

# Saúde organizacional: estratégia para as empresas

Aqui no [blog da Conexa Saúde](#), nós sempre batemos na tecla de que **a saúde do colaborador é a saúde da empresa**. Isso significa que o gestor deve prezar pela saúde **individual** de cada funcionário, mas também da do **ambiente corporativo**, uma vez que ambas estão diretamente **relacionadas**.

Este **bem estar empresarial** que se busca agora tem um termo próprio: **saúde organizacional**.

Como não é possível fazer um exame de sangue e tirar a pressão de uma empresa para checar se está tudo bem, o **entendimento** do conceito de saúde empresarial ainda é um **desafio** para muitos.

Para te ajudar, neste artigo vamos explorar como esta ideia é **estratégica** para o garantir o **sucesso** da corporação.

## O que é saúde organizacional?

Vamos de uma vez por todas **entender** do que se trata a saúde organizacional. Para isso, primeiro te convidamos a definir o que é a saúde humana.

O que é ser **saudável**? Uma pessoa que apresenta todos os exames em dia, mas é dependente química do cigarro é saudável? Alguém que vive de dieta e academia mas tem distúrbios psicológicos é saudável?

A proposta aqui é te fazer compreender que definir o que é saúde - seja a humana ou a empresarial - não é uma tarefa **simplicioria** com respostas **definitivas**. Trata-se de um conceito **amplo**, que merece uma análise caso a caso.

Isso significa que saúde organizacional não tem uma **fórmula** pronta. No geral, pode-se afirmar que ela é o **resultado** de um conjunto de **práticas** que promovem o **bem estar** no ambiente corporativo.

Tais práticas incluem desde uma **remuneração** adequada e boas **condições** de trabalho, até como se dão os **relacionamentos** interpessoais dentro das equipes.

## Como medir a saúde organizacional da empresa?

Pela explicação anterior, você deve ter entendido que a saúde organizacional é algo pouco **palpável**. Porém, há maneiras para chegar mais perto de um **diagnóstico** geral que irá dizer se a sua empresa está com o quadro mais **positivo** ou **negativo**.

O time de Recursos Humanos pode realizar pesquisas **qualitativas** e **quantitativas** com os colaboradores. O **eNPS** é um modelo bastante eficiente a se seguir. É importante que estas perguntas sempre garantam o **anonimato**.

Outro ponto interessante a se observar é a **rotatividade**. Caso ela seja alta, é papel do RH sempre procurar entender as **motivações** tanto do colaborador que sai, como de quem o chefiava. Uma alta taxa de rotatividade não apenas é um **indicativo** de que algo está errado na saúde organizacional, como prejudica a **dinâmica** da equipe.

## Caminho para o sucesso

Nem deveria ser preciso explicar o porque a saúde organizacional é importante. Um bom **Líder** deveria **prezar** por um bem estar corporativo antes de tudo. Entretanto, muitos só se atentam à questões quando elas mexem no bolso. Estes devem saber que um ambiente empresarial saudável é a **garantia** para o **sucesso** de uma empresa.

Colaboradores **satisfeitos**, que se **orgulham** do que fazem e que se sentem **valorizados** vestem a camisa da empresa. Com isso, trabalham com mais gosto e buscam **resultados** sempre melhores.

Funcionários são os **principais porta-vozes** de qualquer empresa. Quando gostam de onde estão, os colaboradores tornam-se outdoors ambulantes de **propaganda** positiva e gratuita sobre a marca.

Como gestor, você deve querer que esta seja a realidade da sua empresa. E o caminho é um **investimento vitalício** em saúde organizacional.

Gostou do artigo? Curta a [página do Conexa Saúde no Facebook!](#)

Texto: [Manoela Caldas](#).