

 FUNDAÇÃO HEMOMINAS	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUANTICA
	2022	

RELATÓRIO TÉCNICO DA PESQUISA

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	
	2022	

Sumário

1	Apresentação	1
2	Introdução	1
3	Método	1
4	Resultados da Pesquisa	6
5	Ações de Melhoria	28
6	Considerações Finais	29
7	Referências Bibliográficas	30
8	Anexos	31

Lista de Tabelas

Tabela	Título	Página
1	Análise exploratória dos dados – População e Amostra	3
2	Critério de interpretação dos resultados da pesquisa	5
3	Respondentes e questionários válidos por unidade	6
4	Respondentes por vínculos	8
5	Índice de Favorabilidade por vínculo	8
6	Índice de Favorabilidade por Unidade/Área	9
7	Índice de Favorabilidade por Fator	10
8	Questão 72	26
9	Questão 73	27
10	Questão 74	27

Lista de Quadros

Quadro	Título	Página
1	Fatores da pesquisa e dimensão conceitual	3
2	Índice de Favorabilidade do Fator Imagem e Comprometimento	11
3	Índice de Favorabilidade do Fator Relacionamento na Gerência	12
4	Índice de Favorabilidade do Fator Liderança	13
5	Índice de Favorabilidade do Fator Condições de Trabalho	14
6	Índice de Favorabilidade do Fator Comunicação e Relaciona.	15
7	Índice de Favorabilidade do Fator Bem-estar	15
8	Índice de Favorabilidade do Fator Capacitação	16
9	Índice de Favorabilidade do Fator Gestão do Desempenho	16
10	Índice de Favorabilidade do Fator Relacionamento entre Unidades	17
11	Índice de Favorabilidade do Fator Remuneração e Reconhecimento	17
12	Índice de Favorabilidade do Fator Carreira	18
13	Índice de Favorabilidade Geral e por tipo de vínculo	18

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUANTICA
	2021	

1. APRESENTAÇÃO

Apresenta-se aqui o produto previsto no Termo de Referência do Contrato de Prestação de Serviços de Consultoria Nº 9326.614/2022, firmado entre a **Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia do Estado de Minas Gerais – Hemominas** e a **Quântica Empresa de Consultoria e Serviços Ltda.**, tendo como objeto o serviço de consultoria especializada para realizar diagnóstico de Clima Organizacional para todas as unidades da Fundação Hemominas.

O presente documento consolida a metodologia da Pesquisa de Clima Organizacional realizada junto aos servidores e demais colaboradores da Hemominas no período de **07/11/2022 a 25/11/2022** e os respectivos resultados.

O principal objetivo da pesquisa é fornecer informações para o processo de tomada de decisão em ações que possibilitem a melhoria das relações entre os profissionais e a Instituição, de forma a facilitar o alcance dos resultados desejados no plano estratégico.

2. INTRODUÇÃO

Na Hemominas, a Pesquisa de Clima Organizacional se insere em um processo amplo de gestão do clima organizacional, que vem sendo realizado desde o ano de 2007.

O desenvolvimento da pesquisa atendeu a dois aspectos fundamentais: o conceitual e o metodológico. As atividades desenvolvidas procuraram construir uma base de dados confiável para possibilitar a estruturação de ações de melhoria que efetivamente possibilitem o aprimoramento do clima organizacional na Hemominas.

A seguir, detalharemos este processo e seus resultados.

3. MÉTODO

3.1. Caracterização da Pesquisa

A pesquisa configura-se como de natureza predominantemente quantitativa, de corte transversal, uma vez que avalia o contexto organizacional percebido pelos respondentes em um determinado momento.

3.2. Participantes

Todos os servidores efetivos, comissionados, cedidos de outros órgãos, contratados e terceirizados que se encontravam em efetivo exercício na Hemominas foram convidados a participar da pesquisa, totalizando 2.088 profissionais.

3.3. Questionário

Os questionários utilizados para coleta de dados (Anexo 1) foram elaborados para esta pesquisa e incluíram itens com afirmativas sobre os diversos aspectos relacionados com o contexto do trabalho. As afirmativas foram apresentadas junto a uma escala de respostas de 5 pontos, do tipo Likert, descrita a seguir:

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

- Discordo totalmente – ponto 0 (zero);
- Discordo na maior parte – ponto 1;
- Às vezes concordo, às vezes discordo – ponto 2;
- Concordo na maior parte – ponto 3, e
- Concordo totalmente – ponto 4.

Além dessas opções foram disponibilizadas aos respondentes as alternativas: “Não tenho opinião” e “Não se aplica à minha realidade”. O questionário utilizado continha 71 (setenta e um) itens sobre o contexto do trabalho. Ao término destas questões, foram incluídos três itens:

- a) “como você se imagina daqui a 5 anos?”;
- b) Um item questionando se o respondente tem conhecimento de que houve melhorias na Hemominas após as pesquisas realizadas;
- c) item no qual o respondente poderia enumerar sugestões de ações que impactam negativamente no clima organizacional;

Logo após, constavam as 3 (três) questões de perfil, relacionadas ao tipo de vínculo, a área de atuação e a unidade de lotação.

3.4. Coleta dos Dados

A coleta de dados foi realizada por meio do sítio www.webclima.com.br, de propriedade da Consultoria, no período de **07 a 25/11/2022**. A todos os participantes foi encaminhado uma senha, impressa em papel lacrado, contendo as instruções para acesso ao sistema para coleta das respostas e as orientações complementares. Tais orientações encontram-se no Anexo 2.

3.5. Estratégias de Comunicação

A estratégia de comunicação para divulgar a realização da pesquisa, fornecer esclarecimentos sobre o processo e mobilizar os respondentes ficou a cargo da Hemominas. A consultoria auxiliou a Hemominas na elaboração de peça de comunicação, cartazes e wallpapers (anexo 3).

3.6. Resultados

Os resultados da pesquisa serão apresentados no tópico seguinte, iniciando-se pela análise exploratória dos dados.

3.6.1. Análise Exploratória dos Dados

A entrada dos dados no sistema de análise foi feita pelos próprios respondentes, por meio do sítio www.webclima.com.br

De posse do banco de dados, com as respostas coletadas, procedeu-se à análise exploratória dos dados, com o objetivo de excluir os questionários que apresentassem as seguintes características:

- a) Respostas estereotipadas (marcação de uma única alternativa em todos os itens);

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

- b) Respostas excessivamente favoráveis (predomínio da alternativa “Concordo Totalmente”);
- c) Respostas excessivamente desfavoráveis (predomínio da alternativa “Discordo Totalmente”);
- d) Questionários com mais de 50% das respostas em branco.

Esse procedimento apresentou o resultado descrito na Tabela 1.

Tabela 1 - Análise exploratória dos dados – População e Amostra

População (A)	Nº de respon- dentes (B)	% (B/A)	Extremos		Respostas Estereotipadas	Mais de 50% de missing	Amostra final (C)	% (C/A)
			Inferior	Superior				
2091	1.099	52,56	2	14	29	0	1.054	50,41

Fonte: dados da pesquisa Hemominas 2022

O índice de 52,56% de participação é considerado médio-superior para uma pesquisa censitária, indicando que seus resultados traduzem de forma significativa o retrato do clima organizacional da instituição neste momento.

Pesquisas censitárias como esta, normalmente apresentam um retorno que varia de 40% a 60% da população.

É importante registrar, que das 32 (trinta e duas) unidades organizacionais pesquisadas apenas 4 (quatro) não atingiram 40% de participantes na pesquisa, o que demonstra uma participação efetiva dos respondentes no âmbito da empresa.

3.6.2. Fatores do questionário da pesquisa

Os itens do questionário foram agrupados em 13 (treze) fatores cuja dimensão conceitual é apresentada no Quadro 1.

QUADRO 1 – Fatores da pesquisa e dimensão conceitual

FATOR	ITENS	DIMENSÃO CONCEITUAL
Bem-estar	57 a 61	Existência de ações que propiciem o bem-estar.
Capacitação	31 a 35	Oportunidades de capacitação oferecidas pela Hemominas e vínculo dessas ações com a melhoria do desempenho do servidor no trabalho.
Carreira	40 a 44	Oportunidades de carreira/crescimento e critérios de progresso profissional.

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	
	2022	

Comunicação	1 a 6	Acesso, confiança, clareza, eficiência, segurança, tempestividade e transparência da comunicação praticada na Hemominas.
Condições de Trabalho e Qualidade de Vida	49 a 56	Mobiliário, material de escritório, condições do ambiente físico de trabalho e suporte ao trabalho.
Gestão do Desempenho	36 a 39	Avaliação de desempenho instituída pela Hemominas, como subsídio para o desenvolvimento dos servidores.
Imagem e Comprometimento com a Organização	62 a 71	Imagem da Hemominas na sociedade e seu comprometimento com a sua Missão.
Liderança	18 a 30	Atuação da liderança no relacionamento com a equipe de trabalho. Enfatiza o acompanhamento e o estímulo ao desenvolvimento profissional da equipe, a coerência de atuação do líder, a habilidade de negociação e gestão de conflitos.
Relacionamento no Setor	12 a 17	Dinâmica da equipe de trabalho da Unidade.
Relacionamento entre Unidades	7 a 11	Relacionamento entre as unidades visando o alcance dos objetivos organizacionais.
Remuneração e Reconhecimento	45 a 48	Satisfação com a remuneração e compatibilidade com o que se pratica em organizações com responsabilidades semelhantes às da Hemominas.

