

GESTÃO DO CLIMA E OS IMPACTOS NOS RESULTADOS ORGANIZACIONAIS

Gabrielle Abreu Nogueira

UNIFAMETRO – Centro Universitário Unifametro
gabrielle.nogueira@aluno.unifametro.edu.br

Jéssica Ingrid Lopes Gonçalves

UNIFAMETRO – Centro Universitário Unifametro
jessica.goncalves@aluno.unifametro.edu.br

Raquel Silva de Moraes

UNIFAMETRO – Centro Universitário Unifametro
Raquel.sampaio@aluno.unifametro.edu.br

Regina Raquel Filgueiras da Silva

UNIFAMETRO – Centro Universitário Unifametro
regina.silva@professor.unifametro.edu.br

Título da Sessão Temática: Estratégias e Auditorias Organizacionais

Evento: VII Encontro de Iniciação à Pesquisa

RESUMO

Atualmente existe uma preocupação por parte das organizações no que se refere à gestão do clima organizacional e seus impactos. Com o objetivo de otimizar seus processos, incrementar produtividade e engajar os colaboradores nos resultados da organização, as empresas estão investindo em estratégias que mantenham seus colaboradores motivados e conscientes da importância do seu papel. A gestão do clima organizacional vem sendo adotada como ferramenta de gestão auxiliando as lideranças a manter os colaboradores motivados e engajados, facilitando a comunicação, melhorando os indicadores de desempenho e auxiliando na tomada de decisão.

Este estudo objetiva-se, portanto, através de uma revisão literária, identificar as ações implantadas pelas organizações que favorecem a melhoria do clima organizacional e estabelecer relação da gestão do clima e os impactos nos resultados organizacionais.

Palavras-chave: Gestão do Clima Organizacional. Resultados. Impactos. Estratégias.

INTRODUÇÃO

Mudanças ocorrem em ritmo acelerado, trata-se de uma era pautada por mudanças constantes e por quebras de paradigmas. Hoje algo pode ser visto de uma forma e algum momento ser visto de outra. Todos os dias algo novo surge, algo é adaptado ou melhorado. Com as organizações não podiam ser diferentes, antes o foco estava na produção, depois o foco era a eficiência, em seguida o foco passa ser a qualidade, competitividade, gestão estratégica e recentemente a era da gestão do conhecimento e inovação, torna-se destaque.

A gestão estratégica representa a evolução na administração de recursos humanos, essa inovação vem resultando na melhoria da performance dos indicadores operacionais e no clima das organizações que cada vez mais aumenta o foco nas pessoas. Esse novo modelo de gestão vem permitindo melhor acompanhamento dos recursos da organização, melhor gerenciamento de metas e resultados, uma avaliação estratégica de toda estrutura organizacional, atuando diretamente no comportamento das pessoas e na cultura organizacional.

METODOLOGIA

O presente estudo desenvolveu-se através de um estudo tipo descritivo e qualitativo com revisão bibliográfica ampla sobre Gestão do Clima Organizacional, no período compreendido a partir do ano 2000, pesquisados em livros, artigos e portais das revistas acadêmicas mais relevantes sobre o assunto. Posterior a escolha dos artigos, procedeu-se de maneira criteriosa a leitura dos resumos, selecionando-os para fundamentação da pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

CLIMA ORGANIZACIONAL

Atualmente as organizações vem desenvolvendo estratégias de valorização dos trabalhadores e é crescente a preocupação com os processos motivacionais e de engajamento nos resultados e na missão organizacional. As organizações vêm se conscientizando que para alcançar seus objetivos é necessário manter seus colaboradores motivados. Esse novo modelo de gestão envolve os colaboradores, fortalece a cultura da organização e retém os talentos da empresa.

O clima organizacional nos permite mensurar a satisfação dos funcionários de uma empresa, estabelece ações que estimulam a produtividade a um melhor desempenho e o trabalho em equipe, e ajuda na tomada de decisão dos gestores. O mesmo está vinculado diretamente com a satisfação material e emocional das pessoas no ambiente de trabalho.

Segundo Chiavenato (2003), clima organizacional envolve uma visão mais ampla e flexível da influência ambiental sobre a motivação. É a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia no seu comportamento. Refere-se ao ambiente interno existente entre as pessoas que convivem no meio organizacional e está relacionado com o grau de motivação de seus participantes.

A gestão do clima abraça a certeza de que a mudança é uma constante a partir dessa convicção é possível um planejamento estratégico baseado nas necessidades da organização e para consolidar e fortalecer a identidade da empresa. Os trabalhos são desenvolvidos em grupos, pois torna-se primordial que todos caminhem em prol do mesmo objetivo. A liderança está totalmente envolvida e busca implementar ferramentas que garantam a continuidade e melhoria de todo o processo.

FERRAMENTAS DE GESTÃO

Muitas são as ferramentas de gestão, pode-se exemplificar a gestão participativa que envolve todos os colaboradores na tomada de decisão respeitando os níveis hierárquicos e a pesquisa de clima organizacional que além de mensurar o grau de satisfação do colaborador, seus resultados possibilitam a correção e melhoria do relacionamento da empresa com os colaboradores, treinamento e desenvolvimento e novas formas de remuneração que se baseia primordialmente no desempenho dos colaboradores.

