



SANCON®

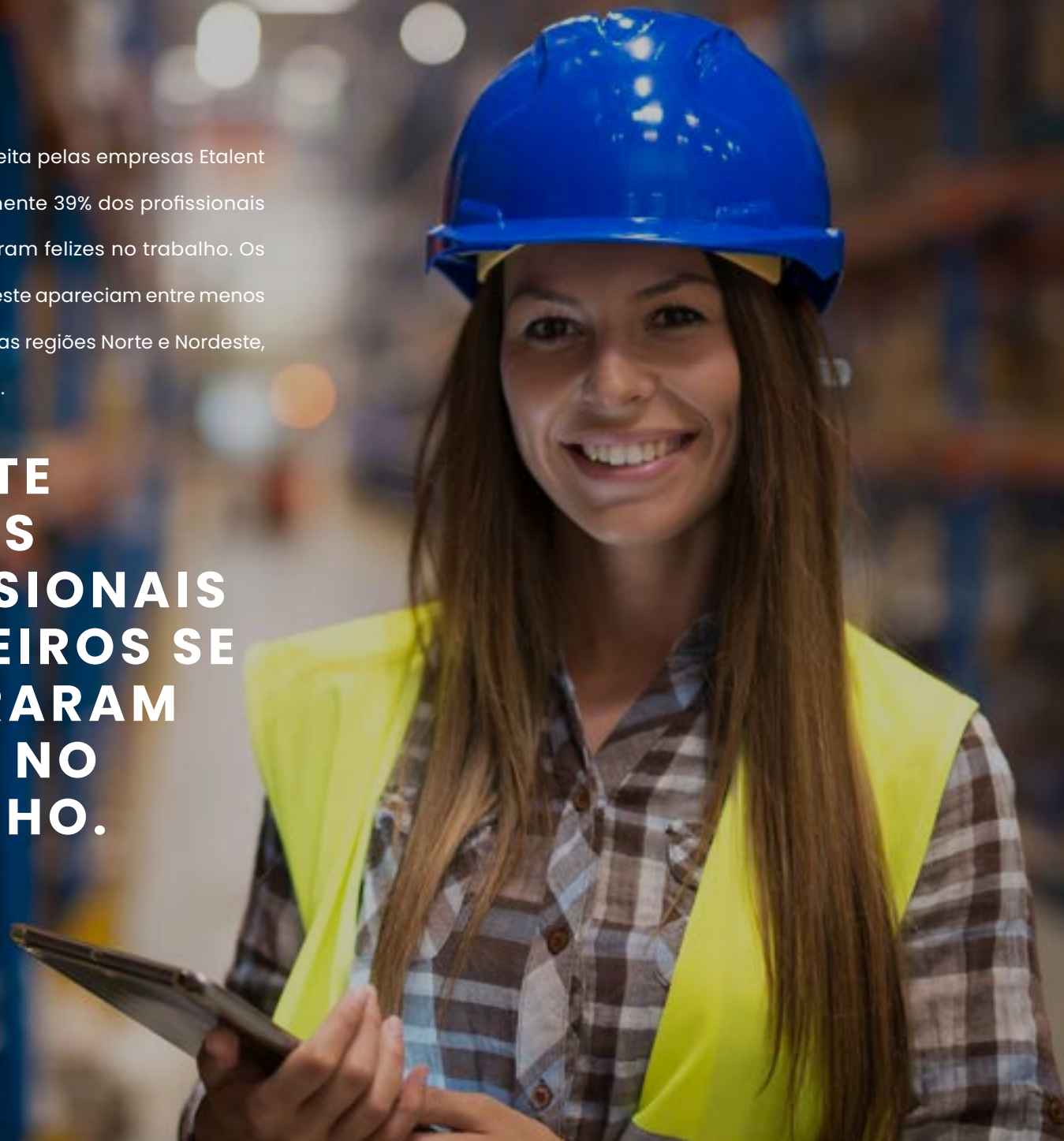
# A IMPORTÂNCIA DE UM BOM CLIMA ORGANIZACIONAL

WE ARE TECHMAKERS  
WE ARE TECHMAKERS



Segundo pesquisa feita pelas empresas Etalent e Catho, em 2015, somente 39% dos profissionais brasileiros se declararam felizes no trabalho. Os colaboradores do Sudeste apareciam entre menos satisfeitos, enquanto nas regiões Norte e Nordeste, o índice era o mais alto.

**SOMENTE  
39% DOS  
PROFISSIONAIS  
BRASILEIROS SE  
DECLARARAM  
FELIZES NO  
TRABALHO.**



# SATISFAÇÃO NA OCUPAÇÃO NO BRASIL

São diversos os aspectos que podem influenciar na performance e satisfação do colaborador no trabalho, desde salário até facilidade de acesso ao escritório. Mas uma das variáveis mais importantes é o **clima organizacional**.



61,3  
PONTOS  
DE 100

# O QUE É O CLIMA ORGANIZACIONAL?



O clima organizacional é a percepção que os trabalhadores têm da empresa em que trabalham: desde sentimentos sobre ambiente e relações pessoais quanto opinião sobre clientes e parceiros. Trata-se do aspecto de maior influência – positiva ou negativa – para a motivação dos colaboradores e impacta diretamente na produtividade e nos resultados alcançados pela empresa.

