



CLIMA ORGANIZACIONAL: PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES QUE ATUAM EM UMA INSTITUIÇÃO HOSPITALAR

Leticia Nunes Tayetti¹; Luciana Zanelato da Silva²

¹Graduanda do curso de Psicologia; Centro de Ciências Humanas, Universidade do Sagrado Coração, Bauru, leticiatayetti@hotmail.com

²Docente do curso de Psicologia; Centro de Ciências Humanas, Universidade do Sagrado Coração, Bauru, luciana.zanelato@gmail.com

O presente trabalho faz parte da prática de estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho, o qual objetivou diagnosticar o clima organizacional em uma instituição hospitalar de médio porte, localizada no interior paulista, e que vem passando por mudanças culturais e reorganização de seu quadro de colaboradores, buscando melhorias contínuas e se adaptando a um mercado cada vez mais competitivo. Vale ressaltar que a pesquisa de clima organizacional tem sido um importante instrumento de análise que possibilita à empresa identificar aspectos críticos e potenciais, por meio da percepção coletiva dos empregados sobre o ambiente interno da empresa, bem como auxilia na elaboração de ações de melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores e desenvolvimento organizacional. Para a realização da prática de estágio foi elaborado um questionário de pesquisa de clima organizacional tendo como base o autor Luz (2003), contendo 43 questões objetivas e 3 questões dissertativas. O instrumento foi validado por um grupo piloto e pelo setor de Recursos Humanos. Participaram da pesquisa de clima 281 colaboradores, de um total de 500 empregados do hospital, sendo a aplicação da pesquisa por meio eletrônico, utilizando a plataforma GoogleForms. Os resultados do questionário foram agrupados por categorias, sendo que os fatores avaliados como satisfatórios e acima de 70% se referem à: Satisfação Profissional (86,17%), Liderança (81,61%), Feedback e Reconhecimento (78%), Condições do ambiente físico (77,58%) e Comunicação (72,46%). Contudo, as categorias: Remuneração e Treinamento Profissional obtiveram resultados insatisfatórios, com percentuais de 66,43% e 62,87% respectivamente. Tendo em vista, os resultados abaixo de 70% foram propostos: a) implantação de projeto de descrição e análise de cargo e salário para verificar possibilidades de ajustes em relação ao mercado de trabalho, b) elaboração de plano de carreira com o intuito de incentivar o desenvolvimento profissional, bem como c) levantamento de necessidades de treinamentos específicos para cada área de atuação no hospital visando desenvolver e aprimorar competências profissionais. Para os aspectos satisfatórios da pesquisa também foram sugeridas ações de manutenção e promoção da qualidade de vida no trabalho. Notou-se a necessidade em próximos levantamentos do clima organizacional ampliar a divulgação da pesquisa entre os colaboradores para que haja maior adesão e participação dos mesmos, bem como reduzir a quantidade de opções de respostas de 6 para 4 alternativas. Entretanto, a pesquisa de clima organizacional além de mapear as percepções dos colaboradores do hospital, também servirá como ferramenta estratégica para a área de gestão de pessoas com o intuito de desenvolver as pessoas e a organização como um todo.

Palavras-chave: Clima Organizacional. Gestão de Pessoas. Qualidade de vida.