

5 INDICADORES DE UM TIME DESMOTIVADO

*Entendendo a relação entre as pessoas
e o trabalho que as cerca.*



Oi, sou a Ekoá!

Meu time promove engajamento de forma inovadora, divertida e orientada a resultado para que as pessoas gerem transformação no ambiente corporativo. Desenvolve soluções personalizadas baseadas em gamificação, jogos empresariais e coaching.

Estamos há 10 anos no mercado juntando os melhores métodos e testando o impacto de diferentes tipos de soluções. Agora desejamos compartilhar estas descobertas com mais pessoas.

Acreditamos que o conhecimento é fluido, abundante e deve ser compartilhado.

Boa leitura!

Ao entrar em uma organização, as pessoas trazem expectativas e sonhos. Muitas delas, especialmente as novas gerações, esperam que o trabalho seja mais um momento de satisfação, aprendizado e oportunidade de empreender seus talentos, além de uma fonte de recurso econômico. Esta percepção altera o entendimento de carreira, promoção, estabilidade e vínculo profissional, exigindo das organizações novas estratégias para manter o engajamento da equipe.

A falta de engajamento nas organizações manifesta-se de diferentes formas: ausências frequentes injustificadas; falta de envolvimento nas tarefas; execução apenas das funções necessárias e requisitadas, sem apresentação de inovações ou participação com sugestões de aprimoramento e comentários negativos a respeito da organização.

O engajamento está diretamente relacionado com a relação pessoas-pessoas e a relação pessoas-trabalho.

A relação pessoas-pessoas trata de como os indivíduos enxergam uns aos outros ao desempenhar determinada ação. Eles se enxergam como concorrentes ou como um time que busca um objetivo em comum?

A relação pessoas-trabalho trata de como os indivíduos enxergam a atividade que desempenham e o quanto esta atividade é verdadeiramente recompensadora.

Estão fazendo por que mandam ou há prazer intrínseco em desempenhar aquela função?

A partir dessa discussão, descobrimos que existem **5 itens** que indicam que uma equipe não está engajada. São características sutis e não-numéricas que precisam de uma percepção refinada para os fatores humanos.

//1. Ausência de propósito norteador

O primeiro alerta é que **não há um propósito norteador da equipe**. Uma equipe de alta performance precisa ter muita clareza de onde quer chegar. Ela precisa saber porque ela está fazendo o que está fazendo.

Isso começa na seleção da equipe. Quando você vai escolher os integrantes que compõem o time, você deve alinhar todas as expectativas em prol do seu propósito, para que o time compartilhe a mesma visão de futuro sobre onde querem chegar.

Um time que nasce distanciado do propósito da empresa está fadado ao fracasso.

Os membros do time podem ser grandes técnicos, consultores ou gestores, porém se todo esse potencial está sendo investido em um trabalho que se distancia do propósito, é um grande desperdício de tempo, dinheiro e capacidade técnica.

Não só é preciso que as pessoas conheçam e concordem com o propósito daquela equipe, mas ele precisa nortear o trabalho. O planejamento das atividades precisa estar claro para todos. Se tudo der certo, onde vamos chegar? Se tudo der errado, qual é o plano B?

***“Quem tem por que viver suporta quase todo como.”
-Friedrich Nietzsche***

Como disse Nietzsche: “Quem tem por que viver suporta quase todo como”, ou seja, para quem tem um propósito norteador se arruma praticamente qualquer jeito de alcançar o objetivo. Quando uma equipe tem um propósito claro elas tem muito mais chance pra conseguir mover a força necessária para vencer os desafios de onde estão e chegarem onde devem chegar.



//2. *Priorização do trabalho individual*

O segundo item que afeta o engajamento é a **priorização do trabalho individual em detrimento do trabalho coletivo**. Muitas empresas grandes procuram dividir o trabalho de uma forma industrial, em um trabalho linear, repetitivo, segmentado e previsível (Tiago Mattos, 2017).

Os modelos Taylorista e Fordista influenciaram não só a forma como o trabalho é dividido, mas também como o trabalho é valorizado. Quando o trabalho é dividido em muitas partes pequenas e o foco e a cobrança do trabalho acontecem exclusivamente a nível individual perde-se um ponto chave do engajamento.

Perde-se uma questão fundamental do espírito humano que é o de ser coletivo.

As equipes encontram formas mais ágeis para conseguir superar os problemas de

forma coletiva. Quando os indivíduos, de forma singular, chegam a um ponto em que não conseguem progredir, têm a tendência de ficarem estagnados. Quando isso ocorre em uma equipe, existe uma chance maior de encontrarem uma solução conjunta de como vencer aquele obstáculo.

A coletividade favorece a criatividade, uma vez que há um número maior de referências e conhecimentos diferentes para se conectarem em prol da solução do problema.

A priorização do trabalho está relacionada à forma como as lideranças, as pessoas que estão a frente da empresa, desenham o trabalho.

Quando o trabalho é desenhado para ser cobrado do indivíduo de uma forma individual, há grande chance de que ao final a pessoa não tenha uma percepção de que o trabalho que importa é o da empresa, gerando então um baixo nível de engajamento.

//3. *O todo não é a soma das partes*

O terceiro item parte do princípio de que o **resultado do trabalho é a soma dos resultados individuais**. Dentro da mesma lógica do item anterior, a forma de mensurar as metas do trabalho precisa ter um caráter coletivo.

Quando se tem um espírito coletivo, as pessoas podem se ajudar para atingir a meta. O líder cria uma dinâmica de colaboração por meio da institucionalização de que o resultado será medido baseando-se no desempenho do grupo, enquanto quando a cobrança pelo trabalho acontece apenas sobre o indivíduo a lógica do trabalho também passa a ser individual. E solitária.

