

Resultados da Pesquisa de Clima Organizacional do Ano de 2019

A Pesquisa de Clima Organizacional é um instrumento que permite identificar a necessidade de melhorias e ações corretivas e preventivas, a partir da opinião dos funcionários a respeito do clima organizacional da Instituição. Sua primeira versão foi aplicada em dezembro de 2014.

As respostas desta pesquisa estão relacionadas à percepção dos participantes, que as avaliam de acordo com o seu ponto de vista e sentimento em relação aos itens propostos.

Pesquisa 2019

Em 2019 a pesquisa foi realizada no dia 12 de dezembro, de forma eletrônica, e ocorreu simultaneamente em duas salas do Núcleo, durante o dia. Contou com a participação da área de Tecnologia da Informação (TI) na categorização das questões abertas e análise estatística dos dados encontrados. O relatório elaborado pela TI encontra-se disponível na área de Gestão de Pessoas (GP) para consulta.

A pesquisa obteve a participação espontânea de 69 funcionários celetistas, do total de 99 colaboradores ativos, representando a opinião de 70% dos funcionários do quadro do Núcleo. Havia 91 colaboradores presentes nesta data, representando 76% do público alvo disponível, devido à existência de não participantes por motivo de férias, atestado, afastamento, folga ou ausentes no dia da pesquisa, bem como os funcionários que optaram por não participar.

O resultado da pesquisa apresentou crescente melhora no nível de satisfação geral dos funcionários, comparando os últimos três anos, conforme observado no relatório comparativo elaborado pela TI, bem como na maioria dos itens avaliados individualmente na pesquisa.

As propostas de melhorias apresentadas pela diretoria em cada devolutiva da Pesquisa de Clima Organizacional têm sido pensadas com cuidado para buscar alternativas ou soluções que possam ser exequíveis e proporcionar melhoria no ambiente corporativo, em vários aspectos.

Resultados

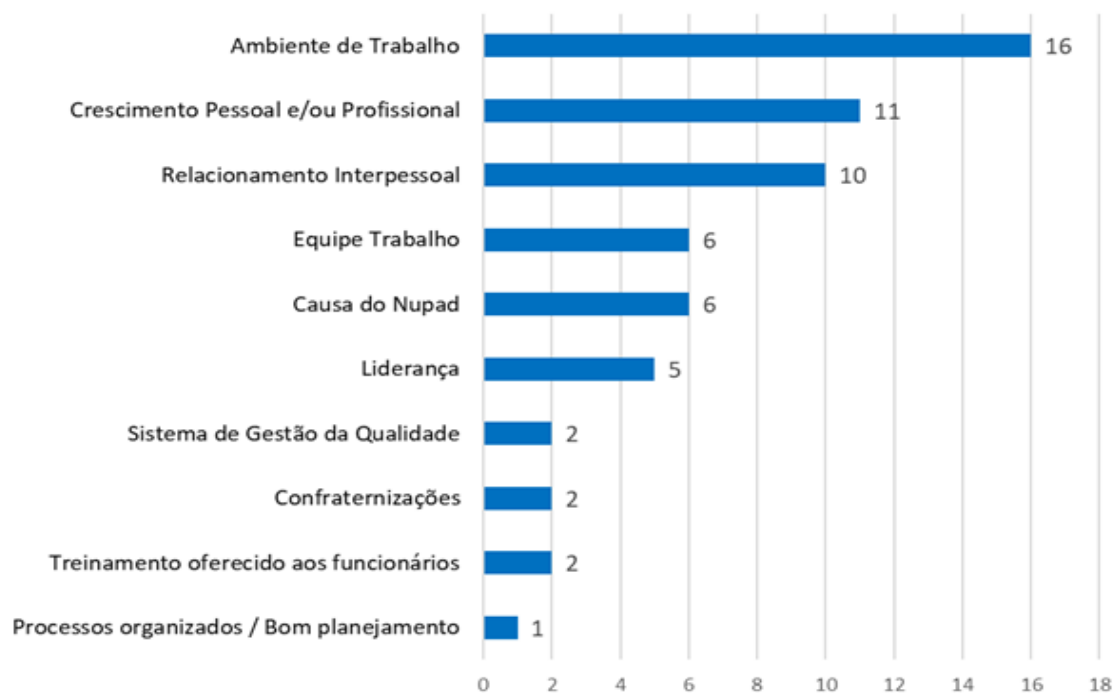
A pesquisa registrou nível de satisfação geral de 85,02%, aproximadamente 4% superior ao ano anterior, que obteve satisfação de 81,04% dos colaboradores participantes, considerando as respostas satisfeito e muito satisfeito, e frequentemente e sempre, do total de respostas encontradas.

Em relação ao percentual de oportunidade de melhoria teve leve redução, de 10,8% em 2018 para 10,4% em 2019, considerando os indiferentes.

Já a insatisfação com o clima da instituição, por sua vez, reduziu de 8,17% para 4,3%, o mesmo percentual que foi acrescido na satisfação em relação ao ano anterior, conforme demonstrado abaixo.

Satisfação	Oportunidade de Melhoria	Insatisfação
85,02%	10,4%	4,3%

A TI analisou e categorizou os motivos para este resultado, a satisfação em geral com o Nupad, destacando-se com maior frequência o ambiente de trabalho, crescimento pessoal e/ou profissional e relacionamento interpessoal, conforme abaixo.



Curiosamente, pela primeira vez em 6 (seis) edições da Pesquisa de Clima Organizacional, a causa do trabalho do Núcleo apareceu em quinta posição, cedendo lugar de destaque ao ambiente de trabalho.

Este resultado demonstra o saldo positivo dos esforços conjuntos, na intenção de que haja no Nupad um ambiente cada vez mais agradável e saudável, observado por meio de ações do Comitê do Clima Organizacional e Gestão de Pessoas, reforçando sua importância e necessidade de manutenção.

O Comitê investigou se deveria ser mantida a comemoração dos aniversariantes do mês, e foi decidido pela maioria dos funcionários que sim, o bombom de aniversário e de natal, ações relativamente simples que mantêm a sensação das pessoas serem lembradas e valorizadas.

O investimento em treinamentos comportamentais, presentes no Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), tem proporcionado espaço para obter conhecimento, aprimorar as relações interpessoais e intersetoriais, e promover maior interação entre os profissionais do Núcleo.

O PDI ocorreu no mês de outubro de 2019, sendo realizadas diversas turmas de treinamentos executados por profissional externa contratada – Nara Doné, psicóloga, no intuito de que todos os profissionais pudessem ter a oportunidade de conhecer melhor sobre os itens avaliados na Avaliação de Desempenho. Permitiu um alinhamento de informações para que líder e liderado estejam preparados para realiza-la com maior segurança e assertividade. Desta forma, os líderes foram capacitados para avaliar seus liderados com maior propriedade, bem como os liderados puderam compreender melhor os aspectos em que foram avaliados.

