



LIDERANÇA E SUAS INFLUÊNCIAS NO CLIMA ORGANIZACIONAL

Prof. Luciano Santana Pereira
luciano.santana@unicesumar.edu.br
facebook.com/atuacaoprofissional

1



Gerenciando o Clima Organizacional



O que significa Clima Organizacional?



“Clima organizacional é o estágio em que se encontram os sentimentos e percepções das pessoas na empresa no que se refere aos relacionamentos, lideranças e condições de trabalho”.

GERENCIANDO O CLIMA ORGANIZACIONAL

“Clima organizacional é o indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos que afetam diretamente na motivação e no comportamento dos profissionais, tais como: políticas de RH, liderança, processo de comunicação, valorização e reconhecimento”.

5

GERENCIANDO O CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima pode ser classificado como:

✓ **Bom:** Quando predominam as atitudes positivas que dão ao ambiente de trabalho uma tônica favorável, havendo alegria, confiança, entusiasmo, engajamento, participação, dedicação, satisfação, motivação, comprometimento na maior parte dos funcionários.

6

GERENCIANDO O CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima pode ser classificado como:

✓ **Prejudicado:** Quando algumas variáveis afetam de forma negativa e duradoura o ânimo da maioria dos funcionários, gerando evidências de tensões, discórdias, desuniões, rivalidades, animosidades, conflitos, desinteresse pelo trabalho, resistência, ruídos na comunicação.

7

GERENCIANDO O CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima pode ser classificado como:

✓ **Ruim:** Quando existe muitas variáveis afetando de forma negativa o ânimo dos funcionários, gerando evidências de descontentamento, infelicidade, sabotagem, conflitos, completa desunião, alta rotatividade e baixa produtividade.

8

GERENCIANDO O CLIMA ORGANIZACIONAL

Como transformar os resultados de uma Pesquisa de Clima Organizacional em um Plano de Ação?



9

GERENCIANDO O CLIMA ORGANIZACIONAL

O maior objetivo é maximizar o potencial humano...



10





GERENCIANDO O CLIMA ORGANIZACIONAL



Resultado Humano

- Produtividade
- Absenteísmo
- Rotatividade
- Motivação
- Satisfação
- Compromisso
- Senso de equipe
- Comunicação
- Conflito

13



GERENCIANDO O CLIMA ORGANIZACIONAL

Para sobreviver a empresa precisa olhar para tudo aquilo que pode impactar seu negócio.






UniCesumar

GERENCIANDO O CLIMA ORGANIZACIONAL



Problemas sempre têm mais de uma causa!


15



UniCesumar

GERENCIANDO O CLIMA ORGANIZACIONAL

Quanto o colaborador é comprometido com uma empresa?





UniCesumar

GERENCIANDO O CLIMA ORGANIZACIONAL

Por onde começar o Plano de Ação?

**Existem duas
maneiras de se fazer
um Plano de Ação:**

**A Fácil e...
A Certa!**

19

Plano de Ação: Procedimentos

1. Selecionar a Equipe de Trabalho.

Montar um Grupo Interdisciplinar que conheçam os processos da empresa e que possam auxiliar na tomada de decisão.

20

Plano de Ação: Procedimentos**2. Definir Responsabilidades.**

Deve existir um coordenador (Você!) que assumirá o papel de mediador. Os demais membros do grupo dividirão as responsabilidades de: Agenda; Registro e Execução; Monitoramento e Apoio;

21

Plano de Ação: Procedimentos**3. Definir o Problema.**

Não é para definir soluções ou as causas ... é só para definir o problema. Para isso usaremos a ferramenta de definição de problema adequada.

22

Plano de Ação: Procedimentos**4. Identifique as Causas do Problema.**

Novamente com a ferramenta apropriada identifique as causas do problema. Separe muito bem o que é causa e o que é consequência.

23

Plano de Ação: Procedimentos**5. Identifique o que Elimina as Causas e
Registre o Plano de Ação.**

Utilizando uma nova ferramenta, identifique o que elimina as causas, sob diversas óticas e processos, e quanto ao tempo, no curto, médio e longo prazo.

24

Plano de Ação: Procedimentos**6. Busque e Negocie os Recursos.**

Qualquer ação depende energia ou recursos. Eles precisarão estar liberados e à disposição quando necessário.

25

Plano de Ação: Procedimentos**7. Agrupe as Fichas em um Plano.**

Descreva a metodologia utilizada, peça para que todos os participantes assinem o documento e apresentem para o patrocinador da Gestão de Clima.

26

GERENCIANDO O CLIMA ORGANIZACIONAL

Plano de Ação: Ferramentas

1. Formulário para Tempestade de Ideias;
2. Tabela de Pontuação dos Problemas;
3. Quadro de Alternativas e Notas;
4. Diagrama de Causa e Efeito;
5. Plano de Ação (5W e 2H).

