poderá perder total motivação em suas práticas na empresa.

Exemplo prático

Um colaborador pensa: *"Meu trabalho é tão bom quanto o do meu colega, mereço os mesmos direitos!"*

No exemplo apresentado, o colaborador tem a percepção de que suas funções se equiparam, ou até são melhores que a de um colega que exerce a mesma função. A partir desta percepção ele passa a comparar e a equivaler o que ele recebe em troca de seu trabalho. Se for percebida **injustiça**, o colaborador se sentirá **insatisfeito** e trará transtornos para a empresa – isso chamamos de **Inequidade**.

Consequências da Inequidade

Assim como a Equidade motiva e mantém satisfeito o colaborador no exercício de suas atividades, a Inequidade pode construir um colaborador insatisfeito que gera problemas para ele próprio e para a empresa também:

- Diminui a motivação;
- Diminui suas contribuições para a empresa;
- Deteriora o engajamento organizacional;
- Leva ao pedido de demissão.

Por isso, o Gestor deve estar atento ao fator: Equilíbrio. Tanto a justiça quanto a injustiça que citamos, têm de estar muito claras na avaliação dos Gestores. Para que desta forma, possa alcançar um equilíbrio e gerar recompensas proporcionais aos esforços de cada um.

A IMPORTÂNCIA DE GARANTIR A SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

.....

A satisfação dos colaboradores tem se tornado cada vez mais uma preocupação para as organizações devido à sua importância para a obtenção do diferencial competitivo e no crescimento da empresa.

Um estudo realizado por *Sonja Lyubomirsky*, da Universidade da Califórnia nos Estados Unidos da América - mostra que quando os colaboradores estão satisfeitos há um aumento de 37% nas vendas e três vezes mais criatividade.

Quando abordamos o Pilar de Satisfação na carreira, o que queremos apresentar é como o colaborador está satisfeito com seu trabalho em geral. Isso vai além do salário e dos benefícios. Tem a ver com se o colaborador está sendo desafiado o suficiente, se ele gosta do ambiente em que trabalha e se ele tem as ferramentas certas para ajudá-lo a fazer o seu trabalho.

Por falar em ambiente de trabalho, um estudo promovido pela *OfficeMax*, empresa varejista americana de materiais para escritório, revelou que 90% dos norte-americanos acreditam que a desordem no ambiente de trabalho impacta diretamente em seu desempenho profissional, 77% dos entrevistados disseram que afeta sua produtividade e mais da metade disse prejudicar o seu estado de espírito e o nível de motivação.

Perceba o quanto a satisfação do colaborador é influenciada por diferentes fatores, não só os relacionados ao financeiro.

Outros fatores que garantem a Satisfação dos colaboradores

Vamos destacar aqui, outros fatores que podem ajudar sua empresa a manter a motivação e satisfação de seus colaboradores:

- **Salário e benefícios:** Não deixe seus colaboradores se sentirem enganados. Proporcione uma remuneração e benefícios condizentes com suas funções e seus esforços;
- **Comunicação:** É muito importante manter uma boa comunicação para que haja compreensão tanto da empresa com o colaborador como o contrário;
- **Relacionamento:** Os relacionamentos são essenciais para aumentar a satisfação no trabalho, sejam eles de colaborador para Gestor ou de colaborador para colaborador.

Com a abordagem de todos os fatores que podem garantir a satisfação dos colaboradores, o mais importante de tudo é que, a empresa entenda que uma equipe que trabalha com satisfação - demonstrará dedicação e comprometimento, deixando isso bem nítido em seus resultados finais.

OS MALEFÍCIOS DA INSATISFAÇÃO NO TRABALHO



Quando a insatisfação no trabalho faz parte da realidade de um profissional, nada funciona bem.

Suas relações pessoais ficam prejudicadas, ele se torna um relator de problemas, reclama em tempo integral, não desenvolve o trabalho, quando faz não dedica todas suas habilidades na realização da tarefa, se atrasa ou falta com frequência e essas atitudes acabam por influenciar os outros colaboradores, prejudicando assim o funcionamento do setor como um todo.

