

GESTÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO EM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DE PELOTAS/RS

ALÁN CORRÊA DE ÁVILLA¹; **IGOR MORAES RODRIGUES²**; **TASSIANE SANTIAGO DE MATTOS²**; **GLEBERSON DE SANTANA DOS SANTOS³**

¹*Universidade Federal de Pelotas – alan-correia@hotmail.com*

²*Universidade Federal de Pelotas – igormoraes2@gmail.com*

²*Anhanguera Educacional de Pelotas – tassiane.sant@gmail.com*

³*Universidade Federal de Pelotas – glebersonsantana@hotmail.com*

1. INTRODUÇÃO

Atualmente as organizações moldam-se ao estado e às limitações de seus funcionários, sendo essas individuais ou coletivas, que refletem na produtividade em seus resultados. Muitas empresas são distribuídas em diferentes setores e tarefas, cuja competência é desenvolvida por cada colaborador, com praticidade de cooperação, que mesmo as atividades sendo exercidas isoladamente atingem um resultado comum de forma coletiva. Apesar das limitações individuais dos seres humanos, a cooperação entre eles é essencial para qualidade de vida, agregando harmonia nos relacionamentos entre os trabalhadores e a existência de uma organização. O clima organizacional é a principal ligação entre o individual e o coletivo na organização, como forma de comparar as similaridades ou diferenças entre as expectativas do individuo com os valores e interesses coletivos (PAYNE; MANSFIELD, 1973).

Rocha et.al (2014) destacam o clima organizacional como fator de sucesso nas organizações, avaliar as percepções dos funcionários é desafiador para as empresas modernas, pois a intenção é adotar medidas que melhorem o ambiente organizacional. Os mesmos estudiosos tratam o clima organizacional como um conceito essencial para a compreensão do modo como o contexto do trabalho, afeta o comportamento e as atitudes dos trabalhadores, tanto no ambiente do trabalho quanto fora dele, a sua qualidade de vida e o desempenho em suas funções. Os autores caracterizam em seus estudos as questões de produtividade pela equipe de gestão através de pesquisa de clima organizacional como um termômetro que indica o grau de satisfação dos empregados naquele momento na organização. Os componentes do processo de melhoria da qualidade de vida no trabalho, participação dos colaboradores no processo democrático organizacional influí de forma diretamente proporcional no clima organizacional, tornando a participação de todos em um fator de suma importância na melhoria do desempenho no desenvolvimento das atividades (RIZZATTI, 2002).

As pesquisas de clima organizacional permitem analisar a percepção dos funcionários a cerca do seu ambiente de trabalho, e possíveis definições para aprimorar a qualidade de vida dos mesmos. Menezes e Gomes (2010) destacam as percepções que os trabalhadores constroem acerca de diferentes aspectos do seu trabalho, corresponde em detectar elementos reguladores e orientadores do comportamento humano dentro das organizações.

Estudos e pesquisas de clima organizacional são pilares fundamentais para o diagnóstico do ambiente interno das organizações, possibilitando o planejamento de intervenções e mudanças, independentemente ser organização pública ou privada (CRUZ; TAVARES, 2016). Portanto, se torna necessário à área de gestão de pessoas mensurarem suas ações através de procedimentos

técnicos que possam respaldar ao máximo sua atuação nas organizações. Para assim em transformar área lucrativamente ativa e eficiente com a participação de todos através de sua operacionalização utilizando avaliação do nível de satisfação do colaborador com a empresa, e pesquisa de clima organizacional.

Portanto, constitui-se como objetivo central do presente trabalho avaliar o clima organizacional em um hospital universitário localizado na região sudeste riograndense. Além disso, o presente trabalho objetiva a proposição de programa com intuito de favorecer a elevação e manutenção de índices satisfatórios de clima organizacional.

2. METODOLOGIA

O presente tópico está em fase de elaboração, porém pode-se aferir sua metodologia e as etapas de consecução dos dados.

