

Pesquisa de Clima e Engajamento

Relatório de resultados

Manaus, 11 de setembro de 2024

Secretaria de
Administração
e Gestão



AMAZONAS
GOVERNO DO ESTADO



motriz

Pesquisa de Clima

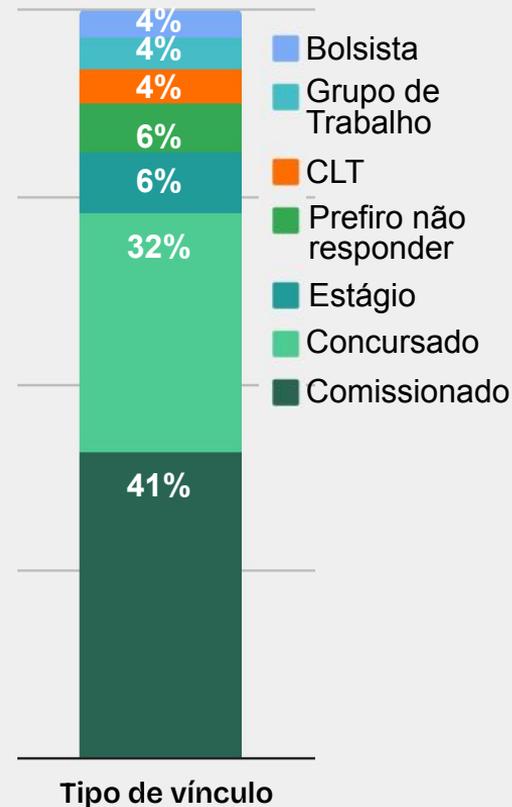
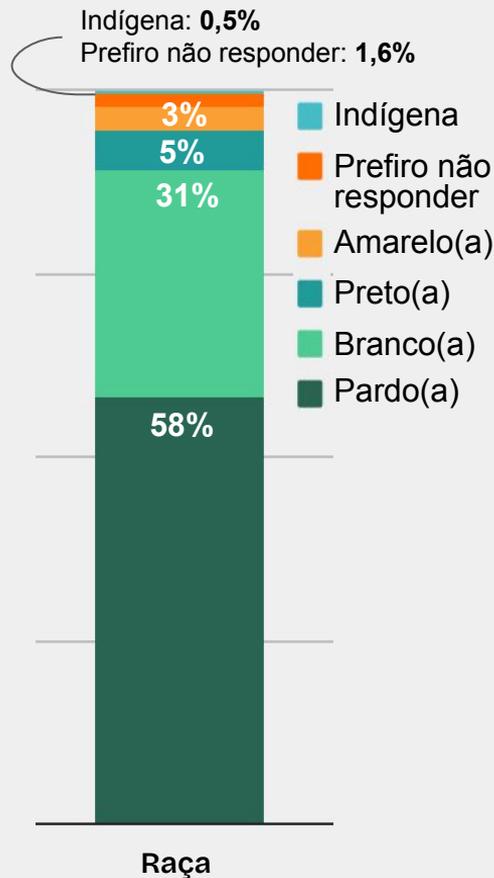
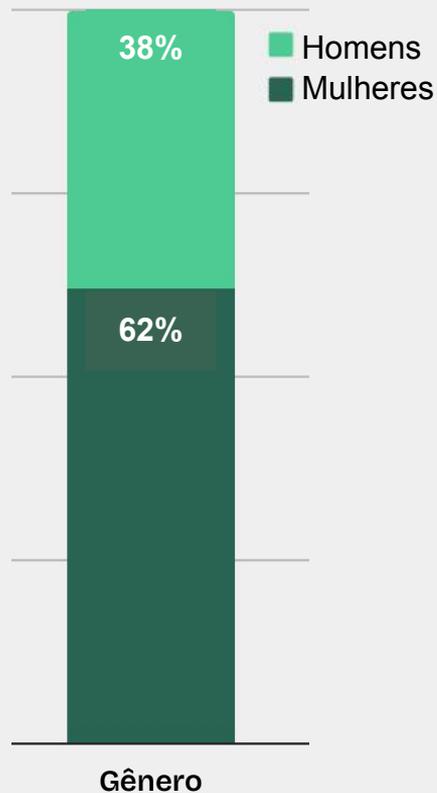
É uma ferramenta que **mensura a satisfação** dos servidores frente a alguns temas e possibilita a **criação de planos de ação baseados em dados**.

100%
anônima

184
respostas
coletadas

Temas abordados:
Segurança
Psicológica,
Liderança e
Comunicação
Interna

Perfil dos respondentes



E-NPS: Grau de Satisfação Geral

O indicador de eNPS é gerado a partir de uma nota de 0 à 10 indicada por cada pessoa, em que:



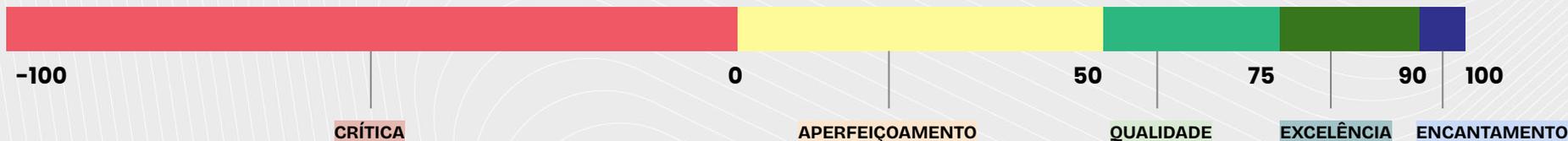
Com essa classificação, é calculado um índice de grau de satisfação geral das pessoas

Como é contabilizado:
% de promotores - % de detratores

E-NPS SEAD Julho 2024

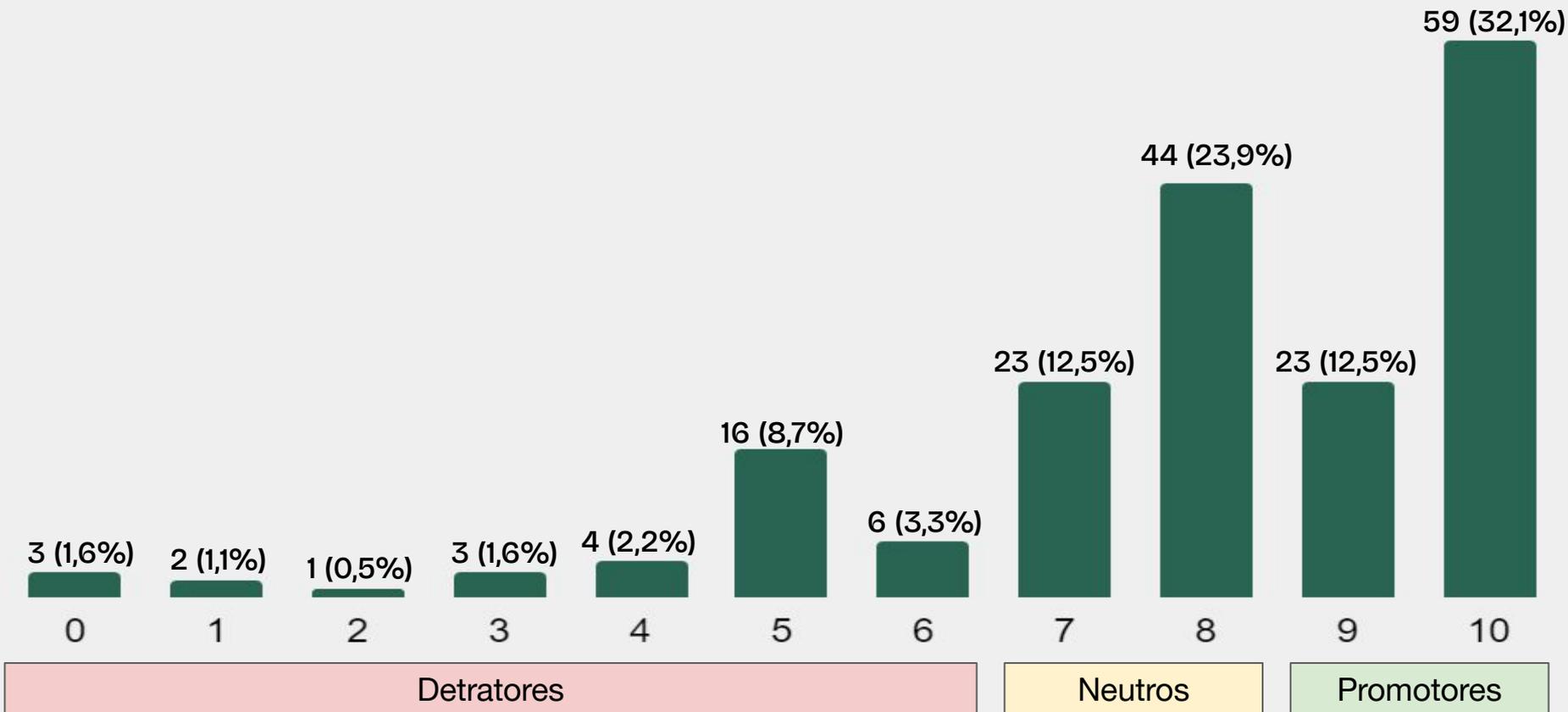
RESULTADO GERAL 07/2024

26



O resultado geral de 07/2024 foi de **26**, que se enquadra na zona de **aperfeiçoamento**.

Distribuição das notas



Análise Qualitativa: Detratores, Neutros e Promotores

Análise Geral das respostas do eNPS - **Detratoras**

Os principais pontos mencionados a respeito da nota selecionada incluem

Questões estruturais

- Os equipamentos de trabalho estão desatualizados e prejudicam a eficiência dos servidores.
- A conexão de internet é lenta
- Não há um espaço apropriado para as refeições, o que impacta negativamente o bem-estar e a produtividade.

