



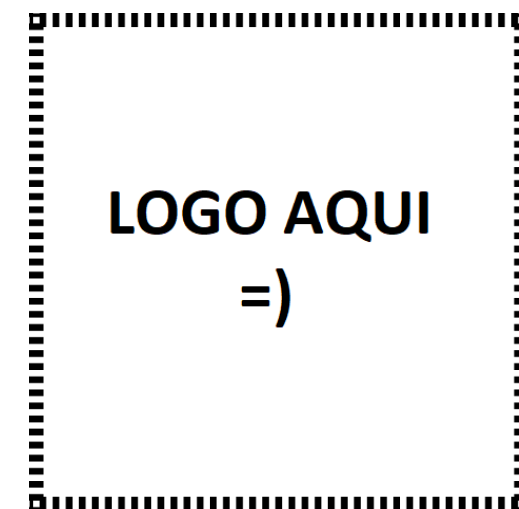
Connect

Relatório de Resultados
da Pesquisa de clima GPTW

Nome da Empresa

2024

Great Place To Work®



Sumário

1. Introdução
2. Metodologia GPTW
- 3. Os resultados**
 - a. Principais Resultados**
 - b. Demografias e Agrupamentos**
 - c. Estágios da Liderança**
 - d. IVR Velocidade da Inovação**
 - e. E-NPS**
4. Próximos Passos
5. Recomendações de Práticas **NOVIDADE**
6. O GPTW
7. Saiba Mais

Como utilizar o relatório



Apresentação

Use em modo **apresentação** de slides para acessar todas as ferramentas.



Ajuda

Caso precise de ajuda para entender algum termo, **esse ícone vai te trazer a informação**



Destaques

Esta apresentação vai ajudar você a visualizar os pontos mais importantes do resultado, **mas não deixe de acessar também o Excel de afirmativas.**

Introdução



Nesta apresentação você vai visualizar de forma **macro** os resultados da Pesquisa de Clima **GPTW** da sua empresa neste ano.



Com esse grande panorama, mostramos os **pontos positivos**, que merecem ser celebrados, e os **pontos de melhoria**, que vão nos guiar a **planos de ação** para melhorar a experiência dos colaboradores, afinal, eles que elegeram a organização como um excelente lugar para trabalhar, e é **para eles** que direcionaremos as ações dos resultados.



Portanto, prepare-se para conhecer em números o clima da sua empresa.

Metodologia



A metodologia propõe que a cultura de confiança, a liderança efetiva, o propósito e os valores alinhados geram um ambiente propício para que cada pessoa possa desenvolver o seu melhor.

A **metodologia GPTW FOR ALL™*** impacta em melhores resultados para pessoas, negócios e sociedade.

*"For All" = Para todos



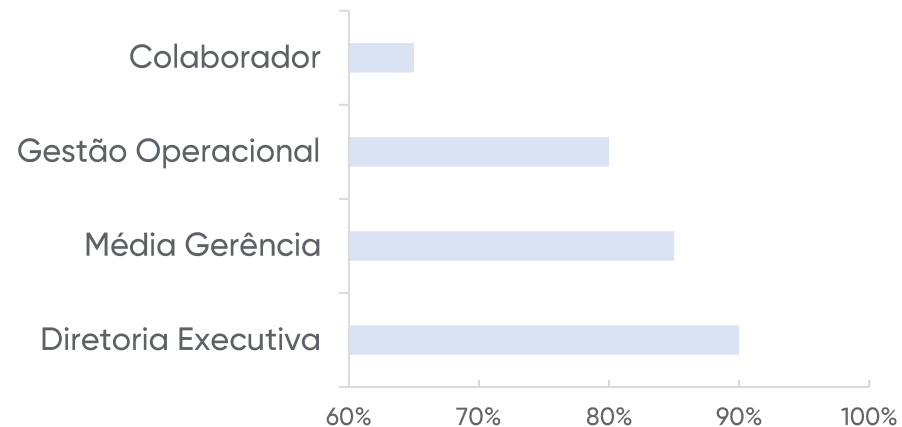
Great Place To Work® Para Todos

Como é utilizada a metodologia Great Place To Work® Para Todos?

Aqui colocamos um exemplo de duas empresas elegíveis ao Ranking de Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil. Utilizando as respostas à pergunta 'Levando-se tudo em conta, eu diria que este é um excelente lugar para trabalhar', vemos a diferença de notas entre a empresa A e B. Com o algoritmo e os Pilares '4 All' dessa metodologia, que visa diminuir as lacunas existentes nas empresas, é possível verificar que, apesar da nota da pesquisa ter sido menor (80%), a Empresa B tem uma cultura de confiança para todos os níveis hierárquicos, logo terá uma melhor performance no Ranking Nacional frente a empresa A (83%).

EMPRESA A

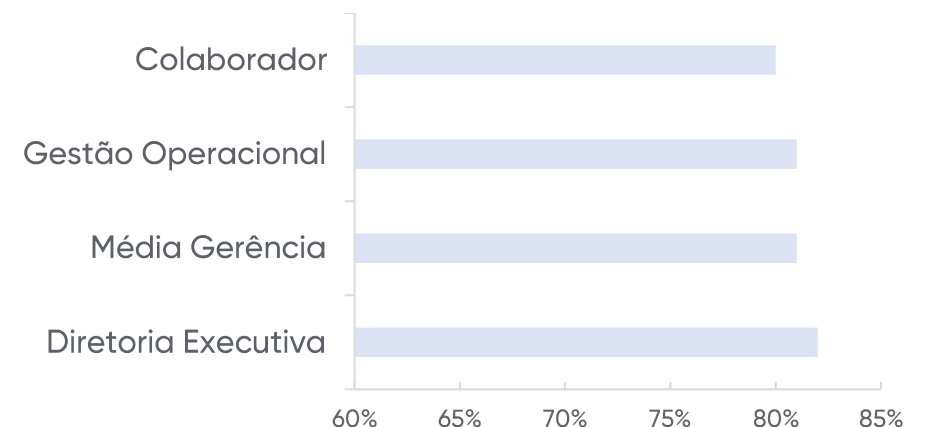
Levando-se tudo em conta, eu diria que este é um excelente lugar para trabalhar



Média: 83%

EMPRESA B

Levando-se tudo em conta, eu diria que este é um excelente lugar para trabalhar

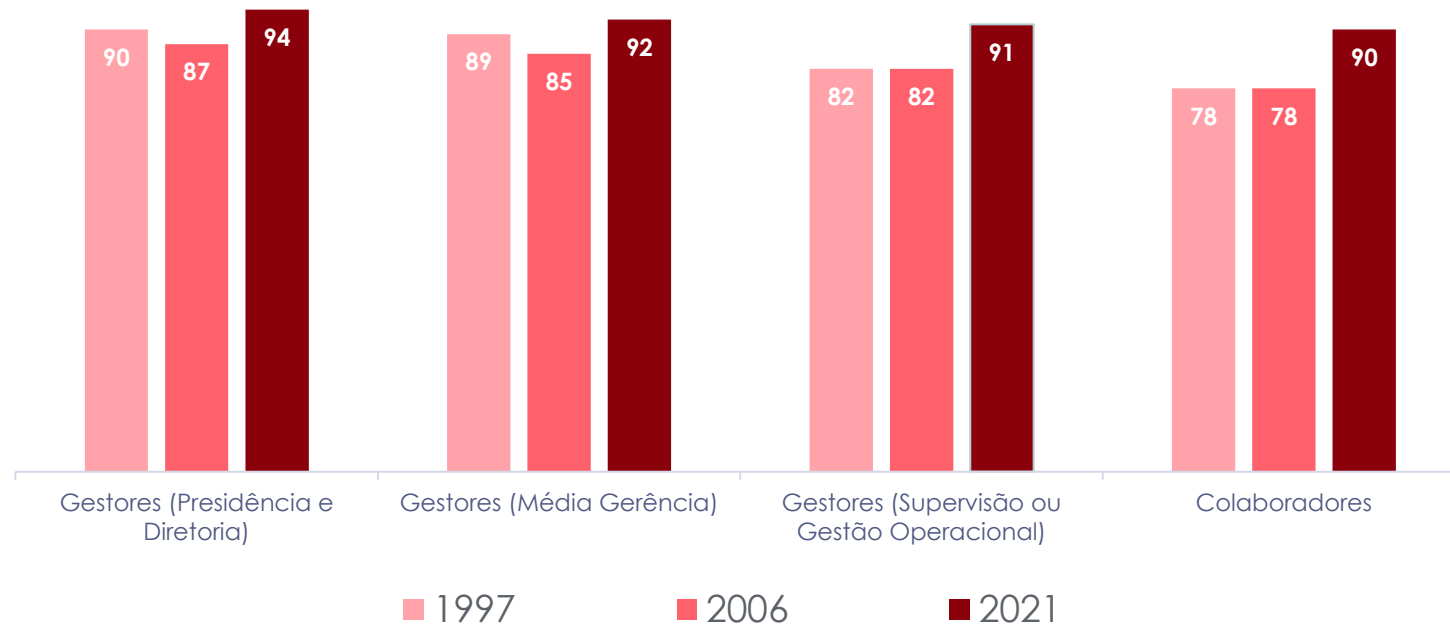


Média: 80%

Great Place To Work® Para Todos

Neste gráfico, é possível analisar a evolução de comportamento de cargo durante os anos de 1997, 2006 e 2021 com seus respectivos índices de favorabilidade. É a representação de como a percepção de um bom ambiente de trabalho evoluiu ao longo do tempo e de como essa mudança trouxe menos diferença entre Diretoria, Gestão, Supervisão e Colaboradores. Essa aproximação das visões demonstra uma experiência de trabalho mais igualitária e excelente **PARA TODOS**, e essa é a missão do GPTW. Assim, o algoritmo e os Pilares For All dessa Metodologia GPTW For All apoiam na avaliação das práticas culturais para o Ranking GPTW Brasil.

Trust Index®, Tipo de Cargo GPTW® (em %)



Dimensões

Credibilidade



Respeito



Imparcialidade



Orgulho



Camaradagem



A perspectiva dos colaboradores

Como as dimensões atuam no ambiente de trabalho

Comunicação informativa e acessível
 Competência na condução de pessoas e negócios
 Integridade e consistência na condução da visão

Apoio para desenvolvimento profissional
 Reconhecimento
 Envolvimento em decisões relevantes

