



PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO SEBASTIÃO
SECRETARIA DE SAÚDE
HOSPITAL DE CLÍNICAS DE SÃO SEBASTIÃO



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

UNIDADE: HCSS

JULHO/2022



PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO SEBASTIÃO
SECRETARIA DE SAÚDE
HOSPITAL DE CLÍNICAS DE SÃO SEBASTIÃO



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

UNIDADE: HCSS

Pesquisa de Clima Organizacional aplicada aos funcionários celetistas atuantes no Hospital de Clínicas de São Sebastião.

JULHO/2022



Sumário

1 - INTRODUÇÃO	4
1.1 - CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	4
1.2 - PÚBLICO-ALVO E PARTICIPANTES	4
2 – QUADRO DE FUNCIONÁRIOS	5
3 – PERFIL E QUADRO DE PESSOAL	6
4 – SÍNTESE DOS RESULTADOS	9
4.1 - AUTONOMIA	9
4.2 - RESPONSABILIDADE	11
4.3 - QUANTIDADE E QUALIDADE NO TRABALHO	12
4.4 - REMUNERAÇÃO	13
4.5 - CARREIRA	14
4.6 - VALORIZAÇÃO PPROFISSIONAL	16
4.7 - ESTABILIDADE NO EMPREGO	17
4.8 - RELACIONAMENTO COM A CHEFIA	20
4.9 - TRABALHO EM EQUIPE	23
4.10 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	24
4.11 - CONDIÇÕES FÍSICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	25
4.12 - COMUNICAÇÃO	26
4.13 - IMAGEM DA EMPRESA	27
5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
6 - STAFF MUNICIPAL e PROVIDORIA	29
7 - DIRETORIA E GERÊNCIAS	30
8 - ELABORAÇÃO E APLICAÇÃO	31



1 - INTRODUÇÃO

1.1 - CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Dando seguimento às atividades de melhoras dos processos administrativos e assistenciais no Hospital de Clínicas de São Sebastião e na Unidade de Pronto Atendimento – UPA, a Diretoria Administrativa decidiu aplicar no período de 04 a 07 de julho de 2022 a segunda Pesquisa de Clima Organizacional (PCO).

A pesquisa será utilizada para mapear o ambiente interno das 2 (duas) unidades de saúde, sob a ótica de seus funcionários. Seu resultado servirá de subsídio para elaboração dos planos de gestão do clima organizacional, objetivando a realização de ações corretivas dos segmentos considerados insatisfatórios e críticos identificados na pesquisa.

Os resultados indicam que, de maneira geral, a percepção dos colaboradores sobre o clima organizacional é positiva. No entanto, ficam também evidentes quais são os aspectos considerados insatisfatórios ou críticos tanto globalmente quanto para cada unidade laboral. A análise dos dados revela que a maior parte das críticas dos colaboradores se concentrou nos seguintes temas: remuneração, treinamento/capacitação e salário.

1.2 - PÚBLICO-ALVO E PARTICIPANTES

Para a segunda Pesquisa foi definido como público-alvo os funcionários da Irmandade da Santa Casa Coração de Jesus; não participaram médicos, servidores estatutários da PMSS e prestadores de serviço.

A definição do público-alvo partiu do pressuposto de que nesse primeiro momento a pesquisa deveria ser aplicada somente aos funcionários da Irmandade, que são a grande maioria da força de trabalho das 2 unidades, que influenciam e são influenciados pelo clima organizacional.



Assim, considerou-se fundamental que neste momento somente estes funcionários pudessem expressar suas percepções e opiniões com relação ao ambiente de trabalho e à sua área de atuação. Posteriormente estuda-se a possibilidade de a pesquisa ser aplicada a Médicos e Estatutários da PMSS.

Aplicada em um universo de 477 funcionários no HCSS e 90 na UPA, a presente pesquisa contou com 319 participantes do HCSS e 54 participantes na UPA, o equivalente a taxa de resposta no HCSS de 67%, e na UPA a taxa de resposta de 60%.

Considera-se ambos os percentuais significativos e capaz de expressar a percepção dos funcionários como um todo.

2 – QUADRO DE FUNCIONÁRIOS

ITEM	HCSS	%
APTOS A VOTAR (entre 04 e 07/07)*	477	100%
FUNCIONÁRIOS DE FÉRIAS*	50	10,48%
FUNCIONÁRIOS DE ATESTADOS**	18	3,77%
RESPONDERAM À PESQUISA	319	66,88%
ABSTENÇÕES	90	18,87%

Fonte:

* Departamento de Gerência de Pessoas

** Setor de Segurança do Trabalho



3 – PERFIL E QUADRO DE PESSOAL

Figura 1. Sexo

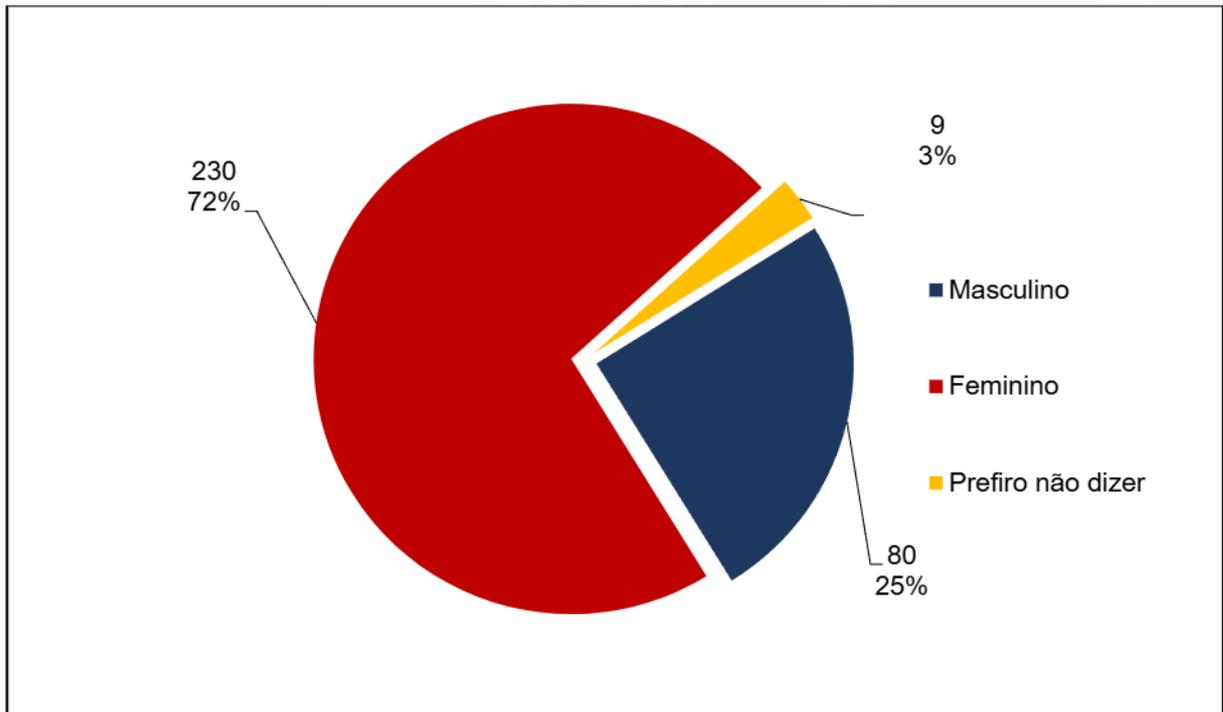


Figura 2. Faixa Etária

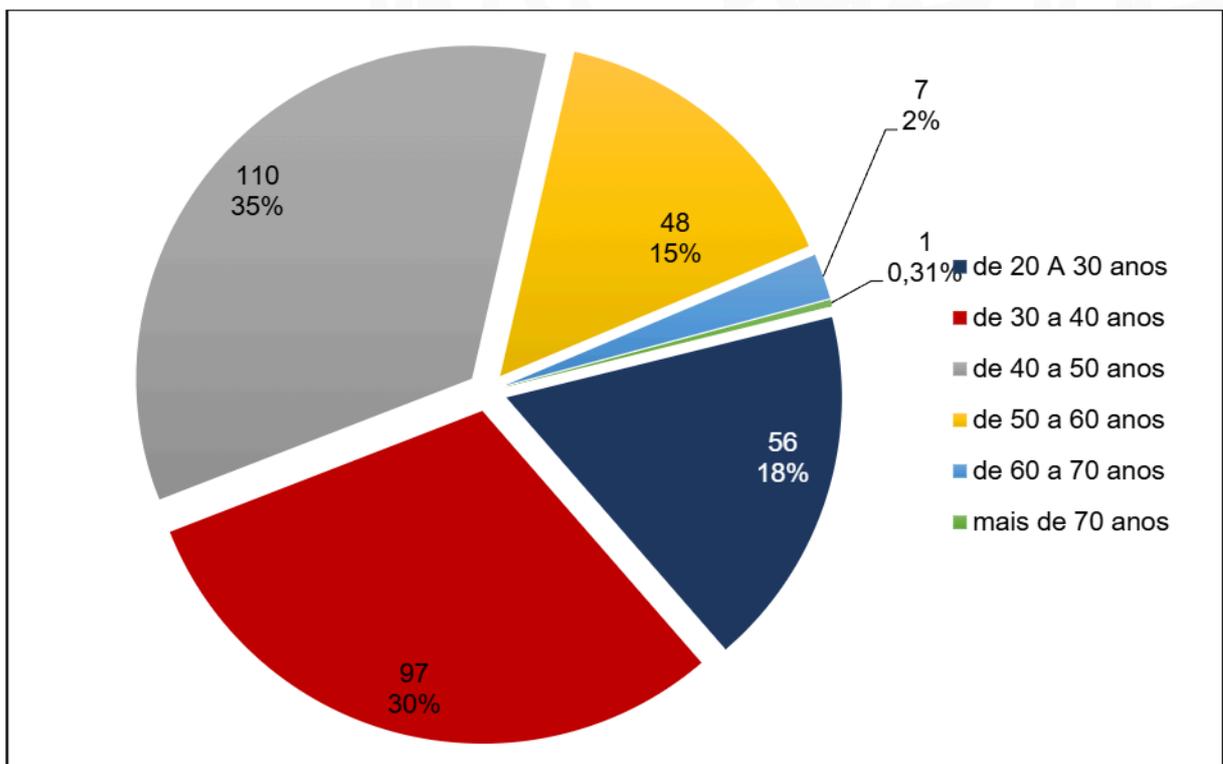




Figura 3. Grau de Escolaridade

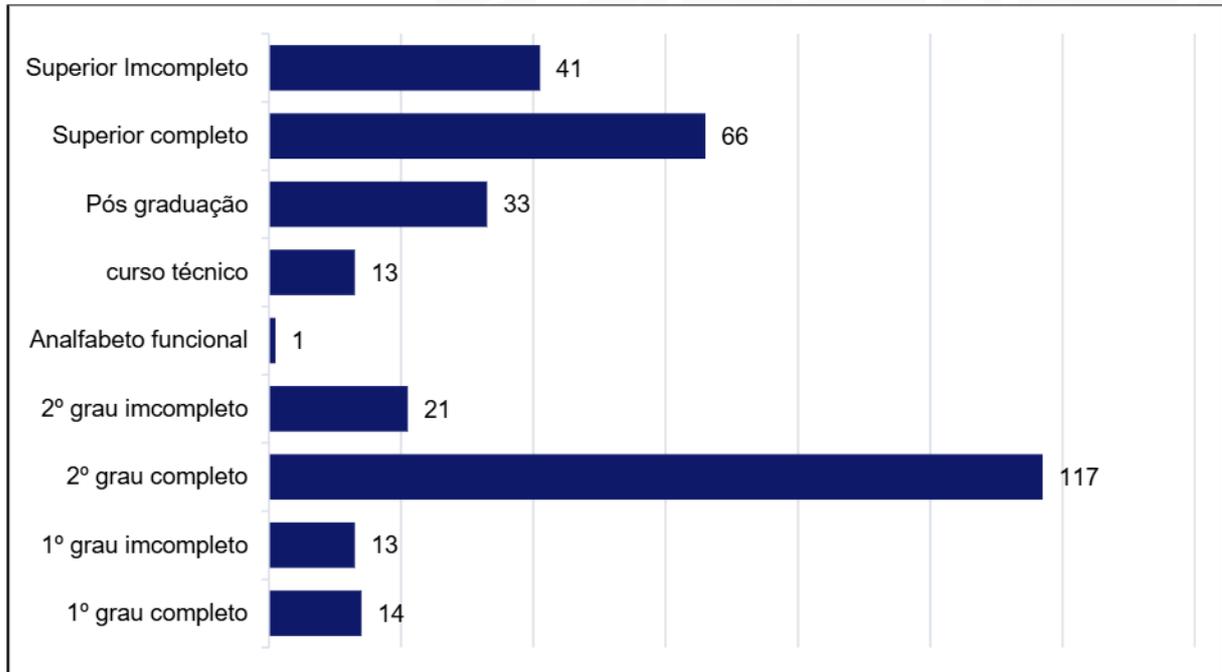


Figura 4. Vínculo Empregatício – 100% CLT

Figura 5. Área de Trabalho

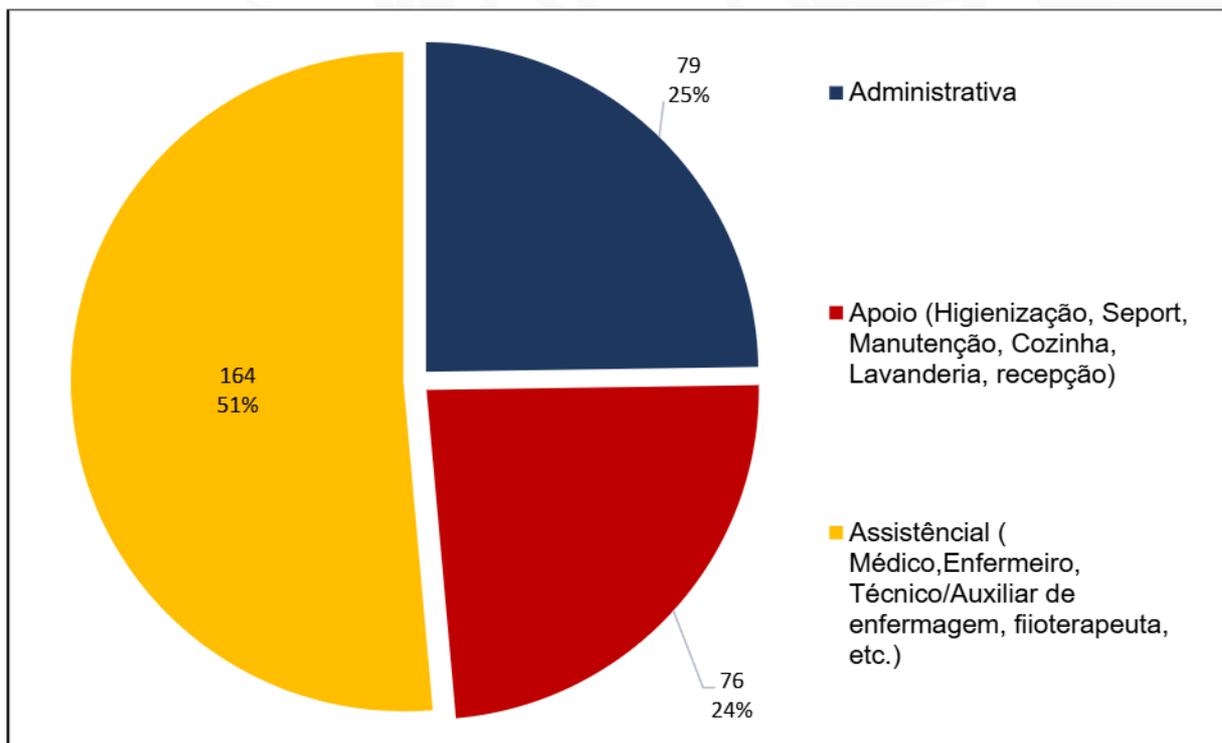




Figura 6. A quanto tempo trabalha no Hospital

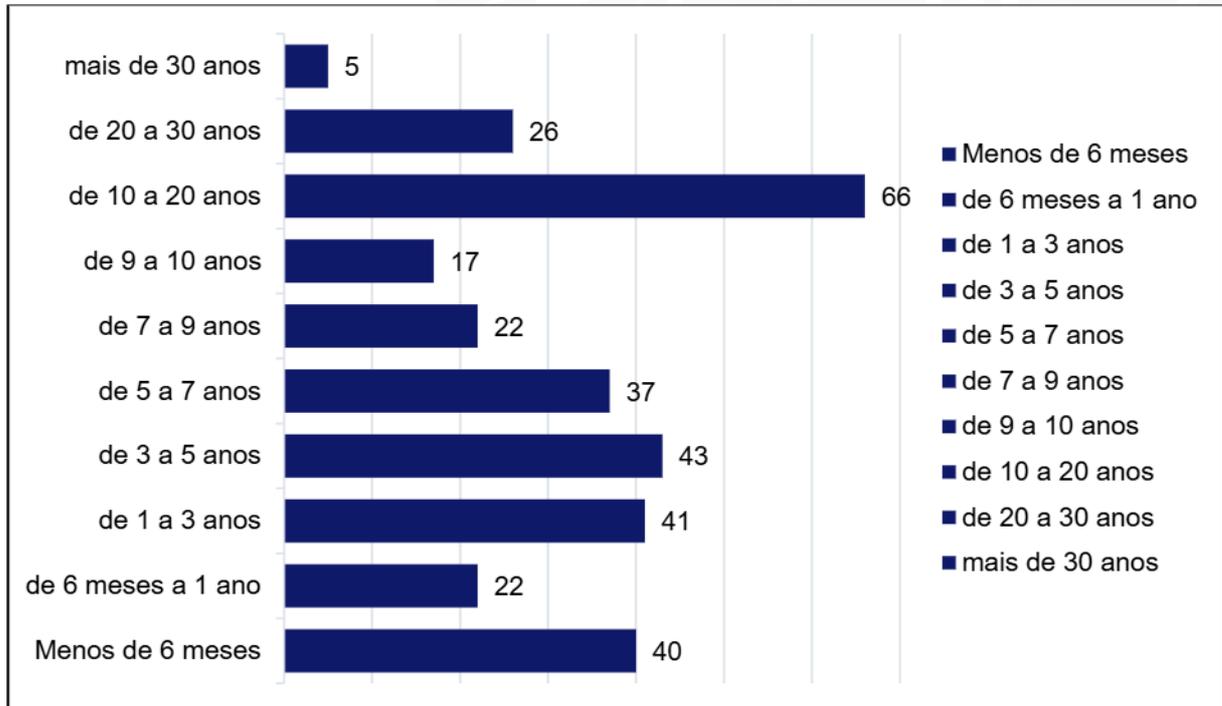


Figura 7. Qual a sua ocupação

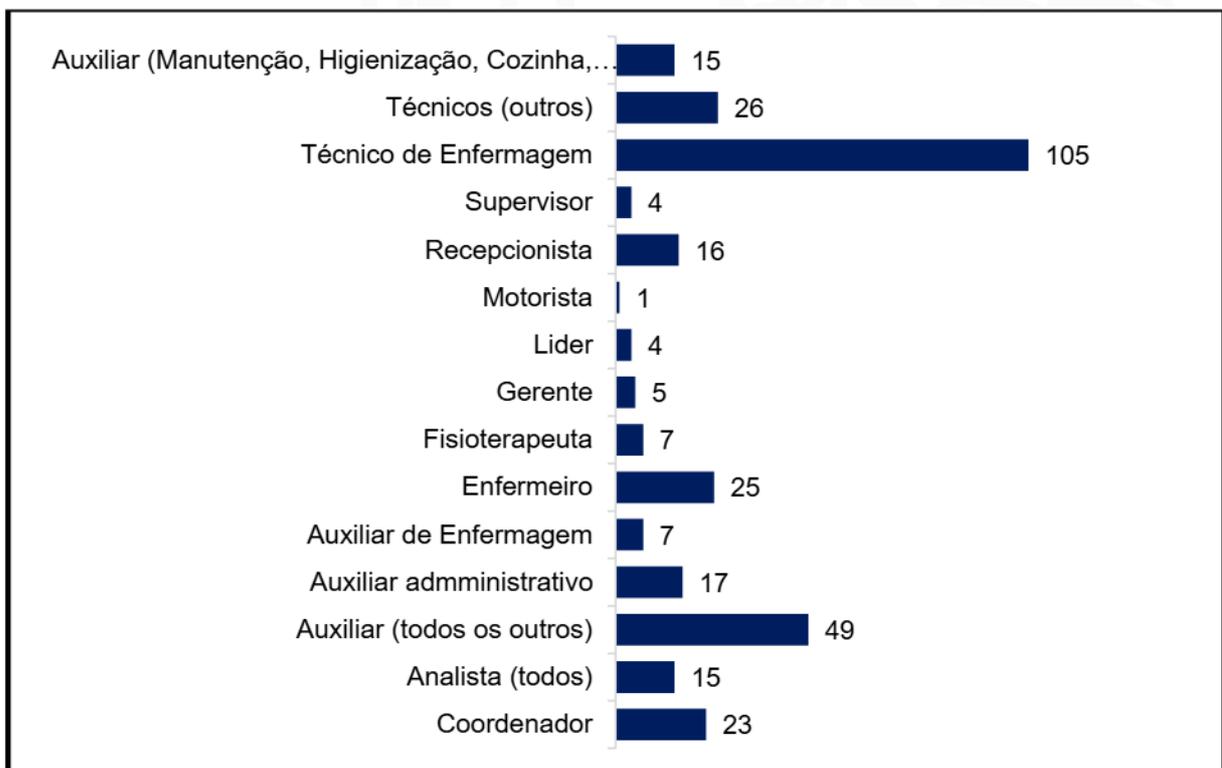
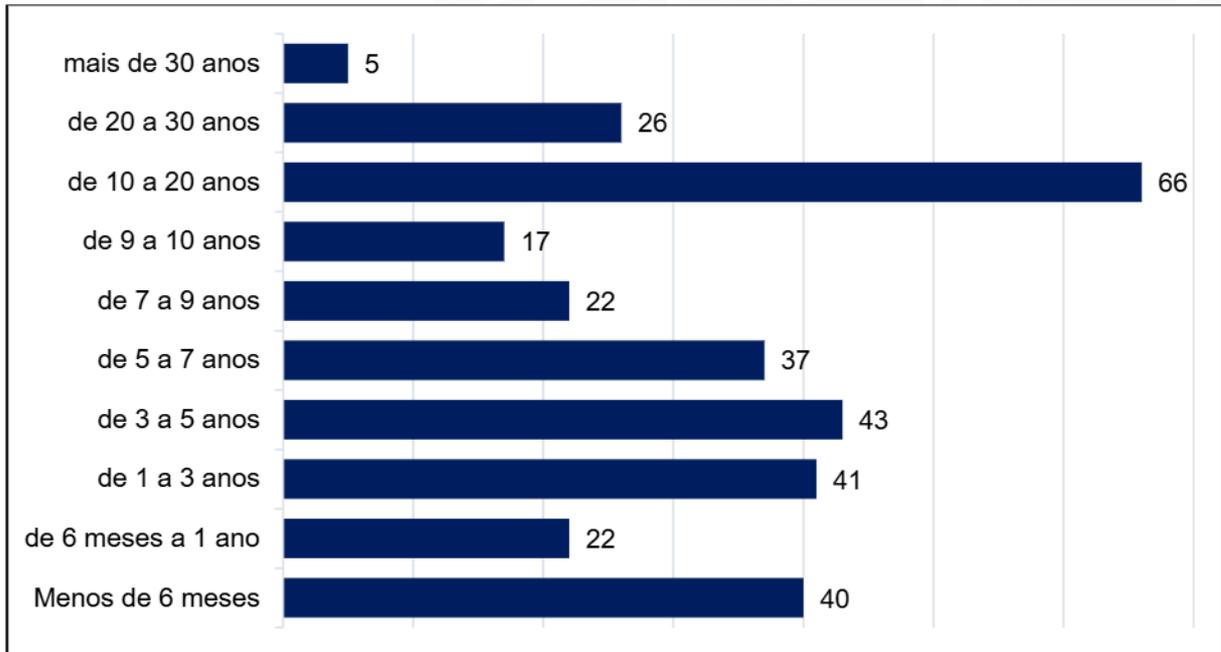




Figura 8. A Quanto tempo trabalha no Hospital



4 – SÍNTESE DOS RESULTADOS

4.1 - AUTONOMIA

Figura 9 - QUESTÃO 1 - Você tem liberdade para fazer o seu trabalho da forma como considera melhor?

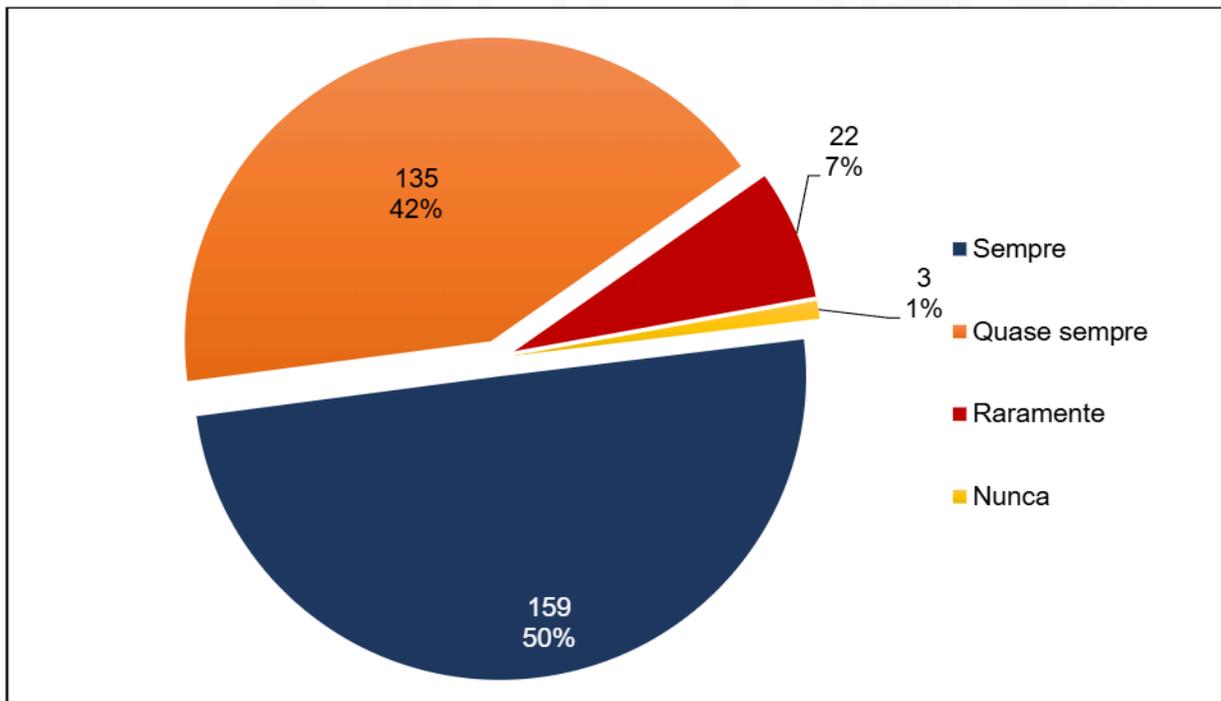




Figura 10 - QUESTÃO 2 - A empresa exige um procedimento rígido para execução das atividades pertinentes as suas funções?

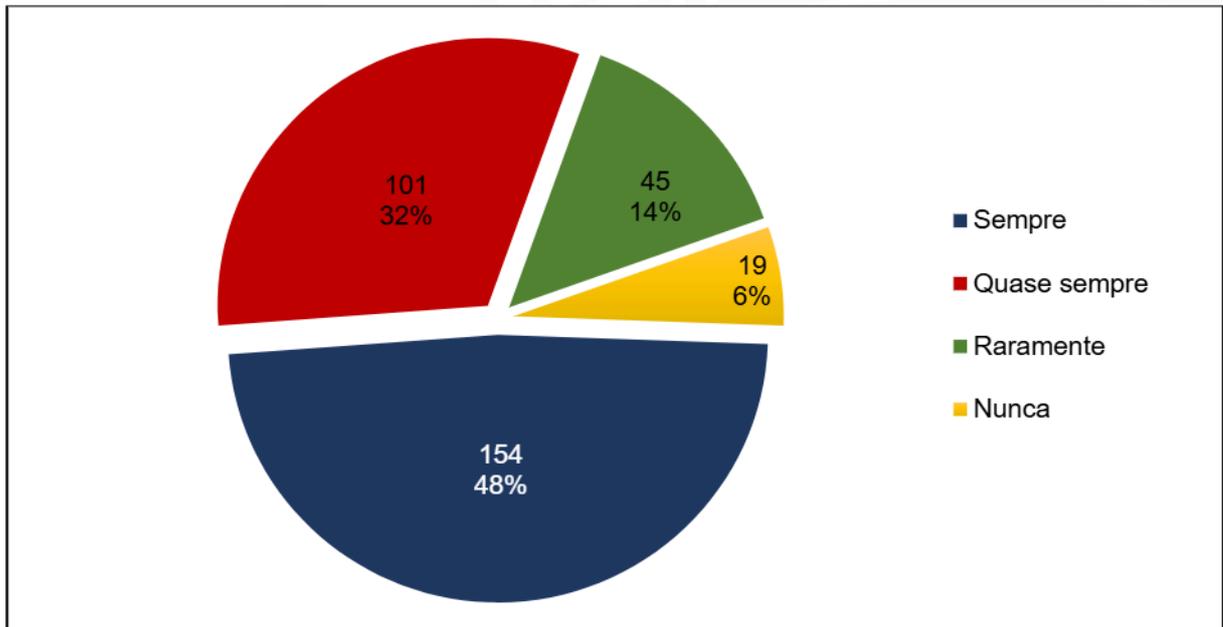
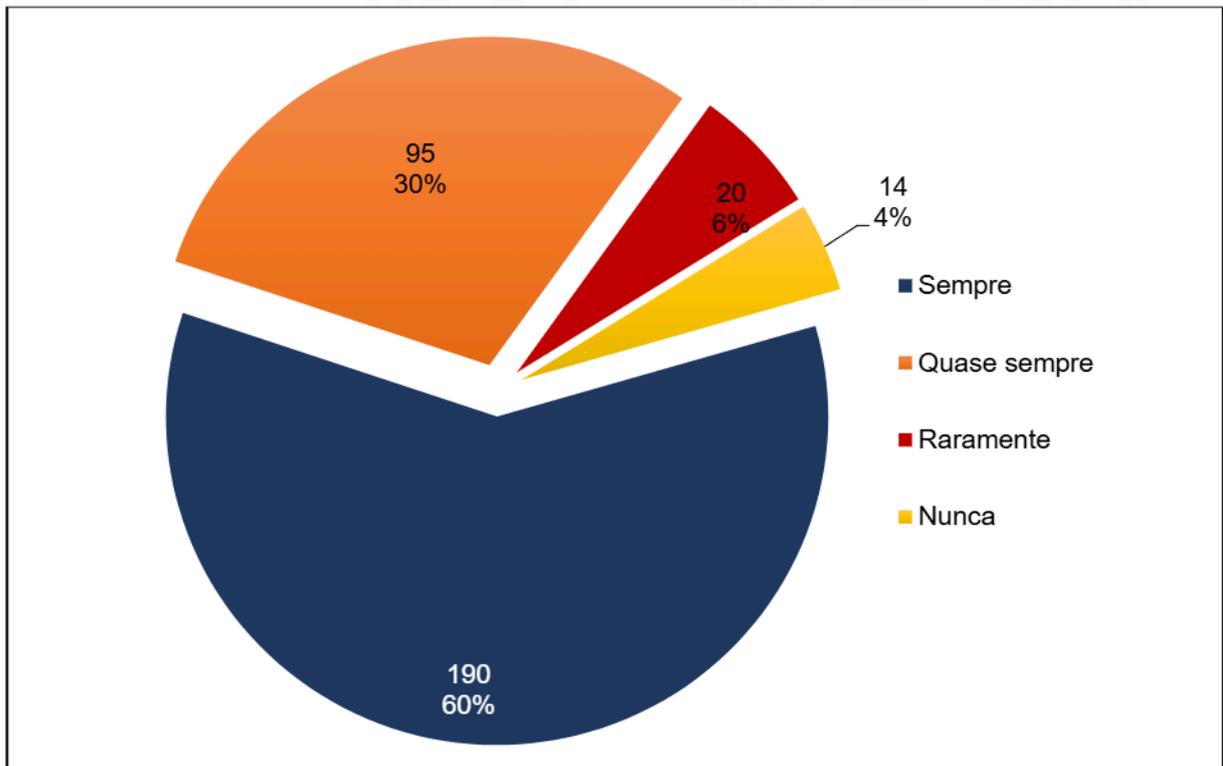


Figura 11 - QUESTÃO 3 - Você que organiza sua rotina de trabalho para melhor aproveitamento de suas atividades?





4.2 - RESPONSABILIDADE

Figura 12 - QUESTÃO 1 - Você se sente apto para assumir maiores responsabilidades no hospital?

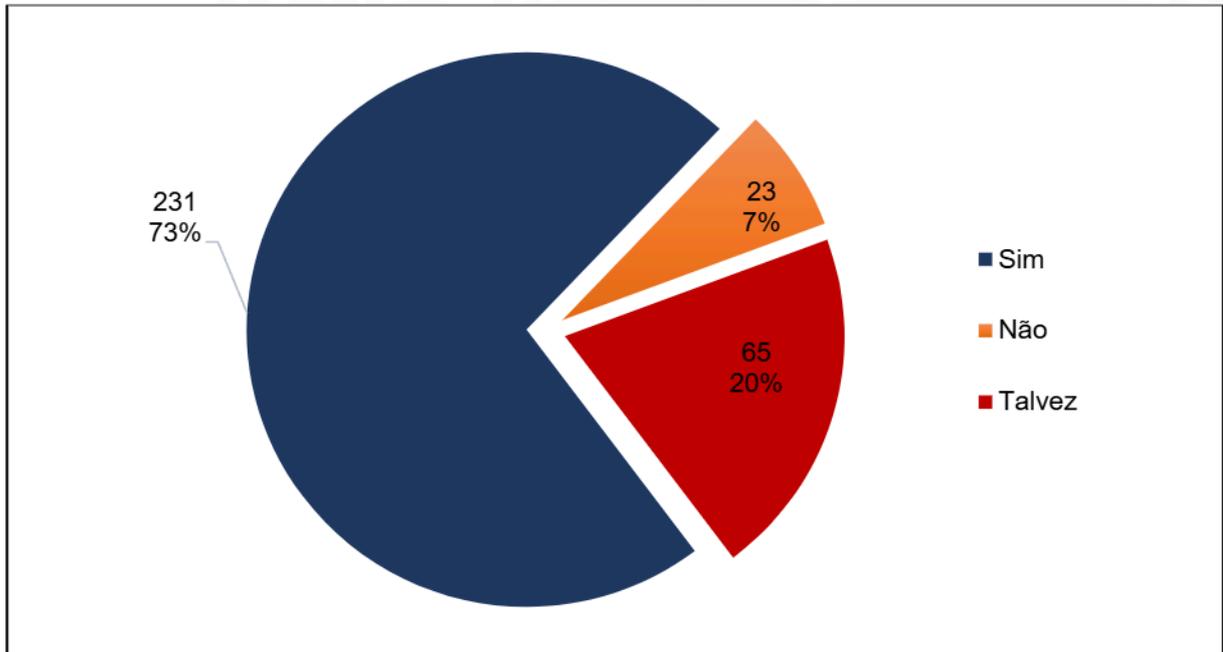


Figura 13 - QUESTÃO 2 - Você é o único responsável pela organização da sua rotina de trabalho?