Para a empresa, todo esse processo é desgastante, causa problemas de convívio e prejuízo de entrega de resultados. Ninguém ganha quando existe insatisfação no trabalho.

Dentre os fatores que geram a insatisfação nos colaboradores, estão o próprio trabalho, como já explicamos nas passagens anteriores deste texto e - o outro ponto consiste que a fonte da insatisfação está na própria vida pessoal do colaborador.

Tanto no caso da satisfação quanto da insatisfação, não podemos separar o profissional do pessoal. Um aspecto sempre influenciará nos resultados do outro. Como o trabalho ocupa um papel importante na vida da grande maioria das pessoas é comum haver uma ligação direta entre vida particular e profissional e em alguns casos, o funcionário reflete no trabalho seus problemas pessoais e nada mais parece estar bem.

E assim finalizamos mais esse Pilar. Ressaltamos aos Gestores, a importância de manter um relacionamento e uma comunicação eficiente, junto aos seus colaboradores. Também reforçamos o quanto válido é promover a Autonomia, o Domínio e o Propósito dos colaboradores – com eles sua equipe exercerá suas funções com objetividade, sempre em busca de resultados relevantes para a empresa e para si.

O capital humano é o principal ativo de qualquer organização, por isso é essencial se preocupar com a satisfação e a qualidade de vida dos colaboradores dentro da organização.

10 Vestir a Camisa



10

Vestir a camisa

Seus colaboradores são embaixadores da sua empresa?

Quando fazemos essa pergunta, queremos saber se seus colaboradores acreditam e estão envolvidos com o propósito da empresa e confiam nas soluções que os produtos e serviços dela são capazes de oferecer. Uma vez que adotam esse envolvimento e dão essa credibilidade à empresa os colaboradores passam a recomendar e disseminar a empresa em seu círculo de convívio, tornam-se assim uma espécie de Embaixadores – passam a **Vestir a Camisa** da corporação.

O VERDADEIRO SIGNIFICADO DE VESTIR A CAMISA DA EMPRESA

A melhor maneira de explicar o verdadeiro significado ou a essência da expressão Vestir a Camisa, é abordar o fato do colaborador se sentir como parte da empresa, tendo noção de que se a empresa for bem ele também vai bem e se ela for mal, conseqüentemente ele também irá mal.

Basicamente, Vestir a Camisa se equivale a **COMPROMETIMENTO**.

É necessário que exista uma relação de troca. É preciso que a empresa vá além do que o colaborador espera dela. Da mesma forma, é preciso que o colaborador vá além de suas atribuições, é preciso absorver e pôr em prática os valores e a filosofia da empresa, conhecer a sua missão e comprometer-se com ela para contribuir de forma efetiva e significativamente.

Philip e Milton Kotler identificam e apresentam, no livro **“Marketing de Crescimento – 8 Estraté-**

gias para conquistar mercados”, cinco categorias de comprometimento dos colaboradores dentro das empresas: *embaixadores e defensores, leais positivos, positivos, assentados e desinteressados, e sabotadores*. Cada nível conta com especificidades descritas brevemente a seguir:

- **Embaixadores e defensores**

É o grupo formado por colaboradores fortemente comprometidos com a empresa e com a sua clientela. Esse nível de colaboradores se comporta de maneira fortemente positiva em relação à empresa, comunicando diferenciais e defendendo a marca tanto dentro da empresa quanto fora dela.

- **Leais positivos**

Esses demonstram sentimentos positivos em relação ao trabalho e aos vínculos emocionais com a empresa, possuem forte interesse em permanecer na organização e se mostram positivos e ativos na execução do trabalho. Não se manifestam com frequência sobre a empresa, mas quando o fazem, normalmente é de maneira positiva.

- **Positivos**

Em geral, estão satisfeitos com o trabalho, mas se mostram ambivalentes ou moderadamente positivos sobre a empresa em geral, seus relacionamentos e seus produtos. Podem transmitir algumas mensagens positivas sobre a empresa, mas fazem isso raras vezes e sem consistência.