Em 22 de novembro houve o segundo “Seminário: Desafios e Oportunidades”, conquista da Pesquisa de Clima Organizacional de 2017, com o intuito de aproximar os colaboradores da diretoria, compreender sobre o momento atual da instituição e pensar em perspectivas, como também gera a oportunidade de integração entre todos os colaboradores do Núcleo. Após o seminário houve a confraternização da equipe no Restaurante Dona Margherita, completando esta tarde diferente para o Núcleo.

Ainda no mês de novembro foi aprovado pela diretoria o pleito do Comitê do Clima Organizacional, de contemplar os funcionários a cada cinco anos de trabalho na instituição, com 3 (três) dias de folga a cada ciclo completo, a partir deste período. Às pessoas que já possuíam

mais de cinco anos de vínculo, foi autorizado também três dias de folga, independentemente do período completo.

As ações mencionadas refletiram positivamente nos resultados encontrados nesta pesquisa, realizada após os eventos, gerando reflexões, discussões e impactando em melhora na percepção da qualidade do ambiente e das relações, conforme comparativo abaixo:

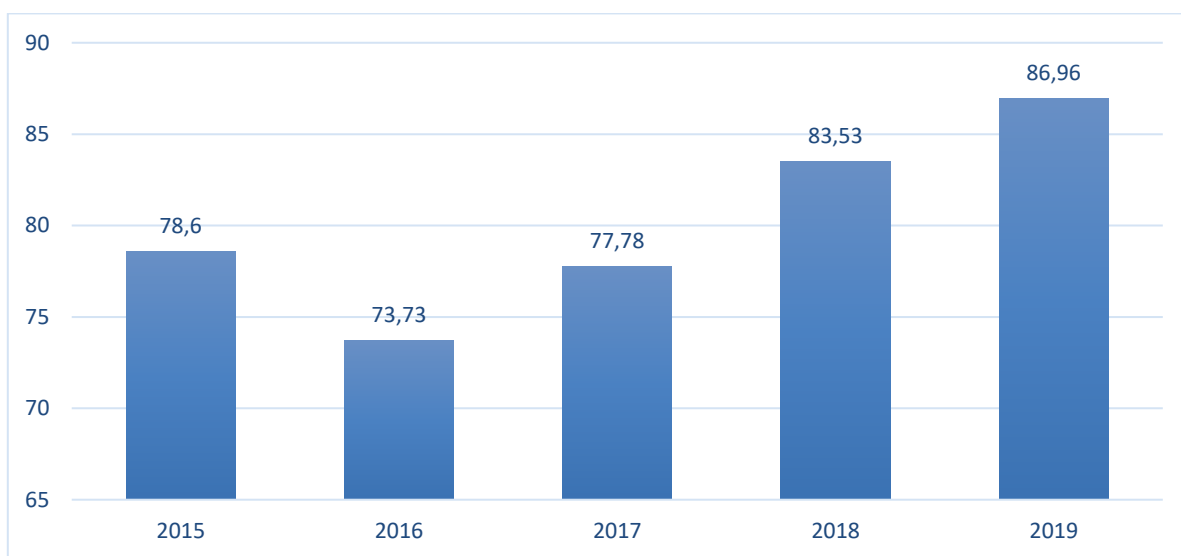


Gráfico 1: Grau de satisfação com a cordialidade no relacionamento entre os colegas de trabalho.

Houve melhora na avaliação relacionada à liderança, no comparativo dos últimos anos, considerando como destaque os itens que avaliam que os líderes em geral, conforme gráficos a seguir:

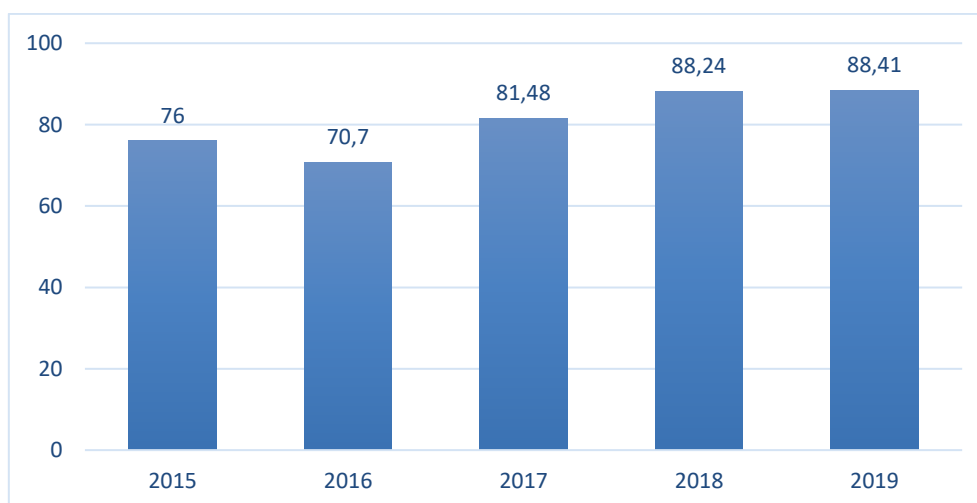


Gráfico 2: Grau de satisfação com a liderança na capacidade de delegar atividades aos funcionários.

Os líderes têm se mostrado flexíveis, item que vem aumentando gradativamente desde o ano de 2015, como registrado no comparativo abaixo:

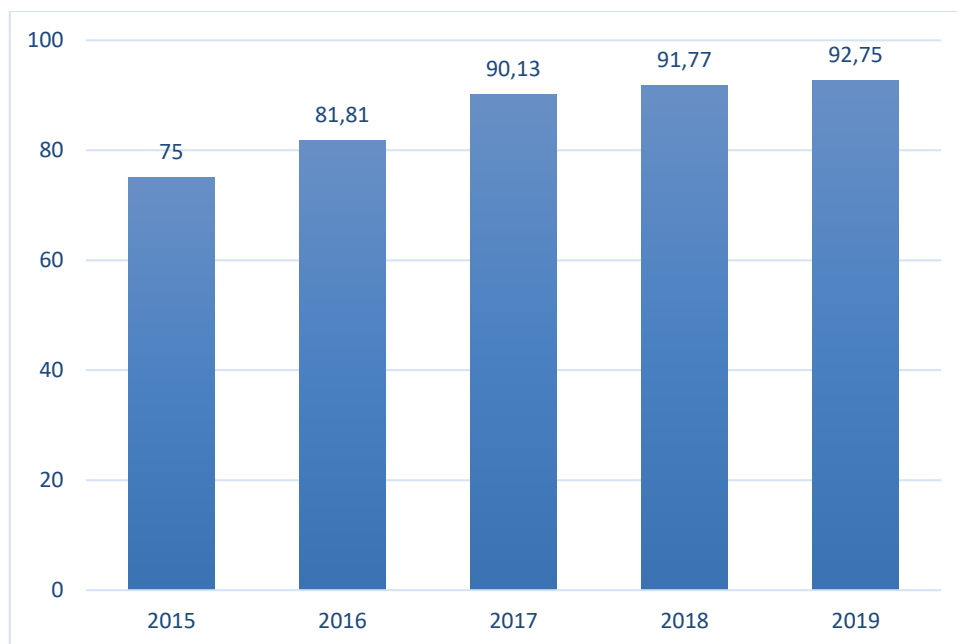


Gráfico 3: Grau de satisfação com a liderança em relação à flexibilidade.