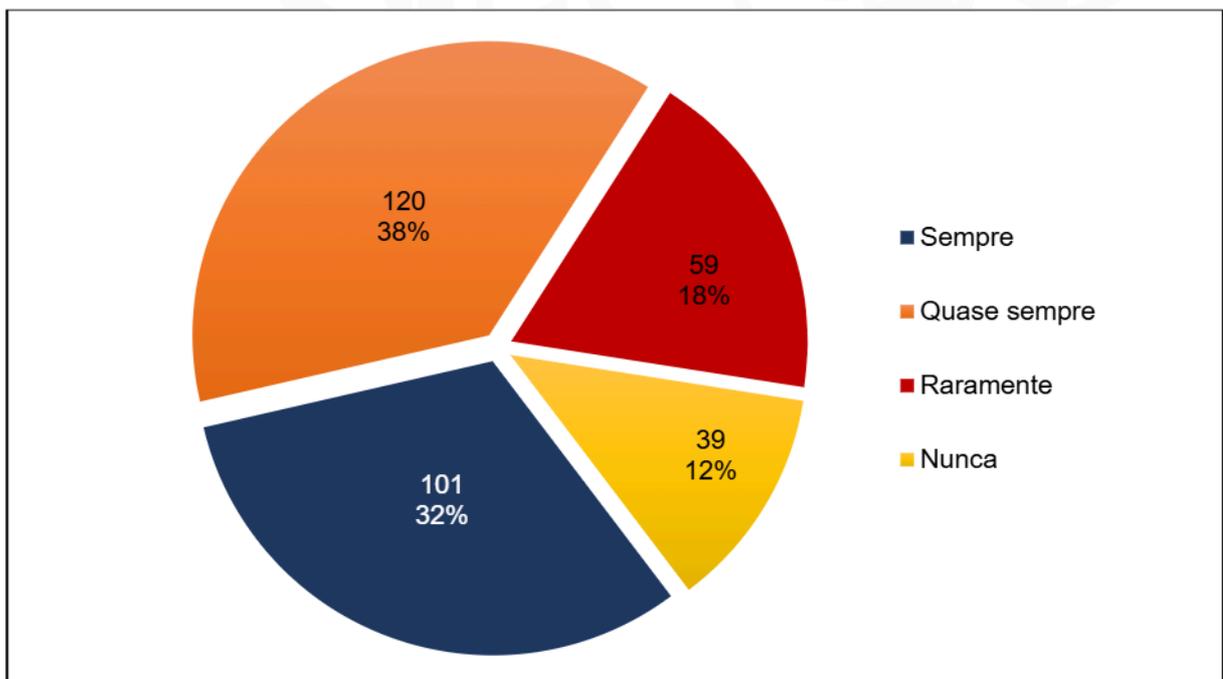
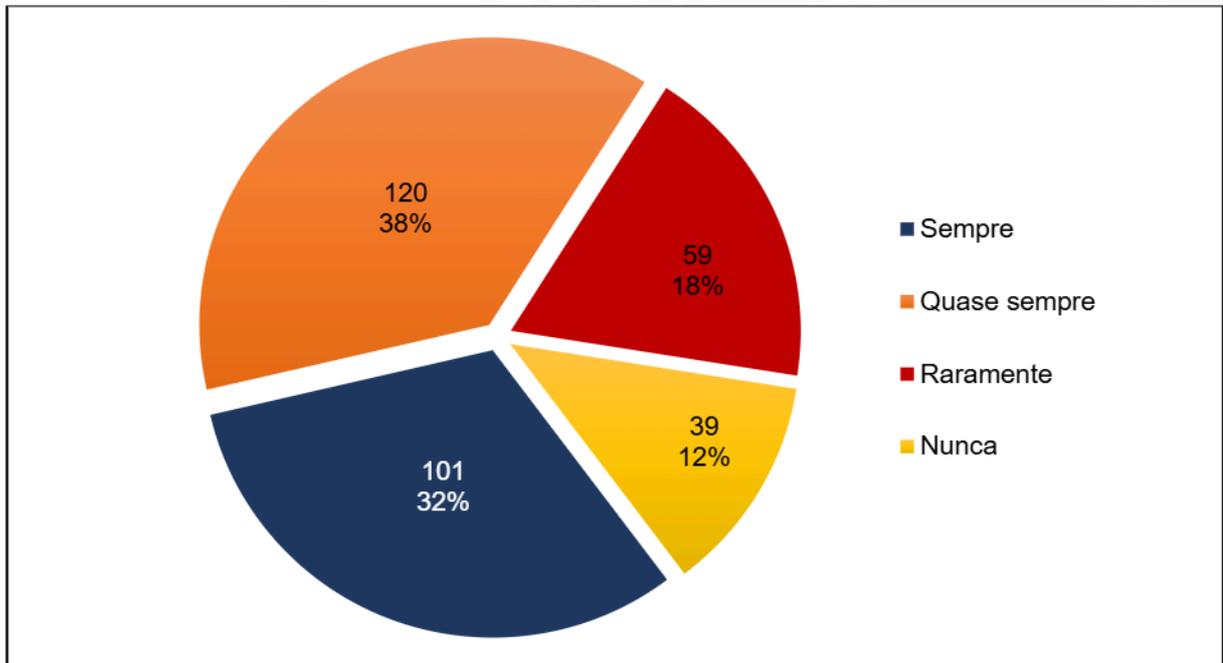




Figura 14 - QUESTÃO 3 - Na ausência do seu chefe, você tem autonomia para tomar decisões pela empresa?



4.3 - QUANTIDADE E QUALIDADE NO TRABALHO

Figura 15 - QUESTÃO 1 - Você considera que o seu trabalho é realizado de forma satisfatória dentro da carga horária diária?

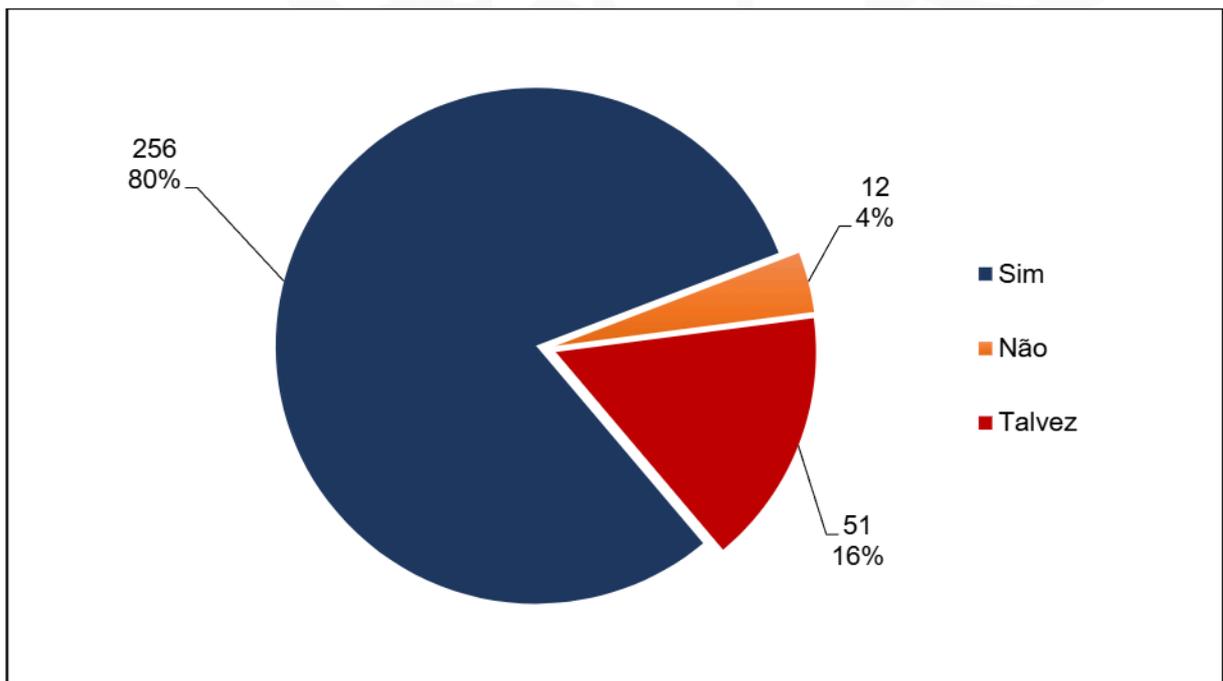
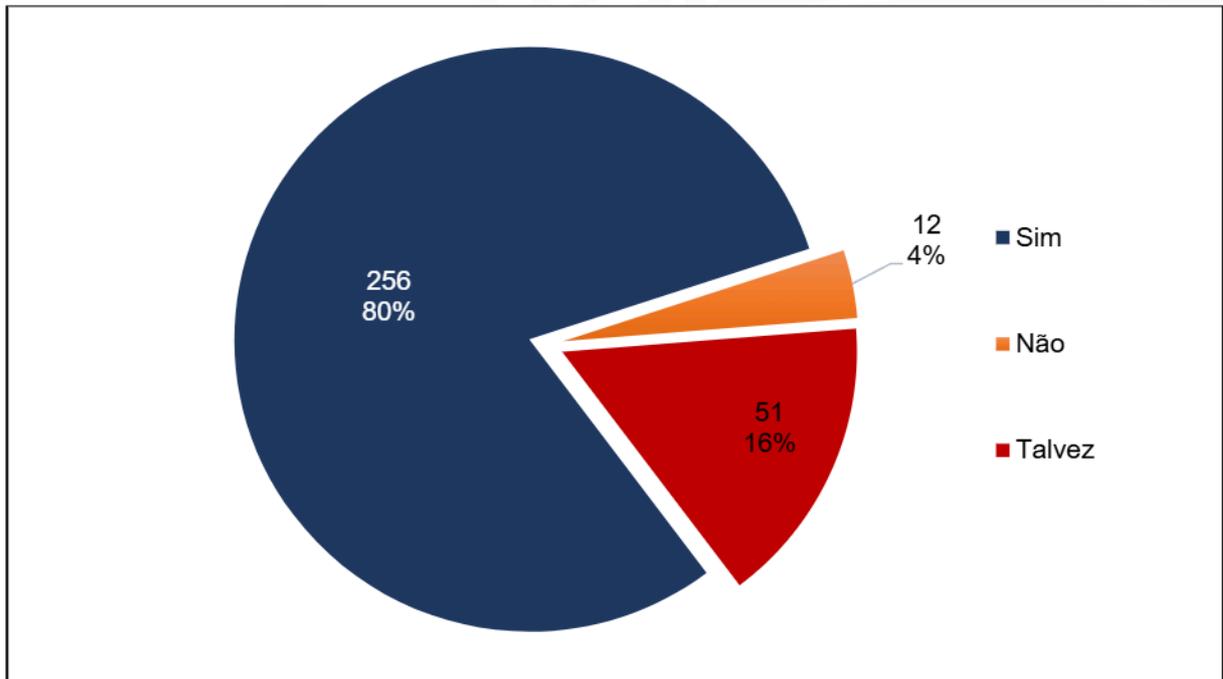




Figura 16 - QUESTÃO 2 - Você acha que o seu trabalho realizado atualmente poderia ser melhorado?



4.4 - REMUNERAÇÃO

Figura 17 - QUESTÃO 1 - Você está satisfeito com sua remuneração atual?

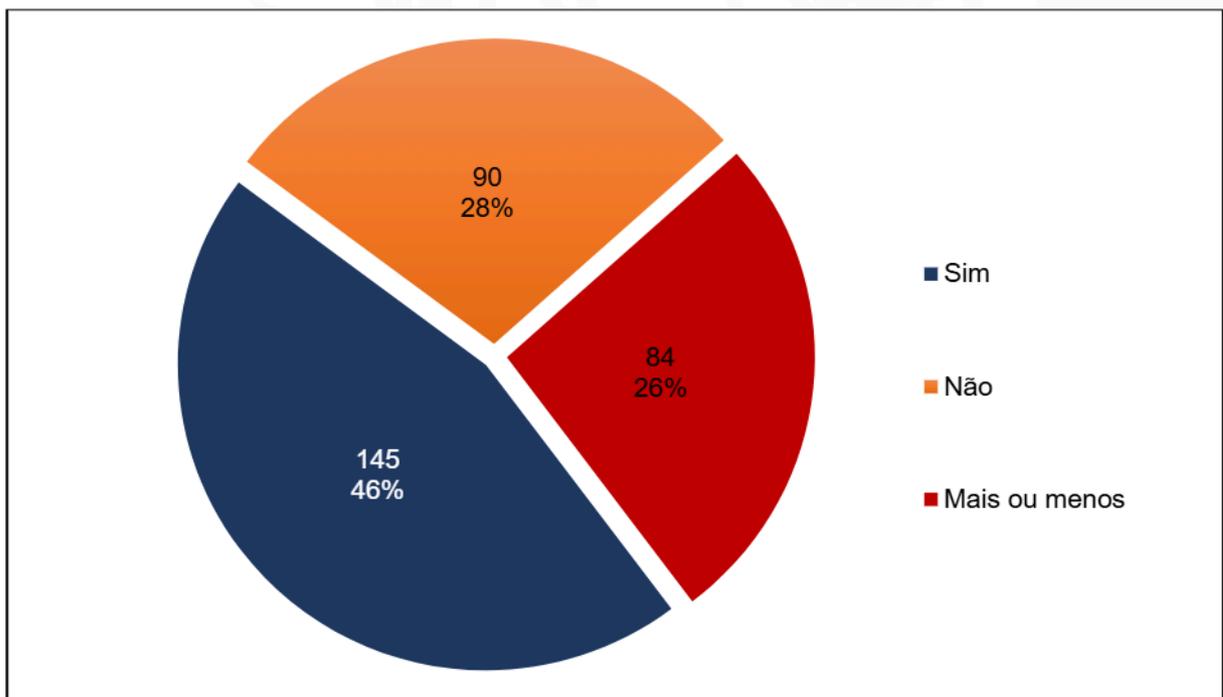
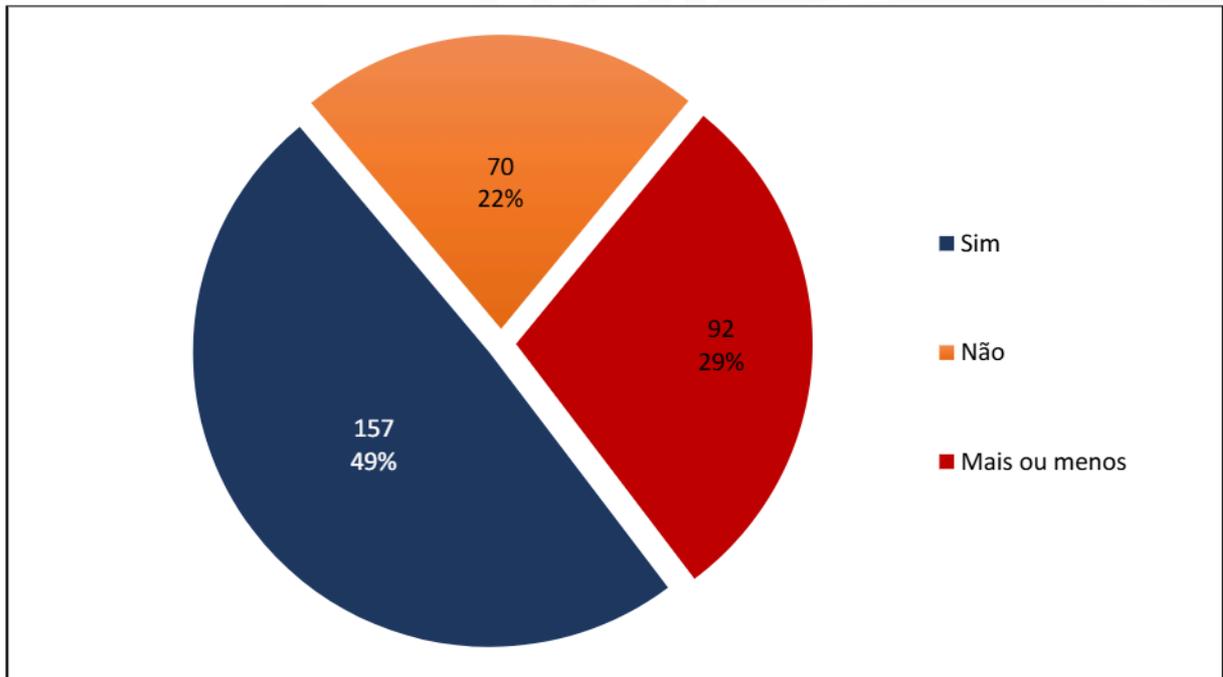




Figura 18 - QUESTÃO 2 - Você acha que o salário que o hospital lhe remunera é compatível com o mercado de trabalho do Litoral Norte?