- **Assentados e desinteressados**

Colaboradores que não estão interessados na empresa ou em seus produtos, que não favorecem a organização e não cultivam laços afetivos em relação a ambos. Não transmitem mensagens positivas sobre a empresa, tanto no ambiente externo quanto no interno. Para esse grupo de profissionais, a empresa é um “mero emprego” e, praticamente, mais nada.

- **Sabotadores**

São pessoas que, embora recebendo salário da empresa, são difamadores atuantes. Esses indivíduos são acusadores e caluniadores, expressando suas opiniões insultuosas e suas perspectivas desfavoráveis dentro e fora da organização, inclusive para clientes.

Após o entendimento desses níveis comportamentais dentro das organizações, fica evidenciada a necessidade de que as empresas monitorem constantemente o comportamento de seus colaboradores, agindo com empenho para que os níveis desejados de comprometimento prosperem dentro da organização.

Para que esse entendimento seja facilitado, é de grande utilidade, tanto para Gestores quanto Colaboradores, a adoção de políticas de **Diálogos Construtivos, Feedback e Pesquisas de Engajamento**, que proporcionarão clareza quanto ao comportamento, desenvolvimento e resultados do trabalho.

A IMPORTÂNCIA DE TER COLABORADORES QUE VESTEM A CAMISA

.....

Simon Oliver Sinek, autor britânico-americano, palestrante motivacional e consultor organizacional – disse uma frase que mostra muito bem a importância do pilar Vestir a Camisa: *“Os clientes nunca vão amar uma empresa até que seus funcionários a amem primeiro”*.

Uma empresa que tem seus colaboradores comprometidos, transparece aos clientes e fornecedores o valor real dela de forma implícita, pois não precisa dizer, passa a ser notório, e então, o sucesso é consequência.

Quando a organização consegue esse elevado nível de comprometimento e reconhecimento de seus colaboradores, passa a desencadear benefícios com relação às atitudes, entrega e engajamento de seus profissionais, gerando assim:

- **Colaboradores mais envolvidos:** o ponto principal aqui é a motivação, o colaborador sente-se parte de um time, onde ele se sente entendido, ouvido e reconhecido por seu esforço e produção.

- **Mais profissionalismo:** o colaborador se torna muito melhor, muito mais profissional quando a empresa acredita naquilo que ele faz e ambos os lados apresentam pontos em comum – como por exemplo, os valores.

Dessa forma, a empresa que tem profissionais vestindo a camisa tem colaboradores que se envolvem mais, que conhecem mais as metas da empresa, que se dispõem a investir em novos projetos, que não param de se desenvolver, que participam mais dos problemas e das soluções. Resumindo, profissionais que se reconhecem e amam sua empresa, assumem um verdadeiro compromisso e fazem de tudo para cumpri-lo com sucesso.

VOCÊ JÁ OUVIU FALAR DE EMPLOYEE NET PROMOTER SCORE (eNPS) ?

.....

No decorrer deste e-book falamos muito de colaboradores felizes, satisfeitos, engajados e agora – os que vestem a camisa. Mas afinal, como sua empresa pode identificar esses sentimentos, estado de espírito e(ou) comprometimento em cada um dos colaboradores?

Conheça o **eNPS**, a métrica para medir os níveis de comprometimento dos colaboradores da sua empresa.

Employee Net Promoter Score ou eNPS, é uma parte da **Pesquisa de Engajamento**, mais voltada para avaliar a lealdade e incômodos dos colaboradores. Ela é importante para identificar se a organização está proporcionando um ambiente positivo e produtivo. O eNPS é um processo **contínuo** que solicita a opinião dos colaboradores e fornece resultados de melhoria.

As primeiras empresas a adotar o eNPS foram a **Apple, Rackspace e JetBlue**. Pois reconheceram a importância de os colaboradores serem promotores e estarem engajados com a missão e propósito da empresa.