Fonte: dados da pesquisa Hemominas 2022

3.6.3. Análises Estatísticas

A análise fatorial de um instrumento pressupõe algumas condições para sua validade. De acordo com Hair et al (2005, p.98), sobre o tamanho da amostra, os autores assim se posicionam: "... o tamanho mais aceitável teria uma proporção de dez para um". Como o questionário continha 71 itens e a amostra, em nenhum dos segmentos de respondentes totalizou 710 respondentes válidos, esta premissa não foi atendida, inviabilizando a Análise Fatorial do Questionário.

As análises estatísticas encontram-se demonstradas nos relatórios individualizados, onde são apresentadas as seguintes medidas: Moda, o Índice de Favorabilidade, a Mediana, o Desvio-Padrão e o Coeficiente de Variação de cada um dos itens da pesquisa.

3.6.4 Apresentação dos resultados no Relatório

Os resultados da Pesquisa de Clima Organizacional são apresentados na forma de tabelas.

Para cada item são apresentadas, ainda, as seguintes informações:

- Índice de Favorabilidade – transformação da média das respostas em percentual, conforme indicado no parágrafo seguinte.
- Desvio-Padrão – descreve a dispersão ou variabilidade dos valores de distribuição da amostra a partir da média. Quanto menor o desvio padrão, maior é a concordância entre os respondentes, ou seja, há pouca variabilidade nas opiniões.
- Coeficiente de Variação – O coeficiente de variação (CV) é o desvio padrão expresso como uma porcentagem média. O cálculo é obtido dividindo-se a média pelo desvio-padrão.

Essas informações permitem que se avalie como cada item contribuiu para o resultado do fator, considerando o critério de interpretação dos resultados apresentados na Tabela 2, a seguir.

3.6.5 Critério de Interpretação e Análise dos Resultados

O Critério de Interpretação e Análise dos Resultados a ser adotado nesta pesquisa encontra-se na Tabela 2. A média considerada é apurada a partir das respostas dos empregados nos itens que compõem cada fator, tomando-se por base a escala de 5 pontos descrita no subitem 3.3. As estratégias de melhoria em cada unidade serão definidas em função dos resultados da pesquisa e das suas peculiaridades.

TABELA 2 – Critério de interpretação dos resultados da pesquisa

Critério de Interpretação	Resultado	
	Média	Índice de Favorabilidade
Resultado Favorável	Maior que 3	Acima de 75%
Resultado Satisfatório	Entre 2,50 e 3,00	Entre 62,5 e 75%
Resultado Transitório	Entre 2,00 e 2,49	Entre 50 e 62,49%
Resultado Desfavorável	Menor que 2,00	Abaixo de 50%

3.6.6 Índice potencial de melhoria

Prioritariamente, deverão merecer atenção, com vistas à melhoria do clima organizacional na Hemominas os resultados situados na faixa “Desfavorável”. Os resultados localizados nesse patamar constituem a base para a elaboração dos Planos de Ações de Melhoria. Os resultados localizados nos níveis “Transitório” e “Satisfatório” deverão ser acompanhados e trabalhados para que, em futuros diagnósticos, se mantenham ou alcancem nível superior. Os resultados situados no nível “Favorável” deverão ser fortalecidos, por meio de práticas organizacionais, de modo a que possam permanecer nesse patamar nas próximas pesquisas de clima.

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

A definição do potencial de melhoria tomou como referência o ponto médio da escala utilizada nesta pesquisa, que corresponde ao valor 2.

A seguir serão apresentadas as tabelas com os resultados do diagnóstico, acompanhadas das análises e comentários.

4. RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 Perfil dos Respondentes

O nível de participação na pesquisa pode ser considerado muito bom, com 1.099 servidores atendendo ao chamado da organização, o que representa **52,56%** da população pesquisada. A Tabela 3 apresenta a distribuição dos respondentes de acordo com a unidade organizacional.

TABELA 3 – Respondentes e questionários válidos por unidade

Unidade	Total de Resp.	Válidos	Popul.	% de resp.	% de resp. válidos
05. ADC. PGF (GGP)	41	41	41	100,00%	100,00%
15. EST Posto de Coleta Estação BH	17	17	19	89,47%	89,47%
25. PAS Hemonúcleo de Passos	29	27	31	93,55%	87,10%
02. ADC.DGI (DIRETORIA; GTC; GFC)	27	27	34	79,41%	79,41%
26. PMI Hemonúcleo de Patos de Minas	38	35	45	84,44%	77,78%
20. ITU Hemonúcleo de Ituiutaba	25	25	34	73,53%	73,53%
13. DIA Hemonúcleo de Diamantina	22	22	30	73,33%	73,33%
10. ALP Unidade de Coleta e Transfusão de Além Paraíba	18	15	21	85,71%	71,43%
29. SJR Hemonúcleo de São João Del Rei	27	26	38	71,05%	68,42%
22. MÇU Hemonúcleo de Manhuaçu	34	32	49	69,39%	65,31%
03. ADC.DGI (GIF; NZL – ZELADORIA/PORTARIA/ARTÍFICE/COPA/LIMPEZA)	33	32	52	63,46%	61,54%
30. SLA Hemonúcleo de Sete Lagoas	40	39	64	62,50%	60,94%
04. ADC.PGF (DIRETORIA; GPO; GCF)	53	51	84	63,10%	60,71%
27. PNO Hemonúcleo de Ponte Nova	20	20	33	60,61%	60,61%
28. POC Unidade de Coleta de Poços de Caldas	28	27	47	59,57%	57,45%
12. CETEBIO Centro de Tecidos Biológicos	20	19	34	58,82%	55,88%
17. GOV Hemocentro Regional de Governador Valadares	56	52	100	56,00%	52,00%

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL			 QUÂNTICA
	2022			

31. UDI Hemocentro Regional de Uberlândia	57	55	106	53,77%	51,89%
24. PAL Hemocentro Regional de Pouso Alegre	27	26	52	51,92%	50,00%
01. ADC.PRE (GAB; OUV; PRO; CSEC; ACS; AAE)	24	23	47	51,06%	48,94%
08. ADC.TEC (DIRETORIA; AHH; AENF; ACC; GSA)	13	13	27	48,15%	48,15%
23. MOC Hemocentro Regional de Montes Claros	60	56	120	50,00%	46,67%
14. DIV Hemonúcleo de Divinópolis	33	32	69	47,83%	46,38%
19. HJK Unidade de Coleta do Hospital Júlia Kubitscheck	14	13	31	45,16%	41,94%
18. HBH Hemocentro de Belo Horizonte	153	151	372	41,13%	40,59%
21. JFO Hemocentro Regional de Juiz de Fora	56	55	137	40,88%	40,15%
07. ADC.PGF (CINCÃO)	18	17	43	41,86%	39,53%
09. ADC.TEC (GLA; GDT; GCQ)	50	49	134	37,31%	36,57%
11. BET Unidade de Coleta de Betim	14	14	45	31,11%	31,11%
32. URA Hemocentro Regional de Uberaba	29	27	88	32,95%	30,68%
06. ADC.PGF (GLQ)	16	15	56	28,57%	26,79%
16. FRU Agência Transfusional de Frutal	7	1	8	87,50%	12,50%
Total	1099	1054	2091	52,56%	50,41%

Fonte: Pesquisa Hemominas 2022

Observa-se que apenas 4 (quatro) das 32 (trinta e duas) unidades pesquisadas (12,5%) não alcançaram 40% (quarenta por cento) de respondentes, enquanto 20 (vinte) unidades (62,5%) ultrapassaram 50% (cinquenta por cento) de respondentes.

Quando analisamos o número de respondentes por vínculo (Tabela 4), verificamos que o menor percentual de participação na pesquisa foi dos terceirizados, seguido pelos servidores cedidos Federal e os de contrato Administrativo.

Por não possuírem vínculo permanente com a Hemominas, é natural o desinteresse destes públicos em participar na pesquisa.

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL			
	2022			

Tabela 4 – Respondentes por vínculo

	Efetivos	Comissionados	Cedidos			Contrato Adm.	Terceirizados
			Federal	Estadual	Municipal		
População	720	80	47	208	300	275	461
Participantes	392	51	16	127	184	126	155
% de Participação	54,44%	63,75%	34,04%	61,06%	61,33%	45,82%	33,62%

Fonte: Pesquisa Hemominas 2022

4.2 Índice de Favorabilidade Geral (IFG) e Índice de Favorabilidade (IF) dos Fatores

O resultado global da pesquisa apresenta um **Índice de Favorabilidade Geral de 65,06**. Em uma escala de 4 pontos, este resultado é considerado **Satisfatório**, conforme descrito na Tabela 2.

A Tabela 5, apresenta os Índices de Favorabilidade por tipo de vínculo. Verifica-se que o grupo dos servidores efetivos foi o que apresentou resultado mais crítico, sendo classificado como um resultado **Transitório**. Os demais grupos se aproximam ou estão acima do Índice de Favorabilidade Geral.

Esse fato retrata uma realidade observada nas pesquisas realizadas por esta Consultoria em outras organizações públicas, ou seja, há uma tendência de percepção mais crítica no grupo de servidores efetivos do que nos demais, já que muitas questões abordadas na pesquisa estão mais diretamente relacionadas a este grupo.

Tabela 5 – Índice de Favorabilidade por vínculo

	Efetivos	Comissionados	Cedidos			Contrato Adm.	Terceirizados
			Federal	Estadual	Municipal		
IF	56,26	71,42	62,57	69,41	71,10	71,86	70,77

Fonte: Pesquisa Hemominas 2022

Quando se analisa o resultado dos Índices de Favorabilidade nas gerências/unidades (Tabela 6), verifica-se que as médias apresentam resultados entre o **Transitório** (6 unidades) e o **Satisfatório** (23 unidades). Duas unidades apresentam resultados **Favoráveis**.

