

RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: Multinacional do Segmento Varejista

Alimentício

RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: GESTÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

PREGO, SILVA JUSTINO TAIHAN, **RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL**. 2019. 31 f. Relatório Final de Estágio (Tecnólogo de Gestão em Recursos Humanos) – Faculdade Almeida Rodrigues – FAR, Rio Verde, Goiás, 2019.

RESUMO

Com o mercado competitivo e o consumidor mais exigente não podemos pensar apenas na sobrevivência, é necessário fazermos a diferença para retermos o cliente e o maior responsável por essa retenção de clientes é o funcionário da empresa. Um colaborador satisfeito produz mais e melhor, pois consegue manter uma qualidade de vida saudável tanto na organização como na vida pessoal e isso reflete na produtividade da empresa gerando lucros. Avaliar a gestão do clima organizacional no ambiente de trabalho torna-se importante para mensurar como está a gestão do clima organizacional, com isso, poderá apontar os principais pontos positivos da gestão na empresa como também, relatar o motivo da insatisfação dos colaboradores e fortalecer os pontos positivos daqueles que estão satisfeitos. O estudo de caso realizado por meio de uma pesquisa de caráter qualitativo e quantitativo, embasado em pesquisa bibliográfica através de livros e artigos, sites, Google Forms®, papel caneta, visando verificar se o grau de satisfação e insatisfação dos funcionários. As oportunidades para pessoas que estão preparadas para sair da zona de conforto e atuar como protagonistas no palco da oportunidade. É importante treinar os funcionários tecnologicamente para que façam ótimos atendimentos, isso significa que a empresa mantém um ambiente saudável para trabalhar. Líder que reconhece o trabalho bem feito pelo funcionário valoriza o colaborador aumentando sua autoestima e conseqüentemente, alavancando a produtividade com a geração de lucros. O trabalho proposto permite avaliar como está a gestão do clima organizacional e a satisfação dos colaboradores com a proposta de uma gestão mais positiva.

Palavras-chaves: Gestão. Organização. Clima. Satisfação.

INTRODUÇÃO

Acerca do tema, Luz (2010) infere que a relação de percepção ou impressão coletiva que os empregados possuem em relação o ambiente de trabalho, mesmo que o indivíduo tenha opiniões diferentes do meio em que está inserido e o clima organizacional reflete no comportamento dos empregados da organização.

É importante apurar o clima organizacional para mensurar como está o desempenho dos colaboradores, o relacionamento com os líderes e os liderados, o modelo de gestão e a estrutura física.

Um clima organizacional harmonioso reflete diretamente no comportamento dos trabalhadores da empresa, deixando-os mais felizes e produtivos. São melhorias para ambos, que saem ganhando juntos e o time vencendo. De um lado, o colaborador ganha qualidade de vida e satisfação, do outro lado, a empresa alcança os objetivos lançados e cumpre as metas que foram planejadas. O nível de contribuição que um colaborador feliz fornece para a empresa, aumentando seu rendimento, produz com alegria, satisfação e com muito mais qualidade.

Nas últimas décadas o clima organizacional ganhou importância nas organizações como parte fundamental da estratégia da organização, onde proporciona feedback sobre os processos que determinam os comportamentos organizacionais permitindo implantar mudanças planejadas na condução dos empregados como também na estrutura organizacional (NACIFE, 2018).

Em um mercado de consumidores exigentes, competitivo como no mundo empresarial que vivemos hoje, não podemos pensar apenas na sobrevivência, é necessário fazermos a diferença para reter o cliente, e o maior responsável por essa retenção de clientes, é o funcionário da empresa.

A falta de investimentos no capital humano por parte da instituição empresarial influencia no grau de satisfação dos colaboradores e isso contribui para um clima organizacional negativo, o que traz grandes prejuízos, tanto para a empresa, quanto para os empregados.

Um funcionário insatisfeito não consegue atender as exigências do cliente externo e interno e isso comprometerá as estratégias de melhoria na qualidade dos produtos e serviços desenvolvidos pela empresa. É importante saber que não podemos determinar o clima organizacional, pois isso depende de fatores como atividades executadas pelo colaborador, modelo de gestão, forma dos líderes gerirem suas equipes, salários e plano de benefícios utilizados pela empresa, estrutura organizacional, tempo de vida da empresa e a comunicação usada pela organização são grandes influenciadores da gestão do clima organizacional.

Um clima organizacional positivo é o ideal para o funcionário produzir sempre com mais qualidade e essa qualidade significa atender as necessidades e exigências do cliente dentro das metas e objetivos traçados pela empresa.

Os gestores podem melhorar o clima organizacional do seu setor dispondo de poucos recursos começando a observar sua equipe e o ambiente e meio em que estão inseridos faça alguns questionamentos como, por exemplo: Meu funcionário se sente feliz mesmo quando faz aquilo que não tem vontade? Ele demonstra orgulho em fazer parte da empresa? Percebo alegria e disposição enquanto ele exerce suas atividades laborais dentro da empresa? Estou fazendo meu funcionário se sentir útil e valorizado? E como está o grau de coletividade e senso comunitário entre a equipe?

A partir dessas respostas você terá um diagnóstico de como poderá melhorar sua gestão de clima organizacional. Lembrando que colaborador satisfeito produz mais e melhor porque esse colaborador consegue manter uma qualidade de vida saudável tanto na empresa como na vida pessoal e isso evitará a rotatividade e absenteísmo dentro da empresa.

O objetivo desse trabalho foi avaliar como está a gestão do clima organizacional no ambiente de trabalho e apontar pontos positivos da gestão do clima organizacional na empresa e relatar o índice de satisfação dos colaboradores na empresa.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Gestão de Clima Organizacional

A gestão do clima organizacional é essencial nas organizações, pois ela promove uma melhor gestão da organização proporcionando ambientes agradáveis e gerando satisfação dos funcionários, esses reflexos impulsionarão o fator produtivo da empresa mantendo o padrão de qualidade do produto ou serviço (LUZ, 2010).

O modelo de gestão numa organização é ferramenta essencial no equilíbrio harmônico organizacional e esse fator é um grande diferencial para alavancar a produção e alcançar os resultados esperados. São os pequenos gestos dos líderes que quando os realizam a cada novo dia, elevam a autoestima dos funcionários despertando-lhes o interesse em executarem suas tarefas com mais satisfação, responsabilidade e qualidade do produto.

A tendência para gerir as pessoas no setor de trabalho ocorre naturalmente e de forma espontânea, caracterizando um modelo de gestão eficiente de fácil compreensão para atuar-se na realidade da organização.

Ao decorrer do tempo, as empresas não se preocuparam com seu maior patrimônio que é o capital humano. As organizações estavam mais preocupadas em extrair resultados da operação.

