

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL E ESTRATÉGIAS PARA A DIMINUIÇÃO DO ÍNDICE DE ROTATIVIDADE: UM ESTUDO DE CASO

SANTOS-DIAS, Dardielle ¹

Área temática: Psicologia, Processos de Trabalho & Subjetividade.

A rotatividade pode configurar uma das intenções dos processo de desligamento de trabalhadores nas organizações. Esse fato que é muito preocupante, pois, a perda progressiva do capital intelectual pode incidir diretamente no desempenho da empresa e, além disso, demonstra a existência de processos conflituosos ou que não favorecem e/ou valorizam os colaboradores. Assim, é de suma importância compreender a intensão de rotatividade, uma vez que essa prática, além de reduzir o *turnover*, favorecerá o manejo do capital intelectual da empresa, garantindo o lucro, competitividade e a valorização do colaborador. Esta pesquisa buscou investigar os motivos da intenção de rotatividade de uma empresa do comércio de construção civil da cidade de Montes Claros – MG. Além disso, pretendeu-se realizar um diagnóstico organizacional, verificar o índice de rotatividade em três meses consecutivos, e elucidar estratégias que visem minimizar a intenção de rotatividade da empresa em referência. Tratou-se de uma pesquisa quali-quantitativa, de caráter descritivo, de corte transversal, realizada através de um estudo de caso. A população foi composta pelos funcionários e gerente da empresa em referência e a amostragem foi censitária, cujos dados foram submetidos à estatística descritiva e análise de conteúdo. Os resultados apontam que o índice de rotatividade no mês de outubro foi igual à 28,57 %, sendo 23,07 % no mês de novembro e 13,040 % em dezembro. Observou-se que os principais motivos que levam os colaboradores à deixarem a organização foram são os objetivos da organização, a perspectiva de crescimento pessoal (qualificação profissional) dos colaboradores e outras oportunidades de emprego. Verifica-se que as pessoas são o diferencial das organizações, pois, de nada adianta se a empresa for munida da mais alta tecnologia, se ela não possuir as pessoas mais adequadas para realizar o trabalho. Assim, o *turnover* pode comportar-se como uma intercorrência grave ao desempenho e crescimento das organizações.

Palavras-chave: Diagnóstico Organizacional; Rotatividade; Psicologia.

¹Acadêmica de Psicologia da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD (dardysantos@hotmail.com)