Remuneração

- Salário e benefícios estão desatualizados

Carreira

- Plano de progressão de carreira na SEAD não está sendo utilizado

Comunicação interna

- A comunicação interna está desorganizada, as informações estão descentralizadas e não chegam a todas as pessoas, o que dificulta a transparência e a colaboração.

Integração entre servidores e equipes

- Não há incentivo para integração entre as equipes

Análise Geral das respostas do eNPS - Neutras

Os principais pontos mencionados a respeito da nota selecionada incluem

Fortalezas

Ambiente de trabalho e perfil dos servidores

- Ambiente de trabalho agradável e receptivo
- Os servidores da SEAD são acolhedores e prestativos
- O trabalho em equipe é um diferencial na SEAD

Confraternizações

- As confraternizações são ações importantes para promover a integração entre as pessoas

Pontos de desenvolvimento

Integração entre setores

- Pouca interação entre os setores, baixa visibilidade sobre o que tem sido feito nas equipes

Remuneração

- Salário e benefícios defasados

Oportunidades desiguais

- Oportunidades de crescimento e desenvolvimento não são distribuídas de maneira igualitária entre os servidores

Cuidado com servidores ingressantes

- Lideranças poderiam embarcar e incluir os novos servidores de forma mais cuidadosa

Análise Geral das respostas do eNPS - Promotoras

Os principais pontos mencionados a respeito da nota selecionada incluem

Impacto do trabalho

- Os servidores percebem que seu trabalho na SEAD tem um grande impacto positivo para as demais secretarias e para a população do Amazonas.

Perfil dos servidores

- Os servidores da SEAD percebem que as equipes são muito capacitadas e comprometidas com o trabalho
- Os servidores da SEAD percebem que as equipes são compostas por pessoas acolhedoras, colaborativas e sempre dispostas a ajudar
- Os servidores consideram que existe uma boa convivência entre todos na SEAD.
- Os servidores consideram as lideranças da SEAD são acolhedoras

Investimento em desenvolvimento

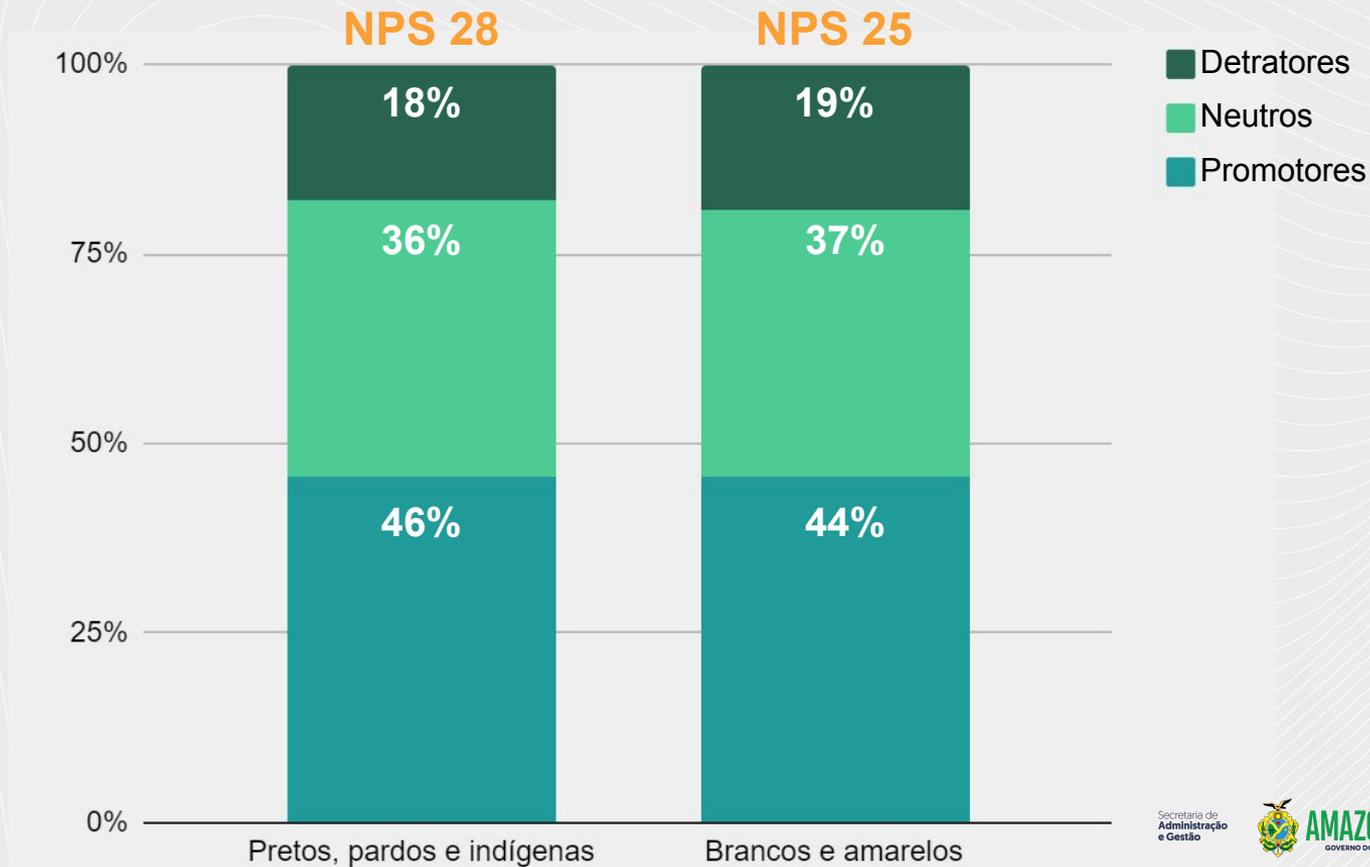
- Os servidores reconhecem que a SEAD investe em seu desenvolvimento através de cursos e capacitações
- A SEAD oferece boas oportunidades de aprendizado
- A SEAD se mostra empenhada em aprimorar as práticas de gestão de pessoas e gestão de processos

Integração

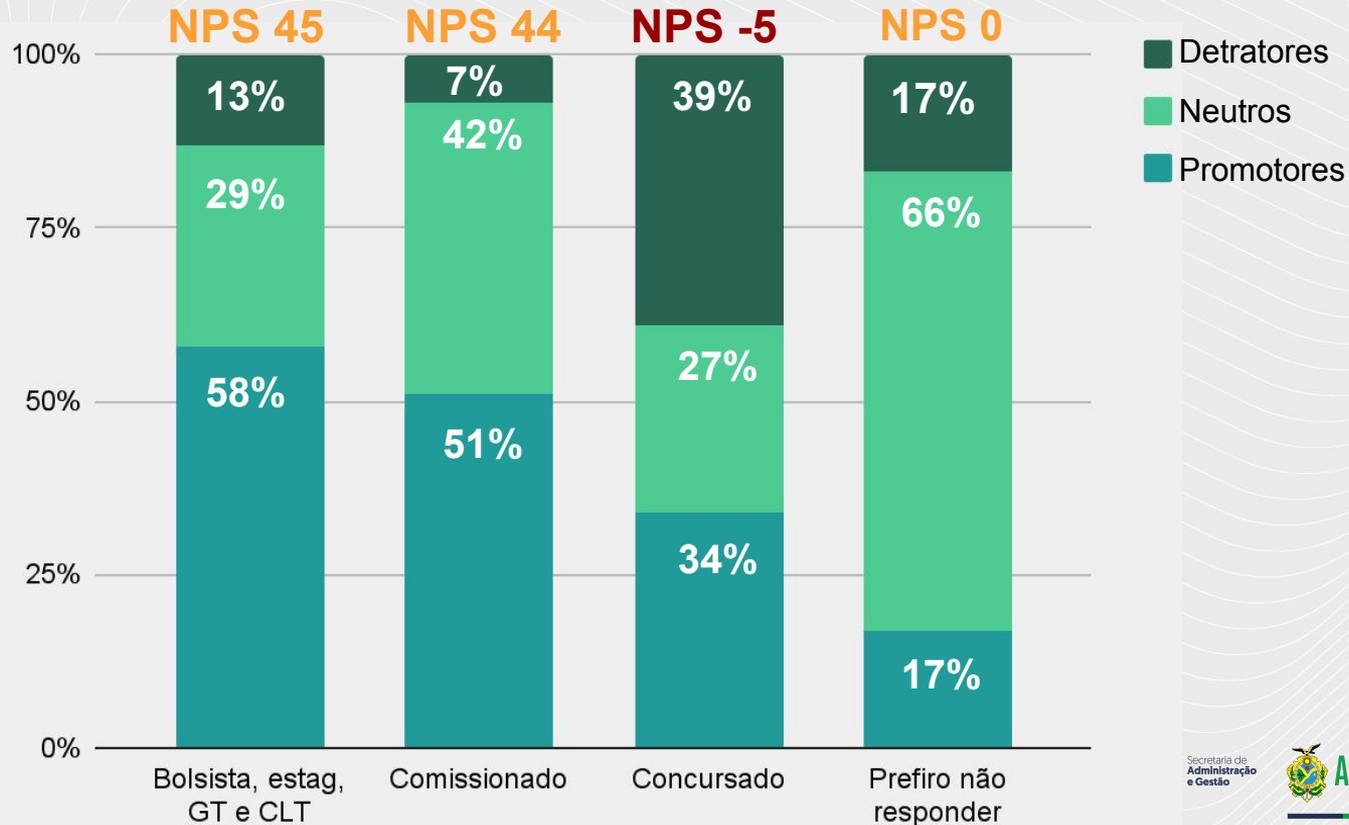
- Os eventos de confraternização são bem vistos pelos servidores para ajudar a integração das equipes.