Investir no desenvolvimento das pessoas também é uma opção para reter talentos na empresa e isso pode ser uma diferencial com vantagens competitiva no mercado empresarial atual (DUTRA, DUTRA; DUTRA 2017).

Através da Gestão de clima a empresa poderá dispor de ferramenta capaz de descobrir problemas e causas que impedem os funcionários de apresentarem um nível de rendimento, e conseqüentemente de comprometimento, com o ambiente empresarial (FLORES, 2016).

2.2 Principais pontos positivos da gestão organizacional

Cultura nas organizações e clima são faces de uma mesma moeda, pois uma completa a outra e uma influência a outra de forma direta ou indireta no grau de satisfação, enquanto exercem suas atividades laborais e a percepção do funcionário que tornam esse clima favorável ou não favorável para a imagem da empresa (LUZ, 2010).

A medida padrão da gestão de clima organizacional está na capacidade de desempenhar a percepção dos funcionários para a cultura adotada pela empresa, onde trabalham e na proporção que conseguem expor sua própria opinião, através da conduta vivida na organização. Assim, essa gestão torna-se fator relevante, ao passo que causa impacto na evolução das pessoas entre os setores e os tipos de liderança, o padrão de gestão a política de recursos humanos e os relacionamentos.

2.3 Motivação e satisfação no ambiente de trabalho

Fazer bom uso das palavras é indispensável no momento de motivar os colaboradores, pois se trata de uma ferramenta estratégica para reconhecer e recompensar os funcionários e assim, elevar a autoestima, a satisfação e a produtividade da equipe, despertando o prazer pelo dever cumprido (LLOYD, 2015).

Construir um ambiente positivo de acordo com o local de trabalho é uma forma do colaborador perceber os benefícios oferecidos com a gestão do clima organizacional como, por exemplo, aplicar um feedback, na presença da equipe assim, os outros

membros vão perceber a importância do reconhecimento e buscará recursos de melhoria individual o que implicará, mais uma vez, no fator produtivo da empresa.

As empresas podem oferecer cinco motivadores aos seus funcionários: dinheiro, segurança, conforto, aprendizado e reconhecimento.

Dinheiro trata-se da recompensa de valor monetário, mas muitos preferem segurança e conforto no ambiente de trabalho e também há aqueles que desejam reconhecimento, elogiá-los em público é um motivador que os farão produzirem acima da média com capacidade de assumirem novas responsabilidades gerando bons resultados, ainda há aqueles que aprendem informamente participando de projetos gerando comprometimento com os resultados (FERRAZ, 2018).

Enfim, todos estes motivadores que a empresa pode oferecer aos seus funcionários deverão ser de acordo com o perfil de cada um dos colaboradores que se identificam com os fatores motivadores.

2.4 Motivos que causam insatisfação no ambiente de trabalho

Os fatores que causam insatisfação nos funcionários no trabalho são basicamente os mesmos, que motivam e dão satisfação aos colaboradores: falta de reconhecimento quando não se sentem realizados, não têm segurança e conforto, remunerações baixas e não desenvolvem o aprendizado. Todos esses comportamentos deixam o colaborador desmotivado e insatisfeito.

O feedback serve para avaliar e informar o profissional como seu comportamento está afetando outras pessoas na empresa e o elogio serve para fortalecer atitudes positivas e equilibrar o ambiente de trabalho e cabe ao líder conduzir essas conversas sem magoar e ressentir os colaboradores e a equipe, ele deve ser assertivo para não transmitir a impressão de grosseria ou de desleixado (FERRAZ, 2018).

A análise do feedback serve para comparar os resultados reais com as expectativas fazendo a prática desse simples método e em pouco tempo conseguirá avaliar os pontos fortes e os pontos a serem melhorados no colaborador (CHRISTENSEN, 2018).

2.5 Influências da Gestão do Clima Organizacional na Organização

Um clima organizacional positivo na empresa exerce grande influência sobre os colaboradores deixando-os entusiasmados, confiantes, seguros, confortáveis,

dedicados, motivados e satisfeitos e isso faz com que eles tenham comprometimento com a empresa, mas o clima organizacional negativo refletirá diretamente nos funcionários deixando-os insatisfeitos, desanimados sem compromisso, gerando conflitos e desinteresse pelo cumprimento de metas e com isso gera baixa produtividade (LUZ, 2010).

Os colaboradores deverão ser incentivados a se prepararem para novos desafios assumindo uma postura para resolver problemas dando-lhes autonomia para criarem oportunidades para alcançarem o sucesso do negócio (GOMES, 2019).

Cultura e gestão organizacional ganham vida quando andam lado a lado, pois a cultura só existe mediante sua prática no modelo de gestão, dando uma dimensão diferencial competitivo sobre a concorrência, ambos são formadores de percepções, pois se trata de uma ferramenta estratégica que contribui com a harmonia no ambiente de trabalho, garantindo o comprometimento dos funcionários que gera resultados surpreendentes na organização (LIMA, 2015).

A linguagem do corpo pode expressar motivação ou desmotivação nas pessoas envolvidas no trabalho. As linguagens altamente estimulantes apresentam-se como: brilho no olhar, um leve rubor na face, que quer dizer satisfação, a respiração ofegante que pode significar entusiasmo, inclinação do corpo em direção a objetos demonstra interesse pelo trabalho, já a postura displicente, entende-se como desmotivação (FERREIRA, 2013).

O líder exerce grande influência no clima organizacional da empresa que se torna interessante para os gestores da empresa, pois a forma que a liderança afeta o clima de forma positiva no ambiente de trabalho, cria-se a oportunidade de melhores resultados para contribuírem com o sucesso da organização (SOUZA, 2017).

2.6 Preliminares de realização para pesquisa de clima organizacional

Para dar início numa pesquisa de clima organizacional é necessário um bom planejamento para a coleta de dados. Organizar as variáveis, e elaborar o questionário, executar a coleta, identificar as deficiências do clima organizacional e através das respostas coletadas poderá fazer um plano de ação para intervir na organização.

A cultura da organização é mensurada através da pesquisa de clima organizacional para isso é necessário verificar os fatores culturais que determina a saúde da

organização, mesmo que não se possa medir de forma direta, mas podemos ver seus efeitos através do clima organizacional, este sim pode ser percebido e observado facilmente na empresa (NACIFE, 2018).

O grande desafio das organizações é manter o clima organizacional harmonioso que cause prazer em toda corporação permitindo o desenvolvimento dos colaboradores.

A pesquisa de clima organizacional é uma ótima ferramenta para saber as opiniões dos colaboradores sobre o ambiente em que estão inseridos. Com o resultado da pesquisa é possível traçar as estratégias necessárias para pontos de melhoria da organização.