Observa-se que os líderes tem se mostrado mais empáticos e cordiais, com aumento da satisfação dos colaboradores neste quesito, como demonstrado abaixo:

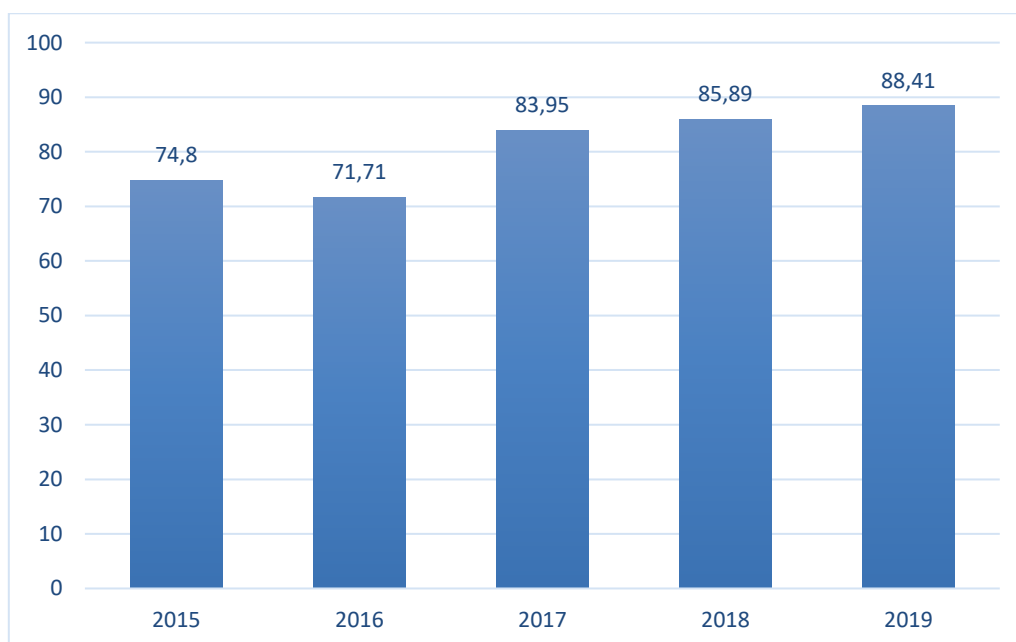


Gráfico 4: Grau de satisfação com a liderança em relação à demonstração de empatia e cordialidade.

O gráfico abaixo demonstra que os líderes vêm buscando melhorias na relação com os seus liderados, observando e tentando tratar as questões de forma profissional, o que é perceptível na evolução dos resultados, abaixo sinalizados:

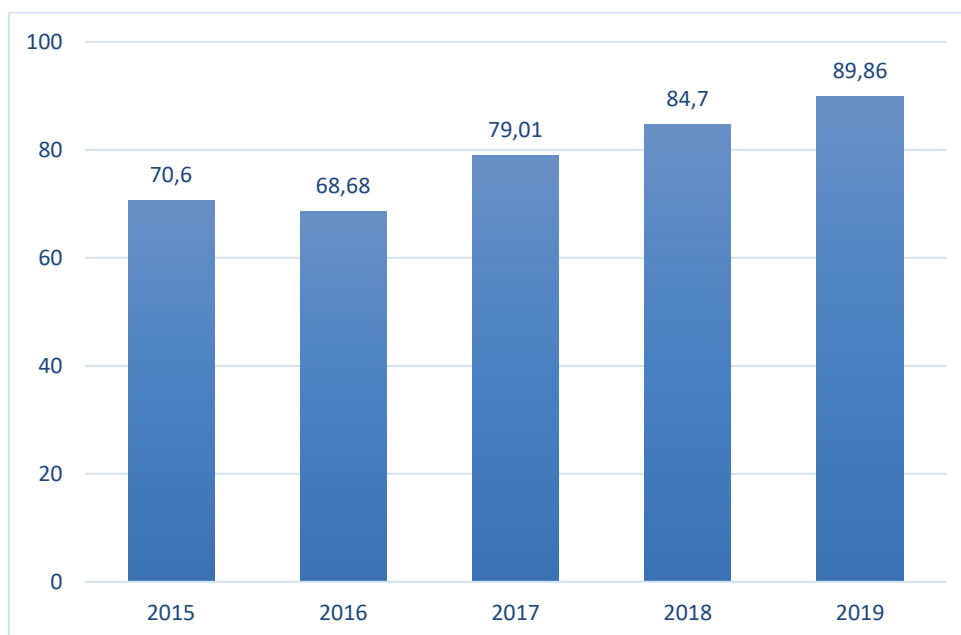


Gráfico 5: Grau de satisfação com a liderança em relação a profissionalismo na relação com os subordinados.

No gráfico 6, percebemos aumento no nível de satisfação dos colaboradores em relação ao compartilhamento de informações sobre a instituição e processos de trabalho.

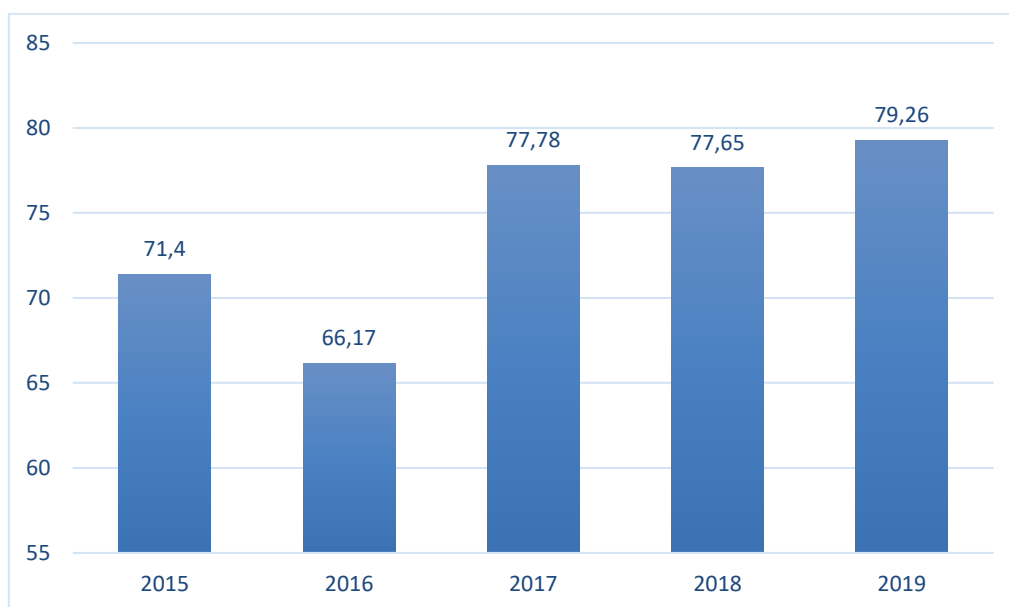


Gráfico 6: Grau de satisfação com a liderança em relação ao compartilhamento de informações sobre a Instituição e processos de trabalho.