NPS por recorte: raça, tipo de vínculo e gênero

Recorte racial | NPS se mantém bastante similar entre os servidores de diferentes raças



Recorte de tipo de vínculo | NPS é crítico entre concursados e satisfatório entre os demais



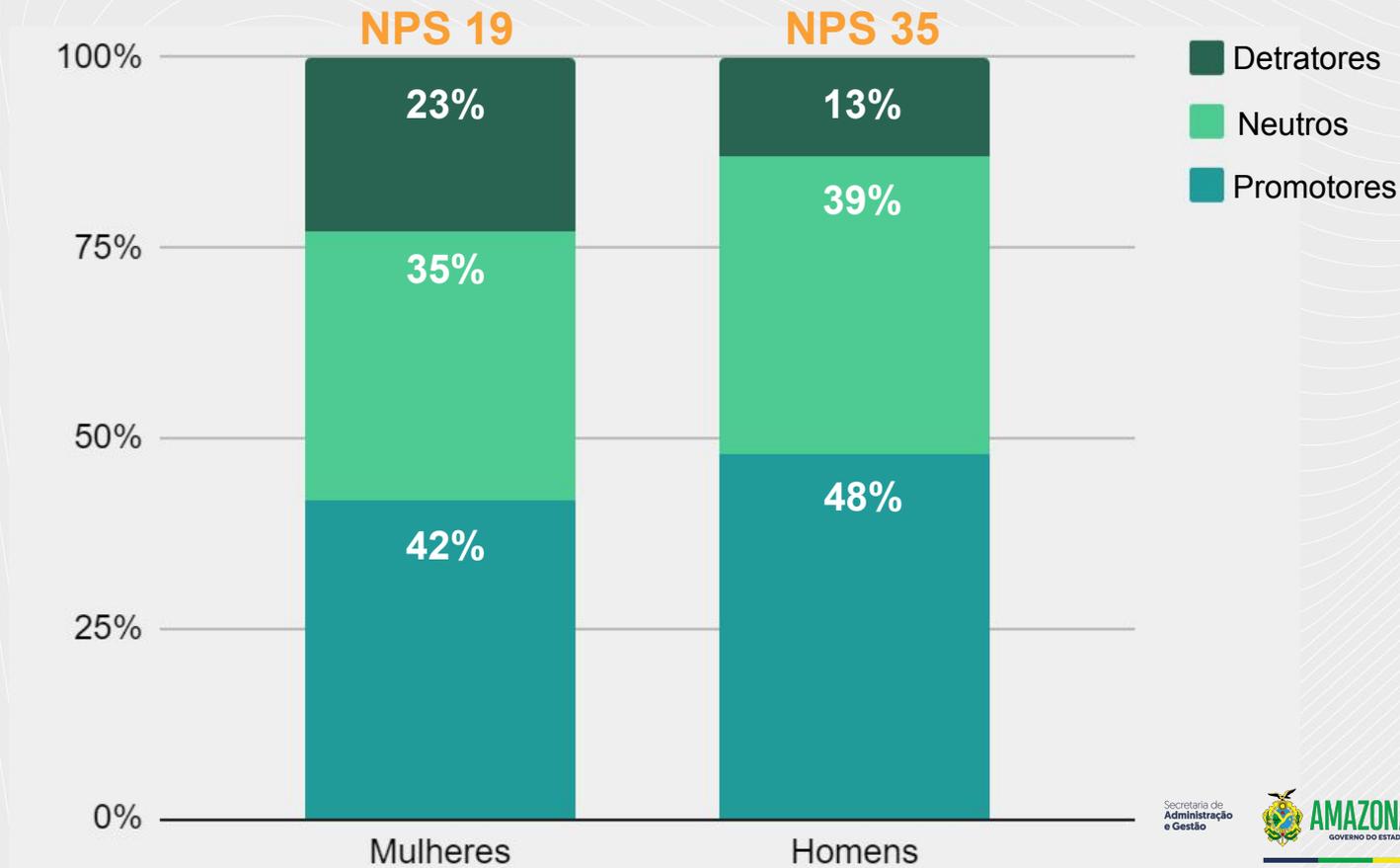
Concursados têm o NPS mais baixo em relação aos demais

Os principais pontos mencionados a respeito da nota selecionada incluem

Pontos de desenvolvimento citados entre concursados

- Salário e benefícios desatualizados
- Falta de oportunidades de desenvolvimento frente aos demais servidores
- Equipamentos de trabalho antigos e ultrapassados, internet lenta, ar condicionado insuficiente
- Infraestrutura deixa a desejar (ex: Número de sanitários insuficiente, e a distância entre estes e os setores)

Recorte de gênero | NPS é quase 2x maior entre os homens



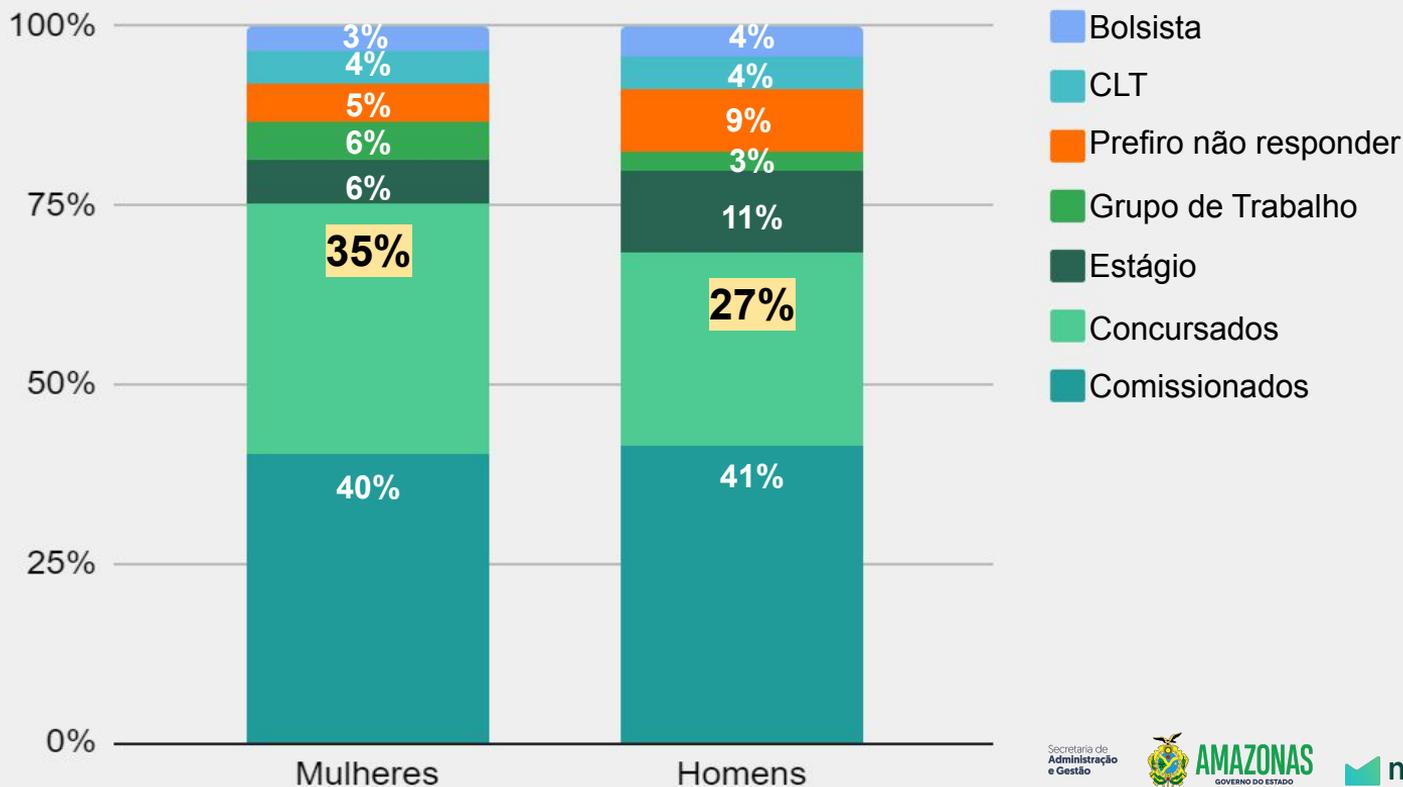
Mulheres têm NPS mais baixo que os homens

Os principais pontos mencionados a respeito da nota selecionada incluem

Pontos de desenvolvimento citados entre as mulheres

- Salário e benefícios desatualizados
- Equipamentos de trabalho antigos, internet lenta, ar condicionado insuficiente
 - Infraestrutura deixa a desejar (ex: Número de sanitários insuficiente, e a distância entre estes e os setores)
- Comunicação interna defasada
- Falta de integração

Hipótese: % de concursadas está puxando o NPS das mulheres para baixo em comparação com homens