Esta Consultoria recomenda uma análise mais aprofundada, talvez utilizando outros métodos de pesquisa, sobre os resultados das unidades ADC-TEC; Hemocentro de BH; Hemocentro Regional de Uberlândia; e Hemocentro Regional de Uberaba, que apresentaram resultados desfavoráveis em itens de fatores que nas demais áreas não parecem ser críticos.

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

Tabela 6 – Índice de Favorabilidade por unidade/área

Unidades	IF
10. ALP Unidade de Coleta e Transfusão de Além Paraíba	79.55
20. ITU Hemonúcleo de Ituiutaba	76.11
26. PMI Hemonúcleo de Patos de Minas	74.63
06. ADC.PGF (GLQ)	74.56
25. PAS Hemonúcleo de Passos	74.55
22. MÇU Hemonúcleo de Manhuaçu	74.28
01. ADC.PRE (GAB; OUV; PRO; CSEC; ACS; AAE)	73.58
12. CETEBIO Centro de Tecidos Biológicos	73.36
23. MOC Hemocentro Regional de Montes Claros	72.71
07. ADC.PGF (CINCÃO)	72.29
30. SLA Hemonúcleo de Sete Lagoas	70.98
08. ADC.TEC (DIRETORIA; AHH; AENF; ACC; GSA)	70.78
15. EST Posto de Coleta Estação BH	70.61
27. PNO Hemonúcleo de Ponte Nova	70.44
02. ADC.DGI (DIRETORIA; GTC; GFC)	70.27
17. GOV Hemocentro Regional de Governador Valadares	70.05
13. DIA Hemonúcleo de Diamantina	69.85
03. ADC.DGI (GIF; NZL –ZELADORIA/PORTARIA/ARTÍFICE/COPA/LIMPEZA)	68.33
19. HJK Unidade de Coleta do Hospital Júlia Kubitscheck	67.08
28. POC Unidade de Coleta de Poços de Caldas	66.50
05. ADC. PGF (GGP)	66.33
14. DIV Hemonúcleo de Divinópolis	66.09
Índice de Favorabilidade Geral	65.06
29. SJR Hemonúcleo de São João Del Rei	64.81
04. ADC.PGF (DIRETORIA; GPO; GCF)	63.69
11. BET Unidade de Coleta de Betim	62.86
21. JFO Hemocentro Regional de Juiz de Fora	61.14
24. PAL Hemocentro Regional de Pouso Alegre	59.60
31. UDI Hemocentro Regional de Uberlândia	58.18
32. URA Hemocentro Regional de Uberaba	54.71
18. HBH Hemocentro de Belo Horizonte	52.78
09. ADC.TEC (GLA; GDT; GCQ)	50.38

Fonte: Pesquisa Hemominas 2022

A análise do Índice de Favorabilidade por Fator (Tabela 7), demonstra que os fatores Imagem e Comprometimento na Organização e Relacionamento no Setor apresentam resultados **Favoráveis**, enquanto os fatores Liderança, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida, Comunicação e Relacionamento e Bem-estar apresentam resultados **Satisfatórios**.

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

O resultado favorável no fator Imagem e Comprometimento pode sinalizar um caminho aberto para a Instituição promover ações de engajamento e fortalecimento de vínculos que minimizem outros aspectos do ambiente de trabalho e contribua decisivamente para o comprometimento dos seus profissionais com a sua Missão.

Por outro lado, os fatores Capacitação, Relacionamento entre Unidades, Remuneração e Reconhecimento apresentam resultados **Transitórios** e o fator Carreira um resultado **Desfavorável**.

Estes dois grupos de fatores devem ser foco do trabalho de análise e construção dos Planos de Ação de Melhoria. Neste aspecto, é importante considerar, também, a análise dos resultados destes fatores em cada uma das unidades pesquisadas, já que identificamos que existem especificidades nestes resultados que merecem a definição de ações específicas para determinadas unidades.

Tabela 7 – Índice de Favorabilidade por Fator

Fator	Índice de Favorabilidade
Imagem e Comprometimento na Organização	79,94
Relacionamento no Setor	76,40
Liderança	73,38
Condições de Trabalho e Qualidade de vida	71,23
Comunicação e Relacionamento	66,63
Índice de Favorabilidade Geral	65,06
Bem-estar	63,01
Capacitação	61,03
Gestão do Desempenho	59,90
Relacionamento entre Unidades	59,39
Remuneração e Reconhecimento	56,74
Carreira	48,02

Fonte: Pesquisa Hemominas 2022

A seguir, analisaremos cada um destes fatores, mais detalhadamente.

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

O fator **Imagem e Comprometimento com a Organização** foi o mais bem avaliado na pesquisa. Seus itens apresentaram resultados que vão do nível **Satisfatório** a **Favorável**.

Estes resultados demonstram que seus profissionais sentem orgulho em trabalhar na Hemominas e estão comprometidos com seus objetivos. Resultados como este sugerem ações de fortalecimento do vínculo, como ações de endomarketing e oportunidades de participação das ações mais estratégicas da Instituição.

Quadro 2 – Índice de Favorabilidade do fator Imagem e Comprometimento

Nº	Imagem e Comprometimento	IF
1	62. A Hemominas tem uma imagem positiva junto a sociedade.	89,6%
2	69. Os profissionais da Hemominas oferecem um atendimento humanizado e de qualidade para o público externo.	85,05%
3	66. As ações da Hemominas são orientadas pelo respeito a diversidade.	81,81%
4	67. Os profissionais da Hemominas têm clareza sobre a importância do seu trabalho para a instituição.	80,93%
5	63. Os valores institucionais são praticados pelos profissionais da Hemominas nas relações com o público interno e externo.	78,81%
6	65. Os profissionais da Hemominas têm orgulho em trabalhar aqui.	80,96%
7	64. Os profissionais da Hemominas reconhecem a instituição como um bom lugar para se trabalhar.	78,4%
8	70. Os profissionais da Hemominas estão engajados e auxiliam como podem na mobilização para captação de doadores de sangue.	74,64%
9	71. Na Hemominas, as pessoas assumem suas responsabilidades para a melhoria contínua da Rede.	72,49%
10	68. Os profissionais da Hemominas têm conhecimento das ações de responsabilidade socioambiental desenvolvidas pela Hemominas.	73,8%

O fator **Relacionamento na Gerência/Setor** foi o segundo de melhor avaliação, também com itens que apresentaram resultados que vão do nível **Satisfatório** a **Favorável**. Avaliações mais positivas sobre a própria equipe são naturais e resultados superiores nestes itens são esperados.

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

Quadro 3 – Índice de Favorabilidade do fator Relacionamento na Gerência/Setor

Nº	Relacionamento na Gerência/Setor	IF
1	16. No meu setor/gerência as pessoas têm conhecimento dos processos de trabalho de responsabilidade da própria área.	80,06%
2	17. No cotidiano da Hemominas as relações são pautadas pelo respeito a diversidade (sexo, gênero, raça, cor, idade, etnia, condição física, orientação sexual e religiosa, etc.).	81,56%
3	13. Ha respeito entre as pessoas da minha gerência/setor.	78,81%
4	14. Na minha unidade, as pessoas se empenham em fazer o melhor.	76,82%
5	12. Na minha gerência/setor, as pessoas colaboram umas com as outras favorecendo o trabalho em equipe.	73,17%
6	15. No meu setor/gerência os profissionais são estimulados a participação e ao diálogo construtivo, visando obter melhorias nos processos.	67,96%

O fator **Liderança** foi o terceiro mais bem avaliado pelos participantes da pesquisa. Este é um dos fatores de maior impacto em pesquisas de clima, dado o papel do gestor na criação e estímulo de ações que favoreçam um ambiente de trabalho saudável, com relações construtivas entre as pessoas. No caso da pesquisa em análise, é um dos fatores com maior número de itens, dada a necessidade de se avaliar o papel do gestor sobre diferentes perspectivas.

Dos 13 itens que compõem o fator, apenas 2 apresentam resultados **Transitórios** e os demais se situam entre os níveis **Satisfatórios e Favoráveis**. Uma análise mais aprofundada destes resultados em cada uma das unidades avaliadas poderá trazer informações que possam orientar a definição de ações específicas para os casos que necessitam de suporte e capacitação gerencial.

Os dois itens que se situam no nível Transitório estão relacionados à gestão estratégica da Instituição e podem ser melhorados por meio do desenvolvimento de ações que envolvam os níveis táticos e operacionais em atividades de planejamento e acompanhamento das ações estratégicas.

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUANTICA
	2022	

Quadro 4 – Índice de Favorabilidade do fator Liderança

Nº	Liderança	IF
1	25. Minha chefia imediata possui um bom relacionamento com a equipe.	82,06%
2	18. Minha chefia imediata possibilita que a equipe tenha a autonomia necessária para o desempenho das suas funções.	79,95%
3	27. Minha chefia imediata possui as competências gerenciais necessárias para o exercício do cargo.	79,91%
4	24. Minha chefia imediata reconhece o resultado do trabalho dos profissionais da Hemominas sob sua supervisão.	77,92%
5	23. Minha chefia imediata dá liberdade para que as pessoas expressem suas opiniões em relação a Hemominas e ao trabalho que desenvolvem.	75,98%
6	28. Minha chefia imediata demonstra atenção aos problemas pessoais de seus subordinados.	75,32%
7	21. Minha chefia imediata disponibiliza o apoio gerencial necessário aos profissionais da equipe.	75,17%
8	26. Minha chefia imediata atua no desenvolvimento da equipe.	74,12%
9	19. Minha chefia imediata se empenha em estabelecer metas individuais para os profissionais da equipe.	71,88%
10	22. Minha chefia imediata atua ativamente na solução dos conflitos proporcionando um ambiente de harmonia para a equipe.	72,98%
11	20. Minha chefia imediata assegura uma adequada divisão do trabalho entre os profissionais da equipe.	69,87%
12	29. Os gestores da Hemominas conseguem motivar os profissionais para o alcance dos objetivos estratégicos.	58,8%
13	30. A Direção Superior da Hemominas conduz os processos de mudança de forma adequada.	59,96%

O fator **Condições de Trabalho e Qualidade de Vida** foi o quarto mais bem avaliado, com apenas um item no nível **Transitório**. O item em tela está relacionado com o ritmo do processo decisório. Neste caso específico, talvez a solução esteja em ações que permitam uma melhor compreensão dos servidores sobre a complexidade e interdependências dos processos de decisão em uma organização pública, não apenas para justificar eventuais morosidades, mas para permitir que a participação dos demais

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

níveis hierárquicos em determinadas situações possam trazer outras soluções não vistas pelos envolvidos no problema.