O único item que obteve resultado inferior ao ano anterior foi o grau de satisfação em relação ao feedback, sinalizando a necessidade de continuar investindo em conscientização e treinamento para que ocorra com maior frequência a devolutiva aos colaboradores, o que geralmente traz mais ganhos em motivação e, conseqüentemente, nos resultados, a partir de uma comunicação clara e objetiva.

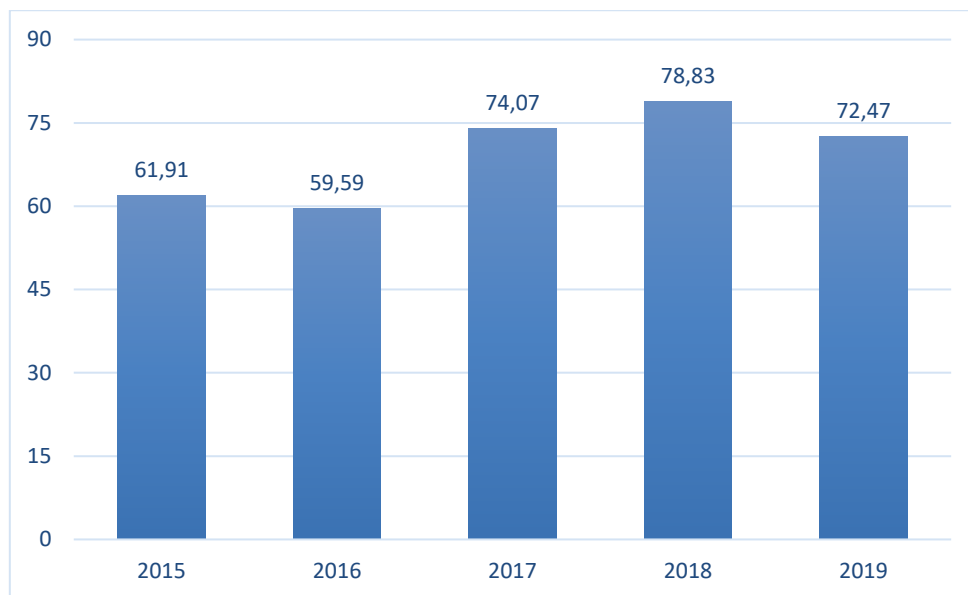


Gráfico 7: Grau de satisfação com a liderança em relação a feedback.

Consideramos que os líderes se mantêm abertos a críticas e sugestões, resultado que se mantém constante, observados os três últimos anos.

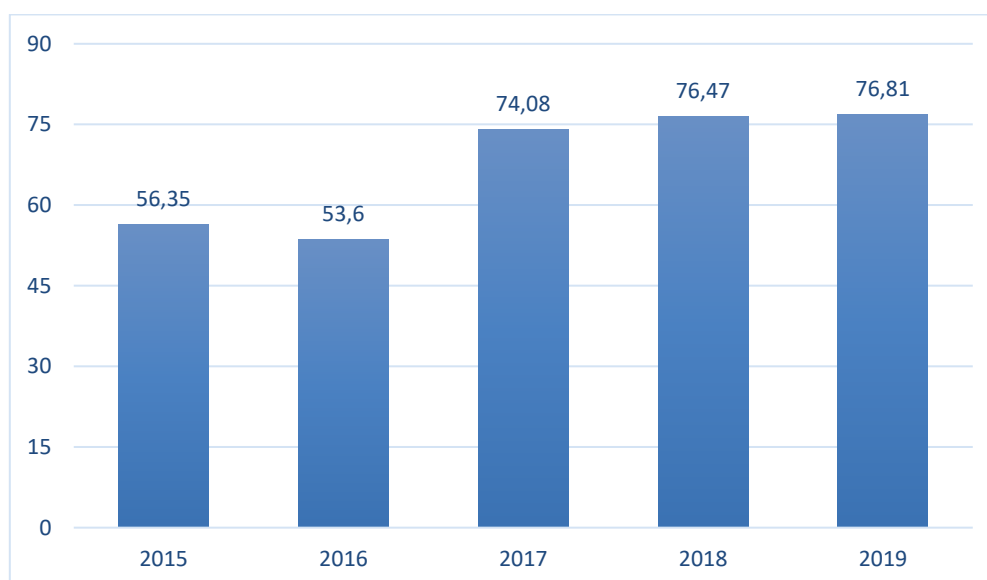


Gráfico 8: Grau de satisfação com a liderança em relação a ser aberto a críticas e sugestões.

Expressivo número de pessoas indicaria o Nupad para outros profissionais e/ou conhecidos trabalharem. Dos 69 participantes da pesquisa, 66 pessoas manifestaram avaliação positiva. Observa-se constante crescimento neste quesito, ano a ano, conforme abaixo:

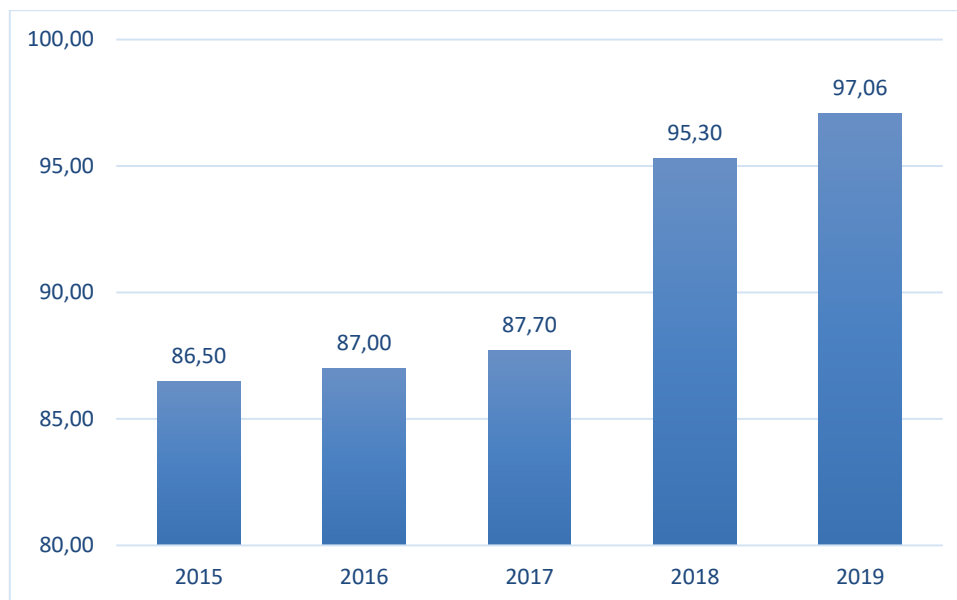


Gráfico 9: Percentual de indicação do Nupad para outro profissional e/ou amigo trabalhar.

