



FACULDADE DE GESTÃO WOLI

Equipe:

Emília Ribeiro de Souza

Maria Jailma Ferreira de Amorim Araújo

Rezelaine Aparecida Renata Ferreira

Tatiane Souza da Silva Pignata

DISCIPLINA: Projeto plano de carreira

Professor:: Gustavo de Magalhães Vieira

GOIÂNIA -GO

2021

Clima organizacional

INTRODUÇÃO

Clima organizacional é um retrato que está presente na realidade das empresas e influência na produtividade. Por isso é essencial medir aspectos do trabalho percebido, direto ou indiretamente pelos indivíduos que trabalham na sua empresa e que influenciam na motivação e no comportamento das pessoas. O clima organizacional influencia a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho (CHIAVENATO, 2005).

Assim, aplicar na retenção de talentos é crucial para construir organizações produtivas e competitivas. As empresas que adotam uma política que visa atrair os melhores colaboradores e às mantém sai na frente dos demais, visto que sua rotatividade diminui. Com isso, ganha-se em produtividade e redução dos custos dos processos de seleção, admissão e demissão de colaboradores. (kenoby.com/blog/retencao-de-talentos)

Para Chiavenato (2009) o talento nas empresas são as pessoas que raciocinam, conduzem, pensam, avaliam, agem, decidem e direcionam a organização numa era onde o conhecimento se tornou um recurso muito importante.

Diante do acima mencionado faz se o seguinte questionamento: como e porque investir na retenção de talentos? Buscando responder tal questionamento o objetivo geral da pesquisa foi apresentar a importância da retenção de talentos nas organizações, fator este que vem ganhando destaque. Isto, pois os colaboradores são o principal bem de uma empresa, pois contribuem para crescimento e força da marca. Desta forma, torna-se importante reconhecer, comunicar, planejar construir uma história entre (colaboradores e organização) para que haja engajamento, satisfação e melhores resultados para ambos (empregado e organização). Afinal, a desmotivação, insatisfação e a rotatividade são os fatores de maior prejuízo a uma empresa. Pessoas insatisfeitas produzem menos, geram mais problema e alto índice de absenteísmo.

Já os objetivos específicos trataram de apresentar ferramentas para o processo de retenção de talentos; compreender de que forma a retenção envolve na produtividade e engajamento nas empresas; identificar as soluções para diminuir a rotatividade.

O desenvolvimento da pesquisa beneficia as organizações ao relatar e demonstrar a importância de se ter uma cultura apropriada para a retenção de talentos. Isso, pois a mesma deve ser vista como um diferencial competitivo.

REFERÊNCIALTEÓRICO

Nesta sessão será possível entender sobre os benefícios do clima organizacional e sobre a busca pela retenção de talentos, dois fatores de Suma importância, O clima organizacional é um retrato da realidade da empresa e influência na produtividade. A retenção de talentos ajuda a organização a ter sucesso e estabelecer uma forte presença no mercado.

Clima Organizacional

Clima organizacional envolve um conjunto de sensações e sentimentos que os profissionais têm em relação ao trabalho, ele é essencial para a produtividade e a manutenção da qualidade dos processos. De acordo com Maslow (1954) todo o ser humano possui necessidades inerentes a serem entendidas, que podem variar desde as mais básicas até as mais complexas.

Clima organizacional é o ambiente interno que existe entre as pessoas que possuem convivência no meio organizacional e cercam uma visão ampla e adaptável da intervenção ambiental sobre a motivação (Chiavenato, 2003). Ter um clima organizacional nas intuições é um fator fundamental para se atingir objetivos, um ambiente de trabalho com clima pesado acarreta frustrações, desânimo entre os colaboradores, além disso o clima organizacional incentiva o comprometimento a motivação e o engajamento, com isso o desempenho melhora trazendo bons resultados e gerando um ciclo positivo em que a equipe produz mais e com maior qualidade.

Clima organizacional como benefícios para empresa e seus colaboradores.