4.5 - CARREIRA

Figura 19 - QUESTÃO 1 - O Hospital lhe oferece oportunidades para seu desenvolvimento e crescimento profissional?

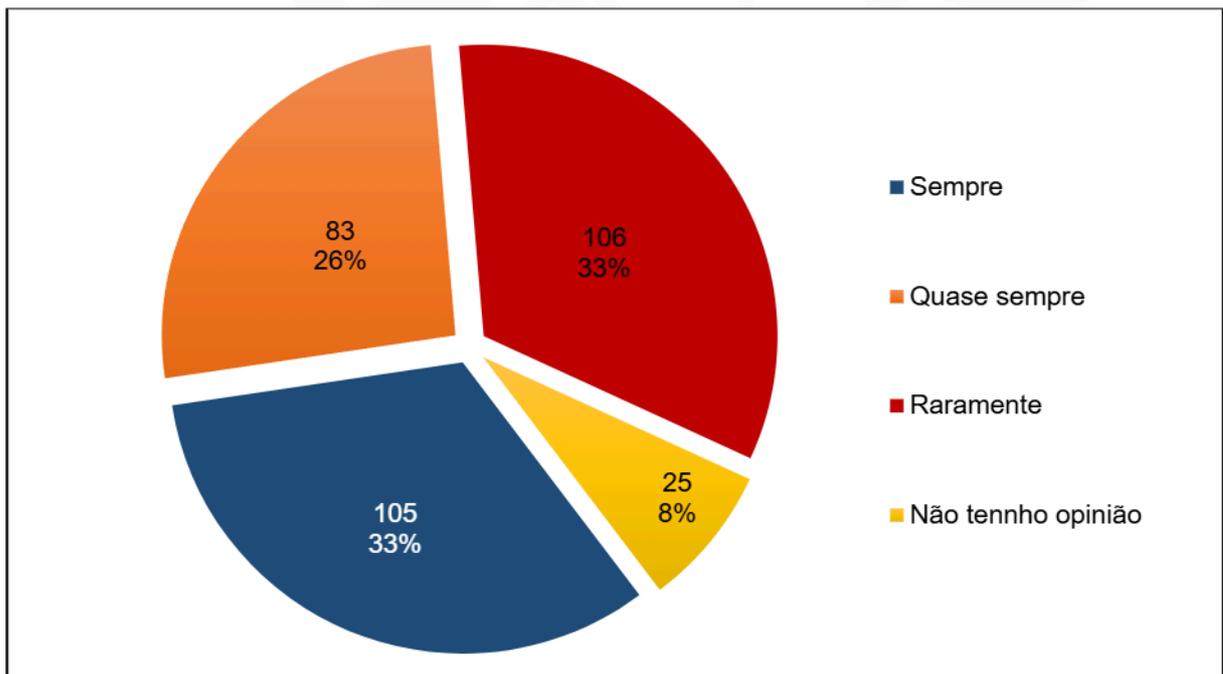




Figura 20 - QUESTÃO 2 - Você busca ou buscou qualificação profissional para o seu profissional dentro empresa?

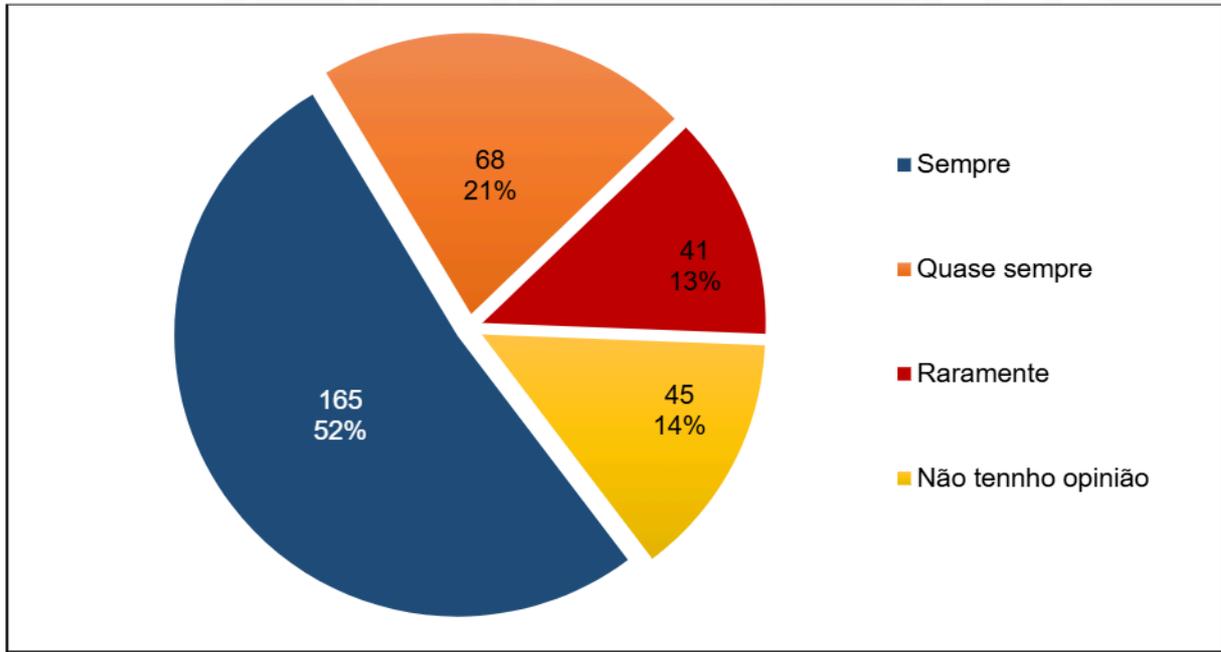
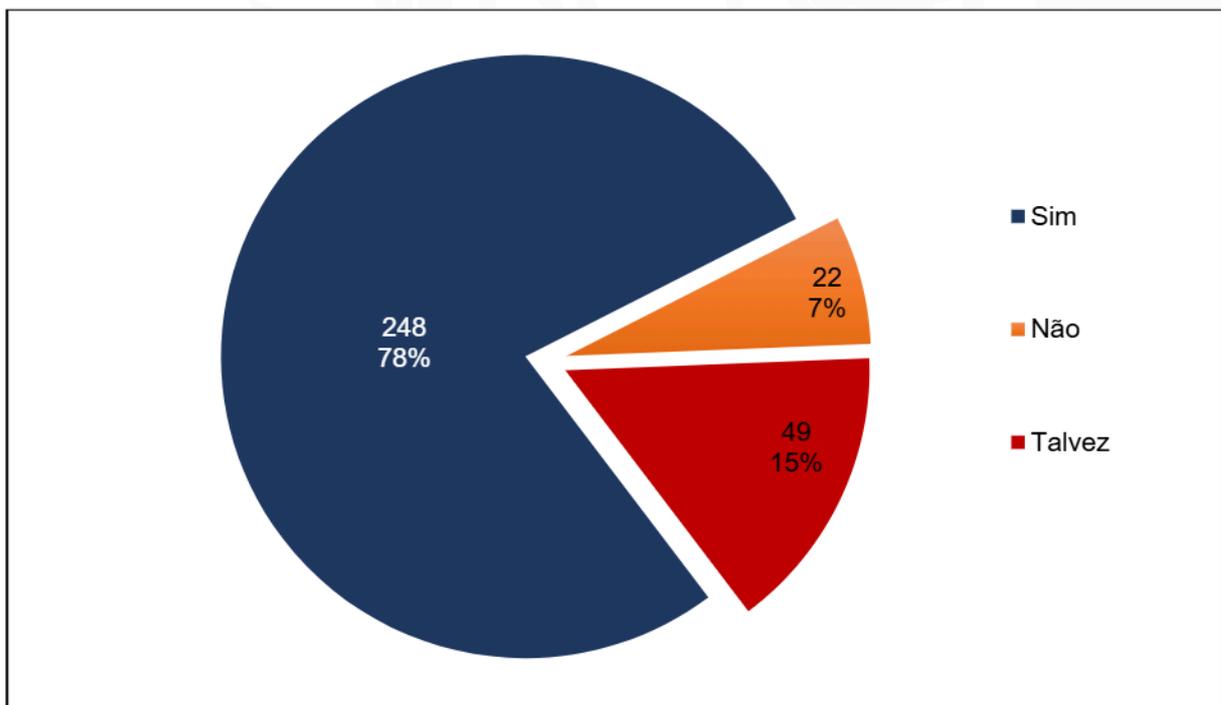


Figura 21 - QUESTÃO 3 - Você acredita na oportunidade e seu crescimento profissional no Hospital?





4.6 - VALORIZAÇÃO PPROFISSIONAL

Figura 22 - QUESTÃO 1 - Você acredita que o hospital reconhece e valoriza os bons funcionários?

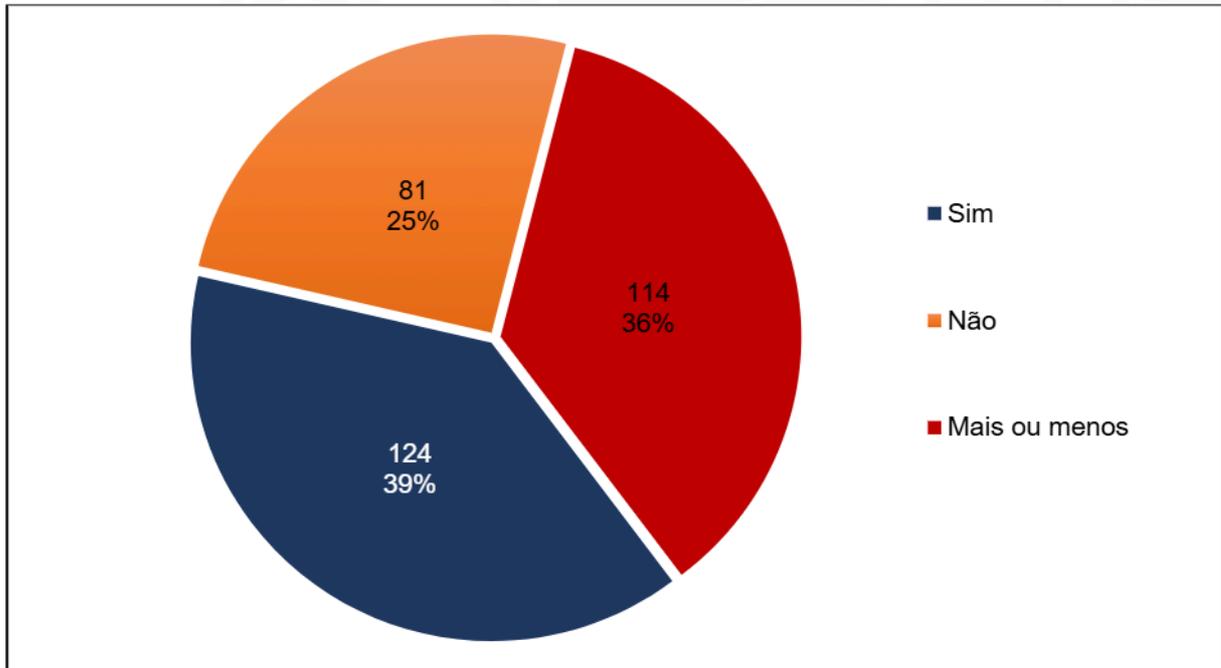
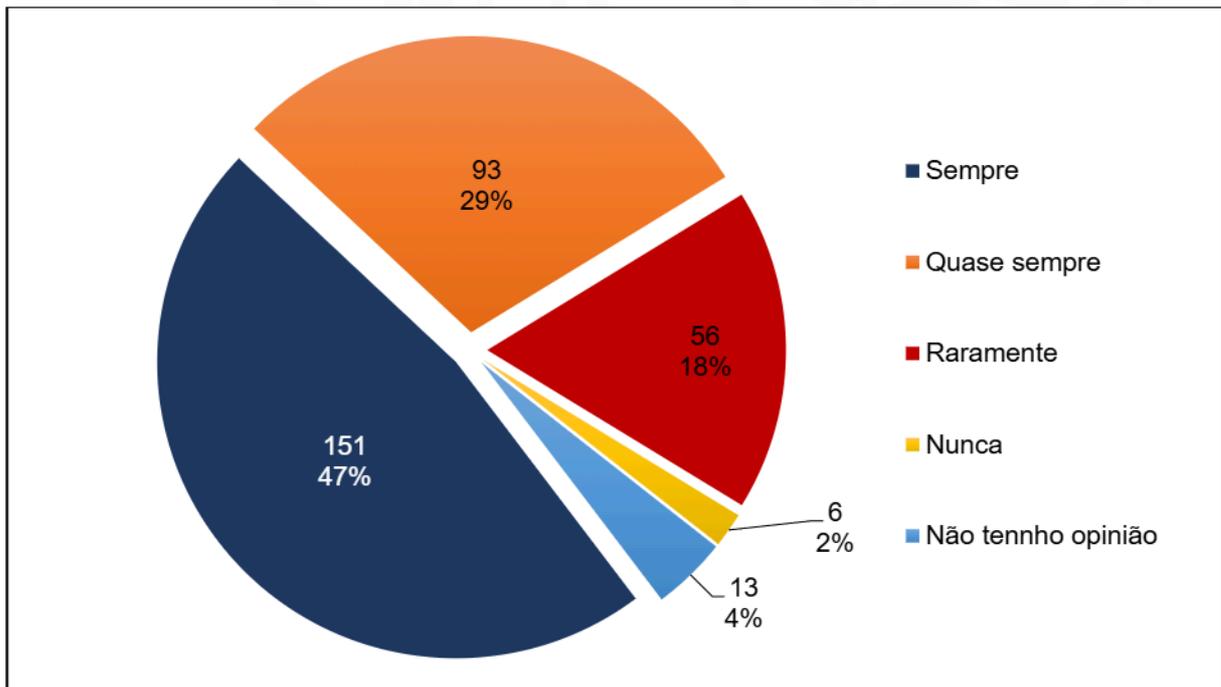


Figura 23 - QUESTÃO 2 - Você considera que o seu potencial tem sido adequadamente aproveitado?





4.7 - ESTABILIDADE NO EMPREGO

Figura 24 - QUESTÃO 1 - Você se sente seguro em relação à estabilidade de seu emprego?

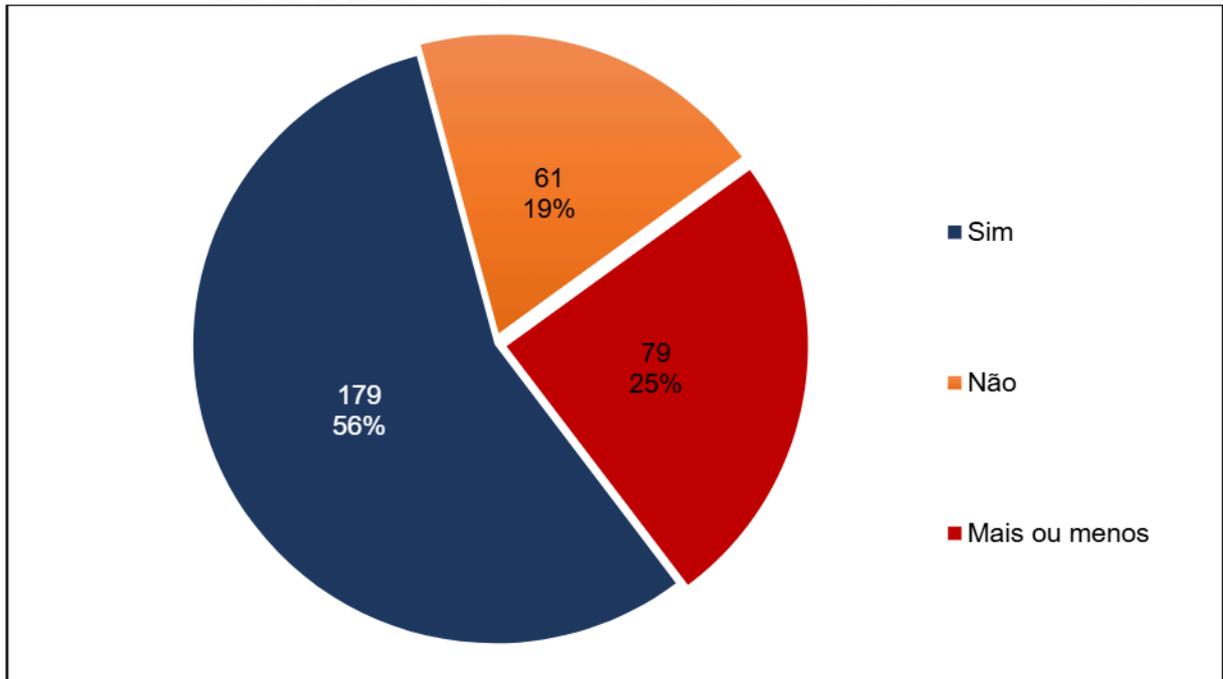


Figura 25 - QUESTÃO 2 - Você gostaria de ser remanejado(a) para outro setor / departamento?