Esta pesquisa se classifica quanto à abordagem mista, ou seja, qualitativa e quantitativa. A pesquisa qualitativa, segundo Godoy (2005) é um estudo de caráter descriptivo e deve ter compreensão do processo, sendo que a preocupação essencial do investigador é o significado que as pessoas dão às coisas e à vida.

Cresswell (2007) esclarece que a pesquisa quantitativa é realizada para o desenvolvimento do conhecimento através do raciocínio de causa e efeito, redução de variáveis específicas, hipóteses e questões, mensuração de variáveis, observação e teste de teorias. Nesta pesquisa, após coletados, os dados quantitativos passarão por tratamento estatístico descriptivo e multivariado, aplicando análise fatorial utilizando o software SPSS versão 22.0.

Será realizado estudo de caso que permitirá compreender a dinâmica dos processos, envolvendo um diálogo entre os pesquisadores e a realidade estudada. Segundo Yin (2005), o estudo é uma investigação empírica, que serve para investigar uma realidade social dentro de seu contexto cotidiano e em situações onde múltiplas fontes de evidências são utilizadas.

Quanto aos objetivos constitui numa pesquisa descriptiva, por procurar a descrição das características de determinada população, fenômeno e o estabelecimento de relação entre variáveis, fazendo uso dos procedimentos de coletas de dados tanto de questionários quanto da observação sistemática dos fenômenos tais como acontece na realidade, realização de entrevistas semiestruturadas e acesso a documentos (HAIR JR et al., 2006; GIL, 1999).

No que tange à delimitação da pesquisa, esta será realizada no setor de enfermagem composta pelo apoio no cuidado do paciente internado aplicada no período de novembro e dezembro de 2017 no Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas - UFPel. Quanto aos instrumentos de coletas de dados serão utilizados o roteiro de entrevista semiestruturado a ser aplicado com informantes chaves (diretoria do hospital e gestores do setor de enfermagem). Já os questionários serão aplicados com os profissionais de enfermagem (enfermeiros e técnicos), através de formulário disponível via Google Forms.

Convém esclarecer que a Pesquisa de Clima Organizacional visa avaliar os pontos convergentes e divergentes das expectativas dos funcionários tanto na vida privativa individual e da empresa em questão, buscando melhorias no nível de relacionamento, evidenciando as questões de satisfação do colaborador, treinamentos, mudanças organizacionais, comunicação, produtividade, etc.

O Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas surgiu da necessidade de um ambiente para o aprendizado prático dos alunos da

Faculdade de Medicina. Em 1981 este convênio foi alterado e criou-se, ainda dentro de suas dependências, o Hospital Escola, com 117 leitos abrangendo as áreas de Clínica Médica, Cirurgia, Ginecologia e Obstetrícia, Pediatria e Pronto Socorro. Com o intuito de continuar ascendendo em direção a uma melhor qualidade nos serviços prestados, em 1987 firmou-se um contrato com a Santa Casa de Misericórdia de Pelotas, possibilitando ao HE o alojamento no prédio em que permanece até hoje. Esta nova instalação trouxe melhorias para o atendimento oferecido, viabilizando projetos e remodelações que continuam sendo executados permanentemente, sempre em busca de um melhor atendimento à população. Desde 2010, por meio do Programa Nacional de Reestruturação dos Hospitais Universitários Federais (Rehuf), criado pelo Decreto nº 7.082, foram adotadas medidas que contemplam a reestruturação física e tecnológica das unidades, a revisão do financiamento da rede, a melhoria dos processos de gestão; a recuperação do quadro de recursos humanos dos hospitais e o aprimoramento das atividades hospitalares vinculadas ao ensino, pesquisa e extensão, bem como à assistência à saúde. Com a finalidade de dar continuidade ao processo de recuperação dos hospitais universitários federais, foi criada, em 2011, por meio da Lei nº 12.550, a Ebserh, uma empresa pública vinculada ao Ministério da Educação. Pertencente ao órgão do MEC, responsável pela gestão do Programa de Reestruturação e que, por meio de contrato firmado com as universidades federais, atuará no sentido de modernizar a gestão dos hospitais universitários federais, desempenhado por essas unidades de centros de formação de profissionais na área da saúde e de prestação de assistência à saúde da população integralmente no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS).

