



ADAPAR
Agência de Defesa Agropecuária do Paraná

PARANÁ 
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DA AGRICULTURA
E DO ABASTECIMENTO

MELHORIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL
MARIZA KOLODA HENNING (Alisson S. Barroso, Cecília T.
Ribeiro, Elza de Moraes, Suzana Carvalho e Antonia Miranda)

REUNIÃO ESTRATÉGICA “ADAPAR – UM OLHAR PARA O FUTURO”
CURITIBA, 2024.

JUSTIFICATIVA

- ❖ Motivação para a elaboração da iniciativa:
 - Trabalho de Conclusão do Curso de Gestão 1ª Turma
 - Descontentamento identificado entre os servidores da instituição e,
 - Necessidade de identificação de problemas de relacionamento interpessoal

- ❖ Citar o(s) instrumento(s) de planejamento que originaram a iniciativa:
Seminário Design Thinking Unicentro

JUSTIFICATIVA

- ❖ O que muda na forma de atuação ou na situação da organização após a implementação da iniciativa?
 - Maior interação entre os servidores da Instituição;
 - Melhoria na qualidade de vida dos servidores;
 - Melhoria no desempenho das atividades dos servidores ,

OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

- ❖ Quais são os objetivos da iniciativa? *(o que se espera alcançar)*
 - Melhorar o clima organizacional e a relação interpessoal
- ❖ A iniciativa está relacionada a qual (is) objetivo (s) estratégico (s)?
Aprendizagem e Infraestrutura:

OE 13 - Melhorar o clima
organizacional

OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

❖ Quais as metas necessárias para atingir os objetivos?

- Identificar, por meio da análise dos resultados na pesquisa realizada em 2023, entre os servidores, quais os pontos que necessitam de maior cuidado por parte da instituição;
- Implantação por parte do Recursos Humanos dos pontos identificados como mais importantes aos servidores;
- Implantação do programa Saúde do Trabalhador, encampado pela SEAP.

❖ Quais são os indicadores definidos?

- Servidores impactados positivamente em relação trabalho/vida pessoal;
- Servidores confortáveis na equipe em que trabalha x nº total servidores

STATUS DA AÇÃO/INICIATIVA

❖ Status da iniciativa:

- Iniciado em 2023

❖ Resultados alcançados:

- Diagnóstico da situação do clima na organização
- Anseios, angustias, o que o servidor almeja, mapeados.

STATUS DA AÇÃO/INICIATIVA

- ❖ Entregas a realizar:
 - Implantação e implementação das iniciativas que forem viáveis,
 - Projeto de Saúde do Servidor encampado pela SEAP,
 - Determinar competências dentro da organização, por tema (ex. Como o ER deve tratar o tema dos servidores que não se sentem confortáveis no ambiente de trabalho),
 - Determinar competência de um plano maior e mais abrangente.
- ❖ Prazo de vigência:
 - indeterminado/permanente

LIMITAÇÕES E DESAFIOS

- ❖ Com base no trabalho desenvolvido pela equipe, quais as limitações e desafios no desenvolvimento e na implantação da iniciativa na Adapar?
 - Orçamento para tal finalidade;
 - Pessoas com conhecimento técnico, lotadas no GRH, com competência para implantar tais “projetos”.
 - Atendimento, pela SEAP, do pedido da Adapar de designar dois profissionais, um Psicólogo e um Assistente Social, para atendimento aos servidores.

LIMITAÇÕES E DESAFIOS (2)

❖ A Pedido do Presidente, foi trazido uma demanda sobre o Relacionamento Interpessoal:

➤ Relacionamento entre os servidores *FDA MV x FDA EA x AFDA*

✓ 1. Problema pontual, localizado em determinados ERs.

✓ 2. Causas prováveis:

- a) Delimitação das competências não bem determinadas,
- b) Atribuição/cobranças de responsabilidade nos ELs,
- c) Falta de reconhecimento das hierarquias instituídas por direito (o que é técnico x o que é administrativo),
- d) Falta de feedback (saber dar e receber feedbacks corretivos)
- e) Desavenças pessoais entre servidores (o que fazer?)
- f) falta de educação ao tratar com os colegas (equipe x grupo)

LIMITAÇÕES E DESAFIOS (3)

- ❖ Entregas a realizar quanto ao Relacionamento Interpessoal:
 - 1. Fazer um diagnóstico de quais os ERS que apresentam tal dificuldade de relacionamento
 - 2. Utilizar o Regulamento, Regimento e Perfil Profissiográfico para determinar quais as competências de cada cargo, deixando estas competências claras e devidamente registradas,
 - 3. Tratar a cultura de respeito a hierarquia,
 - 4. Fazer reuniões/palestras nos ER sobre relações interpessoais e feedbacks, com profissionais devidamente capacitados para tal atividade

Obrigada!

Mariza Koloda Henning
Chefe de Departamento de Inspeção de
Produtos de Origem Animal e Vegetal - DPAV

 mkoloda@adapar.pr.gov.br

 (41) 3313.4078

 www.adapar.pr.gov.br

 Rua Dos Funcionários, 1559 – Cabral
Curitiba - PR