Percebe-se que o volume de trabalho e o nível de exigência têm sido cada vez mais bem avaliados, sinalizando que as atividades têm sido melhor distribuídas e gerenciadas. Gráficos 10 e 11, abaixo, confirmam esta informação.

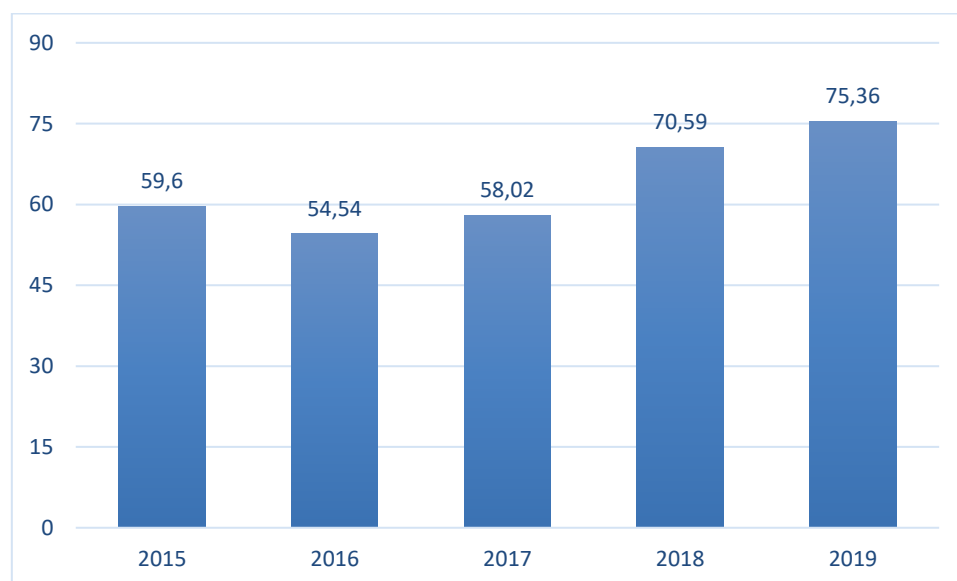


Gráfico 10: Grau de satisfação com o volume de trabalho

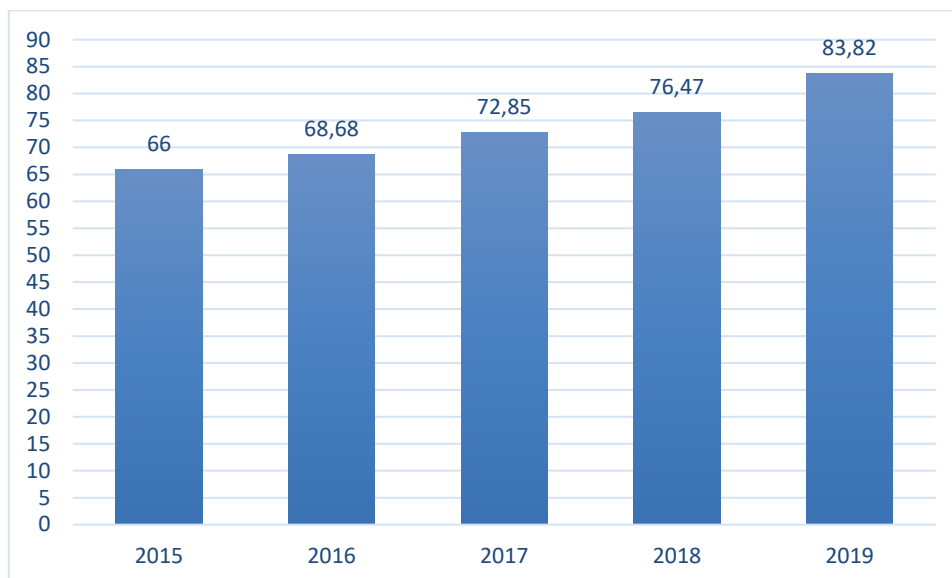


Gráfico 11: Grau de satisfação com o nível de exigência.

É consideravelmente crescente o aumento na satisfação dos colaboradores com o nível de reconhecimento por suas posturas positivas e proativas, demonstrado amadurecimento e aumento dessa prática, conforme gráfico evolutivo abaixo:

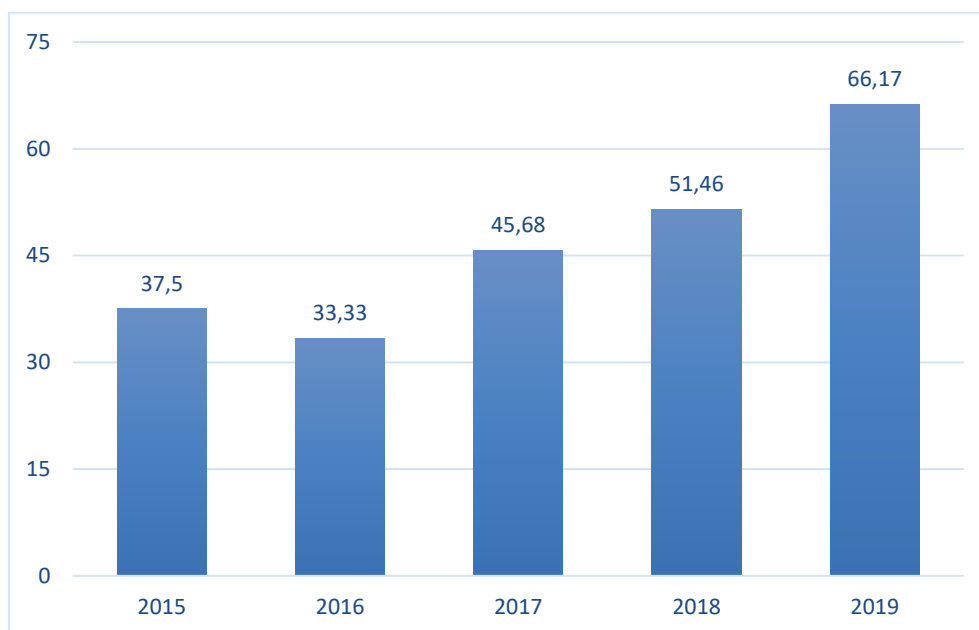


Gráfico 12: Grau de satisfação com reconhecimento interno dos profissionais por postura e atitudes positivas e proativas.

Evidenciado aumento de aproximadamente 12% no grau de satisfação com o relacionamento entre colaboradores e superiores do setor, considerando que esta relação favorece a produtividade.

