



RESUMO

Gestão do Clima Organizacional na Prefeitura Municipal de Rondinha/RS

AUTOR PRINCIPAL:

Claudia Girardi

E-MAIL:

102238@upf.br

TRABALHO VINCULADO À BOLSA DE IC::

Não

CO-AUTORES:

Não tem.

ORIENTADOR:

Profa. Ms. Sibeli Paulon Ferronato

ÁREA:

Ciências Humanas, Sociais Aplicadas, Letras e Artes

ÁREA DO CONHECIMENTO DO CNPQ:

6.02.02.00-9 Administração Pública

UNIVERSIDADE:

Universidade de Passo Fundo ¿ Campus Sarandi

INTRODUÇÃO:

A Prefeitura Municipal de Rondinha/RS conta atualmente com 34 funcionários em sua sede, que tem suas funções essencialmente voltadas ao atendimento e prestação de serviços ao cidadão. Em uma instituição pública, uma das maiores necessidades está em conhecer o nível de satisfação dos funcionários com a política de gestão de pessoas. Nesse sentido, busca-se estudar o Clima Organizacional para identificar problemas atuais e potenciais nas relações de trabalho e rever as ações da Administração de Recursos Humanos. O objetivo geral desse trabalho consiste em diagnosticar a gestão do Clima Organizacional na Prefeitura Municipal de Rondinha ¿ RS, bem como os objetivos específicos: Identificar as ações de Gestão de Pessoas desenvolvidas pela prefeitura; Verificar os fatores que influenciam, positiva ou negativamente, o nível de satisfação dos funcionários, oferecendo uma visão abrangente da gestão do Clima Organizacional atual; e Propor ações para melhorar a gestão do Clima Organizacional.

METODOLOGIA:

O Delineamento da pesquisa é descritiva quanti-quali; estudo de Caso; a população ou universo são 19 funcionários concursados estatutários, sendo divididos: 5 na Secretaria da Administração, 2 no Gabinete do prefeito, 4 na Secretaria da Fazenda, 3 na Secretaria da Agricultura e 5 na Secretaria de Educação. Como procedimento e técnica de coleta de dados foram usados fontes primárias: entrevista com responsável pelo setor de pessoal, em 17/05/2012 para verificar os processos de gestão de pessoas e questionário com questões fechadas e uma questão aberta, aplicado no dia 21/05/2012 para verificar o Clima Organizacional. E Fontes secundárias: Regime Jurídico dos Servidores Públicos municipais, Quadro de cargos e funções públicas e plano de carreira dos Servidores Públicos municipais e o site do município. Análise e interpretação dos dados foi de forma estatística descritiva, análise do conteúdo e interpretação dos dados e construção de propostas.

RESULTADOS E DISCUSSÕES:

Caracterização dos respondentes: 44,4% possuem mais de 46 anos, 61,1% possui nível superior completo, 44,4% trabalha a mais de 20 anos na Prefeitura sendo 50% feminino e 50% masculino. Questões fechadas: Salário e Benefícios: 59,8% concordam em parte ou plenamente. Portanto, é necessário reformular o Quadro de cargos e salários. Segurança no trabalho e condições físicas de trabalho: não há ações para manter as condições de saúde e segurança no trabalho, porém a maioria dos servidores está satisfeito com a situação atual (55,6% concordam), tal vez por compartilharem de ideais políticos semelhantes à gestão atual. Clareza dos objetivos e trabalho realizado: 80% concordam, sendo assim é possível observar que a gestão da Prefeitura passa uma definição clara e transparente dos objetivos. Desenvolvimento dos recursos humanos, progresso profissional, valorização e reconhecimento: 60% concordam. Porém quando questionados sobre a possibilidade de crescimento a curto e médio prazo, 50% discordam, por isso é necessário reformular o Plano de carreira, investir em treinamentos, e fazer avaliações de desempenho frequentemente. Integração interdepartamental, comunicação e trabalho em equipe: 68,4% concordam em parte ou plenamente, mas quando questionados sobre as sugestões para tornar a Prefeitura um lugar melhor para trabalhar, aparece em segundo lugar maior comunicação e trabalho unido, por isso é importante promover maior comunicação entre as secretarias, entre os servidores, e com os chefes de setor, incentivando o maior coleguismo, além de aumentar a valorização e reconhecimento dos servidores. Gestão e Imagem da Prefeitura: 69,4%, mas a Prefeitura deve levar em consideração alguns pontos levantados na questão aberta: a motivação dos servidores, não deixando a estabilidade do serviço público diminuir o desempenho. Elaborar um planejamento estratégico para a área de Gestão de Pessoas. Contratar através de concurso público, servidores específicos para as secretarias.

CONCLUSÃO:

É importante a realização de mais pesquisas na área de Gestão de Pessoas no setor público que ainda é muito tomado por decisões burocráticas ou aliadas a interesses políticos, que muitas vezes impedem uma gestão mais voltada para a satisfação dos servidores e conseqüentemente a da população.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BERGAMINI, C. W. Psicologia aplicada à administração de empresas. São Paulo: Atlas, 1982.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas. 2.ed. São Paulo: Elsevier, 2005.

CODA, R. Pesquisa de clima organizacional e gestão estratégica de recursos humanos. In: BERGAMINI, C. W. CODA, R. Psicodinâmica da vida organizacional. São Paulo: Atlas, 1997.

LUZ, R. Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

SANTOS, C. S. dos. Introdução à gestão pública. São Paulo: Saraiva, 2006.

Assinatura do aluno

Assinatura do orientador