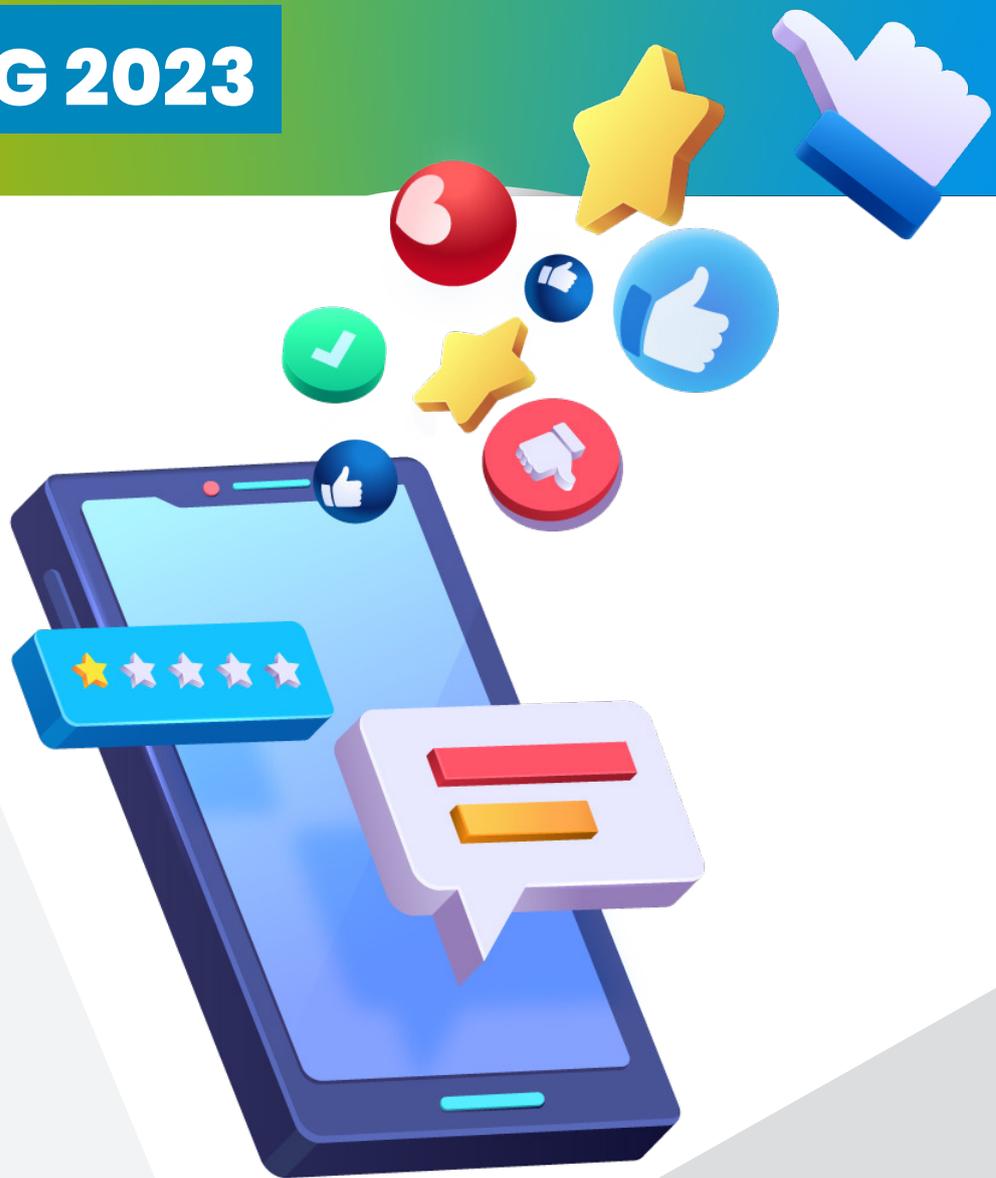


RELATÓRIO

PESQUISA DE SATISFAÇÃO

ORGANIZACIONAL

SES/MG 2023



SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE DE MINAS GERAIS

Fevereiro/2024 - Versão 1.1

SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE DE MINAS GERAIS

SECRETÁRIO DE ESTADO DE SAÚDE DE MINAS GERAIS
Fábio Baccheretti Vitor

SECRETÁRIA DE ESTADO ADJUNTA DE SAÚDE
Poliana Cardoso Lopes

CHEFIA DE GABINETE
Marina Queirós Cury

SUBSECRETARIA DE GESTÃO E FINANÇAS
Leonardo Petrus

SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
Alice Guelber Melo Lopes

DIRETORIA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO HUMANO
Daniel Carvalho Bragança

COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
Tathiane Valentim Santana Rangel

FICHA TÉCNICA

©2023 Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais.

O conteúdo deste relatório poderá ser revisto e aperfeiçoado pela equipe técnica responsável.

INFORMAÇÕES:

Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais
Rodovia Papa João Paulo II, 4.143, 12º Andar, Prédio Minas – Bairro Serra Verde
Cep: 31.630-900
Url: www.saude.mg.gov.br

VERSÃO DO DOCUMENTO:

versão 1.1. revisada e atualizada até 26/02/2024.

RESPONSÁVEIS PELA ELABORAÇÃO DA PESQUISA:

Edilena Marta Fernandes Emediato
Itamara De Cássia Araújo Pimenta
Mabel Rabelo Santos

CONTRIBUIÇÕES TÉCNICAS:

Camila Nayara Da Silva Costa
Erick Michalsky Cardoso
Naiara Lidia Maria Couto Viana
Reinaldo Alessandro De Souza

PLANEJAMENTO GRÁFICO:

Melissa Etelvina Oliveira Rocha



Sumário

1. Introdução	4
2. Caracterização da Pesquisa	5
3. Categorias e Subcategorias.....	7
4. Dados da Pesquisa.....	8
5. Limitações da Pesquisa	11
6. Resultados	12
7. Considerações Finais	41
8. Próximos Passos.....	42
Referências.....	43

1. Introdução

O presente relatório apresenta os principais resultados da Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG - PSO 2023 e oportuniza uma análise comparativa com os resultados da PSO 2022.

A pesquisa tem como objetivo conhecer a percepção dos agentes públicos em exercício na Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais - SES/MG referente ao ambiente de trabalho, as práticas de gestão e a adesão à missão, visão e aos valores da instituição.

Visa identificar ações que foram efetivas para a mudança da satisfação considerando os resultados da análise comparativa de 2022 e 2023 e aspectos que podem ser modificados para construção de um ambiente de trabalho agradável e colaborativo que favoreça a inovação e a execução eficiente das atividades.

2. Caracterização da pesquisa

2.1. Elaboração do instrumento de coleta dos dados

A pesquisa foi realizada por meio de questionário online, estruturado com 47 questões.

O formulário aplicado foi elaborado na plataforma digital Forms do Microsoft 365 e divulgado aos agentes públicos em exercício na Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais – SES/MG.

Para a elaboração do instrumento de coleta de dados foi utilizado como principal referência o modelo de Rizzatti (2005).

O instrumento de coleta de dados elaborado foi dividido em 8 seções temáticas, sendo:

Informações Gerais (caracterização/perfil dos agentes públicos);

Categoria 1: Gestão Estratégica;

Categoria 2: Desenvolvimento de Pessoas;

Categoria 3: Planejamento, Organização e Comunicação;

Categoria 4: Relacionamento Interpessoal;

Categoria 5: Liderança;

Categoria 6: Satisfação Profissional;

Categoria 7: Teletrabalho.

As primeiras questões tiveram como foco informações gerais para caracterização dos agentes públicos por tempo de serviço na SES/MG, vínculo, ocupante de cargo de chefia, carreira e unidade de lotação.

As demais afirmativas foram organizadas em categorias tendo como foco a percepção dos agentes públicos sobre temas importantes e significativos para o estudo da satisfação profissional.

Nas afirmativas referentes às sete categorias para análise da satisfação foi utilizada a escala Likert, composta de cinco valores.

Nesse sentido, as afirmativas foram apresentadas para o agente público que deveria emitir o seu grau de concordância com a frase, marcando, na escala, a resposta que mais traduzia sua opinião.

A escala oferecia como opção de resposta a gradação de extremos e neutros, conforme tabela:

Tabela 01 – Escala Likert. Minas Gerais – 2023

Escala Likert	
1. Discordo Totalmente	Se você discorda em 100% da afirmativa ou questão
2. Discordo	Se você discorda da afirmativa ou questão, mas não 100%
3. indiferente ou Neutro	Se você está indeciso ou neutro em relação à afirmativa ou questão
4. Concordo	Se você concorda com a afirmativa ou questão, mas não 100%
5. Concordo Totalmente	Se você concorda em 100% da afirmativa ou questão

Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais. Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

2.2. Validação do instrumento de coleta dos dados

O formulário elaborado e utilizado como instrumento de coleta dos dados da pesquisa foi validado pelos gestores seguindo a hierarquia: Superintendente de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas e Gabinete, sob a apreciação e aprovação da Secretária Adjunta e Secretário de Estado de Saúde.

3. Categorias e subcategorias

Na presente pesquisa foram definidas e analisadas categorias que são importantes para o estudo da Satisfação Organizacional, a partir da revisão e análise de literatura especializada sobre o tema, como Sbragia (1983), Kolb (1978), Coda (1997), Santos (1999), Rizzatti (2005), Luz (2003), Bispo (2006) e outros.

Para a elaboração das categorias e subcategorias utilizadas na pesquisa foi considerado como principal referência o modelo de Rizzatti (2005).

É importante ressaltar que as categorias foram divididas em subcategorias e estas consideradas na análise dos resultados da pesquisa.

A seguir as categorias e respectivas subcategorias delineadas na Pesquisa de Satisfação Organizacional da SES/MG:

Tabela 2 – Categorias e Subcategorias da Pesquisa de Satisfação Organizacional da SES/MG. Minas Gerais – 2023

CATEGORIAS DO MODELO SES/MG	SUBCATEGORIAS DO MODELO SES/MG
GESTÃO ESTRATÉGICA	6 e 7 - Identidade Estratégica da Instituição 6, 7 e 8 - Significado e Pertencimento 9 - Satisfação no trabalho
DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	10 e 11 - Ações de Capacitação e Incentivo 12 e 13 - Avaliação de Desempenho 14- Valorização 15 - Qualidade de Vida e Saúde Mental
PLANEJAMENTO, ORGANIZAÇÃO E COMUNICAÇÃO	16 - Pertencimento e Participação 17- Planejamento do Trabalho 18 e 19- Comunicação 20 e 21 - Ambiente Físico
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	22, 23 e 24 - Relacionamento Interpessoal Horizontal e Vertical 25 - Gestão do Conhecimento 26 e 27 - Pertencimento e Engajamento 28 e 29 - Cooperação
LIDERANÇA	30 e 37 - Reconhecimento e Credibilidade da Liderança 31 e 34 - Organização do Trabalho 32 - Engajamento 33, 35 e 36- Comunicação e Receptividade

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	38, 40, e 41 - Motivação e Satisfação no Trabalho 38 e 39 - Organização do Trabalho 42 - Pertencimento
TELETRABALHO	43 e 44 - Percepção do Regime de Teletrabalho 45 - Ambiente Físico 46 - Organização do Trabalho 47 - Comunicação

Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais. Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

3.1. Definição das categorias

A definição das categorias pode ser consultada no Relatório da Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG 2022, que está disponível na Rede SES/CONASS integrada a Biblioteca Virtual em Saúde – BVS.

4. Dados da pesquisa

4.1. Técnica de coleta de dados

A técnica utilizada para o processo de coleta de dados foi o formulário eletrônico “Forms” disponibilizado na plataforma digital Microsoft 365.

A pesquisa foi amplamente divulgada a todos os agentes públicos em exercício na SES/MG, por meio de e-mail marketing e intranet.

A coleta de dados ocorreu no período de 31/05/2023 até 09/06/2023.

A população-alvo constituiu-se dos agentes públicos em exercício na SES/MG, respectivamente: servidores efetivos, recrutamento amplo, contratados temporários, prestadores de serviço MGS, estagiários e outros (Ex. função de regulação).

De acordo com bases de dados do Sistema de Administração de Pessoal – SISAP e Coordenação de Gestão de Informações e Força de Trabalho – CGIFT/DAP/SGP, em 30/04/2023, a Secretaria de Estado de Saúde contava com um quantitativo de 5.379 agentes públicos, distribuídos da seguinte forma: 2461 efetivos, 1950 Prestadores de Serviço MGS, 162 Recrutamento

Ampla, 408 Contratados Temporários, 298 estagiários e 100 outros.

