



PÔSTER

Pesquisa

Clima organizacional na unidade básica de saúde (CSU) de Divinópolis - MG

Antônio Carlos Pinto Guimarães. Universidade Federal de São João Del-Rei (UFSJ).

acpgui@uol.com.br

Núbia Lorena Costa Sena. Universidade Federal de São João Del-Rei (UFSJ).

nubinhacosta@yahoo.com.br

Divina de Fúccio Garcia. : Universidade Federal de São João Del-Rei (UFSJ).

divinafuccio@hotmail.com

Laís Paula Ramalho Dutra. Universidade Federal de São João Del-Rei (UFSJ).

laispaulakk@hotmail.com

Introdução: O município de Divinópolis/ MG, conta com 18 Equipes de Saúde da Família (ESF/PSF). A Unidade “Centro Social Urbano” (CSU), onde foi realizado o trabalho, possui uma equipe multidisciplinar mínima.

Um dos desafios na gestão de pessoas é manter um ambiente de trabalho prazeroso, que permita o crescimento organizacional e o desenvolvimento do potencial intelectual das pessoas.

Objetivos: Reconhecer fatores capazes de auxiliar a busca do bem estar dos profissionais da unidade.

Identificar os fatores que afetam a motivação dos profissionais da equipe e através da prática reflexiva sobre o clima organizacional os fatores capazes de aprimorar os serviços prestados pela equipes do PSF.

Metodologia ou Descrição da Experiência: O trabalho consistiu na análise do ambiente organizacional na Unidade de Saúde (CSU) através da Pesquisa de Clima Organizacional, que consiste em um levantamento de opiniões, resultando em um mapeamento das percepções sobre o ambiente interno da organização.

O clima organizacional é considerado uma ferramenta administrativa e indicador do grau de satisfação dos profissionais em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade organizacional.

Utilizou-se a Oficina como metodologia de trabalho, dividindo-se os profissionais da Unidade de Saúde em sub-grupos(4-quatros).

Cada sub-grupo apresentou em plenária, de forma consolidada: pontos positivos; pontos negativos; ameaças; oportunidades.

Resultados: Pontos positivos: Boa localização e bom espaço físico da unidade; bom acolhimento à clientela; oferece assistência de especialidades médicas (Pediatra e Ginecologista); bom convívio entre os funcionários. Pontos negativos: Falta de alguns materiais: impressos médicos, de higiene e de escritório; rotatividade de funcionários que levam a maneiras diferentes de atendimento; falta de comprometimento de alguns funcionários; higienização precária da unidade. Ameaças: Mudança de atribuições pelos gestores do município; cargos de confiança com pessoal não habilitado; rotinas de trabalho mal estruturadas; profissionais não concursados. Oportunidades: Plano de carreira; viabilização de concurso público.

Conclusão ou Hipóteses: A prática reflexiva sobre o clima organizacional é um instrumento útil na otimização dos serviços prestados pelas equipes do PSF. É um importante ponto de partida para mudanças na adoção de novas práticas de trabalho: busca do bem estar dos membros das equipes, incluindo o médico.

É uma estratégia de educação em saúde. A efetividade desta vivência poderá ser reproduzida em outras equipes de PSF.

Palavras-chave: Clima Organizacional. Unidade Básica de Saúde. Equipe de Saúde da Família (ESF/PSF).