Quadro 5 – Índice de Favorabilidade do fator Condições de Trabalho e Qualidade de Vida

Nº	Condições de Trabalho e Qualidade de Vida	IF
1	59. Os profissionais da Hemominas veem sentido e significado no trabalho que realizam.	79,05%
2	50. A Hemominas disponibiliza equipamentos de informática (computadores, impressoras, rede de acesso a internet) adequados para a realização do trabalho.	78,22%
3	49. A Hemominas disponibiliza os sistemas (softwares) e outras soluções tecnológicas adequadas para a realização do trabalho.	74,21%
4	53. Os processos de trabalho na Hemominas são organizados e eficientes.	71,67%
5	52. A Hemominas disponibiliza mobiliários, instalações físicas e equipamentos de proteção que asseguram saúde e segurança no trabalho.	71,81%
6	55. Os profissionais da Hemominas têm conhecimento das normas da vida funcional.	68,73%
7	56. A forma como está estruturada a Hemominas (diretorias, assessorias e gerências) está adequada a realização dos processos de trabalho.	68,6%
8	51. As ações de saúde e segurança do trabalho possibilitam a preservação da saúde dos profissionais da Hemominas.	67,06%
9	54. O processo de decisão na Hemominas ocorre no tempo adequado às necessidades do serviço.	61,7%

O fator **Comunicação e Relacionamento** foi o quinto mais bem avaliado, com dois itens no nível **Transitório**. Estes dois itens estão relacionados ao processo de comunicação ascendente, ou seja, a comunicação do servidor com a Instituição. Os servidores não percebem a existência de canais eficientes para expressar suas críticas, elogios e sugestões e, também, não sentem segurança em se expressar na Instituição.

O processo de comunicação eficiente pressupõe uma relação de múltiplos caminhos, da Direção para o servidor, do servidor para a Direção e entre pares. Também pressupõe relacionamento. Se não houver relacionamento entre estes diferentes atores, tem-se, apenas, um processo de informação, diferente do processo de comunicação, que torna comum a mensagem e impacta na ação do outro.

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

Desta forma, quando os servidores sinalizam que não sentem segurança em se expressar na instituição, é possível que esta insegurança, que impede a comunicação efetiva, tenha origem em relações conflituosas ou de pouca confiança.

Sobre este item, recomendamos o aprofundamento do assunto por meio de outras técnicas de pesquisa, para que se tenha um diagnóstico mais assertivo do problema, possibilitando a construção de soluções efetivas para o problema.

A melhoria deste item trará impactos positivos em outros fatores que possivelmente possam estar sendo influenciados pelos relacionamentos.

Quadro 6 – Índice de Favorabilidade do fator Comunicação e Relacionamento

Nº	Comunicação e Relacionamento	IF
1	2. Os profissionais da Hemominas confiam nas informações e orientações repassadas pela instituição.	78%
2	6. Os canais utilizados para divulgar as comunicações internas são efetivos. (e mails, SEI, intranet, lista de transmissão WhatsApp, quadro de avisos, reunião bimestral, outros).	75,24%
3	1. Os profissionais da Hemominas acessam com facilidade as comunicações institucionais que são divulgadas.	70,71%
4	4. As informações institucionais são disponibilizadas aos profissionais em tempo hábil.	65,69%
5	5. Os profissionais da Hemominas possuem canais de comunicação eficientes para expressar suas críticas, elogios e sugestões.	56,05%
6	3. Os profissionais da Hemominas sentem segurança em se expressar na instituição.	54,1%

O fator **Bem-estar** foi o sexto mais bem avaliado, com dois itens no nível **Transitório**. Estes dois itens estão relacionados a percepção dos servidores sobre a efetividade das ações de saúde e bem-estar. Recomenda-se uma avaliação dos programas existentes e do processo de comunicação destas ações.

Quadro 7 – Índice de Favorabilidade do fator Bem-estar

Nº	Bem-estar	IF
1	58. O volume de trabalho permite que os profissionais da Hemominas executem suas tarefas dentro da jornada de trabalho.	67,38%

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

2	60. A organização do trabalho da minha unidade permite a continuidade das atividades durante as ausências legais dos profissionais da Hemominas (férias, licenças etc.).	67,32%
3	57. As ações de promoção de saúde e bem-estar proporcionadas pela Hemominas contribuem para a melhoria do clima organizacional.	58,22%
4	61. Os profissionais da Hemominas têm conhecimento das ações de Qualidade de Vida desenvolvidas pela instituição.	59,13%

O fator **Capacitação** possui 4 itens com avaliação no nível **Satisfatório**. Apenas um item apresentou resultado **Insatisfatório** e está relacionado com a percepção dos servidores o a política de desenvolvimento profissional patrocinada pelo Estado de Minas Gerais.

Quadro 8 – Índice de Favorabilidade do Fator Capacitação

Nº	Capacitação	IF
1	31. As oportunidades de capacitação oferecidas pela Hemominas ajudam a melhorar o desempenho dos seus profissionais no trabalho.	67,65%
2	32. As oportunidades de capacitação oferecidas pela Hemominas ajudam a melhorar as competências comportamentais dos seus profissionais.	64,03%
3	34. Todos os profissionais da Hemominas têm oportunidade de participar de atividades de capacitação oferecidas pela instituição.	63,26%
4	33. Na Hemominas, as oportunidades de capacitação atendem as necessidades de desenvolvimento dos seus profissionais.	62,63%
5	35. O estado fornece oportunidade e estímulo ao desenvolvimento profissional de seus servidores.	47,59%

O fator **Gestão de Desempenho** situa-se dentro daqueles que apresentam resultados **Transitórios**, e indicam a necessidade de se avaliar o modelo de gestão de desempenho e a estruturação de ações de desenvolvimento gerencial que prepare seus gerentes para o processo de dar e receber feedback.

Quadro 9 – Índice de Favorabilidade do fator Gestão do Desempenho

Nº	Gestão do Desempenho	IF
1	36. Os profissionais da Hemominas participam ativamente da definição do PGDI (Plano de Gestão do Desenvolvimento Individual).	66,54%
2	38. Os resultados da avaliação de desempenho são utilizados para a definição de ações de melhoria do desempenho.	58,91%

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

3	39. O feedback dado pelos gestores tem contribuído para o aprimoramento do desempenho dos profissionais da Hemominas.	59,03%
4	37. O modelo de avaliação de desempenho adotado pela Hemominas propicia o desenvolvimento dos seus profissionais.	55,13%

O fator **Relacionamento entre unidades** também se situa entre aqueles com resultados **Transitórios**, indicando a necessidade de estruturação de ações de integração entre as áreas. Destacamos que a estrutura organizacional e a distância geográfica das unidades, localizadas em diferentes municípios do Estado de Minas Gerais, contribuem para a obtenção deste tipo de resultado.

Quadro 10 – Índice de Favorabilidade do fator Relacionamento entre Unidades

Nº	Relacionamento entre Unidades	IF
1	10. O trabalho e as informações compartilhadas entre os setores da Hemominas são confiáveis, no sentido de evitar o retrabalho.	65,57%
2	8. Os profissionais da Hemominas são bem atendidos quando precisam de algo das outras unidades/ gerências/ setores.	65,74%
3	9. Existe cooperação entre as diferentes áreas da Hemominas para o alcance dos objetivos institucionais.	62,38%
4	11. Existe proximidade suficiente entre a Administração Central e as unidades regionais.	55,01%
5	7. Na Hemominas, os profissionais têm conhecimento dos processos realizados nos demais setores e unidades.	48,28%

O fator **Remuneração e Reconhecimento** possui todos os seus itens situados como resultados **Transitórios**. Embora alguns dos itens estejam relacionados à política de remuneração do Estado, verificamos que o desenvolvimento de ações de reconhecimento pode ser estabelecido para minimizar o impacto deste fator no clima organizacional.

Quadro 11 – Índice de Favorabilidade do fator Remuneração e Reconhecimento

Nº	Remuneração e Reconhecimento	IF
1	47. Os benefícios oferecidos pela Hemominas são compatíveis com as práticas de outras organizações públicas de saúde.	61,98%
2	45. As remunerações pagas na Hemominas são compatíveis com as de profissionais de outras organizações públicas de saúde do estado.	58,17%

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUANTICA
	2022	

3	46. Na Hemominas, as remunerações são compatíveis com as atividades exercidas.	54,67%
4	48. Na Hemominas, o desempenho dos profissionais é reconhecido.	52,12%

O fator **Carreira** foi o de avaliação mais crítica com itens que variam de resultados **Insatisfatórios a Transitórios**. Da mesma forma que o fator Remuneração, alguns itens deste fator dependem ou estão vinculados às políticas de gestão de pessoas do Estado. No entanto, algumas questões analisadas como a movimentação entre áreas e a valorização das competências dos servidores permitem o desenvolvimento de ações internas que possam melhorar estes resultados.