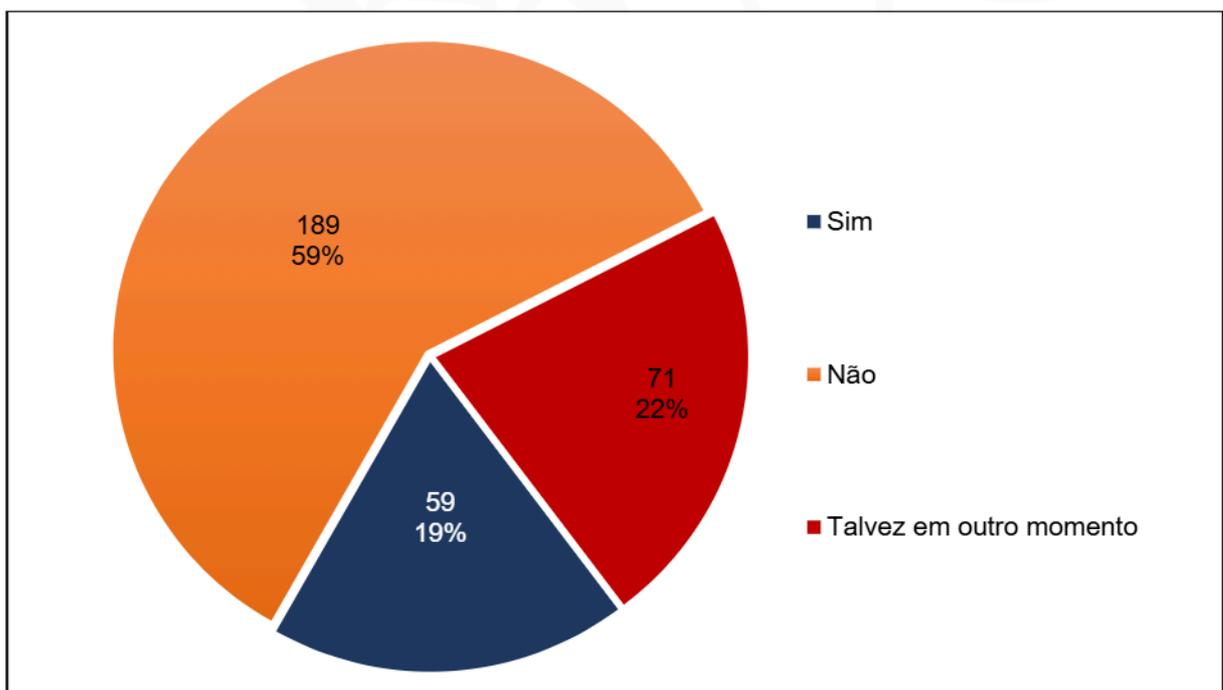
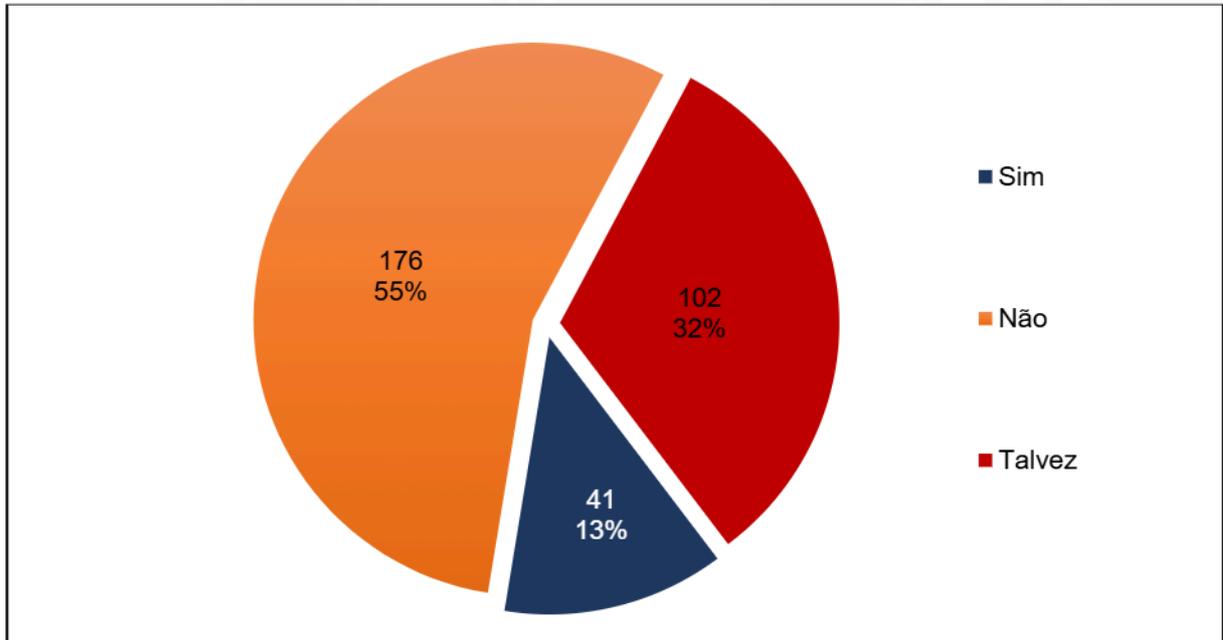




Figura 26 - QUESTÃO 3 - Você deixaria o Hospital se surgisse uma oportunidade de trabalho em outra empresa?



4.8 - TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Figura 27 - QUESTÃO 1 - O Hospital investe em treinamento para que você tenha um aprendizado contínuo?

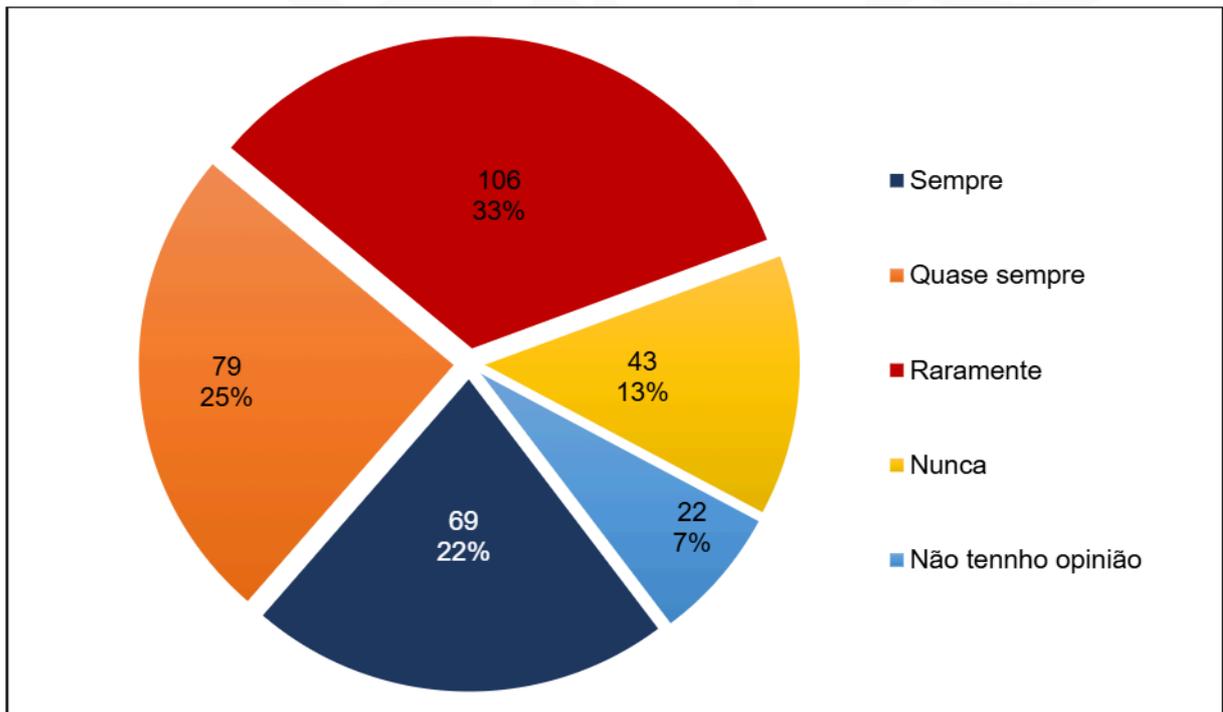




Figura 28 - QUESTÃO 2 - Você recebeu o devido treinamento para a execução do seu trabalho?

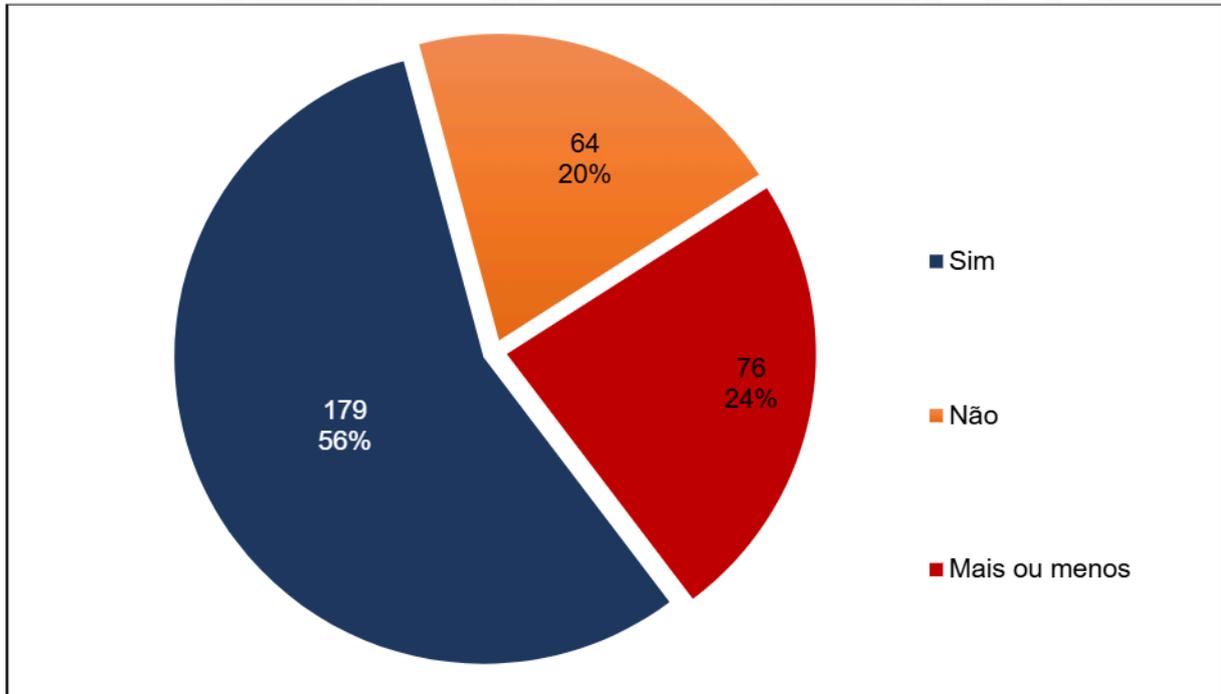
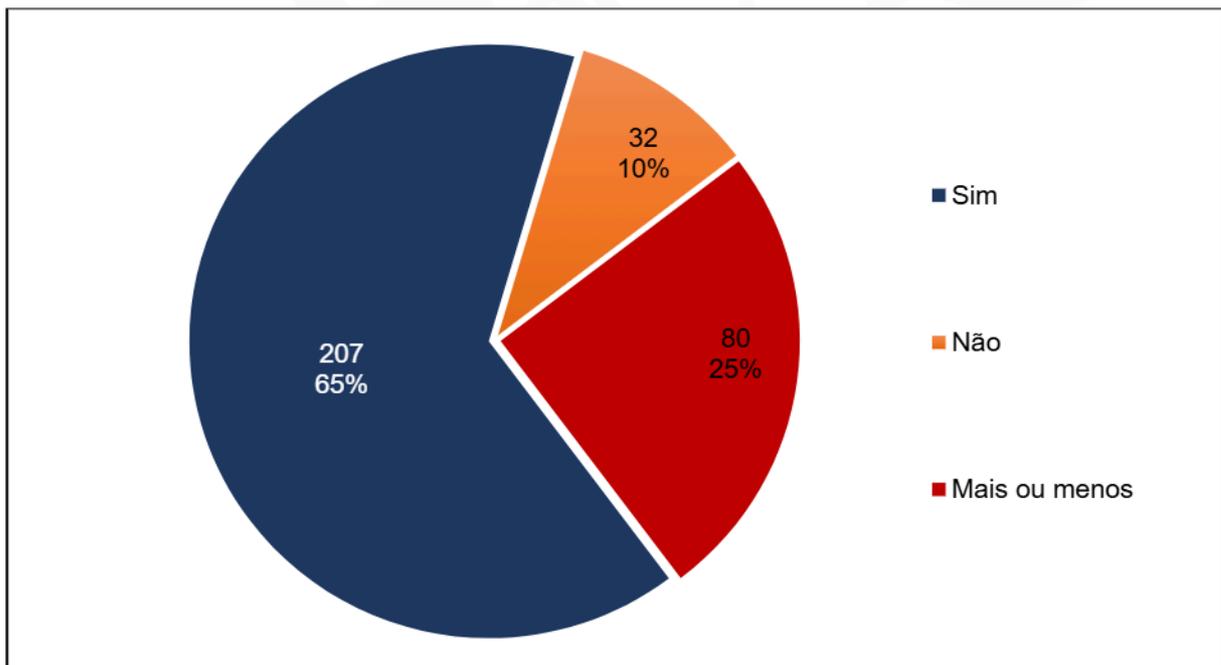


Figura 29 - QUESTÃO 3 - O treinamento que você recebe ou recebeu pelo Hospital o capacita a fazer bem o seu trabalho?





4.8 - RELACIONAMENTO COM A CHEFIA

Figura 30 - QUESTÃO 1 - Você conhece os níveis hierárquicos dentro do Hospital?

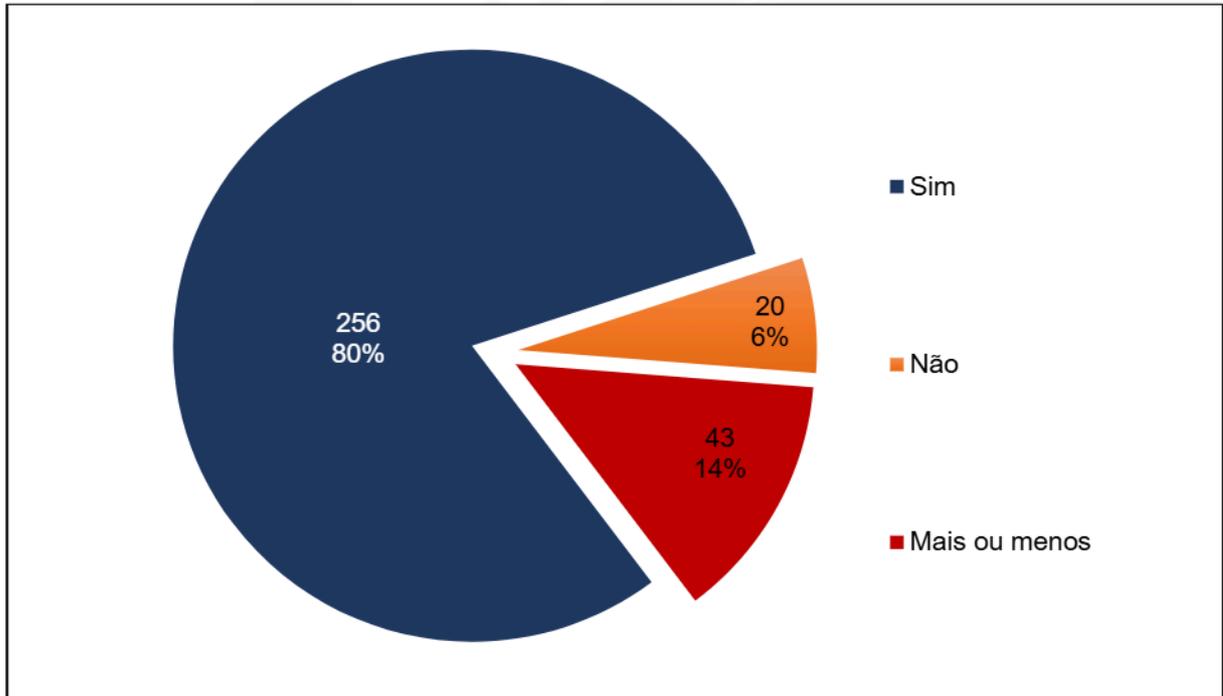


Figura 31 - QUESTÃO 2 - Você se sente respeitado pelo seu chefe direto?

