

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

AUTORES

Letícia de Castro; Camila Oliveira; Cilândia Araújo; Gabriela Nardocci; Wagner Reis.

EIXO TEMÁTICO

Liderança e Comportamento Organizacional

INSTITUIÇÃO

ICentro 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 identificar a percepção dos colaboradores sobre o ambiente interno de trabalho, isso consequentemente possibilita o planejamento e implementação de ações para a melhoria e reestruturação de processos alinhados às perspectivas de todos os profissionais envolvidos, gerando 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) a pesquisa de clima é aplicada com o intuito de se criar uma base sólida de trabalho e um clima organizacional harmonioso e positivo onde os colaboradores se sintam satisfeitos, motivados e engajados.

OBJETIVO

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

MÉTODO

O questionário é elaborado via *google forms* abordando 7 temáticas relacionadas a área de Gestão de Pessoas, sendo estas: Cultura e Clima Organizacional, Comunicação e Relacionamento em equipe, Liderança, Responsabilidade e Compromisso, Ambiência e Segurança, Treinamento, Remuneração e Benefícios.

As perguntas são de alternativas por escala de palavras considerando os níveis: ótimo, bom, regular, ruim e péssimo. A identificação não é obrigatória, ficando a critério do colaborador. A aplicação da pesquisa é realizada pelo time de Gestão de Pessoas, seguindo um cronograma anual considerando os mais de 110 serviços do CEJAM. Os resultados são consolidados em *dashboard* através da ferramenta *Lookerstudio* e apresentados à alta liderança dos serviços, que posteriormente multiplicam aos colaboradores. Para os pontos de melhorias identificados com maior porcentagem em regular, ruim e péssimo, é solicitado um plano de ação ao gestor do contrato.

CONCLUSÃO

A análise dos resultados permitiu identificar fatores que podem influenciar na motivação e engajamento, sendo estes os principais desafios para a performance. Com isso, a ferramenta de pesquisa de clima organizacional se mostrou eficiente e de grande importância para a compreensão da cultura, possibilitando promover a participação ativa, senso de responsabilidade e melhorias em processos internos por meio da busca por novas soluções, bem como a colaboração entre os colaboradores.

RESULTADOS

O presente trabalho refere-se as pesquisas de clima realizadas no primeiro semestre do ano de 2024, totalizando 56 unidades concluídas, sendo estas, 3 Hospitais, 2 Convênios, 4 de Urgência e Emergência, 9 da Atenção Especializada, 26 da Atenção Primária em São Paulo e 12 da Atenção Primária em Mogi. Considerando cerca de 110 serviços gerenciados, o resultado do alcance ficou aproximadamente 51%, dentro do previsto no cronograma anual.

Os apontamentos de satisfação foram: Trabalho realizado, Relacionamento com a Equipe e Ambiente de Trabalho. E os apontamentos de insatisfação: Sobrecarga de Trabalho, Falta de Reconhecimento e Infraestrutura. Mesmo a participação não sendo obrigatória, ela é importante para que de fato o resultado apresente o panorama real da percepção dos colaboradores em cada uma das áreas avaliadas, pois, a partir disto, um plano de ação é elaborado para os ofensores identificados e a cada novo ciclo de aplicação da pesquisa será possível monitorar as melhorias observadas.