Após aprovação da direção da instituição, será planejada a pesquisa no primeiro momento questões fechada para coleta de dados. Questões de identificação do perfil dos investigados. O modelo desenvolvido por Rizzatti (2002) constituirá no presente estudo como instrumento de pesquisa levando em consideração os seguintes fatores: 1) imagem institucional; 2) política de recursos humanos; 3) Sistema de assistência e benefícios; 4) estrutura organizacional; 5) organização condições de trabalho; 6) relacionamento interpessoal; 7) comportamento das chefias; 8) satisfação pessoal; 9) planejamento institucional; 10) processo decisório; 11) autonomia universitária e 12) avaliação institucional.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como o trabalho está em fase de elaboração ainda não se pode chegar a conclusões sólidas quanto da obtenção dos resultados frente aos objetivos norteadores deste trabalho. Este estudo tem por finalidade, investigar influência do clima organizacional no hospital universitário, e como estes fatores afetam os colaboradores em ambientes corporativos, considerando os que intervêm diretamente o desenvolvimento de eficiência e produtividade.

4. CONCLUSÕES

As pesquisas de clima organizacional em empresas devem levar em consideração todos os aspectos internos da organização, seguindo seu planejamento estratégico, mas abrangendo todos os níveis operacionais a curto, médio e longo prazo. As estratégias de implementação de melhorias no clima organizacional devem, invariavelmente, levar em consideração as missões, visões e valores da organização estudada (BEKIN, 1995).

Apenas a alteração no modelo de máquinas ou nos processos não gera aumento na produtividade, para que isso aconteça é necessário, também, que haja qualificação entre os colaboradores de uma organização, satisfação, e atendimento a suas necessidades e desejos, que são avaliados pela pesquisa de clima, que demonstra os níveis de satisfação do colaborador para com sua organização no momento (DIAS, 2010).

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEKIN, S.F. **Conversando sobre Endomarketing**. São Paulo: Makron Books, 1995.

CRESSWELL, JW. **Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativo, Qualitativo e misto**. 2 ed. Porto Alegre; ARTMED, 2007.

CRUZ, A.C.; TAVARES, L.D. Implementação de pesquisa de clima organizacional para a melhoria do desempenho e da competitividade de empresa de tecnologia da informação. **Sistemas & Gestão, Revista eletrônica**, v. 11, n. 3, p. 290-298, 2016.

DIAS, J.G.G. **Endomarketing: Uma ferramenta indispensável para a gestão de pessoas nas organizações**. São Paulo: Livro Pronto, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. – 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, A.S. Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional (Gestão.Org)**, v. 3, n. 2, mai./ago., 2005.

HAIR, Jr; BLACK, W. C; BABIN, B. J; ANDERSON, R. E e TATHAM, R. L. **Multivariate Data Analysis**. 6^a edição. UpperSaddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2006.

HE - Hospital Escola UFPel. Disponível em:
<http://www.heufpel.com.br/sites/heufpel/inicio.php?area=home>.
Acesso em: 9 out.2017.

MENEZES, I.G; GOMES, A.C.P. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 16, n. 1, p. 158-179, 2010.

PAYNE, R.L.; MANSFIELD, R. Relationship of perceptions of organizational climate to organizational structure, context e hierarchical position. **Administrative Science Quarterly**, Ithaca , v. 18, n. 4, p. 515-526, 1973.

RIZZATTI, G. **Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais brasileiras**. 2002. 15f .Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.