27

1. TEMPESTADE DE IDEIAS

Relacione os possíveis problemas identificados na pesquisa de Clima Organizacional, na qual o setor está envolvido.

N.	DESCRIÇÃO DO ITEM
01	
02	
03	
04	
05	
06	
07	
08	
09	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

28

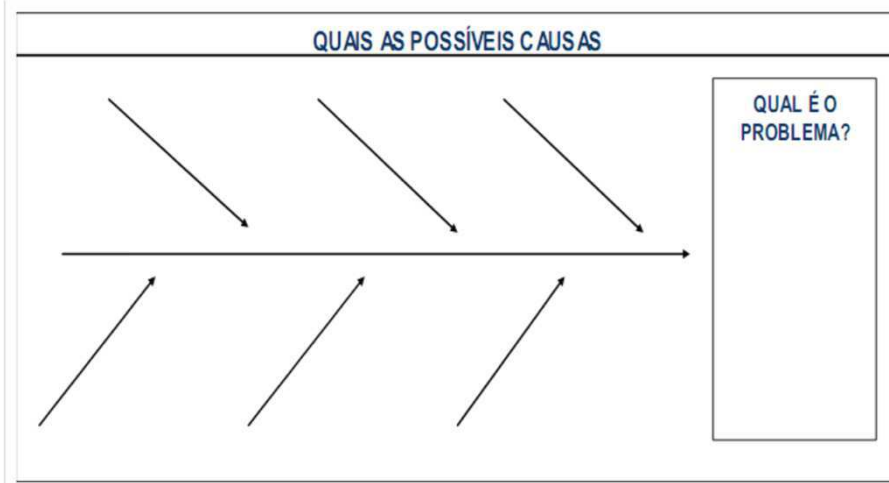
2. TABELA DE PONTUAÇÃO

A - SEGURANÇA	O problema não implica em nenhum risco de acidente de trabalho	O problema não oferece risco de acidente de trabalho	Existem vários riscos de acidente de trabalho com a existência do problema.
B - EMERGÊNCIA	Não há pressa para solucionar o problema	Solucionar o problema o mais cedo possível	É necessária ação imediata para solucionar o problema.
C - TENDÊNCIA	O problema não vai piorar ou até tende a melhorar	O problema vai piorar a médio prazo.	O problema tende a piorar rapidamente e agravar as coisas.
D - FACILIDADE	O problema é muito difícil de ser resolvido	Existe alguma dificuldade para resolver o problema	O problema é muito fácil de ser resolvido.
E - INVESTIMENTO	É necessário muito dinheiro para resolver o problema	É necessário pouco dinheiro para resolver o problema.	Não é necessário dinheiro para resolver o problema.
F - CLIENTE	O problema não implica em nenhum transtorno e/ou perda de cliente.	O problema provoca algum transtorno e/ou perda de cliente	O problema provoca sérios transtornos e/ou perda de cliente
G - IMAGEM	O problema não implica em nenhuma perda da imagem da empresa.	O problema provoca alguma perda de imagem da empresa.	O problema provoca perda significativa da imagem da empresa.
H - RETORNO	A solução do problema implica em baixo retorno financeiro para a empresa.	A solução do problema implica em médio retorno financeiro para a empresa.	A solução do problema implica em alto retorno financeiro para a empresa.
I - CLIMA / MOTIVAÇÃO	O problema não tem nenhum impacto sobre o clima/motivação da equipe de trabalho.	O problema tem algum impacto sobre o clima/motivação da equipe de trabalho.	O problema tem forte impacto sobre o clima/motivação da equipe de trabalho.
J - PESSOAS	É necessário um número alto de pessoas para resolver o problema.	É necessário um número baixo de pessoas para resolver o problema	É necessário poucas pessoas para resolver o problema

3. QUADRO DE ALTERNATIVAS E NOTAS

FATORES →	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	RESULTADO
↓ ALTERNATIVAS											
1 -											
2 -											
3 -											
4 -											
5 -											
6 -											
7 -											
8 -											
9 -											
10 -											
11 -											
12 -											
13 -											
14 -											
15 -											
16 -											
17 -											
18 -											
19 -											
20 -											

4. DIAGRAMA DE CAUSA E EFEITO



31

5. PLANO DE AÇÃO (5W e 2H)

Qual o Problema: _____

Qual o Objetivo/ Meta: _____

O QUE?	QUEM?	QUANDO?	ONDE?	COMO?	POR QUE?	QUANTO?



**Até aqui,
eu me
dei conta
que...**

33

Agora é com você!!

Utilize as ferramentas e
monte o seu Plano de Ação.

34



LIDERANÇA E SUAS INFLUÊNCIAS NO CLIMA ORGANIZACIONAL

Prof. Luciano Santana Pereira
luciano.santana@unicesumar.edu.br
facebook.com/atuacaoprofissional

35