

Felicidade Organizacional: um tema que inevitavelmente se tornará mainstream!

Quando se olha a atenção dada por parte das big techs e demais empresas de sucesso a esse tema, vale no mínimo avaliar do que se trata.

Matérias como essa da StartSe ajudam a entender a importância em se promover a felicidade dentro das “empresas”:

https://www.startse.com/artigos/felicidade-organizacional-e-possivel-ser-feliz-no-trabalho/

E vai muito em linha com um artigo que postei da McKinsey & Company em que as empresas preocupadas com as pessoas conseguem melhores resultados do que aquelas

com foco prioritário na performance, e de forma mais perene, comprovando a teoria da espiral virtuosa:

https://www.linkedin.com/posts/arthurdesantis_pessoas-lideranaexa-culturacorporativa-activity-7099019748272726017-lwBh/

Vale pontuar que essas e outras matérias mostram que se pode focar em “pessoas” e “resultados” de forma concomitante. Não é uma questão de escolher entre um ou outro.

Olhando de forma bem pragmática, vivemos em um mundo onde a competição é cada vez maior. Os oceanos azuis estão se tornando vermelhos cada vez mais rápido.

Quando se tem tantas empresas e pessoas extremamente competentes buscando o sucesso, se torna ainda mais relevante buscar a excelência e diferenciação, a partir da atenção nos pequenos detalhes.

E “pessoas” são bem mais do que “detalhes”, afinal, (ainda) vivemos em um mundo onde tudo é feito por e para pessoas, então vale a pena garantir que elas façam parte da equação em qualquer estratégia, decisão e ação.

Se preocupar com a felicidade organizacional (e nas formas de mensurá-la) vai nessa direção.

Pensando em retrospectiva, posso dizer que fui abençoado até hoje, pois pude viver experiências profissionais incríveis em empresas que lidavam muito bem com essa dualidade (que para elas não era nada paradoxal) de “pessoas” e “resultados”.

Sendo assim, falo por experiência própria: tenho claro que tanto eu quanto os times dos quais fiz parte entregaram mais resultados em ambientes em que era promovida a “felicidade”, mesmo em momentos pontuais de pressão, crise ou cobrança (afinal, esses momentos acontecem nas melhores famílias).

Muito recentemente estive em um evento no Google e escutei do head de Staff exatamente algo sobre esse aspecto da preocupação com as pessoas e ao mesmo tempo com os resultados, e isso era chave na Cultura deles.

E aproveitando o gancho da “Cultura”, entendo que essa preocupação com as pessoas, o que inclui a atenção com a felicidade organizacional, se enquadra dentro de um conceito bem mais amplo da “Cultura Corporativa”.

E como não canso de falar, Cultura é o ingrediente secreto para o sucesso das organizações. E cultura não se copia, não se compra nem se subscreve (não existe ainda “Culture as a Service”).

Cultura se cria, se cultiva e se promove a partir de ações práticas do dia a dia com a

participação e o exemplo da liderança!