Originalmente, o eNPS buscava medir somente o quanto os colaboradores de uma empresa recomendavam seu lugar de trabalho para amigos ou colegas:

“Em uma escala de 0 à 10, o quanto você recomendaria nossa empresa como um bom local de trabalho?”

Com o passar do tempo, a métrica evoluiu e ganhou algumas perguntas adicionais para torná-la mais eficaz, sendo possível medir três segmentos do ambiente de trabalho:

- Empresa;
- Liderança;
- Produto/serviço.

Dessa forma sua empresa terá em mãos uma ferramenta que lhe proporcionará respostas pontuais e assertivas a respeito da saúde da corporação. Afinal, os colaboradores são a linha de frente das empresas, por isso é fundamental saber o que eles estão sentindo, para construir uma empresa saudável com um ótimo clima organizacional.

Agora você já sabe de todos os benefícios de ter colaboradores que vestem a camisa da sua empresa. Ter o reconhecimento dos profissionais que fazem parte de sua organização é fundamental para o crescimento e a obtenção de resultados. Colaboradores que defendem e divulgam com orgulho o local que trabalham - são os **Embaixadores** que levarão a filosofia e valores de sua empresa por onde eles passarem.





Conclusão

Vamos chegando ao fim deste e-book esperando que, sua gestão passe a ser mais assertiva e melhor orientada, levando em conta os 10 Pilares que apresentamos para conduzi-lo a medir os níveis de engajamento e comprometimento dos colaboradores de sua empresa.

Conhecer uma equipe a fundo, desenvolver estratégias de convivência e proporcionar uma troca contínua de experiências, em busca de resultados positivos para a empresa e para a equipe, não é uma tarefa fácil.

Por isso, ao estudarmos os 10 Pilares, temos a chance de melhor conduzir os colaboradores pelo caminho que a empresa acredita ser o mais consistente com os seus **VALORES**.

Mostramos no decorrer deste e-book a importância de reconhecer as necessidades de todos dentro da corporação, de promover um sistema de recompensas através do reconhecimento, gerando assim um processo de Feedback Contínuo que demonstra ao colaborador que seu Gestor está ciente de suas ações e resultados.

Um colaborador que tem suas ações reconhecidas é um colaborador mais motivado. E mais motivado ele será e mais resultados ele gerará - se em seu ambiente de trabalho, ele perceber que se preocupam com seu bem-estar físico e psicológico, que pode contar com um bom relacionamento com seu Gestor e com os parceiros de equipe, podendo assim se sentir parte de um time e buscar os resultados em conjunto visando o sucesso coletivo.

E assim, quando ele perceber que o sucesso de todos é o seu próprio sucesso, vai entender que no decorrer de suas experiências na empresa ele pode atingir um processo de crescimento pessoal onde lhe motivou a desenvolver uma maior autonomia, um melhor domínio de suas tarefas e um maior foco em trabalhar por um propósito comum à empresa.

Tendo um colaborador já bem orientado e familiarizado com os propósitos da empresa, só facilitará o alinhamento entre os valores e objetivos coletivos com seus valores e objetivos individuais. Gerando assim uma satisfação de ambas as partes, pois tanto a Corporação, o Gestores e os Colaboradores, agora compartilham de uma mesma visão.

Estando satisfeito em seu ambiente de trabalho, percebendo que ele é uma peça fundamental para o alcance de resultados da empresa e que seus Gestores o reconhecem e o recompensam por seu desempenho – esse colaborador vai sempre querer produzir mais e melhor. Enquanto ele se sentir bem dentro da empresa, enquanto ele tiver espaço para expor suas ideias e perceber que dentro do ambiente de trabalho ele é ouvido e atendido – maiores serão as chances dele vestir a camisa da empresa e se tornar um verdadeiro Embaixador, disseminando com orgulho os benefícios de fazer parte do seu time.

Por isso, acreditamos que uma boa Gestão sempre deve estar em busca de respostas para promover ações positivas e construtivas, a fim de levar sua equipe a um nível evolutivo de desempenho que promova resultados em prol do crescimento e sucesso da empresa.