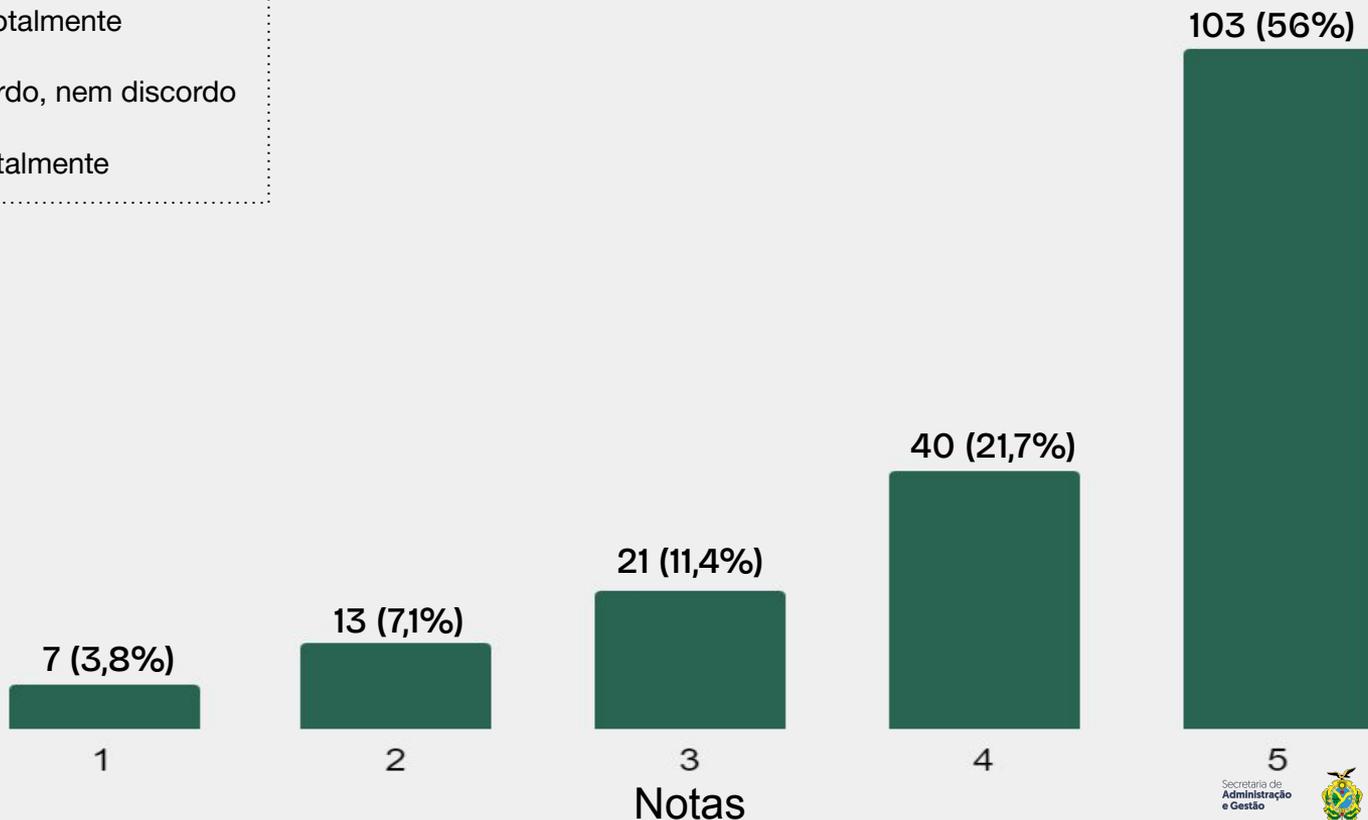
Análise Pesquisa de Clima e Engajamento

Segurança Psicológica

Segurança Psicológica | No geral, as pessoas se sentem valorizadas e acolhidas na SEAD

Sinto que na minha equipe as pessoas são acolhidas e valorizadas com suas diferenças, habilidades e talentos.

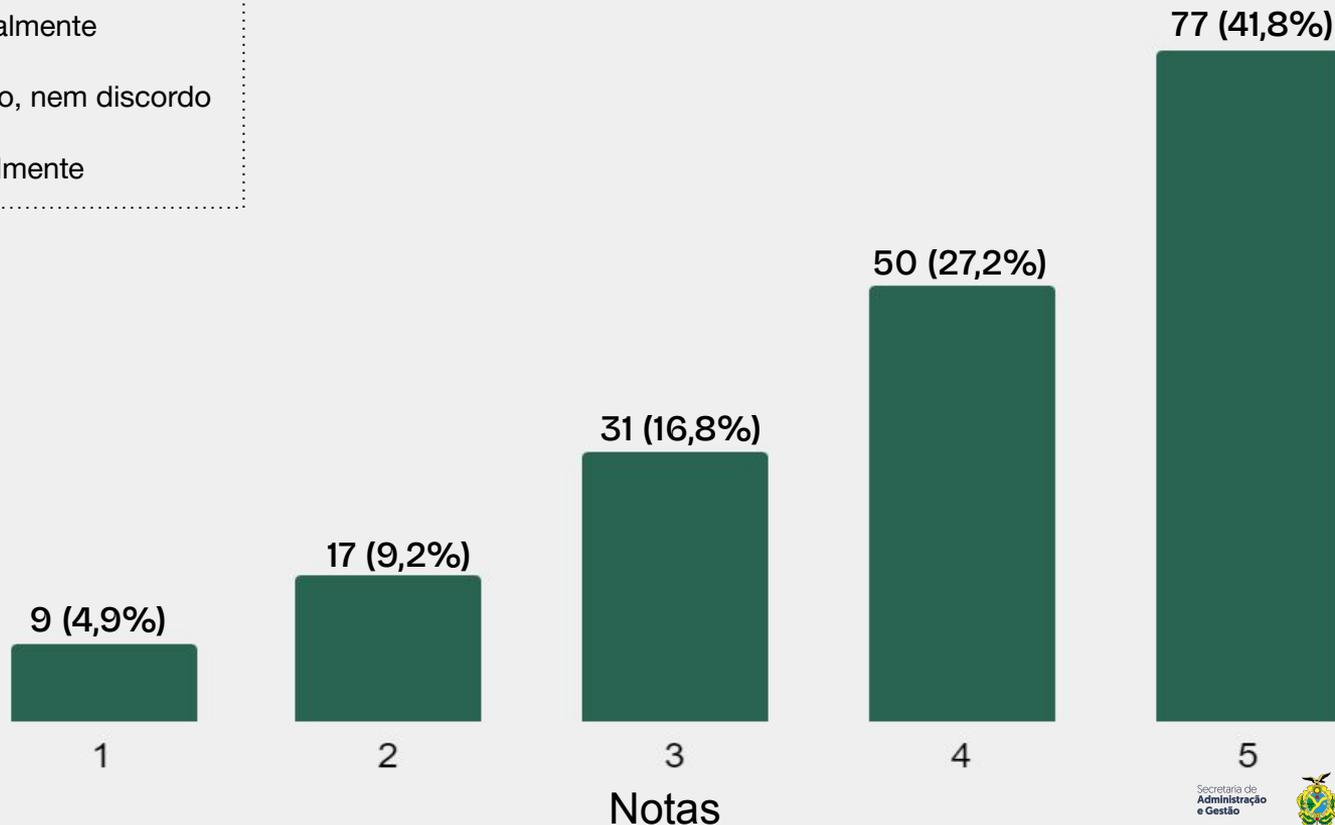
- 5: Concordo totalmente
- 4: Concordo
- 3: Nem concordo, nem discordo
- 2: Discordo
- 1: Discordo totalmente



Segurança Psicológica | Há segurança para abordar temas complexos, mas ainda existe espaço para aprimoramento

Sinto que é seguro abordar problemas e assuntos complexos na minha equipe.

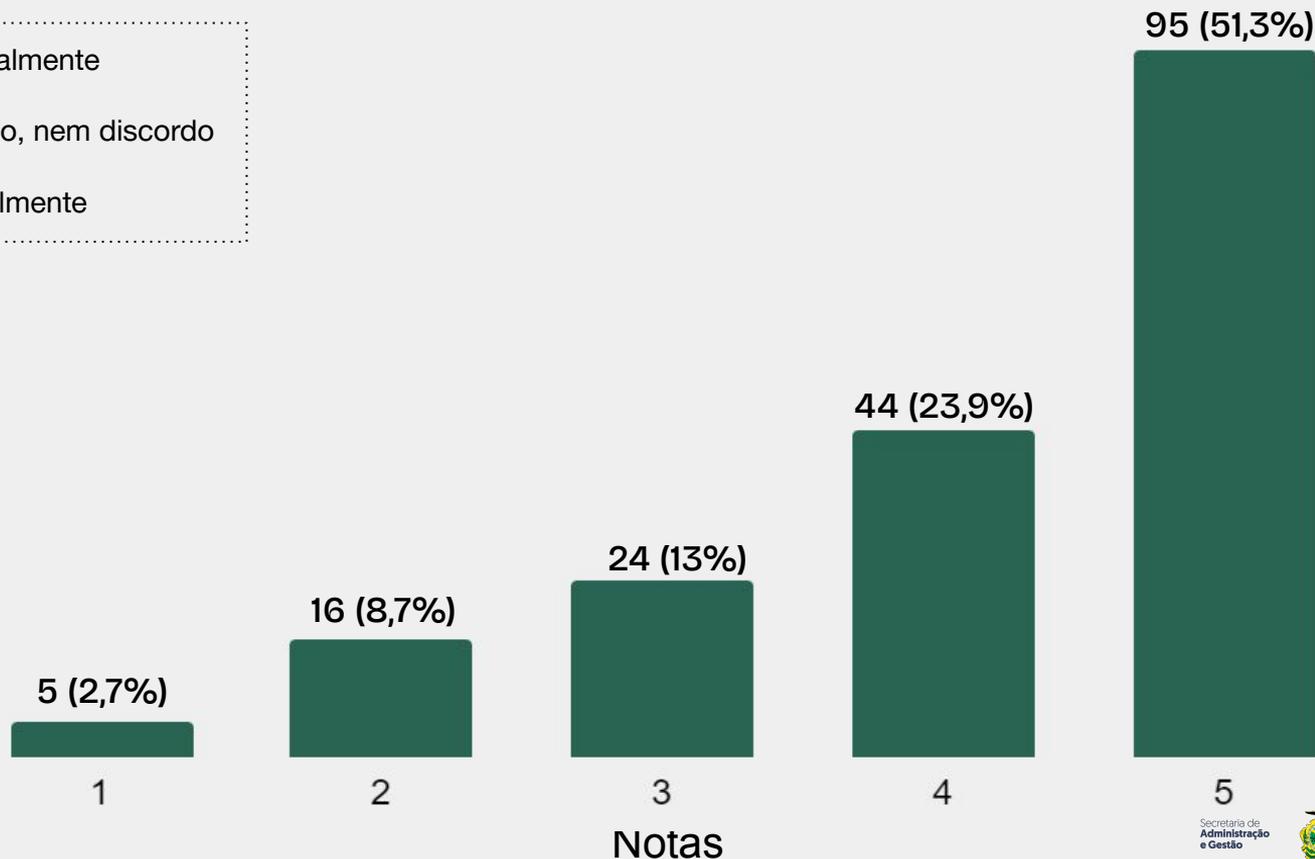
- 5: Concordo totalmente
- 4: Concordo
- 3: Nem concordo, nem discordo
- 2: Discordo
- 1: Discordo totalmente