A opção metodológica adotada para aplicação da pesquisa foi a de adesão voluntária dos respondentes. Não houve, portanto, a construção de uma amostra aleatória dos respondentes.

A pesquisa obteve um total de 1.055 respondentes, atingindo o tamanho da amostra geral delimitada para grau de confiabilidade de 99% e margem de erro de 3,56%.

4.2. Técnica de análise de dados

Os dados da Pesquisa de Satisfação Organizacional da SES/MG foram captados a partir do formulário eletrônico aplicado aos agentes públicos.

As respostas registradas por meio do formulário foram organizadas em uma base de dados no Power BI para análise dos dados.

Inicialmente, foram analisadas as respostas às perguntas referentes à seção 1 do Formulário - Informações Gerais, referente à caracterização dos respondentes.

As seções de 2 a 8 do formulário foram analisadas a partir da metodologia Customer Satisfaction Score – CSAT, para calcular a porcentagem de agentes públicos satisfeitos com as afirmativas apresentadas em cada categoria de análise.

$$\text{CSAT} = \frac{\text{número de pessoas satisfeitas}}{\text{número total de pessoas que responderam à pesquisa}} \times 100$$

Optou-se por analisar e apresentar os resultados por categoria. Os dados foram classificados e agregados nas categorias conforme o nível de satisfação: Muito Baixo, Baixo, Mediano, Alto e Muito Alto no propósito de mensurar e padronizar as análises.

Tabela 3 – Níveis de Satisfação. Minas Gerais – 2023



Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

Além da aplicação da metodologia CSAT foi realizada pela Assessoria do gabinete da Secretaria Adjunta mais uma análise que permite verificar a tendência do comportamento geral da população da pesquisa.

Para a realização da análise foi atribuído um valor numérico aos graus da Escala Likert (Tabela 1). Por meio desses valores foi possível identificar a média geral da percepção dos respondentes em cada questão das categorias analisadas.

Tabela 4 – Categorização dos dados pelo cálculo da Média Geral

Escola Likert	Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente ou Neutro	Concordo	Concordo Totalmente
Valor numérico atribuído	1	2	3	4	5
Média	Total de pontos de todas as respostas da questão (-) pontuação mínima (total de pontos do menor valor da escala) / pontuação máxima (total de pontos do maior valor da escala - total de pontos do menor valor da escala)				

Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

5. Limitações da Pesquisa

Algumas restrições e riscos foram vislumbrados na elaboração e no decorrer da aplicação da Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG, tais como:

- Curto prazo de execução da pesquisa;
- Estratégia ineficiente do plano de comunicação;
- Aumento das expectativas de melhorias imediatas para os problemas apontados pelos agentes públicos;
- Inclusão de variáveis como setor de lotação e carreira que poderiam culminar na baixa adesão dos agentes públicos;
- Implementação de soluções do Plano de Ação de Melhorias (PAM) referentes aos problemas identificados na PSO 2022 em andamento podendo impactar em poucas mudanças nos níveis de satisfação da PSO 2023;
- Periodicidade anual para realização de Pesquisa de Satisfação.

A pesquisa não abrangeu outros fatores importantes e que resultam na satisfação no trabalho, como por exemplo, aspectos da carreira e benefícios, que são tratados de forma mais geral pelo Poder Executivo Estadual, haja vista as demais carreiras existentes no Estado e o impacto financeiro, em razão das restrições impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

O formulário aplicado foi composto por afirmações que poderiam restringir as respostas dos participantes em determinado padrão, constituindo uma possibilidade de limitação ao instrumento de coleta de dados utilizado nesta pesquisa.

Outro ponto a ser considerado é que a forma de aplicação do formulário não oportuniza contato direto do pesquisador com agente público respondente, podendo inviabilizar a observação e esclarecimento de possíveis indagações.

6. Resultados

6.1. Unidade de Análise

A Unidade Central e as Unidades Regionais de Saúde da Secretaria de Estado de Minas Gerais constituíram as unidades de análise desta pesquisa.

A SES/MG é responsável pela formulação, o fomento, a regulação, a coordenação e a avaliação das políticas de saúde pública no Estado de Minas Gerais, promovendo também a qualificação dos profissionais do Sistema Único de Saúde - SUS e a regionalização e descentralização dos serviços e ações de saúde.

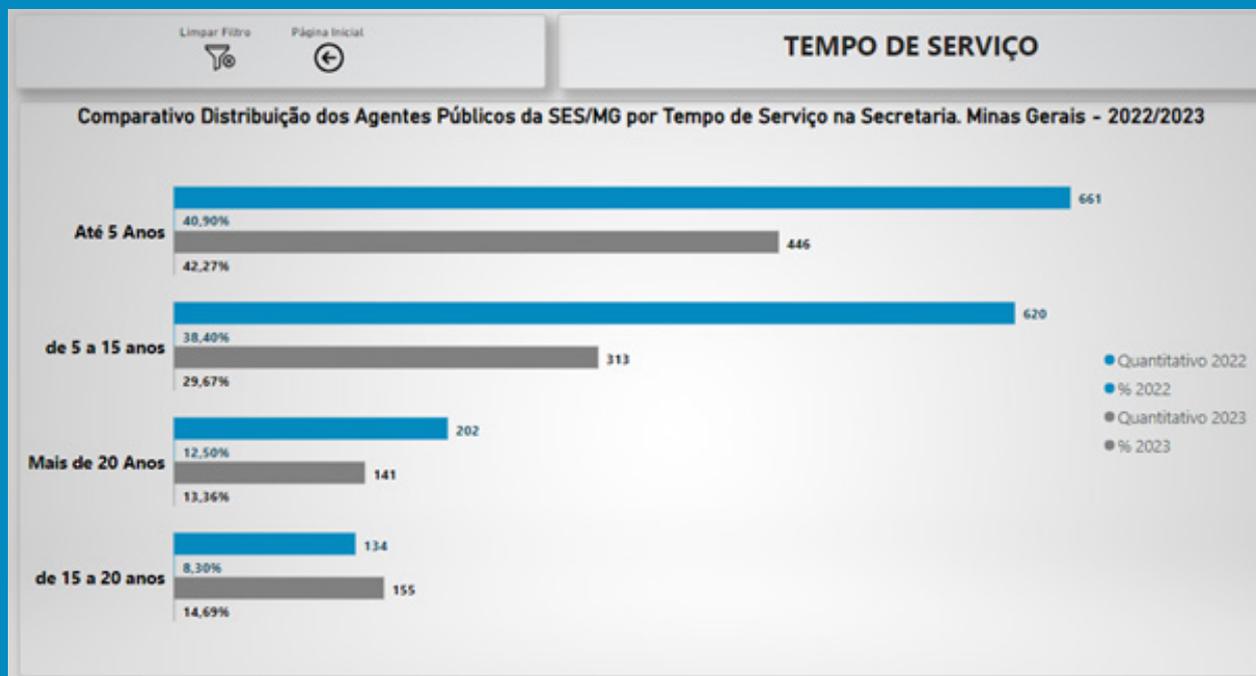
6.2. Caracterização dos respondentes (perfil)

A caracterização apresentada por meio dos gráficos 1 ao 5, destacam informações sobre alguns atributos funcionais identificados pela pesquisa.

Destaca-se que os atributos foram selecionados de modo que pudesse constituir o perfil geral dos respondentes.

6.2.1. Tempo de Serviço

Gráfico 1 – Distribuição dos agentes públicos da SES/MG por tempo de serviço na Secretaria. Minas Gerais – 2023



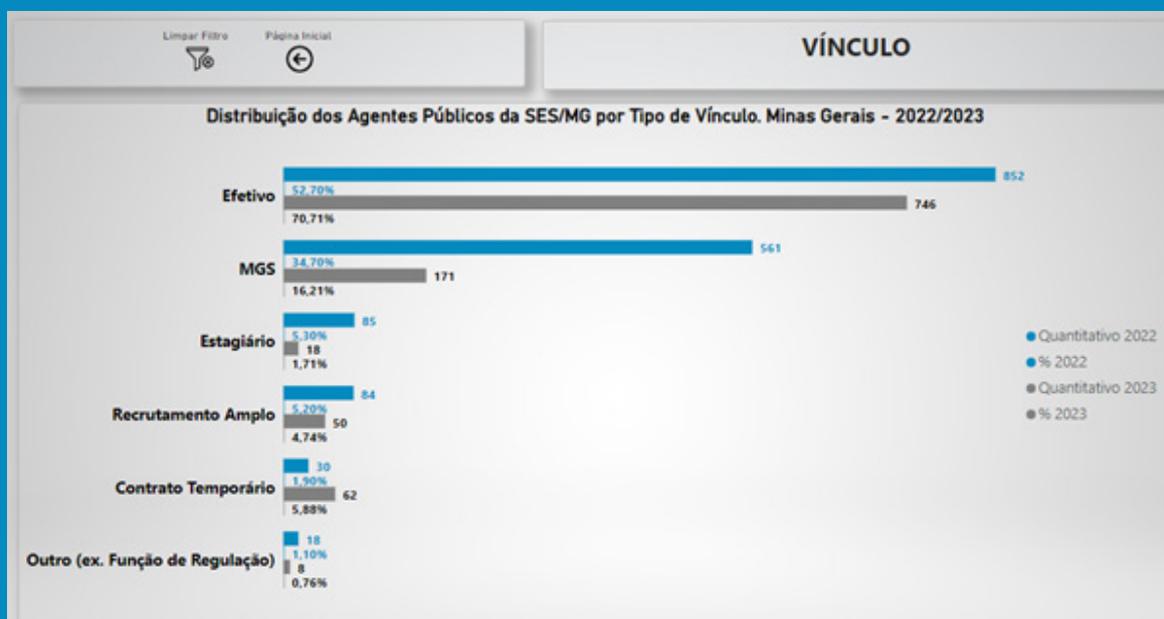
Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

O gráfico 1 demonstra que dos 1.055 agentes públicos que responderam à pesquisa, 759 (71,94%) estão concentrados na faixa de 0 a 15 anos de serviço, sendo 446 (42,27%) com até 5 anos e 313 (29,67%) de 5 a 15 anos, que indica um profissional com boa trajetória de trabalho na Secretaria.

Os demais estão assim distribuídos: 155 (14,69%) de 15 a 20 anos de serviço e 141 (13,36%), com mais de 20 anos de serviço na Secretaria.

6.2.2. Vínculo

Gráfico 2 – Distribuição dos agentes públicos da SES/MG por tipo de vínculo. Minas Gerais – 2023



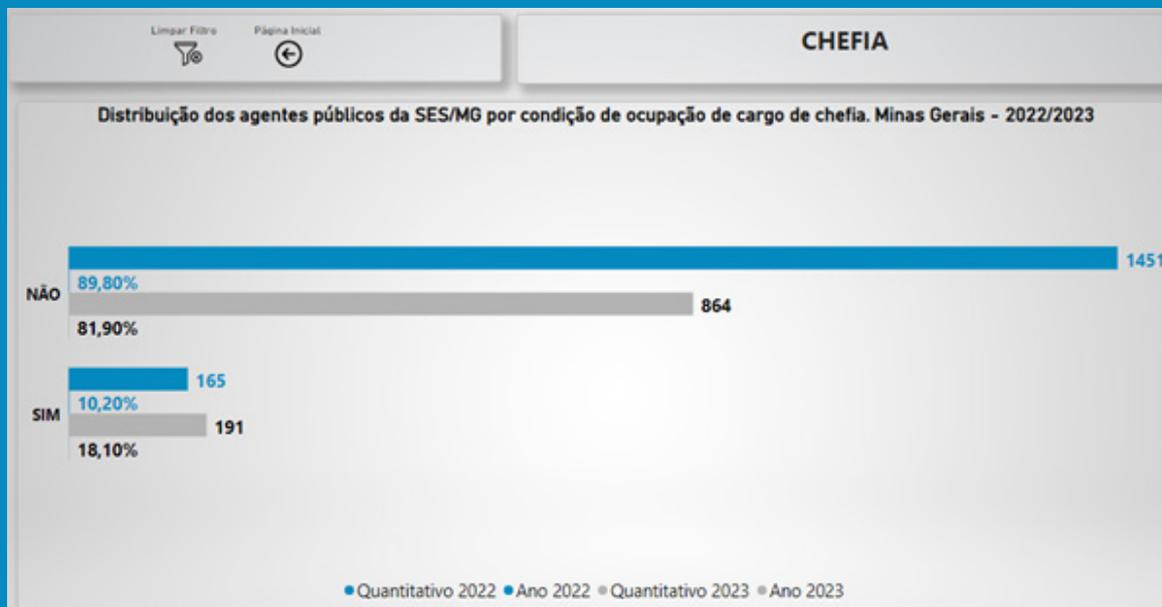
Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

O gráfico 2 apresenta que dos 1.055 agentes públicos que responderam à pesquisa, 746 (70,71%) têm vínculo efetivo, 171 (16,21%) de prestadores de serviço MGS, 62 (5,88%) de contratados temporários, 50 (4,74%) de cargo comissionado, 18 (1,71%) de estagiários e 8 (0,76%) outros.