Quadro 12 – Índice de Favorabilidade do fator Carreira

Nº	Carreira	IF
1	42. A Hemominas possibilita a movimentação dos profissionais entre áreas.	55,63%
2	44. A Hemominas considera os conhecimentos e habilidades dos servidores no processo de alocação.	54,95%
3	40. Na Hemominas, a escolha dos ocupantes para cargos comissionados é baseada na competência das pessoas.	50,25%
4	43. Os critérios de crescimento na carreira são compatíveis com as oportunidades de desenvolvimento profissional na Hemominas.	42,83%
5	41. Na Hemominas, as pessoas têm oportunidade de crescer na carreira.	36,41%

O Quadro 13 apresenta os Índices de Favorabilidade entre os tipos de vínculos existentes na Hemominas. O resultado demonstra uma avaliação mais crítica dos servidores efetivos e dos cedidos federais em relação aos demais servidores. Tais resultados indicam a necessidade de avaliação e definição de ações mais específicas para estes dois grupos.

Quadro 13 – Índice de Favorabilidade Geral e por tipo de Vínculo

Nº	Itens do Questionário	Índice de Favorabilidade Geral (valores em %)							
		Geral	Efet.	Com.	Cedidos			Cont. Adm.	Terc. MGS
					Fed.	Estad.	Munic.		
1	62. A Hemominas tem uma imagem positiva junto à sociedade.	89,60	84,79	96,57	90,63	93,11	92,76	90,24	92,18

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL							 QUANTICA
	2022							

2	69. Os profissionais da Hemominas oferecem um atendimento humanizado e de qualidade para o público externo.	85,05	80,40	86,00	73,44	87,93	90,50	88,03	86,46
3	25. Minha chefia imediata possui um bom relacionamento com a equipe.	82,06	78,41	86,50	76,56	83,46	82,64	88,91	82,89
4	66. As ações da Hemominas são orientadas pelo respeito à diversidade.	81,81	73,96	87,50	90,38	85,26	85,95	86,88	86,54
5	17. No cotidiano da Hemominas as relações são pautadas pelo respeito à diversidade (sexo, gênero, raça, cor, idade, etnia, condição física, orientação sexual e religiosa, etc.).	81,56	76,26	88,24	71,67	86,76	82,91	86,36	83,92
6	65. Os profissionais da Hemominas têm orgulho em trabalhar aqui.	80,96	71,13	87,75	84,38	89,89	89,03	88,40	83,33
7	67. Os profissionais da Hemominas têm clareza sobre a importância do seu trabalho para a instituição.	80,93	73,17	84,00	81,25	83,90	85,47	89,60	84,69
8	16. No meu setor/gerência as pessoas têm conhecimento dos processos de trabalho de responsabilidade da própria área.	80,06	77,24	85,78	75,00	82,80	84,63	81,80	80,14
9	18. Minha chefia imediata possibilita que a equipe tenha a autonomia necessária para o desempenho das suas funções.	79,95	76,28	86,76	75,00	86,40	80,49	84,40	77,43
10	27. Minha chefia imediata possui as competências gerenciais necessárias para o exercício do cargo.	79,91	75,20	86,73	65,63	81,05	81,86	85,77	82,92
11	59. Os profissionais da Hemominas veem sentido e significado no trabalho que realizam.	79,05	75,00	82,00	83,33	79,62	83,43	81,85	79,84
12	13. Há respeito entre as pessoas da minha gerência/setor.	78,81	76,09	88,24	70,31	83,60	74,59	84,22	79,97

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL							 QUANTICA
	2022							

13	63. Os valores institucionais são praticados pelos profissionais da Hemominas nas relações com o público interno e externo.	78,81	71,44	80,50	70,31	83,88	84,89	84,02	82,54
14	64. Os profissionais da Hemominas reconhecem a instituição como um bom lugar para se trabalhar.	78,40	67,64	81,86	82,81	84,00	85,03	87,00	84,66
15	50. A Hemominas disponibiliza equipamentos de informática (computadores, impressoras, rede de acesso à internet) adequados para a realização do trabalho.	78,22	72,70	74,51	79,69	81,35	80,46	82,80	84,55
16	02. Os profissionais da Hemominas confiam nas informações e orientações repassadas pela instituição.	78,00	68,70	85,78	70,31	83,47	84,94	85,48	81,47
17	24. Minha chefia imediata reconhece o resultado do trabalho dos profissionais da Hemominas sob sua supervisão.	77,92	74,16	84,69	75,00	80,56	78,59	83,27	78,01
18	14. Na minha unidade, as pessoas se empenham em fazer o melhor.	76,82	73,20	84,31	64,06	81,85	77,58	79,48	77,15
19	23. Minha chefia imediata dá liberdade para que as pessoas expressem suas opiniões em relação à Hemominas e ao trabalho que desenvolvem.	75,98	72,86	85,00	75,00	80,51	75,42	79,13	75,00
20	28. Minha chefia imediata demonstra atenção aos problemas pessoais de seus subordinados.	75,32	72,22	83,85	68,75	81,40	74,03	80,30	73,21
21	06. Os canais utilizados para divulgar as comunicações internas são efetivos. (e-mails, SEI, intranet, lista de transmissão WhatsApp, quadro de avisos, reunião bimestral, outros).	75,24	66,00	82,84	70,31	82,52	79,37	80,20	82,55

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL							 QUÂNTICA
	2022							

22	21. Minha chefia imediata disponibiliza o apoio gerencial necessário aos profissionais da equipe.	75,17	71,21	83,00	67,19	77,78	76,68	79,27	76,07
23	70. Os profissionais da Hemominas estão engajados e auxiliam como podem na mobilização para captação de doadores de sangue.	74,64	66,30	79,50	55,00	79,95	82,39	76,50	80,89
24	49. A Hemominas disponibiliza os sistemas (softwares) e outras soluções tecnológicas adequadas para a realização do trabalho.	74,21	68,62	71,08	78,33	74,19	78,39	80,24	79,96
25	26. Minha chefia imediata atua no desenvolvimento da equipe.	74,12	68,36	81,77	64,06	79,40	75,98	78,83	76,75
26	68. Os profissionais da Hemominas têm conhecimento das ações de responsabilidade socioambiental desenvolvidas pela Hemominas.	73,80	64,77	76,53	71,67	76,74	80,42	79,87	81,75
27	12. Na minha gerência/setor, as pessoas colaboram umas com as outras favorecendo o trabalho em equipe.	73,17	71,28	77,94	65,63	79,40	69,13	76,61	73,61
28	22. Minha chefia imediata atua ativamente na solução dos conflitos proporcionando um ambiente de harmonia para a equipe.	72,98	67,25	83,33	62,50	78,37	72,02	79,13	76,75
29	71. Na Hemominas, as pessoas assumem suas responsabilidades para a melhoria contínua da Rede.	72,49	65,30	77,45	68,33	75,42	76,97	76,42	78,62
30	19. Minha chefia imediata se empenha em estabelecer metas individuais para os profissionais da equipe.	71,88	68,29	84,69	59,38	79,34	72,21	74,32	69,19

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL							 QUANTICA
	2022							

31	52. A Hemominas disponibiliza mobiliários, instalações físicas e equipamentos de proteção que asseguram saúde e segurança no trabalho.	71,81	64,14	79,50	79,69	74,19	75,96	74,60	78,74
32	53. Os processos de trabalho na Hemominas são organizados e eficientes.	71,67	64,50	79,41	76,56	72,38	78,47	76,41	74,13
33	01. Os profissionais da Hemominas acessam com facilidade as comunicações institucionais que são divulgadas.	70,71	63,34	77,45	64,06	72,93	75,96	76,02	76,33
34	20. Minha chefia imediata assegura uma adequada divisão do trabalho entre os profissionais da equipe.	69,87	64,53	79,08	73,44	75,79	70,06	74,18	71,17
35	55. Os profissionais da Hemominas têm conhecimento das normas da vida funcional.	68,73	62,03	71,35	76,79	72,25	73,00	72,84	75,00
36	56. A forma como está estruturada a Hemominas (diretorias, assessorias e gerências) está adequada à realização dos processos de trabalho.	68,60	57,79	77,45	62,50	73,46	73,66	75,66	78,31
37	15. No meu setor/gerência os profissionais são estimulados à participação e ao diálogo construtivo, visando obter melhorias nos processos.	67,96	62,89	82,35	57,81	75,99	65,69	72,58	69,06
38	31. As oportunidades de capacitação oferecidas pela Hemominas ajudam a melhorar o desempenho dos seus profissionais no trabalho.	67,65	54,88	73,00	56,67	71,40	80,17	77,69	74,17
39	58. O volume de trabalho permite que os profissionais da Hemominas executem suas tarefas dentro da jornada de trabalho.	67,38	61,41	62,75	76,56	64,96	68,16	73,00	80,62

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL							 QUÂNTICA
	2022							

40	60. A organização do trabalho da minha unidade permite a continuidade das atividades durante as ausências legais dos profissionais da Hemominas (férias, licenças etc.).	67,32	61,13	72,06	65,63	68,50	69,49	72,52	75,00
41	51. As ações de saúde e segurança do trabalho possibilitam a preservação da saúde dos profissionais da Hemominas.	67,06	54,86	72,45	76,67	70,80	75,00	71,43	80,38
42	36. Os profissionais da Hemominas participam ativamente da definição do PGDI (Plano de Gestão do Desenvolvimento Individual).	66,54	61,06	72,34	70,00	72,73	73,20	68,87	60,87
43	08. Os profissionais da Hemominas são bem atendidos quando precisam de algo das outras unidades/gerências/setores.	65,74	56,82	69,61	57,81	65,98	75,14	70,65	74,42
44	04. As informações institucionais são disponibilizadas aos profissionais em tempo hábil.	65,69	54,94	69,61	61,67	71,98	74,04	71,23	73,02
45	10. O trabalho e as informações compartilhadas entre os setores da Hemominas são confiáveis, no sentido de evitar o retrabalho.	65,57	57,90	67,65	64,06	63,24	74,86	72,34	70,30
46	32. As oportunidades de capacitação oferecidas pela Hemominas ajudam a melhorar as competências comportamentais dos seus profissionais.	64,03	51,08	69,50	60,00	69,25	74,58	72,86	72,29
47	34. Todos os profissionais da Hemominas têm oportunidade de participar de atividades de capacitação oferecidas pela instituição.	63,26	50,74	75,49	60,00	69,23	70,62	76,45	67,39

