

E-POSTER - CONCENTRAÇÃO: GESTÃO EM SAÚDE

GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL: PROMOVENDO UMA EXPERIÊNCIA POSITIVA NA GESTÃO EM SAÚDE

Danielle Maria Silva Ribeiro (danielle.ribeiro@crer.org.br)

Carla Thaís Moreira Dos Santos (carla.santos@crer.org.br)

Rafaela Atanasio Jesus (rhdesenvolvimento@crer.org.br)

Diego Batista Da Silva (diego.silva@crer.org.br)

Thiago De Jesus Batista (tiago.batista@crer.org.br)

INTRODUÇÃO: A gestão do clima organizacional compõe uma etapa importante da área de gestão de pessoas. As constantes mudanças no mercado de trabalho, tem motivado as organizações a investirem mais tempo na gestão do ambiente de trabalho, investigar, entender e diagnosticar como está a percepção dos colaboradores em relação ao clima organizacional, contribui com a qualidade de vida dos profissionais. O objetivo é entender a melhor forma de atuar, investindo em ações que possam desenvolver melhorias no ambiente de trabalho, contribuir para a construção de um clima mais agradável, propício para satisfação profissional e favorável para o desenvolvimento. Segundo Chiavenato (2005, p. 52), o termo clima organizacional se refere aos aspectos internos de uma organização, à atmosfera psicológica e suas características. O clima pode ser sentido psicologicamente e está relacionado especificamente às propriedades motivacionais do ambiente interno, que são percebidos pelos profissionais influenciando diretamente na satisfação e na produtividade.

OBJETIVO: Relatar a experiência da execução de ações realizadas com foco na melhoria contínua do clima organizacional, com utilização de ferramentas de gestão em um centro de readaptação e reabilitação localizado no centro oeste, do Brasil.

METODOLOGIA: Estudo descritivo do tipo relato de experiência de uma organização hospitalar que realizou diversas ações voltadas para melhoria do clima organizacional de janeiro a agosto de 2023. Delimitou-se para o relato processos gerenciados por meio de planos de ação com base na pesquisa aplicada com apoio da certificação GPTW, consultoria global que certifica a organização caso uma amostra mínima de colaboradores a avaliem de forma favorável. No processo, os colaboradores foram convidados a participar da pesquisa com perguntas relacionadas a liderança, equipe, salário e benefícios e estrutura onde atuam. Após obter os resultados, foi consolidado as informações e direcionada as ações macro, ou seja, aquelas que foram realizadas em todas às áreas dentro da unidade, essas, são definidas de forma estratégica a fim de fortalecer a cultura organizacional. Após o levantamento o gestor de cada área analisou os resultados e planejou ações para todas as perguntas que no questionário que tiveram média abaixo de 80. Essas ações compreendiam as perguntas que não atingiram a média, chamadas ações Micro. Para que a área de Desenvolvimento consiga gerir essas ações, o gestor de área realiza upload das evidências em sistema próprio até o quinto dia útil de cada mês, referente ao mês anterior. Trimestralmente a área de Desenvolvimento apresenta uma amostragem a alta Direção, com as evidências, os resultados e impactos dessas ações para avaliação, denominado como boletim do clima.

RESULTADOS E DISCUSSÃO: Em virtude do resultado da pesquisa aplicada com objetivo de mensurar a satisfação dos colaboradores com o clima no ambiente de trabalho e afim de executar planos de ação de forma a minimizar os gaps de notas abaixo de 80, foram estruturadas estratégias a serem executadas pela gestão de cada área. Após início das ações, aplicou-se a pesquisa e-NPS (Employee Net Promoter Score) na unidade para coleta de novos dados, o que indicou um aumento de 15 pontos na satisfação dos colaboradores em um período aproximado de 120 dias. Além disso, foram constatados os seguintes fortalecimentos: 1 - Aumento do número de feedbacks aplicados em prol do desenvolvimento do colaborador; 2 - Maior engajamento no alcance de resultados e 3 - Aproximação da liderança com seus times. Ressalta-se que essas melhorias evidenciaram resultados já que

demonstraram, segundo relato da gestão, avanço no bem-estar, motivação e produtividade dos profissionais.

CONCLUSÃO: A explicação de Chiavenato em seu livro intitulado “Comportamento Organizacional” confirma as percepções da unidade sobre os impactos das ações de clima: “Quando há elevada motivação entre os membros, o clima organizacional se eleva e traduz-se em relações de satisfação, animação, interesse, colaboração e engajamento. Conclui-se, que os planos de ação executados que foram pensados de forma específica para corrigir as lacunas reforçou os pontos positivos, promoveram na organização de saúde uma percepção de que os líderes se preocupam com liderados e com a construção de um clima cada vez melhor para se trabalhar.

Palavras-chave: clima organizacional; cultura organizacional; pesquisa de clima.