Comparativamente ao ano de 2022 destaca-se na PSO 2023 um aumento no percentual de participação de servidores com vínculo efetivo e diminuição de prestadores de serviço MGS, não obstante tenha havido uma queda no número de respondentes.

6.2.3. Ocupante de cargo de chefia

Gráfico 3 – Distribuição dos agentes públicos da SES/MG por condição de ocupação de cargo de chefia. Minas Gerais – 2023

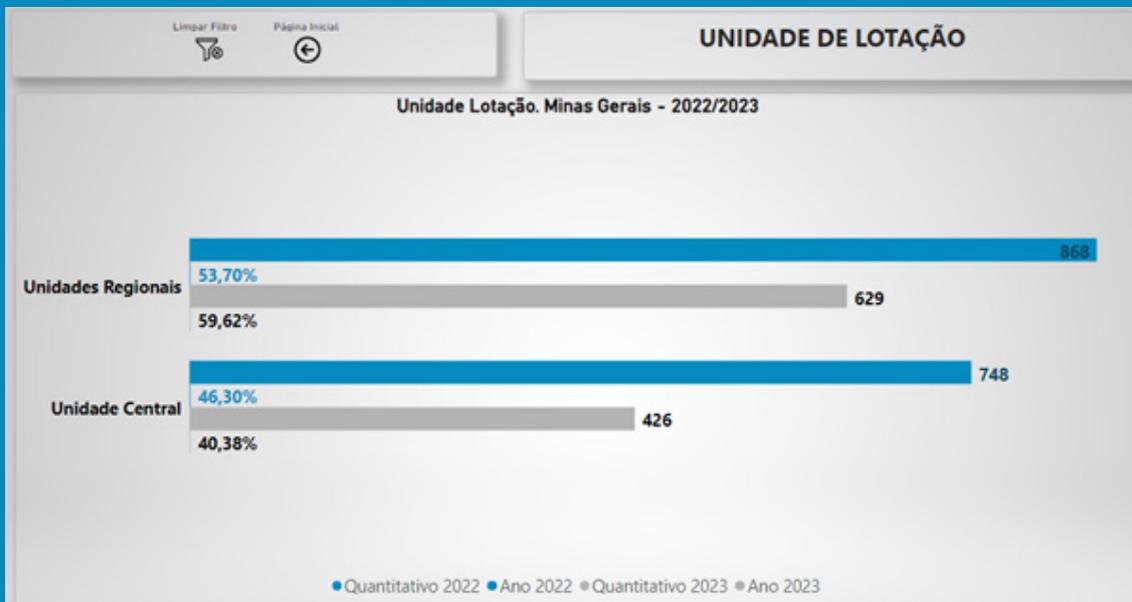


Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

O gráfico 3 demonstra que dos 1.055 agentes públicos que responderam à pesquisa, a maioria não ocupa cargo de chefia 864 (81,90%).

6.2.4. Unidade de Lotação

Gráfico 4 – Distribuição dos agentes públicos da SES/MG por unidade de lotação. Minas Gerais – 2023



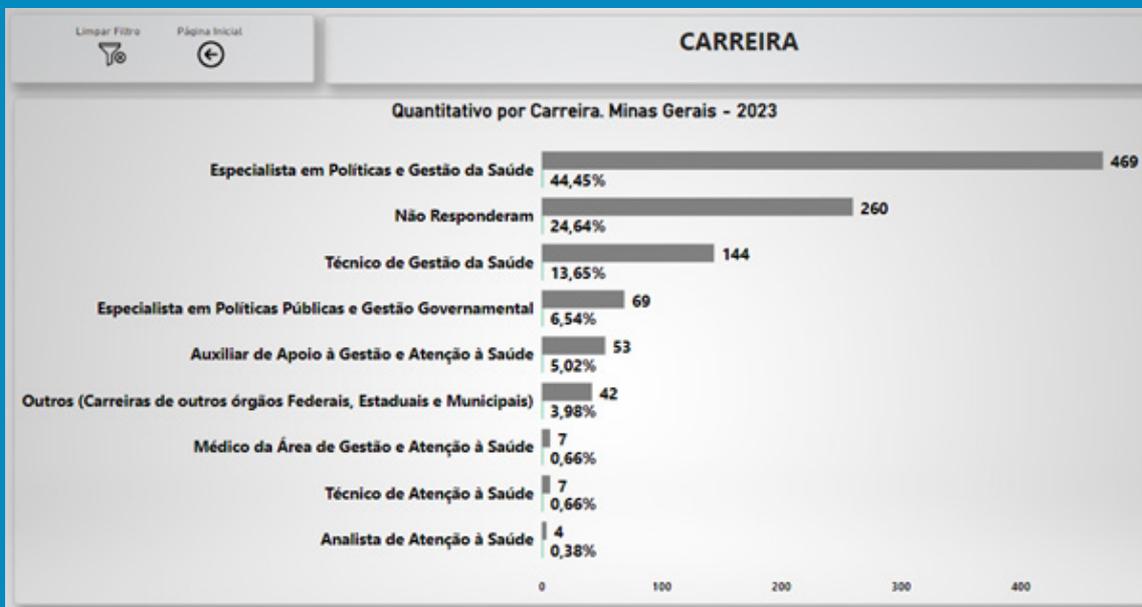
Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

O gráfico 4 apresenta que dos 1.055 agentes públicos que responderam à pesquisa, 59,62% estão lotados nas Unidades Regionais de Saúde e 40,38% estão lotados na Unidade Central da Secretaria de Estado de Saúde.

Em 2023 observa-se aumento no percentual de participação dos agentes públicos lotados nas Unidades Regionais de Saúde em relação aos lotados na Unidade Central da SES/MG.

6.2.5. Carreira

Gráfico 5 – Quantitativo dos agentes públicos da SES/MG por carreira. Minas Gerais – 2023



Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

O gráfico 5 demonstra que dos 1.055 agentes públicos que responderam à pesquisa, 64,82% são de carreira da SES/MG, compreendendo 44,45% Especialista em Políticas e Gestão da Saúde; 13,65% Técnico de Gestão da Saúde, 5,02% Auxiliar de Apoio à Gestão e Atenção à Saúde, 0,66% Médico da Área de Gestão e Atenção à Saúde, 0,66% Técnico de Atenção à Saúde e 0,38% Analista de Atenção à Saúde.

Ressalta-se que a questão 03 do formulário relativa ao atributo de carreira apenas deveria ser respondida pelos agentes públicos que assinalaram na questão 02 ter vínculo efetivo. Em razão disso, consta no gráfico 5 o quantitativo dos que não responderam.

6.3. Resultados da pesquisa por categoria – análise comparativa 2022 e 2023

6.3.1. Gestão Estratégica

A presente categoria tem como objetivo aferir a percepção dos agentes públicos com relação as seguintes subcategorias: Identidade Estratégica (6 e 7), Significado e Pertencimento (6, 7 e 8) e Satisfação no Trabalho (9).

Gráfico 6: CSAT Percepção dos agentes públicos com relação a Categoria 1: Gestão Estratégica. Minas Gerais – 2023



Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

Inicialmente buscou-se analisar a Identidade Estratégica, a percepção dos servidores referente ao conhecimento da missão, visão, valores, projetos, ações e metas da SES/MG.

Identifica-se que em comparação com a PSO 2022 ocorreram mudanças dos níveis de satisfação de duas afirmativas que compõem as subcategorias, Identidade Estratégica e Satisfação no Trabalho.

Em relação ao conhecimento da missão, visão e valor da instituição ocorreu a mudança do nível de satisfação de mediano 67,26% para alto 75,55%.

Destaca-se que o aumento do nível de satisfação e do percentual podem estar relacionados com o Novo Planejamento Estratégico SES 2023/2026, ação de construção coletiva com ampla divulgação institucional.

Nota-se ainda aumento do percentual sobre o conhecimento dos projetos, ações e metas desenvolvidas na SES de 61,26% para 68,44%. Contudo, mantem-se a necessidade de maior divulgação dos projetos, ações e metas das unidades administrativas da SES/MG.

A divulgação da Nova Carteira de Projetos poderá contribuir para maior visibilidade dos projetos, ações e metas institucionais, pois permitirá o acompanhamento em tempo real pelos agentes públicos da SES/MG do andamento de cada projeto.

Os esforços direcionados na divulgação das ações estratégicas da SES sinalizam a busca pela integração e alinhamento interno dos níveis estratégico, tático e operacional e a redução de gaps e silos institucionais.

Referente ao orgulho e satisfação de trabalhar na SES houve diminuição do nível de satisfação de alto 75,74% para mediano 67,30%, sinalizando necessidade de ações de fortalecimento. Considera-se que a satisfação dos servidores consta no Novo Planejamento Estratégico SES 2023/2026 como o 3º objetivo estratégico do que queremos para a SES, “manter equipes satisfeitas e que se orgulhem de trabalhar na SES”.

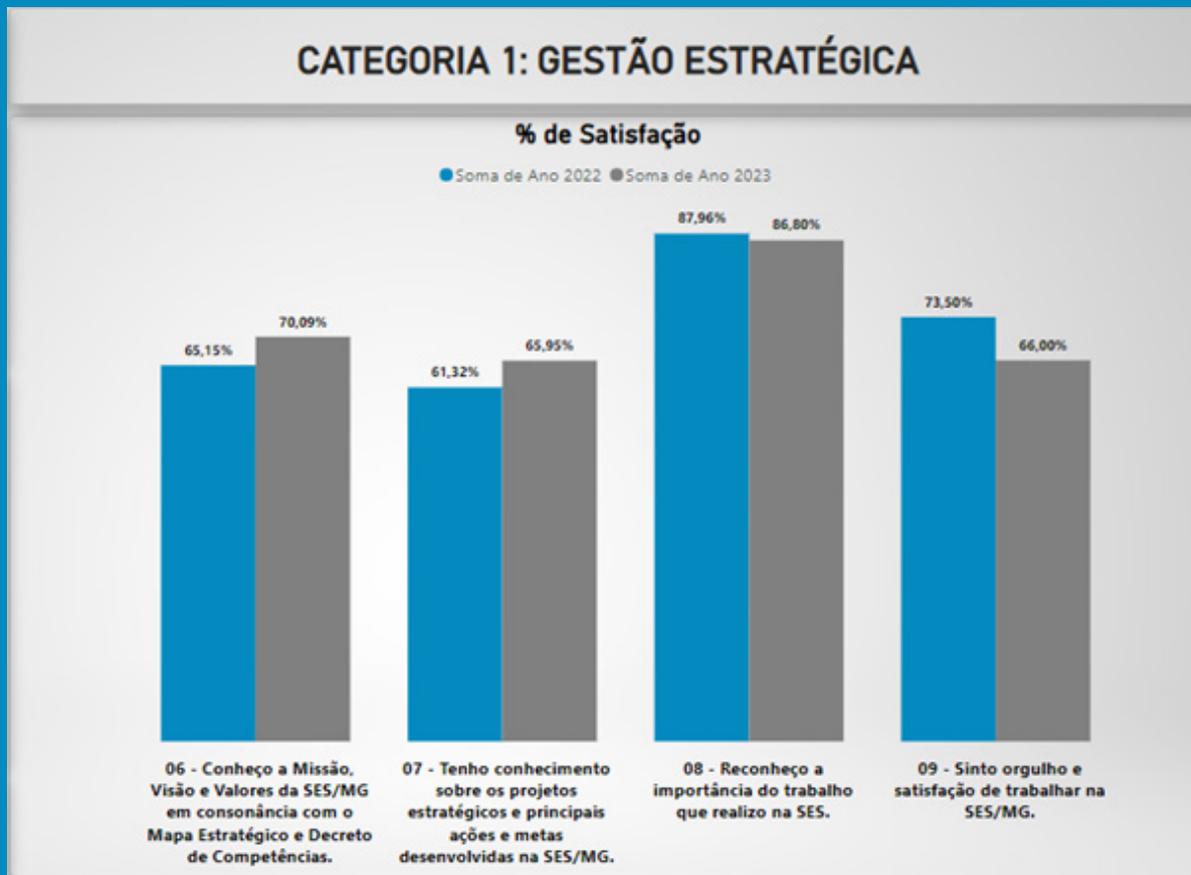
Principais influenciadores da Categoria 1 para melhoria da Satisfação:

- Planejamento Estratégico SES/MG 2023/2026;
- Nova Carteira Estratégica de Projetos;
- Novo PPAG – Processo de Formulação do PPAG 2024-2027;
- Plano de Integridade 2023;
- Ampla divulgação dos resultados do Plano de Integridade 2022.