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL							 QUANTICA
	2022							

48	33. Na Hemominas, as oportunidades de capacitação atendem às necessidades de desenvolvimento dos seus profissionais.	62,63	49,20	71,50	58,33	66,89	73,45	73,09	71,27
49	09. Existe cooperação entre as diferentes áreas da Hemominas para o alcance dos objetivos institucionais.	62,38	55,97	67,65	51,56	65,29	66,95	69,79	64,58
50	47. Os benefícios oferecidos pela Hemominas são compatíveis com as práticas de outras organizações públicas de saúde.	61,98	51,42	68,62	65,00	67,76	75,00	67,66	65,28
51	54. O processo de decisão na Hemominas ocorre no tempo adequado às necessidades do serviço.	61,70	50,86	66,50	75,00	66,74	70,41	67,74	68,60
52	30. A Direção Superior da Hemominas conduz os processos de mudança de forma adequada.	59,96	47,73	68,37	66,67	68,22	66,83	67,14	70,41
53	61. Os profissionais da Hemominas têm conhecimento das ações de Qualidade de Vida desenvolvidas pela instituição.	59,13	45,04	67,55	55,36	69,10	66,39	63,74	75,84
54	39. O feedback dado pelos gestores tem contribuído para o aprimoramento do desempenho dos profissionais da Hemominas.	59,03	47,39	68,88	57,14	63,64	65,24	69,74	70,20
55	38. Os resultados da avaliação de desempenho são utilizados para a definição de ações de melhoria do desempenho.	58,91	49,80	59,90	57,14	62,39	68,52	69,05	62,50
56	29. Os gestores da Hemominas conseguem motivar os profissionais para o alcance dos objetivos estratégicos.	58,80	48,50	70,00	58,33	64,58	63,29	66,52	66,94
57	57. As ações de promoção de saúde e bem-estar proporcionadas pela Hemominas contribuem	58,22	45,42	63,50	51,79	68,42	64,97	63,58	70,04

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL							 QUÂNTICA
	2022							

	para a melhoria do clima organizacional.								
58	45. As remunerações pagas na Hemominas são compatíveis com as de profissionais de outras organizações públicas de saúde do estado.	58,17	49,64	45,50	63,64	59,03	68,80	71,68	61,54
59	05. Os profissionais da Hemominas possuem canais de comunicação eficientes para expressar suas críticas, elogios e sugestões.	56,05	45,07	74,02	43,75	63,04	62,78	60,62	63,31
60	42. A Hemominas possibilita a movimentação dos profissionais entre áreas.	55,63	43,72	65,50	53,85	63,25	64,81	58,25	68,16
61	37. O modelo de avaliação de desempenho adotado pela Hemominas propicia o desenvolvimento dos seus profissionais.	55,13	45,27	55,10	55,00	59,58	64,97	63,55	62,50
62	11. Existe proximidade suficiente entre a Administração Central e as unidades regionais.	55,01	43,35	60,00	51,79	61,68	61,68	60,24	68,30
63	44. A Hemominas considera os conhecimentos e habilidades dos servidores no processo de alocação.	54,95	42,43	63,02	50,00	62,04	65,00	65,14	64,29
64	46. Na Hemominas, as remunerações são compatíveis com as atividades exercidas.	54,67	43,57	48,98	58,33	53,95	69,63	71,90	55,52
65	03. Os profissionais da Hemominas sentem segurança em se expressar na instituição.	54,10	44,79	64,71	54,69	59,62	54,86	64,05	61,67
66	48. Na Hemominas, o desempenho dos profissionais é reconhecido.	52,12	39,44	63,50	37,50	62,39	59,47	61,78	58,40
67	40. Na Hemominas, a escolha dos ocupantes para cargos comissionados é baseada na competência das pessoas.	50,25	38,30	77,94	51,92	53,57	54,56	59,17	58,15

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

68	07. Na Hemominas, os profissionais têm conhecimento dos processos realizados nos demais setores e unidades.	48,28	39,49	56,37	51,67	50,45	55,32	51,10	57,06
69	35. O estado fornece oportunidade e estímulo ao desenvolvimento profissional de seus servidores.	47,59	33,85	55,88	56,67	50,43	61,11	57,42	54,81
70	43. Os critérios de crescimento na carreira são compatíveis com as oportunidades de desenvolvimento profissional na Hemominas.	42,83	31,16	59,24	42,50	47,73	54,17	54,12	49,62
71	41. Na Hemominas, as pessoas têm oportunidade de crescer na carreira.	36,41	26,42	56,11	28,85	42,72	41,91	45,41	42,07

A questão 72 teve por objetivo avaliar a questão do comprometimento dos servidores com a Hemominas. Seu resultado indica que 60,15% dos servidores se veem na Hemominas nos próximos anos, somados aos 17,74% que se veem aposentados, podemos afirmar que 77,89% estão comprometidos com a Instituição. Apenas 1,99% manifestam que trocariam a Hemominas por outra instituição, com as mesmas condições. Este resultado se alinha com os resultados obtidos no fator Imagem e Comprometimento.

Tabela 8 – Questão 72

72. Como você se Imagina daqui a 5 anos?				
Alternativas	Respondente	Exclusões	Válidos	%
	s	s		
Trabalhando na Hemominas na mesma função	385	17	368	34,91
Trabalhando na Hemominas, em um nível funcional superior	209	15	194	18,41
Trabalhando na Hemominas, em outra área	74	2	72	6,83
Trabalhando em outra Instituição, em uma posição semelhante	22	1	21	1,99
Trabalhando em outra Instituição, em uma posição melhor	151	3	148	14,04
Trabalhando por conta própria	64	0	64	6,07
Aposentado	194	7	187	17,74
Total	1099	45	1054	

Fonte: Pesquisa Hemominas 2022

A questão 73 procurou fazer uma avaliação da percepção dos respondentes sobre as ações decorrentes das pesquisas de clima organizacional, realizadas anteriormente. Os resultados demonstram que os servidores não possuem conhecimento ou não acompanham este processo, parecendo indicar a necessidade de acompanhamento e desenvolvimento de ações de comunicação e informação destas ações.

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

Tabela 9 – Questão 73

73. Tenho conhecimento de que houve melhorias na Hemominas após as pesquisas de clima realizadas:					
Alternativas	Respondentes	Exclusões	Válidos	%	
	Sim	310	25	285	27,04
	Não	304	6	298	28,27
	Não tenho como Opinar	485	14	471	44,69
Total		1099	45	1054	

Fonte: Pesquisa Hemominas 2023

A questão 10 teve por objetivo identificar os itens, que na avaliação dos servidores, possuem maior impacto no clima organizacional. Os resultados estão alinhados com os resultados da pesquisa geral, sendo a inexistência de oportunidades de carreira com o item de maior impacto, seguido pela dificuldade de comunicação entre as áreas, as relações de conflito entre as pessoas, os salários praticados e a estrutura física da Hemominas.

Tabela 10 – Questão 74

74. Indique os 5 itens que na sua avaliação, mais impactam negativamente o clima na Hemominas:	Total	%
01. Inexistência de oportunidades de crescimento na carreira	646	14,08
02. Dificuldade de comunicação entre as áreas	631	13,75
03. Relações de conflito entre as pessoas	592	12,90
04. Salários praticados	466	10,16
05. A estrutura física da Hemominas.	463	10,09
06. Dificuldade de relacionamento entre chefias e suas equipes	404	8,81
07. Os diferentes tipos de vínculo empregatício (cedidos, contratos, recrutamento amplo, MGS, efetivos, adolescente trabalhador)	373	8,13
08. O teletrabalho (critérios, regras, aplicação)	297	6,47
09. O processo de avaliação do desempenho	280	6,10
10. Situações de conflito entre as unidades	222	4,84
11. Processos de certificação	111	2,42
12. Desrespeito à diversidade (raça, gênero, religião, orientação sexual, condição física, idade etc.)	103	2,24
Total Geral de respostas	4588	100

Fonte: Pesquisa Hemominas 2022

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

5. AÇÕES DE MELHORIA

Os Resultados desta pesquisa trazem uma série de informações que indicam a necessidade de a Hemominas aprimorar seus processos de gestão de pessoas, desenvolver ações de integração organizacional e aprimorar o desenvolvimento de suas lideranças nas ações de reconhecimento e avaliação das equipes. A seguir, relacionamos algumas sugestões relacionadas a cada um dos fatores.

