

# CLIMA ORGANIZACIONAL: UM DOS POSSÍVEIS CAMINHOS À CONTINUIDADE DA EMPRESA MEDIANTE A MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES

MARIANA LANDIM COSTA<sup>1</sup>; PROFESSOR ALECIR VITORINO RIBEIRO<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Acadêmica do Curso de Administração – Centro Universitário UNIVERSO Juiz de Fora; <sup>2</sup> Professor do Curso de Administração – Centro Universitário UNIVERSO Juiz de Fora

E-mail: marianalandimcosta@outlook.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, buscando garantir a formação de profissionais críticos, cientes do impacto das 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 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. A satisfação e motivação dos colaboradores associados ao desenvolvimento de competências podem gerar diferencial competitivo relevante, promovendo a estabilidade da empresa e a relação assertiva entre as partes envolvidas, assim como, o compromisso com uma sociedade melhor e equilibrada diante da construção de valores e referências que se destaquem mercadologicamente, destacando o negócio na percepção do público interno e externo. **Objetivos:** objetivo a ser alcançado na pesquisa encontra-se em analisar o clima organizacional, através de pesquisa de clima e entender a forma que, ao desenvolver e aplicar ações a partir da pesquisa ao negócio, poderá influenciar na motivação dos colaboradores e chegar a um diferencial competitivo. **Metodologia:** a metodologia da pesquisa adotada foi o estudo de caso associado a revisão bibliográfica de natureza qualitativa, baseando-se em artigos, periódicos, revistas especializadas, livros e demais materiais acadêmicos, visando dar fundamentação ao trabalho desenvolvido e profundidade pela coleta de dados na empresa em questão, por meio da aplicação de questionário e análise de relatórios para identificação dos possíveis elementos comprometedores e possíveis ações solutivas. **Resultados/Discussão:** Os dados coletados e análise primária desenvolvida apontam que, no universo pesquisado de 15 funcionários da empresa, 40% mostram satisfação em relação ao salário atual, o restante demonstrou indiferença ou insatisfeito, 66,7% classificam o ambiente de trabalho como satisfatório, já quanto a relação com os colegas de trabalho é classificada como boa em níveis de 93,3%. Entre os funcionários pesquisados 53,3% deixam dúvidas sobre a satisfação com as condições físicas no ambiente de trabalho, 86,7% possuem uma relação boa com o supervisor e 46,7% notam o reconhecimento da supervisão em relação as atividades desenvolvidas ao longo da jornada de trabalho e, 60% dos entrevistados sentem-se a vontade para sugerir melhorias e/ou alterações no ambiente de trabalho. **Conclusão:** diante das análises

desenvolvidas até o momento pode-se concluir que a indiferença ou insatisfação com salários abre espaço para ações que possam melhorar os índices apontados buscando mecanismos de promoção à satisfação financeira dos funcionários, afinal, vive-se num mundo capitalista em que é necessário pagar-se contas e ações de desenvolvimento motivacional como: apresentação de um plano de carreiras, promoção de cursos de qualificação, associação a universidades, dentre outros, representarão métodos de influência motivacional que alcançarão diferenciais competitivos, reduzindo a rotatividade de colaboradores.