2.7 O Conhecimento e Habilidade

Para ocupar os postos de trabalho são exigidos conhecimentos específicos e essenciais para desenvolver as atividades que lhes são destinadas e cabe à empresa realizar o devido treinamento para que o colaborador desempenhe bem a sua função no setor de trabalho.

As pessoas preparadas para o mercado sabem que o tempo não para e não há fronteiras para demonstrar suas habilidades por meio de ações, pois cada dia surge uma demanda diferente e quem se destaca nesse meio são aqueles que tiverem mais flexibilidade as mudanças (GRAMINA, 2007).

2.8 Atitudes e Resultados

Atuar no mercado de trabalho hoje não bastam ter formação nas melhores universidades do mundo ou ter vários cursos e treinamentos, falar mais de um idioma, precisando ir mais além, demonstrando com ações positivas e profissionalismo, senso de urgência, empatia e ter a dor de dono (FERRAZ, 2018).

São pessoas com esses perfis que terão melhores chances de se engajarem no mercado atualmente.

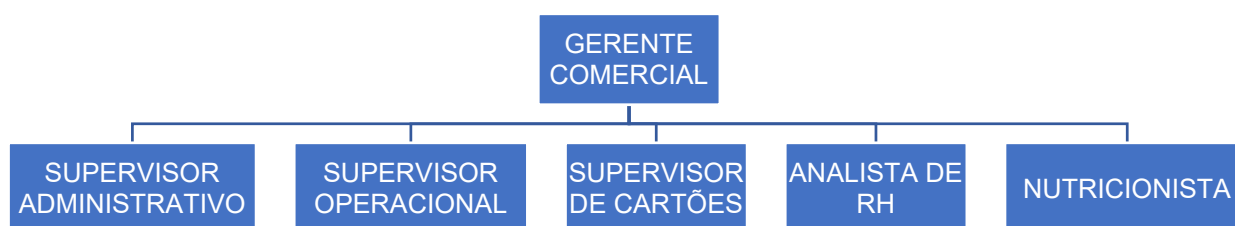
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo de caso aqui realizado foi uma pesquisa de caráter qualitativo e quantitativo embasado na pesquisa bibliográfica através de livros e artigos, sites, Google Forms®, papel, caneta e questionário, para verificar o grau de satisfação dos funcionários.

3.1 Caracterização da Empresa

A empresa estudada é uma multinacional do ramo alimentício com sua filial fundada em agosto 2010 e hoje conta com 232 funcionários. Já existem 177 filiais espalhadas por todo país. Sua missão é a distribuição de produtos através da compra e venda de mercadorias, bens e serviços, visando atender às necessidades dos clientes, que proporcionarão o lucro necessário, a perpetuação, como o crescimento permanente e linear da empresa.

Logo abaixo, observar-se o organograma funcional da filial.



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 1: Organograma funcional da empresa estudada.

3.2 Participantes

A pesquisa foi realizada na sala de reunião e sala de treinamento com pessoas do sexo masculino e feminino e participaram 129 colaboradores, sendo 48,8% feminino e 51,2% masculino. 58,1% dos colaboradores têm a idade correspondente a 16 e 25 anos, outros 31% têm entre 26 e 35 anos, outros 8,5 correspondem à idade de 36 e 40 anos e outros 2,3% têm a idade de 41 e 50 anos. 56,6% do quadro de funcionários têm menos de um ano de casa, enquanto 29,5% correspondem a 1 a 3 anos, outros 9,3%, têm 4 a 6 anos, outros 3,9% adquiriram 7 a 10 anos em contrapartida 0,7% possuem mais de 10 anos de casa. 48,8% dos colaboradores possuem ensino médio completo, outros 14,7% possuem cursos profissionalizantes concluídos, outros 14% estão cursando o ensino médio, outros 9,3% estão cursando superior, outros 3,9%

possuem ensino médio incompleto, outros 3,9% possuem superior completo, outros 3,1% possuem superior incompleto, enquanto outros 1,6% estão cursando cursos profissionalizantes, já outros 0,7% estão cursando pós-graduação.

Verificou-se ainda, que em torno de 56,5% estão na empresa a menos de um ano, 30,5% entre 01 e 03 anos, 9,4% estão entre 04 e 06 anos e uma minoria está na empresa entre 07 e 10 anos enquadram em 3,6%.

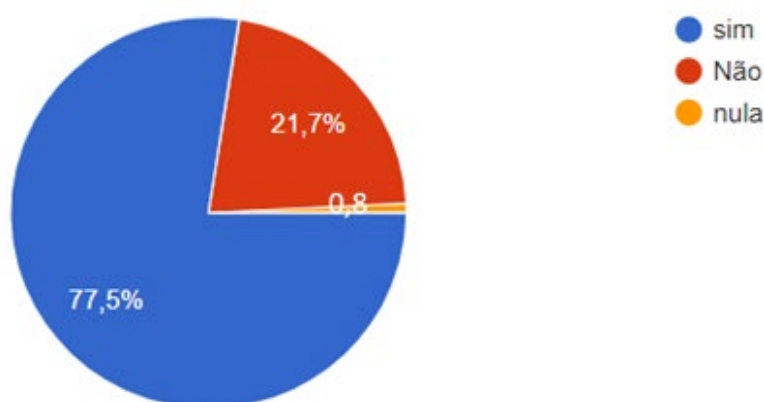
3.3 Materiais ou Instrumentos

Para realização da pesquisa foram usados os seguintes materiais e instrumentos: artigos, livros, caneta, computador, papel, Google Forms®, questionário com 23 questões (APÊNDICE A), sendo estas de caráter qualitativo e quantitativo, aplicado aos funcionários da empresa.

3.4 Análises de Dados

Com base no questionário aplicado aos funcionários, a coleta dos dados foi transformada em gráficos e assim podemos analisar como anda a gestão do clima organizacional dentro da empresa. Observamos pela leitura dos gráficos que o clima organizacional da empresa não está adequado, esse cenário comportamental condiz com a proposta de gestão organizacional da empresa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

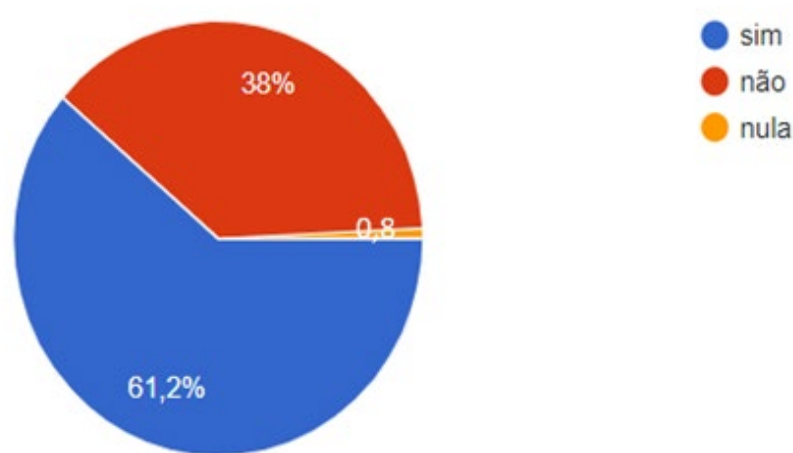


FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, 2019.