- Capacitação e Desenvolvimento Profissional – Aprimorar uma política de capacitação que assegure a participação dos servidores de forma igualitária, o que pode ser retratado por meio de metas de treinamento por equipe, em determinado período. Além disso, estabelecer critérios objetivos de concessão, aliado à ampla divulgação dos critérios e das oportunidades existentes. Outra proposta é de mapear as competências de cada cargo, definir e implantar avaliação de competências para verificar se as capacitações realizadas contribuíram para o aprimoramento das competências requeridas.
- Carreira – Definir uma política de movimentação dos servidores de modo a possibilitar a aquisição de novas habilidades e competências; Definir diretrizes claras, baseadas em critérios técnicos para a seleção de profissionais com as competências técnicas e comportamentais requeridas para os cargos comissionados e; Estabelecer e divulgar as trilhas de carreira profissional para os diversos cargos que possibilitem o crescimento dos servidores na carreira.
- Comunicação – Desenvolver ações de melhoria voltadas para a institucionalização de canais de comunicação ascendente, como fóruns internos de discussão, reuniões de equipe e gerenciais e fortalecimento da ouvidoria institucional como canal interno. A divulgação dos resultados da Pesquisa de Clima é um começo importante para este processo.
- Bem-estar – Realizar pesquisa junto aos servidores para identificar as expectativas em relação às ações de promoção de saúde e bem-estar, revisar o programa ora existente ou estruturar um novo programa e desenvolver um plano de comunicação visando a divulgação e engajamento dos servidores.
- Relacionamento entre Unidades - Para este fator as ações sugeridas são: Estruturação de Programa de Rotação dos Servidores entre áreas, possibilitando a movimentação dos servidores em diferentes áreas; Estruturação de ações de integração, por meio de treinamentos internos, entre as áreas; Institucionalização de projetos e grupos de trabalho multidisciplinares.
- Remuneração e Reconhecimento – Desenvolver um Programa de Reconhecimento com ações de valorização do desempenho dos servidores, como por exemplo: peças de comunicação sobre os servidores no site da Instituição e outras ações de reconhecimento.
- Gestão do Desempenho – Revisar o modelo de avaliação de desempenho dos servidores, contemplando as dimensões de desempenho e resultado expressas em

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	
	2022	

itens objetivos e mensuráveis. Mapear as competências técnicas e gerenciais, para subsidiar as avaliações. Outra proposta é a implementação de capacitação da liderança para o adequado acompanhamento da equipe e a concessão de feedbacks e feedforwards.

- Liderança - Estruturação de um Plano de Desenvolvimento Gerencial, focado em ações de desenvolvimento de habilidades gerencias; estruturação de formação de novas lideranças e plano de sucessão; Estruturação de ações que possibilitem uma comunicação mais próxima da Diretoria com os servidores, especialmente, em momentos de mudanças na gestão da instituição.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de gestão do clima organizacional se consolida na Hemominas com esta 5ª Pesquisa de Clima Organizacional. A participação efetiva de mais de 50% (cinquenta por cento) dos servidores demonstra o interesse do público interno neste processo. A recomendação da consultoria é que estes resultados sejam desdobrados em ações e que estas ações recebam destaque da gestão para que os servidores percebam o valor de sua participação na pesquisa e das consequências que o processo traz para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis. Isso poderá assegurar o interesse dos servidores em participar das próximas pesquisa, garantindo a efetividade do processo.

Outra sugestão que apresentamos, é a definição de Planos de Ações Setoriais, voltadas para a solução de problemas localizados, além do Plano de Ação Institucional.

Belo Horizonte, MG, 19 de dezembro de 2022

NEY PEREIRA VILLA
Administrador
Responsável Técnico do Projeto

Equipe:

DENISE BARBOSA VILLA
Psicóloga
Consultora

NATALIE VILLA DE MACEDO
Psicóloga
Consultora

	<p style="text-align: center;">PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <hr/> <p style="text-align: center;">2022</p>	
---	---	---

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FERREIRA, Patricia Itala. Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

HAIR, Jr.J.F. et al. **Análise Multivariada de Dados**. 5ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

MARTINS, M.C.F. et al. Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 4 (1), jan-jun, 2004, p.37-60.

MELO, E.A.A. Gestão do Clima Organizacional. Em J.P.Barros Neto (Org.). **Administração de Organizações Complexas: liderando e simplificando a gestão para criar valor e maximizar resultados**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009, p. 175-205.

PUENTE-PALACIOS, K. e MARTINS, M.C.F. Gestão do Clima Organizacional. Em L.O. Borges e L. Mourão (Orgs.). **O Trabalho e as Organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013, p. 253-278.

 FUNDAÇÃO HEMOMINAS	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUANTICA
	2022	

ANEXOS

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	
	2022	

ANEXO 1 QUESTIONÁRIO GERAL

1º GRUPO – COMUNICAÇÃO E RELACIONAMENTO

FATOR COMUNICAÇÃO - Reflete a percepção dos profissionais sobre o acesso, confiança, clareza, eficiência, segurança, tempestividade e transparência da comunicação praticada na HEMOMINAS.

Afirmativa	Foco
1. Os profissionais da Hemominas acessam com facilidade as comunicações institucionais que são divulgadas.	Acessibilidade
2. Os profissionais da Hemominas confiam nas informações e orientações repassadas pela Instituição.	Confiabilidade
3. Os profissionais da Hemominas sentem segurança em se expressar na Instituição.	Segurança
4. As informações institucionais são disponibilizadas aos profissionais em tempo hábil.	Tempestividade
5. Os profissionais da Hemominas possuem canais de comunicação eficientes para expressar suas críticas, elogios e sugestões.	Eficiência
6. Os canais utilizados para divulgar as comunicações internas são efetivos. (e-mails, SEI, intranet, lista de transmissão WhatsApp, quadro de avisos, reunião bimestral, outros)	

FATOR RELACIONAMENTO ENTRE UNIDADES - Reflete a percepção dos profissionais da Hemominas sobre o relacionamento entre as unidades da Hemominas.

Afirmativa	Foco
7. Na Hemominas, os profissionais têm conhecimento dos processos realizados nos demais setores e unidades.	Visão sistêmica
8. Os profissionais da Hemominas são bem atendidos quando precisam de algo das outras unidades/gerências/setores.	Compartilhamento e Relacionamento
9. Existe cooperação entre as diferentes áreas da Hemominas para o alcance dos objetivos institucionais.	Integração
10. O trabalho e as informações compartilhadas entre os setores da Hemominas são confiáveis, no sentido de evitar o retrabalho.	Confiabilidade
11. Existe proximidade suficiente entre a Administração Central e as Unidades Regionais.	

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	
	2022	

FATOR RELACIONAMENTO NO SETOR - Reflete a percepção dos profissionais da Hemominas sobre a dinâmica da sua equipe de trabalho.

Afirmativa	Foco
12. Na minha gerência/setor, as pessoas colaboram umas com as outras favorecendo o trabalho em equipe.	Cooperação
13. Há respeito entre as pessoas da minha gerência/setor.	Respeito
14. Na minha Unidade, as pessoas se empenham em fazer o melhor.	Comprometimento
15. No meu setor gerência os profissionais são estimulados à participação e ao diálogo construtivo, visando melhorias nos processos.	Compartilhamento
16. No meu setor/gerência as pessoas têm conhecimento dos processos de trabalho de responsabilidade da própria área.	Clareza
17. No cotidiano da Hemominas as relações são pautadas pelo respeito à diversidade (sexo, gênero, raça, cor, idade, etnia, condição física, orientação sexual e religiosa, etc.)	

2º GRUPO – LIDERANÇA

FATOR LIDERANÇA - Reflete a percepção dos profissionais da Hemominas sobre a atuação da liderança no relacionamento com a equipe de trabalho. Enfatiza o acompanhamento e o estímulo ao desenvolvimento profissional da equipe, a coerência de atuação do líder, a habilidade de negociação e gestão de conflitos.

Afirmativa	Foco
18. Minha chefia imediata possibilita que a equipe tenha a autonomia necessária para o desempenho das suas funções.	
19. Minha chefia imediata se empenha em estabelecer metas individuais para os profissionais da equipe.	Desafios
20. Minha chefia imediata assegura uma adequada divisão do trabalho entre os profissionais da equipe.	Organização do Trabalho
21. Minha chefia imediata disponibiliza o apoio gerencial necessário aos profissionais da equipe.	Suporte ao desempenho
22. Minha chefia imediata atua ativamente na solução dos conflitos proporcionando um ambiente de harmonia para a equipe.	Gestão de conflitos
23. Minha chefia imediata dá liberdade para que as pessoas expressem suas opiniões em relação à Hemominas e ao trabalho que desenvolvem.	Comunicação ascendente
24. Minha chefia imediata reconhece o resultado do trabalho dos profissionais da Hemominas sob sua supervisão.	Reconhecimento
25. Minha chefia imediata possui um bom relacionamento com a equipe.	Relacionamento
26. Minha chefia imediata atua no desenvolvimento da equipe.	Desenvolvimento

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	
	2022	

Afirmativa	Foco
27. Minha chefia imediata possui as competências gerenciais necessárias para o exercício do cargo.	Competência técnica
28. Minha chefia imediata demonstra atenção aos problemas pessoais de seus subordinados.	Gestão humanizada
29. Os gestores da Hemominas conseguem motivar os profissionais para o alcance dos objetivos estratégicos.	Gestão estratégica
30. A Direção da Hemominas conduz os processos de mudança de forma adequada.	Gestão de Mudança

3º GRUPO – POLÍTICAS E PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS

FATOR CAPACITAÇÃO - Reflete a percepção dos profissionais da Hemominas sobre as oportunidades de capacitação, desenvolvimento profissional e de melhoria do desempenho.

Afirmativa	Foco
31. As oportunidades de capacitação oferecidas pela Hemominas ajudam a melhorar o desempenho dos seus profissionais no trabalho.	Melhoria do desempenho
32. As oportunidades de capacitação oferecidas pela Hemominas ajudam a melhorar as competências comportamentais dos seus profissionais.	Capacitação
33. Na Hemominas, as oportunidades de capacitação atendem às necessidades de desenvolvimento dos seus profissionais.	Capacitação
34. Todos os profissionais da Hemominas têm oportunidade de participar de atividades de capacitação oferecidas pela Instituição.	Oportunidade
35. O Estado fornece oportunidade e estímulo ao desenvolvimento profissional de seus servidores.	Capacitação

FATOR GESTÃO DO DESEMPENHO – Reflete a percepção dos profissionais da Hemominas sobre o processo de gestão de desempenho na Hemominas.