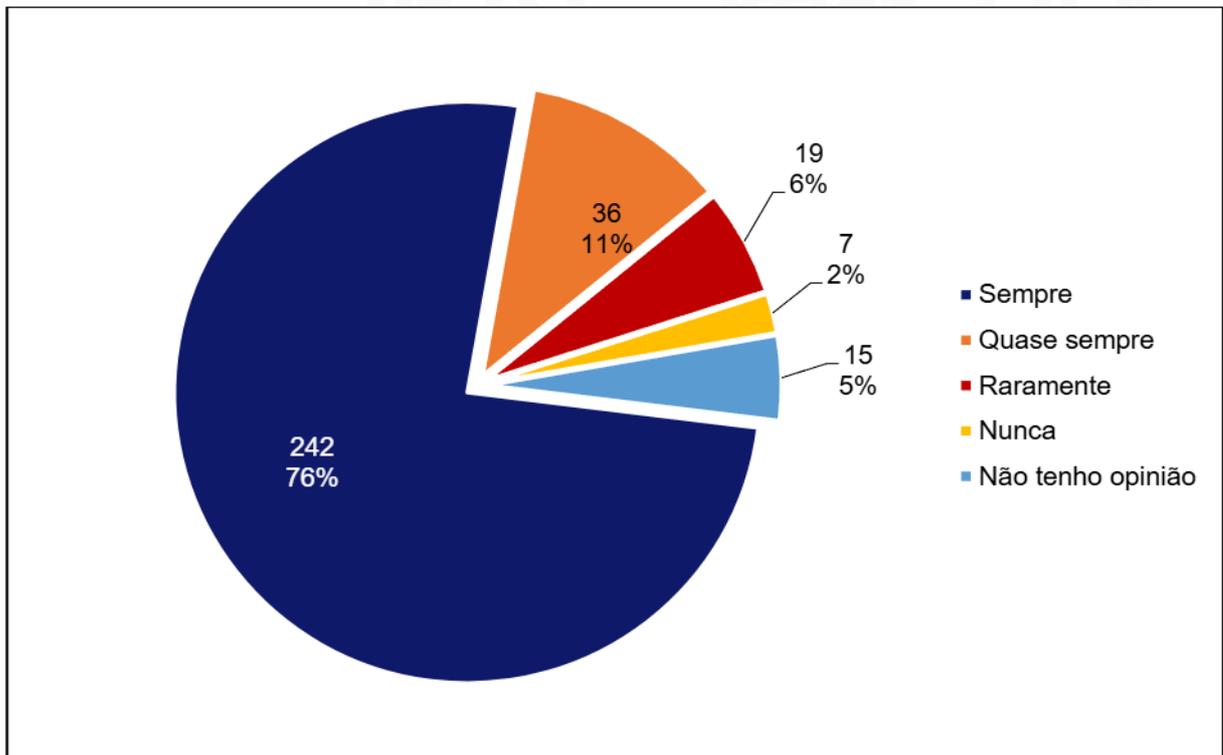




Figura 32 - QUESTÃO 3 - Você considera seu chefe direto um bom profissional?

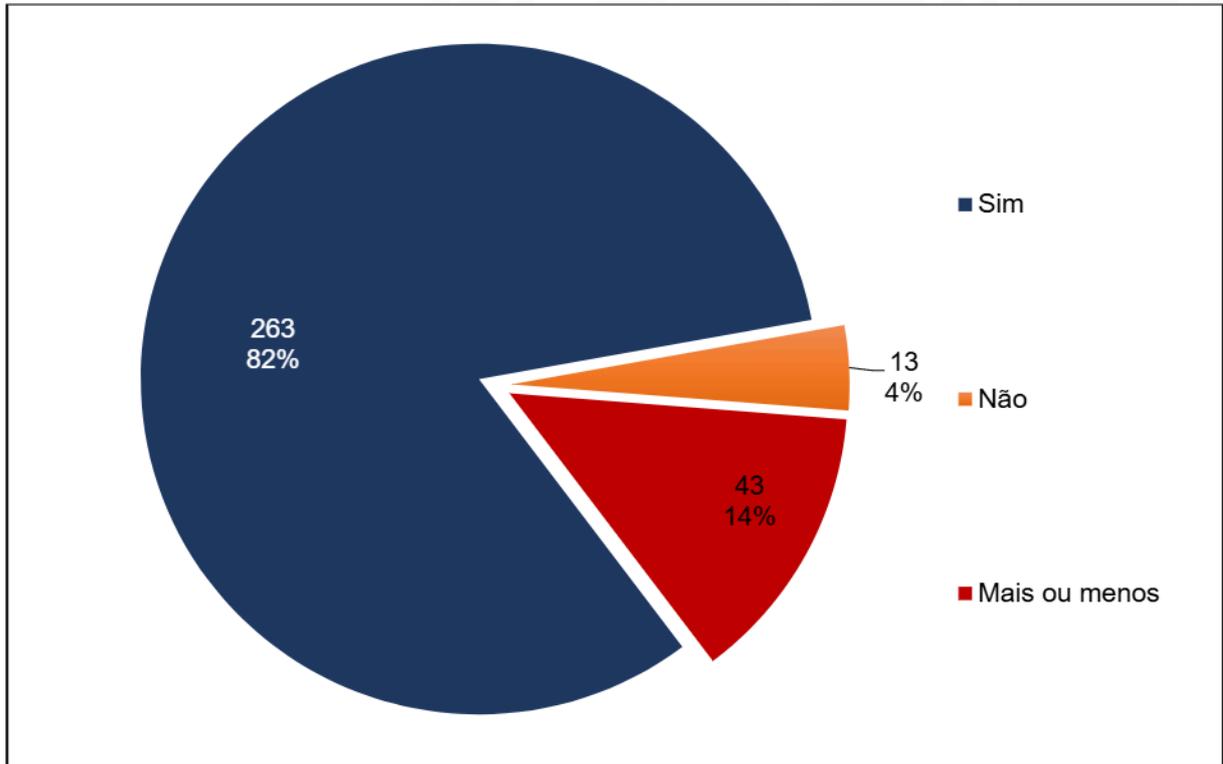


Figura 33 - QUESTÃO 4 - Quando você está envolvido com uma série de trabalhos você pode contar com o auxílio do seu chefe direto?

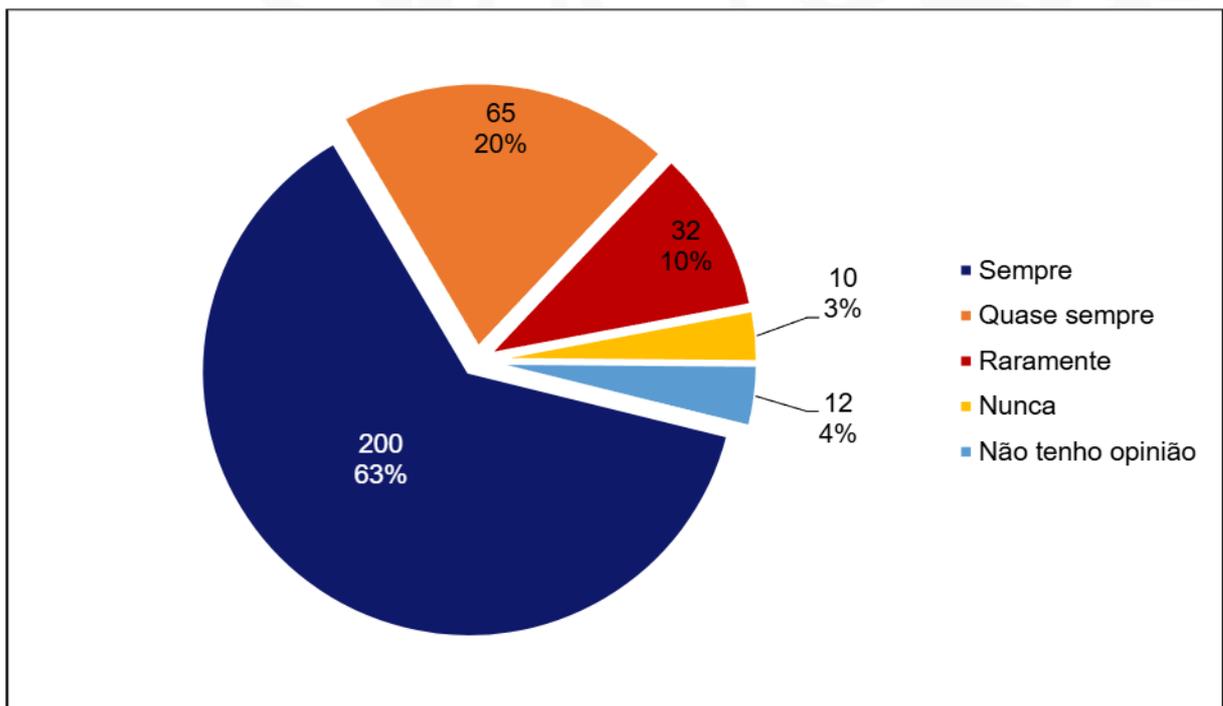




Figura 34 - QUESTÃO 5 - Você é receptivo a mudanças dentro da empresa?

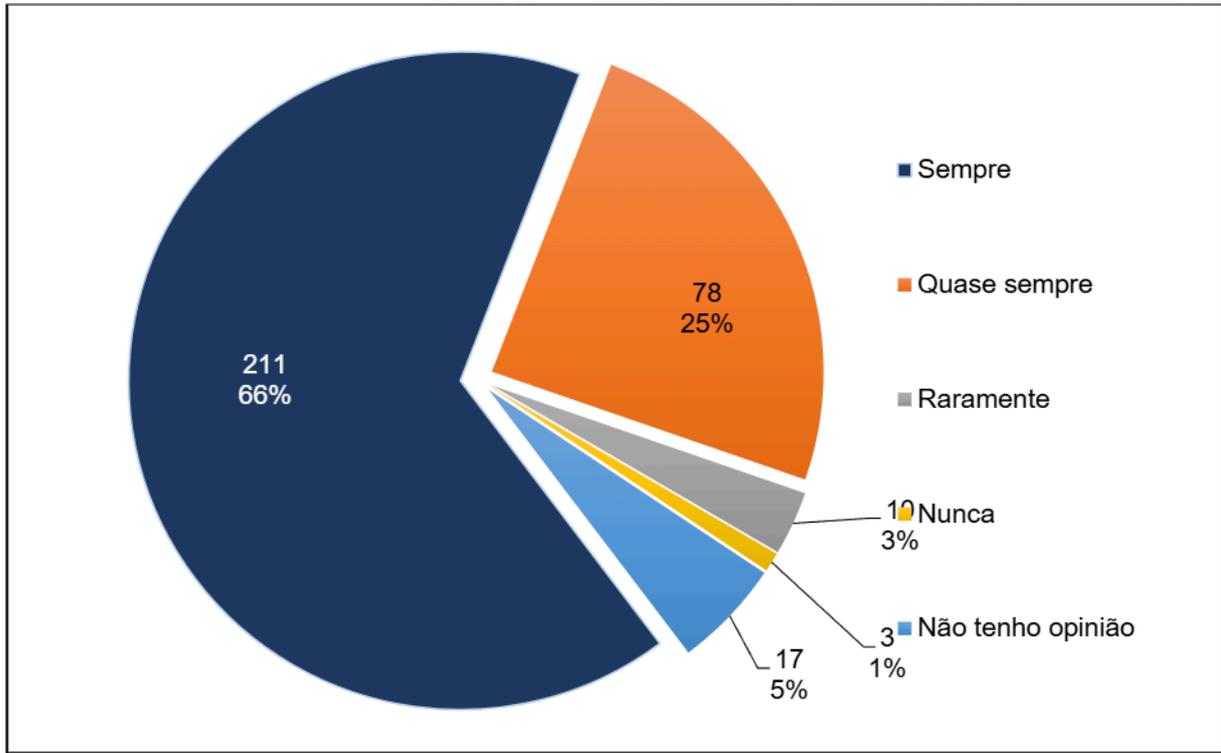


Figura 35 - QUESTÃO 6 - Diante de uma situação/problema você tem resposta imediata de sua chefe direto?

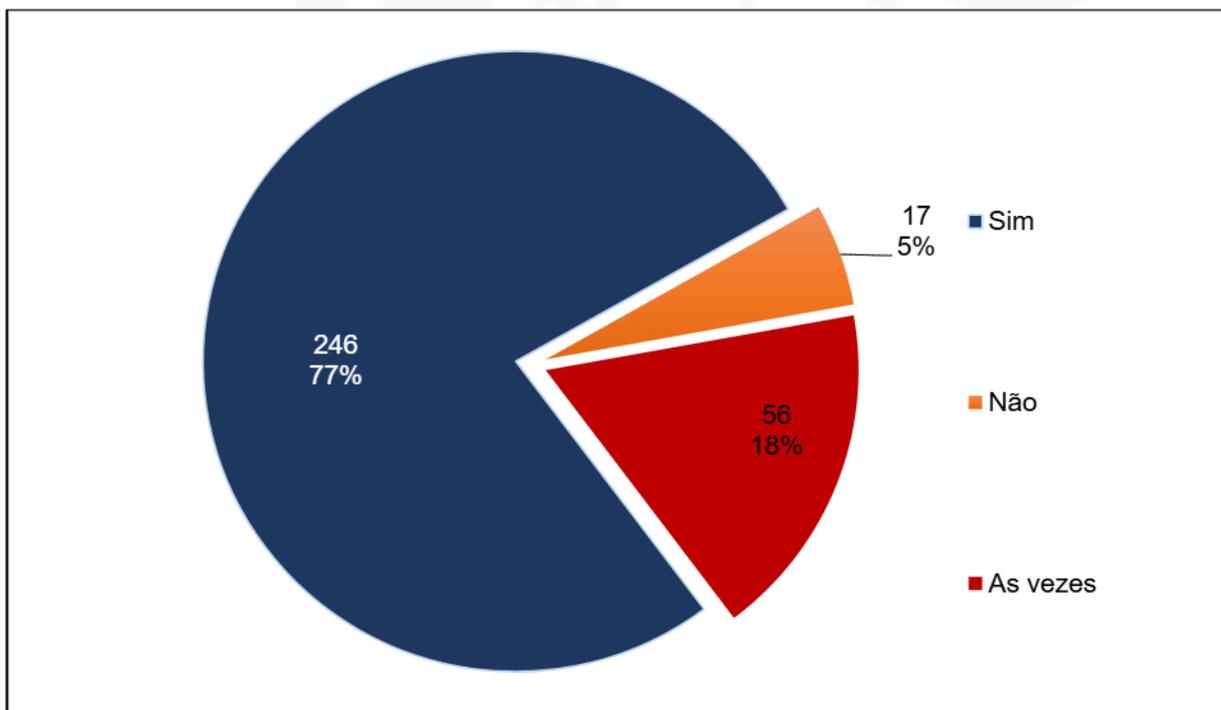
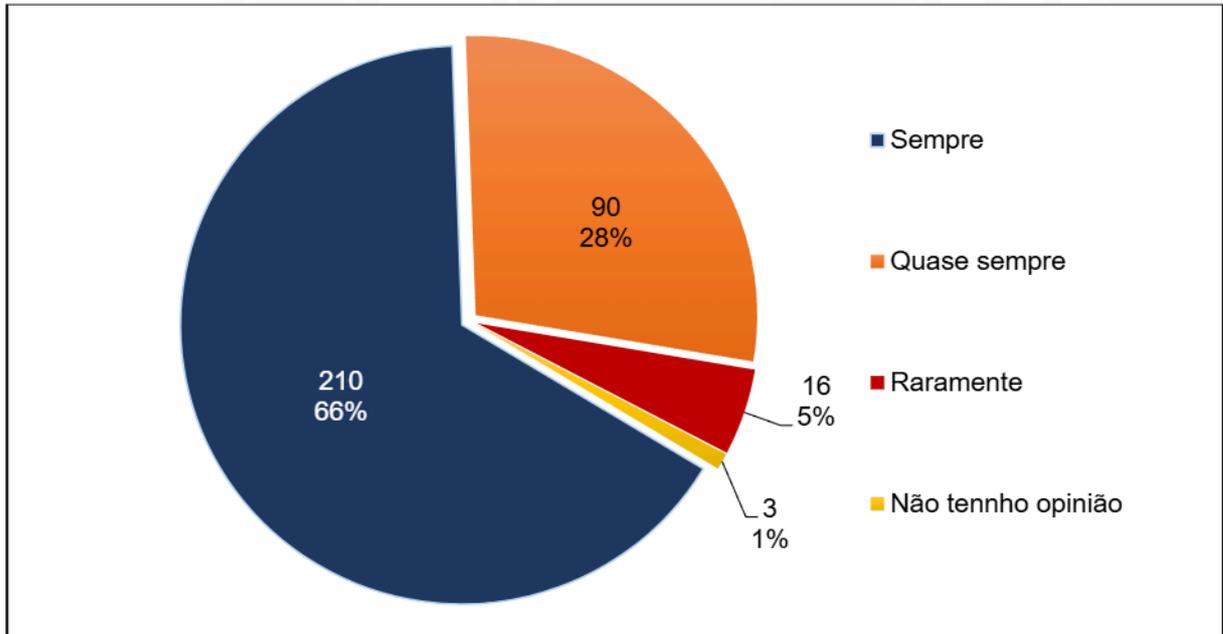




Figura 36 - QUESTÃO 7 - As orientações que você recebe sobre seu trabalho são claras e objetivas?



4.9 - TRABALHO EM EQUIPE

Figura 37 - QUESTÃO 1 - O Hospital estimula o trabalho em equipe?

