

## Finalizada a 3ª Etapa da Pesquisa de Clima Organizacional na SES/SP

*Os Departamentos Regionais de Saúde e diversas unidades hospitalares participaram desta 3ª etapa da Pesquisa de Clima Organizacional, realizada durante o mês de junho passado. Esta etapa envolveu mais de 20 mil funcionários, totalizando com as duas etapas anteriores cerca de 26 mil funcionários.*

A Pesquisa de Clima Organizacional e de Perfil de Saúde foi realizada inicialmente nas unidades que compõem a Sede (1ª. Etapa), seguido pela aplicação nas Unidades da Coordenadoria de Controle de Doenças (2ª. Etapa) e nesta 3ª etapa a Pesquisa de Clima e de Perfil de Saúde foi aplicada em Unidades da Coordenadoria de Serviços de Saúde (CSS) e da Coordenadoria de Regiões de Saúde (CRS). Como nas etapas anteriores, a pesquisa foi realizada por meio de formulário eletrônico pela internet, com procedimentos para garantir a não identificação pessoal dos participantes.

A Pesquisa de Clima aborda 8 blocos distintos de questões, envolvendo: *Perfil do funcionário, Liderança, Estratégias e Planos, Clientes, Sociedade, Informações, Pessoas e Processos*. O Perfil de Saúde considera especialmente questões relacionadas à Hipertensão e ao Diabetes, ingestão de álcool, alimentação e obesidade.

Do total de 20.728 participantes, 11.525 funcionários responderam efetivamente à Pesquisa, representando 55,6% de participação. O percentual de participação da CRS foi de 61,4%, percentual este superior ao alcançado nas unidades hospitalares (CSS), cujo percentual foi de 54,4%.

Entre as 20 unidades hospitalares participantes (CSS), 8 não atingiram o mínimo de 50% de respostas, enquanto que para as CRS, apenas 3 DRS não atingiram o mínimo de 50%.

### **Perfil geral das respostas**

Entre os respondentes dos DRS, 58% apresenta nível de formação com no mínimo curso completo de graduação, ou, até mesmo, pós-graduação, como especialização, residência, mestrado, doutorado ou docência. Dentro desse mesmo universo, 60% trabalha na Secretaria há pelo menos 21 anos e 88% não estuda atualmente.

Já para as Unidades da CSS, 36% apresenta nível de formação com, no mínimo, curso completo de graduação e, em muitos casos, pós-graduação. Neste universo dos hospitais, os respondentes contam, em sua maioria, 49%, com 11 a 20 anos de trabalho na Secretaria, enquanto que 26% apresentam mais de 21 anos de tempo de serviço na SES/SP e 83% não estuda atualmente.

Na CRS 21% dos participantes ocupam cargo de comando, enquanto que na CSS, 17% estão na mesma posição.

As respostas às questões de Clima Organizacional foram agrupadas em apenas duas categorias (positiva e negativa) a partir das respostas SEMPRE ou QUASE SEMPRE e NUNCA ou QUASE NUNCA, respectivamente.

Os oito blocos de questões, apresentados a seguir, foram ainda discriminados em “sub-temas”, de acordo com sua idéia central, a partir dos blocos iniciais da pesquisa.

Os resultados do Perfil de Saúde serão apresentados em um próximo Boletim.

**LIDERANÇA:** Neste tópico foram tratados assuntos como o relacionamento do líder com a equipe, o repasse de informações, a *prática de feedback*, incentivo, autonomia, entre outros. A média das respostas positivas para Liderança foram bastante semelhantes para a CRS e CSS, já que a média de respostas positivas neste tópico foi de 74,9 para a CRS e 74,4% para a CSS. Dentre seus subtemas, AUTONOMIA, INFORMAÇÃO e INTERRELACIONAMENTO alcançaram um percentual de respostas positivas acima da média geral, enquanto que FEEDBACK e INCENTIVOS apresentaram percentuais inferiores à média, para as duas coordenadorias.

**ESTRATÉGIAS E PLANOS:** Neste tópico tratou-se da satisfação do servidor com relação ao trabalho, nível de participação em reuniões e no planejamento estratégico, além da qualidade da comunicação. A média geral de respostas positivas para este tópico foi de 66,7% para as duas coordenadorias, sendo que o sub-tema SATISFAÇÃO obteve média bem superior à média do tópico no geral, enquanto que os sub-temas COMUNICAÇÃO e PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES apresentaram percentual inferior à média geral. No caso das duas coordenadorias, a maior parte dos servidores relatou buscar aprendizado/experiência e reconhecimento profissional.