Afirmativa	Foco
36. Os profissionais da Hemominas participam ativamente da definição do PGDI (Plano de Gestão do Desenvolvimento Individual).	Desenvolvimento
37. O modelo de avaliação de desempenho adotado pela Hemominas propicia o desenvolvimento dos seus profissionais.	Desenvolvimento
38. Os resultados da avaliação de desempenho são utilizados para a definição de ações de melhoria do desempenho.	Desenvolvimento (PGDI)
39. O feedback dado pelos gestores tem contribuído para o aprimoramento do desempenho dos profissionais da Hemominas.	Feedback

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

FATOR CARREIRA - Reflete a percepção dos profissionais da Hemominas sobre as oportunidades e critérios de progresso profissional.

Afirmativa	Foco
40. Na Hemominas, a escolha dos ocupantes para cargos comissionados é baseada na competência das pessoas.	Competência
41. Na Hemominas, as pessoas têm oportunidade de crescer na carreira.	Oportunidades
42. A Hemominas possibilita a movimentação dos profissionais entre áreas.	Mobilidade
43. Os critérios de crescimento na carreira são compatíveis com as oportunidades de desenvolvimento profissional na Hemominas.	Carreira
44. A Hemominas considera os conhecimentos e habilidades dos servidores no processo de alocação.	

FATOR REMUNERAÇÃO E RECONHECIMENTO - Reflete a percepção dos profissionais da Hemominas sobre a política de remuneração da HEMOMINAS.

Afirmativa	Foco
45. As remunerações pagas na Hemominas são compatíveis às de profissionais de outras organizações públicas de saúde do Estado.	Competitividade externa
46. Na Hemominas, as remunerações são compatíveis com as atividades exercidas.	Equidade
47. Os benefícios oferecidos pela HEMOMINAS são compatíveis com as práticas de outras organizações públicas de saúde.	Competitividade externa
48. Na Hemominas, o desempenho dos profissionais é reconhecido.	Reconhecimento

4º GRUPO – CONDIÇÕES DE TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA

FATOR: CONDIÇÕES DE TRABALHO - Reflete a percepção dos profissionais da Hemominas sobre as condições físicas do ambiente e sobre o suporte à execução dos processos de trabalho.

Afirmativa	Foco
49. A Hemominas disponibiliza os sistemas (softwares) e outras soluções tecnológicas adequadas para a realização do trabalho.	Tecnologia
50. A Hemominas disponibiliza equipamentos de informática (computadores, impressoras, rede de acesso à internet) adequados para a realização do trabalho.	Equipamentos de informática

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

Afirmativa	Foco
51. As ações de saúde e segurança do trabalho possibilitam a preservação da saúde dos profissionais da Hemominas.	Saúde ocupacional
52. A Hemominas disponibiliza mobiliários, instalações físicas e equipamentos de proteção que asseguram saúde e segurança no trabalho.	Segurança no trabalho
53. Os processos de trabalho na Hemominas são organizados e eficientes.	Processos de trabalho
54. O processo de decisão na Hemominas ocorre no tempo adequado às necessidades do serviço.	
55. Os profissionais da Hemominas têm conhecimento das normas da vida funcional.	
56. A forma como está estruturada a Hemominas (Diretorias, Assessorias e Gerências) está adequada à realização dos processos de trabalho.	Coordenação do trabalho

FATOR: BEM-ESTAR - Reflete a percepção dos profissionais da Hemominas sobre a existência de ações que propiciem o bem-estar proporcionadas pela organização e o impacto positivo no clima organizacional.

Afirmativa	Foco
57. As ações de promoção de saúde e bem-estar proporcionadas pela Hemominas contribuem para a melhoria do clima organizacional.	QVT
58. O volume de trabalho permite que os profissionais da Hemominas executem suas tarefas dentro da jornada de trabalho.	Volume de trabalho
59. Os profissionais da Hemominas veem sentido e significado no trabalho que realizam.	Realização
60. A organização do trabalho da minha unidade permite a continuidade das atividades durante as ausências legais dos profissionais da Hemominas (férias, licenças, etc.).	Organização do trabalho
61. Os profissionais da Hemominas têm conhecimento das ações de Qualidade de Vida desenvolvidas pela Instituição.	QVT

5º GRUPO – IMAGEM E COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZAÇÃO

FATOR: IMAGEM E COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZAÇÃO - Reflete a percepção dos profissionais da Hemominas com a imagem da HEMOMINAS na sociedade e seu comprometimento com a sua Missão.

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

Afirmativa	Foco
62. A Hemominas tem uma imagem positiva junto à Sociedade.	Imagem
63. Os valores institucionais são praticados pelos profissionais da Hemominas nas relações com o público interno e externo	Imagem
64. Os profissionais da Hemominas reconhecem a Instituição como um bom lugar para se trabalhar.	Imagem
65. Os profissionais da Hemominas têm orgulho em trabalhar aqui.	Pertencimento
66. As ações da Hemominas são orientadas pelo respeito à diversidade.	Respeito a diversidade
67. Os profissionais da Hemominas têm clareza sobre a importância do seu trabalho para a Instituição.	Importância do trabalho
68. Os profissionais da Hemominas têm conhecimento das ações de responsabilidade socioambiental desenvolvidas pela Hemominas.	Responsabilidade Social
69. Os profissionais da Hemominas oferecem um atendimento humanizado e de qualidade para o público externo.	Comprometimento
70. Os profissionais da Hemominas estão engajados e auxiliam como podem na mobilização para captação de doadores de sangue.	Comprometimento
71. Na Hemominas, as pessoas assumem suas responsabilidades para a melhoria contínua da Rede.	Responsabilidade

72. Como você se imagina daqui a 5 anos?

- 72.01 Trabalhando na HEMOMINAS, na mesma função.
- 72.02 Trabalhando na HEMOMINAS, em um nível funcional superior.
- 72.03 Trabalhando na HEMOMINAS, em outra área.
- 72.04 Trabalhando em outra Instituição, em uma posição semelhante.
- 72.05 Trabalhando em outra Instituição, em uma posição melhor.
- 72.06 Trabalhando por conta própria.
- 72.07 Aposentado.

73. Tenho conhecimento de que houve melhorias na Hemominas após as pesquisas de clima realizadas:

- 73.01 **Sim**
- 73.02 **Não**
- 73.03 **Não tenho como opinar**

74. Indique os 3 itens que na sua avaliação mais impactam negativamente o clima na Hemominas:

	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

- 74.01 Dificuldade de comunicação entre as áreas;
- 74.02 Situações de conflito entre as unidades;
- 74.03 Inexistência de oportunidades de crescimento na carreira;
- 74.04 Relações de conflito entre as pessoas;
- 74.05 Dificuldade de relacionamento entre chefias e suas equipes;
- 74.06 Desrespeito à diversidade (raça, gênero, religião, orientação sexual, condição física, idade etc.);
- 74.07 Salários praticados;
- 74.08 Processos de certificação;
- 74.09 O teletrabalho (critérios, regras, aplicação);
- 74.10 Os diferentes tipos de vínculo empregatício (cedidos, contratos, recrutamento amplo, MGS, efetivos, adolescente trabalhador);
- 74.11 O processo de avaliação do desempenho;
- 74.12 A estrutura física da Hemominas.

Questões de Perfil

75. Qual o seu vínculo?

- 75.01 Efetivo Hemominas
- 75.02 Cedido Estadual
- 75.03 Cedido Municipal
- 75.04 Cedido Federal
- 75.05 Cargo Comissionado – Recrutamento Amplo
- 75.06 Contrato Administrativo
- 75.07 Terceirizado - MGS
- 75.08 Adolescente Trabalhador

76. Indique sua área de atuação principal.

- 76.01 Área Administrativa
- 76.02 Área Finalística (Técnica)

 FUNDAÇÃO HEMOMINAS	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUÂNTICA
	2022	

ANEXO 2 INSTRUÇÕES GERAIS

Para participar da Pesquisa de Clima Organizacional, acesse o site www.webclima.com.br e digite a senha abaixo, considerando letras maiúsculas e minúsculas:

SENHA

Antes de iniciar o preenchimento, leia atentamente as informações abaixo:

1. A Quântica garante a confidencialidade das informações obtidas na pesquisa, portanto não é necessário colocar seu nome ou qualquer tipo de identificação. Os dados gerais que você preencherá no final do questionário servirão apenas para subsidiar análises posteriores. O sistema utilizado só gera relatórios para grupamentos que tenham pelo menos 5 respondentes, o que garante a confidencialidade da sua resposta.
2. As questões devem ser respondidas assinalando nos espaços apropriados. Escolha a resposta que mais se aproximar da sua opinião em relação à afirmativa apresentada.
3. Cada questão só admite uma única resposta. Não deixe nenhuma em branco.
4. As questões são dimensionadas em escala que variam da discordância à concordância.
5. Você também poderá optar por assinalar que a questão **NÃO SE APLICA À MINHA REALIDADE** ou **NÃO TENHO OPINIÃO** sobre o assunto.
6. Ao final do questionário você possui a opção **SALVAR** para concluir a pesquisa em um segundo momento ou **FINALIZAR** para concluir e enviar suas respostas.
7. Ao clicar no botão **FINALIZAR** suas respostas serão inseridas na pesquisa e o seu acesso será **BLOQUEADO**.

 FUNDAÇÃO HEMOMINAS	PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	 QUANTICA
	2022	

8. Qualquer dúvida ou dificuldade entre em contato com a Quântica pelo e-mail pesquisa@quanticarh.com.br

Agradecemos a sua participação! O resultado desta pesquisa irá contribuir para a definição de ações de melhoria na Hemominas.