Segurança Psicológica | Os servidores se sentem acolhidos e escutados no ambiente de trabalho

Sinto que sou acolhido(a) e escutado(a) sempre que preciso

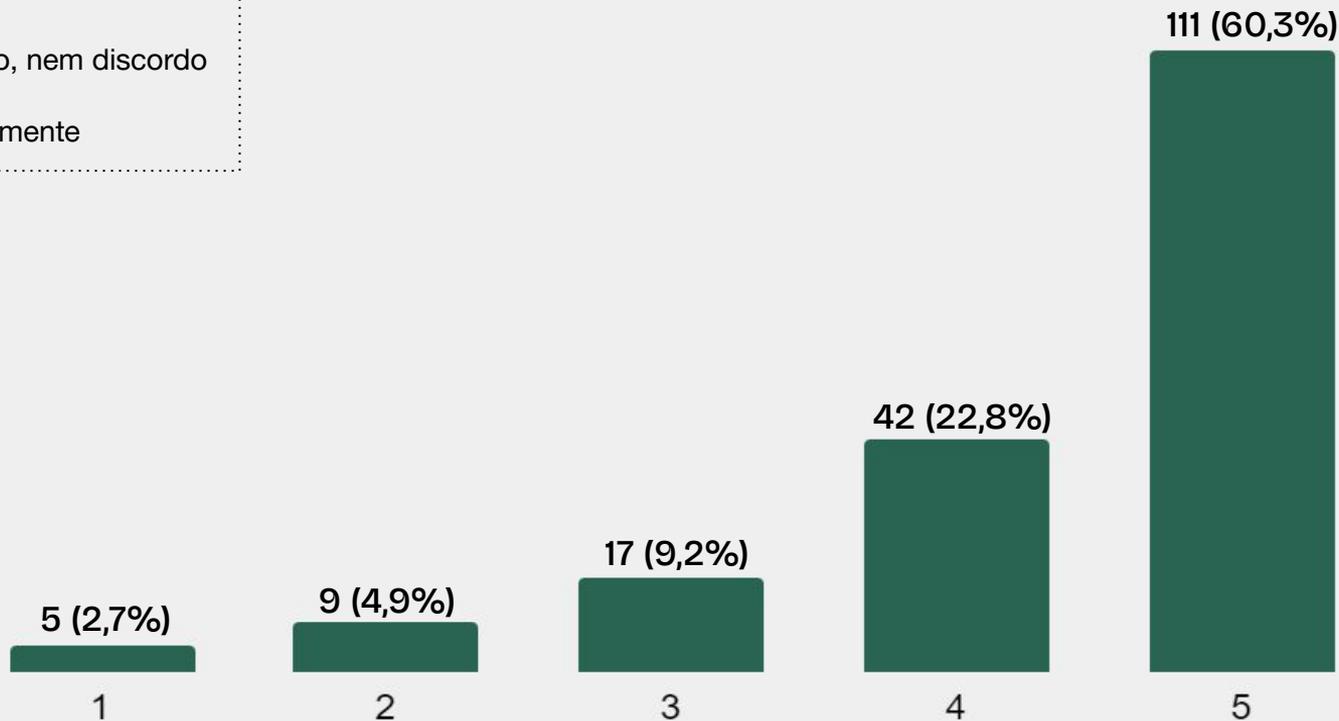
- 5: Concordo totalmente
- 4: Concordo
- 3: Nem concordo, nem discordo
- 2: Discordo
- 1: Discordo totalmente



Segurança Psicológica | Os servidores reconhecem a importância do seu trabalho para a SEAD

Sinto que minhas contribuições são importantes para a SEAD

- 5: Concordo totalmente
- 4: Concordo
- 3: Nem concordo, nem discordo
- 2: Discordo
- 1: Discordo totalmente



Notas

Segurança Psicológica

Os principais pontos mencionados a respeito da nota selecionada incluem

Fortalezas

- A SEAD preza pelo bem estar de seus servidores
- É possível perceber acolhimento e empatia no dia a dia na SEAD
- As equipes atuam da melhor maneira possível com os recursos disponíveis
- As equipes, além de técnicas e éticas, trabalham com zelo, cuidado, acolhimento e comprometimento

Pontos de desenvolvimento

- As cobranças e expectativas de atuação parecem desproporcionais entre diferentes setores
- O salário desatualizado é um ponto de atenção
- Existe a percepção de que os comissionados têm mais visibilidade e oportunidades frente aos demais servidores da SEAD
- Não há espaço para inovação no dia a dia no trabalho
- Faltam oportunidades de integração entre os setores e as pessoas, de maneira mais estruturada

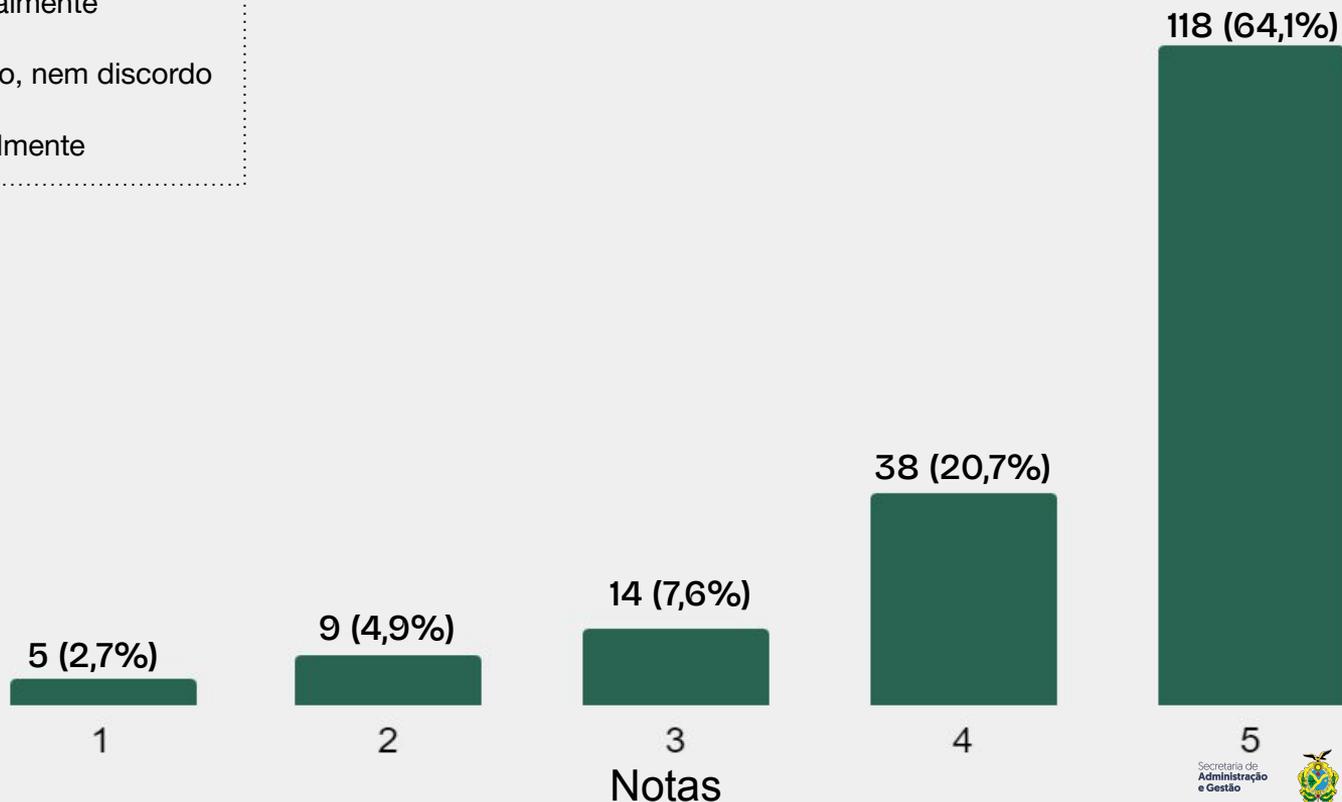


Liderança

Liderança | As lideranças da SEAD são receptivas e acolhedoras frente a temas difíceis

Sinto que a minha liderança me dá abertura para falar sobre situações difíceis e me apoia quando necessário

