

O seu colaborador está comprometido afetivamente?



Eduardo Rocha
Diretor da DSG Consultoria



Envolvimento emocional dos colaboradores com a empresa melhora a produtividade

Redação, Portal Competência

O que leva um profissional a se comprometer verdadeiramente com a empresa onde trabalha? Há décadas estudiosos do contexto organizacional investem seus esforços para responder a esta pergunta. Sabe-se, por exemplo, que há colaboradores que se envolvem na causa da empresa por simples medo de perder o emprego – o que nem sempre é produtivo para a companhia. Mas o chamado comprometimento afetivo (onde o trabalhador se dedica às suas responsabilidades por admiração e apego à organização) é o que mais eleva o desempenho da empresa. Saiba como agir para alcançar esse tipo de comprometimento da sua equipe.

Qual gestor não deseja um profissional emocionalmente envolvido com a causa da empresa a ponto de não a abandonar de forma alguma? Líderes que almejam equipes assim precisam, antes de tudo, se dedicar com a mesma intensidade aos seus liderados. É isso o que afirma o consultor empresarial Sérgio Lopes. Com mais de 45 anos de experiência no assunto, Lopes não hesita ao afirmar que comprometimento é uma via de mão dupla: “o engajamento exaustivo cobrado do colaborador tem que ser igualmente praticado pela empresa”.

De acordo com o consultor, que também é Mestre em Administração, o comprometimento afetivo citado acima só pode ser alcançado com atitudes práticas vindas da própria organização. “A empresa demonstra que está comprometida com seus colaboradores quando adota, por exemplo, a política de privilegiar o recrutamento interno, dando oportunidades de crescimento dentro da organização. Incluir todos os colaboradores em um Plano de Participação nos Resultados também é uma boa estratégia”, sugere Sérgio.

O diretor de desenvolvimento profissional do Instituto Brasileiro dos Consultores de Organização – IBCO, Eduardo Rocha, ressalta a importância da disseminação da missão, da visão e dos valores da empresa para gerar envolvimento por parte dos colaboradores. “O ser humano dificilmente se compromete quando não entende a proposta que lhe é feita. É preciso maximizar essas informações para o entendimento de todos. Pouco adianta somente ter esses dados expostos nas paredes. Os colaboradores precisam entender o que isso tem a ver com o seu trabalho”, diz Rocha.

O diretor do IBCO, que também é sócio da DSG Consultoria, ainda ressalta o papel dos profissionais de Recursos Humanos no comprometimento afetivo dos colaboradores: “Como os verdadeiros gerentes dos recursos humanos numa empresa são os gestores de linha, cabe às áreas de RH exercerem seu papel de consultores internos e coaches para suportar essas ações junto a toda a gerência desde o presidente até os supervisores. Para tanto, devem ser as primeiras a entender todo o processo”.