- Remuneração: Remuneração por habilidades (a capacidade de saber fazer), Remuneração por competência (conhecimento técnico e a capacidade de fazer) e Remuneração variável (de acordo com as participações em resultados da organização).
- Condições de trabalho: Ter um ambiente seguro e apto para cumprir com as obrigações.
- Trilha de Carreira: A oportunidade de alcançar o crescimento profissional, crescimento no âmbito pessoal e profissional.
- Benefícios: Facilidades ou vantagens que o colaborador recebe da organização.

- **Relacionamento Interpessoal:** É um dos fatores principais, pois ao ter um relacionamento positivo dentro da organização e este contribuindo de forma positiva podendo resultar em uma melhor produtividade.
- **Participação em decisões:** Fator que passa segurança e maior importância para o colaborador que consegue sentir a sua importância dentro do âmbito organizacional.

A implementação das estratégias para melhoria do clima organizacional faz com que o mesmo seja um valor agregado para a organização e esse possa ser seu diferencial, tornando-se assim uma vantagem competitiva, frente aos concorrentes.

RESULTADOS DE UMA GESTÃO ESTRATEGICA

Conforme Porter (1990) “A vantagem competitiva surge fundamentalmente do valor que uma empresa consegue criar para seus compradores e que ultrapasse o custo de fabricação pela empresa.”

Diante do contexto de Porter, a empresa consegue ter mais valor agregado e isso a torna mais competitiva, frente aos concorrentes, sendo fundamental que a empresa desenvolva estratégias que venham a estimular e engajar os funcionários no alcance dos objetivos organizacionais.

Para que as empresas possam ter algum balizador para mensurar seus resultados frente aos concorrentes são utilizadas o BSC (Balanced ScoreCard) que tem como objetivo analisar a perspectiva da empresa em quatro aspectos: financeiro, do cliente, dos processos internos e do aprendizado e crescimento. Tendo analisados suas metas frente ao realizado é exposto os fatores que a organização precisa investir para que possam melhorar sua visão frente a concorrência.

A organização também pode possuir outros indicadores que indiquem a motivação do funcionário o mesmo pode ser colhido por meio de treinamento, sondagens na rede corporativa ou simplesmente por um acompanhamento junto com a sua equipe de gestores.

Como resultado de uma boa gestão as organizações vêm mantendo o engajamento e o comprometimento de seus colaboradores e isso se reflete mediante melhoria no atendimento dos clientes internos e externos, na utilização dos recursos da empresa de forma mais responsável, na redução de desperdícios e de retrabalho, melhoria nos indicadores operacionais e cumprimento de metas e inovação em suas áreas estratégicas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diversas ações estão sendo implantadas na promoção de um ambiente mais feliz, empresas vem investindo na melhoria do ambiente de trabalho, os líderes atuam direcionando esforços para atingir os resultados operacionais e a satisfação dos colaboradores. O foco é gestão do clima organizacional, pois ambiente feliz gera ganhos não apenas para os colaboradores, mas fundamentalmente para as organizações. Cada vez mais a gestão de pessoas torna-se estratégica, buscando promover a gestão do clima organizacional para alcance dos objetivos organizacionais.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão. LEITE, Nildes Pitombo. SILVA, Leilianne Michelle Trindade. Estimulando o debate sobre a gestão estratégica de pessoas. **Rev. adm. empres. vol.49 no.4 São Paulo**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75902009000400011&script=sci_arttext>. Acesso em: 09 set.2019.
- CHIAVENETO, Idalberto; **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- CHIAVENATO, I. **Teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 6ª edição. São Paulo: Atlas,2000.
- FILHO, Gilsee Ivan Regis. RIBEIRO, Dayane Machado. **Gestão do clima organizacional - conceitos, diagnóstico e estratégias gerenciais**. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2012_TN_STP_160_931_19479.pdf>. Acesso em: 09 set.2019.
- LOPES, Patrícia. LIMA, Gercina Angela. **Estratégias de Organização, Representação e Gestão de Trilhas de Aprendizagem: uma revisão sistemática de literatura**. **Perspect. Ciênc. inf. vol.24 no.2 Belo Horizonte**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141399362019000200165&lang=pt>. Acesso em: 09 set.2019.
- MORAES, Juliene Silva. GONZALEZ, Inayara Valéria Defreitas Pedroso. **O Impacto do Clima Organizacional na Produtividade: um Estudo da Percepção dos Colaboradores do Setor de Gestão de Clientes de uma Empresa de Telecomunicações**. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/47716553.pdf>>. Acesso em: 09 set.2019.
- PORTER, M. E. **Vantagem competitiva: estratégia competitiva: os conceitos centrais**. Rio de Janeiro: Campus, 1990. Capítulo 1.p.1 –27.
- RICARDO, Wanderleia Abril Ramos. **Gestão do Clima Organizacional**, Rio de Janeiro 2014. Disponível em: <<https://www.avm.edu.br/monopdf/25/WANDERLEIA%20ABRIL%20RAMOS%20RICARDO.pdf>> Acesso em: 09 set.2019.