



[Motivação]

Todeschini pesquisa a satisfação interna

Patrícia Bispo

Jornalista responsável pelo conteúdo da comunidade virtual RH.com.br.

Toda organização sonha em obter bons resultados, superar metas e se tornar competitiva no acirrado mercado globalizado. No entanto, para que isto aconteça é fundamental que os colaboradores estejam comprometidos com a empresa e se sintam parte integrante do negócio. Por este motivo, algumas companhias oferecem remunerações atraentes e outros benefícios que visam estimular suas equipes. Mas, a realidade mostra que nem sempre isto é suficiente, pois mesmo que invistam cifras consideráveis, várias corporações ainda se deparam com a falta de estímulo para o desenvolvimento das atividades

Para evitar ou mesmo combater este quadro de apatia corporativa que pode levar a mais estruturada empresa à destruição, é preciso que o clima organizacional esteja sempre sendo acompanhado e avaliado. Por esta razão, mais do que nunca as corporações estão recorrendo à utilização da Pesquisa de Clima Organizacional (PCO).

Na Todeschini - empresa gaúcha que fabrica móveis, esta ferramenta vem sendo utilizada desde 1997 e nem de longe, a diretoria pensa em descartá-la. Realizada semestralmente a "Pesquisa Tempo Bom" começou a ser adotada porque a empresa apostou num sistema de gestão participativa.

"A Pesquisa de Clima Organizacional é um dos meios mais utilizados pelo colaborador, para que ele possa expressar sua opinião, contribuir para a melhoria no ambiente de trabalho e conseqüentemente fortalecer o crescimento da organização. Acreditamos que o diferencial de uma empresa são as pessoas que dela fazem parte. Por isso, monitorar o nível de satisfação interna é de fundamental importância para manter a motivação dentro do nível desejado", menciona a supervisora de Recursos Humanos, Denise Pfarrius Soares.

Segundo ela, a idéia de se aplicar esta ferramenta foi apresentada pela área Administrativa/Financeira da empresa. O Departamento de Recursos Humanos, único responsável pela condução desse instrumento, realiza constante revisão e atualização para que a PCO não fique defasada diante das necessidades da Todeschini. Na prática a "Pesquisa Tempo Bom", divide-se em quatro etapas. Na primeira delas, são agendadas as datas, os horários e os locais onde será aplicada a pesquisa. Diante dessas confirmações, as lideranças são avisadas, para que possam encaminhar metade do seu quadro funcional para responderem às questões apresentadas pela ferramenta. "Para cada edição, destacamos 50% do total dos funcionários", explica Soares. Atualmente, a organização possui pouco mais de 400 funcionários.

Na fase seguinte, a aplicação propriamente dita é realizada pelos profissionais de RH, que por sua vez dividem a população respondente em nove turmas, em datas e horários diferenciados, para facilitar a aplicação e evitar que surjam situações que interfiram no bom andamento dos trabalhos.

Na terceira etapa, continua a Denise Soares, os dados são tabulados e as informações analisadas pelo Departamento de RH e pela Gerência Administrativa/Financeira da Todeschini. Neste momento, é elaborado um plano de ação para os aspectos que possam estar abaixo do esperado. Na quarta fase da pesquisa, o resultado final é divulgado para todos os funcionários da organização, através de reuniões, publicações nos murais e pela intranet.

"Atualmente, estamos implantando um projeto de um software, com o apoio de uma

consultoria externa, para que possamos otimizar a tabulação dos resultados", complementa a supervisora de RH, ao destacar que dentre os principais assuntos abordados na PCO estão as necessidades básicas dos colaboradores, relacionamento entre os colegas de atividades e as lideranças, a gestão adotada pela empresa, o ambiente de trabalho, os benefícios oferecidos, remuneração, reconhecimento e possibilidade de crescimento.

De acordo com Denise Soares, ao aplicar a Pesquisa de Clima Organizacional a Todeschini assume o compromisso de garantir o sigilo junto aos participantes. Ela afirma que não interessa à organização saber "quem disse", mas sim "o que disse" sobre uma determinada abordagem. "Este aspecto é bem trabalhado tanto com as chefias, quanto com os funcionários. O objetivo da pesquisa é o de ter um canal de comunicação, onde possa ser refletido os diferentes aspectos da organização. Para garantir o sigilo, na aplicação da pesquisa, é solicitado que os colaboradores não se identifiquem. Após a tabulação dos dados, os questionários são destruídos pelo Departamento de RH. O sigilo das informações é fator decisivo para a confiabilidade do instrumento", reforça a supervisora de Recursos Humanos.

Para Soares, a pesquisa trouxe vários benefícios para a empresa, a exemplo do aumento do índice de satisfação, visto que o recurso possibilitou as tomadas de decisões para melhorar o clima organizacional e estas, por sua vez, sempre são corroboradas na próxima edição da pesquisa, gerando credibilidade à ferramenta. "Com a Pesquisa Tempo Bom abriu-se mais um canal de comunicação e os colaboradores sentem-se mais participativos na gestão da empresa", finaliza.

Publicado em 10/06/2003 no www.RH.com.br.

Os textos publicados não representam, necessariamente, a opinião dos responsáveis pelo site RH.com.br. Todos os direitos reservados. É expressamente proibida qualquer reprodução.
© atodigital.com