TEAMCULTURE

AUMENTE OS SEUS RESULTADOS COM A PLATAFORMA COMPLETA DE ENGAJAMENTO DAS EQUIPES!



AS VANTAGENS DE TER COLABORADORES ENGAJADOS

-48% Acidentes de trabalho
-41% Problemas de qualidade
-37% Absenteísmo
-28% Retração

-25% Turnover
+21% Produtividade
+22% Rentabilidade

fonte: GALLUP

IMPLEMENTE A MELHORIA CONTÍNUA COM O CICLO QUESTIONAR, AGIR E EVOLUIR!

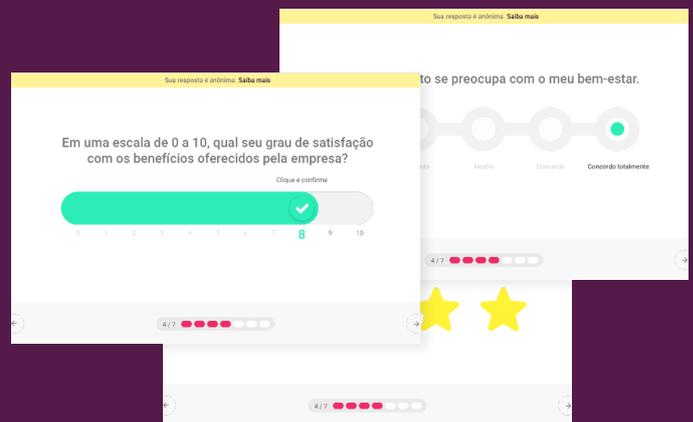
Baseado na filosofia do Kaizen e na técnica de validação de hipóteses com ciclo Build - Measure - Learn (Construir - Medir - Aprender), criamos o ciclo **Questionar - Agir - Evoluir**. Para que os Líderes e/ou RH consigam validar suas hipóteses com as equipes de forma rápida e eficaz, diminuindo desperdícios e aumentando o engajamento dos colaboradores. Fazemos isso através de **pesquisas, feedbacks e métricas**.



Conheça as nossas principais funcionalidades

PESQUISA DE ENGAJAMENTO AUTOMATIZADAS

O colaborador pode responder a pesquisa de engajamento semanalmente de forma rápida, onde ele leva até dois minutos para finalizar e mais dinâmica para reter a atenção do usuário. Tudo isso de forma segura e anônima.



FEEDBACKS CONTÍNUOS



Caixas de sugestões que possibilitam o início de um diálogo construtivo com o Líder e/ou RH. O colaborador pode escolher se comunicar anonimamente ou não nesse caso.

RELATÓRIOS E MÉTRICAS EFETIVAS

As respostas da pesquisa de engajamento alimentam um relatório com 10 métricas e 26 sub-métricas essenciais para o Líder e/ou RH entender como está a saúde das equipes.

As 10 métricas são:

- Relacionamento com a equipe
- Felicidade
- Bem-estar
- Relacionamento com o gestor
- Satisfação
- Vestir a camisa
- Crescimento pessoal
- Feedback
- Reconhecimento
- Alinhamento



MÉTRICAS EM TEMPO REAL



O painel de relatórios para o Líder e/ou RH é atualizado em tempo real à medida que os membros das equipes respondem à pesquisa de engajamento.

eNPS (EMPLOYEE NET PROMOTER SCORE)

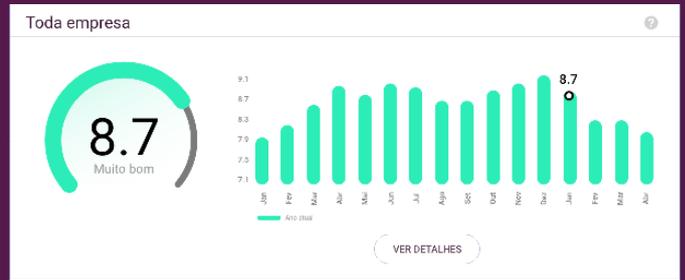
Entenda se os seus colaboradores são promotores, passivos ou detratores. O eNPS é uma métrica padrão de mercado, as empresas utilizam para analisar a lealdade dos seus funcionários.