Principais influenciadores da Categoria 1 que podem impactar em Insatisfação:

- Mudança da estrutura organizacional – Lei nº 24.313/2023 e o Novo Decreto que dispõe sobre a organização da SES;
- Diversidade de vínculos com direitos e deveres diversos;
- Baixo reconhecimento institucional a nível setorial e individual pelas entregas realizadas.

Gráfico 7: Média Geral da Percepção dos agentes públicos com relação a Categoria 1: Gestão Estratégica. Minas Gerais – 2023



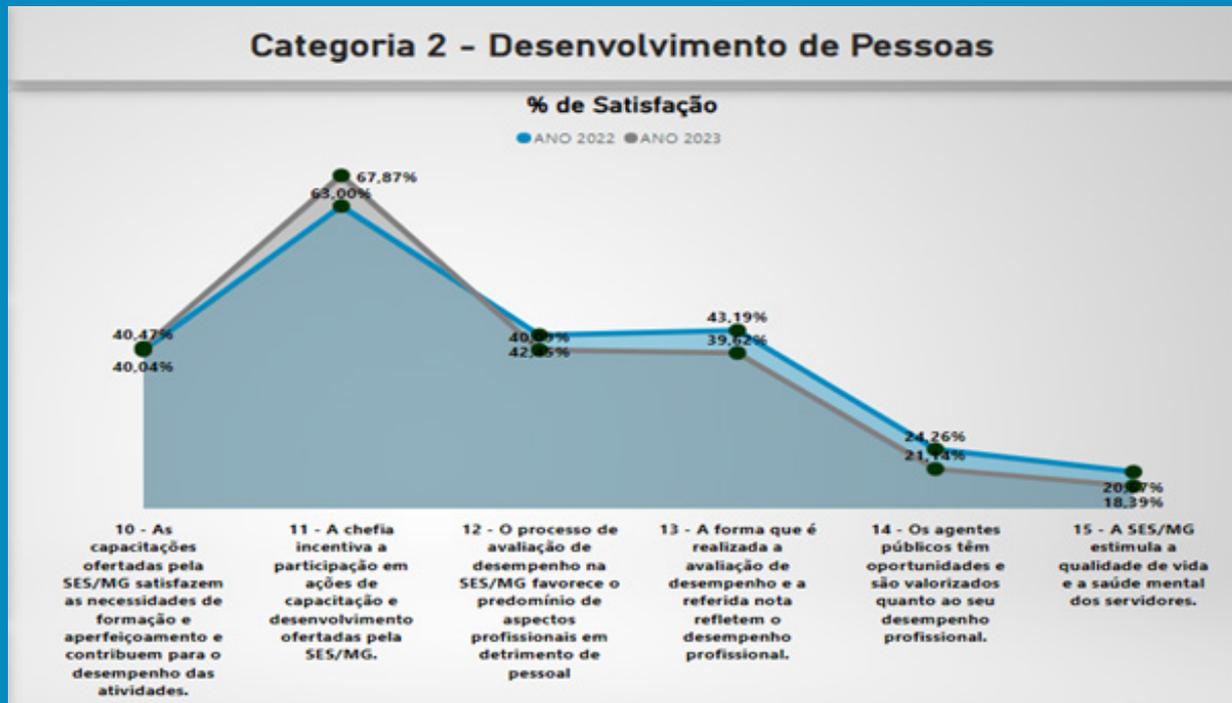
Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

Observa-se por meio do cálculo da média geral que a tendência da percepção de satisfação da população geral da pesquisa em relação a subcategoria gestão estratégica é de crescimento e as demais de decréscimo.

6.3. 2. CATEGORIA 2: Desenvolvimento de Pessoas

Pretende-se aferir nesta categoria a percepção dos agentes públicos com relação às seguintes subcategorias: Ações de capacitação e Incentivo (10 e 11), Avaliação de Desempenho (12 e 13), Valorização (14) e Qualidade de Vida e Saúde Mental (15).

Gráfico 8: CSAT Percepção dos agentes públicos com relação a Categoria 2: Desenvolvimento de Pessoas.



Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

Observa-se em comparação com a PSO 2022 a manutenção níveis de satisfação em todas as subcategorias: Ações de capacitação e Incentivo (10 e 11) nível baixo e mediano, Avaliação de Desempenho (12 e 13) nível baixo, Valorização (14) nível muito baixo e Qualidade de Vida e Saúde Mental (15) nível muito baixo.

A primeira subcategoria Ações de Capacitação e Incentivo propõe a análise das ofertas de capacitação realizadas pela SES/MG com relação a necessidade de aperfeiçoamento e o incentivo das chefias quanto à participação nas ações propostas pela instituição.

Identifica-se nas afirmativas referentes as Ações de Capacitação a manutenção do percentual de satisfação de 40,04% em 2022 para 40,47% em 2023. Depreende-se na percepção dos respondentes que não ocorreram mudanças significativas para influenciar o nível de satisfação.

Destaca-se que em 2022 foi publicada a Resolução SES/MG nº 8310/2022, que institui a Política de Desenvolvimento e Educação na Saúde no âmbito da Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais, sendo um importante marco para o desenvolvimento de ações educacionais na SES/MG.

Ainda em 2022, ocorreu o primeiro Plano Anual de Desenvolvimento dos Servidores da SES/MG com participação ativa dos diversos níveis de gestão.

Todavia, constata-se que ainda são necessárias ações de fortalecimento e melhorias da metodologia do Plano Anual de Desenvolvimento dos Servidores da SES/MG para maior dimensionamento das necessidades de desenvolvimento e aperfeiçoamento dos níveis táticos e operacionais para que de fato reflitam as necessidades dos agentes públicos e impacte em mudança do nível de satisfação.

No que concerne ao incentivo da chefia para participação nas ações de capacitação e desenvolvimento nota-se aumento do percentual de 63,00% para 67,87%, mantendo-se nível de satisfação mediano.

O apoio do nível estratégico, o aumento das divulgações das ações educacionais ofertadas pela SES/MG e a solicitação de indicação de participantes para as ações ofertadas podem ter impactado no aumento percentual.

Contudo, deve-se ainda fortalecer ações de sensibilização e conscientização das chefias da importância da participação dos agentes públicos nas ações de capacitação para melhoria do desempenho profissional e alcance das metas e objetivos estratégicos.

A segunda subcategoria Avaliação de Desempenho pretende aferir a percepção dos agentes públicos com relação a forma que a avaliação de desempenho está sendo realizada pela chefia imediata e se a nota da avaliação reflete o desempenho profissional.

Nota-se decréscimo no percentual nas duas afirmativas referentes essa subcategoria, de 42,45% para 40,09% referente a afirmativa de que o processo de avaliação de desempenho na SES/MG favorece o predomínio de aspectos profissionais em detrimento do pessoal e 43,19% para 39,62% sobre a forma de realização da avaliação de desempenho e a referida nota refletirem o desempenho profissional, indicando níveis de satisfação baixos.

Neste sentido, verifica-se a necessidade de capacitação das chefias imediatas em relação a forma de realização da avaliação de desempenho, destacando critérios e competências profissionais em detrimento de avaliações subjetivas e com viés pessoal.

Ressalta-se que a principal função da avaliação de desempenho é identificar e avaliar com precisão as competências comportamentais

e técnicas para desenvolvimento dos agentes públicos refletido em melhores resultados.

No Plano de Ação de Melhorias 2022 foram elencadas ações de fortalecimento referente a temática, como reuniões bimestrais com as referências técnicas e gestores, treinamento introdutório para os gestores que ingressarem na SES/MG e ações educacionais.

Na subcategoria Valorização, evidencia-se a manutenção do nível de satisfação muito baixo, 24,26% em 2022 e 21,14% em 2023, demonstrando declínio percentual. O resultado sugere que os agentes públicos estão muito insatisfeitos com as oportunidades ofertadas na SES/MG decorrentes da valorização do desempenho profissional.

Torna-se necessário pensar em formas de criar oportunidades e valorizar os agentes públicos quanto ao seu desempenho profissional. O fomento a participação em congressos, afastamento para estudo, participação em eventos, publicação de artigos científicos referentes as temáticas de trabalho são formas de possibilitar aos agentes públicos terem visibilidade e reconhecimento para além da esfera institucional.

Observa-se que a subcategoria Qualidade de Vida e Saúde Mental também manteve nível de satisfação muito baixo, 20,67% em 2022 e 18,39% em 2023, com declínio percentual.

Destaca-se ainda a necessidade de fortalecer as ações de qualidade de vida na SES/MG com foco na política de humanização, saúde mental, ergonomia e saúde do trabalhador.

A partir do perfil dos respondentes, conclui-se que os agentes públicos estão insatisfeitos com as subcategorias ações de capacitação e incentivo, avaliação de desempenho, valorização e qualidade de vida e saúde mental.

Contudo, o desenvolvimento dos servidores consta como o 2º objetivo estratégico do que queremos para a SES, *“formar equipes de alto desempenho que dominem os processos de trabalho e os executem de forma colaborativa e a valorização no 3º objetivo, “manter equipes satisfeitas e que se orgulhem de trabalhar na SES”.*

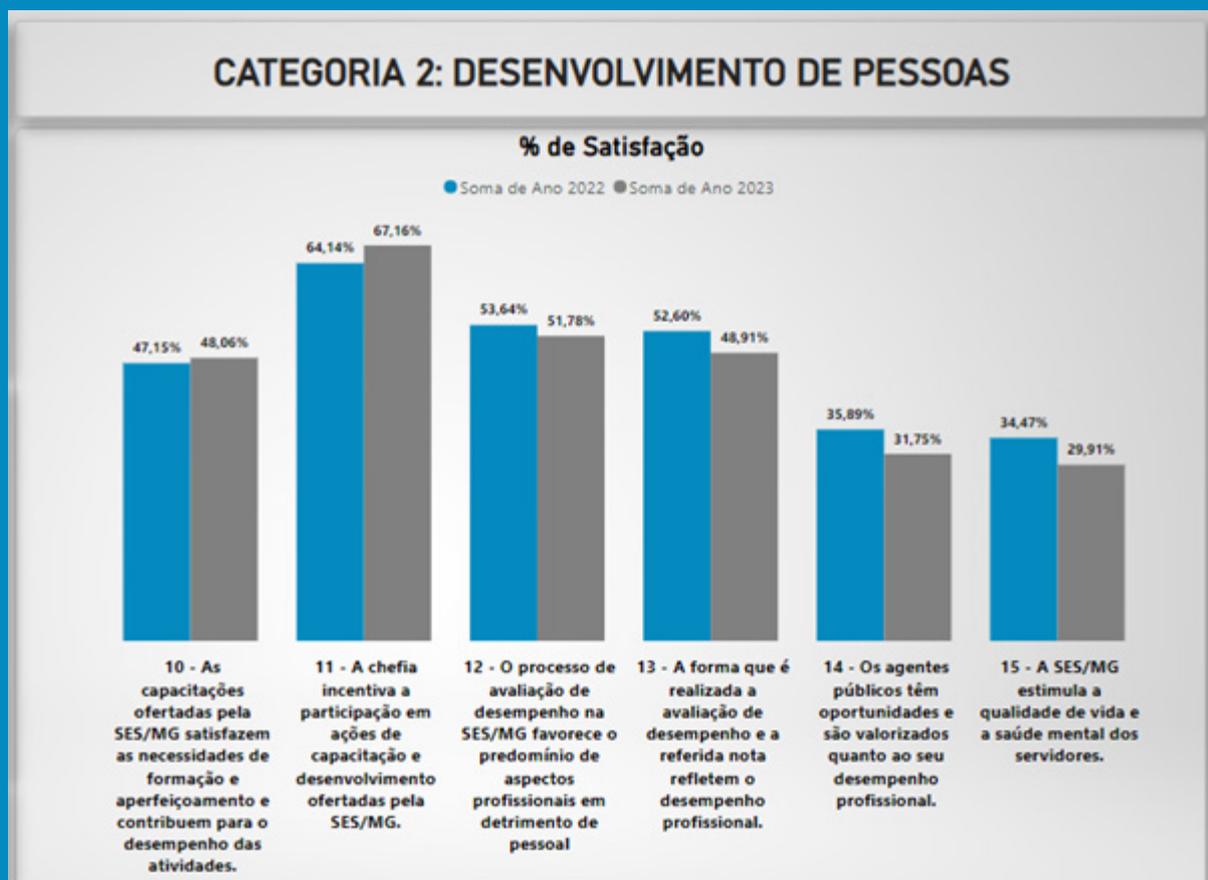
Principais influenciadores da Categoria 2 que podem impactar em **Satisfação**:

- Ações incentivadas pelo Planejamento Estratégico SES/MG 2023/2026 – Objetivos SES 3: Manter equipes satisfeitas e que se orgulhem de trabalhar na SES;
- Execução do Plano Anual de Desenvolvimento dos Servidores da SES/MG 2022: Programa de Desenvolvimento de Lideranças 2023;
- Ações de Qualidade de Vida: Termômetro da SES/MG e Levantamento de servidores da SES/MG com expertise em palestras para ministrar temas atuais e relevantes que possam contribuir para o desenvolvimento dos nossos colaboradores.

Principais influenciadores da Categoria 2 que podem impactar em **Insatisfação**:

- As ações previstas no Plano Anual de Desenvolvimento dos Servidores 2023 não refletirem a real necessidade de desenvolvimento dos agentes públicos;
- Utilização do instrumento de avaliação de desempenho com desvio de finalidade, como imposição normativa, forma de punição de servidores, feedbacks com viés pessoal e etc.
- Baixo investimento em ações de qualidade de vida no trabalho que de fato impactem em melhorias para a saúde psicossocial dos agentes públicos.

Gráfico 9: Média Geral da Percepção dos agentes públicos com relação a Categoria 2: Desenvolvimento de Pessoas. Minas Gerais – 2023



Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

Observa-se por meio do cálculo da média geral que a tendência da percepção de satisfação da população geral da pesquisa em relação a subcategoria Ações de Capacitação e Incentivo é de crescimento e as demais de decréscimo.

6.3.3. CATEGORIA 3 – Planejamento, Organização e Comunicação

A categoria Planejamento, Organização e Comunicação objetiva investigar as subcategorias listadas a seguir: Pertencimento e Participação (16), Planejamento do Trabalho (17), Comunicação (18 e 19) e Ambiente Físico (20 e 21).

Gráfico 10: Percepção dos agentes públicos com relação a Categoria 3: Planejamento, Organização e Comunicação - 2023



Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

A subcategoria Pertencimento e Participação revela que 64,74% dos respondentes manifestam que participam do planejamento e tomada de decisões em relação aos processos que são envolvidos, expressando sentimento de pertencimento de satisfação mediana, mantendo o mesmo nível de satisfação da PSO 2022 (64,67%).

Quanto à organização dos processos de trabalho e definição por fluxo e Procedimentos Operacionais Padrão identifica-se que 55,07% concordam com a afirmativa o que corresponde a um nível de satisfação baixo. Comparando com o resultado da PSO 2022 de 59,34%, nota-se que manteve o nível baixo de satisfação, entretanto com decréscimo do percentual de satisfação.

No que se refere à comunicação ser oportuna e favorecer a troca de informações verifica-se um decréscimo do percentual de satisfação em relação ao resultado da PSO 2022, de 40,01% para 33,65%. No que tange a comunicação entre os setores o decréscimo foi de 32,55% para 24,08%. Para a subcategoria Comunicação nota-se que o nível de satisfação permaneceu o mesmo para a primeira afirmativa e em relação à segunda o nível de satisfação sofreu alteração de baixo para muito baixo.

Constata-se em 2023 declínio do percentual de satisfação para as condições físicas do ambiente de trabalho (ruídos, iluminação, ventilação e limpeza), apesar de manter o mesmo nível baixo de satisfação em comparação ao resultado da PSO 2022, de 42,88% para 36,68%.

Contudo em relação aos recursos materiais e equipamentos de informática percebe-se um acréscimo no percentual de satisfação em comparação ao resultado da PSO 2022, de 43,63% para 49,67%, mas não suficiente para mudar o nível baixo de satisfação.

A justificativa para este aumento do percentual de satisfação em relação aos recursos materiais e equipamentos de informática pode estar relacionado com a troca dos computadores realizado no início do ano de 2023.

Destaca-se na Categoria Planejamento, Organização e Comunicação em paralelo aos resultados da PSO 2022, a mudança do nível baixo para muito baixo em relação à Comunicação entre os setores da SES/MG.

A predominância da manutenção dos mesmos níveis de satisfação com pequenos decréscimos do percentual de satisfação para a maioria das subcategorias mencionadas revela, na percepção dos agentes públicos, que a insatisfação ainda é um ponto de atenção a ser trabalhado.

Os resultados das PSO 2022 e 2023 corroboram que esforços devem ser direcionados para o desenvolvimento de ações para melhorar as subcategorias Pertencimento e Participação, Planejamento do Trabalho, Comunicação e Ambiente Físico.

Principais influenciadores da Categoria 3 para melhoria da Satisfação:

- Planejamento Estratégico SES/MG 2023/2026 – Objetivos SES 2: Formar equipes de alto desempenho que dominem os processos de trabalho e os executem de forma colaborativa;
- Planejamento Estratégico SES/

Principais influenciadores da Categoria 3 que podem impactar em Insatisfação:

- Ações definidas no Plano de Ação de Melhorias 2022 pertinentes a essas subcategorias em fase de andamento a ponto de não serem percebidas pelos agentes públicos e, portanto, insuficientes para elevar o nível de satisfação;

MG 2023/2026 – Objetivos SES 3:
Manter equipes satisfeitas e que se orgulhem de trabalhar na SES;

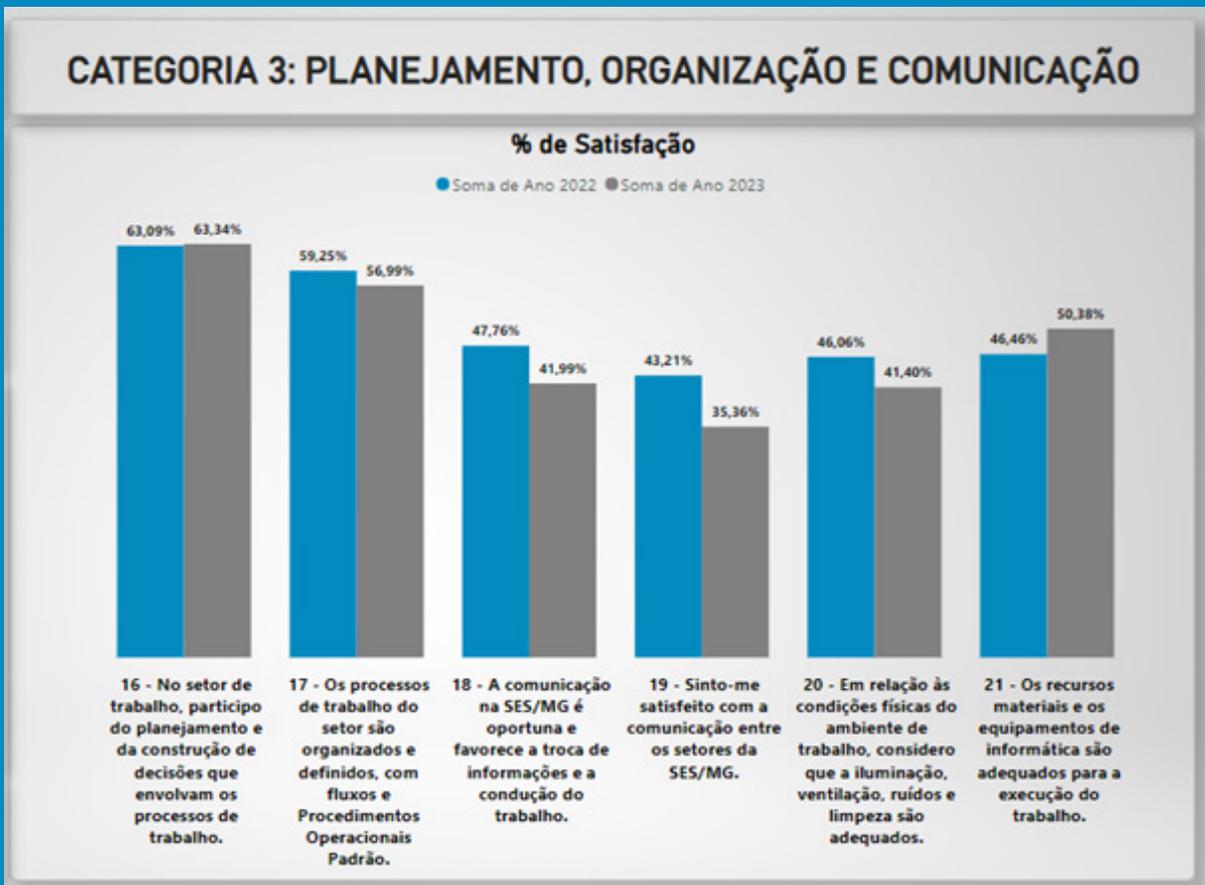
- Troca dos computadores realizada no início do ano de 2023 no nível central;
- Divulgação da Agenda Única para todos os setores da SES/MG;
- Estabelecimento de ponto focal por Regionais na Central de Atendimento/SGP.

- Mudança da estrutura organizacional – Lei nº 24.313/2023 e o Novo Decreto que dispõe sobre a organização da SES;

- Recursos tecnológicos / equipamentos de informática inadequados às inovações de comunicação e execução das atividades (ex. videoconferências – computadores sem câmeras e áudio; monitores duplos), principalmente às unidades regionais, devido a inexistência do Microsoft – Outlook 365 para essas unidades.

- Necessidade de elaborar e implementar um Plano de Comunicação Interna Institucional.

Gráfico 11: Média Geral da Percepção dos agentes públicos com relação a Categoria 3: Planejamento, Organização e Comunicação - 2023

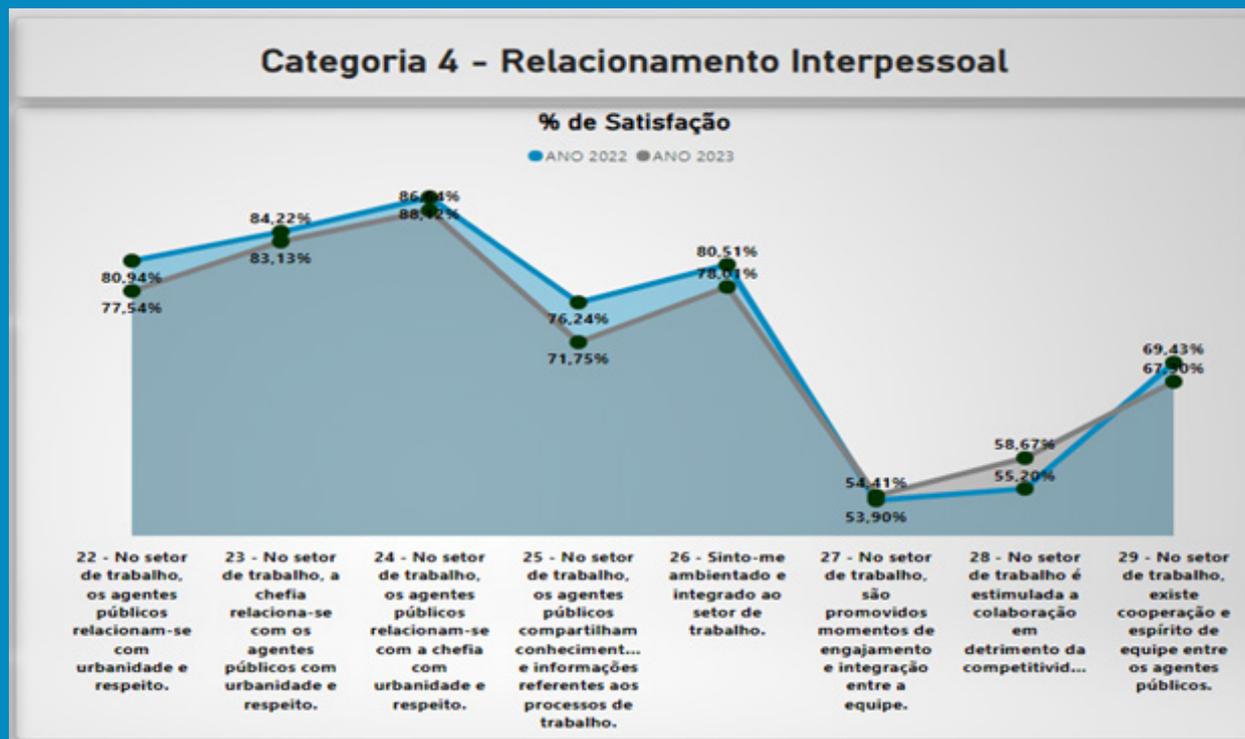


Constata-se por meio do cálculo da média geral que a tendência da percepção de satisfação da população geral da pesquisa em relação a subcategoria Pertencimento e Participação (16) e Ambiente Físico (21) são de crescimento e as demais afirmativas de decréscimo.

