

Produtividade e Clima Organizacional



O impacto do clima organizacional na produtividade dos colaboradores

O conjunto dos vários sentimentos vividos pelos colaboradores e suas consequências no ambiente de trabalho, compõe o que denominamos clima organizacional.

O clima organizacional é um retrato da realidade da empresa e influencia na produtividade.

O que é clima organizacional?

Formado pelos valores, comportamentos e atitudes que são replicados dentro de uma empresa, mas principalmente pela percepção ou experiência que cada um dos funcionários tem naquele ambiente; Está diretamente relacionado com a forma como o colaborador enxerga a organização e se sente em relação ao seu local de trabalho.

O que é clima organizacional?

Uma empresa que tem um bom clima organizacional desperta sentimentos de satisfação, orgulho e pertencimento.

Já um clima ruim pode fazer com que a força de trabalho se sinta desmotivada, produza menos e o nível de rotatividade suba dentro de uma companhia.

Benefícios do Bom Clima Organizacional

Cuidar desse clima traz alguns benefícios observados por profissionais de recursos humanos, como:

- aumento na produtividade dos colaboradores;
- diminuição da rotatividade dentro da empresa;
- maior engajamento dos funcionários;
- baixos índices de faltas e atrasos;
- incentivo à criatividade e inovação.

Por outro lado, quando os colaboradores não encontram um clima agradável, as consequências podem ir desde dificuldade para reter talentos até reclamações trabalhistas e queda de produtividade.

Os tipos de clima

Especialistas costumam classificar o clima organizacional em três níveis: bom, razoável e ruim (que também podem ser chamados de favorável, neutro e desfavorável, respectivamente).

- **Bom (ou favorável):** O colaborador se sente motivado e integrado ao ambiente corporativo. Ele está satisfeito, em sinergia com os colegas e se considera como uma parte importante da empresa.

Os tipos de clima

- **Razoável (ou neutro):** O ambiente de trabalho não atende a todas as expectativas do colaborador, mas é agradável o suficiente para que ele continue sua rotina. É possível que o funcionário se sinta reconhecido ocasionalmente, mas esse sentimento tende a oscilar. No fim das contas, ele enxerga o trabalho apenas como uma tarefa que precisa ser realizada, sem paixão pelo o que faz.

Os tipos de clima

- **Desfavorável (ou ruim):** Nesse caso, o colaborador está insatisfeito ou desconfortável com a empresa e com os colegas. Ele mostra pouco interesse em se engajar para cumprir as metas da empresa, seja por falta de propósito, integração ou por experiências negativas dentro do trabalho.

Os impactos do ambiente no negócio

O clima organizacional está diretamente ligado aos resultados alcançados por determinada empresa, quando os profissionais estão felizes e se sentem bem na organização eles são **mais produtivos**. Mas esse cenário só é possível quando encontram um clima favorável.

Os impactos do ambiente no negócio

O bom clima organizacional

- reduz índices de absenteísmo, já que os funcionários se engajam mais;
- reduz o número de erros, pois as equipes ficam mais dedicadas;
- ajuda as pessoas a lidarem com novos desafios e incentiva a inovação e criatividade.

Os impactos do ambiente no negócio

A satisfação gerada por um bom clima organizacional diminui a rotatividade da organização, que irá economizar com custos de desligamentos, novos processos seletivos e contratação.

Os negócios que oferecem um clima favorável para seus colaboradores constroem uma imagem institucional positiva no mercado. A preocupação com o bem-estar interno atrai talentos para a organização, o que também pode potencializar os resultados.

Investimento em treinamentos e eficiência de aprendizagem

Investir em treinamentos é fundamental para ter colaboradores mais capacitados e que entregam mais qualidade em menos tempo.

Contudo, também é preciso medir o impacto causado pelos treinamentos. Essa avaliação pode ser feita comparando os dados relacionados à produtividade antes e depois da capacitação. Assim, será possível identificar o retorno sobre o investimento e se existe a necessidade de outros treinamentos.

Fonte: <https://www.onze.com.br/blog/dima-organizacional>