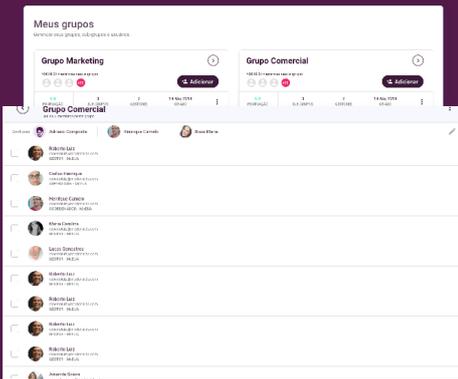
HISTÓRICO DAS MÉTRICAS



O Líder e/ou RH podem analisar e comparar todos os meses de cada métrica desde que foi iniciado o uso na plataforma. Observe as variações de cada mês e entenda o comportamento das equipes.

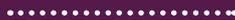


SEGMENTAÇÃO POR GRUPOS



A plataforma permite a segmentação respeitando o organograma da empresa. O Líder e/ou RH pode ter uma visão geral da empresa, das áreas e grupos de forma detalhada e analisar as métricas separadamente, de forma simples e fácil.

COMPARAÇÃO DE GRUPOS



Otimize as análises do Líder e/ou RH. Visualize as pontuações das métricas de todos os grupos em uma única página e entenda como está a evolução de cada grupo.



PESQUISA PERSONALIZADA



Escolha entre as opções de perguntas, na forma de parágrafo, escala ou múltipla escolha, e elabore questionários personalizados. Obtenha as respostas que você precisa para entender as métricas de cada equipe.



RELATÓRIO DE PARTICIPAÇÃO

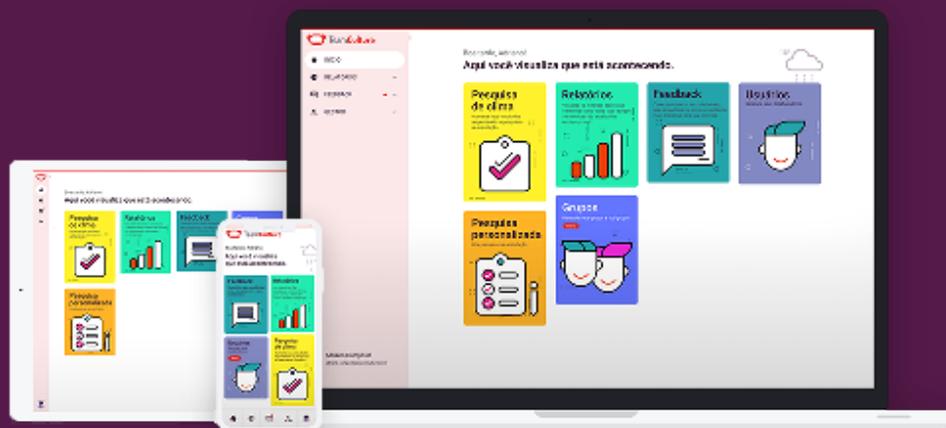


Ficou fácil gerenciar o número de convites enviados, de usuários inscritos e de usuários ativos. Utilize esses dados como alerta para pedir mais feedbacks para as equipes.

ACESSO SMARTPHONE, TABLET E DESKTOP



A plataforma completa de engajamento das equipes possui interface simples e didática, com acesso por smartphone, tablet e desktop, para facilitar o contato.



COMECE AGORA A AUMENTAR OS SEUS RESULTADOS COM A PLATAFORMA COMPLETA DE ENGAJAMENTO DAS EQUIPES!

INICIAR O PLANO GRÁTIS

WWW.TEAMCULTURE.COM.BR