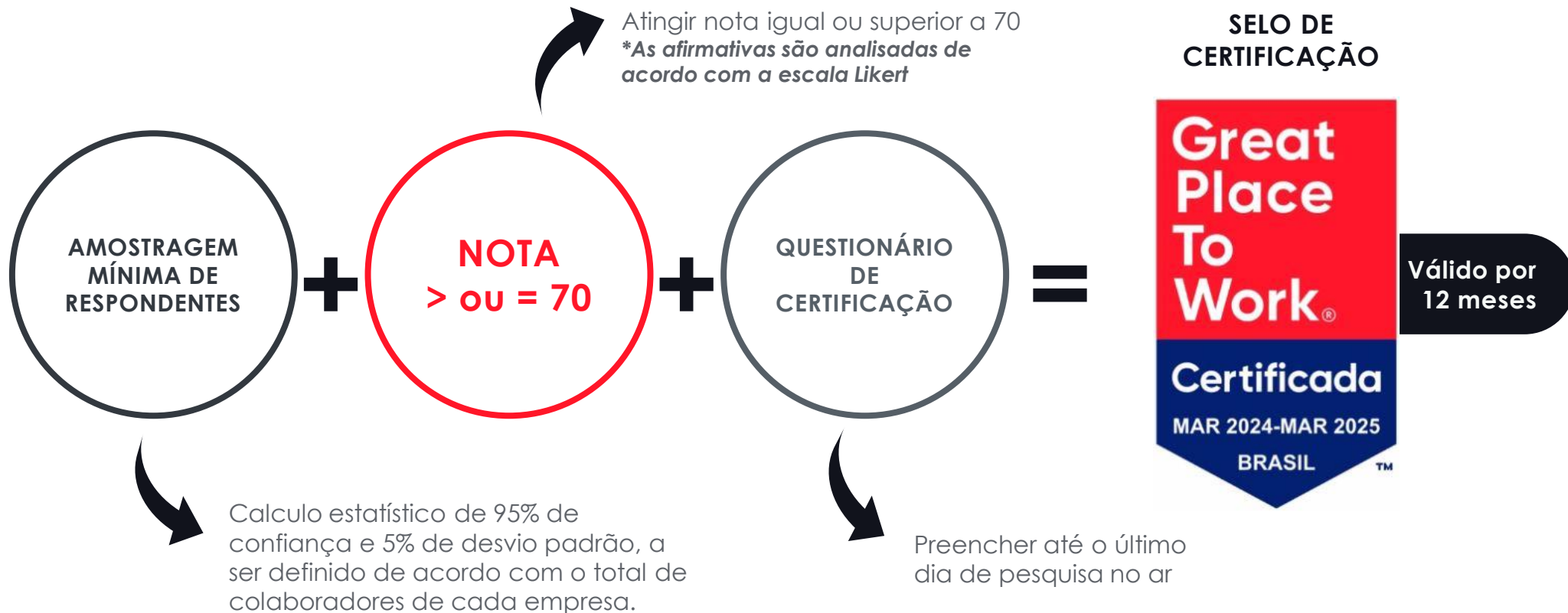
Equidade e equilíbrio no reconhecimento
 Ausência de favoritismo
 Justiça no tratamento

Orgulho do trabalho realizado individualmente
 Orgulho do trabalho realizado coletivamente
 Orgulho da imagem e atuação da empresa na comunidade e mercado

Espaço para ser espontâneo
 Ambiente amigável e hospitaleiro
 Sentimento de “família” ou “equipe”

Confiança


Como conquistar a certificação GPTW?



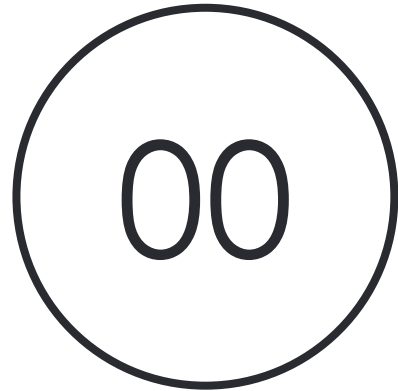


Nome da Empresa

Resultados da Pesquisa

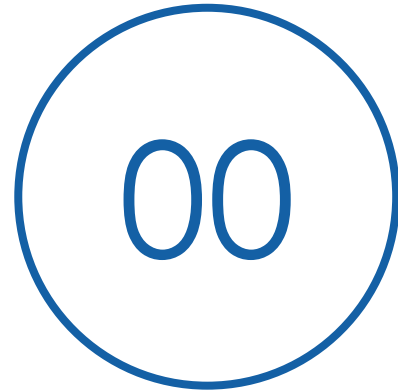


Participação dos colaboradores



Convidados

Colaboradores que receberam o convite para participar da pesquisa



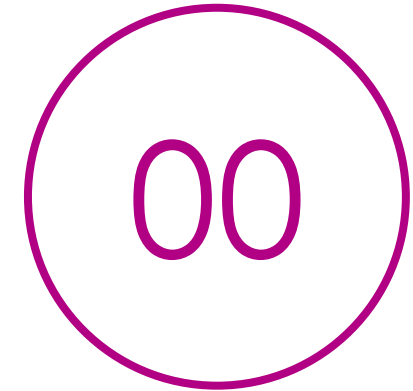
Respondentes

Colaboradores que participaram



Participação

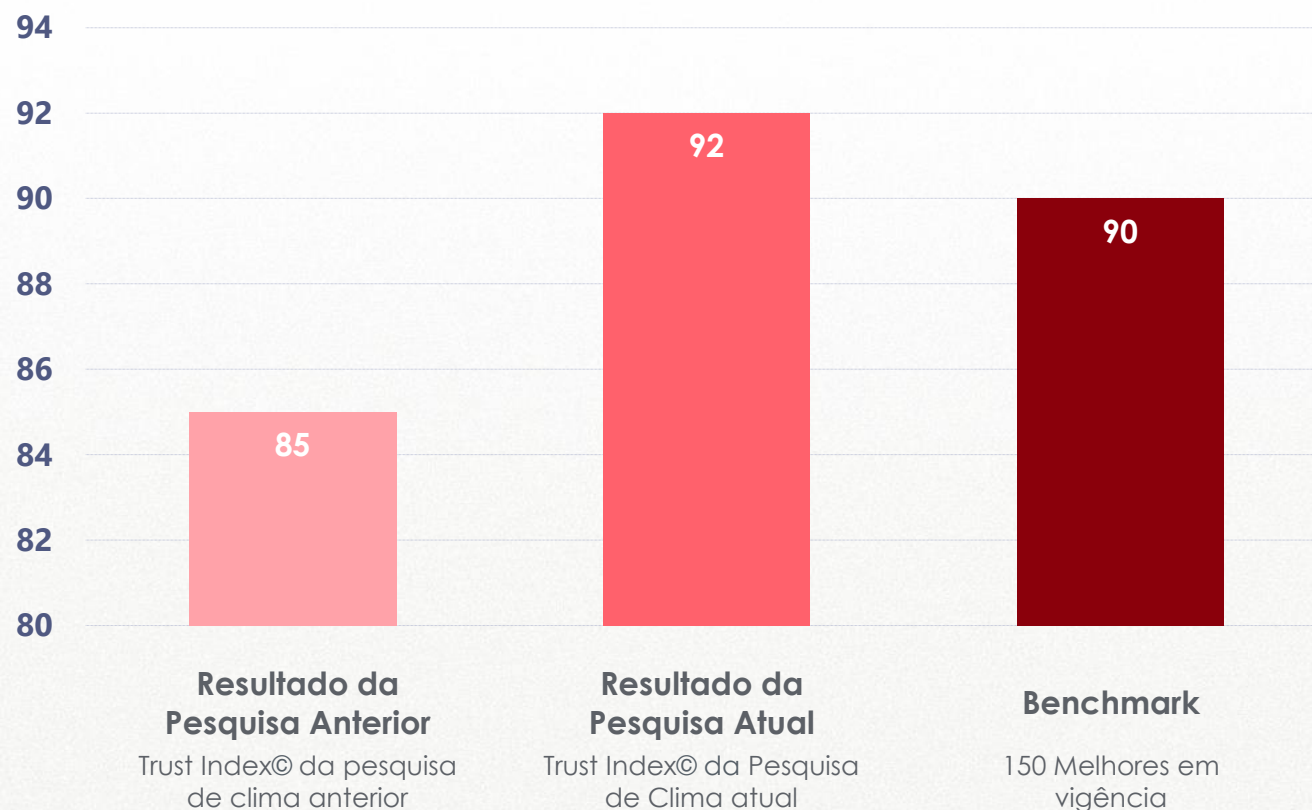
Porcentagem que representa quantos colaboradores participaram



Comentários

Comentários feitos com base nas questões abertas apresentadas ao final da pesquisa

Índice de favorabilidade

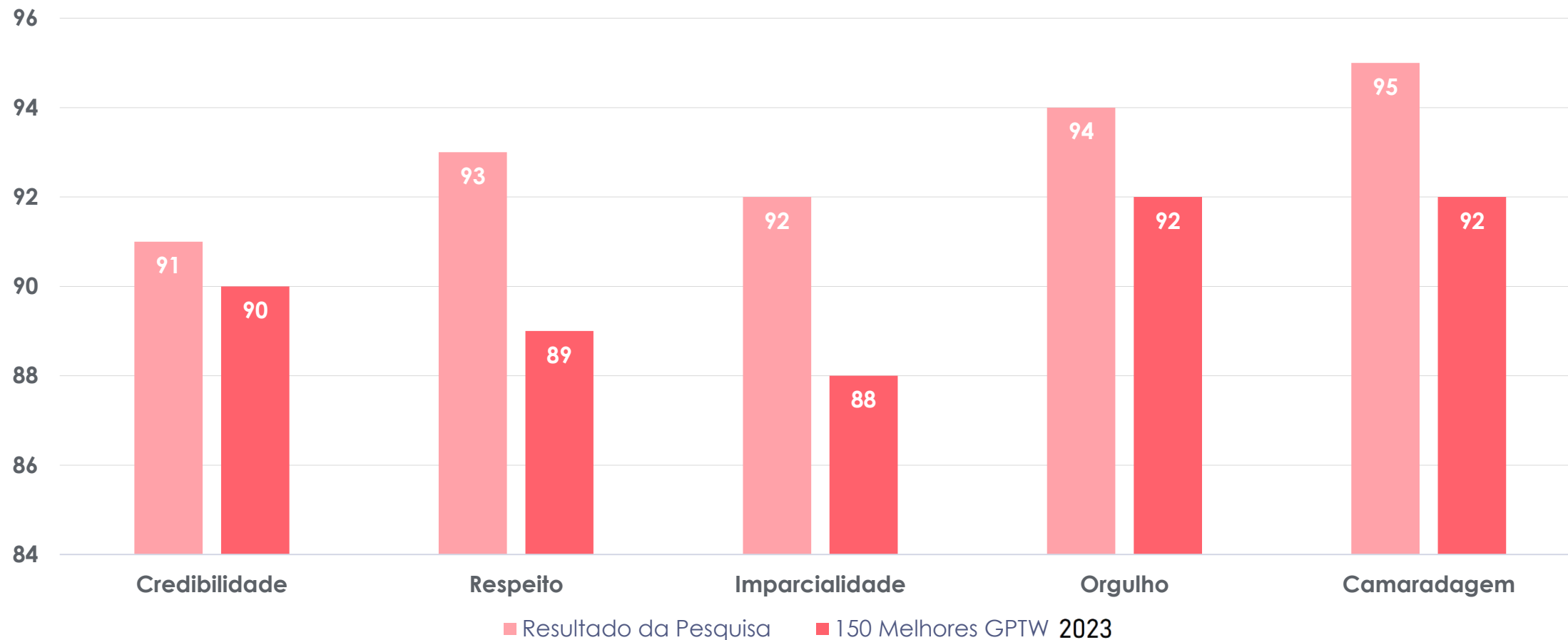


i Índice de favorabilidade
A favorabilidade é como chamamos as respostas positivas das pessoas colaboradoras nas afirmativas da pesquisa de clima.

i TI (Trust Index©)
Nada mais é que o resultado da Pesquisa de Clima. É o índice de confiança, ou seja, a percepção dos funcionários sobre a organização.

i 150 Melhores em vigência
Empresas Premiadas como as Melhores do Brasil para se trabalhar no último ano.

Resultados por dimensão



Principais Fortalezas

Afirmativas com as 4 maiores notas*

	NOTA	BM**
Camaradagem - Nós sempre comemoramos eventos especiais	93	87
Orgulho - Eu me sinto bem com a forma pela qual contribuimos para a comunidade	93	94
Orgulho - Quando vejo o que fazemos por aqui, sinto orgulho	91	94
Orgulho - Tenho orgulho de contar a outras pessoas que trabalho aqui	91	96

*Não consideramos as 04 afirmativas que tratam de diversidade pois é necessário realizar uma análise profunda e única da representatividade de cada empresa.

**A sigla BM é referente a palavra Benchmark, ou seja, média das 150 melhores empresas vigentes para se trabalhar no Brasil.

