

O RETORNO PRESENCIAL E OS REFLEXOS DA PANDEMIA NO CLIMA ORGANIZACIONAL: O CASO DO IFMT-CÂMPUS AVANÇADO DIAMANTINO.

Gabriela C. de ÁVILA¹, Kauã de O. KLAVA², Laianny R. da SILVA³, Leandro C. DIAS⁴

¹²³⁴Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, Câmpus Avançado Diamantino, Mato Grosso, Brasil. E-mail para correspondência: leandro.dias@ifmt.edu.br.

1 Introdução

Na perspectiva da expansão econômica do século XX, fatores de caráter subjetivo passam a integrar o quadro de aspectos que influenciam as instituições. Mais à frente, as alterações na realidade laboral, oriundas da pandemia da Covid-19, posicionam-se como um grande entrave às organizações, posto que modificam a lógica de trabalho conhecida e inserem novos aspectos contribuintes para a caracterização do clima organizacional. Na pesquisa desenvolvida, se busca inferir interferências no clima organizacional em função das sensações emocionais vivenciadas na pandemia e o comportamento desses e outros aspectos na situação presente. Através de estudos pré-existentes acerca da temática, identifica-se o modelo de questionário proposto por Rizatti como instrumento para a pesquisa. A designação dos aspectos organizacionais é relevante ao indicar meios para o aumento da produtividade, resolução de conflitos, aperfeiçoamento da estabilidade rotacional e do absenteísmo. O objetivo geral do artigo é examinar a interpretação que os colaboradores do IFMT-DMT possuem acerca do local onde trabalham.

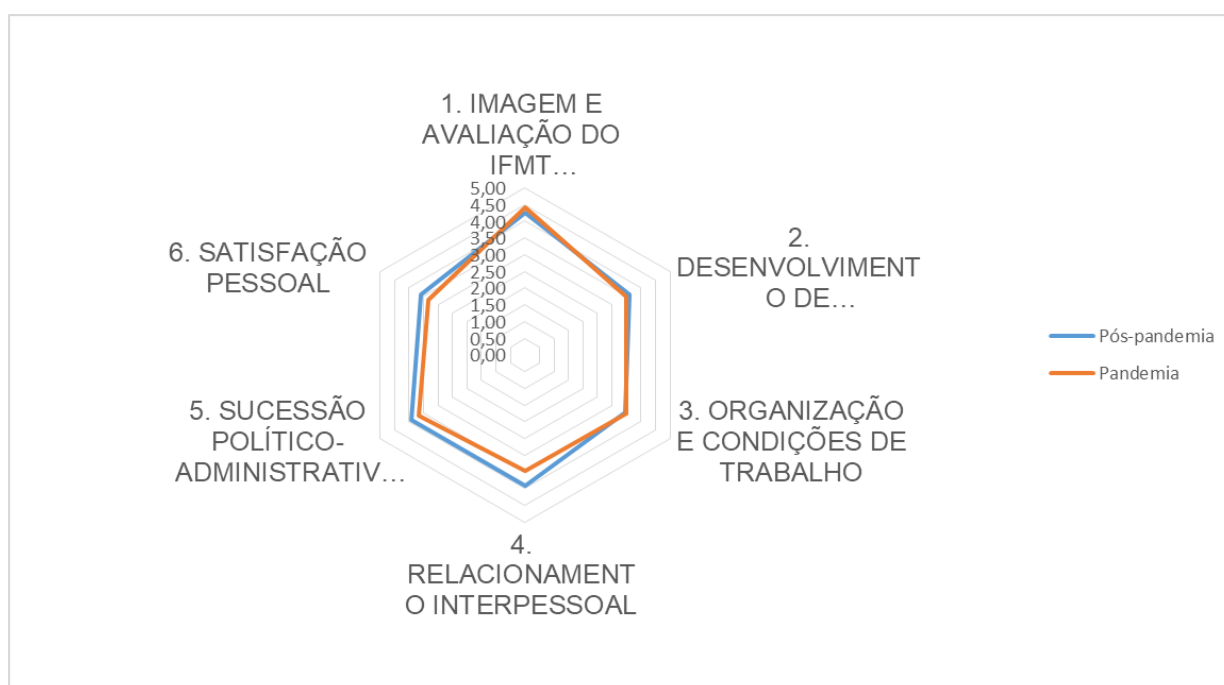
2 Procedimentos Metodológicos

Para elaboração deste estudo, realizou-se uma pesquisa de caráter descritivo. O tipo é estudo de caso que é retratado por abordagens de investigação que desenham um fato contemporâneo dentro do seu contexto real (YIN, 2001). O enfoque é qualitativo visto a necessidade de descrever a complexidade de determinado fenômeno e analisar a percepção do clima estabelecido no Câmpus Avançado Diamantino - IFMT. O instrumento de coleta de dados é por meio de questionários com base na adaptação realizada do modelo de Rizzatti (1995), com seis categorias: 1. A imagem e avaliação da Organização; 2. Desenvolvimento de recursos humanos; 3. Organização e condições de trabalho; 4.

Relacionamento interpessoal; 5. Sucessão político-administrativa e comportamento das chefias; e 6. Satisfação pessoal.

