



Setembro 2011

Pesquisa de Clima Organizacional SES/SP 2011

Introdução

As pessoas que compõem o quadro funcional da SES/SP constituem um dos elementos-chave para o enfrentamento dos desafios e tarefas que se colocam para esta Secretaria. Portanto, ouvi-los e identificar as oportunidades de melhoria no ambiente e nos processos de trabalho é tarefa inteiramente desejável não só no sentido do alcance de melhores resultados, mas sobretudo como valorização do elemento humano.

A Pesquisa de Clima Organizacional insere-se nesta perspectiva. Ela foi realizada nas unidades que compõem a sede da SES/SP, no período compreendido entre 06 e 22 de junho (13 dias úteis) de 2011, utilizando como modelo o questionário que vem sendo aplicado nas Pesquisas de Clima do Hospital das Clínicas.

Nesta pesquisa, realizada por meio eletrônico, os funcionários, que já haviam sido previamente inscritos no sistema, receberam uma senha e, a partir daí, acessaram tal sistema utilizando suas próprias máquinas para preenchimento do questionário de pesquisa.

Este questionário considerou as 15 unidades da sede da Secretaria, possibilitando a análise dos resultados para o grupo em geral, bem como para cada uma das Coordenadorias, de forma particular. Além disso, foram contemplados 8 blocos distintos, abarcando os seguintes temas: *Perfil do funcionário, Liderança, Estratégias e Planos, Clientes, Sociedade, Informações, Pessoas e Processos*.

Neste boletim os resultados serão apresentados para o conjunto das unidades da sede da SES/SP.

Resultados

A pesquisa contou com 54% de participação, já que dos 2.452 profissionais ativos inicialmente inscritos no banco, apenas 1.324 responderam ao questionário eletrônico. As coordenadorias que apresentaram os maiores percentuais de participação foram o IAL (71,7%), a CPS (68,4%), a CRH (66,5%) e a CVS (60,2%), enquanto que a CCTIES, a CGCSS, a CSS, o CVE e o GSA apresentaram os menores percentuais de participação, não alcançando nem mesmo a taxa de 50% (Tabela 1).

Perfil geral

Como perfil geral dos participantes da Pesquisa, o percentual de funcionários com escolaridade superior é de 61,3%. Na questão relativa a “estar atualmente estudando”, 18,1% dos participantes deram respostas positivas; 17,9% das pessoas ocupam cargos de chefia e lideram pessoas. Por fim, no perfil dos funcionários da SES/SP observa-se a pouca expressividade de “novos” funcionários, já que apenas 4% destes trabalham na “casa” há menos de 3 anos.

Para melhor entendimento dos temas tratados no questionário, excetuando-se o perfil, optou-se por calcular as frequências de respostas SEMPRE ou QUASE SEMPRE nas diversas questões, agrupadas segundo o tema, por entendermos estas como sendo respostas positivas. Além disso, as respostas ainda foram agrupadas em “sub-temas”, de acordo com sua idéia central, a partir dos Blocos que constituíram o questionário inicial da pesquisa.

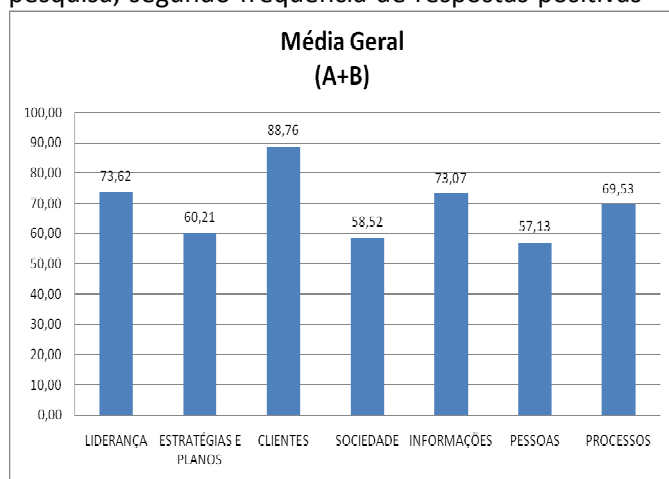
Tabela 1- Percentual de participação na Pesquisa de Clima Organizacional da SES/SP, por Coordenadoria

Unidade	Nº de profissionais participantes	Nº de profissionais ativos	% de profissionais participantes
CCD	66	129	51,2
CCTIES	19	59	32,2
CGA	103	193	53,4
CGCSS	31	125	24,8
CIS	0	2	0,0
CPS	54	79	68,4
CRH	137	206	66,5
CRS	51	100	51,0
CSS	31	133	23,3
CT-GGASI	46	84	54,8
CVE	74	191	38,7
CVS	130	216	60,2
GATS	0	1	0,0
GSA	58	203	28,6
IAL	524	731	71,7
TOTAL (15)	1324	2452	54,0



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 foi de 73,62%, sendo que dentre seus sub-temas, **INFORMAÇÃO** e **INTERRELACIONAMENTO** alcançaram um percentual de respostas positivas acima da média geral, enquanto que **FEEDBACK** e **INCENTIVOS** apresentaram percentuais inferiores à média.

Gráfico 1- Distribuição dos tópicos contemplados na pesquisa, segundo frequência de respostas positivas



ESTRATÉGIAS E PLANOS: Neste tópico tratou-se da satisfação do servidor com relação ao trabalho, nível de participação no planejamento estratégico e qualidade da comunicação. A média geral de respostas positivas para este tópico foi de 60,21%, sendo que o sub-tema **SATISFAÇÃO** obteve média ligeiramente superior à média do tópico no geral, enquanto que o sub-tema **COMUNICAÇÃO** apresentou percentual inferior à média geral.

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 88,8% e, 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 tratou-se sobre 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 58,5%, sendo que o sub-tema **ética** obteve percentual de respostas positivas acima 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 73,07%, sendo que as questões pertinentes à confiabilidade e atualização das informações apresentou 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 57,13%, sendo que o sub-tema **SATISFAÇÃO** apresenta um percentual de respostas positivas de 83,75%, bem superior ao da média geral do tópico, onde o servidor gosta 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 69,5%, sendo que o planejamento do servidor quanto à sua rotina de trabalho de forma a atingir os resultados propostos de maneira eficiente, o percentual foi de 80,39% de respostas positivas, 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 de 57,69%, bem inferior à média geral obtida por este TÓPICO.

Veja o relatório detalhado dos resultados da Pesquisa no site da CRH: <http://www.crh.sude.sp.gov.br>