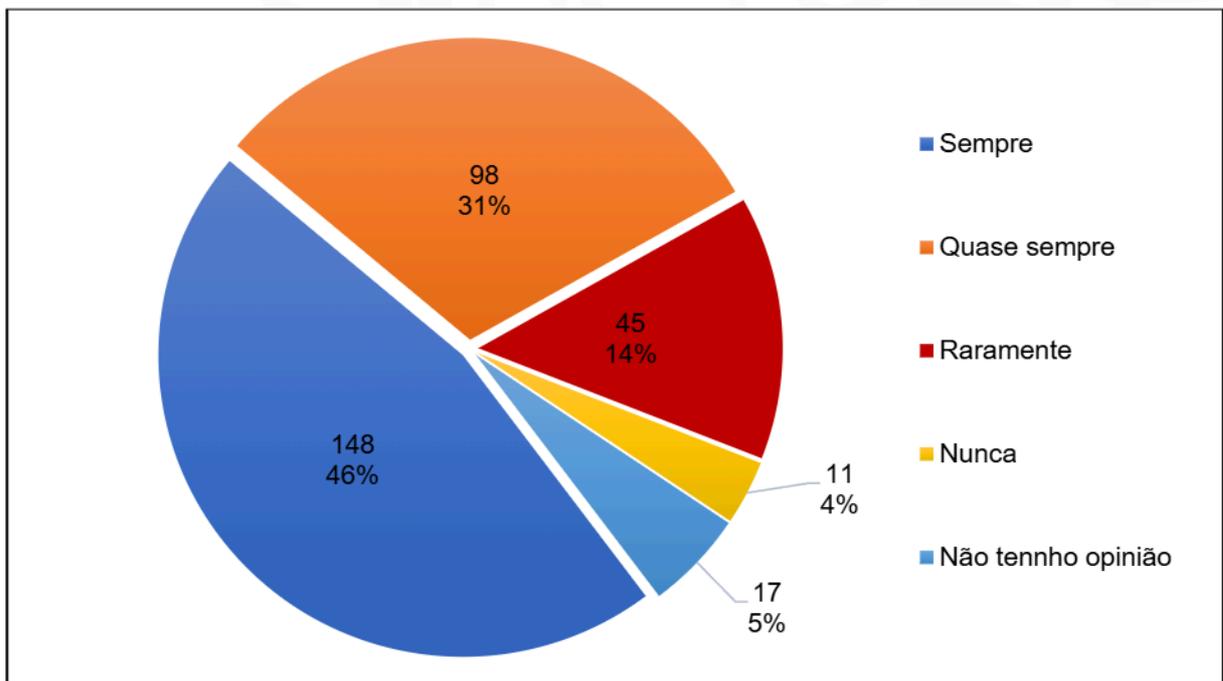
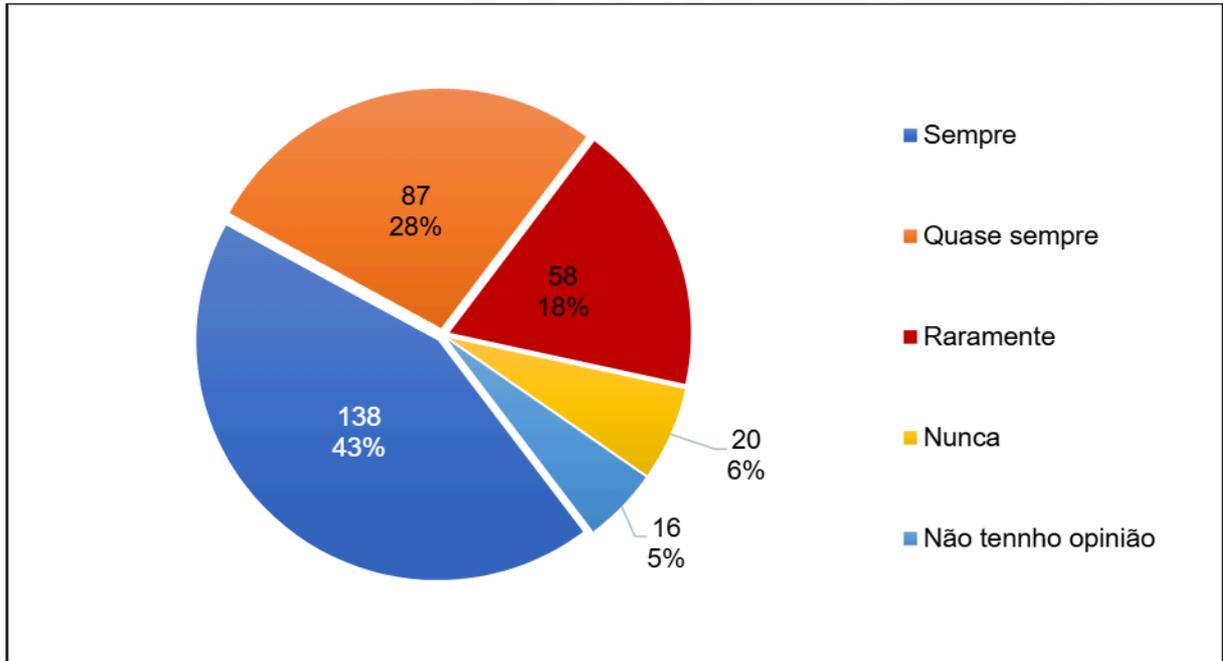




Figura 38 - QUESTÃO 2 - Os assuntos importantes do departamento/setor em que você trabalha são debatidos em equipe?



4.10 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Figura 39 - QUESTÃO 1 - Como você classifica o relacionamento entre funcionários do Hospital?

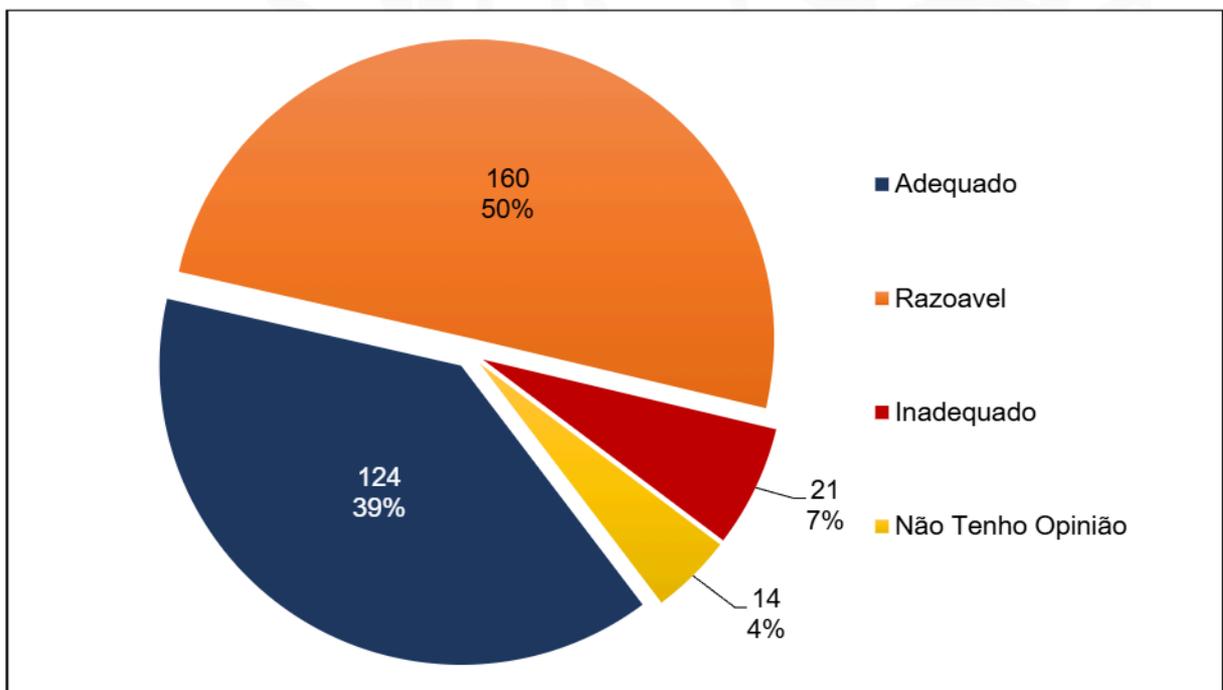
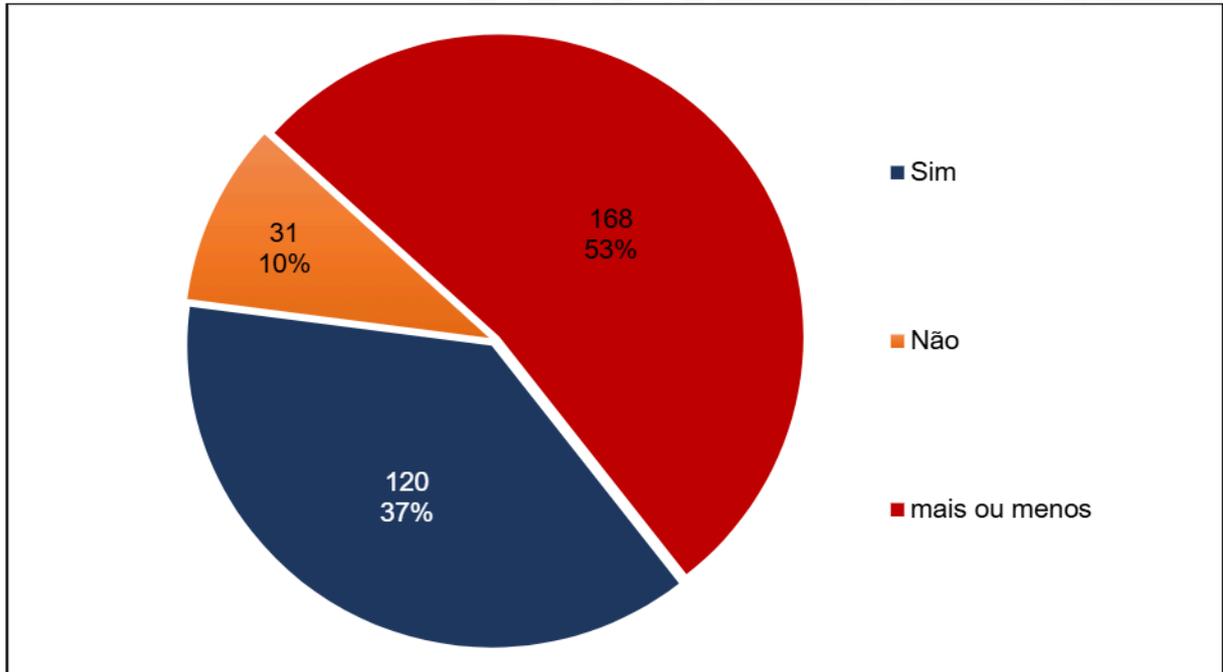


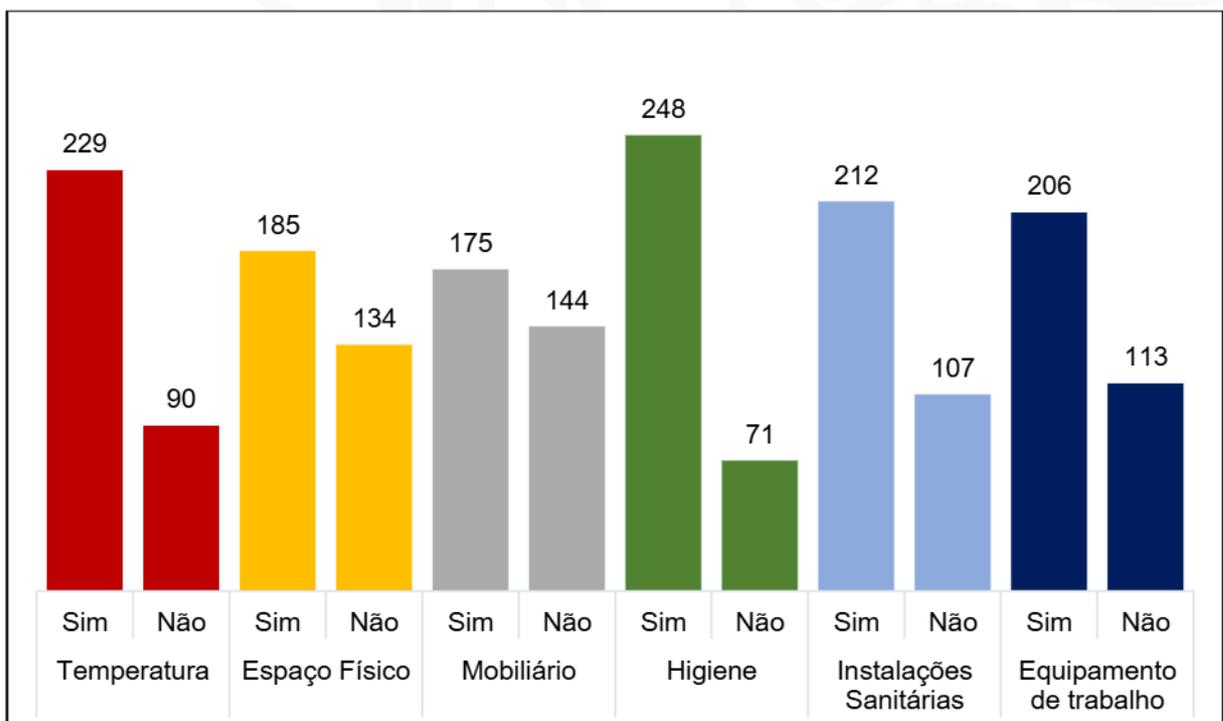


Figura 40 - QUESTÃO 2 - Existe um relacionamento de cooperação entre os departamentos do Hospital?



4.11 - CONDIÇÕES FÍSICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Figura 41 - QUESTÃO 1 - As condições ambientais do seu local de trabalho são satisfatórias?





4.12 - COMUNICAÇÃO

Figura 42 - QUESTÃO 1 - Como você classifica a comunicação da administração / gestores do Hospital com seus funcionários?

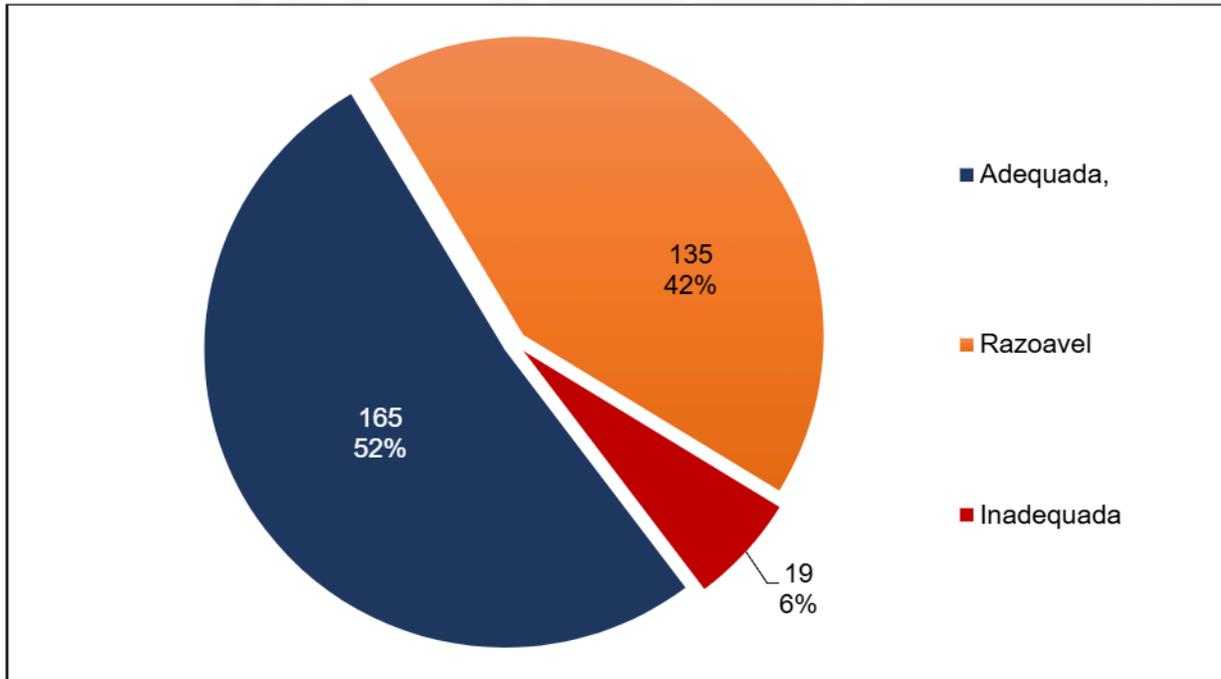


Figura 43 - QUESTÃO 2 - Você se sente motivado(a) em manifestar suas opiniões?