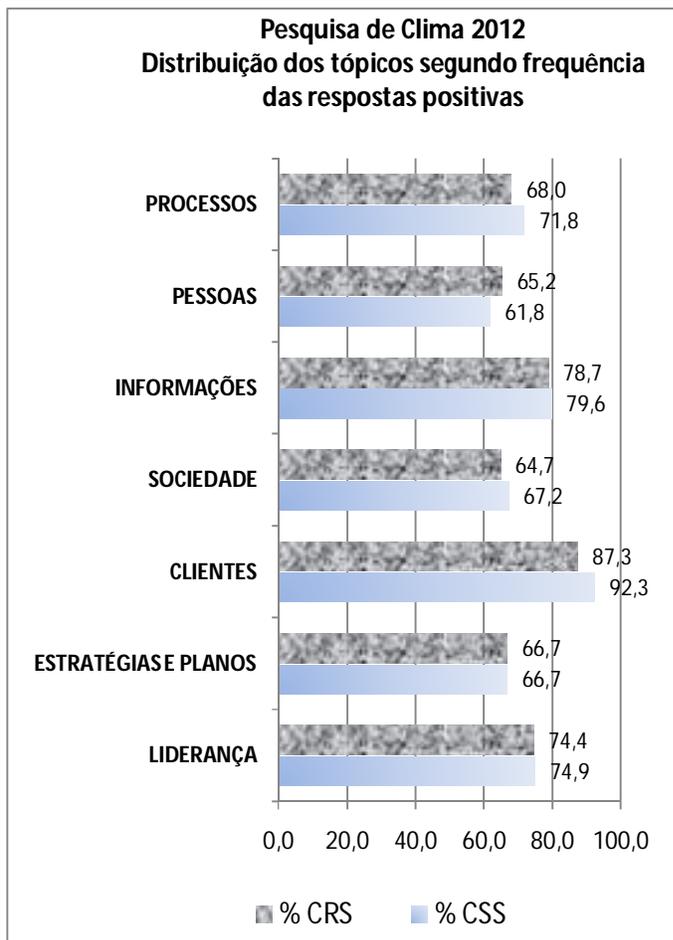
**CLIENTES:** Neste tópico foram tratados assuntos pertinentes à qualidade de atendimento prestado pelo servidor, contemplando grau de conhecimento, agilidade da resposta e incorporação de sugestões de seus clientes. A média geral de respostas positivas para CLIENTES foi de 92,3% para a CRS e 87,3% para a CSS. Desta forma, a auto-avaliação do servidor para suas entregas frente às demandas para sua área alcançou níveis mais altos se comparados aos outros tópicos.

**SOCIEDADE:** Aqui foi abordada a prática ética da Secretaria para com a sociedade, público externo e prática ética entre os colegas; percepção do servidor quanto à existência de ações da Secretaria envolvendo a Qualidade de Vida da população e preservação do meio ambiente, entre outros. A média de respostas positivas para este tópico foi de 67,2% para a CRS e 64,7% para a CSS, sendo que o sub-tema ética obteve percentual de respostas positivas acima da média, enquanto o incentivo às ações de voluntariado e medidas de proteção e preservação do meio ambiente ficaram abaixo da média.

**INFORMAÇÕES:** Neste tópico as questões trataram sobre confiabilidade e disponibilidade de informações, além da pró-atividade do servidor na busca por estas. A média de respostas positivas para este tópico foi de 79,6% para a CRS e 78,7% para a CSS. As questões pertinentes ao acesso a informações necessárias para realização do trabalho apresentaram média percentual de respostas positivas inferior à média geral do tópico.

**PESSOAS:** Neste tópico foram tratadas as questões de integração, tanto de novos servidores, como entre as áreas, além da percepção do servidor quanto ao salário, satisfação no trabalho e reconhecimento profissional. Este tópico apresentou a menor média geral para as respostas positivas, com valor de 61,8% para a CRS e 65,2% para a CSS, sendo que o sub-tema SATISFAÇÃO apresentou um percentual de respostas positivas de 90%, bem superior à média geral do tópico, onde o servidor relata gostar das atividades que realiza e do seu ambiente profissional, apesar de considerar seu salário incompatível. A questão do RECONHECIMENTO apresentou um percentual bem abaixo da média, onde o servidor não reconhece oportunidades para novas atividades, nem reconhecimento e ou aproveitamento de talentos.

**PROCESSOS:** Neste tópico tratou-se da percepção do servidor quanto à distribuição e planejamento para a realização do trabalho, bem como da qualidade e adequação dos equipamentos e recursos para realização das atividades. A média geral de respostas positivas para este tópico foi de 68% para a CRS e 71,7% para a CSS. A questão do AUTO-PLANEJAMENTO do servidor quanto à sua rotina de trabalho apresentou percentual de 98% de respostas positivas para ambas coordenadorias, ou seja, bem superior à média geral do tópico. Já o sub-tema EQUIPAMENTOS, que trata sobre o acesso aos equipamentos/recursos necessários e situação das instalações e condições de segurança, teve um percentual de respostas positivas inferior à média geral obtida por este tópico, sendo de 53,75% (CRS) e 59,75% (CSS).



Secretaria de Estado da Saúde – São Paulo  
 Coordenadoria de Recursos Humanos / Grupo de Apoio ao Desenvolvimento Institucional  
 Observatório de Recursos Humanos em Saúde para o SUS/SP  
**Equipe técnica:**  
 Arnaldo Sala (*Diretor do Grupo de Apoio ao Desenvolvimento Institucional*)  
 Adriana Rosa Linhares Carro (*Diretora do Observatório de Recursos Humanos em Saúde para o SUS-SP*)  
 Andréa Zanaroli (*Assistente Observatório*)  
 Eliana Franco Pereira (*Equipe Observatório*)