FIGURA 2: Dados percentuais relacionados aos funcionários serem tratados com respeito, independentes dos cargos que exercem.

De acordo com o gráfico da Figura 2, 77,5% dos colaboradores afirmam que são tratados com respeito independente dos cargos, e 21,7% discordam da opinião dos demais e alegam não serem tratados com o mesmo respeito, e/ou 0,8% não souberam responder e anularam.

É importante que a gestão mantenha o respeito entre os funcionários independente do cargo e setor, pois esse ato fortalece as equipes e mantém a união entre os departamentos melhorando a produtividade da empresa e gerando lucros.



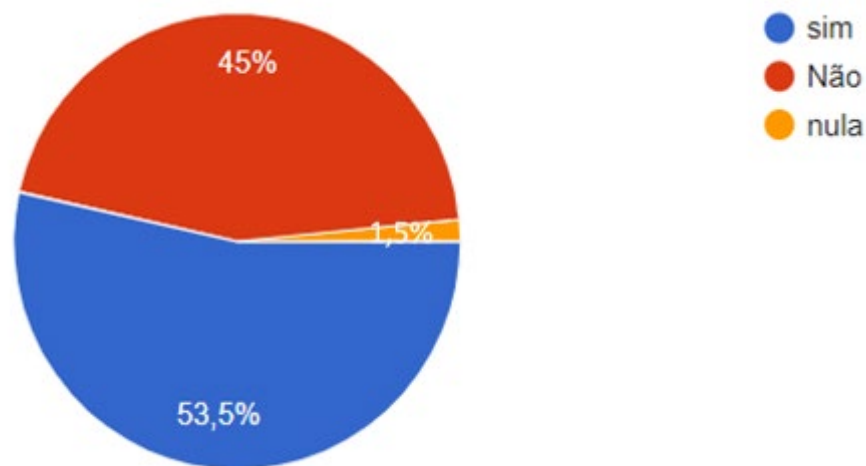
FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, 2019.

FIGURA 3: Dados percentuais relacionados aos benefícios tidos como atrativos oferecidos pela empresa.

A Figura 3, nos mostra que 61,2% dos funcionários responderam que os benefícios são atrativos, mas 38% responderam que não consideram os benefícios oferecidos pela empresa como atrativos e 0,8% não souberam responder e/ ou anularam.

O resultado da pesquisa aponta que uma grande parte dos colaboradores estão satisfeitos com os benefícios oferecidos pela empresa, embora outra parte afirma que não estão satisfeitos.

Essa divergência não demonstra ameaça de contagiar os colaboradores satisfeitos, mas é necessário acompanhamento na divulgação dos benefícios que a empresa oferece para que todos conheçam de fato esses benefícios. Cabe aos gestores informar o que de fato são esses benefícios para que o colaborador avalie se estes benefícios realmente são viáveis as suas necessidades.

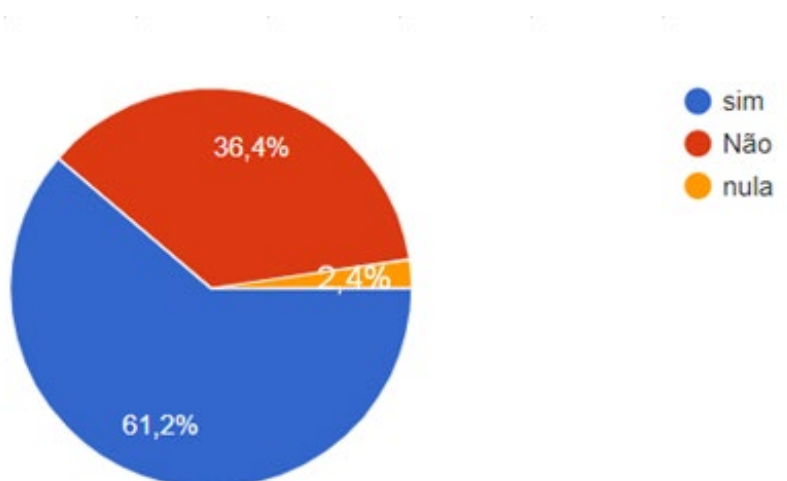


FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, 2019.

FIGURA 4: Dados percentuais relacionados para verificar se pessoas competentes são as que têm as melhores oportunidades nesta empresa.

Observamos na Figura 4, 53,5% dos colaboradores responderam que as pessoas mais competentes são aquelas que têm mais oportunidades, enquanto 45% afirmaram que não tem oportunidades, e outros 1,5% não souberam responder e/ ou anularam. As oportunidades surgem sim, mas apenas as pessoas que estão preparadas para ocupar novos cargos. Enquanto aqueles que discordam são os que ficam nos bastidores da zona de conforto e não tomam atitudes para atuarem como protagonistas no palco das oportunidades, estes nunca alcançarão uma dessas oportunidades. As pessoas despreparadas para o mercado de trabalho continuarão acreditando que não têm oportunidades, pois não possuem atitudes para mudarem os cursos de suas histórias.

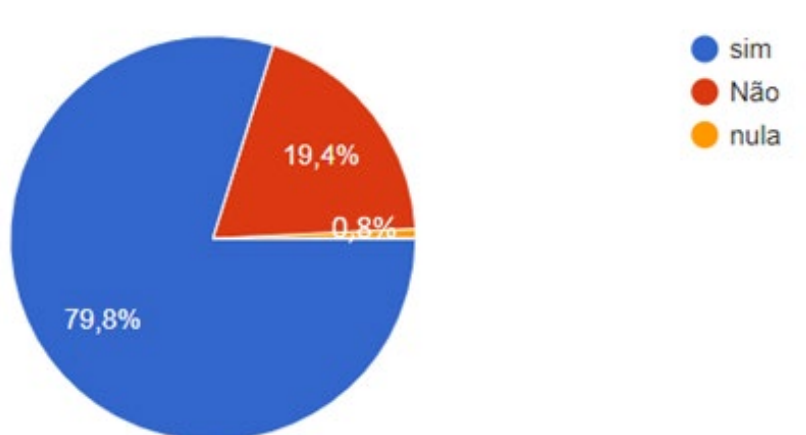
As mudanças no mercado de trabalho não param e não há fronteiras para demonstrar suas habilidades por meio de ações, basta ser flexível diante das mudanças, conforme corroborado por (GRAMINA, 2007).



