

**DIAGNÓSTICO DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL EM UMA
INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR: GERÊNCIA
ADMINISTRATIVA**

Temática do Trabalho: Engenharia de Operações e Processos da Produção (EOP)

José A. Da S. Almeida Junior⁽¹⁾

Graduando em Engenharia de Produção

Maikon Guerner⁽²⁾

Graduando em Engenharia de Produção

Matheus S. Pastor⁽³⁾

Graduando em Engenharia de Produção

Nicolas Paste S. Queiroz⁽⁴⁾

Graduando em Engenharia de Produção

Ruslana Simonassi Da Silva⁽⁵⁾

Graduanda em Engenharia de Produção

Rodrigo Randow de Freitas⁽⁶⁾

Doutor em Aquicultura

Endereço⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾⁽⁶⁾: Universidade Federal do Espírito Santo, Centro Universitário Norte do Espírito Santo, Departamento de Engenharias e Tecnologia. Rodovia BR 101 Norte, Km 60, Bairro Litorâneo, CEP, São Mateus, Espírito Santo, Brasil. Fone/Fax: 55 27 3312-1710. E-mails: ⁽¹⁾juniorjasa10@gmail.com ⁽²⁾mike.guerner@gmail.com ⁽³⁾matks@live.com ⁽⁴⁾nicpaste@gmail.com ⁽⁵⁾ruslanassilva@gmail.com ⁽⁶⁾digorandow@gmail.com

PALAVRAS-CHAVE: Coordenação, organizacional, administrativa, amostragem.

Introdução: O Desenvolvimento Organizacional (DO) é um esforço educacional aplicado nas organizações para tentar implantar uma metodologia de pensamentos, valores e comportamentos que visem o crescimento e adaptação do grupo às diversas situações do mercado. Corroborando, French & Bell (2004) o definem como “esforço de longo prazo, apoiado pela alta direção, no sentido de melhorar os processos de resolução de problemas de renovação organizacional por meio de um diagnóstico de cultura organizacional”.

Com o exposto, existem técnicas de DO, utilizadas como agentes eficazes no que diz respeito à coleta de dados, diagnóstico organizacional e ações de intervenção. Dentre elas estão o *managerial grid* e a matriz SWOT.

O *managerial grid*, é um modelo de DO que consiste em um questionário que avalia o administrador pressupondo seu enfoque na produção, ou seja, resultados atingidos pelos esforços e nas pessoas, ou seja, colaboradores nos quais ele dirige. Já a matriz SWOT, contribui para elaboração de estratégias mais eficazes, por meio da análise do ambiente interno, tais como, as forças e fraquezas e, do ambiente externo como as oportunidades e ameaças (Chiavenato & Sapiro, 2003).

**1º WORKSHOP ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO NORTE DO ESPÍRITO SANTO –
UFES/CEUNES
10 A 12 DE NOVEMBRO DE 2015**

Assim o objetivo principal do presente estudo foi realizar um panorama do desenvolvimento organizacional do setor Gerência Administrativa e suas subpastas, visando ter uma melhor compreensão do ambiente organizacional.

Material & Métodos: O presente estudo foi desenvolvido na Gerência Administrativa, no Centro Universitário Norte do Espírito Santo – CEUNES/UFES, município de São Mateus, ES, Brasil, no período entre os meses de setembro e outubro de 2015.

A Gerência Administrativa é um dos setores do CEUNES, responsável por toda a questão administrativa do campus. Por exemplo, coordenar os subsetores Coordenação de Tecnologia da Informação (CTI), Coordenação de Contabilidade e Finanças (CCF), Coordenação de Recursos Materiais (CRM). Este setor trabalha com cerca de 14 colaboradores, sendo cinco colaboradores no CTI, três colaboradores no CCF, quatro colaboradores no CRM, e um colaborador, responsável pelo setor da Gerência Administrativa.

Quanto as técnicas de coleta dos dados utilizadas, foram de observação direta intensiva e entrevista. O método de amostragem utilizado foi o *Managerial Grid e Matriz SWOT*. No primeiro questionário, referente ao *Managerial Grid*, composto por 18 itens, nos quais os participantes baseavam as respostas em uma escala de atratividade entre 0 (zero) a 5 (cinco). O item de valor 0 (zero) representava: “nunca”; 2 (dois): “quase nunca”; 3 (três): “às vezes”; 4 (quatro): “quase sempre”; e 5 (cinco): “sempre”. Já no segundo questionário, referente a matriz SWOT, foi baseado em 9 (nove) perguntas, nas quais buscamos demonstrar as forças (Strengths), fraquezas (Weaknesses), oportunidades (Opportunities) e ameaças (Threats) da organização.

Resultados & Discussão: Após um pleno conhecimento acerca da estrutura administrativa local e aplicação dos questionários, foram entrevistados quatorze colaboradores, incluindo neste número os chefes setoriais.

Primeiramente, quanto função, gestão e objetivos, a gerência administrativa é feita de maneira bem interativa com seus colaboradores, o que permite uma universalidade na resolução de problemas no setor. Este ainda possui três subsetores (CTI, CRM e CCF), cada um com sua responsabilidade para com o Centro.

Observa-se também que visto que o país e conseqüentemente a Universidade enfrenta problemas orçamentários, isso afeta diretamente o setor pesquisado (assim

como todos os outros). Ainda assim o setor é bastante cobrado e acaba correspondendo a isso devido à grande competência de seus colaboradores. Sendo observado que o ponto mais forte do setor é referente a seus colaboradores. Com uma equipe bem consolidada e bastante funcional, o setor escassamente encontra dificuldades quando requisitada, cumprindo assim seu papel para com o Centro.

Não diferente de qualquer outro setor da Universidade, existem pontos negativos. Geralmente eles são provenientes ao ambiente externo. Por exemplo, uma mudança de gestão da Universidade, o que gera mudanças nas políticas administrativas do Centro. Outro problema encontrado provém da rotatividade de seus colaboradores, o que gera uma perda de "capital de intelectual". Isso devido à perda de toda experiência e informação útil para o setor, quando ocorre a saída do colaborador.

Considerações Finais: Como apresentado no trabalho, podemos aferir que o setor estudado, de acordo com o observado, mantém um bom clima organizacional, ou seja, boas relações interpessoais e em referência a sua administração também envolve trabalhadores que são cobrados e correspondem a isso de forma bem eficiente. Sendo esse o ponto mais forte e o mais fraco o ambiente externo, onde a universidade deve buscar melhor gestão e maior recompensa para esses trabalhadores, para que não haja a temida rotatividade.

Agradecimentos: Aos entrevistados devido a pronta e generosa colaboração. Também, tendo em vista o excelente acompanhamento do professor Dr. Rodrigo Randow de Freitas a este projeto os membros deste trabalho de pesquisa incluem o agradecimento em especial a este.

Referências Bibliográficas:

Chiavenato, I; Sapiro, A. Planejamento estratégico: fundamentos e aplicações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

Chiavenato, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. 7ª ed. Rio de Janeiro - Campus, 2004.