

Brasileiros confiam mais na alta gerência do que profissionais de outros países

Fonte: Canal RH – Gestão - 08/11/2007

por Leandro Costa

Se quiserem obter melhores índices de engajamento de suas equipes de trabalho, as empresas precisam se focar em: mudanças de comportamento por parte da alta gerência e políticas de pessoas. É o que diz a conclusão de um estudo sobre a força de trabalho mundial, realizado pela Towers Perrin.

Segundo a pesquisa, apenas 10% dos entrevistados concordam que a alta administração da empresa os trata como se fossem a peça mais importante da organização. Mais da metade crê no contrário. Ainda no que diz respeito à liderança, os resultados globais apontam que pouco mais de um terço dos empregados entrevistados acham que a comunicação da alta administração é aberta e honesta.

No Brasil esse quadro é diferente. Mais de 60% acreditam que a alta administração se comunica aberta e honestamente com os empregados e apenas 25% sentem-se tratados apenas como se fossem uma outra parte da organização, ou como se não fossem importantes.

Outro fator crítico apontado pelo estudo faz menção às pessoas. De acordo com os resultados globais, mais de dois terços dos entrevistados afirmam que frequentemente ficam frustrados com as decisões tomadas pela empresa em relação às pessoas. O estudo ainda aponta que apenas 36% acreditam ter excelentes oportunidades de carreira (aprendizado e desenvolvimento) na organização. Além disso, só 54% dizem que a empresa onde trabalha pode ser considerada um bom lugar para se trabalhar.

Essa defasagem é menor no Brasil. Aqui, 55% admitem ter excelentes oportunidades profissionais dentro da empresa. Já em relação ao desapontamento com as decisões envolvendo pessoas, o Brasil apresenta resultados próximos da média global, pois 57% dos brasileiros sentem-se frustrados com essas decisões.

Para José Eduardo Prado, consultor sênior da Towers Perrin no Brasil, esses dados mostram que é a organização propriamente dita, e mais especificamente sua liderança, que tem a maior influência nos níveis de engajamento, o que contraria a opinião de que o engajamento seria uma característica inata de cada trabalhador. “As opiniões das pessoas sobre a empresa são também moldadas mais pelas ações e afirmações da alta administração do que pelo que é dito e feito pelos chefes diretos dos indivíduos”, diz.

“Nosso estudo mostra uma força de trabalho comprometida a trabalhar duro e dar o melhor de si. Transformar a energia das pessoas e sua ambição em engajamento – e conseqüentemente em melhoria no desempenho – requer atenção, foco e alguns comportamentos bem diferentes da alta gerência, assim como uma definição clara de várias práticas organizacionais”, afirma Prado. “O desafio para a alta administração é reconhecer o valor do potencial disponível dos empregados e canalizá-lo de forma a trazer grandes benefícios para o desempenho do negócio.”