Principais Oportunidades de Melhoria

Afirmativas com as 4 menores notas

	NOTA	BM*
Imparcialidade - Acredito que a quantia que recebo como participação nos resultados da organização é justa	55	75
Imparcialidade - As promoções são dadas às pessoas que realmente mais merecem	60	80
Imparcialidade - As lideranças evitam o favoritismo	63	81
Respeito - As lideranças envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho	68	81

*A sigla BM é referente a palavra Benchmark, ou seja, média das 150 melhores empresas vigentes para se trabalhar no Brasil.

Adicionais

Afirmativas*

	NOTA	BM**
Este é um lugar amistoso para trabalhar	99	94
Existe um sentimento de "família" ou de "equipe" por aqui	94	90
Sinto que estamos todos "no mesmo barco"	88	88
Um compromisso assumido com um cliente torna-se prioridade para todos	91	***
Percebo o trabalho em equipe como uma prática da empresa	96	***
A empresa tem critérios e processos definidos para avaliação de desempenho	96	***

*Essas afirmativas não entram no cálculo da nota da pesquisa de clima, mas são indicadores importantíssimos.

** A sigla BM é referente a palavra Benchmark, ou seja, média das 150 melhores empresas vigentes para se trabalhar no Brasil.

***As afirmativas que não possuem Benchmark são as afirmativas volantes que foram escolhidas pela empresa e por isso não têm massa crítica.

A Empresa é um **Great Place To Work®**?

Essa pergunta tem como objetivo criar uma equivalência entre as respostas da percepção dos colaboradores quando fazemos essa pergunta diretamente versus a nota da avaliação da *pesquisa de clima GPTW*.

Afirmativas

	NOTA	BM*
Levando-se tudo em conta, eu diria que este é um excelente lugar para trabalhar	94	90
Média Great Place to Work®	88	88

*A sigla BM é referente a palavra Benchmark, ou seja, média das 150 melhores empresas vigentes para se trabalhar no Brasil.



Indicador de Competitividade

em relação ao Benchmark



Indicador de competitividade GPTW

Afirmativas com as 10 maiores notas

	NOTA	BM*	≠**
Camaradagem - Nós sempre comemoramos eventos especiais	93	87	8
Imparcialidade - As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia	95	98	-1
Imparcialidade - As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua orientação sexual	96	98	-1
Orgulho - Eu me sinto bem com a forma pela qual contribuimos para a comunidade	93	94	-1
Orgulho - Pretendo trabalhar aqui por muito tempo	88	91	-3
Imparcialidade - As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua idade	93	97	-3
Orgulho - Quando vejo o que fazemos por aqui, sinto orgulho	91	94	-3
Imparcialidade - As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de seu gênero	93	98	-4
Orgulho - Meu trabalho tem um sentido especial. para mim, não é só "mais um emprego"	89	92	-4
Respeito - As lideranças incentivam idéias e sugestões e as levam em consideração de forma sincera	87	91	-4

*A sigla BM é referente a palavra Benchmark, ou seja, média das 150 melhores empresas vigentes para se trabalhar no Brasil. **Diferença entre as notas.

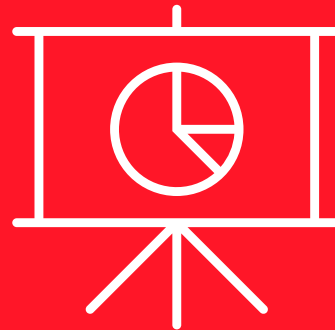
Indicador de competitividade GPTW

Afirmativas com as 10 menores notas

	NOTA	BM*	≠**
Imparcialidade - As lideranças evitam o favoritismo	63	81	-21
Orgulho - As pessoas aqui estão dispostas a dar mais de si para concluir um trabalho	76	90	-21
Imparcialidade - As promoções são dadas às pessoas que realmente mais merecem	60	80	-20
Respeito - A organização me oferece treinamento ou outras formas de desenvolvimento para o meu crescimento profissional	70	90	-19
Imparcialidade - Acredito que a quantia que recebo como participação nos resultados da organização é justa	55	75	-18
Respeito - As lideranças envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho	68	81	-16
Respeito - Temos benefícios especiais e diferenciados aqui	69	86	-16
Camaradagem - Pode-se contar com a colaboração das pessoas por aqui	80	90	-15
Orgulho - As pessoas aqui têm vontade de vir para o trabalho	76	90	-15
Credibilidade - As lideranças sabem coordenar pessoas e distribuir tarefas adequadamente	72	86	-15

*A sigla BM é referente a palavra Benchmark, ou seja, média das 150 melhores empresas vigentes para se trabalhar no Brasil. **Diferença entre as notas.

Resultados por Agrupamento



O que significa agrupamento?



A pesquisa GPTW conta com diferentes agrupamentos, como cargo, idade, gênero, entre outros.



A alocação nos agrupamentos é feita pelos próprios respondentes no momento da pesquisa, não pelo GPTW.



Apenas grupos com 5 ou mais respondentes possuem os índices de satisfação divulgados. Fazemos isso para proteger a identidade dos respondentes e a confidencialidade da pesquisa.

E por isso é importante comunicar sobre a pesquisa e a confidencialidade assegurada pelo GPTW. Funcionários inseguros costumam se alocar em diferentes agrupamentos, com medo de serem identificados. Isso prejudica a análise aprofundada dos resultados.

Resultados por agrupamento

Como ler o gráfico?

Se menos de 5 pessoas escolherem uma opção, o índice de favorabilidade (satisfação) não será exibido no gráfico. Fazemos isso para proteger o caráter confidencial da pesquisa.

1. Índices de favorabilidade (satisfação) da pesquisa de clima entre as pessoas respondentes que escolheram esta opção.

