

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Um ambiente saudável ajuda a produzir mais. Essa opinião é unânime entre os especialistas e gurus da área de recursos humanos. Afinal, um ambiente de trabalho positivo e saudável se transforma em maior rentabilidade para a empresa, pois as pessoas se sentem felizes e integrantes de um mesmo time.

Para que isso possa ocorrer é necessário à área de RH atue de forma estratégica, mensurando suas ações através de processos que possam respaldar ao máximo sua atuação nas organizações.

Mas como criar um RH que funcione como agente de mudanças e que vai além do simples gerenciamento do capital humano? Como fazer para o RH ter conhecimento profundo do negócio? Como fazer para o RH servir de estrutura organizacional de apoio, incluindo a construção de um clima favorável para o desenvolvimento e visão clara de futuro?

As respostas para essas perguntas parecem simples. Mas não é. Em muitas empresas o ambiente de trabalho é péssimo e o RH atua somente de forma operacional. Em diversas empresas o ambiente de trabalho é péssimo. E o que fazer para mudar? O que fazer para dar um salto qualitativo?

Sabemos que o que faz a diferença em qualquer empresa são as pessoas. Então o que é necessário para mensurar a satisfação das pessoas?

A resposta está na "pesquisa de clima organizacional" que tornou-se instrumento do modelo de gestão de muitas empresas.

Mas afinal o que é Clima? Clima é a percepção coletiva que as pessoas têm da empresa, através da experimentação de práticas, políticas, estrutura, processos e sistemas e a consequente reação a esta percepção.

E o que é uma Pesquisa de Clima Organizacional? É um instrumento voltado para análise do ambiente de trabalho a partir do levantamento de suas necessidades. Objetiva mapear ou retratar os aspectos críticos que configuram o momento motivacional das pessoas através da apuração de seus pontos fortes, deficiências, expectativas e aspirações.

Mas por que pesquisar? Porque cria uma base de informações, identifica e compreende os aspectos positivos e negativos que impactam no Clima e orienta a definição de planos de ação para melhoria do clima organizacional e, conseqüentemente, da produtividade da empresa.

Esta atitude da empresa eleva bastante o índice de motivação, pois dentro desta ação está intrínseco a frase "estamos querendo ouvir você", "você e sua opinião são muito importantes para nós". A crença na empresa se eleva sensivelmente.

A Pesquisa de Clima Organizacional é uma forma de mapear o ambiente interno da empresa para assim atacar efetivamente os principais focos de problemas melhorando o ambiente de trabalho.

Hoje, neste mundo tão cheio de transformações e mudanças, as empresas devem, cada vez mais, melhorar seus índices de competitividade e para isso ela depende quase que única e exclusivamente das pessoas - motivadas, felizes e orgulhosas dos valores compartilhados com a organização.

Pesquisas indicam que pessoas com baixos índices de motivação, utilizam somente 8% de sua capacidade de produção. Por outro lado, em setores/áreas/empresas onde encontramos pessoas motivadas este mesmo índice pode chegar a 60%.

As empresas precisam manter o índice de motivação das pessoas o mais elevado nível possível de forma que este valor passe a ser um dos seus indicadores de resultado.

É importante dizer que a Pesquisa de Clima Organizacional deve sempre estar coerente com o planejamento estratégico da organização e deve contemplar questões de diferentes variáveis organizacionais, tais como:

- **O trabalho em si** – com base nesta variável procura-se conhecer a percepção e atitude das pessoas em relação ao trabalho, horário, distribuição, 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** – buscar 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 a 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.

Além de ouvir seus funcionários sobre o que pensam em relação a essas variáveis, as empresas deveriam também conhecer a realidade familiar, social e econômica em que os mesmos vivem. Somente assim poderão encontrar outros fatores do clima organizacional que justificam o ambiente da empresa.

Não existe uma Pesquisa de Clima Organizacional padrão. Cada empresa adapta o questionário a sua realidade, linguagem e cultura.

Para que a empresa tenha sucesso na mensuração do clima organizacional é necessário: credibilidade no processo, sigilo e confiança.

As principais contribuições que podemos obter da Pesquisa de Clima Organizacional são:

- O alinhamento da cultura com as ações efetivas da empresa;
- Promover o crescimento e desenvolvimento das pessoas;
- Integrar os diversos processos e áreas funcionais;
- Otimizar a comunicação;
- Minimizar a burocracia;
- Identificar necessidades de treinamento e desenvolvimento;
- Enfocar o cliente interno e externo;
- Otimizar as ações gerenciais, tornando-as mais consistentes;
- Aumentar a produtividade;
- Diminuir o índice de rotatividade;
- Criar um ambiente de trabalho seguro;
- Aumentar a satisfação dos clientes internos e externos.

A área de RH tem como missão manter o “sol brilhando” e a pesquisa de clima organizacional é um indicador tanto dos pontos fortes da empresa como da necessidade de melhorar e mudar.

Depois de refletir no texto, deixo a seguinte questão: Podem os profissionais de RH continuar a transferir aos empresários a responsabilidade pela “**não**” implantação do Clima Organizacional como ESTRATÉGIA FUNDAMENTAL para o sucesso da organização?

Sabemos que de números e resultados os empresários entendem e muito bem... E nós de RH, entendemos bem nosso papel e responsabilidade neste processo?