

ATUAÇÃO ACADÊMICA DE DIAGNÓSTICO EM EMPRESA DA REGIÃO, COM PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

ACADEMIC PERFORMANCE OF DIAGNOSTIC COMPANY IN THE REGION, WITH THE INTERVENTION PROPOSAL

Vania Maria Ferreira*
Rosângela Ferreira Leal
Fernandes**

RESUMO: O presente artigo é resultante do projeto de diagnóstico institucional realizado em empresa de silos da região com proposta de intervenção. Abordando os temas levantados como: auto-estima, motivação, feed-back e qualidade de vida no trabalho, estas seriam umas das principais dificuldades da empresa, com este projeto iremos buscar atender as necessidades encontradas.

PALAVRA CHAVE: Diagnóstico, Motivação, Qualidade de Vida, Empresa.

ABSTRACT: The present article is a result of the project of an institutional diagnostic made in a company of silos from south region with an intervention proposal. Approaching to mentioned subjects as: auto-esteem, motivation, feed-back and job's quality of life, these would be ones of the main difficulties of the company, in concerning this project it will be possible to attend the necessities described above.

KEY- WORDS: Diagnostic, Motivation, Job's Quality of life, Company.

1. INTRODUÇÃO

O projeto de diagnóstico Institucional teve levantamento de dados por questionário, este diagnóstico seria uma identificação do ambiente de trabalho, seria ver os problemas existentes .

Segundo Bulgacov o diagnóstico psicossocial na organização tem por objetivo a identificação e análise das complexas inter-relações entre o individuo e o contexto do trabalho.

No levantamento de dados os funcionários expressam o que poderia ser feito para que a empresa torna-se melhor e melhorasse seu trabalho dentro da mesma.

* Discente do 5º ano do Curso de Psicologia. vaniaferreir@yahoo.com.br

** **Especialização em Administração Industrial pela Universidade Federal do Paraná – UFPR.

Especialista pela SBDG. Especialização em Comportamento Organizacional. Graduação em Psicologia pela UEL. Psicóloga do Trabalho e Organizacional em empresas de Londrina há 20 anos.
rosangela.fernandes@unifil.br

O diagnóstico para, Pedrosa (2007) “é um verdadeiro check-up, uma visão global que indica insuficiências, que permite analisar as instabilidades e avaliar os desequilíbrios. Deste modo, é um instrumento insubstituível para colocar em relevo toda desarmonia entre as estruturas da empresa ou entre a empresa e a realidade sócio-econômica na qual sua ação se desenvolve. Com a realização do diagnóstico, a empresa solucionará seus problemas, economizando e prosperando mais que o custo dos serviços realizados”.

De acordo com o autor, o diagnóstico é um instrumento indispensável de gestão, uma técnica gerencial de primeira ordem, ainda que a empresa apresente resultados satisfatórios.

A qualidade de vida no trabalho como diz Rodrigues (1998, p.76) “tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência” pois a qualidade de vida envolve tanto os aspectos existentes no trabalho quanto na vida pessoal do indivíduo. Sem a qualidade de vida o funcionário pode ter um nível baixo de produtividade, segundo Rodrigues (1996) “poucos são os que falam, no entanto, sobre um fator essencial para o incremento dessa mesma produtividade: a qualidade de vida no trabalho.”

Podemos perceber que a qualidade de vida está ligada ao bem estar do indivíduo dentro e fora da empresa. De acordo com Fernandes (1996, p.35) “A tecnologia de QVT pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.”

Existem alguns programas internos de qualidade de vida em empresas, que visam resgate do capital humano, através da prática, participação, promovendo a qualidade de vida e motivação no desenvolvimento de novos talentos, estabelecendo vínculo no crescimento, alguns destes programas são, Programa 5s; GES (Grupo de Estudos e Soluções); Brigada de Combate a Incêndio; CIMA (Comissão Interna de Meio Ambiente); CICE

(Comissão Interna de Conservação de Energia); CIPA (Comissão Interna de Preservação de Acidentes); Projeto Gestante; Projeto Voluntário; Projetos Esportivos e ginástica laboral.