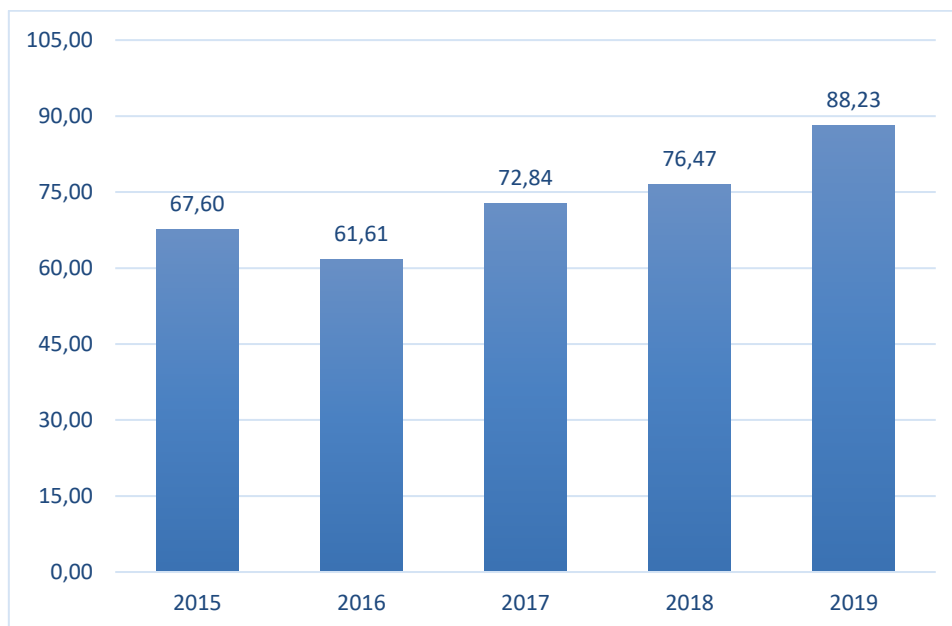


Gráfico 13: Grau de satisfação com o relacionamento entre colaboradores e superiores do setor favorecendo a produtividade.

Aproximadamente 90% dos colaboradores estão satisfeitos com o local de trabalho, área física e instalações das salas, número que cresce anualmente, a casa pesquisa de clima, como demonstrado abaixo:

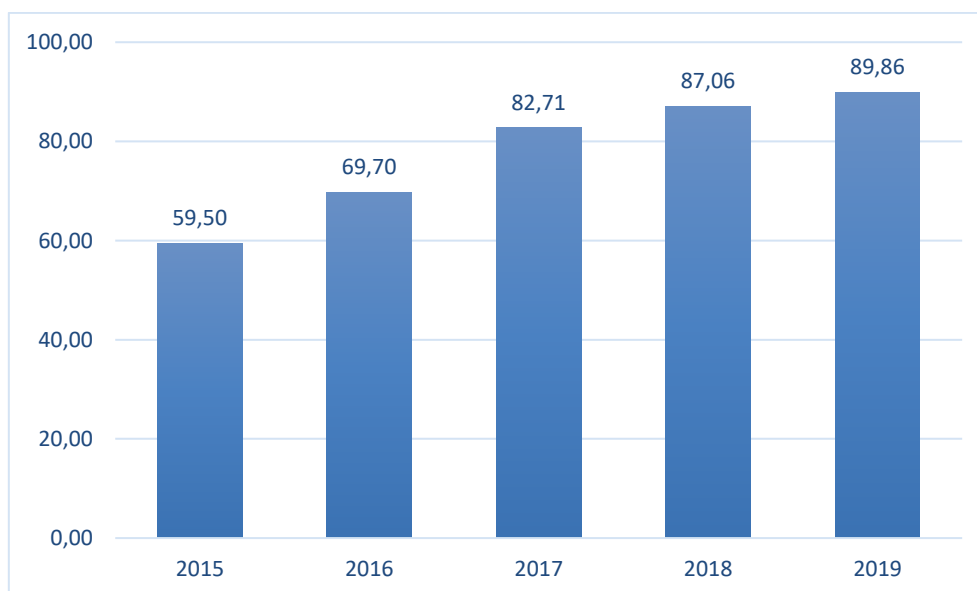


Gráfico 14: Grau de satisfação com o espaço físico do Nupad, instalações, salas.

Houve queda no grau de satisfação com os equipamentos de trabalho, os quais, quando manifestados nas perguntas abertas, estão sendo avaliados e receberão suas devidas tratativas, mas ainda mantém bom nível de satisfação. Gráfico 15 ilustra esta questão, abaixo:

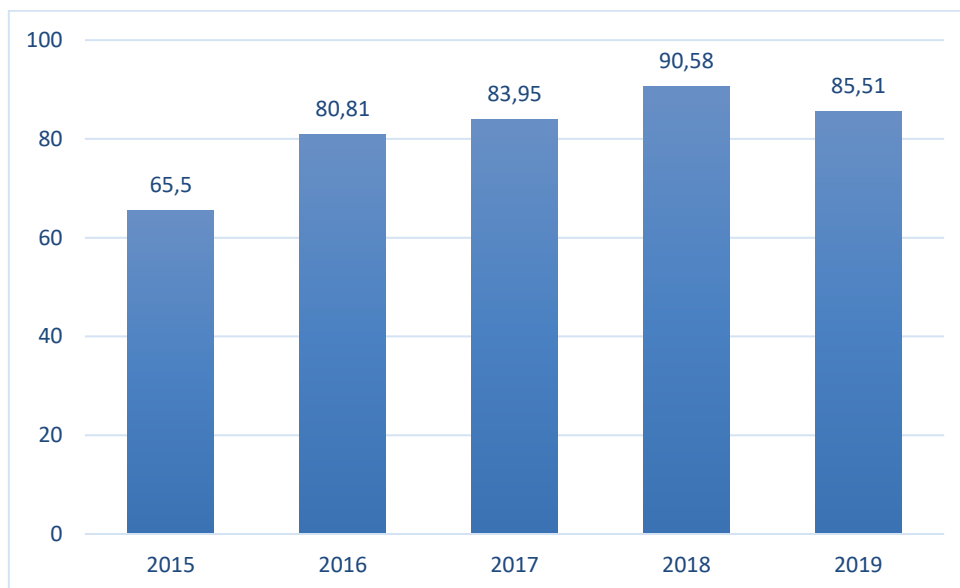


Gráfico 15: Grau de satisfação com os equipamentos de trabalho.

Os serviços de telefonia, internet, hardware e software mantiveram constância do ano anterior, com apenas 0,46% de queda e fatores externos colaboraram para esta avaliação. Gráfico abaixo ilustra tal informação.