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, 2019.

FIGURA 5: Dados percentuais relacionados ao preparo tecnológico da empresa para melhorar seus produtos e serviços.

Conforme Figura 5, 61,2% dos funcionários responderam que a empresa está preparada tecnologicamente para melhorar seus produtos e serviços, 36,4% afirmam que ela não está preparada, e outros 2,4% não souberam responder e/ou anularam. É importante que todos os funcionários estejam preparados tecnologicamente também, para manterem o foco no cliente, para isso, é necessário treinamento adequado para que todos façam ótimos atendimentos e assim aumentarem a produtividade e a geração de lucros.



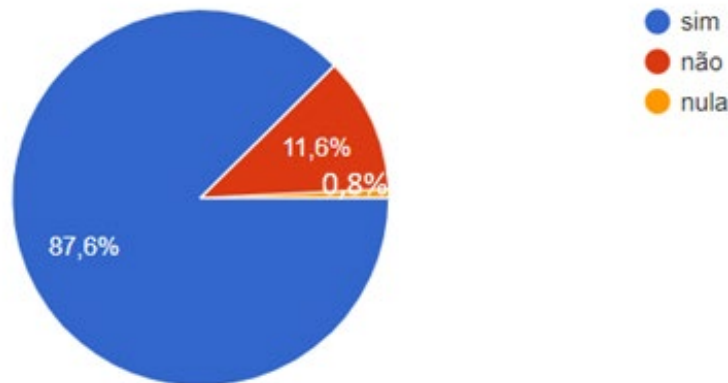
FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, 2019

FIGURA 6: Dados percentuais relacionados às orientações claras e objetivas que os colaboradores recebem sobre seu trabalho.

A Figura 6 informa que, 79,8% dos colaboradores responderam que as orientações que recebem sobre seus trabalhos são claras e objetivas, enquanto 19,4% afirmam

que estas mesmas informações não são claras e nem objetivas, outros 0,8% não souberam responder e/ ou anularam.

Para que haja clareza nas informações os líderes devem conversar com toda a equipe usando a empatia para assegurar que todos tenham conhecimento dos objetivos que a equipe precisa alcançar nas atividades desenvolvidas no setor.

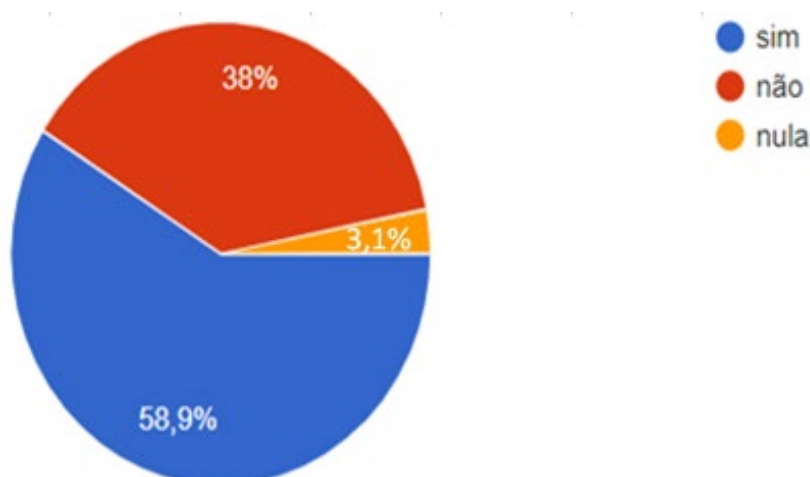


FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, 2019.

FIGURA 7: Dados percentuais relacionados ao que os funcionários conhecem sobre as prioridades e objetivos da empresa.

Na Figura 7, 87,6% dos funcionários conhecem as prioridades e objetivos da empresa, porém 11,6% desconhecem essas informações da questão, e outros 0,8% não souberam responder e/ ou anularam.

É necessário que a liderança reforce com as equipes e esclareçam sobre os objetivos e as prioridades da empresa para que todos possam saber quais as prioridades e objetivos da empresa. Logo, todos estarão alinhados com as perspectivas e visão da empresa.

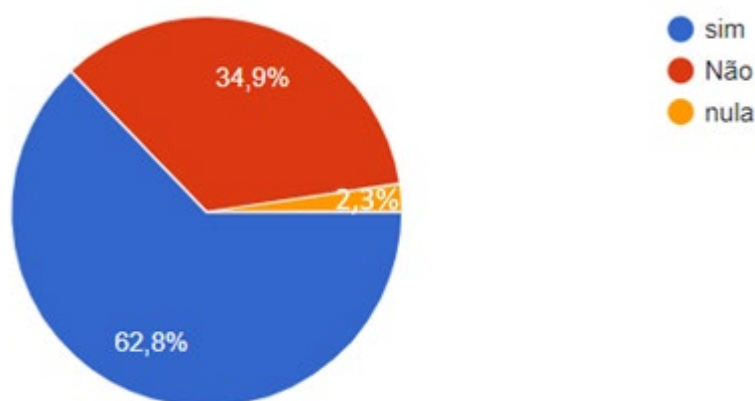


FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, 2019.

FIGURA 8: Dado percentual informando se existe um relacionamento de cooperação entre os diversos departamentos da empresa.

Relatado na Figura 8 que, 58,9% afirmam que existe relacionamento de cooperação entre os diferentes departamentos, enquanto 38% infere não existir essa cooperação e 3,1% não souberam responder e/ ou anularam.

A cooperação entre os departamentos fortalece o vínculo entre as equipes, desenvolve novas competências preparando as equipes para o alcance dos objetivos e cumprimento das metas além de alavancar a produtividade e conseqüentemente, o aumento dos lucros na organização.



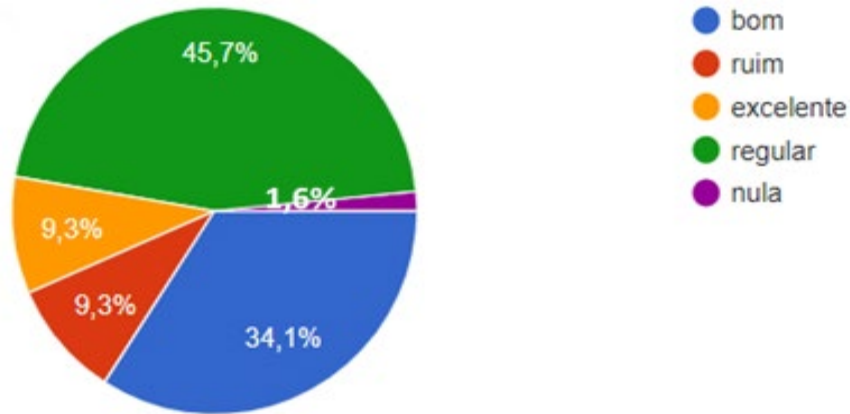
FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, 2019.