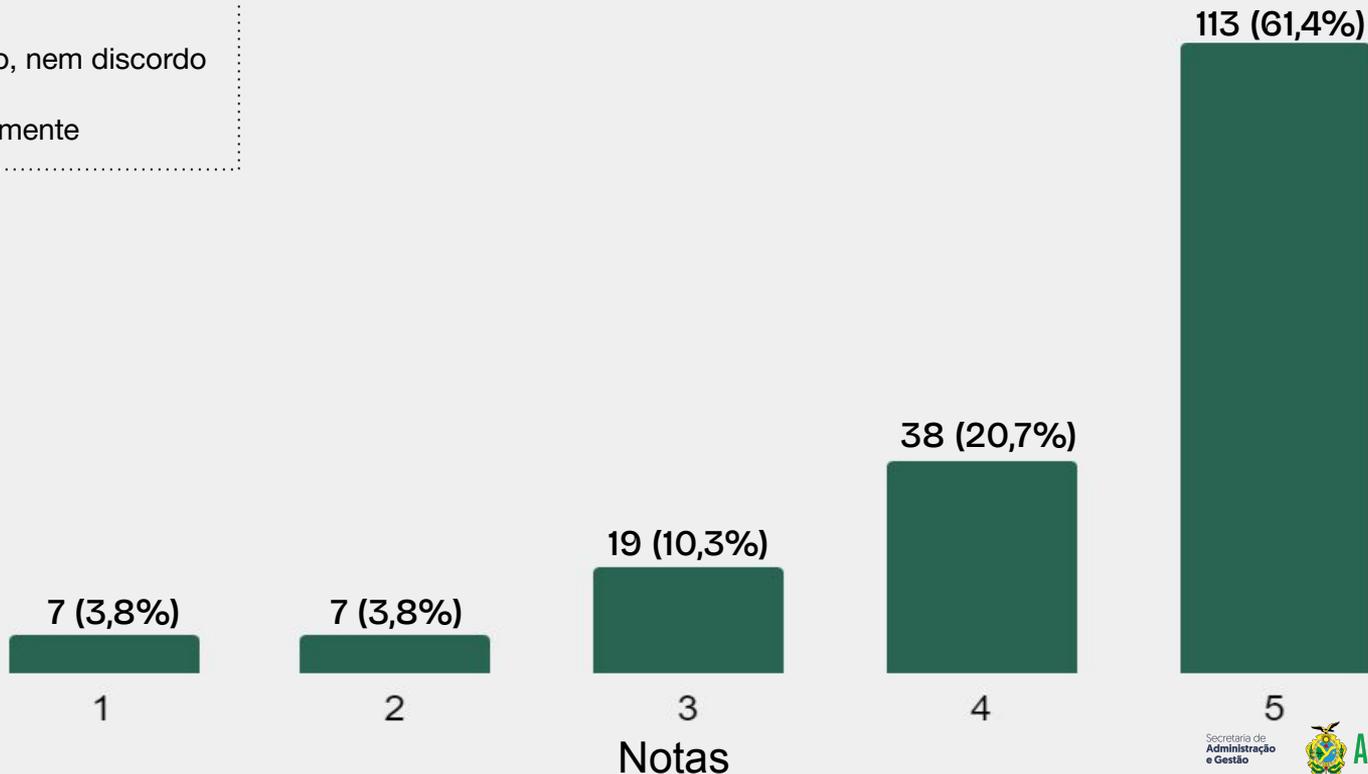
- 5: Concordo totalmente
- 4: Concordo
- 3: Nem concordo, nem discordo
- 2: Discordo
- 1: Discordo totalmente



Liderança | As lideranças são comprometidas com a diversidade e a equidade nas equipes

Minha liderança é comprometida com a promoção da diversidade e busca garantir a equidade na equipe

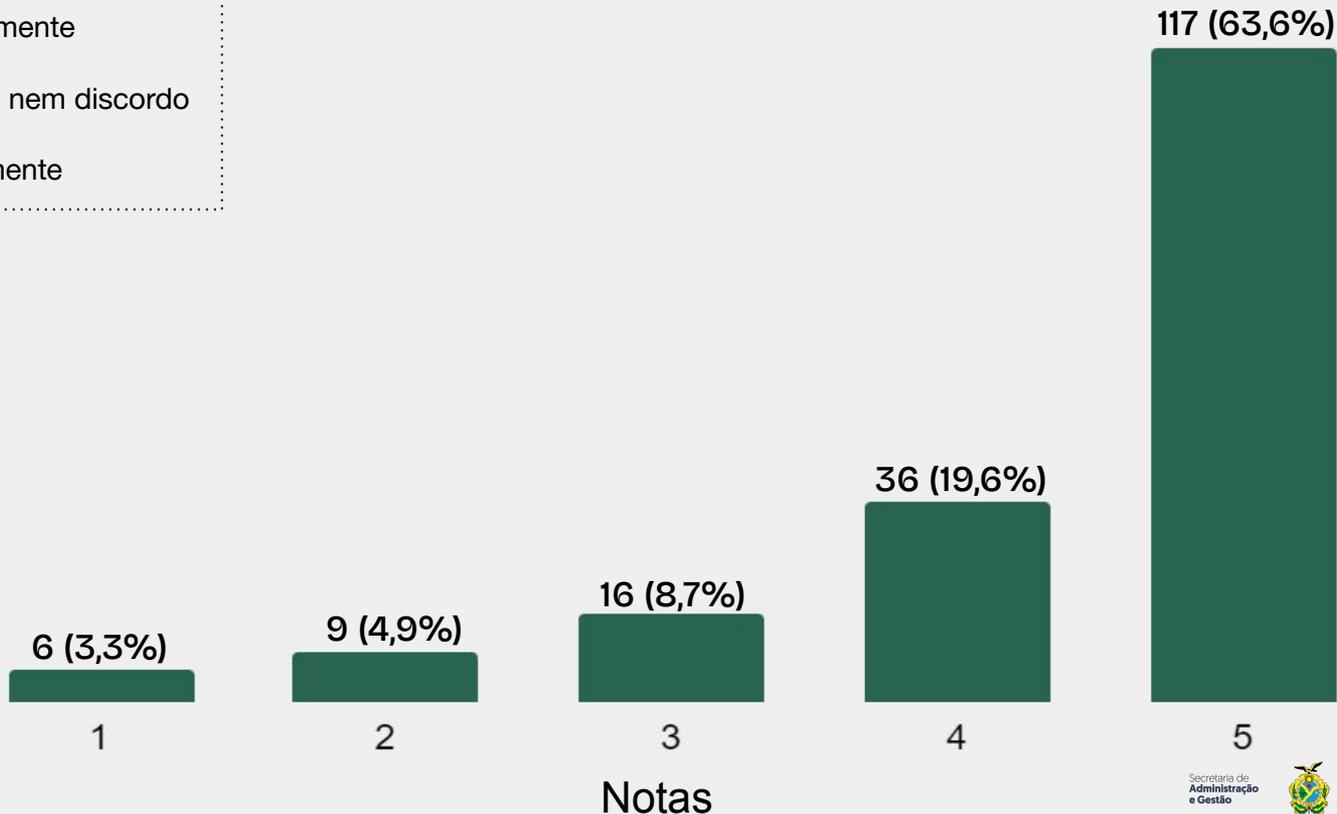
- 5: Concordo totalmente
- 4: Concordo
- 3: Nem concordo, nem discordo
- 2: Discordo
- 1: Discordo totalmente



Liderança | As lideranças incentivam o desenvolvimento dos servidores na SEAD

Minha liderança incentiva o meu desenvolvimento dentro da SEAD

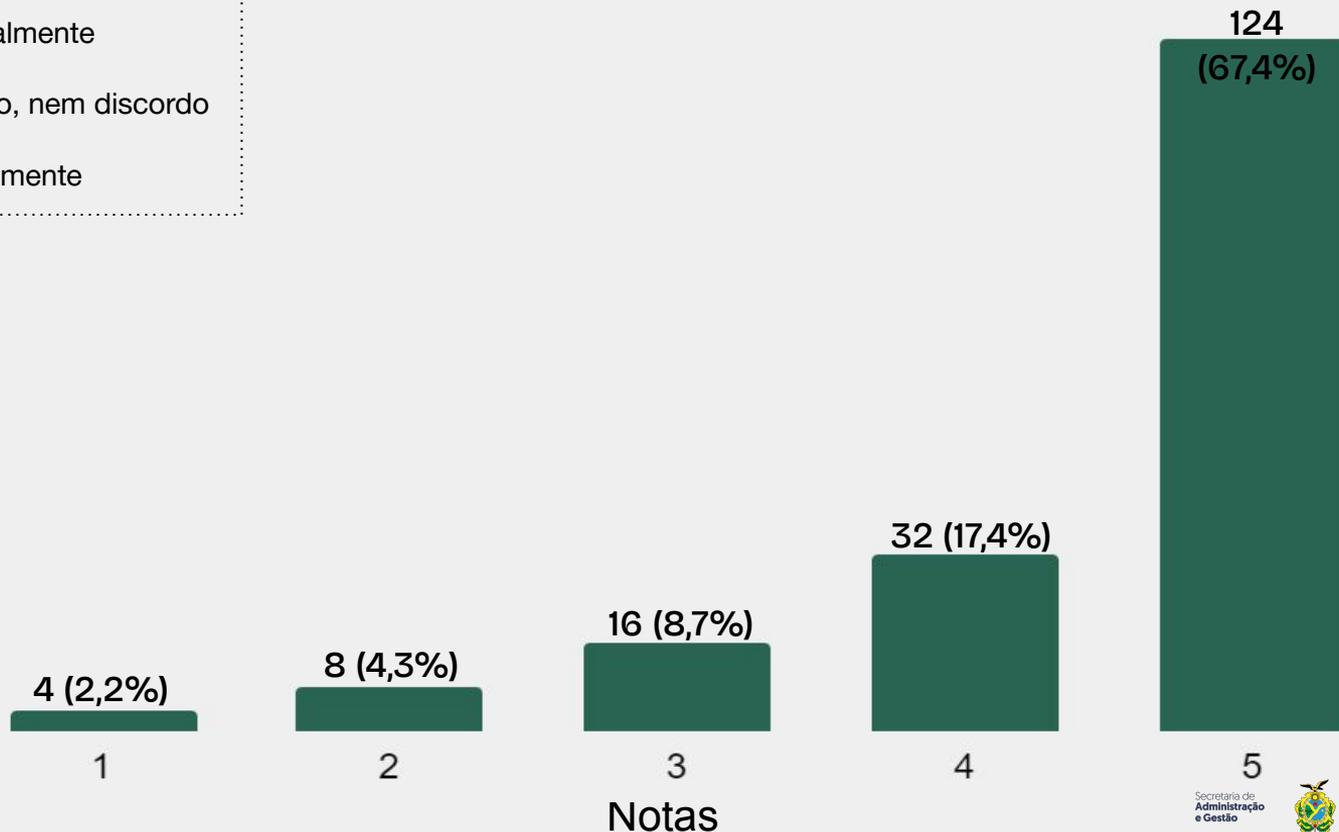
- 5: Concordo totalmente
- 4: Concordo
- 3: Nem concordo, nem discordo
- 2: Discordo
- 1: Discordo totalmente