“Colaboradores felizes são mais produtivos” é verdade. Esse conceito iniciou se entre 1930 a 1940. Os estudos de Hawthorne contribuíram para novas descobertas, orientados por cientistas na Western Electric. A partir destas pesquisas os líderes, proprietários, passaram a notar e aderirem um ambiente de trabalho mais propícias aos colaboradores, contribuindo com harmonia e bem-estar. Anos após por volta de 1980 alguns estudiosos alegaram que essa “tese “era ilusória, que resultados

estarem alinhados com satisfação e um bom ambiente de trabalho eram considerados baixos se comparados (CHIAVIANATO,2010).

Recentemente foram feitas revisões sobre este estudo, fazendo correções necessárias e podendo constatar que perante aos resultados satisfação e desempenho no trabalho tem correlação, estão ligadas na obtenção de bons resultados. Empresas bem-sucedidas prezam por um ambiente de trabalho agradável, tornando mais fácil o relacionamento interpessoal, agrega a produtividade, reduz os índices de acidentes, diminui absenteísmo, queda do *turnover* (CHIAVIANATO,2010).

A importância do clima organizacional e suas possíveis consequências

Chiavenato (2010) Os colaboradores permanecem cada dia mais no seu local de trabalho, costumam passar grande parte do tempo dedicando se a organização, então acaba que a empresa se torna seu “habitar”. “A satisfação seria uma causa provável de um desempenho melhor, mas este não seria uma causa de maior satisfação no trabalho” (JUDGE; ROBBINS E SOBRAL,2011, p.77).

Clima organizacional é o principal para a compreensão das necessidades, inquietação e consciência dos funcionários dentro de uma organização. Os sentimentos, percepções ligadas ao dia a dia de forma objetiva dentro de uma organização podemos destacar: insatisfação, satisfação, indiferença, percepções estas que podem ser afetadas por todas as partes, desde físico até os objetivos. Todos os fatores têm influência de como os colaboradores se sentem em relação a organização, interno e externamente. Em resumo clima organizacional e a forma que cada colaborador enxerga a organização, podem afetar de forma positiva ou negativa (MAXIMIANO, 2000, p. 7).

Pesquisa do clima organizacional

Luz (2001) afirma que a pesquisa de clima pode ser usada como uma boa estratégia para mensurar o ponto de vista sobre o ambiente e a empresa, principalmente quando a organização passa por algumas modificações e procura eficiência e eficácia. A cultura organizacional faz parte da organização por toda sua existência ou boa parte dela, porém, o clima organizacional passa por mudanças.

As organizações podem passar por diferentes momentos no mercado, devido a crises que o país venha a enfrentar, dificuldades financeiras, adaptações a novas

tecnologias o que pode vir a serem desligados alguns colaboradores, salários e benefícios paralisados, os funcionários cada vez mais exigentes, estes são pontos que podem vir afetar o clima e produtividade de uma empresa. (FERREIRA; FORTUNA; TACHIZAWA, 2006).

A motivação, satisfação são consideradas fator de relevância nos resultados de uma organização (FERREIRA; FORTUNA e TACHIZAWA, 2006). Um número considerável de organizações tem a preocupação de estar em sempre medindo periodicamente o seu “clima”, pois tem ciência que seu trabalho poderá ser afetado, suas relações interpessoais prejudicadas e seus resultados abaixo do esperando dependendo do ponto de vista que se apresentar. Na pesquisa de clima organizacional devem estar relacionados o entendimento sobre: missão; valores e crenças; liderança e chefia; benefícios; relações interpessoais, salários; fatores motivacionais, fatores desmotivadores; treinamento e desenvolvimento; comunicação; segurança do trabalho, dentre outros (LUZ, 2010).

A motivação

A motivação é um fator fundamental para se ter pessoas engajadas, segundo Lopes (1980) ela provoca as pessoas a se superarem, e, conseqüentemente persistem na conclusão do objetivo ao qual visam o estilo motivacional faz com que as pessoas mostrem seu potencial nas funções desempenhadas, na concepção de Stoner e Frimann (1985) nenhuma organização tem sucesso absoluto sem um certo nível de comprometimento e de esforço por parte de seus empregados. A importância do clima organizacional faz com que a empresa lucre em produção, engajamento, criatividade, motivação e retenção de talentos reduzindo o turnover, retrabalhos, absenteísmo e conflitos internos.