6.3.4. CATEGORIA 4 - Relacionamento Interpessoal

Pretende-se aferir nesta categoria a percepção dos agentes públicos com relação às seguintes subcategorias: Relacionamento Interpessoal Horizontal e Vertical (22, 23 e 24), Gestão do Conhecimento (25), Pertencimento e Engajamento (26 e 27) e Cooperação (28 e 29) no âmbito da SES/MG.

Gráfico 12 – CSAT Percepção dos agentes públicos com relação a Categoria 4: Relacionamento Interpessoal – 2023



Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

Apriimeira subcategoria Relacionamento Interpessoal Horizontal e Vertical revela que 77,54% concordam que os agentes públicos se relacionam com urbanidade e respeito, 83,13% dos respondentes afirmam que a chefia se relaciona com urbanidade e respeito com os agentes públicos

e 86,64% consideram que há urbanidade e respeito na relação entre agentes públicos e chefia. Confrontando com os resultados da PSO 2022 percebe-se que apesar de manterem os níveis de satisfação alto e muito alto houve em 2023 um pequeno decréscimo nos percentuais apurados.

Quanto ao compartilhamento de conhecimento e informações entre os agentes públicos, apesar de manter o nível alto de satisfação em 2023, em relação ao resultado da PSO 2022, nota-se um decréscimo no percentual de satisfação de 76,24% para 71,75%.

Na subcategoria Pertencimento e Engajamento os resultados da pesquisa em 2023 demonstram que apesar de manter o nível de satisfação alto no tocante a sentir-se ambientado e integrado ao setor de trabalho, houve decréscimo do percentual em relação ao resultado da PSO 2022, de 80,51% para 78,01%. Quanto a realização de momentos de integração e engajamento entre a equipe, comparando com o resultado apurado em 2022 de 53,90%, constata-se um pequeno acréscimo do percentual de satisfação em 2023 para 54,41%, porém, permanecendo baixo o nível de satisfação.

Com relação à subcategoria Cooperação, quanto a afirmativa referente ao estímulo à colaboração em detrimento da competitividade, o nível de satisfação permanece baixo na percepção dos agentes públicos. Porém, em comparação ao resultado da PSO 2022, houve um pequeno acréscimo no percentual, de 55,20% para 58,67% em 2023.

Em suma os resultados demonstram que há a predominância da manutenção dos níveis de satisfação. Diante do resultado da PSO 2023 percebe-se a necessidade de desenvolvimento de ações para melhorar os aspectos abordados na categoria Relacionamento Interpessoal.

Portanto devem ser promovidas ações para favorecer a ambientação e integração inter e intraequipes, realizar campanhas para valorizar as relações pautadas no Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual e para estimular a cooperação, engajamento e espírito de equipe. Deve-se revisar com critérios e transparência, a organização do trabalho, o estilo gerencial que favoreça uma modalidade de comando colaborativa e participativa.

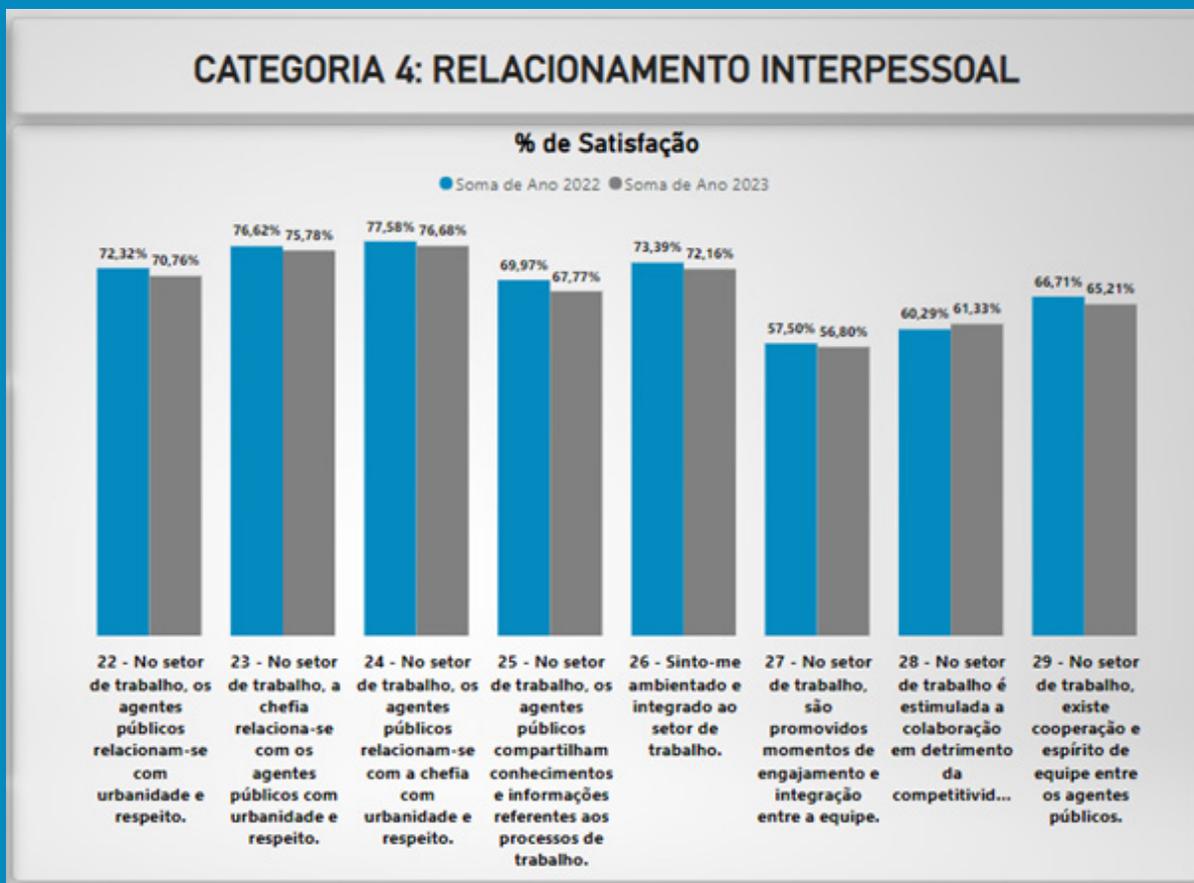
Principais influenciadores da Categoria 4 para melhoria da Satisfação:

- Planejamento Estratégico SES/MG 2023/2026 – Objetivos SES 3: Manter equipes satisfeitas e que se orgulhem de trabalhar na SES.

Principais influenciadores da Categoria 4 que podem impactar em Insatisfação:

- Ações definidas no Plano de Ação de Melhorias 2022 pertinentes a estas subcategorias em fase de andamento a ponto de não serem percebidas pelos agentes públicos e, portanto, insuficientes para elevar o nível de satisfação;
- Ausência de Cultura da Gestão do Conhecimento para compartilhamento de informações de forma efetiva.

Gráfico 13 – Média Geral da Percepção dos agentes públicos com relação a Categoria 4: Relacionamento Interpessoal – 2023



Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

6.3.5. CATEGORIA 5 – Liderança

Nesta categoria objetiva-se aferir a percepção dos agentes públicos com relação às seguintes subcategorias: Reconhecimento e Credibilidade da Liderança (30 e 37), Organização do Trabalho (31 e 34), Engajamento (32) e Comunicação e Receptividade (33, 35 e 36).

Gráfico 14: CSAT Percepção dos agentes públicos com relação a Categoria 5: Liderança – 2023



Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

Em relação à subcategoria Reconhecimento e Credibilidade da Liderança observa-se diminuição nos percentuais de 2022 para 2023, com alteração no nível de satisfação de mediano (64,36%) para baixo (56,97%) no que se refere ao conhecimento e competências das chefias para o exercício da função, mantendo-se o nível alto de satisfação referente à atuação da chefia em conformidade com os princípios da administração pública e do código de conduta ética, 80,88% em 2022 e 77,82% em 2023.

No que tange à subcategoria Organização do Trabalho também se

evidencia queda nos percentuais, mais acentuadamente no que se refere aos agentes públicos sentirem-se acompanhados e orientados para a realização de suas atividades, com mudança no nível de satisfação de alto (73,36%) para mediano (66,16%).

Identifica-se em comparação com a PSO 2022 uma pequena elevação de percentual na subcategoria Engajamento referente ao estímulo a aprendizagem e ao desenvolvimento profissional da equipe por parte da chefia, de 61,45% para 65,50%, mantendo-se, porém, o nível de satisfação mediano.

Na subcategoria Comunicação e Receptividade houve redução nos percentuais, sem alterações nos níveis de satisfação. Os agentes públicos respondentes consideram que a chefia é aberta ao diálogo e às sugestões de melhorias e novas ideias, e comunica-se de forma assertiva e respeitosa para solicitar algum resultado, demonstrando um nível alto de satisfação. No tocante à chefia realizar momentos de feedback o nível de satisfação permanece mediano, sendo 54,89% em 2022 e 52,51% na PSO 2023.

Das 8 afirmativas desta categoria, 7 apresentaram declínio em 2023 evidenciando a necessidade de continuidade das ações para desenvolvimento de lideranças, com destaque para os pontos que tiveram alteração do nível de satisfação referente ao conhecimento e competências para o exercício da função e apoio à equipe de trabalho.

Principais influenciadores da Categoria 5 para melhoria da Satisfação:

- Planejamento Estratégico SES/MG 2023/2026 – Objetivos SES 2: Formar equipes de alto desempenho que dominem os processos de trabalho e os executem de forma colaborativa;
- Execução do Plano Anual de Desenvolvimento dos Servidores da SES/MG 2022.