Liderança | As lideranças possuem as competências necessárias para desempenhar uma gestão eficiente

Minha liderança possui as habilidades e competências necessárias para fazer uma gestão eficiente

- 5: Concordo totalmente
- 4: Concordo
- 3: Nem concordo, nem discordo
- 2: Discordo
- 1: Discordo totalmente



Lideranças

Os principais pontos mencionados a respeito da nota selecionada incluem

Fortalezas

- Lideranças dispostas a aprender e orientar
- Lideranças engajadas, acolhedoras e preocupadas com o bem estar das equipes
- Lideranças possuem as competências técnicas necessárias para fazer uma gestão eficiente
- As lideranças estimulam o desenvolvimento dos servidores
- As lideranças incentivam o protagonismo e autonomia dos servidores

Pontos de desenvolvimento

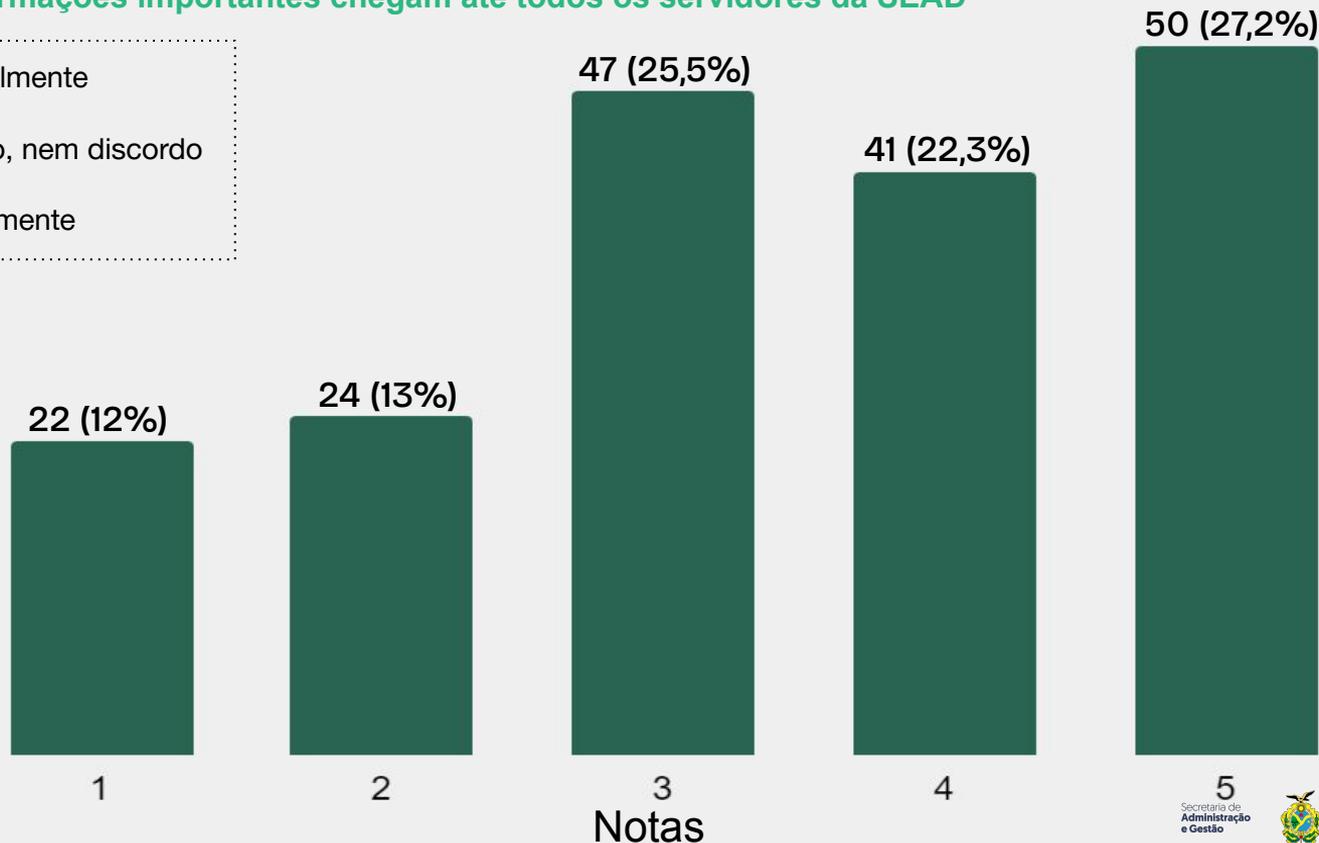
- Algumas lideranças se isentam de responsabilidades do setor
- Algumas lideranças não garantem espaço para inovação e melhorias no trabalho, apegadas a um *modus operandi* que pode estar ultrapassado

Comunicação Interna

Comunicação Interna | As informações importantes não chegam até todos os servidores da SEAD

Sinto que as informações importantes chegam até todos os servidores da SEAD

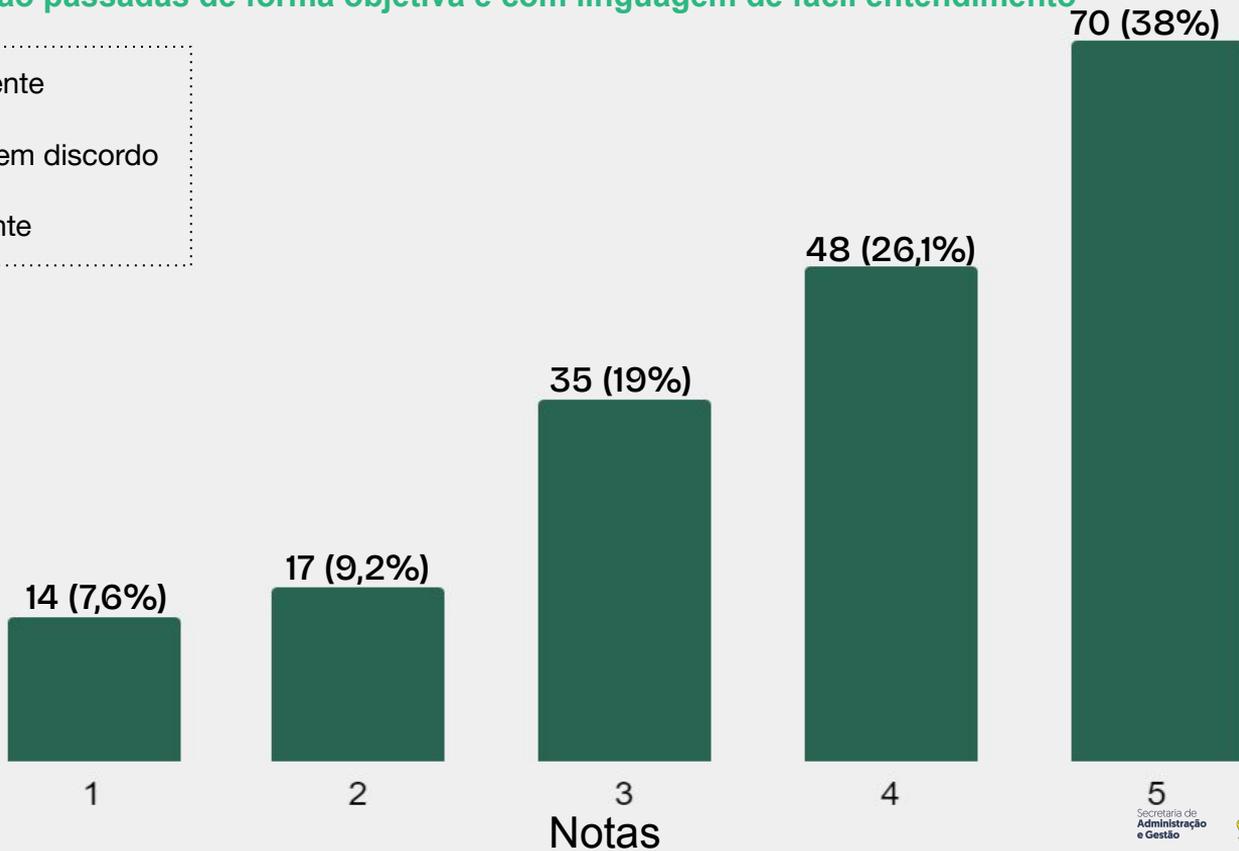
- 5: Concordo totalmente
- 4: Concordo
- 3: Nem concordo, nem discordo
- 2: Discordo
- 1: Discordo totalmente



Comunicação Interna | Há espaço para aprimoramento na linguagem utilizada nas informações

As informações são passadas de forma objetiva e com linguagem de fácil entendimento