A Busca pela Retenção de Talentos

É de grande importância reter talentos, pois proporciona uma qualidade profissional eficiente nas empresas deixando seus colaboradores satisfeitos e com alta produtividade no seu cargo evitando desgastes para os gestores e tranquilizando - os. Para Micheletti (2006) é possível definir talento como sendo uma pessoa que possui competências técnicas e intelectuais, é interessado pelo seu trabalho e pela organização

que faz parte, tem grande cultura geral e adapta-se rapidamente em qualquer situação é flexível, sabe lidar com pessoas e carismática.

Herman (1993) defende que esse conceito se aplica à experiência técnica de alguém ou à dedicação, produtividade, iniciativa e determinação, alto grau de realização, capacidade criativa, experiência, nível educacional, posição ou área, o diferencial de cada um para que o trabalho seja feito com qualidade e que metas sejam sempre alcançadas.

O mesmo autor acrescenta que as empresas necessitam contar com funcionários talentosos para executar com eficiência as tarefas e que um dos maiores desafios hoje para a área de Recursos Humanos é atrair, integrar, motivar e manter os bons funcionários.

METODOLOGIA

A pesquisa é do tipo descritiva, pois ela descreve a importância da retenção de talentos nas organizações suas principais causas e efeitos. Já com relação a abordagem da pesquisa esta se deu como qualitativa, pois na análise dos dados não foram utilizados números e ou técnicas estatísticas.

O método utilizado na pesquisa foi o estudo de caso, segundo (yin, 1993) estudo de caso nada mais é que métodos de pesquisa qualitativos, para recolhimento de informações, sem seguimento de linha rígida de investigações, sendo possíveis aprofundar os conhecimentos sobre determinado assunto.

A unidade da análise da pesquisa foi uma empresa do setor comércio varejista localizada no estado de Goiás. A unidade de Goiás foi escolhida pelo critério de acessibilidade.

A coleta de dados se dará através da observação dos métodos usados no dia a dia da organização, entrevistas com os gestores e equipe de recursos humanos.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Análise dos resultados é uma ferramenta importantíssima para obter informações valiosas, onde as mesmas podem ser utilizadas como ponto de partida para adequar pontos que muitas vezes estão sendo passadas despercebidas nas organizações.

PEFIL DO ENTREVISTADOR.

A entrevistada atua na função de RH há 8 anos, é casada, mãe de 2 filhos, natural de Goiânia- GO. Desenvolve funções tais como: entrevistas, contratações.

A pesquisa buscou entender se a entrevistada, enquanto profissional de RH, concorda com a busca das empresas na retenção, motivação e desenvolvimento de talentos. Sobre isso, a mesma respondeu que;

considera positiva, vista esta demandada gera redução nos custos, digamos que em torno de 70%, há menos chances de erros, maior produtividade, diminuição de absenteísmo, um ambiente saudável propício de aprendizagem, desenvolvimento e construção de carreira, uma via de mão dupla, parceria entre organização e colaborador gerando resultados positivos e satisfatórios.

Já em relação a consideração da mesma para com a eficácia da pesquisa de clima organizacional, esta argumentou que;

É uma ferramenta que nos auxilia a medir a relação das pessoas, em um ambiente organizacional, seus resultados trazem dados a serem analisados e avaliados, visto que o clima tem ligação direta com fator de satisfação e motivação do colaborador. Então a pesquisa de clima auxilia o RH, por ser uma pesquisa que fornece informações importantes sobre a opinião que os colaboradores têm quanto a empresa. É importante salientar é necessário realizar um planejamento, usar perguntas adequadas, repassar os resultados e dar feedback.

Outro ponto questionado na pesquisa foi o porque das empresas investirem na retenção de talentos. Sobre isso, complementou que a “retenção de talentos traz vários benefícios para as empresas. Dentre eles, o aumento da produtividade, valorização do colaborador e a redução de custos”.