3 Resultados e Discussões

Figura 1 – Categorias de análise do Clima organizacional



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Durante o período pandêmico, há uma aprovação para as medidas de enfrentamento e para a imagem da instituição, é possível entender esses números ao se estabelecer uma relação com as práticas empreendidas pelo Instituto direcionadas ao enfrentamento à COVID-19 na região diamantinense. Entretanto, observa-se um declínio no valor da média obtida concernente a satisfação que os servidores acreditam que a comunidade possui com os serviços prestados pela instituição. Acredita-se que a intensificação da divulgação das atividades propiciadas pelo instituto seja um dos caminhos possíveis para elevar a estatística, ademais, expandir a quantidade de interações promovidas pelo câmpus que envolvem os discentes e seus responsáveis, dentro das possibilidades da organização, é uma medida que se mostrou eficaz em outras ocasiões.

Percebe-se que, de modo geral, a categoria “Desenvolvimento de Recursos Humanos” apresentou bons resultados. Contudo, é imprescindível que a questão acerca da remuneração seja amplamente discutida, tendo em vista que é mecanismo crucial no turnover de colaboradores, que, insatisfatoriamente remunerados, não são capazes de suprir suas necessidades e desejos básicos, tornando-se menos produtivos e mais distantes dos objetivos organizacionais. Ademais, existe uma boa rede de comunicação institucional e ela ajuda na atuação e desenvolvimento das tarefas.

Em direção à manutenção do clima organizacional favorável ao trabalho, é necessário que haja a predisposição da gerência e dos subordinados de acordo com as normas acordadas entre si e o instituto para o estruturamento deste. Em síntese, a organização do trabalho no IFMT faz-se crucial para o engrandecimento das estruturas sociais e estruturais da academia, portanto precisa ser ajustada de acordo com as problemáticas.

Observa-se que a questão “Relacionamento entre servidores e chefia” apresentou níveis satisfatórios durante a pandemia, enquanto a questão “Espírito de equipe” apresentou valores consideravelmente mais altos após o retorno das atividades presenciais. Com base nessas informações, verifica-se que, mesmo com as dificuldades impostas pelo contexto pandêmico, os colaboradores da instituição mantiveram relações apoio, tanto para aspectos psicossociais, quanto para aspectos relacionados ao trabalho, o que foi fundamental no enfrentamento da pandemia e dos problemas mentais associados à ela.

Exibe-se que durante o período pandêmico, no conjunto, as atividades remotas foram pouco agradáveis ao serem percorridas em grupo. Ainda nesse tempo, as chefias cumpriram, de modo assíduo, a comunicação e acompanhamento dos subordinados, durante a pandemia da COVID-19. Isso nos mostra que a delegação das tarefas, responsabilidade perante a instituição e aos colaboradores são exercidas de maneira constante. Assim sendo, a sucessão político administrativa do IFMT é essencial para a amplificação das estruturas e do engajamento das pessoas associadas a ele.

Ao longo do contexto pandêmico, os respondentes notaram o agravamento ou surgimento de problemas de caráter psicológico ou emocional vinculados a seu ofício. Nesse raciocínio, um fator que pode ser percebido como propulsor do agravante, é a insuficiência de pessoal especializado para amortizar os impactos vigentes oriundos da

pandemia, como a solidão do trabalhador, atrelada ao distanciamento social que tornou o regime de aulas remoto.

Destarte, é imprescindível compreender que a desmotivação de profissionais, decorrente de baixos salários, incompatibilidade de funções e problemas de caráter subjetivo, são causas diretas para elevadas taxas de absenteísmo e rotatividade, que por sua vez, esgarçam a qualidade de ensino fornecido aos estudantes, e comprometem o funcionamento da instituição.

4 Conclusão

O objetivo da pesquisa é examinar a interpretação que os colaboradores do IFMT-DMT possuem acerca do local onde trabalham. Para isso, foi proposto um formulário de pesquisa de caráter descritivo e qualitativo, inserindo questionamentos de cunho pessoal e subjetivo. A pesquisa obteve 20 respondentes. O formulário foi pensado a partir dos estudos propostos por Rizatti, em 1995, em função da proximidade da realidade investigada por ele (uma universidade federal brasileira), com o espaço da academia em que a pesquisa se situa. Os índices de aderência do questionário não foram expressivos, esse fato se deve a possível inacessibilidade do questionário, por conta de sua amplitude exacerbada e complexidade de questões, potencializada pela divulgação insuficiente.

Referências

BARÇANTE, Luiz César; CASTRO, Guilherme Caldas. **Ouvindo a voz do cliente interno**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2008.

DUTRA, JOEL. **Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2009.

FISCHER, Rosa Maria, Mudança e Transformação Organizacional, In: FLEURY, M., (org.), **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

GUIMARÃES, Bruna. **Gestão de Pessoas: o que é, principais processos**, objetivos e seus pilares. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas>. <https://periodicos.ufrn.br/casoseconsultoria/article/view/28809/15907>.

KATZ, Daniel; KAHN, Robert. **Psicologia social das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.

LITWIN, G. H., STRINGER, R. A. *Motivation and organizational climate* Cambridge: **Harvard University Press**, 1968.

RIZZATTI, G. **Análise de fatores significativos do clima organizacional da Universidade Federal de Santa Catarina: contribuição para implantação do programa de qualidade.** Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 1995.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**, 9ª ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2002.

STEFANO, S. R.; FERRACIOLLI, J. B. **Clima organizacional do banco mercantil do Brasil S/A: Agência – Londrina, um estudo longitudinal.** VII SEMEAD. 2004. Disponível em: http://www.ead.fea.usp.br/semead/7semead/paginas/artigos%20recebidos/RH/RH02_-_Clima_Organizacional_banco_mercantil.PDF. Acesso em: 29 de maio de 2022.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos** / Robert K. Yin; trad. Daniel Grassi - 2.ed. -Porto Alegre : Bookman, 2001.