



SANCON®

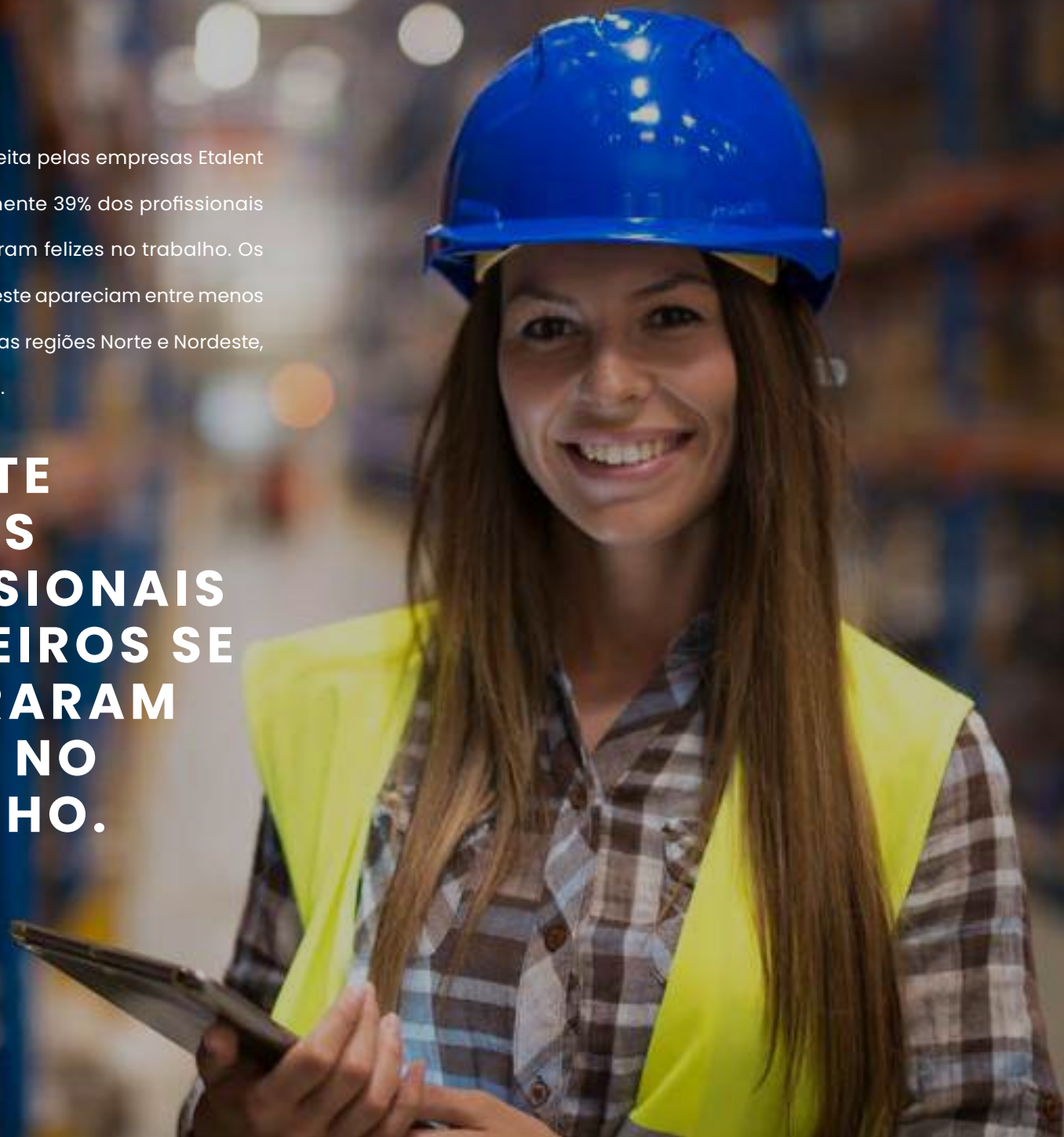
A IMPORTÂNCIA DE UM BOM CLIMA ORGANIZACIONAL

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

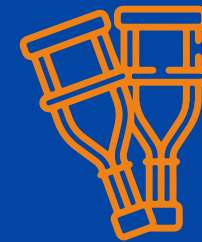
ORGANIZAÇÕES COM COLABORADORES ENGAJADOS



**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[®]

VISITE NOSSO SITE E
CONHEÇA NOSSAS SOLUÇÕES.

www.sancon.com.br