

CLIMA ORGANIZACIONAL: DIAGNÓSTICO E IMPACTO NO TRABALHO ALINHADOS AO DESEMPENHO E PRODUTIVIDADE ORGANIZACIONAL

KARINE KALLEGARI OLIVEIRA GUERRA¹; ALECIR VITORINO RIBEIRO²

¹ Acadêmica do Curso de Administração – Centro Universitário UNIVERSO Juiz de Fora ² Mestre em Sistemas de Gestão, Professor do Centro Universitário UNIVERSO Juiz de Fora

E-mail: karinekallegari@gmail.com

E-mail: alecir.vitorino@jf.universo.edu.br

Introdução: Visando a formação de profissionais críticos com o desenvolvimento de competências voltadas a gestão de negócios e/ou formação de novos empreendimentos, o Centro Universitário UNIVERSO Juiz de Fora, estabeleceu diretrizes curriculares para o curso de Administração, visando garantir a formação de profissionais críticos, cientes do impacto de suas ações, quer sejam na criação de novos empreendimentos ou na gestão de empresas, pelo desenvolvimento de habilidades e competências que garantam a estabilidade de negócios e sua relação com o meio, assim como o compromisso com uma sociedade melhor e equilibrada diante da construção de valores e referências que se destaquem mercadologicamente. O clima organização tornou-se instrumento importante na gestão de negócios, sendo alvo de perseguição pelas empresas, face os impactos sobre a qualidade do ambiente e deste sobre a produtividade, quer seja em serviços ou produto. Imbuída disso, as organizações passaram a desenvolver mecanismos de avaliação da qualidade do clima visando a melhora dos padrões de motivação, comprometimento com objetivos organizacionais e trabalho em equipe. A pesquisa foi norteadada pelo problema: Como a qualidade do clima organizacional poderá impactar nas relações, profissionais e produtividade na organização? **Objetivos:** Realizar uma pesquisa de clima organizacional entre os colaboradores da rede bancária, objeto da pesquisa. Discutir a relação emocional, e entender os impactos nas relações de trabalho, identificando a forma que um funcionário percebe a empresa para a qual trabalha e o quanto é decisivo, o clima adequado, para a motivação nas atividades diárias. **Metodologia:** A metodologia adotada fundamentou-se na revisão bibliográfica para alicerçar conceitualmente o embasamento do conteúdo, através de pesquisa qualitativa de cunho descritivo, associado ao estudo de caso realizado por meio de questionário para coleta e análise de dados. **Resultados/Discussão:** Os dados coletados e análise primária desenvolvida apontaram para resultados favoráveis em torno dos temas de remuneração, políticas e valores da empresa e imagem da instituição. Pontuações moderadas foram atribuídas as perguntas relacionadas ao reconhecimento e valorização, envolvimento e comprometimento e qualidade de vida dos colaboradores. No que se refere a comunicação interna, liderança e relacionamento, os resultados indicaram dificuldades, pontos de atenção passíveis de ações. **Conclusão:** Diante das análises desenvolvidas, pode-se observar que a organização apresenta dificuldades com a comunicação e percepção de transparência na visão da equipe, percebeu-se também, a necessidade de

ações visando a implantação de elementos que o colaborador absorva e perceba a empresa para a qual trabalha, como instrumento de valor, adequando os elementos formadores do clima a instrumentos de motivação nas atividades do dia a dia do trabalhador, pois, o processo de avaliação entre as partes, é contínuo e permanente. O alcance dos objetivos organizacionais é diretamente proporcional a qualidade do ambiente interno, fazendo, desta forma, o estudo sobre o clima organizacional, fator chave de sucesso e competitividade.