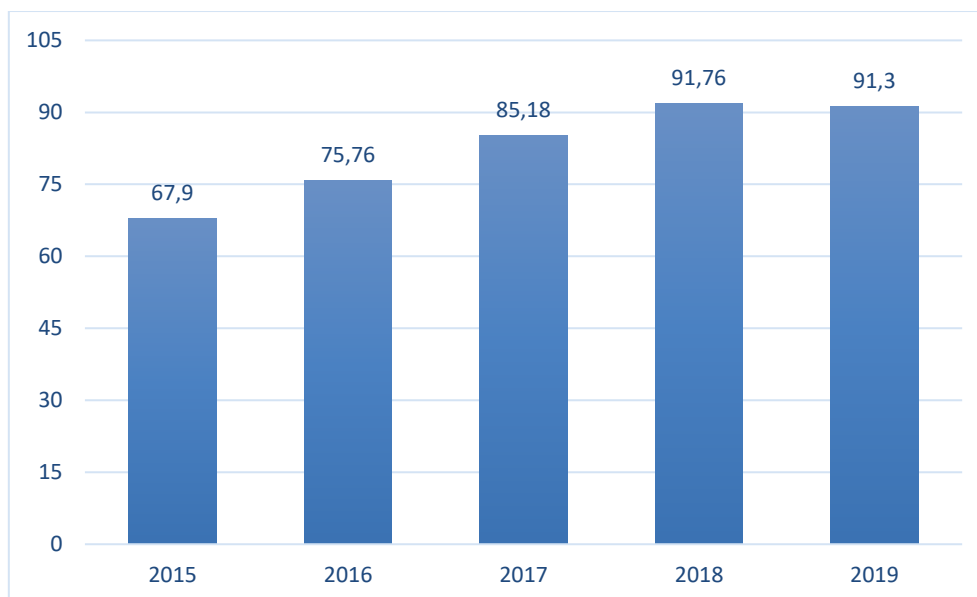


Gráfico 16: Grau de satisfação com os serviços de telefonia, internet, hardware, software.

Por fim, o gráfico 17 mostra a excelente avaliação em relação aos serviços de limpeza das áreas de trabalho, com salto de satisfação de 87,06% em 2018 para 94,20% em 2019. Aumento de aproximadamente 7% na satisfação dos colaboradores, conforme abaixo:

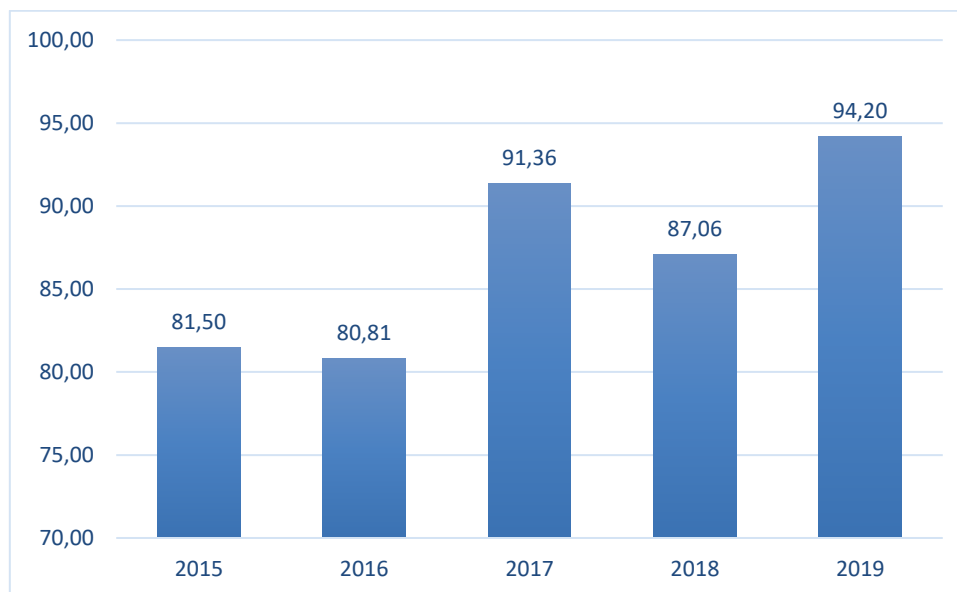


Gráfico 17: Grau de satisfação com a limpeza do ambiente de trabalho.

Sugestões de melhoria

As perguntas abertas foram analisadas individualmente e categorizadas pela TI, de forma a avaliar por blocos de respostas e verificar a sua incidência, para que as respostas ou tratativas sejam realizadas adequadamente.

Grupo de Categorias	Categorias das sugestões de melhorias	Quantidade de citações	%
1	Relação Intersectorial	6	9,52%
2	Relação Interpessoal	5	7,94%
3	Benefícios	5	7,94%
4	Satisfação	5	7,94%
5	Não se aplica	5	7,94%
6	Crítica à coordenação/supervisão	4	6,35%
7	Reconhecimento Profissional	3	4,76%
8	Capacitação de Líderes	3	4,76%
9	Plano de cargos e salários	3	4,76%
10	Treinamentos/Capacitação/Cursos	3	4,76%
11	Aumento de mão de obra	3	4,76%
12	Comunicação geral	3	4,76%
13	Serviços (Telefonia, internet, hardware, software)	3	4,76%
14	Logística	3	4,76%
15	Feedback	2	3,17%

16	Postura profissional dos colaboradores	2	3,17%
17	Equipamento	2	3,17%
18	Segurança do Trabalho	1	1,59%
19	Espaço físico	1	1,59%
20	Motivação por parte da empresa	1	1,59%
Total		63	100%

As respostas com maior incidência na pesquisa ou que tiveram caráter relevante merecem destaque e as relacionamos no quadro a seguir, de forma categorizada e agrupada, com as devidas propostas de melhoria e/ou justificativas, quando as mudanças não forem possíveis no momento.

Sugestões de melhoria registradas pelos funcionários	Percentual (%)	Propostas de melhoria e/ou justificativas relacionadas
Relação Interpessoal e Intersetorial, Crítica à coordenação/supervisão, Capacitação de líderes e colaboradores em geral, Comunicação geral, Postura profissional de colaboradores (grupos 1, 2, 6, 8, 10, 12 e 16)	41,26%	<p>Para atuar neste grande grupo de categorias, o Nupad se compromete em manter as capacitações e treinamentos, como vem sendo disponibilizadas por meio do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) dos colaboradores e mantendo o foco em treinamentos comportamentais, os quais geralmente trazem ganhos nas relações interpessoais e intersetoriais, no sentimento de equipe, motivação e engajamento.</p> <p>Serão mantidas as atividades coletivas que vêm sendo realizadas pelo Núcleo, seminário, confraternizações e atividades que contribuam para a harmonia do ambiente e das relações.</p> <p>Em consonância à sugestão do Comitê do Clima Organizacional, uma melhoria a ser inserida a partir de 2020 é a apresentação da instituição para os nos colaboradores após passarem pelo “Treinamento de Integração”, a fim de que conheçam melhor o Núcleo e as pessoas envolvidas nos processos de trabalho.</p> <p>Outra medida adotada será a divulgação dos membros dos setores, por meio de foto das equipes de trabalho, por área, no boletim mensal, “Nupad Online”. Esta ação gera a oportunidade de que os funcionários se identifiquem e os colegas também, aproximando de alguma forma os funcionários, que ficam distantes pelas unidades físicas de trabalho.</p>
Segurança do Trabalho e Equipamento (grupo 17 e 18)	4,76%	Um colaborador registrou que as cadeiras dos setores não são boas ergonomicamente, o que foi feito também na pesquisa do ano anterior. Como tratativa a esta menção, a área de Logística (LOG) do Nupad padronizou uma