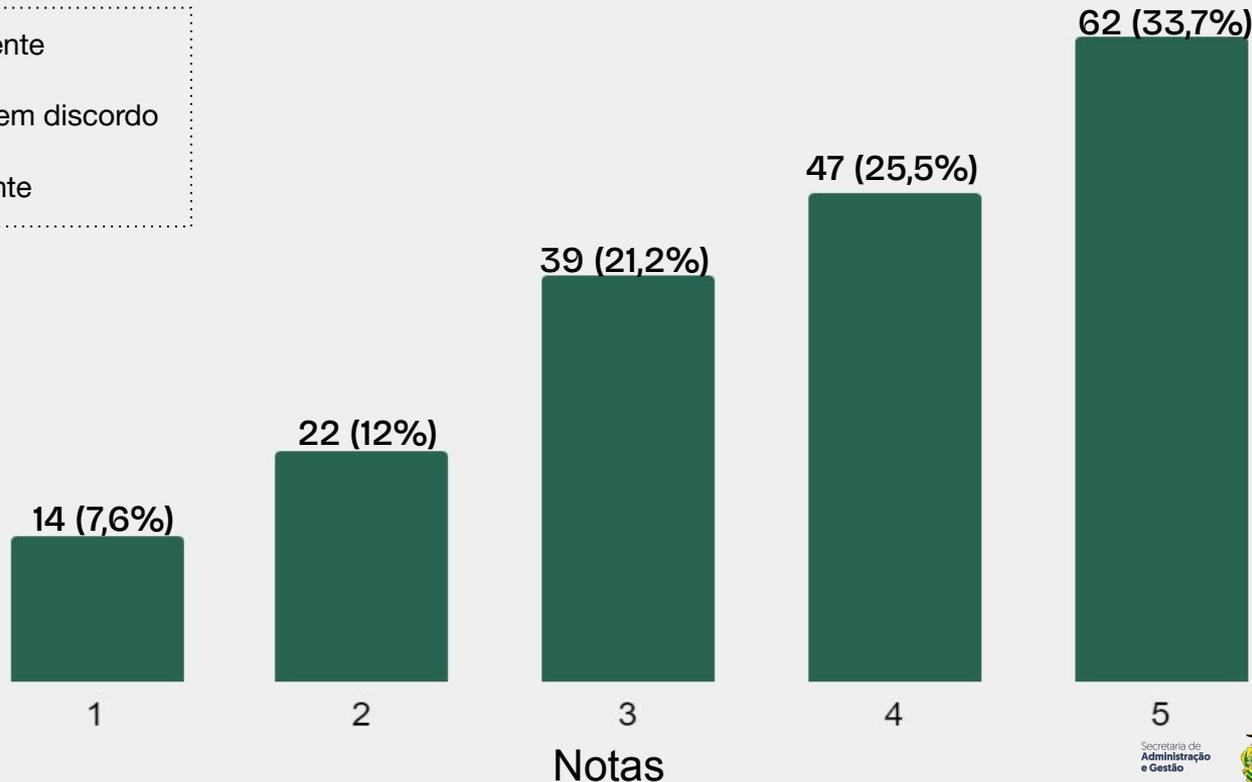
- 5: Concordo totalmente
- 4: Concordo
- 3: Nem concordo, nem discordo
- 2: Discordo
- 1: Discordo totalmente



Comunicação Interna | As informações importantes estão descentralizadas e em difícil acesso

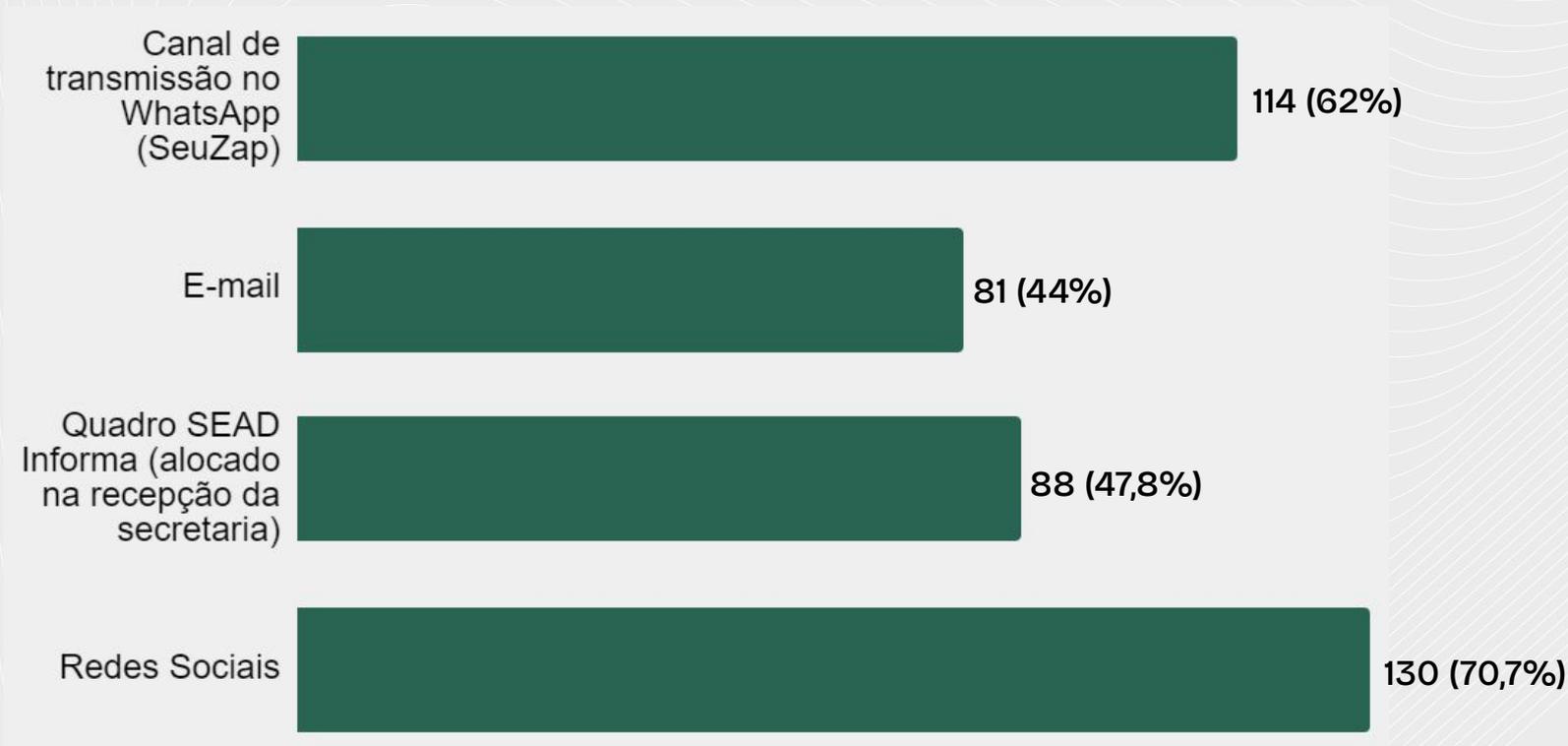
Eu sei onde encontrar as informações internas mais importantes da SEAD (políticas internas, comunicados, processos internos, eventos internos)

- 5: Concordo totalmente
- 4: Concordo
- 3: Nem concordo, nem discordo
- 2: Discordo
- 1: Discordo totalmente



Comunicação Interna | Redes sociais e SeuZap são os meios de comunicação mais conhecidos e utilizados na SEAD

Você tem acesso/conhece os meios de comunicação institucionais da SEAD?



Comunicação Interna

Os principais pontos mencionados a respeito da nota selecionada incluem

Fluxo de informações precisa ser aprimorado

- Nem todos os servidores têm acesso aos mesmos meios de comunicação (Ex. SeuZAP)
- As informações às vezes não chegam para todos os servidores, ou chegam atrasadas
- As informações estão descentralizadas em diferentes meios de comunicação
- As informações não chegam da mesma forma para todos os servidores - existem divergências entre a forma com que as lideranças cascadeiam as informações
- Não existe visibilidade entre os setores sobre o que está sendo feito em cada um

Plano de Ação

Bem estar dos servidores

AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO	STATUS
Garantir celebrações em datas comemorativas (São João, dia dos pais, dia da mulher, etc)	GVS/DAFI/GELOG/SEAG COM/ESASP	Ações recorrentes	Em progresso
Implementar piloto da jornada reduzida do expediente às sextas-feiras com saída às 14h	SGRH/SEAG	08/11	Concluído
Revisar plano de cargos	Comissão de Revisão do PCCR	15/12	Em progresso
Criar programa de reconhecimento que valorizem as contribuições de todos os servidores, independente do tipo de vínculo ou tempo de serviço	SEAG/SGRH/DAFI/ESASP	16/12	Em progresso
Ofertar capacitações sobre equidade racial para lideranças e servidores de modo a garantir um ambiente de trabalho mais inclusivo	SEAG	Ações recorrentes	Em progresso
Garantir oportunidades de desenvolvimento para servidores efetivos	ESASP/SGRH	15/01	Em progresso

Infraestrutura

AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO	STATUS
Implementar melhorias estruturais (pintura, extensão de salas, manutenção geral, etc)	DAFI/SEAG	01/12	Concluído
Analisar os contratos da SEAD de modo a otimizar os custos em algum e realocar o \$ para o contrato de internet	DAFI/SEPAGAP/GABINETE	Início imediato, a concluir na segunda quinzena de dezembro	Em progresso
Criar espaço coletivo destinado para que os servidores façam suas refeições	DAFI/SEAG	16/12	Em progresso
Mapear os computadores da SEAD, remanejá-los de acordo com a necessidade de cada setor	DETI/DAFI	16/12	Em progresso
Remanejar de forma eficiente os aparelhos de ar condicionado dispostos na SEAD	DAFI(gelog)	31/01	Não iniciado

Comunicação Interna

AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO	STATUS
Incluir todos os servidores no seuZAP	Comunicação	14/11	Em progresso
Definir diretrizes de uso para todos os canais oficiais de comunicação visando a padronização das informações	Comunicação/Gabinete/Controladoria Interna/Ouvidoria/SEAG	14/11	Em progresso
Conscientizar os gestores sobre a importância destes repassarem as informações de forma imparcial para suas equipes	Comunicação/Gabinete		Concluído

Obrigada!

Lais Banhidai

lais.banhidai@motriz.org

Karina Kikuti

karinakikuti.consultoria@motriz.org

Secretaria de
Administração
e Gestão



AMAZONAS
GOVERNO DO ESTADO



motriz