2. Número de pessoas que escolheram esta opção (**r=7 quer dizer que 7 pessoas escolheram essa opção**).

3. Todos aqueles que não responderam a pergunta estarão agrupados em “**não identificados**”.

O fato dela me proporcionar equilíbrio entre minha vida pessoal e profissional

r=7

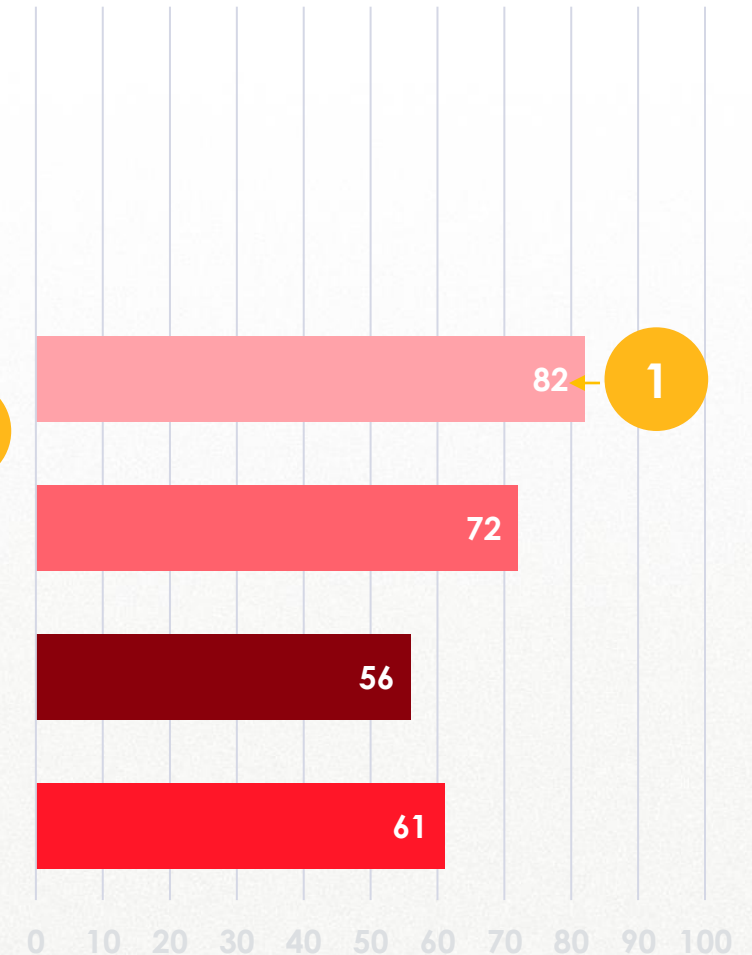
2

A oportunidade que tenho de crescer e me desenvolver
r=37

O fato de saber que só serei demitido em último caso
r=8

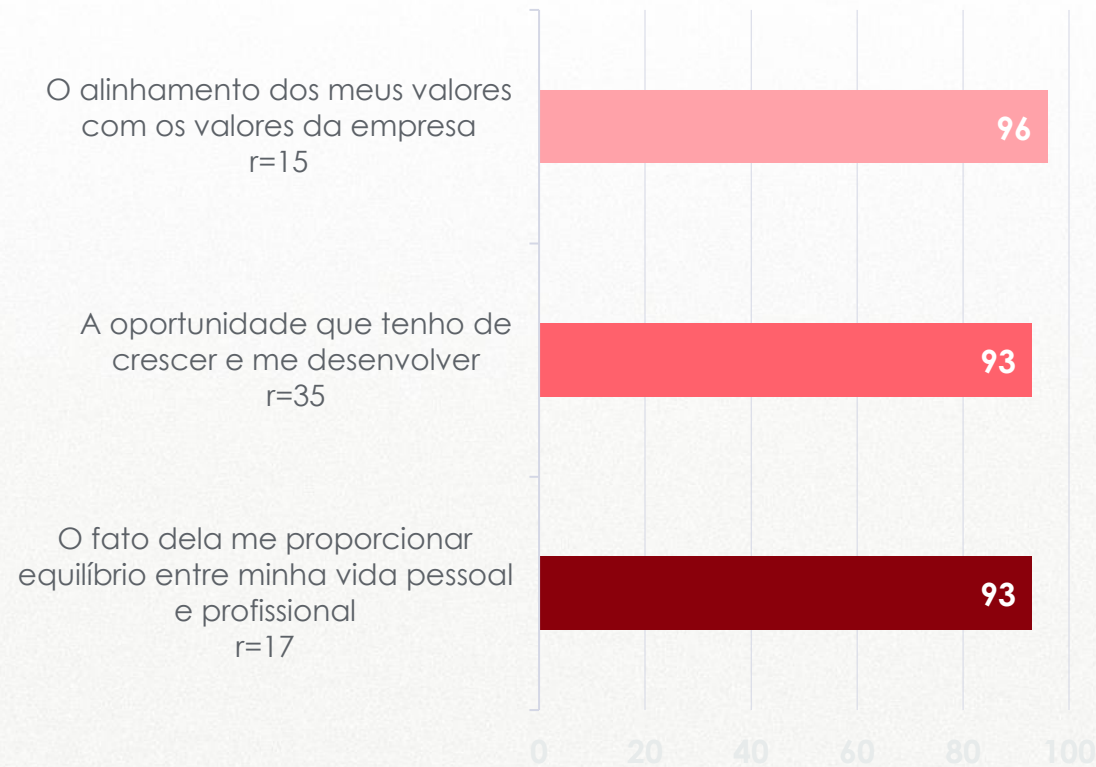
3

Não identificados
r=8

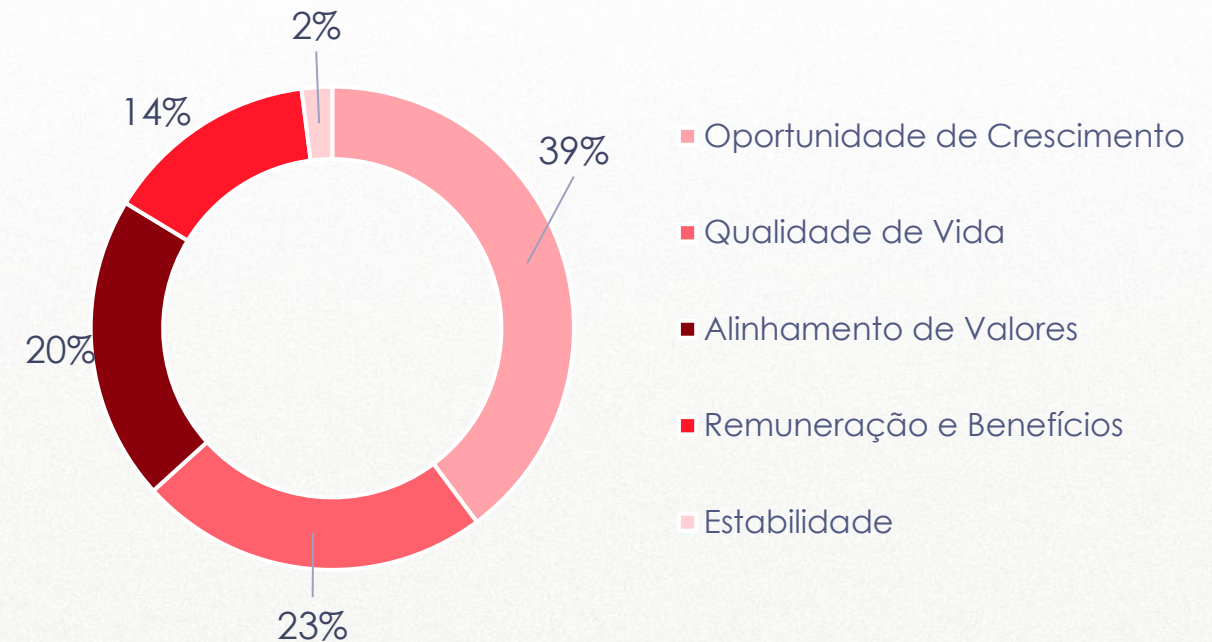


O principal motivo que me faz permanecer na empresa é:

Resultado da Pesquisa

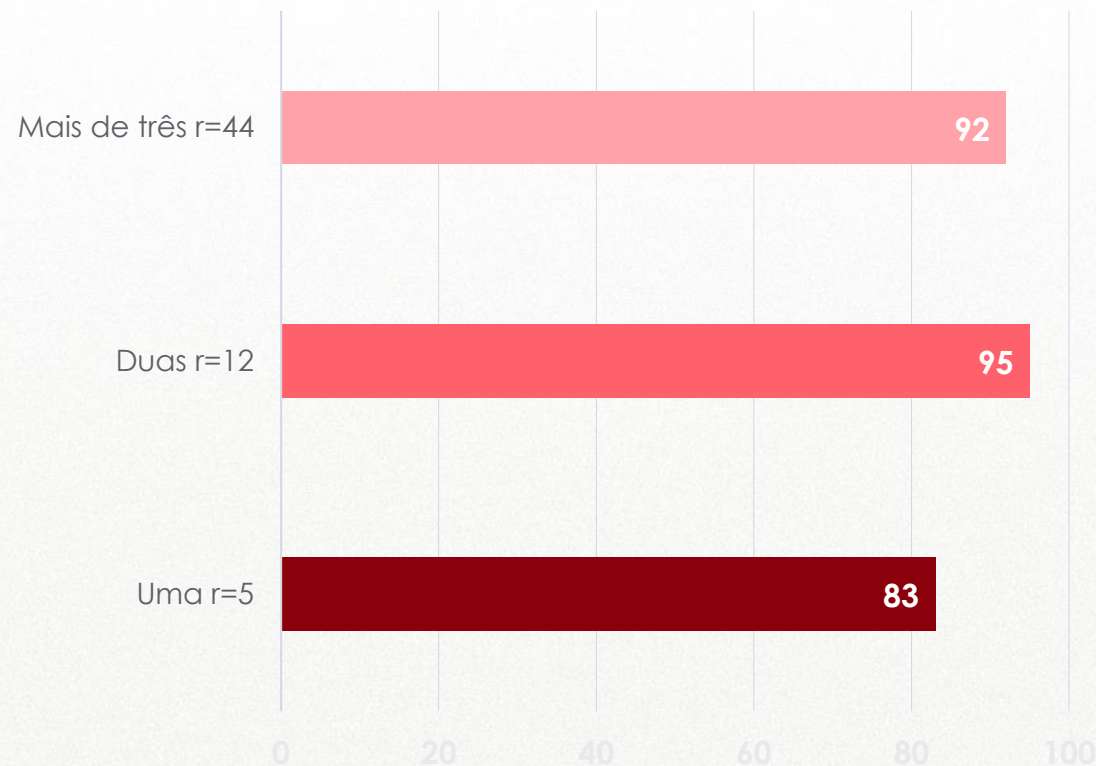


Quantidade de Respondentes

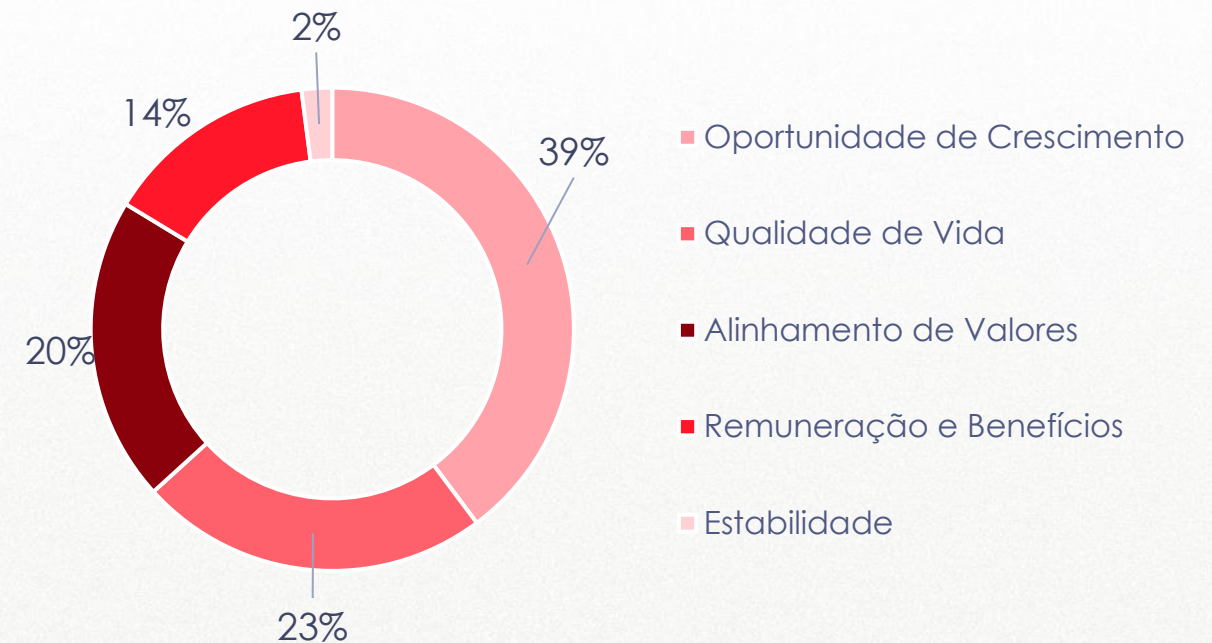


Indique a quantidade de reuniões que você teve com seu gestor imediato, durante os últimos 12 meses, para discutir seu desempenho ou receber feedback:

Resultado da Pesquisa

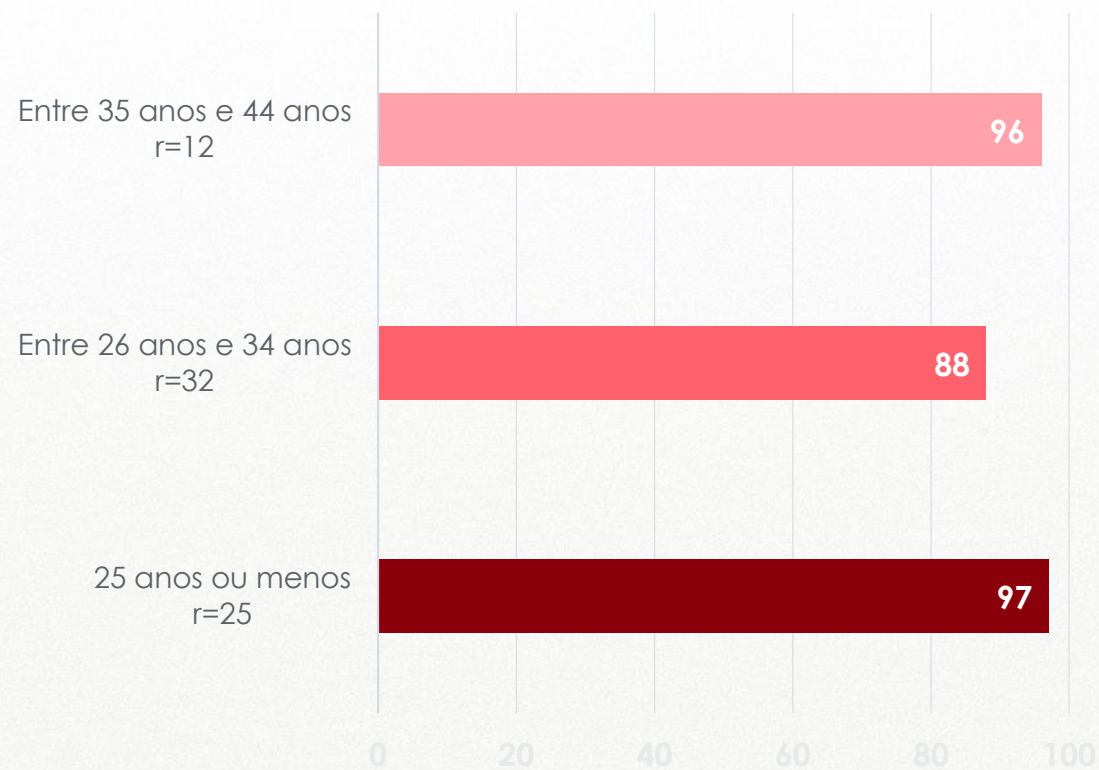


Quantidade de Respondentes

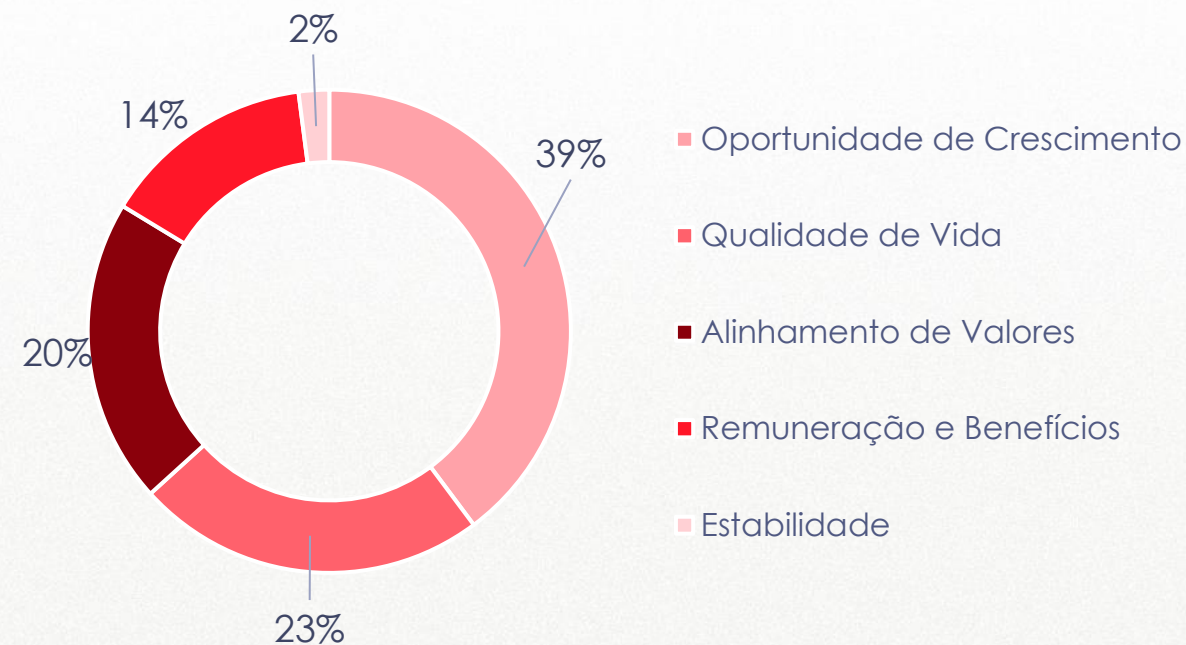


Idade:

Resultado da Pesquisa

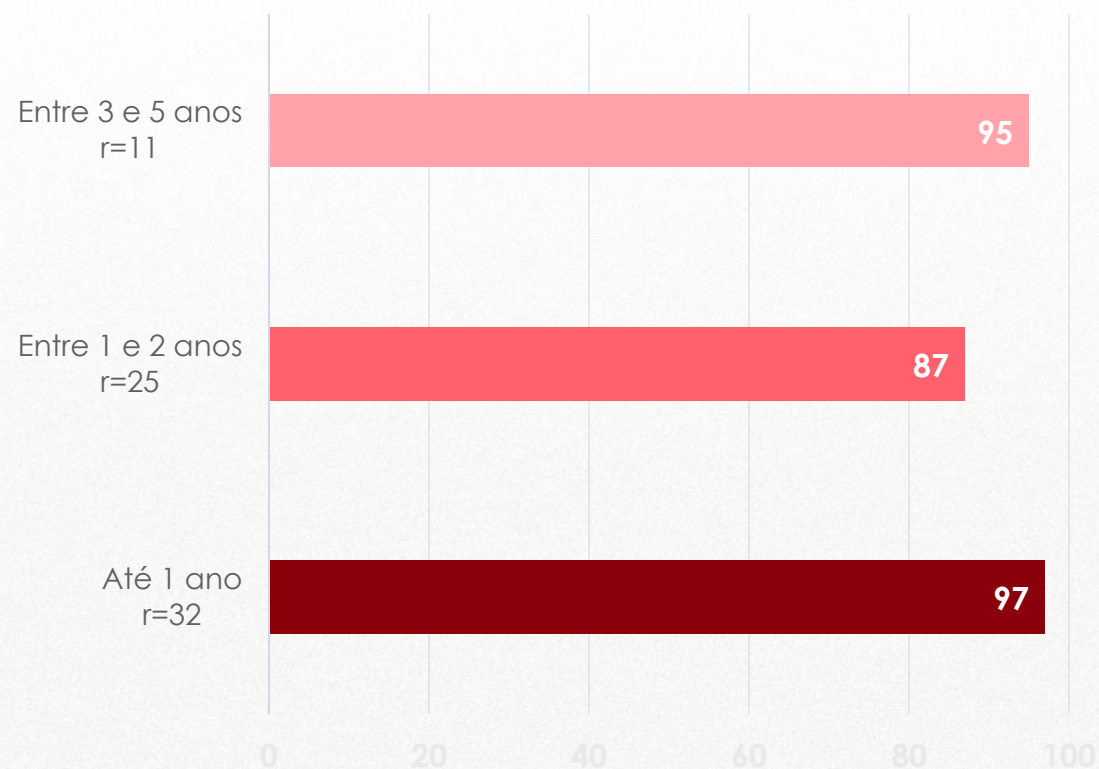


Quantidade de Respondentes

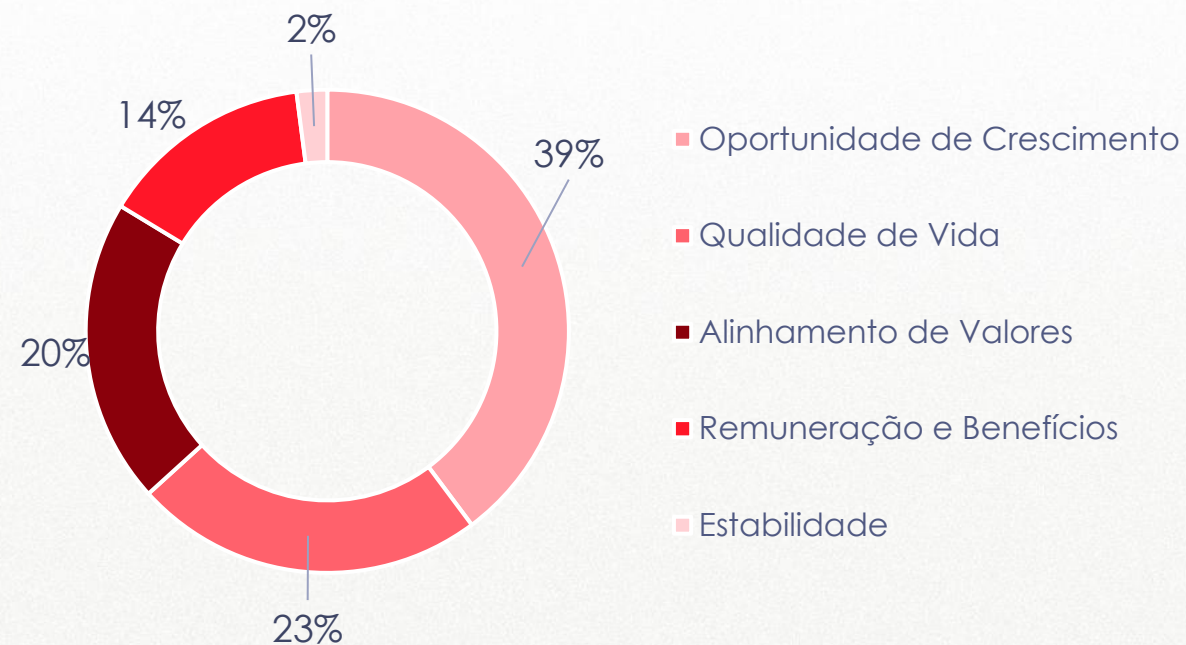


Tempo de Casa:

Resultado da Pesquisa

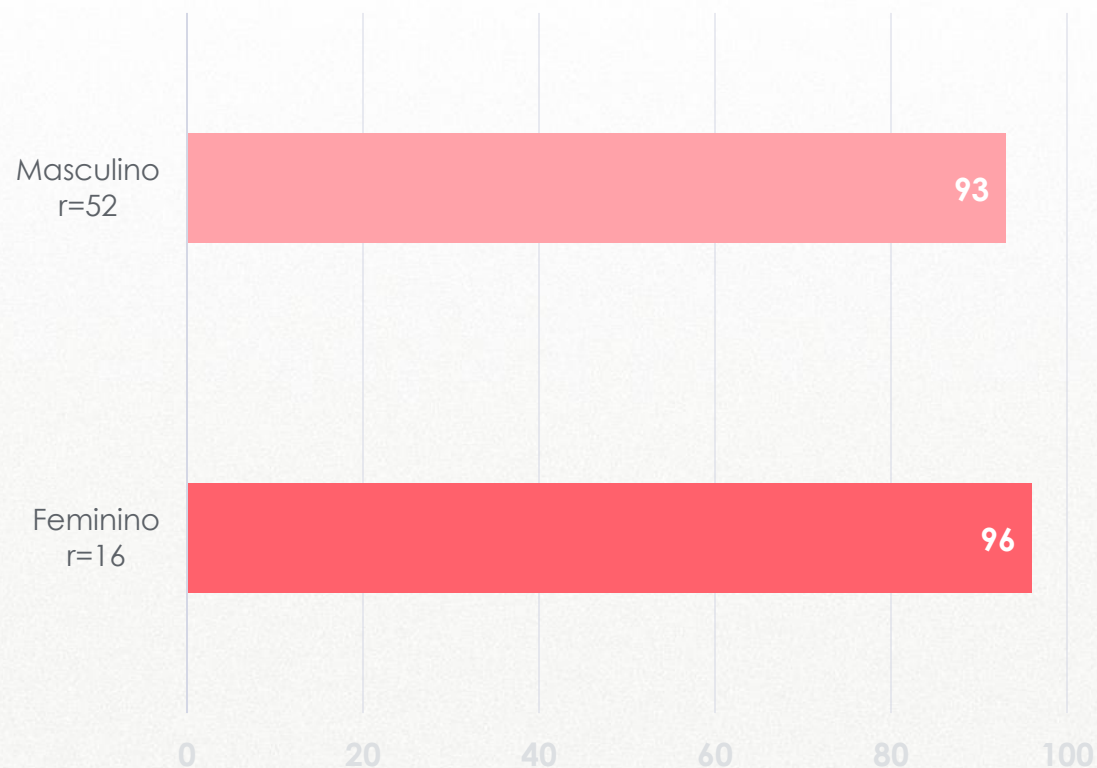


Quantidade de Respondentes

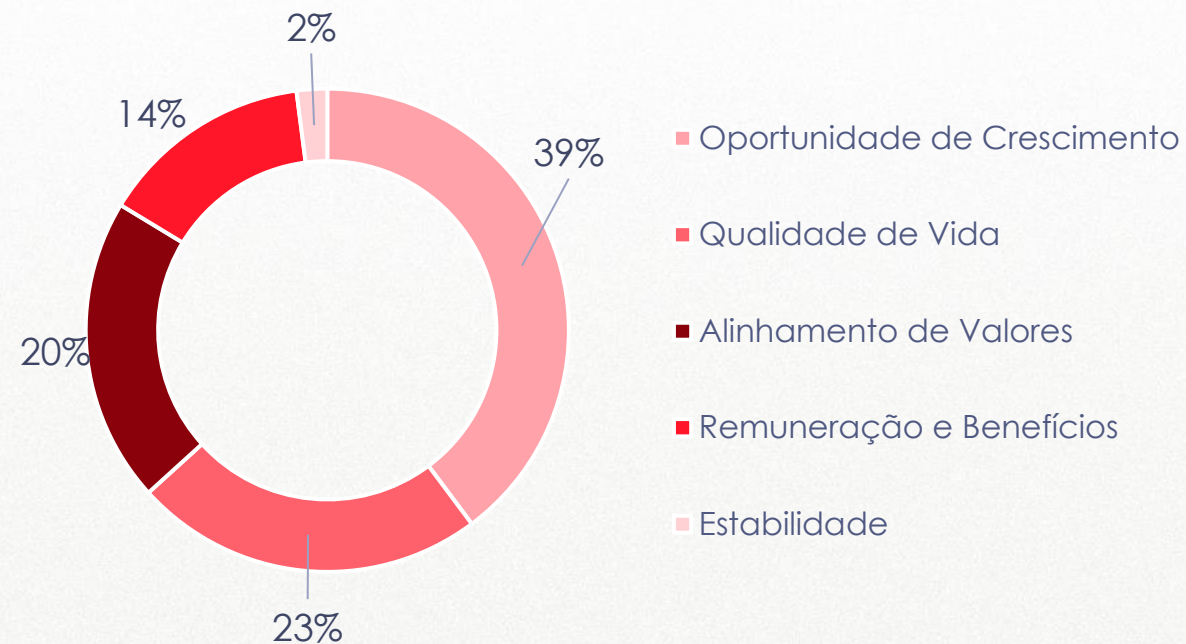


Entre os gêneros abaixo, você se define como:

Resultado da Pesquisa

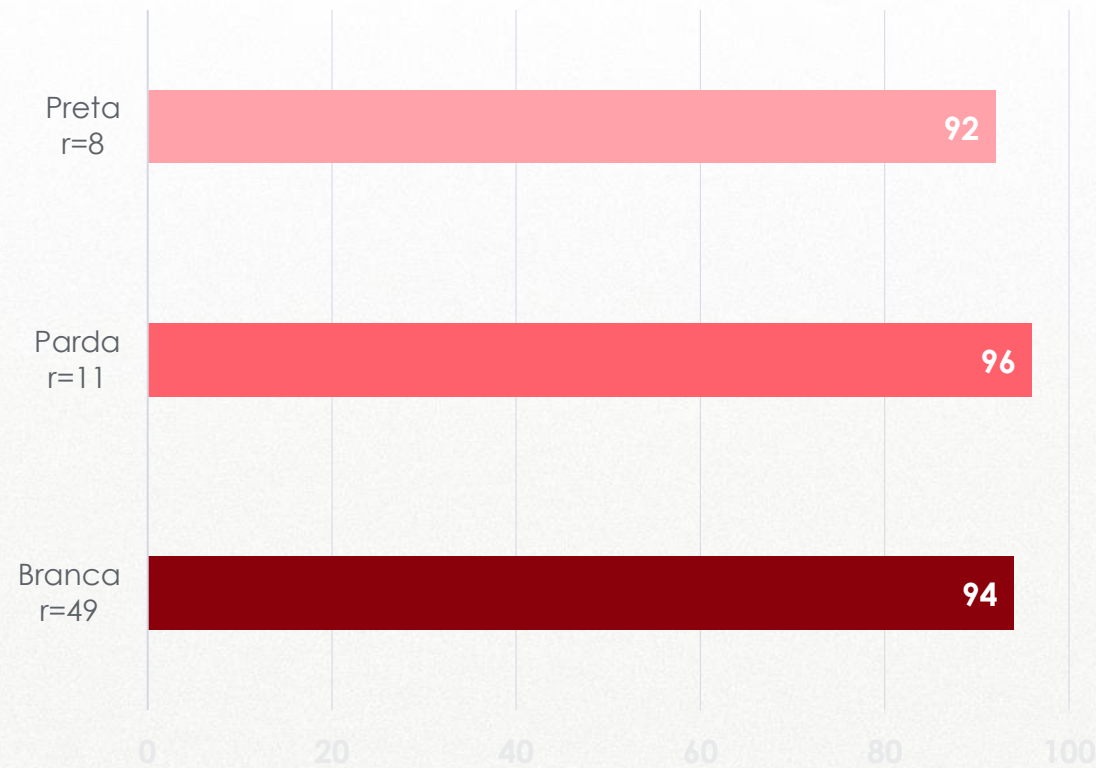


Quantidade de Respondentes

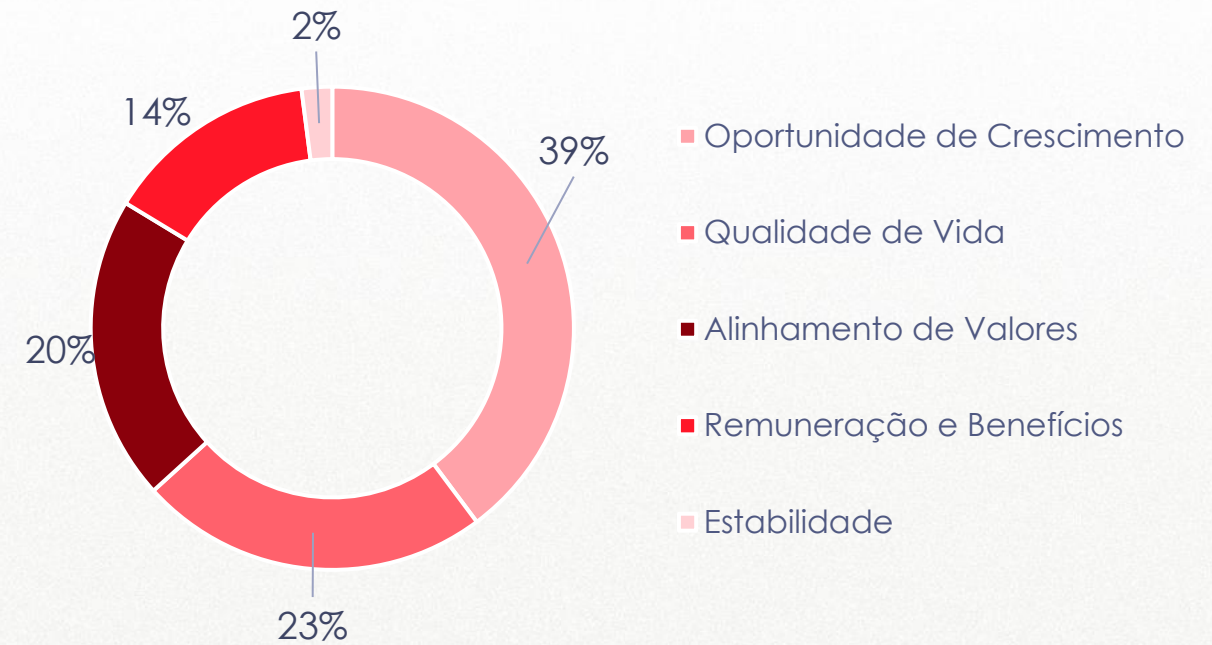


Cor ou etnia:

Resultado da Pesquisa

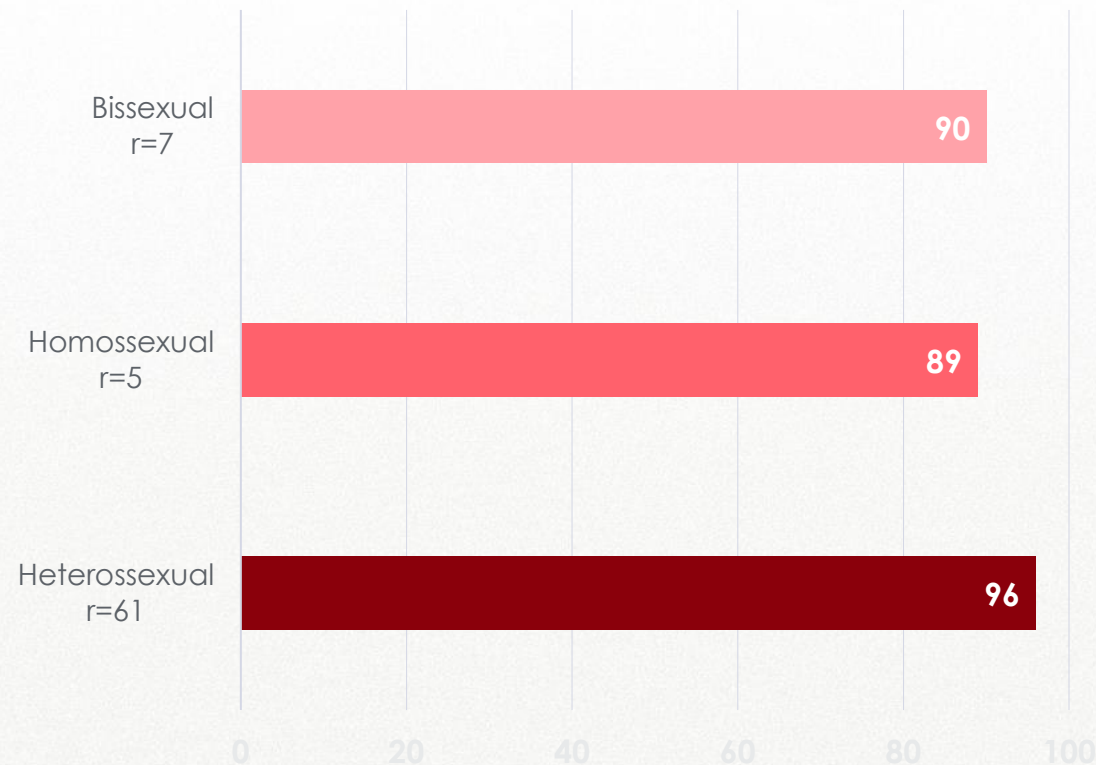


Quantidade de Respondentes

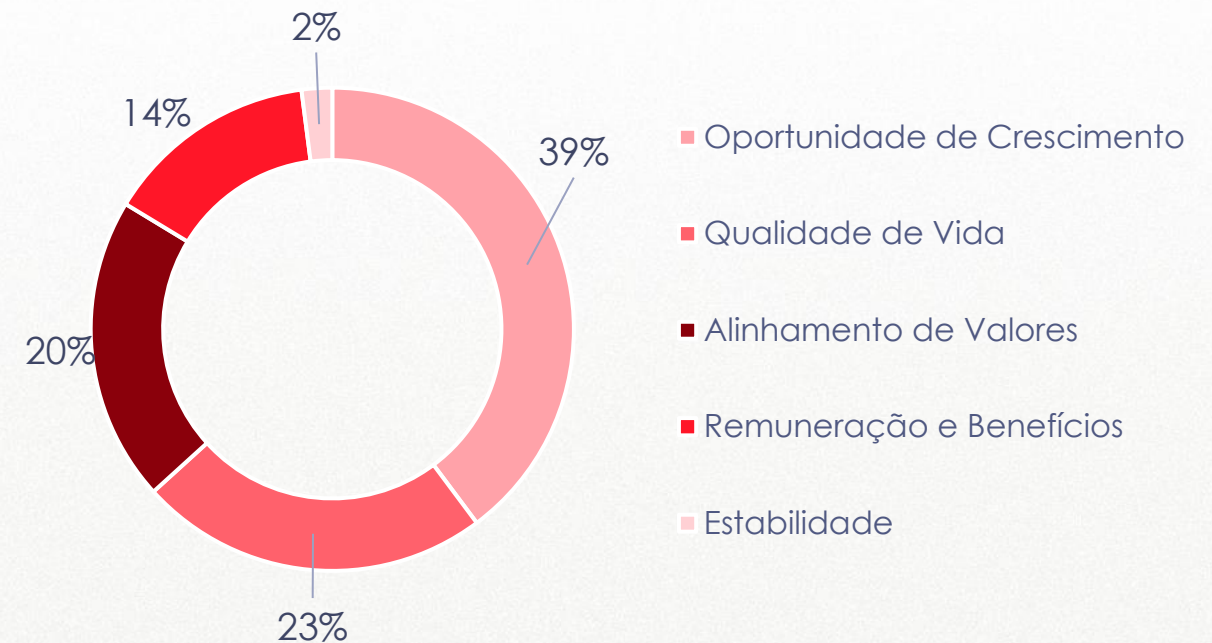


Entre as orientações sexuais abaixo, você se define como:

Resultado da Pesquisa

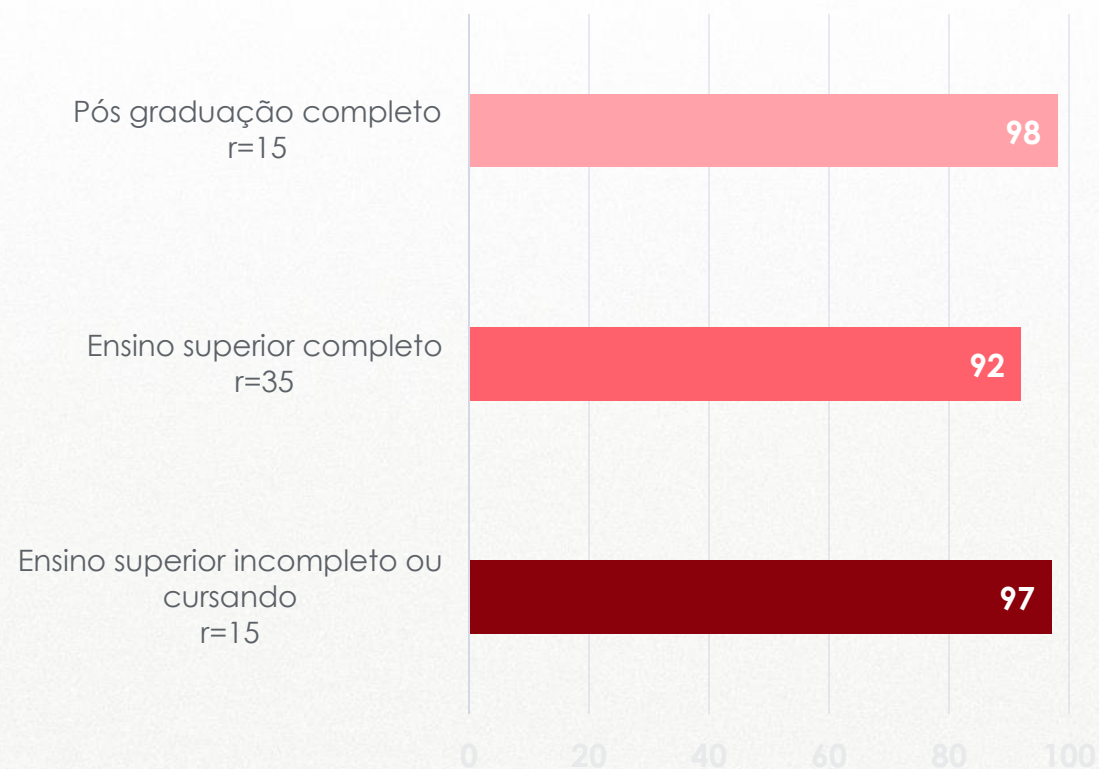


Quantidade de Respondentes

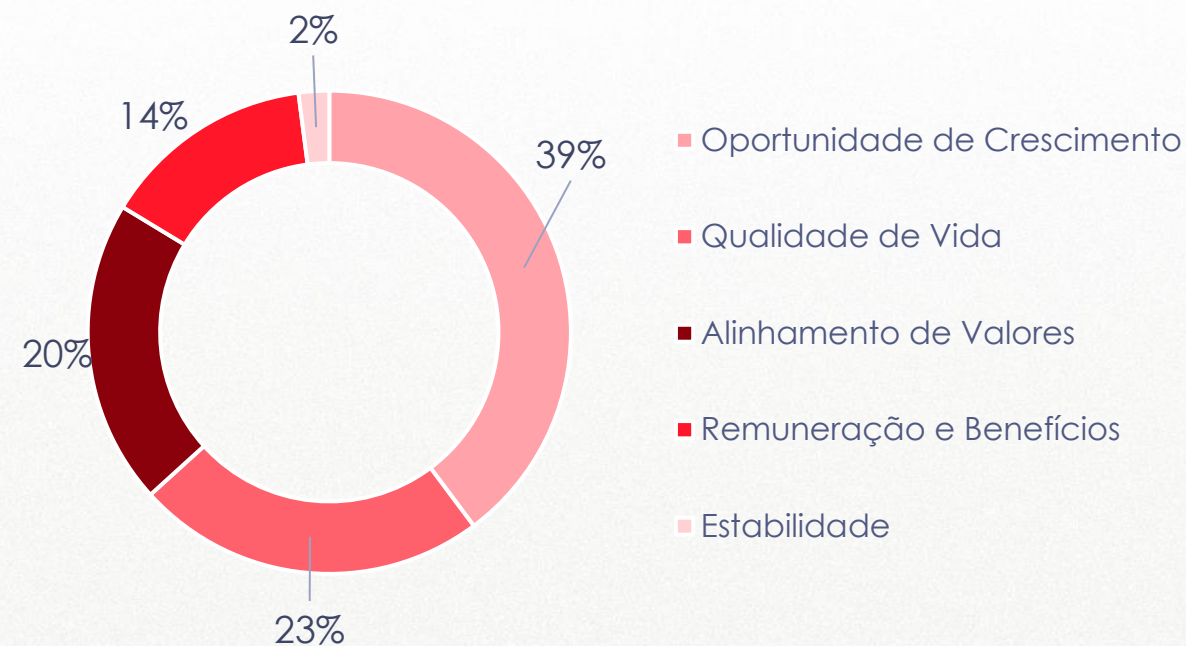


Escolaridade:

Resultado da Pesquisa

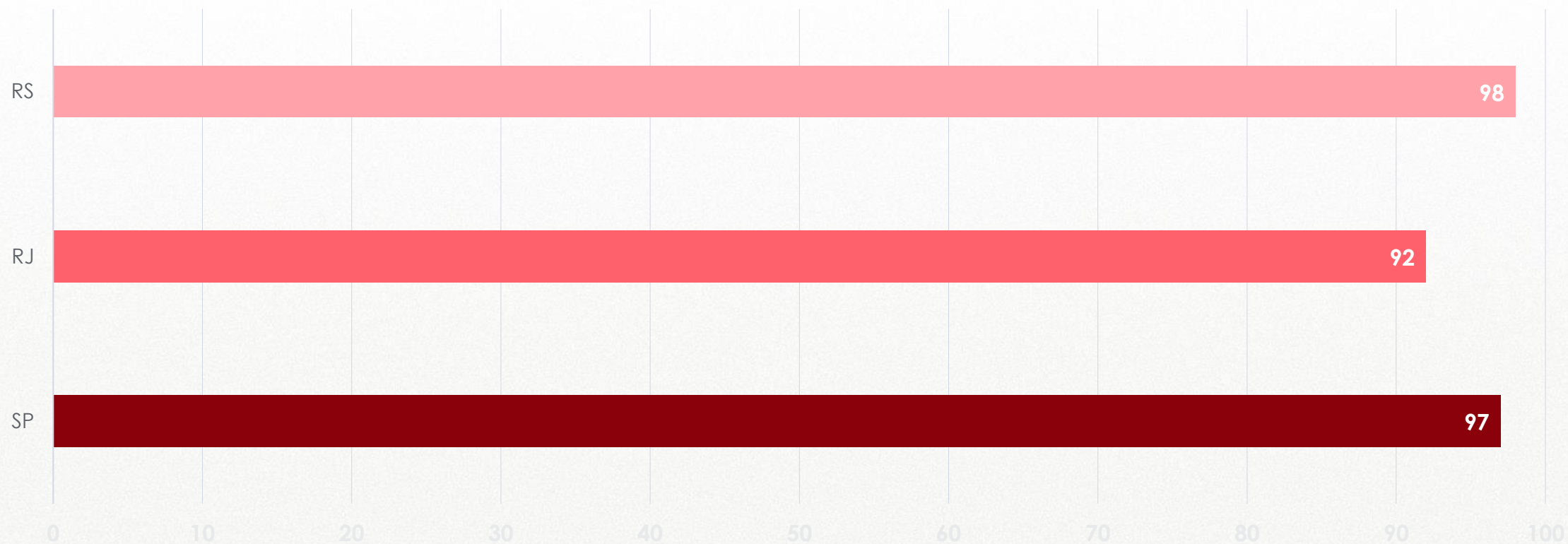


Quantidade de Respondentes



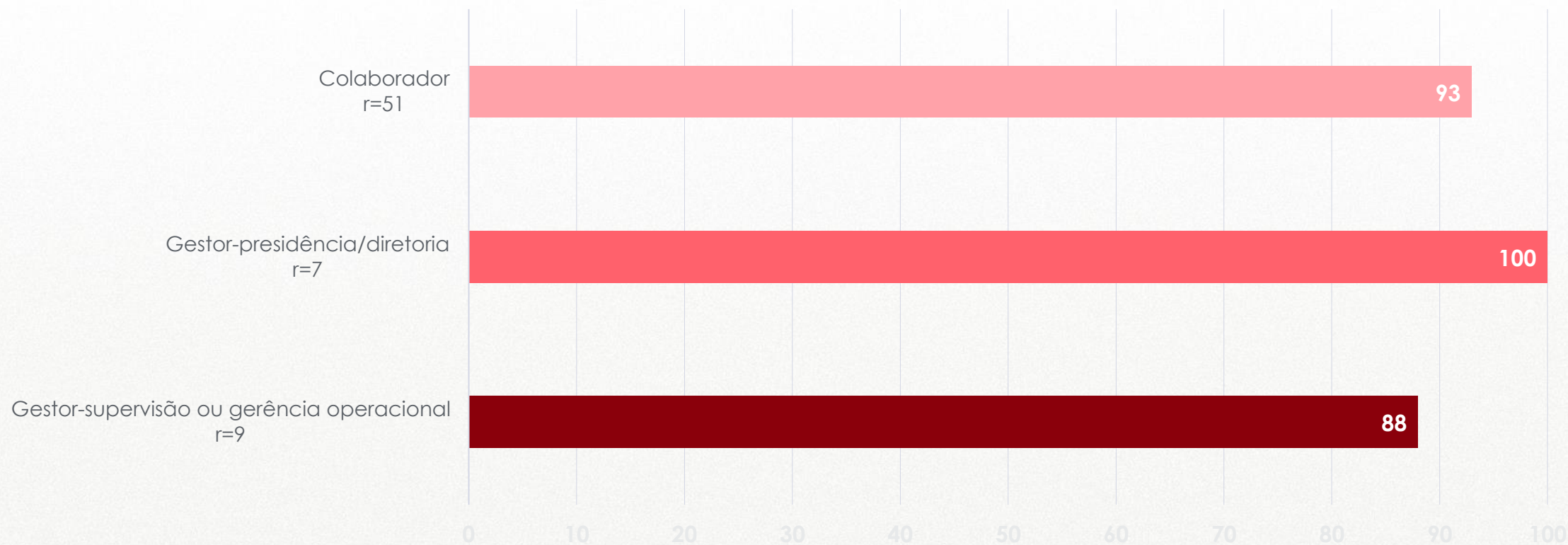
Estado:

Resultado da Pesquisa



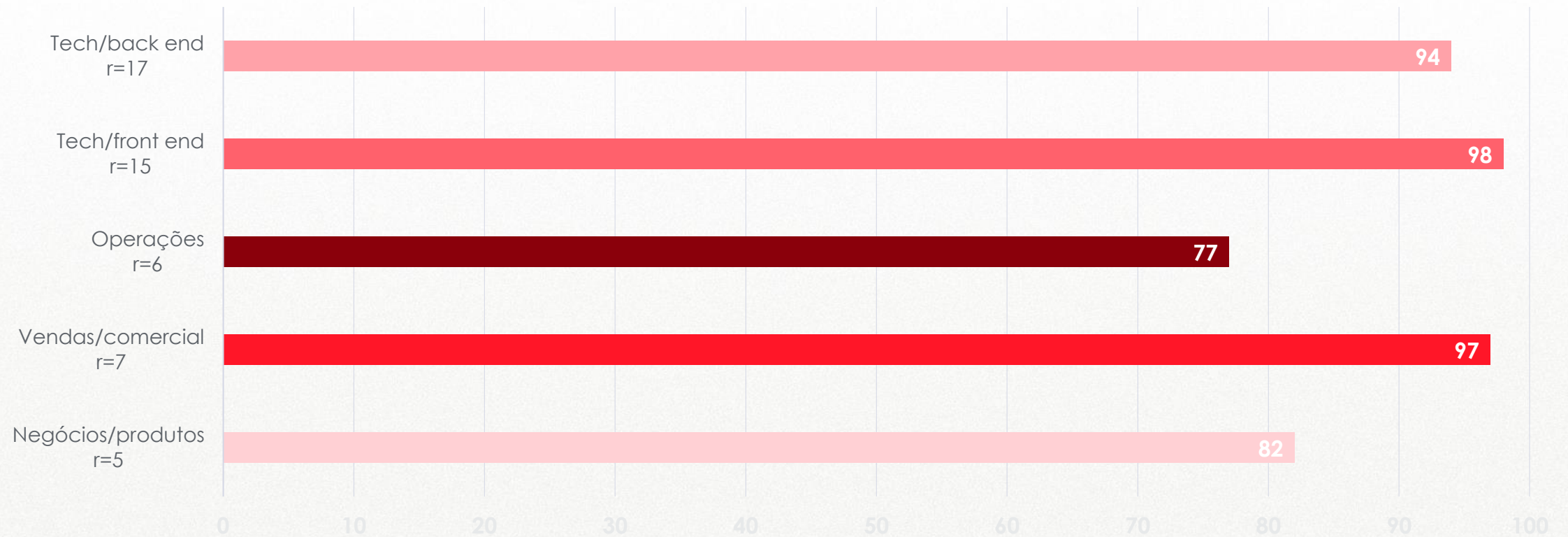
Tipo de Cargo:

