



Pesquisa de
Clima
Organizacional



**PRO
JEP**



Compartilhe este ebook!

INTRODUÇÃO



Se você tem percebido que seus funcionários estão desmotivados, não estão engajados com a cultura da empresa, que a produtividade dos mesmos caiu ou mesmo que o relacionamento entre eles não é de todo bom, é certo que há um problema no clima organizacional de sua empresa.

Para resolver esses problemas ou simplesmente para analisar e buscar entender o que seus funcionários têm pensado e o que eles estão sentindo quanto ao ambiente de trabalho, sugerimos uma Pesquisa de Clima Organizacional.

O QUE É PCO?

Basicamente a PCO (Pesquisa de Clima Organizacional) tem o intuito realizar uma análise independentemente dos resultados, isto é, uma ferramenta que auxiliará na identificação de como está o ambiente interno de sua organização, principalmente, a partir dos olhos de seus colaboradores, permitindo que, dessa forma, os gestores passem a compreender e trabalhar melhor com os funcionários e os fatores rotineiros que mais os influenciam.



A PCO acaba se tornando um conjunto de indicadores mensuráveis das propriedades do ambiente de trabalho que conseqüentemente indica e apoia as decisões do gestor.

Pensando nisso, resolvemos produzir este guia, onde você aprenderá como realizar uma pesquisa de clima organizacional de forma fácil e simplificada, desde o desenvolvimento do modelo da pesquisa até a coleta e análise dos dados obtidos na empresa.

Boa leitura!

A IMPORTÂNCIA DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL



Agora que você já sabe o que o clima organizacional e a importância que ele exerce dentro o ambiente de trabalho, é hora de entender o valor de estudá-lo através de uma pesquisa de clima organizacional.

RECURSOS HUMANOS

Toda empresa é composta por pessoas, sendo assim o “insumo” mais importante e, conseqüentemente, aquele que deve ser dada uma maior atenção em toda a organização. Um ambiente interno caótico faz com que os colaboradores se sintam cada vez mais desmotivados, impactando diretamente e negativamente a empresa como um todo.



Compartilhe este ebook!

A criação desse clima positivo, intuitivamente, gera resultados inversos aos citados acima. A partir do momento em que se tem uma equipe engajada, com bom relacionamento, disposta a se dedicar e trabalhar em conjunto, a qualidade do ambiente se torna motivadora e visando um mesmo objetivo em comum.

Um fator chave na compreensão do clima é a percepção dos funcionários, portanto, a pesquisa é o primeiro passo a ser tomado para alcançar uma mudança efetiva.

Fatores de extrema importância poderão ser então analisados em uma PCO. Por exemplo, podemos compreender se a empresa é um bom lugar para se trabalhar por parte dos funcionários, possivelmente encontraremos os fatores intrínsecos a isso que os motivam ou desmotivam.

Compreender como os gestores e suas práticas são vistas pelas pessoas da empresa e verificar se a Missão, Visão e Valores estão alinhados com os princípios dos funcionários.

AVALIAÇÃO 360°

Normalmente, essa Pesquisa de Clima Organizacional pode vir acompanhada de uma Avaliação 360° que é uma análise de todos os colaboradores dentro de uma organização, analisando as habilidades e características de destaque e aqueles pontos a serem desenvolvidos em relação aos colegas e a si próprio. As duas ferramentas aplicadas mutuamente possibilitam um detalhamento e uma avaliação assertiva e completa perante a acertos e falhas tanto da empresa quanto das pessoas que a compõe.



Compartilhe este ebook!



COMO FAZER UMA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

PREPARAÇÃO

Algumas práticas são interessantes de ser realizadas para garantir o sucesso da PCO.

- Comece conversando com a empresa e demonstrando os benefícios que pode-se alcançar com a colaboração de todos.
- Durante essa conversa, explique sobre o levantamento de dados e deixe claro que tudo será realizado em sigilo e que haverá transparência dos resultados no final.
- Sensibilize também os gestores mostrando a importância da forma com que a pesquisa é aplicada, ou seja, oriente para que não pressionem ou coajam seus funcionários pois isso pode gerar viés à pesquisa.
- Planeje um cronograma para que as pesquisas não sejam aplicadas em momentos mais críticos de operação, onde os funcionários estão mais ocupados.



Compartilhe este ebook!

Caso sua empresa possua internet e computadores disponíveis aos clientes, você pode utilizar ferramentas como [Survey Monkey](#) e [Google Forms](#) para aplicar suas pesquisas. Com estas ferramentas você obtêm os dados de forma tabulada e mais simples de ser analisada. Caso contrário o método pessoal também é bastante eficiente

O QUE PERGUNTAR ?

Primeiramente é interessante que perguntas demográficas (unidades, cargos, turnos, setores, etc) sejam aplicadas para a análise segmentada dentro da empresa, pois existe a possibilidade dessas diferentes segmentações possuírem diferentes percepções sobre o clima da empresa. Com isso você conseqüentemente analisa o desempenho dos gestores de cada área.

Em seguida, as perguntas principais de sua PCO devem estar contidas nas esferas que você busca estudar, isto é, Liderança, Engajamento e Produtividade dos funcionários.

Além disso, busque também tangenciar temas relevantes ao momento em que a empresa está, como por exemplo uma crise por qual a empresa passa ou uma mudança na estratégia que vem sido aplicada.

