
O Papel das Equipes de Capacitação e Autodesenvolvimento (Ecoa) na Melhoria do Clima Organizacional em bancos¹

Cíntia FERRAZ²
Bruna ALMEIDA³
Faculdade Laboro, MA

RESUMO

Uma das grandes questões enfrentadas nas organizações é a melhoria do clima organizacional. Clima é um retrato da empresa e representa as percepções dos colaboradores em relação ao ambiente interno. Uma das estratégias a ser utilizadas pelos bancos em relação ao clima é a criação das Equipes de Comunicação e Autodesenvolvimento (ECO) composta por funcionários de cada dependência.

PALAVRAS-CHAVE: organizações; clima; colaboradores; ecoa.

Vários estudos estão sendo realizados ao longo das décadas no intuito de entender o que é clima e quais são as suas variáveis. Para LUZ (1995, p. 22, apud FERREIRA, 2013, p.139) “o clima é resultado do estado de espírito ou de ânimo das pessoas, que predomina em um ambiente organizacional em um determinado período”.

Entender as variáveis que impactam no clima é fundamental para que a empresa realize a sua mensuração por meio de pesquisa e trabalhe em prol da sua melhoria. Para Ferreira (2013, p. 140) o trabalho realizado, salário, benefícios, integração entre os departamentos, liderança, comunicação, treinamento, progresso profissional, relacionamento interpessoal, estabilidade no emprego e participação dos funcionários, são fatores que quando bem administrados e mensurados contribuem significativamente para um clima agradável entre os colaboradores.

Neste sentido, no intuito de promover maior integração entre os colaboradores, propõe-se a criação das Equipes de Comunicação e Autodesenvolvimento (ECO), cujo objetivo principal é auxiliar a administração das dependências nas ações de comunicação interna, capacitação e qualidade de vida dos funcionários, reconhecimento, clima

¹ Trabalho apresentado para a disciplina de Produção e Inovação Científica da Faculdade Laboro realizado no dia 02 de junho de 2020

² Aluna do MBA em Gestão de Pessoas e Lideranças/, e-mail: cintialeikka@gmail.com

³ Orientadora do trabalho. Professora Mestre da Faculdade Laboro. e-mail: professorabruna.almeida@gmail.com

organizacional, fortalecimento e disseminação da cultura da empresa, ecoeficiência e voluntariado empresarial, sendo formada por funcionários voluntários, eleitos por voto direto dos colegas. Segundo Ferreira (2013, p.150) a variável liderança visa identificar a satisfação dos funcionários com seus gestores: se existem respeito, feedback,, concessão de autonomia e fornecimento de apoio. Nesse aspecto, a ECOA tem papel importante, pois, esta funciona como um elo entre os funcionários e a liderança, auxiliando os gerentes em ações que propiciam um clima agradável nas dependências.

Dentre as funções da ECOA, destaca-se o incentivo a uma comunicação transparente, pois como essa equipe estará integrada ao corpo funcional e é composta por colaboradores da própria agência ela conseguirá ouvir de maneira mais próxima os anseios dos funcionários, gerando assim um melhor relacionamento da empresa com o seu público interno e o desenvolvimento de alternativas que favoreçam uma gestão mais participativa. Para Walker (2016, p.331) a comunicação interna, se refere aos esforços da gestão no sentido de fornecer informações e exercer influência em relação à participação organizacional.

No que tange à capacitação, o papel da ECOA é divulgar e incentivar os demais funcionários à participarem de cursos disponibilizados pelos bancos, bem como, na necessidade desses de se aprimorarem por meio de cursos de graduação, pós-graduação, certificações internas e externas, sendo que, os bancos anualmente poderão ofertar centenas de bolsas de estudos em diversas áreas de aprendizagem como forma de incentivo ao crescimento profissional e ao encareiramento. Na visão de Chiavenatto (2014, p. 311) ao desenvolver habilidades nas pessoas, as organizações estão transmitindo informações e incentivando o desenvolvimento de atitudes e conceitos, simultaneamente.

Observa-se que a ECOA contribui de forma significativa com a melhoria do clima das empresas, pois ela atua nas principais variáveis que o compõem, na qual podemos citar, entre outros, a comunicação, relacionamento interpessoal/liderança e capacitação ou treinamento.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**, Editora Manole, 2014. Disponível em: <https://unibb.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520445495/>. Acesso em: 18 Maio de 2020.

FERREIRA, Itala, P. Série MBA - **Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**, LTN, 2013. Disponível em: <https://unibb.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/>. Acesso em: 18 Maio de 2020.

WALKER, R. **Gerenciamento Estratégico de Comunicação para Líderes** - Tradução da 3ª edição norte-americana. [Digite o Local da Editora]; Cengage Learning Brasil, 2016-06-02. Disponível em: <https://unibb.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522121014/>. Acesso em: 31 Maio de 2020.