

PROJETO INSTITUCIONAL PARA PESQUISA DE CLIMA Comissão Própria de Avaliação UNIFAGOC		Versão: III Data de Implantação: 03/08/2015
Elaborado por: Comissão Própria de Avaliação - CPA	Aprovado por: Pró-Reitor de Ensino e Desenvolvimento Institucional e Pró-Reitoria de Graduação e Gestão de Pessoas	Data da revisão: 08/02/2024

Definição de clima

O clima é a percepção coletiva que os colaboradores têm da empresa, através da experimentação e vivência das práticas, políticas, estrutura, processos e sistemas e a consequente reação a esta percepção.

Objetivo

A pesquisa de clima é um instrumento de gestão voltado para análise do ambiente interno.

Tem como objetivo mapear e retratar os aspectos críticos que configuram o momento motivacional da empresa através da apuração de seus pontos fortes, deficiências, expectativas e aspirações.

Além de um instrumento de avaliação do ambiente interno, a pesquisa cria um canal oficial de comunicação com os colaboradores viabilizando identificar aspectos positivos e negativos que impactam no ambiente de trabalho e na satisfação dos colaboradores, essa atitude da empresa eleva bastante o índice de motivação, pois dentro dessa ação está o sentimento quanto a importância da opinião das pessoas (colaboradores).

Principais etapas da pesquisa de clima:

- Elaboração do questionário;
- Comunicação;
- Aplicação do questionário;
- Diagnóstico organizacional;
- Relatórios
- Plano de ação

Aplicação da pesquisa

A pesquisa de clima do Centro Universitário Governador Ozanam Coelho - UNIFAGOC é aplicada a cada 02 (dois) anos com supervisão da área de recursos humanos. É aplicada no mesmo período a pesquisa para os docentes e outra para o corpo técnico-administrativo.

Inicialmente as áreas de marketing, tecnologia da informação e recursos humanos reúnem-se para definir as estratégias de divulgação e a adequação do instrumento ao sistema interno (Sistema interno de gestão acadêmica).

As ações de divulgação são de responsabilidade do setor de marketing, entre as principais ações podemos destacar:

- Reunião geral com todos os colaboradores com participação do Diretor Geral;
- Reunião com os gestores;
- Entrega de brindes;
- Cobertura (imagens);
- Envio de e-mail aos colaboradores com as informações sobre a pesquisa;
- Confeção de plaquinhas sobre a importância em participar da pesquisa de clima, sinta esse clima e etc;

A elaboração do questionário é feita pela equipe de Recursos Humanos UNIFAGOC e pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), sendo este aprovado pela Pró-Reitoria de Graduação e Gestão de Pessoas.

Algumas questões contempladas na pesquisa de clima:

O trabalho em si - com base nesta variável procura-se conhecer a percepção e a atitude das pessoas em relação ao trabalho, ao horário, à distribuição, à suficiência de pessoal etc.

Integração setorial e interpessoal - avalia o grau de cooperação e relacionamento existente entre as pessoas e os diversos departamentos da empresa.

Salário - analisa a existência de eventuais distorções entre os salários internos e eventuais descontentamentos em relação aos salários pagos por outras empresas.

Estilo gerencial - aponta o grau de satisfação das pessoas com a sua chefia imediata, analisando a gestão em termos de competência, feedback, organização, relacionamento etc.

Comunicação - busca o conhecimento que as pessoas têm sobre os fatos relevantes da empresa, seus canais de comunicação etc.

Desenvolvimento profissional - avalia as oportunidades de treinamento e as possibilidades de promoções e carreira que a empresa oferece.

Imagem da empresa - procura conhecer o sentimento das pessoas em relação à empresa.

Processo decisório - esta variável revela uma faceta da supervisão, relativa à centralização ou descentralização de suas decisões.

Benefícios - apura o grau de satisfação com relação aos diferentes benefícios oferecidos pela empresa.

Condições físicas do trabalho - verifica a qualidade das condições físicas de trabalho, as condições de conforto, instalações em geral, riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Trabalho em equipe - mede algumas formas de participação na gestão da empresa.

Orientação para resultados - verifica até que ponto a empresa estimula ou exige que as pessoas se responsabilizem efetivamente pela consecução de resultados.

Diagnóstico Organizacional

Após a apuração e tabulação dos dados o departamento de Recursos Humanos elabora o diagnóstico organizacional através de relatórios apontando os principais pontos evidenciados pela pesquisa de clima. Esse relatório é discutido com a Reitoria, Diretores de Curso, Comissão Própria de Avaliação (CPA) e Secretária Geral.

Com base no diagnóstico organizacional os gestores avaliam como podem contribuir para manter e melhorar o clima organizacional do Centro Universitário Governador Ozanam Coelho - UNIFAGOC, através da elaboração de plano de ações capazes de manter os aspectos que se encontram em situação confortável e melhorar aqueles que se apresentam deficientes mediante a análise dos colaboradores.

Através de reuniões programadas a área de Recursos Humanos UNIFAGOC, em parceria com os gestores, acompanha e controla a eficiência das ações definidas no plano de ação, sendo este, aprovado pela Pró-Reitoria de Graduação e Gestão de Pessoas.

Após o plano de ações estar definido, convoca-se todos os colaboradores (docentes e corpo técnico administrativo) para reunião geral com o propósito de apresentar os pontos relevantes sobre o diagnóstico organizacional e os planos de ações a serem executados como forma de manutenção e intervenção.

A cada ação executava adesivamos o local, equipamento ou objetivo, identificando que essa ação específica foi efetuada com base na opinião dos colaboradores, através da pesquisa de clima.