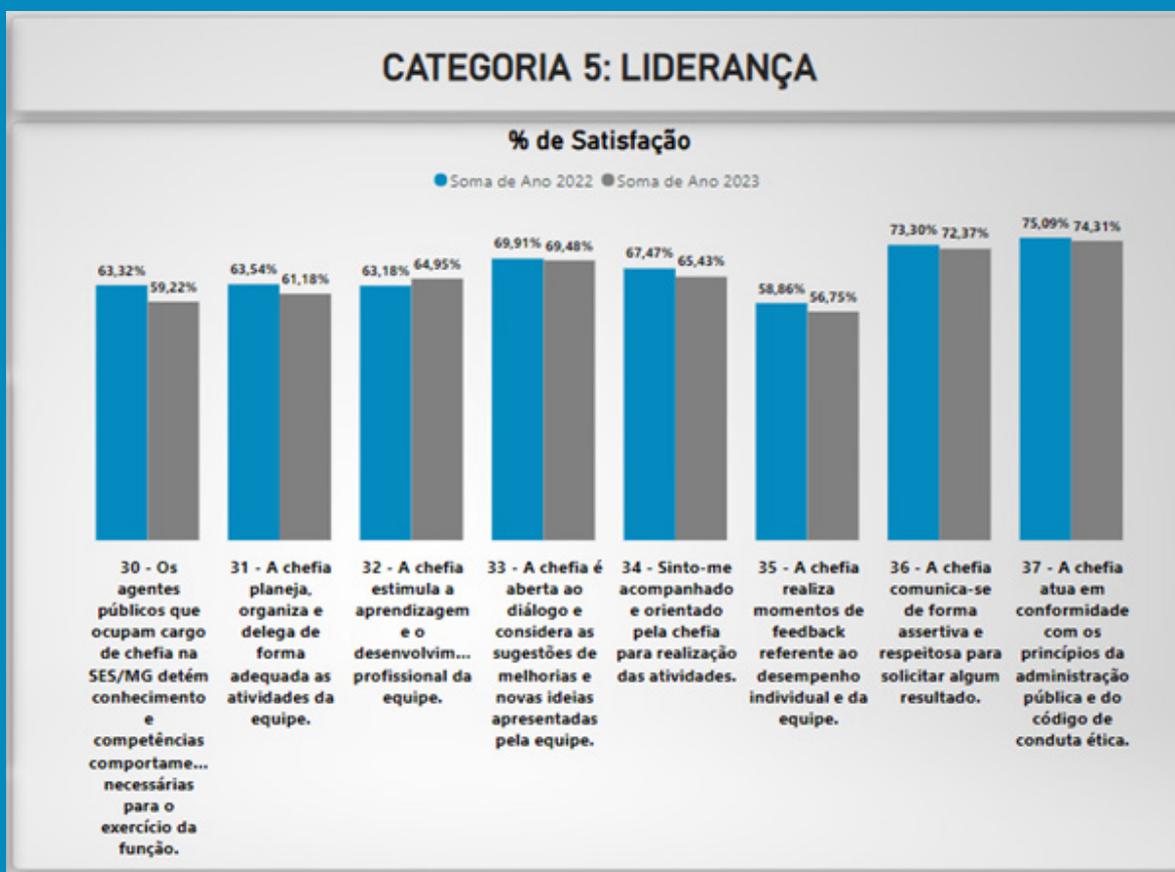
Principais influenciadores da Categoria 5 que podem impactar em Insatisfação:

- Ações do Plano de Anual de Desenvolvimento dos Servidores não refletirem a real necessidade de desenvolvimento das chefias;
- Ação do Programa de Desenvolvimento de Lideranças e palestras não foram suficientes para suscitar a mudança no nível de

satisfação e para o exercício do feedback como prática de gestão visando a melhoria do desempenho individual e da equipe;

- Ausência de um processo estruturado de análise de perfil (conhecimentos, habilidades e competências) e seleção de pessoal para ocupação dos cargos de chefia na instituição;
- Estilos de liderança não alinhados com o perfil da equipe de trabalho e/ou objetivos organizacionais.

Gráfico 15: Média Geral da Percepção dos agentes públicos com relação a Categoria 5: Liderança - 2023



Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

Identifica-se por meio do cálculo da média geral que a tendência da percepção de satisfação da população geral da pesquisa em relação a subcategoria Engajamento (32) é de crescimento e as demais afirmativas de decréscimo.

6.3.6. CATEGORIA 6 – Satisfação Profissional

A presente categoria tem como objetivo verificar a percepção dos agentes públicos com relação com as seguintes subcategorias: Motivação e Satisfação no Trabalho (38, 40 e 41); Organização do Trabalho (38 e 39) e Pertencimento (42).

Gráfico 16: CSAT Percepção dos agentes públicos com relação a Categoria 6: Satisfação Profissional – 2022 e 2023



Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

Observa-se em comparação com a PSO 2022 que houve diminuição de percentual em todas as subcategorias.

Nas afirmativas da subcategoria Motivação e Satisfação no Trabalho ocorreu mudança no nível de satisfação, de alto (72,22%) para mediano (69,86%), no que se refere ao agente público estar satisfeito com as atividades que atualmente realiza.

Na subcategoria Organização do Trabalho verifica-se a manutenção dos níveis de satisfação (mediano e alto).

No tocante a subcategoria Pertencimento destaca-se um decréscimo significativo de percentual, de 54,39% em 2022 para 45,31% em 2023. Contudo não ocorreu mudança no nível de satisfação, permanecendo baixo quanto ao acolhimento e escuta do agente público em relação as suas dificuldades no ambiente de trabalho.

Sabe-se pela vasta literatura dessa temática que a satisfação profissional está relacionada a diversos fatores. Centrando a análise somente nos aspectos trabalhados nesta pesquisa, percebe-se imediata correlação entre questões identificadas na categoria Satisfação Profissional e em outras categorias, tais como: Gestão Estratégica, quanto ao orgulho e satisfação em trabalhar na SES; Desenvolvimento de Pessoas, no que se refere ao incentivo à aprendizagem, processo de avaliação de desempenho, valorização, saúde e bem estar dos agentes públicos; Planejamento, Organização e Comunicação, com destaque para a comunicação interna; Relacionamento Interpessoal, quanto a integração e engajamento; Liderança, com relação ao acompanhamento, orientações e feedback; Teletrabalho, no que tange à valorização do regime de teletrabalho.

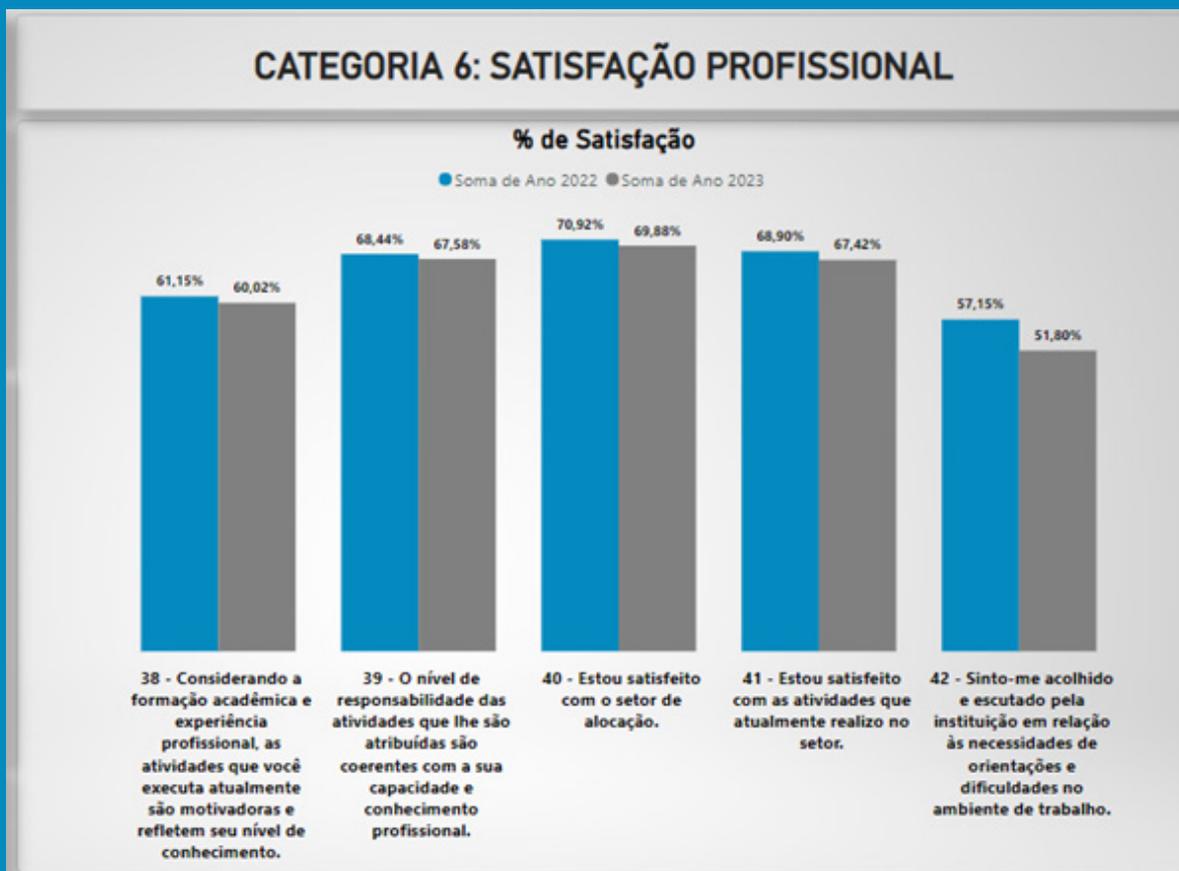
Principais influenciadores da Categoria 6 para melhoria da Satisfação:

- Planejamento Estratégico SES/MG 2023/2026 – Objetivos SES 3: Manter equipes satisfeitas e que se orgulhem de trabalhar na SES;
- Execução do Plano Anual de Desenvolvimento dos Servidores da SES/MG 2022;
- Ações de Qualidade de Vida.

Principais influenciadores da Categoria 6 que podem impactar em Insatisfação:

- Ações definidas no Plano de Ação de Melhorias 2022 pertinentes a estas subcategorias em fase de andamento a ponto de não serem percebidas pelos agentes públicos e, portanto, insuficientes para elevar o nível de satisfação.

Gráfico 17: Média Geral da Percepção dos agentes públicos com relação a Categoria 6: Satisfação Profissional – 2022 e 2023



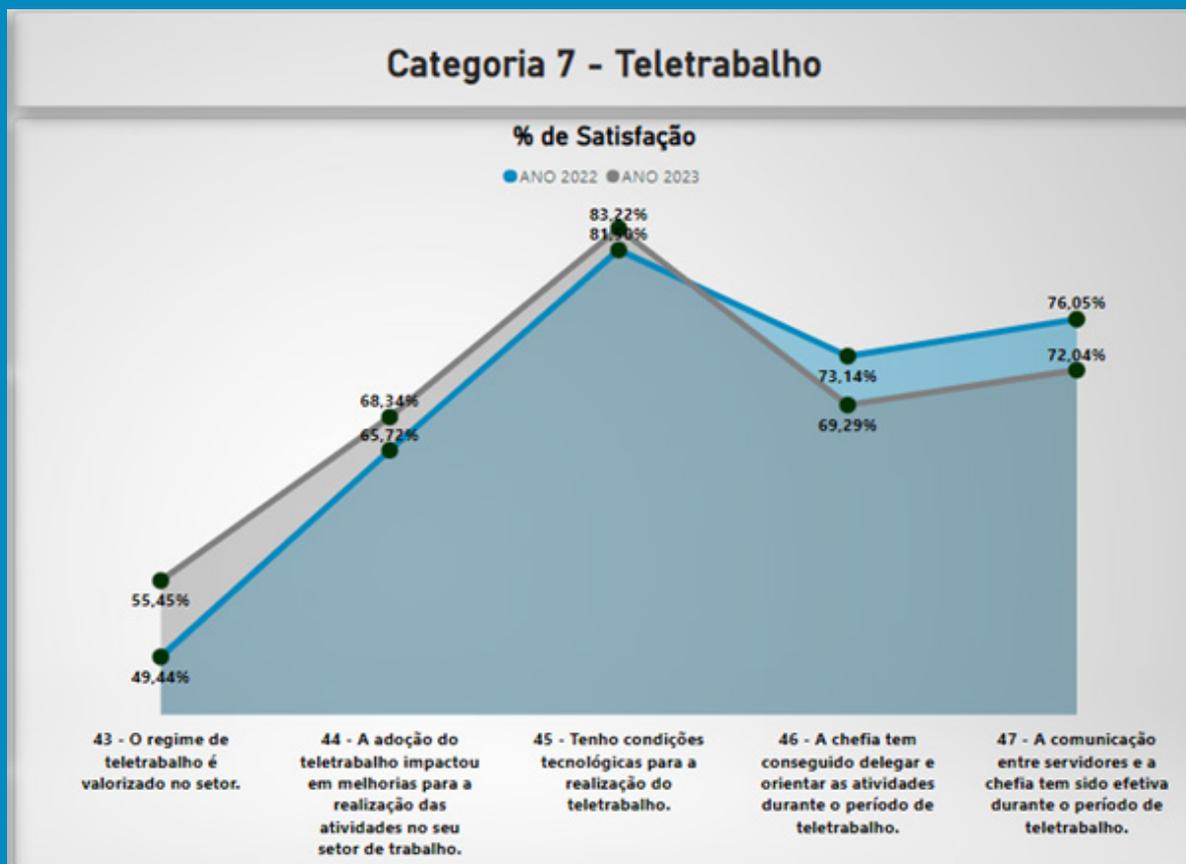
Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

Nota-se por meio do cálculo da média geral que a tendência da percepção de satisfação da população geral da pesquisa em relação as afirmativas da Categoria de Satisfação Profissional são de decréscimo.