A motivação dentro de qualquer instituição é uma palavra chave, pois um funcionário motivado pode trabalhar melhor e se sentir mais satisfeito com o trabalho que faz.

Segundo Robbins (p.78) “funcionários satisfeitos parecem mais propensos a falar bem da organização, ajudar os demais e ultrapassar as expectativas em relação ao seu trabalho.”

Existe várias teorias para motivação e satisfação, temos a teoria de Maslow que seria a hierarquia (apud ROBBINS, p.152).

Vejamos:

- Fisiológica: incluem fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades corporais.
- Segurança: inclui segurança, e proteção contra danos físicos e emocionais.
- Sociais: incluem afeição, aceitação, amizade e sensação de pertencer a um grupo.
- Estima: incluem fatores interno de estima, como respeito próprio, realização e autonomia, e fatores externos de estima, como status, reconhecimento e atenção.
- Auto realização: A intenção de tornar-se tudo aquilo que a pessoa é capaz de ser, inclui crescimento, autodesenvolvimento e alcance do próprio potencial.

A motivação faz uma grande diferença no comportamento de uma pessoa, pois ela tem que estar motivada a tudo e a todos, pois a motivação que faz a pessoa seguir em frente, se sentindo realizada, o indivíduo tem que estar satisfeito desde as necessidades fisiológicas até as pessoais.

Existe outras teorias sobre a motivação, a segunda que gostaria de citar é a Teoria de Herzberg (p.94), ela é dividida em dois fatores:

- Fatores Higiênicos: São os de manutenção, presentes no ambiente da empresa, tais como: remuneração justa, boas relações interpessoais, condições físicas satisfatórias de trabalho, benefícios. Tais fatores representam investimentos elevados e até podem não causar satisfação, mas se forem suprimidos poderão provocar insatisfação e queda na produtividade.
- Fatores Motivacionais: São aqueles relacionados ao conteúdo do cargo e do trabalho realizado e que, embora gratuitos(ou quase), tem o poder de gerar um estado de satisfação. Por exemplo, desafios, reconhecimentos, grau de autonomia, auto-realização, etc.

Para melhorar a comunicação entre funcionário e empresa e empresa funcionário, tem o feedback, pois ele fará uma troca de comunicação muito útil para ambas as partes.

Segundo Schermerhorn, Hunt & Osborn (1999, p. 241) "...o processo de feedback geralmente envolve uma pessoa comunicando uma avaliação (isto é, uma reação positiva ou negativa) daquilo que outra pessoa disse ou fez", em relação a esta frase percebemos que o feedback pode ser construtivo ou não depende da maneira como ele é utilizado. Os autores explicam melhor dizendo como dar um feedback construtivo:

- Dê feedback diretamente, num espírito de confiança mútua.
- Seja específico, não vago; use bons exemplos claros.
- Dê o feedback numa ocasião em que o receptor esteja mais disposto a recebê-lo.
- Seja preciso; conforme com outros para garantir a validade.
- Coloque o foco em coisas sobre as quais o receptor possa fazer algo.
- Limite o feedback aquilo que o receptor pode lidar na ocasião.

Alternativas sugeridas com relação a empresa podemos verificar a questão de benefícios, como vale farmácia, vale mercado, etc..

Dentro desta realidade será proposto um trabalho de intervenção: Abordando os temas levantados das principais dificuldades da empresa, buscando atender as necessidades encontradas.

Para Pedrosa (2007), ao fim do diagnóstico, o dirigente deverá obrigatoriamente tomar uma decisão imediata: ou bem ele se dá por satisfeito e decide não ir em frente; ou, ao contrário, o chefe da empresa resolve prosseguir sua ação, porque está íntima e firmemente persuadido de que é necessário corrigir certos erros. Ele se propõe, então, a alguns objetivos.

Diante os dados obtidos acreditamos que seja importante trabalhar com os funcionários um projeto que aborde as questões de comprometimento, maior qualidade de vida, motivação, a valorização do trabalho desenvolvido para que haja maior dedicação e para que possam lidar de forma adequado com os desafios que vão sendo vivenciados e feedback.

A empresa tem o livre arbítrio de decidir se o projeto irá ter continuidade ou não.