FIGURA 9: Dados percentuais relacionados à existência do reconhecimento por parte do líder imediato pelos trabalhos bem feitos pelos funcionários.

Conforme observamos na Figura 9, 62,8% dos funcionários concordam que existe reconhecimento por parte do líder imediato pelos trabalhos bem feitos, e 34,9% discordam e alegam que não recebem esse reconhecimento, e outros 2,3% não souberam responder e/ ou anularam.

O bom líder sabe reconhecer o trabalho bem feito pelo funcionário e fazer esse reconhecimento em público, e uma forma de valorizar o colaborador é o elogio, que aumenta a autoestima e conseqüentemente, eleva a produtividade do colaborador.

O feedback positivo é o ideal para valorizar o colaborador pelos bons resultados, esse funcionário merece um retorno diferenciado perante a equipe de forma assertiva, positiva e sincera, usando de empatia conforme corroborado por (FERRAZ, 2018).



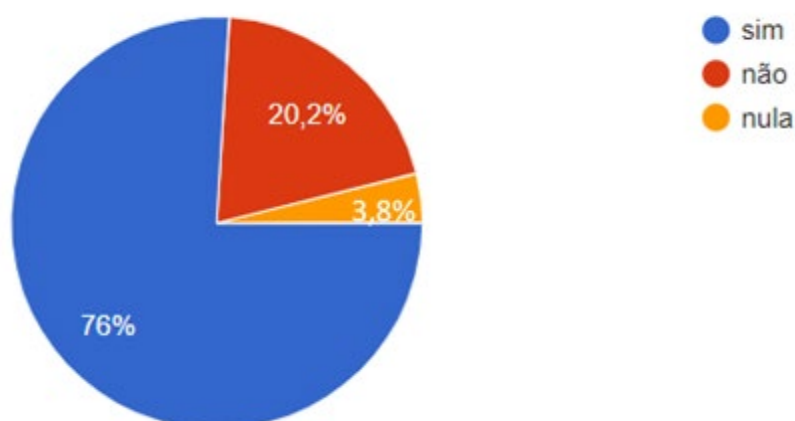
FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, 2019.

FIGURA 10: Dados percentuais destacando como os colaboradores percebem o clima organizacional de trabalho nos setores onde exercem suas atividades

Podemos ver na Figura 10, 34,1% dos colaboradores concordam que o clima organizacional do setor está bom, e 9,3% afirmam que está ruim, enquanto 9,3% afirmam estarem excelentes, outros 45,7% expõem estar regular, e outros 1,6% não souberam responder e/ ou anularam.

A descrição observada no gráfico descreve como os colaboradores percebem o clima organizacional da empresa nos setores onde exerce suas atividades, isso pode causar insegurança, desmotivação e insatisfação no ambiente de trabalho e conseqüentemente baixar a produtividade e como conseqüência afetar lucratividade da organização. Esse clima ruim pode ocorrer de diversos fatores como por exemplo comunicação, salário, benefícios, espaço físico da empresa, climatização.

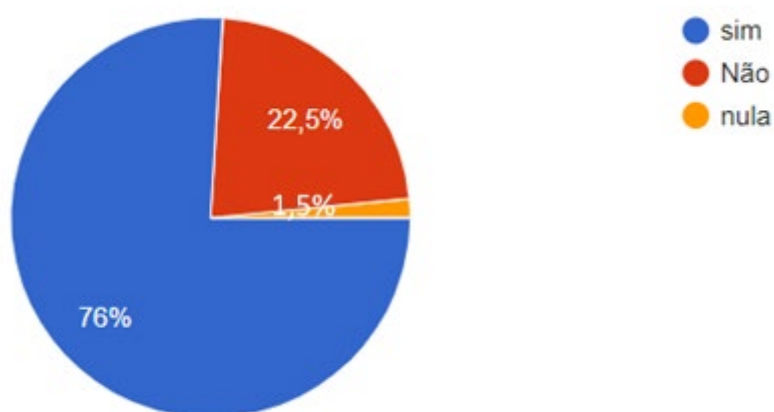
Um clima organizacional positivo na empresa exerce grande influência sobre os colaboradores deixando-os entusiasmados, confiantes, seguros, confortáveis, dedicados, motivados e satisfeitos e isso faz com que eles tenham comprometimento com a empresa, mas o clima organizacional negativo refletirá diretamente nos funcionários deixando-os insatisfeitos, desanimados gerando conflitos e desinteresse pelo cumprimento de metas e conseqüentemente baixando a produtividade, conforme corroborada por (LUZ, 2010).



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, 2019.

FIGURA 11: Dados percentuais relacionando se as informações que o líder imediato repassa aos funcionários para realização do trabalho diário são suficientes.

Conforme a Figura 11, 76% dos funcionários registram que as informações passadas pelos líderes imediatos para o trabalho são suficientes, e outra parte de 20,2% afirmam que não são suficientes, e outros 3,9% não souberam responder e anularam. É necessária uma checagem da parte da liderança para avaliar o motivo que esses colaboradores não estão entendendo a mensagem que o líder repassa para a equipe, quanto a realização das suas funções no setor.

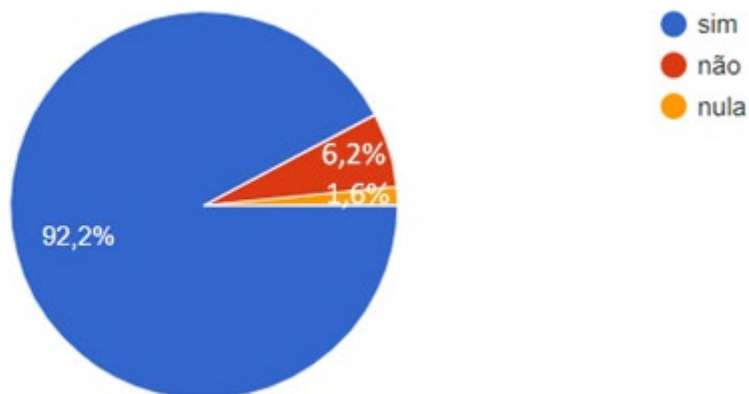


FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, 2019.

FIGURA 12: Dados percentuais informando se os colaboradores confiam nas decisões tomadas pelo seu líder imediato.

Conforme a Figura 12, 76% dos colaboradores afirmam que confiam nas decisões tomadas pelo líder imediato, enquanto 22,5% afirmam não confiam, e outros 1,5% não responderam e/ ou anularam.

Quando os colaboradores confiam nas decisões tomadas pelos líderes, significa que perceberam as atitudes positivas da gestão organizacional.