Desde sempre, cuidar do aspecto organizacional

é preocupação nas empresas. E, visando mensurar o clima no ambiente de trabalho de maneira geral, foram desenvolvidos diversos métodos de avaliação para que gestores possam obter informações diretamente de seus colaboradores. A ideia é sempre identificar e resolver problemas observando a opinião do grupo, tomando atitudes que sejam capazes de corrigir rotas e melhorar o sentimento de maneira geral.

# INDICADORES E SITUAÇÕES IMPORTANTES PARA O CLIMA

Informações relevantes obtidas através de análise de dados e da avaliação feita com os colaboradores são essenciais para a definição da situação do clima da organização e engajamento de pessoal. Veja alguns dos principais indicadores e aspectos a se observar:

## COMUNICAÇÃO INTERNA

A transparência dos processos organizacionais é importante, assim como a comunicação de metas, resultados e objetivos de cada departamento. Observar a maneira como os comunicados e

informações são recebidos - assim como seus índices de leitura e de interesse - pode indicar pontos de melhoria no relacionamento contínuo entre empresa e colaboradores.

## NÚMEROS DE TURNOVER

O índice de rotatividade (também conhecido como turnover) mostra a quantidade de colaboradores que entram e saem da empresa em um período pré-definido. Um número alto pode indicar baixo comprometimento ou problemas no recrutamento.

## AUSÊNCIAS E ATRASOS

É importante acompanhar o índice de ausências e atrasos para identificar aspectos que possivelmente estejam contribuindo para o aumento dessas taxas. São indicadores como número elevado de horas extras trabalhadas ou concentração de atrasos e ausências em determinados departamentos que podem ajudar a encontrar pontos de melhoria.

## RELACIONAMENTO COM LÍDERES E GESTORES

A construção de um ambiente de trabalho positivo depende de um **relacionamento saudável entre diferentes níveis de hierarquia**. Isso depende

da gestão, que deve incentivar a autonomia e proatividade saudável dos colaboradores.

## CRESCIMENTO E RECONHECIMENTO PROFISSIONAL

Há um caminho de crescimento natural para os colaboradores da organização? **Enxergar uma possibilidade de progresso** é um dos principais fatores que podem melhorar o clima organizacional, assim como se sentir reconhecido pelo trabalho bem feito.

**Enxergar uma possibilidade de progresso é um dos principais fatores que podem melhorar o clima organizacional**

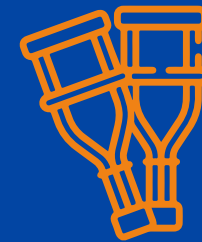
# ORGANIZAÇÕES COM COLABORADORES ENGAJADOS



**SÃO 22% MAIS  
PRODUTIVAS**



**TÊM TAXA DE  
SUCESSO 2  
VEZES MAIOR**



**TÊM 48% MENOS  
ACIDENTES DE  
TRABALHO**

# AVALIAÇÃO CONSTANTE COM A SOLUÇÃO MOODS

Embora pesquisas de clima por meio de questionários sejam um começo, este processo – aplicado ainda hoje pela maioria das empresas para obter informações – costuma ser longo e quase sempre entediante, contando com baixa aderência dos colaboradores.

Com a aplicação deste método, o colaborador pode não ter otimismo quanto a mudanças de curto e médio prazos. Além disso, mesmo que as respostas dos colaboradores sejam levadas em consideração e gerem percepções sobre o clima organizacional, o resultado é um retrato daquele momento e pode ter sido influenciado por fatores passageiros, por exemplo.



# moods

**AUMENTE A PRODUTIVIDADE DA SUA  
EMPRESA UTILIZANDO UMA NOVA  
ABORDAGEM DE GESTÃO DO CLIMA  
ORGANIZACIONAL COM A SOLUÇÃO  
MOODS – PESQUISA CONTÍNUA DE CLIMA.**

**CLIQUE PARA ACESSAR O SITE DA SANCON  
E SABER MAIS SOBRE A SOLUÇÃO**

Por meio de uma **plataforma automatizada**, as pesquisas de clima ocorrem de maneira anônima, prática e simples, aumentando o poder de engajamento do colaborador. A ferramenta envia automaticamente o questionário, com frequência estabelecida. Todas as respostas e informações são recebidas e classificadas e o resultado é enviado para gestores e para o RH.

**As métricas podem ser consultadas imediatamente, simplificando a medição e possibilitando monitoramento contínuo do clima**, o que permite a tomada de ações com muito mais assertividade e rapidez.





**A Sancon é um dos maiores canais de distribuição da Senior Sistemas, referência nacional em tecnologia para gestão.**

Temos um dos mais completos portfólios para alta performance, oferecendo soluções em Gestão Empresarial, Logística, Gestão de Pessoas, Gestão de Acesso e Segurança e um pacote completo de implantação, consultoria e suporte em TI.

Oferecemos tanto consultorias como sistemas integrados que apoiam na otimização de processos e modelos de negócios, inovação e produtividade, simplificando a tomada de decisão e impulsionando resultados.

**SANCON**<sup>®</sup>

VISITE NOSSO SITE E  
CONHEÇA NOSSAS SOLUÇÕES.

**[www.sancon.com.br](http://www.sancon.com.br)**