

Motivação & Sucesso

Engajados ou Desengajados?

Luiz Marins



Desde o final dos anos 1990, a Gallup, uma das maiores empresas mundiais de pesquisa, iniciou o movimento de engajamento de funcionários e introduziu a principal ferramenta para medir e gerenciar funcionários, chamado Q12. *O nome se refere aos 12 elementos do ambiente de trabalho com ligação comprovada a resultados de performance dos colaboradores e que os líderes devem conhecer e com eles trabalhar.* Com o passar dos anos a Gallup estendeu essa pesquisa a outras empresas suas clientes em mais

de 160 países. Nessa pesquisa há uma matriz em que os colaboradores são classificados em (1) Engajados; (2) Desengajados; (3) Ativamente Engajados; (4) Ativamente Desengajados.

O conceito de engajamento vai muito além de satisfação no trabalho. A parcela de profissionais “engajados” é representada por aqueles que trabalham com paixão e têm sentimento de conexão com a empresa. São produtivos, leais, impulsionam a inovação e movem a organização através de críticas construtivas e níveis consistentes de alto desempenho. Já os considerados “desengajados” são os que não estão comprometidos com a empresa, buscam apenas atingir os objetivos sem ousadia ou riscos, e podem deixar a empresa caso surja a oportunidade. Há ainda os “ativamente engajados” que além de serem engajados buscam engajar seus companheiros de trabalho. Em contrapartida, existem os “ativamente desengajados” que são aqueles que frequentemente mostram a sua atitude negativa com relação ao trabalho e ao empregador e, o que é pior, são responsáveis por desengajar seus colegas.

Numa das pesquisas que tive acesso, 21% dos colaboradores das empresas brasileiras eram considerados engajados; 61% desengajados e 18% ativamente desengajados. Assim, entre desengajados e ativamente desengajados temos 79% que não se comprometem. É preocupante!

Num artigo de Karin Parodi chamado *Engajamento: o grande desafio das organizações*, publicado pela Harvard Business Review em dezembro de 2014, a autora afirma que engajar é um dos grandes desafios das organizações no que se refere à gestão de pessoas e à obtenção de resultados. Engajar é promover a sustentabilidade dos resultados e isso se consegue pelo alto índice de energia, comprometimento, resiliência, entusiasmo e busca por desafios pelos colaboradores. Para que isso seja possível é preciso oferecer um alto grau de autonomia, oportunidade de aprender e de reconhecimento por meio de um feedback constante e construtivo. O conjunto desses elementos é que poderá levar o profissional a sentir-se realizado e, conseqüentemente, engajado. Engajar pessoas é, portanto, um enorme desafio para a liderança das organizações e precisa ser enfrentado com seriedade, pois, somente com pessoas engajadas poderemos ter sucesso neste de mercado extremamente competitivo em que vivemos.

Pense nisso. Sucesso!



ANTHROPOS MOTIVATION & SUCCESS

motivacao@marins.com.br - www.anthropos.com.br

@professormarins