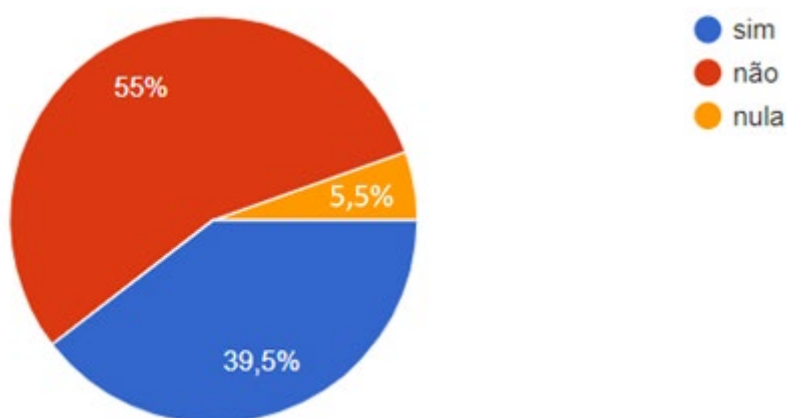


FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, 2019.

FIGURA 13: Dados percentuais informando se os treinamentos que os colaboradores recebem os capacitam para desempenharem bem seu trabalho.

Conforme A Figura 13, 92,2% dos funcionários ressalta que os treinamentos que recebem os capacitam a fazer bem os trabalhos, porém 6,2% afirmam que os treinamentos não são o suficiente para exercer bem os trabalhos, e outros 1,6% não souberam responder e/ ou anularam.

Com base nas informações do gráfico, vemos que a equipe é treinada para exercer suas atividades na empresa, mesmo que a minoria não compactue com esta opinião. É necessário um treinamento específico para estes colaboradores e assim, possam ser capacitados para exercerem suas funções, tanto quanto os demais funcionários.

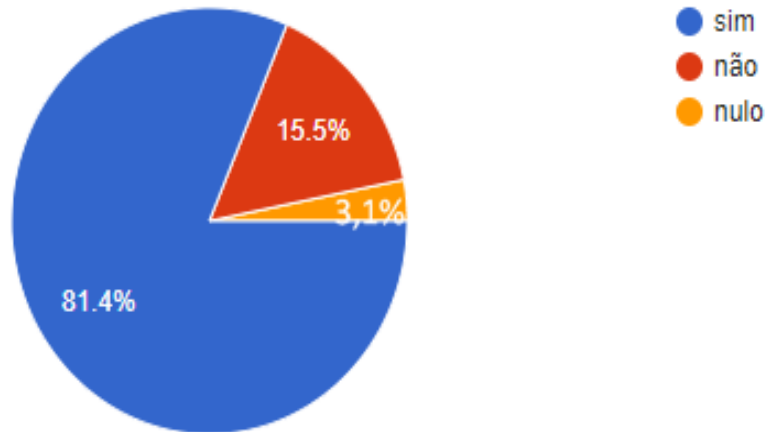


FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, 2019.

FIGURA 14: Dados percentuais relacionados a remuneração, se é adequada ao trabalho que realizam.

Conforme A Figura 14, 55% dos colaboradores afirmam que os salários não são adequados, enquanto 39,5% inferem que são adequados, e outros 5,5% não souberam responder e anularam.

Os salários que os colabores consideram baixos não trazem satisfação para as necessidades básicas e as consequências disso, podem levar a alta rotatividade, absentismo, pois estes buscam melhores salários para suprirem suas necessidades.

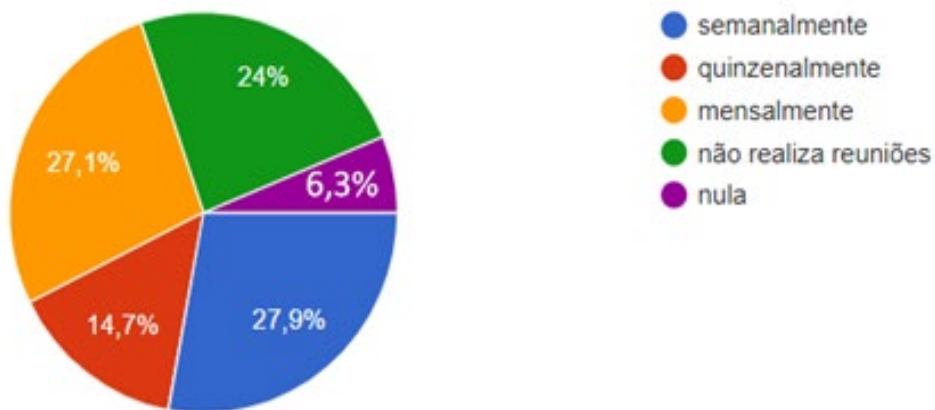


FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, 2019.

FIGURA 15: Dados percentuais demonstrando se os funcionários indicariam esta empresa a um amigo para trabalhar.

Conforme a Figura 15, 81% dos funcionários indicariam a empresa para amigos trabalharem, e 15,5% não indicariam, e outros 3,1% não souberam responder e/ ou anularam.

Uma boa parte dos colaboradores indicaria a empresa a um amigo para trabalhar, isto significa que a empresa é um bom lugar para trabalhar.

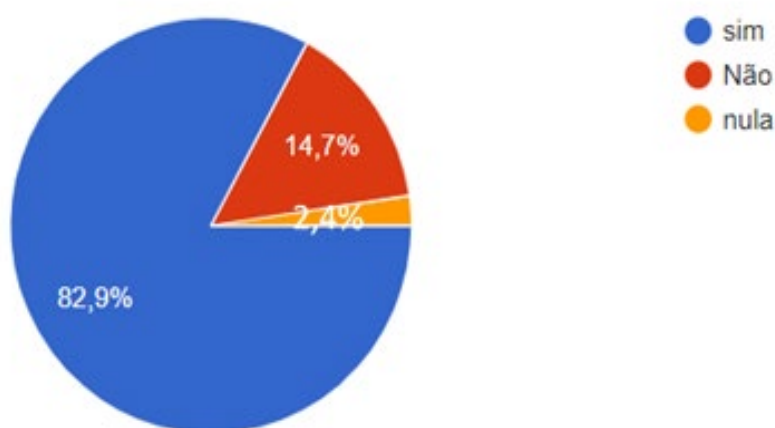


FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, 2019.

FIGURA 16: Dados percentuais relacionados a frequência seu líder imediato realiza reuniões com a equipe

Conforme a Figura 16, 27,9% dos colaboradores afirma que o líder imediato semanalmente realiza reuniões, em contrapartida 27,1% afirmam que realiza mensalmente as reuniões, enquanto 24% que não realizam reuniões, outros 14,7% afirmam que realiza quinzenalmente as reuniões e outros 6,3% não souberam responder e anularam.