Por fim, perguntou-se ainda sobre as ferramentas utilizadas na retenção de talentos e quais os desafios dos profissionais de RH na aplicação das mesmas. Sobre isso, a profissional disse que;

acredito que não seja apenas uma isoladamente, são ferramentas que complementam uma a outra, como na empresa um só colaborador não consegue fazer tudo, é preciso trabalhar em equipe, pontos de vista

diferentes, desenvolver, para obter sucesso, assim acontece com as ferramentas utilizadas pelo Rh. Reter talentos é importante, a comunicação e a motivação fazem a diferença, dentre outras. É importante salientar a necessidade de se realizar um planejamento, usar perguntas adequadas, repassar os resultados e dar feedback sobre. Não adianta boas ferramentas e não forem bem aplicadas, estudadas conforme a necessidade e cultura da empresa.

São desafios diários, compreender as necessidades, concilia lós com os planos da empresa, exige muito trabalho, constância, busca por aprendizagem, acompanhamento e análises diárias sempre em busca de melhores soluções.

Diante das respostas, percebe-se que para a analista de RH, reter talentos é um fator crucial que ajuda as empresas a terem uma presença forte no mercado. Além disso, as auxilia a obter sucesso, porém não é uma tarefa fácil de se realizar.

CONCLUSÃO

Concluimos que é crucial a valorização do capital humano, a organização deve utilizar ferramentas que venham contribuir para gestão destes. Como por exemplo, a pesquisa de clima organizacional, os feedbacks, entre outros, os colaboradores são passíveis de sentimentos, não “funcionam “como máquinas, podem adoecer, faltar, gerar então absenteísmo, podemos ver o quanto profissional de RH pode contribuir para a diminuição de fatores que podem prejudicar o desenvolvimento da empresa e do colaborador, a retenção de talentos agrega cada vez mais nos resultados como um todo ,uma parceria que envolve todos da organizações, profissionais de RH, diretoria, gestores e colaboradores.

Diante de tudo podemos perceber que é fundamental que as empresas tenham uma política organizacional adequada e profissionais de Rh capacitados , que possam estar em constante busca e acompanhamento para conseguirem encontrar aqueles talentos que muitas vezes estão escondidos, fazer com que eles sintam valorizados, que fazem parte e contribuem de forma significativa para sucesso da organização, que estão em uma empresa que preza pela valorização e crescimento profissional e até mesmo pessoal de cada individuo que faz parte dela e dos que venham fazer.

Reter talentos é um “golpe de mestre” que as empresas devem e precisam ter para manter em seu quadro de funcionários colaboradores motivados, com garra e vontade de vencer.

Observamos que não resolve aplicar as ferramentas, se não forem bem aplicadas, planejadas, orientadas, que é importante ser aplicada da forma adequada, que vá contribuir para melhoria e resultados. Importante analisar os resultados, aplicar os feedbacks .

REFERÊNCIAS:

CHIAVENATO, I. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: Como reter talentos na organização. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MASLOW, Abraham H. Motivação e Personalidade. 2 Ed. New York: Harper e Row editoriais 1954. Tradução disponível em:
<http://www.crarj.org.br/site/leitura/textos_class/traduzidos/MOTIVATIVACAO_PERSONALIDADE/index.html#/2/> Acesso em: 08 abril 2015.

JUDGE, Tim; ROBBINS, Stephen; SOBRAL, Filipe. Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. Pearson Prentice Hall, 2011.

LUZ, Ricardo Silveira. Clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996.

LOPES, Tomas Vilanova Monteiro. Motivação no trabalho. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1980

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Introdução à Administração. 5. ed. São Paulo: Atlas. 2000. XII CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO 29 e 30 de setembro de 2016 14 MOTIVAÇÃO. Disponível em: . Acesso em: 28 junho 2016.

FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M.; TACHIZAWA, T. Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5ª. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006;

HERMAN, R. Como manter os bons funcionários: estratégias para solucionar o grande problema de recursos humanos da década. São Paulo: Makron Books, 1993.

MICHELETTI, C. Sua empresa faz retenção de talentos? 2006. Disponível em http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/noticias/171002-pesquisa_retencao_talentos.shtm, Acesso em: 07 abr. 2011.

STONER, James A F; FREEMAN, R Edward. Administração. Rio de Janeiro: LTC Editora, 1994.

Yin, R. (1993). Applications of case study research. Beverly Hills, CA: Sage Publishing

