

As organizações que tendem a ter uma cultura organizacional cada vez mais forte, devem dar atenção à retribuição emocional.

Por Nuno Fernandes

A retribuição emocional, conceito mais amplo de salário emocional vai mais além do conceito tradicional conhecido em recursos humanos através do qual as empresas procuram responder à seguinte fórmula:

Maior qualidade de vida para os empregados = maior produtividade com recursos mínimos.

Esta fórmula contém variáveis nem sempre verificáveis, ou seja, não é líquido pelo menos no curto- prazo, que ao aumentarmos a qualidade de vida, se verifique um aumento da produtividade, mas sabemos que um profissional motivado faz a diferença. Dado o momento conjuntural que vivemos as organizações devem olhar para esta questão de forma pragmática, procurando ajustar-se da melhor forma sem necessidade de incrementar recursos económicos e sem penalizar em consequência o seu capital humano.

A retribuição emocional procura tornar o *trade-off* material e emocional, mais equilibrado, por forma a manter os bons profissionais, chama a si o salário emocional e a inteligência emocional no qual se pretende um intercâmbio mais "saudável" entre as organizações e as pessoas que formam o seu capital humano.

Neste plano colocamos vários pontos que em avulso ou ligados podem fazer a diferença, tais como: flexibilidade horária, conciliação da vida profissional e familiar, o reconhecimento, cuidados de saúde, visibilidade, formação, delegação ou participação em decisões, ginásios, transportes gratuitos, parques, etc.

Conciliar a vida profissional e familiar é um dos aspectos principais da retribuição emocional, uma vez que gera um sentido de pertença a partir do reconhecimento e valorização de que cada profissional tem uma vida familiar (fundamental na cultura latina),

e como tal deve a organização realizar um esforço como parte das medidas que visam a qualidade de vida integral do sistema organizacional.

A cultura organizacional que se fala (vestir a camisola), pode ser mais facilmente atingida quando há um entendimento mútuo e responsável, sem paternalismos desmesurados, sabendo que a vida profissional é fundamental para o equilíbrio do ser humano, como tudo leva algum tempo a ser implementada, uma vez que há regras e padrões que devem ser respeitados.

O Salário emocional e a Inteligência emocional

Todo o ser humano é um ser integral: emoção, razão, acção e todas elas interagem de forma dinâmica.

Todo o ser humano tem necessidades e metas, que aceita ou não racionalmente. Os profissionais já não abandonam uma empresa só por questões monetárias e pretendem garantir a sua empregabilidade. As emoções têm um papel importante nas decisões, sendo lógico que esteja directamente relacionada a qualidade de vida laboral com a produtividade nas empresas.

Uma das necessidades primordiais que deve ser contemplada é o reconhecimento, relacionado com uma base tangível e realista, no sentido de que os resultados possam ser visíveis para os profissionais como sensação que está a trazer algo para a organização.

O profissional que se sente apreciado detém uma atitude positiva, maior confiança para contribuir e colaborar nos objectivos organizacionais. A empresa que reconhece o trabalho terá de certeza uma maior vantagem competitiva no mercado.

Relações Laborais e Comunicação

As Relações laborais e a comunicação organizacional são também aspectos muito importantes a considerar nesta temática. Assim como é mais fácil manter clientes do que conseguir novos, também deveria ser menos difícil manter o capital humano existente.

Uma ideologia clara e bem definida atrai pessoas cujos valores pessoais são compatíveis com os valores centrais das organizações.

Neste contexto uma boa comunicação organizacional, faz a diferença.

Comunicação com abertura, timings, sem paradigmas por forma a desencadear sinergias positivas, são importantes na medida em que todos os profissionais se revêm como parte integrante do sistema organizacional.

O Marketing da organização deve ser secundado pelos Gestores de recursos humanos, que têm um papel fundamental como canal divulgador das políticas vigentes.

A Formação

Uma força de trabalho bem formada desempenha um papel fundamental no crescimento da economia e da produtividade.

A procura de competências tradicionais diminuiu nos últimos anos. Cada vez há mais postos de trabalho que requerem um capital humano moderno e de elevada qualidade, o que se explica pela modificação do conteúdo dos próprios postos de trabalho.

Apostar em formação nas organizações contribui para a retenção do capital humano, desmistificando velhos paradigmas que apontam para o medo de perder competências para a concorrência. Os profissionais não valorizados acabam por ver nisto um desinvestimento na sua carreira e logo na sua empregabilidade.

Conclusão

As organizações que tendem a ter uma cultura organizacional cada vez mais forte, devem dar atenção à retribuição emocional, como chave para aumentar a sua produtividade, convertendo-as em organizações mais competitivas.

Os profissionais não valorizados acabam por ver nisto um desinvestimento na sua carreira e logo na sua empregabilidade.