Se a pessoa passa por qualquer tipo de dificuldade, não há a quem recorrer. Por isso é importante criar um ambiente em que o resultado seja percebido como uma conquista coletiva.

O todo é a soma das partes.

Como dito anteriormente os modelos industriais influenciaram a forma como o trabalho é valorizado e mensurado. Naquela época mediam-se a quantidade de produtos que saíam da linha de produção e isso era visto como resultado.

Entretanto, o mundo mudou e hoje em dia o trabalho se mistura e recombina. O que precisa ser valorizado é a capacidade de adaptação dos integrantes da sua equipe. Sua capacidade de reaprender.

“O analfabeto do século XXI não será aquele que não consegue ler e escrever, mas aquele que não consegue aprender, desaprender e reaprender.”

-Alvin Toffler



//4. *Baixo senso de pertencimento*

O quarto item é um **baixo senso de pertencimento do grupo**. O senso de pertencimento representa como as pessoas se identificam em relação àquele grupo. Elas sentem-se como parte do todo? Se identificam socialmente pertencentes ao grupo?

Pessoas engajadas têm muito orgulho de fazerem parte de um time ou projeto, principalmente quando partilham dos objetivos do grupo.

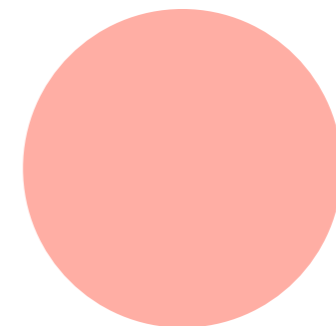
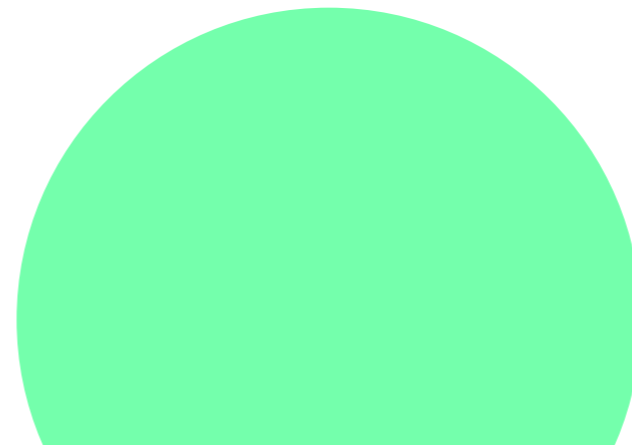
Quando o trabalho é apenas um lugar para se ganhar dinheiro não há identificação com o trabalho e as pessoas ficam pouco engajadas.

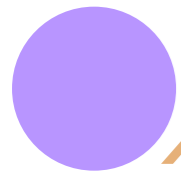
A teoria da avaliação cognitiva de Stephen P. Robbins propõe que o uso de recompensas externas como, por exemplo, bonificação salarial, reduzem a motivação intrínseca dos agentes.

A motivação intrínseca é aquela vontade de fazer alguma coisa pelo simples prazer da atividade, onde a prática é a própria recompensa, por exemplo: praticar um esporte com os amigos, assistir a nova temporada de um seriado com o cônjuge, etc... Portanto, observa-se a importância de motivação intrínseca para engajar times à ação.

Além disso, um indicador claro do engajamento das pessoas é o quanto elas se referem que fazem parte do time. Falar “nós” e não “vocês” é um exemplo simples, mas que traduz o quanto uma pessoa sente-se parte do todo.

Fazer parte não é apenas ir às reuniões ou entregar as demandas no prazo, mas também é perceber que faz parte de uma equipe composta por pessoas iguais a você. Quando esse sentimento é verdadeiro, ele transborda e pode ser notado na fala e nas ações da pessoa.





// 5. Representatividade defazada

Finalmente o último item é quando **apenas o líder representa aquela equipe**. Isso quer dizer que você tem uma equipe cuja figura central é a única representante capaz de falar em nome daquele time.

Se isso acontece, existe uma chance muito grande de pessoas imensamente capazes estarem subestimadas. Há uma possibilidade de pessoas que fazem coisas importantes e enxergam partes importantes do projeto, não terem voz ativa no time, o que é um sinal claro de desengajamento.

Quando há espaços claros de fala e de representatividade fora dos momentos de reunião da equipe, há mais chances das pessoas falarem em nome do grupo. Em momentos assim pode-se notar o quão comprometidas as pessoas estão com os objetivos do time e o quanto estão interessadas no sucesso coletivo.

Quando o líder toma toda atenção ou não abre espaço para que os outros membros brilhem, pode ocorrer de o reconhecimento positivo ficar restrito à imagem do líder.

Quando isso acontece, é dever do líder dar feedbacks positivos e reforçar o resultado positivo alcançado coletivamente.



//1. Ausência de propósito norteador

//2. Priorização do trabalho individual

//3. O todo não é a soma das partes

//4. Baixo senso de pertencimento

//5. Representatividade defazada

Observando estes indicadores é possível desenvolver iniciativas para que a sua organização aumente o comprometimento dos funcionários e sua satisfação com o trabalho, desta forma, aumentando sua produtividade e a qualidade de seus produtos ou serviços.

Investir em práticas que contribuam para o comprometimento das pessoas é vital nos dias atuais, não pela possibilidade de prever a intenção de permanência, mas sim, pela possibilidade de fazer com que o tempo que ele dedica à organização seja o melhor possível para a organização e o funcionário, gerando assim, um ciclo virtuoso.

#partiu mudar seu ambiente de trabalho!



www.mundoekoa.com.br
contato@mundoekoa.com.br
(61) 99175-2301 | (61) 3367-1375

Material desenvolvido por Ekoá Jogos e Gamificação.
Não reproduza sem autorização.