2. METODOLOGIA:

O projeto foi realizado com grupos de 11 funcionários.

O local da aplicação do projeto foi em uma empresa de silos da Cidade de Rolândia- Paraná.

Material Utilizado:

- Utilização de uma sala da empresa
- Instrumento de coleta, pesquisa, questionário
- Entrevistas individuais

- Captação da percepção e entendimento dos funcionários com transformação de indicadores verbais por porcentagem de intervenção.

3. Resultados e Discussão:

Podemos perceber que a maioria dos funcionários entrevistados estão na empresa a 1 ano sendo os que responderam o questionário um total de 58,3%. A idade dos mesmos varia entre 19 á 47 anos, sendo 81% do sexo masculino, escolaridade 1º e 2º grau e 9,0 % Ensino Superior .

Os funcionários vêem seu superior como compreensivo e educado, 83,33% tem confiança no mesmo. Alguns funcionários sugerem que com mais reuniões melhoraria a empresa e a relação com os superiores, porém reuniões que possam falar sem receio das conseqüências, pois muitas vezes não falam por medo dos superiores. Segundo dados observados 36,6% dos funcionários costumam ter faltas por problemas de saúde. E 83,33% dos funcionários cresceram na empresa e ganharam confiança, experiência e qualificação.

Segundo dados levantados por alguns participantes, gostam do serviço que fazem e não tem interesse em mudar de setor. Os pontos fortes levantados dentro da empresa são as amizades, salário, elogios; e são insatisfeitos com os atrasos de salários, falta de benefícios, e de alguns equipamentos de trabalho. Gostariam de ter benefícios como: Planos de saúde, cursos, vale mercado, vale farmácia, ou cesta básica, etc.

Segunda dados levantados 83,33% dos funcionários que participaram dos questionários não gostam e defende a empresa quando falam mal da mesma, pois tem, uma boa percepção da mesma. Quando não estão trabalhando os funcionários passam a maior parte com a família, ou atividades de lazer como pratica de esportes e passeios.

Uma média de 50% dos funcionários sentem com freqüência irritabilidade, ansiedade, depressão, fadiga, insatisfação com o trabalho, dores musculares, dor de cabeça, ganha ou perca de peso, problemas respiratórios e

tabagismo. De acordo com dados levantados na pesquisa, eles atribuem estes problemas, a falta de exercícios e problemas pessoais.

Os funcionários citaram para melhoria da empresa ter cursos, mais investimento em relação as máquina, projetos de desenhos e funcionários.

Um total de 83,33% dos funcionários se acham um bom funcionário mas as vezes acreditam que não são reconhecidos.

Os problemas mais identificados nos relatos e resultados dos questionários aplicados nos funcionários, são mais focados em qualidade de vida dos mesmos e feedback da empresa para com eles e deles para empresa.

Diante dos dados citados acima acreditamos que seja importante trabalhar com os funcionários um projeto que aborde as questões de comprometimento, maior qualidade de vida, motivação, a valorização do trabalho desenvolvido para que haja maior dedicação e para que possam lidar de forma adequado com os desafios que vão sendo vivenciados e feedback.

Alternativas sugeridas com relação a empresa podemos verificar a questão de benefícios, como vale farmácia, vale mercado, etc..

Dentro desta realidade será proposto um trabalho de intervenção: Abordando os temas levantados das principais dificuldades da empresa, buscando atender as necessidades encontradas.

REFERÊNCIAS

RODRIGUES, Denise Ferreira (et. all). *Aspectos Comportamentais de Gestão de Pessoas*. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento Organizacional*. 9ª. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

FERNANDES, Eda Conte. *Qualidade de Vida no Trabalho*. Salvador-BA: Casa da Qualidade, 1996.

SCHERMERHORN, John R (et. all). *Fundamentos de comportamento organizacional*. Porto Alegre: Bookman, 1999.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Petrópolis-RJ: Vozes, 1994.

PEDRODA, Carlos José. DIAGNÓSTICO: ENTENDENDO A CRISE. Disponível em

<<http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/entendendoacrise.htm>>.

Acessado em 09 de outubro de 2007.

Encaminhado em: 26 de dezembro de 2007.

Aprovado em: 03 de março de 2008.