6.3.7. CATEGORIA 7 – Teletrabalho

Nesta categoria buscou-se mensurar a percepção dos agentes públicos com relação com as seguintes subcategorias: Percepção do Regime de Teletrabalho (43 e 44); Ambiente Físico (45); Organização do Trabalho (46) e Comunicação (47).

Gráfico 18: CSAT Percepção dos agentes públicos com relação a Categoria 7: Teletrabalho – 2022 e 2023



Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

Verifica-se em relação à PSO 2022 aumento nos percentuais das subcategorias Percepção do Regime de Teletrabalho e Ambiente Físico, sem mudança nos níveis de satisfação.

Na subcategoria Percepção do Regime de Trabalho, a elevação de percentual mais significativa refere-se à valorização do regime de teletrabalho no setor de 49,44% em 2022 para 55,45% em 2023.

Já na subcategoria Organização do Trabalho, em 2023 ocorreu mudança no nível de satisfação de alto (73,14%) para mediano (69,29%) no que se refere a considerar que a chefia tem conseguido delegar e orientar as atividades durante o período de teletrabalho.

Na subcategoria Comunicação houve uma diminuição do percentual de satisfação no que se refere à comunicação efetiva entre chefia e servidores durante o teletrabalho, de 76,05% em 2022 para 72,04% em 2023, mantendo-se o nível alto de satisfação.

O gráfico demonstra em 2023, aumento no percentual de satisfação dos agentes públicos no que tange a valorização do regime de teletrabalho, melhorias para a realização das atividades e aporte de condições tecnológicas para sua execução. No entanto, houve declínio em relação à chefia conseguir delegar e orientar as atividades e na comunicação entre chefia e servidores durante o período de teletrabalho.

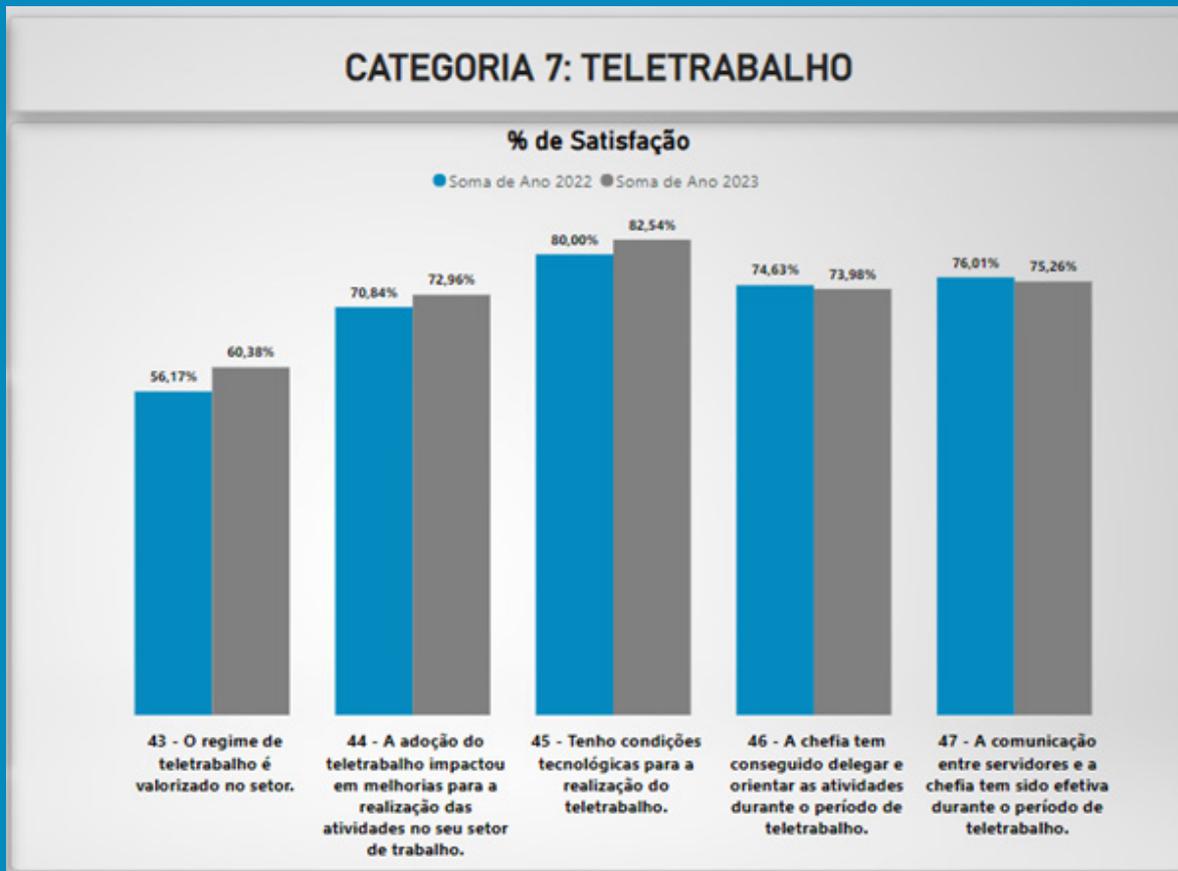
Principais influenciadores da Categoria 7 para melhoria da Satisfação:

- Planejamento Estratégico SES/MG 2023/2026 – Objetivos SES 3: Manter equipes satisfeitas e que se orgulhem de trabalhar na SES;
- Dimensionamento da Força de Trabalho, com elaboração do Mapa de Atribuição por Produto – MAP;
- Publicação de novos normativos, Decreto nº 48.626, de 31/05/2023 e a Resolução Conjunta SEPLAG/SES nº 10.718, de 24/02/2023;
- Possibilidade de ampliação do Office 365 para as Unidades Regionais de Saúde – URS que vai impactar na comunicação no período de teletrabalho.

Principais influenciadores da Categoria 7 que podem impactar em Insatisfação:

- Ações definidas no Plano de Ação de Melhorias 2022 pertinentes a essas subcategorias em fase de andamento a ponto de não serem percebidas pelos agentes públicos e, portanto, insuficientes para elevar o nível de satisfação;
- Mudança da estrutura organizacional, Lei nº 24.313/2023 e Decreto nº 48.661/2023 que dispõe sobre a organização da SES;
- Dicotomia entre o resultado do MAP quanto a possibilidade de execução dos processos de trabalho no regime de teletrabalho e a decisão gerencial com relação ao limite de dias estabelecidos para sua realização.

Gráfico 19: Média Geral da Percepção dos agentes públicos com relação a Categoria 7: Teletrabalho -2022 e 2023



Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG

Constata-se por meio do cálculo da média geral que a tendência da percepção de satisfação da população geral da pesquisa em relação as subcategorias Percepção do Regime de Teletrabalho (43 e 44) e Ambiente Físico (45) são de crescimento e as demais de decréscimo.

7. Considerações Finais

Os resultados da Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG 2023 demonstram que na percepção dos agentes públicos ocorreram poucas mudanças significativas no nível de satisfação das categorias analisadas em comparação com os resultados da PSO 2022.

Nas categorias Gestão Estratégica; Desenvolvimento de Pessoas; Planejamento, Organização e Comunicação; Relacionamento Interpessoal e Liderança, constata-se pouca variação nos níveis de satisfação das subcategorias, com pequeno decréscimo dos percentuais de satisfação na maioria das afirmativas.

Em 2023, a Categoria Satisfação Profissional apresentou declínio de percentual em todas as subcategorias analisadas. Contudo, na Categoria Teletrabalho observa-se elevação de percentual em 3 das 5 afirmativas.

Destaca-se na PSO 2023, na percepção dos agentes públicos que participaram da pesquisa, a melhoria do nível de satisfação no que tange a subcategoria Identidade Estratégica, em relação ao conhecimento da missão, visão e valores da instituição, com mudança do nível de satisfação de mediano para alto, e ainda, aumento do percentual sobre o conhecimento dos projetos, ações e metas desenvolvidas na SES.

Comparativamente com a PSO 2022, na percepção dos agentes públicos respondentes da pesquisa, mantém-se como pontos fortes em 2023: reconhecimento da importância do trabalho que realizam na SES; cordialidade e respeito nas relações interpessoais horizontais e verticais; compartilhamento de conhecimentos; ambientação e integração ao setor de trabalho; lideranças abertas ao diálogo, com comunicação assertiva e conduta ética; satisfação com o nível de responsabilidade das atividades que lhe são atribuídas e setor de alocação; boas condições tecnológicas e comunicação efetiva entre servidores e chefia durante o período de teletrabalho.

Os pontos de atenção, anteriormente sinalizados na PSO 2022, permanecem conforme o resultado identificado na PSO 2023 e referem-se a: ações de capacitação e incentivo; processo de avaliação de desempenho; ter oportunidades e valorização quanto ao desempenho profissional; qualidade de vida e saúde mental; organização dos processos de trabalho; comunicação; ambiente físico; materiais e equipamentos de informática adequados; momentos de integração e engajamento;

estímulo à colaboração em detrimento à competitividade; feedback referente ao desempenho; acolhimento e escuta; e valorização do regime de teletrabalho.

Vale ressaltar que o Plano de Ação de Melhorias 2022 encontra-se ainda em fase de execução e muitas ações ainda não foram colocadas em prática.

Sabe-se, contudo, que mudanças significativas requerem tempo e continuidade das ações para que possam refletir em resultados e melhorias das práticas de gestão. Para elevar o nível de satisfação dos agentes públicos da SES deve-se concentrar na implementação do que foi estruturado e rever aspectos que desencadearam o decréscimo dos percentuais da maioria das subcategorias analisadas.

8. Próximos Passos

8.1. Elaboração de Plano de Ação

Contendo as ações de melhorias que deverão ser realizadas pela SES/MG, contemplando as ações ainda não implementadas relativas ao Plano de Ação de Melhorias 2022 e novas ações evidenciadas pela PSO 2023.

8.2. Execução de Plano de Ação

Implementação das ações de melhorias identificadas no Plano de Ação de Melhorias 2023.

8.3. Análise dos impactos das ações realizadas

Elaboração de documento com o acompanhamento das ações realizadas e análise dos impactos no nível de satisfação dos servidores.

Referências

MINAS GERAIS. Lei nº 24.313, de 28 de abril de 2023. Estabelece a estrutura orgânica do Poder Executivo do Estado e dá outras providências.

MINAS GERAIS. Decreto nº 48.626, de 31 de maio de 2023. Altera o Decreto nº 48.275, de 24 de setembro de 2021, que regulamenta a Política de Teletrabalho na Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, e o Decreto nº 48.348, de 10 de janeiro de 2022, que estabelece normas gerais para o cumprimento da jornada de trabalho e a apuração de frequência dos servidores públicos civis da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo.

MINAS GERAIS. Decreto nº 48.661, de 31 de julho de 2023. Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Saúde.

MINAS GERAIS. Resolução SES nº 8310, de 29 de agosto de 2022. Institui a Política de Desenvolvimento e Educação na Saúde no âmbito da Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais – SES/MG. Belo Horizonte, 2022.

MINAS GERAIS. Resolução Conjunta SEPLAG/SES nº 10.718, de 24 de fevereiro de 2023. Altera a Resolução Conjunta SEPLAG/SES nº 10.481, de 27 de dezembro de 2021, que dispõe sobre a implementação do regime de teletrabalho, a que se refere o Decreto nº 48.275, de 24 de setembro de 2021, na Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais.

Relatório Pesquisa de Satisfação Organizacional SES/MG. Minas Gerais. Secretaria de Estado de Saúde. Belo Horizonte; SES-MG; 2022. 50 p. Disponível no link: <https://pesquisa.bvsalud.org/conass/resource/pt/biblio-1410866>

RIZZATTI, G. Categorias de análise de clima organizacional em Universidades Federais Brasileiras. Tese. (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis, 2002.

PESQUISA DE SATISFAÇÃO ORGANIZACIONAL SES/MG 2023



SAÚDE



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.