

# PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL: FERRAMENTA DE GESTÃO DE PESSOAS PARA IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS

## AUTORES

Letícia de Castro  
Cilândia Araújo  
Gabriela Nardocci  
Camila Oliveira Bezerra  
Wagner Aparecidos dos Reis

## EIXO TEMÁTICO

Liderança e Comportamento Organizacional

## INSTITUIÇÃO

Centro de Estudos e Pesquisas Dr. João Amorim (CEJAM),  
Gestão de Pessoas - Sede Administrativa, São Paulo, Brasil

## INTRODUÇÃO

A Pesquisa de Clima Organizacional é uma ferramenta de Gestão de Pessoas que tem como principal objetivo conhecer a satisfação e insatisfação dos colaboradores sobre o ambiente interno de trabalho e consequentemente nos permitindo planejar e implementar ações de melhorias e reestruturar processos alinhados às perspectivas de todos os profissionais envolvidos, para um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Nos serviços de saúde administrados pela Organização Social de Saúde CEJAM (Centro de Estudos e Pesquisas Dr. João Amorim) é aplicado a pesquisa de clima, afim de criar uma base sólida de trabalho e um clima organizacional harmonioso e positivo onde os colaboradores se sentem satisfeitos, motivados e engajados.

## OBJETIVO

Descrever a aplicabilidade da pesquisa de clima como uma ferramenta da área de Gestão Humana na estratégia organizacional, nos serviços de saúde administrado pelo CEJAM.

## MÉTODO

A pesquisa é realizada por um modelo de questionário via *google forms* abordando as temáticas de comunicação e relacionamento, trabalho em equipe, responsabilidade, liderança, ambiência e segurança, treinamentos, remuneração e benefícios. A pontuação é por escala de palavras considerando os níveis de ótimo, bom, regular, ruim e péssimo. A identificação não é obrigatória, ficando a critério do colaborador. Os resultados são apresentados em dashboard através da ferramenta *Lookerstudio*. A aplicação da pesquisa é feita uma vez ao ano de acordo com o cronograma, considerando os mais de 110 serviços do CEJAM, pela equipe de Gestão de Pessoas. Os dados são analisados e apresentados à alta liderança dos serviços e posteriormente aos colaboradores. Para os pontos de atenção e com maior porcentagem em regular, ruim e péssimo é solicitado plano de ação ao gestor dos serviços.

## CONCLUSÃO

A ferramenta de pesquisa de clima, se mostrou de grande importância para a compreensão da cultura organizacional e eficiente forma da área de Gestão de Pessoas para identificação e percepção dos colaboradores, com importante apoio na gestão da unidade. Observamos vários desafios durante o processo da aplicação da pesquisa e relatos dos colaboradores, nesse sentido os ajustes são contínuos para melhoria da ferramentas e nas mudanças para melhorias no ambiente de trabalho.

## RESULTADOS

Foram realizadas 53 pesquisas em 2023 e 32 de janeiro a julho de 2024. Na análise das pesquisas os fatores como a motivação e engajamento são os principais desafios para a performance. Por isso, para que haja participação ativa, senso de responsabilidade e melhorias em processos internos por meio da busca por novas soluções, bem como a colaboração entre os colaboradores, a aplicação da pesquisa de clima é fundamental. Os pontos principais de satisfação foram: Trabalho realizado, Relacionamento com a Equipe e Ambiente de Trabalho e os de insatisfação foram: Sobrecarga de Trabalho, Falta de Reconhecimento e Infraestrutura. Mesmo não sendo obrigatória, a participação é importante para que de fato o resultado apresente o panorama real da percepção dos colaboradores em cada uma das áreas avaliadas. A partir disto é feito um plano de ação para os ofensores identificados e a cada reaplicação da pesquisa são observadas as melhorias.