Lembre-se de manter a pesquisa concisa e evite elaborar um questionário muito extenso pois isso pode causar desmotivação na hora de responder. Utilize de perguntas como:

- Como você avalia a relação entre o seu gestor e sua equipe?
- Qual é seu nível de engajamento na empresa?
- O que você mudaria na empresa?
- Você se sente sobrecarregado?
- Você se sente valorizado?



- Você se sente amparado para as atividades que exerce?
- Quais são os principais fatores de desmotivação no seu ambiente de trabalho?
- Você considera as condições de trabalho (ruído, higiene, ferramentas, etc.) adequadas?

NÃO PERGUNTE O NOME

Tenha em mente que o objetivo da pesquisa não é receber apenas feedbacks positivos e sim entender os problemas que estão acontecendo e o que precisa ser mudado. Procure passar confiança ao seu funcionário pois esse ao acreditar que pode melhorar a empresa com suas sugestões e de forma sigilosa só irá contribuir mais para a sinceridade da resposta.



Compartilhe este ebook!

INDICADORES E RESULTADOS

Separamos alguns fatores que acreditamos ser indicadores importantíssimos a serem acompanhados e pertinentes ao clima organizacional de sua empresa:

- **Comunicação Interna**
Observe a Comunicação de metas, transparência dos processos organizacionais, observação da conversa entre as equipes.
- **Absenteísmo**
Quais são os Percentuais e motivos de ausências e atrasos dos funcionários?
- **Produtividade**
Mensure a quantidade de entregas e a qualidade destas.
- **Avaliação de aprendizagem**
Qual é o efeito e a eficácia dos treinamentos realizados?





Compartilhe este ebook!

- Reclamações do trabalho
Qual é o índice de reclamações realizadas pelos funcionários?
- Relacionamento com o gestor
A gestão se mostra participativa e lateral? Observe como funciona a relação da gestão com os empregados.
- Oportunidades de crescimento profissional
São oferecidas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional dos empregados? De que modo e com qual frequência?
- Espírito de equipe
Verifique se há muitos conflitos internos e como os gestores lidam com isso?



- Reconhecimento e valorização profissional
Os funcionários se sentem reconhecidos pelo trabalho que realizam?
- Estímulo a criatividade
O trabalho estimula a equipe a pensar criativamente?



Compartilhe este ebook!

COMO LIDAR COM OS RESULTADOS?

Como dito anteriormente a Pesquisa de Clima Organizacional proporcionará um grande número de dados referentes ao "n" fatores cotidianos no ambiente interno. A partir de agora é necessário transformar esses dados em resultados para que de fato a ferramenta utilizada seja efetiva, mas como?

- Inicialmente, recomenda-se que utilize e transforme-os em dados visuais, como gráficos, dessa forma, a visualização e entendimento das informações coletadas fica mais fácil.
- É essencial que defina quais os objetivos que a organização almeja e que estruture quais indicadores serão aplicados para garantir que os resultados sejam atingidos.

- O próximo passo é montar a matriz de prioridades a partir dos dados obtidos e analisados, estipulando quais problemas são mais urgentes e prioritários para atingir o clima positivo na organização, montando um plano de ação para cada um e executando-o.
- Por fim, não se esqueça de analisar a partir dos indicadores estruturados se as ações foram efetivas, tentando corrigir as falhas relatadas e buscando sempre a melhoria contínua.

E não se esqueça: Divulgue os resultados obtidos para toda a organização



CONCLUSÃO



Tenha sempre em mente que o objetivo deste esforço é para criar um ambiente estimulante através de espírito coletivo. Isso pode ser reforçado com o sentimento de justiça, conhecimento e respeito. Juntos, esses três sentimentos irão valorizar os esforços e resultados, e conseqüentemente inspirarão a todos. Busque um clima familiar entre os colaboradores e horizontalize ao máximo o organograma da empresa e faça tudo isso de forma transparente. Também é extremamente importante zelar pelo ambiente físico de trabalho. Por fim, não deixe de buscar um objetivo para toda a empresa!

Quer saber mais sobre organização e ambiente de trabalho?

Leia nosso ebook sobre 5S

[Aqui](#)

Bom trabalho e, se possuir alguma dúvida, fale conosco!



Compartilhe este ebook!

AUTORES



TEXTO E DESIGN

Samuel Paciencia

Núcleo de Marketing

samuel_paciencia@hotmail.com

[linkedin](#)



TEXTO

Thales Tosi Rímoli

Núcleo Adm-Fin

thalesrimoli@gmail.com

[linkedin](#)



Compartilhe este ebook!

REFERÊNCIAS

<http://www.gptw.com.br>

<https://www.santandernegocioseempresas.com.br>

<https://www.sebrae.com.br>

<https://endeavor.org.br>

<http://www.rhportal.com.br>

VOCÊ SE INTERESSOU PELO CONTEÚDO, E QUER IR MAIS ALÉM?

GOSTARIA DE RECEBER UM
DIAGNÓSTICO GRATUITO ?

Sim, quero receber agora





A PROJEP Consultoria é a empresa júnior de Engenharia de Produção da Universidade Federal do Triângulo Mineiro. A empresa tem como objetivo solucionar problemas por meio de consultoria de excelência e tornar-se referência no âmbito empresarial e acadêmico na região do Triângulo Mineiro. A PROJEP acredita que profissionalismo, comprometimento, inovação, colaborativismo e foco em resultados sejam os meios de se chegar lá.