É de suma importância manter a rotina de reuniões com os colaboradores, pois assim, os líderes podem dar e receberem o feedback. Cada membro da equipe poderá se expressar com ideias para melhorar rendimento produtivo na empresa e a liderança propor pontos de melhoria lembrando-se de fortalecer os pontos fortes da equipe.



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, 2019.

FIGURA 17: Dados percentuais que demonstram se os funcionários se sentem respeitados pelo líder imediato.

Conforme a Figura 17, 82,9% dos funcionários se sente respeitados pelos seus líderes, embora 14,7% não sentem o devido respeito e outros 2,4% não souberam responder e/ ou anularam.

É fundamental que os gestores e líderes desenvolvam respeito e confiança entre as equipes para manter a harmonia do clima organizacional, assim contribuirá com o desempenho dos colaboradores e como consequência, aumento na produtividade e resultado satisfatórios nos lucros esperados pela empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aplicação do trabalho proposto sobre a gestão do clima organizacional no ambiente de trabalho permitiu avaliar gestão do clima organizacional e a empresa estudada requer atenção imediata do setor de RH juntamente com a gestão da organização para rever os conceitos proposto pela organização sobre gestão do clima organizacional.

Como a gestão do clima organizacional na empresa está ruim os pontos positivos apresentados foram à execução de um plano de ação desenvolvido pelo setor de recursos humanos propondo uma gestão positiva na organização. Preparando a liderança como multiplicadores e assim disseminando a cultura e a gestão do clima organizacional dentro da empresa.

O maior índice de insatisfação dos colaboradores na empresa foi referente à gestão do clima organizacional, alimentação, a climatização da empresa e salário.

REFERÊNCIAS

CHRISTENSEN, M. Clayton. **Desafios da gestão**, Rio de Janeiro: Sextante, 2018.

DUTRA, Joel Souza; DUTRA, Almeida Tatiana; DUTRA Almeida Gabriela. **Gestão de pessoas: atual e desafios futuros**, – São Paulo. Atlas, 2017.

FERRAZ, Eduardo. **Gente de resultados**: manual prático para formar e liderar equipes enxutas de alta performance. São Paulo. 2ª edição Editora: Planeta do Brasil, 2018.

FERREIRA, Ítala Patrícia, **Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho** – Rio de Janeiro, RJ: editora LTC, 2017.

FLORES, Telch Rafael. **CONBRAD**. 2016. Administrador de empresas pela Faculdade UDC Medianeira e MBA em Gestão de pessoas pelo Centro Universitário de Maringá, Unicesumar, PR. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/a-influencia-do-clima-organizacional-nas-empresas-e-nas-pessoas/98588/>> Acesso em 13 de abril de 2019.

GOMES, Oseias. **Gestão fácil**, São Paulo, editora: gente, 2019.

GRAMIGNA, Rita Maria. **Modelo de competências e gestão de talentos**, São Paulo, 2ª edição. Editora Pearson Prentice Hall, 2007.

LIMA, de João. **Gestão e cultura de resultados**: o modelo para gerir e liderar pessoas realizadas e empresas vencedoras. São Paulo: 2ª edição. Editora Gente, 2015.

LLOYD, Ken. **151 dicas para reconhecer e recompensar colaboradores** – 1. Ed. – Rio de Janeiro: Viva livros, 2015.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional** – Rio de Janeiro 5ª edição. Editora Qualitymark, 2010.

NACIFE, Marc Jean; **A pesquisa de clima organizacional na prática**: o passo a passo para sua elaboração, aplicação e análise – 1. Ed. Porto Alegre: Simplício, 2018.

SOUZA, de Pereira Lanzer Fernando – **Clima e cultura organizacional**: entender, manter, e mudar – Amstelveen, Editora: Copyritht, 2017.

SOUZA, Silva da Patrícia Carla – **Cultura e clima organizacional**: compreendendo a essência das organizações – Curitiba PR 1ª edição. Editora Intersaberes 2014.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Questionário aplicado durante a pesquisa.

Prezado colaborador,

Você está participando da nossa pesquisa de clima organizacional, é muito fácil responder e não é necessário se identificar.

O objetivo da pesquisa é conhecer sua opinião sobre a empresa e com os resultados obtidos desejamos propor melhorias para o ambiente de trabalho.

Leia com atenção, responda sinceramente, marcando apenas uma opção que mais se identifica com você.

1) Sexo

masculino feminino

2) Faixa etária

entre 16 e 25 anos entre 26 e 35 anos entre 36 e 40 anos
 entre 41 e 50 anos mais de 50 anos

3) Tempo de empresa:

menos de 01 ano de 01 a 03 anos de 04 a 06 anos
 07 e 10 anos de 11 a 25 anos mais de 26 anos

4) Grau de escolaridade

Ensino Médio completo incompleto cursando
Superior: completo incompleto cursando
Pós-Graduação: completo incompleto cursando
Cursos Profissionalizantes: sim não cursando

5) Os funcionários são tratados com respeito, independentes dos cargos que exercem?

sim não

6) Você considera atrativos os benefícios dessa empresa?

sim não

7. As pessoas competentes são as que têm as melhores oportunidades nesta empresa?

sim não

8) A empresa está bem preparada tecnologicamente para melhorar seus produtos e serviços?

sim não

9) As orientações que você recebe sobre seu trabalho são claras e objetivas?

sim não

10) Você conhece as prioridades e objetivos da empresa onde trabalha?

sim não

11. Existe um relacionamento de cooperação entre os diversos departamentos da empresa?

sim não

12) Existe reconhecimento por parte do líder imediato pelos trabalhos bem feitos pelos funcionários?

sim não

13) Como você considera o clima organizacional de trabalho no setor onde exerce suas atividades?

bom ruim excelente(regular

14) As informações que seu líder imediato repassa a você para realização do trabalho diário são suficientes?

sim não

15) Você confia nas decisões tomadas pelo seu líder imediato?

sim não

16) Você se considera responsável em contribuir com o sucesso da empresa?

sim não

17) Os treinamentos que você recebe o capacitam a fazer bem o seu trabalho?

sim não

18) Sua remuneração é adequada ao trabalho que você realiza?

sim não

19) Você indicaria esta empresa a um amigo para trabalhar?

sim não

20) Onde você encontra as informações que deseja saber sobre a empresa?

conversas nos corredores

quadro de avisos

colegas de trabalho

jornal interno

superior imediato

através dos Recursos Humanos

internet

21) Com que frequência seu líder imediato realiza reuniões com a equipe?

semanalmente

quinzenalmente

mensalmente

não realiza reuniões

22) Você se sente respeitado pelo seu líder imediato?

sim não

23) Que sugestões você daria para tornar essa empresa um lugar melhor para se trabalhar? _____