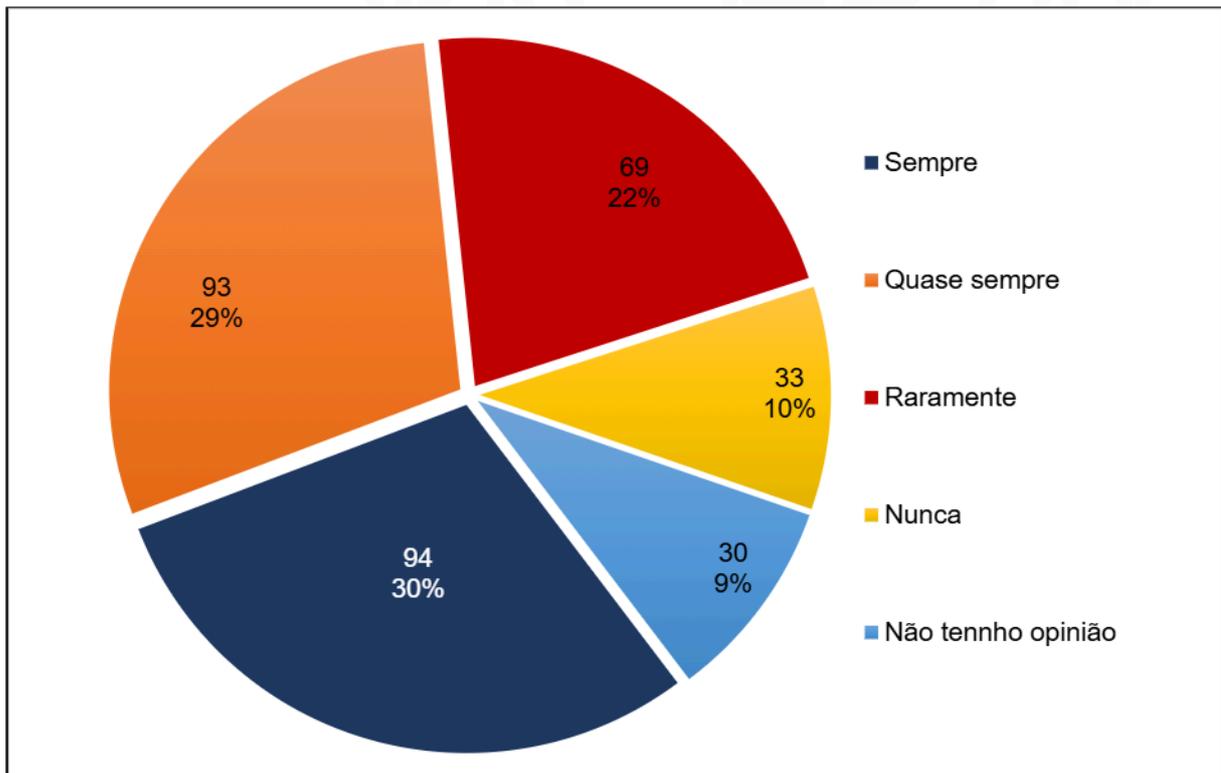
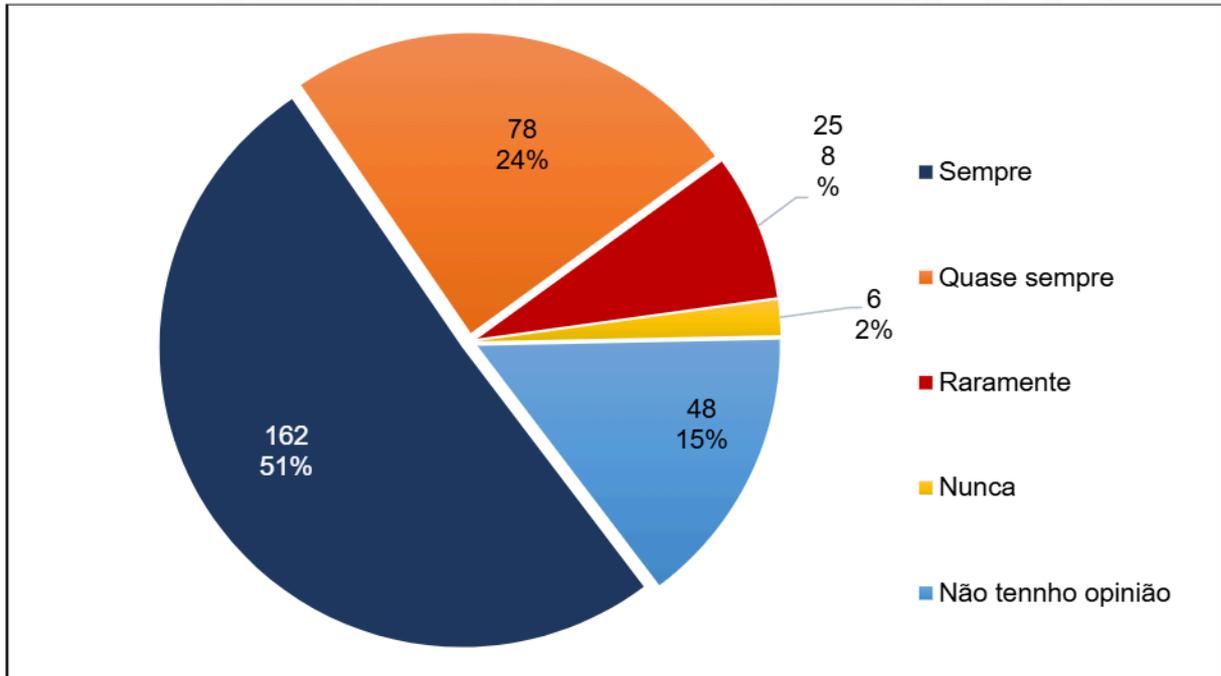




Figura 44 - QUESTÃO 3 - O Hospital é aberto a receber e reconhecer as críticas opiniões e contribuições de seus funcionários?



4.13 - IMAGEM DA EMPRESA

Figura 45- QUESTÃO 1 - Os administradores / gestores do Hospital são bons exemplos de profissionais para seus funcionários?

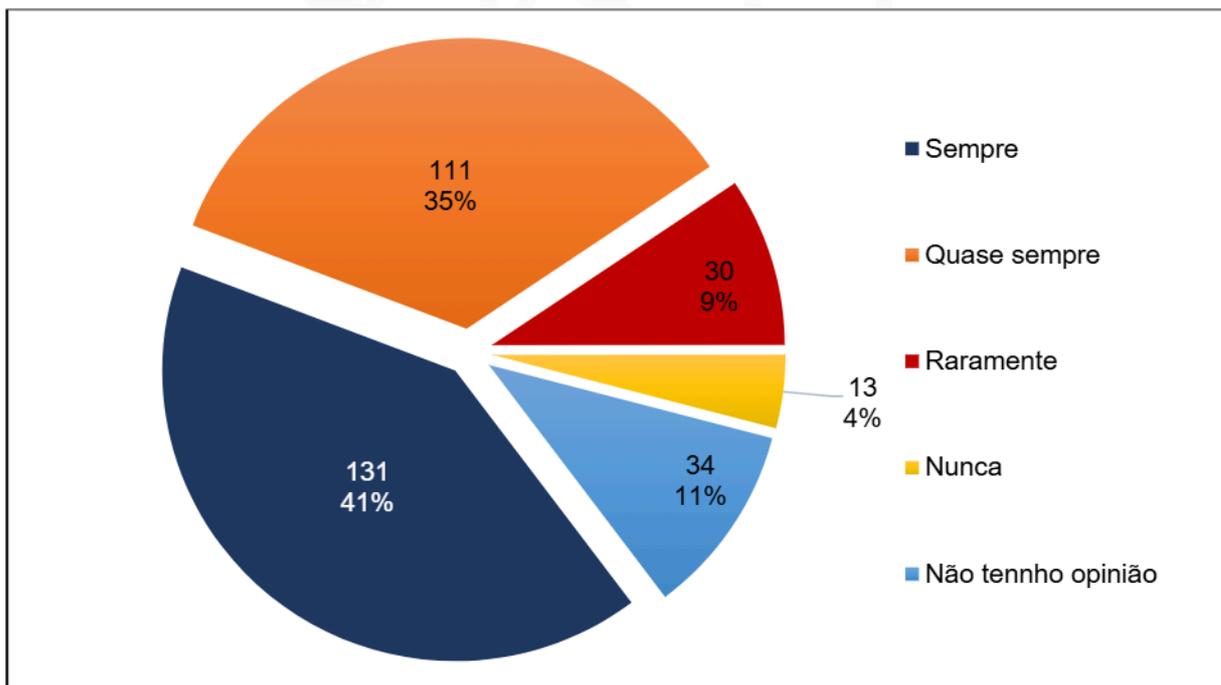
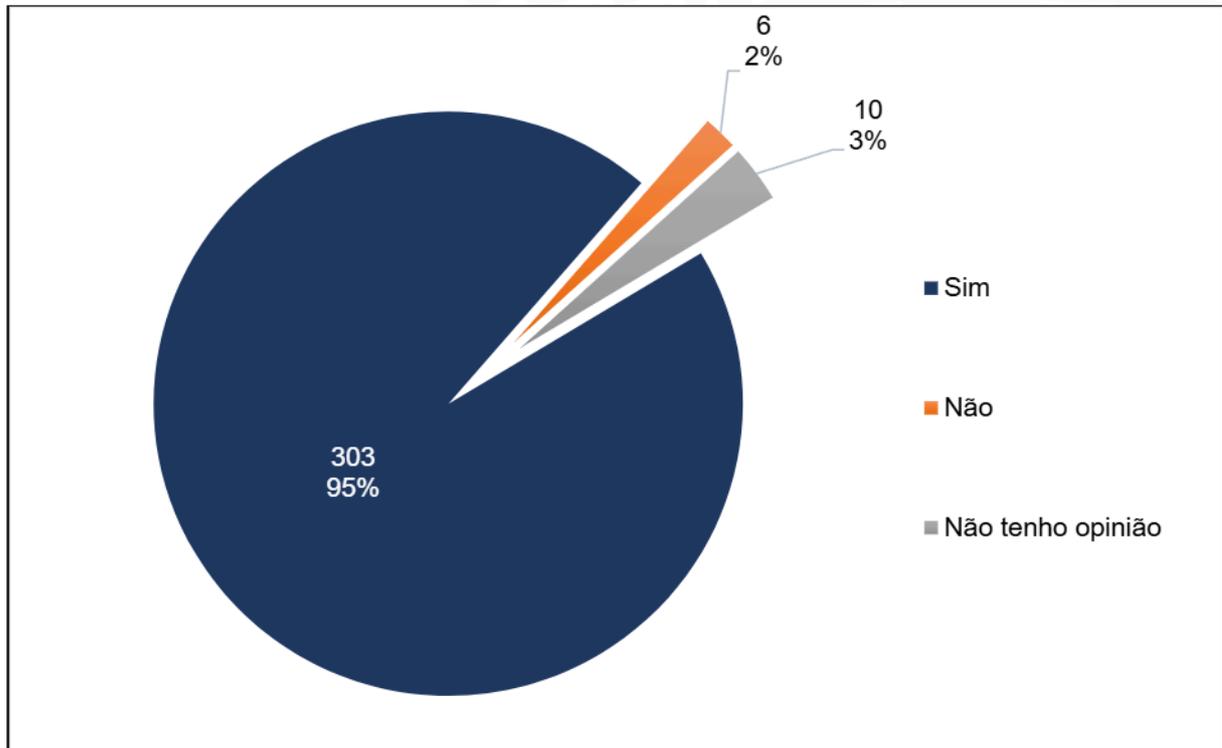




Figura 46- QUESTÃO 3 - Você considera o Hospital ético com seus funcionários



4.14 - FATORES MOTIVACIONAIS E DESMOTIVADORES

Figura 48- QUESTÃO 1 - Indique 3 (três) fatores que te desmotivam no seu trabalho?

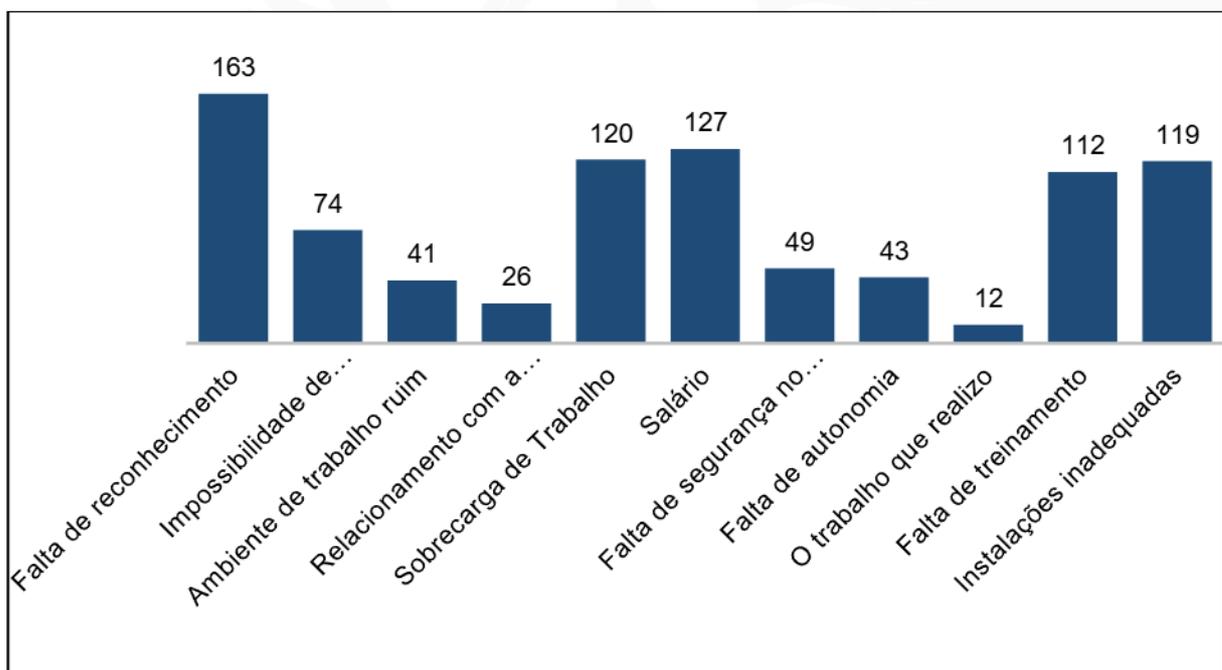
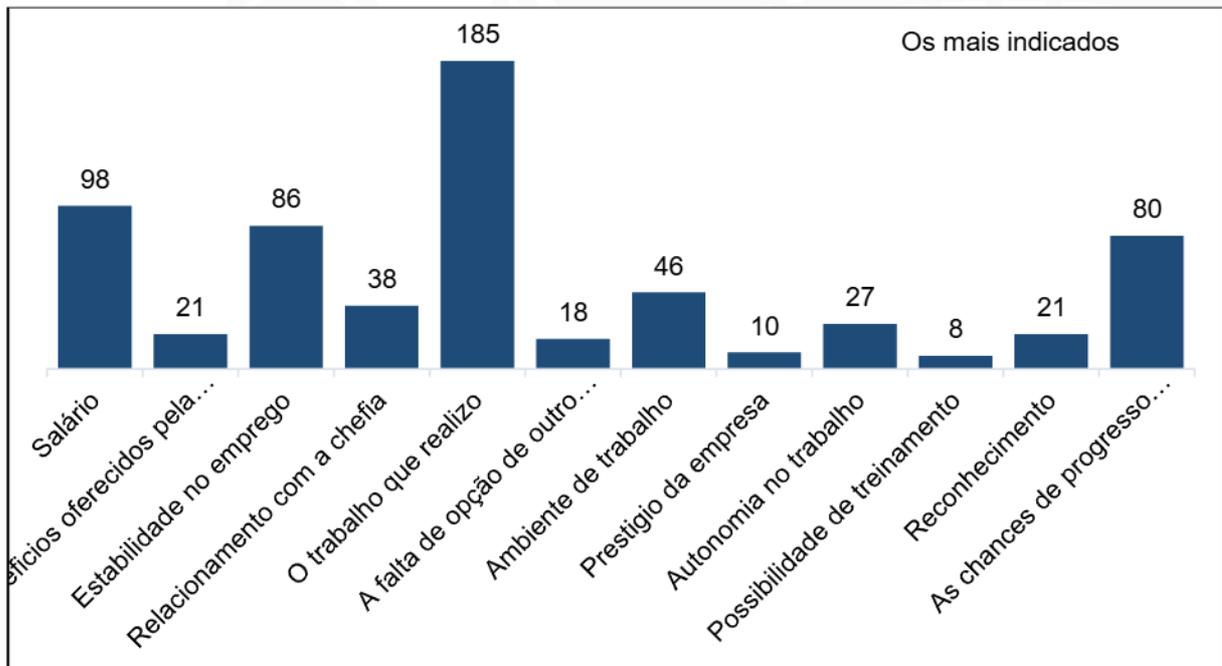




Figura 49- QUESTÃO 2 - Indique as 2 (duas) principais razões pelas quais você trabalha na empresa.



5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Administração do Hospital de Clínicas de São Sebastião (HCSS) e Unidade de Pronto Atendimento (UPA) reconhece e agradece a participação de todos os colaboradores que dedicaram parte do seu tempo para responder ao questionário da Pesquisa de Clima Organizacional (PCO). Nesta oportunidade, enfatiza e ressalta que os dados colhidos da PCO são nesta oportunidade apresentados e que todas as ações necessárias - sejam elas preventivas e corretivas - no sentido a promover uma melhoria no ambiente de trabalho, maior valorização dos colaboradores, investimento em treinamentos e capacitações serão brevemente implantadas, como forma a atrair e reter bons profissionais.

6 - STAFF MUNICIPAL e PROVIDORIA



PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO SEBASTIÃO
SECRETARIA DE SAÚDE
HOSPITAL DE CLÍNICAS DE SÃO SEBASTIÃO



REINALDO ALVES MOREIRA FILHO
SECRETÁRIO DE SAÚDE

MARIA ANGELA LAURITO DE MORAES
SECRETÁRIA ADJUNTA DA SAÚDE

CARLOS EDUARDO ANTUNES CRAVEIRO
INTERVENTOR

DÉCIO MOREIRA GALVÃO
PROVEDOR

Dr. RAMON RAMOS MACHADO
DIRETOR TÉCNICO

Dra. MIRELLA GOMES DE SOUZA
DIRETORA CLÍNICA

7 - DIRETORIA E GERÊNCIAS

RAFAEL LOPES BAVIERA
DIRETORIA ADMINISTRATIVA

ALFREDO SIMÕES
GERENTE ADMINISTRATIVO

ELIANA TEIXEIRA
GERENTE DE APOIO

KÁTIA FAUSTINO
GERENTE FINANCEIRO



VIVIANE MARCELO
GERENTE DE PESSOAS

JULIANO CESAR BARRETO
SUPERVISOR INSTITUCIONAL

MOUSAR HENRIQUE DROBINICH NUNES
GERENTE DE ENFERMAGEM – HCSS

ÉLIDA FERREIRA ALVAREZ
GERENTE DE ENFERMAGEM - UPA

8 - ELABORAÇÃO E APLICAÇÃO

HAMILTON ALONSO
COORDENADOR QUALIDADE

BEATRIZ FREITAS MACHADO
ENFERMEIRA - QUALIDADE