		<p>atividade de “manutenção preventiva de infraestrutura”, que ocorre semestralmente, checando, dentre outros equipamentos, as cadeiras dos setores e fazendo a manutenção ou substituição, quando necessário. Importante ressaltar que, a qualquer tempo, o colaborador pode/deve sinalizar para o gestor a necessidade de avaliação do equipamento, para ajuste imediato, e não aguardar pela manutenção programada, tendo em vista sua saúde ocupacional.</p> <p>Também mencionado a respeito da possibilidade de treinamento voltado para Brigada de Incêndio no subsolo da Faculdade de Medicina, local de lotação específico do LOG. Como tratativa a esta solicitação, a técnica de segurança do trabalho Nupad e/ou Fundep, fará orientações e conversa com os colaboradores lotados neste local.</p>
<p>Benefícios e Plano de Cargos e Salários (grupo 3 e 9)</p>	<p>12,70%</p>	<p>Reforçamos a informação fornecida nas pesquisas anteriores, em relação à impossibilidade de se ter um plano de cargos e salários devido ao fato do Nupad não ser uma empresa ou órgão com personalidade jurídica.</p> <p>O exercício das atividades do Núcleo, trabalhando exclusivamente com contratos e convênios, em sua maioria oriundos de recursos públicos, com prazos determinados, que podem ou não ser renovados, impossibilita a criação de plano de cargos e salário.</p> <p>As competências dos funcionários são observadas e, sempre que possível, proporcionado oportunidade de ocuparem posições de melhor qualificação e remuneração conforme requisitos técnicos de eventuais vagas para projetos futuros ou em execução.</p>
<p>Reconhecimento profissional, Feedback e Motivação por parte da empresa (grupo 7, 15 e 20)</p>	<p>9,52%</p>	<p>O Nupad continua acreditando que o reconhecimento profissional é percebido de diversas formas, como oferecendo treinamento, participação em eventos, oportunidade de recrutamento interno para vagas de maior qualificação ou hierarquia, fornecendo feedback, dentre outras possibilidades.</p> <p>Algumas ferramentas de Gestão de Pessoas foram criadas no intuito de possibilitar reconhecimento ao profissional, como o Histórico Funcional, Avaliação de Desempenho, estimulando a promoção de feedback constante por parte dos gestores, porque considera esse aspecto muito importante.</p> <p>A Gestão de Pessoas e o Comitê do Clima Organizacional vêm pensando constantemente em novas possibilidades de motivar e reconhecer seus colaboradores. Desde novembro de 2019 tem reconhecido os profissionais que permanecem por mais de 5 anos na instituição com as “Bodas com Nupad”, concedendo 3 dias de folga aos seus colaboradores que cumprem esse requisito.</p>

<p>Aumento de mão de obra e Espaço Físico (grupo 11 e 19)</p>	<p>6,35%</p>	<p>O aumento de mão de obra e espaço físico apresentaram, juntos, apenas quatro ocorrências.</p> <p>Citada por um colaborador a proposta de possibilidade de contratar profissionais para cobrir férias, porém além de não ser possível no atual contexto financeiro da instituição fazer incrementos no quadro de pessoal, não consideramos ser adequado porque a pessoa teria que ser treinada para fazer a atividade e permanecer tempo maior que o de substituição ao colaborador de férias.</p>
<p>Logística (grupo 14)</p>	<p>4,76%</p>	<p>Três colaboradores registraram a sugestão de que seja implantado relógio de ponto eletrônico no LOG, em virtude da distância física do hall da Faculdade de Medicina (FM), local mais próximo desta área de trabalho.</p> <p>Como tratativa para esta solicitação, a GP se reuniu com a Fundep e obteve as seguintes informações:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Não há relógio de ponto disponíveis na Fundep para ser disponibilizado ao Nupad, nem relógio que possa ser realizada manutenção e aproveitamento; - A nova versão do ponto eletrônico disponível no mercado para compra não consegue fazer interface com o sistema utilizado pela Fundep, de modo que inviabiliza também a possibilidade de compra de um equipamento novo. <p>Considerando o exposto, foi alinhado com a Fundep que haverá a permanência do registro na entrada e saída dos colaboradores no ponto eletrônico localizado na FM, mas os digitadores não terão a necessidade de registrar o intervalo de lanche, de 15 minutos, no ponto eletrônico. Será disponibilizada folha de presença manual, para registro deste período de pausa, evitando assim o deslocamento e possível perda de tempo de intervalo para lanche.</p>
<p>Serviços (Telefonia, internet, hardware e Software) (grupo 13)</p>	<p>4,76%</p>	<p>Manifestado por 3 pessoas a necessidade de melhoria na telefonia, para melhor desenvolvimento do trabalho e menor estresse.</p> <p>Reconhecendo o mérito da solicitação, a TI informou que o PABX DÍGITRO (antigo) apresentou vários problemas de ruídos e vários relatos de colaboradores foram feitos durante alguns meses. Como a empresa não conseguiu resolver o problema de forma satisfatória – além de apresentar propostas de manutenção com altos valores – abriu o plano de ação 77648 para resolver a situação.</p> <p>Para isso, o Nupad investiu na ampliação do sistema de telefonia da FM para que comportasse a nossa demanda. No dia 23/08/2019 o CECOM terminou o serviço de integração da telefonia e o equipamento DÍGITRO foi aposentado. Dessa forma, a TI acredita que eliminou um</p>

		<p>ponto de falha e um risco constante de incompatibilidade de protocolos entre as plataformas. Segundo o CECOM, nossos problemas de telefonia serão reduzidos a valores próximos de zero em 2020.</p> <p>Além da unificação da telefonia, esta situação se apresentou como uma oportunidade de implantação de novas tecnologias como a ferramenta de chat. Dessa forma, houve diversificação de formas de contato entre NUPAD e UBS de forma a eliminar a dependência de ponto único. Atualmente, várias comunicações com a Rede de Atenção à Saúde já são feitas pela ferramenta que é operada pelo SMCT.</p>
Demais categorias (4 e 5)	15,88%	Estas categorias apresentaram satisfação com o clima organizacional da instituição ou não houve sugestão de melhoria registrada.

Ressaltamos que, apesar da questão solicitar sugestões de melhoria do clima aos funcionários, foram registrados 05 (cinco) apontamentos demonstrando satisfação com o clima do ambiente de trabalho.

A implantação das propostas acima ocorrerá durante o ano de 2020, de acordo com as possibilidades e disponibilidade do Nupad.

Agradecemos a colaboração e opinião dos nossos colaboradores, pois para a Diretoria do Núcleo é muito importante ouvi-los e manter esta interação, com o objetivo de termos um ambiente agradável e harmonioso para todos.

Atenciosamente,

Prof. José Nelio Januario
Diretor Geral
Núcleo de Ações e Pesquisa em Apoio Diagnóstico