Resultado da Pesquisa



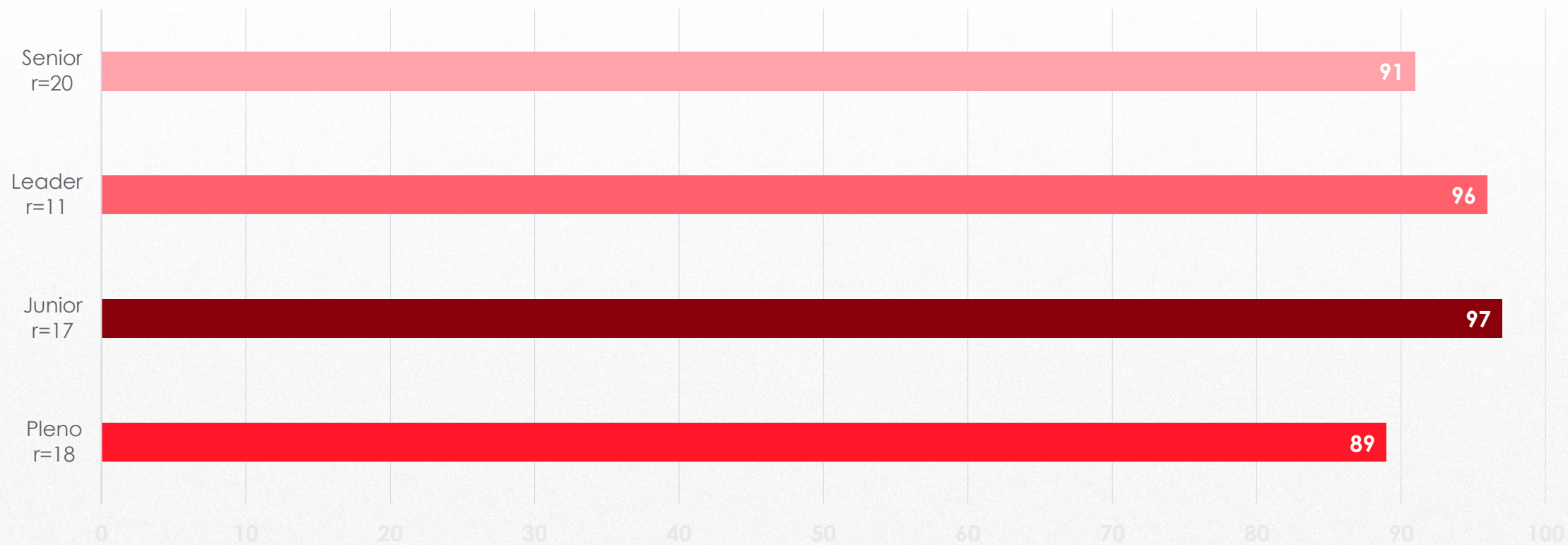
Área de Trabalho:

Resultado da Pesquisa



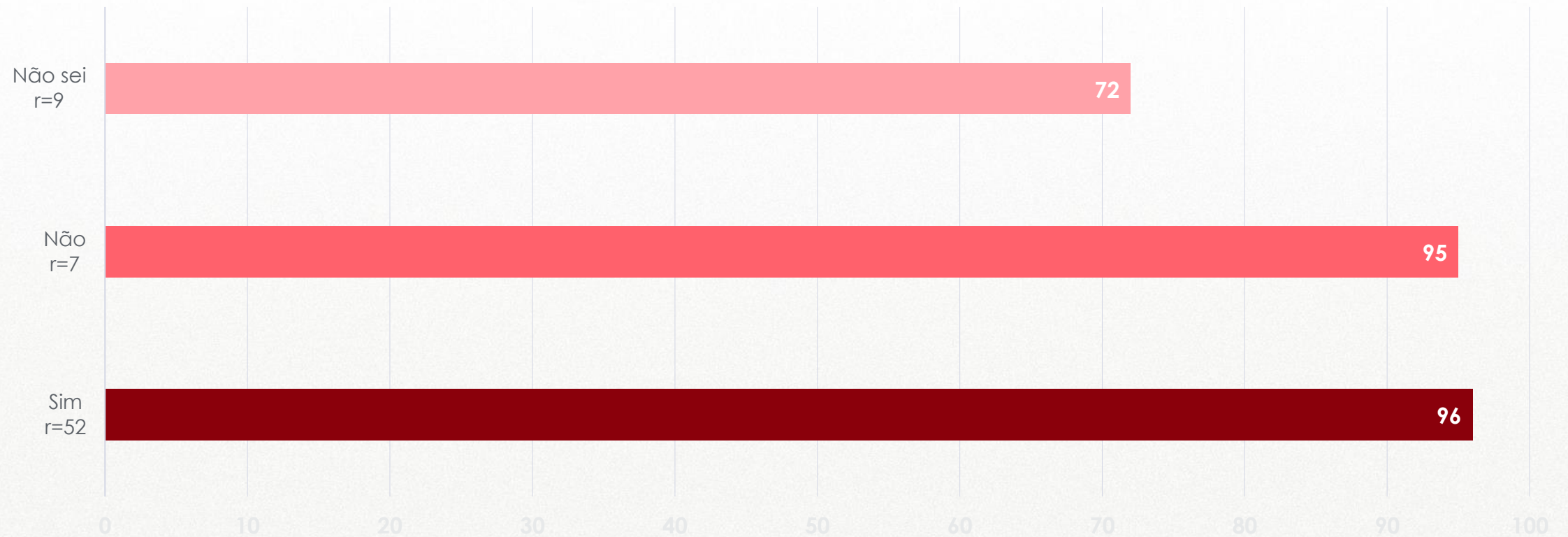
Cargo:

Resultado da Pesquisa



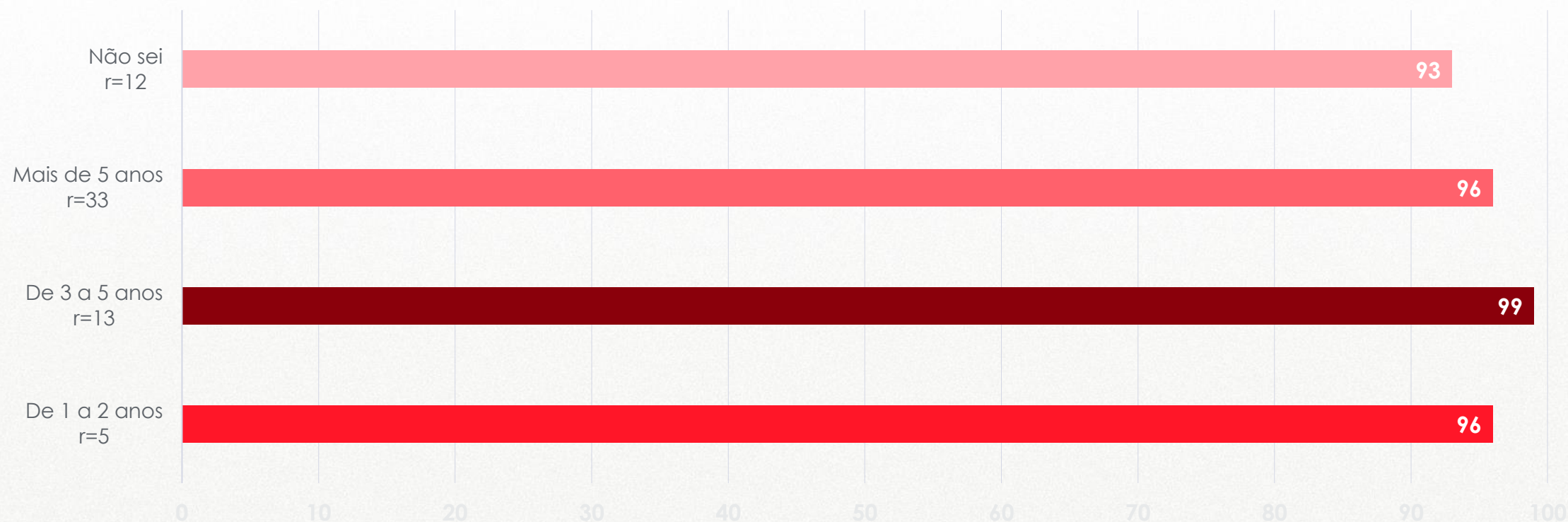
Você tem metas de desempenho para este ano?

Resultado da Pesquisa



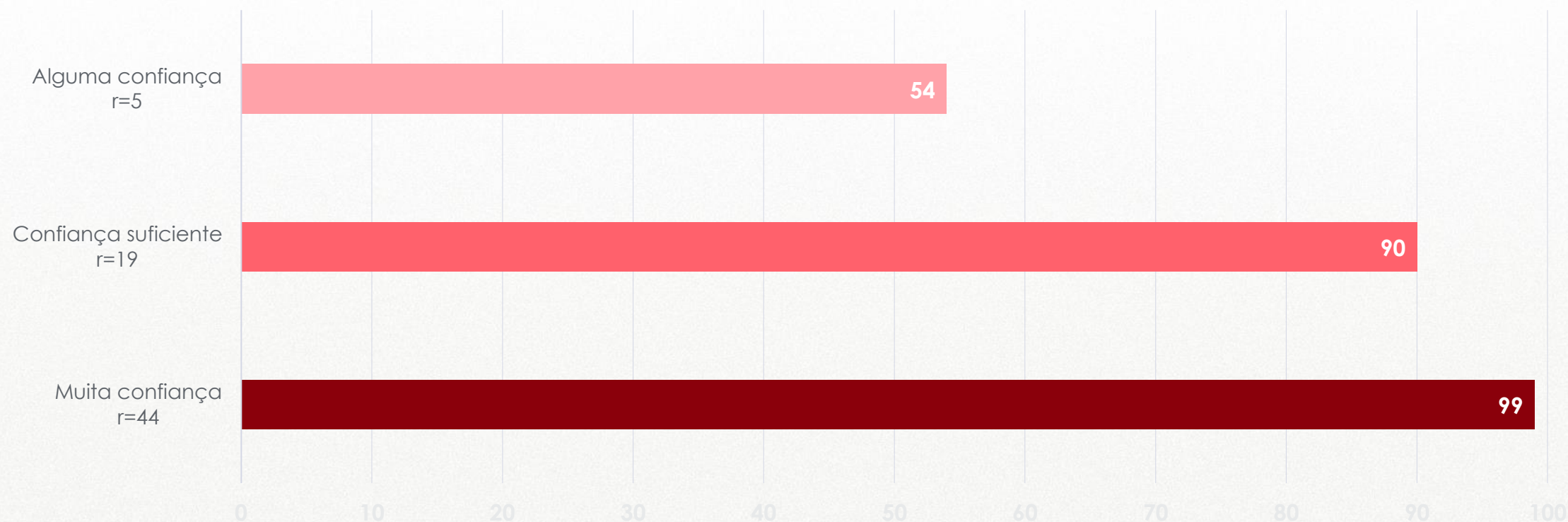
Por quanto tempo você deseja continuar trabalhando nesta empresa?

Resultado da Pesquisa



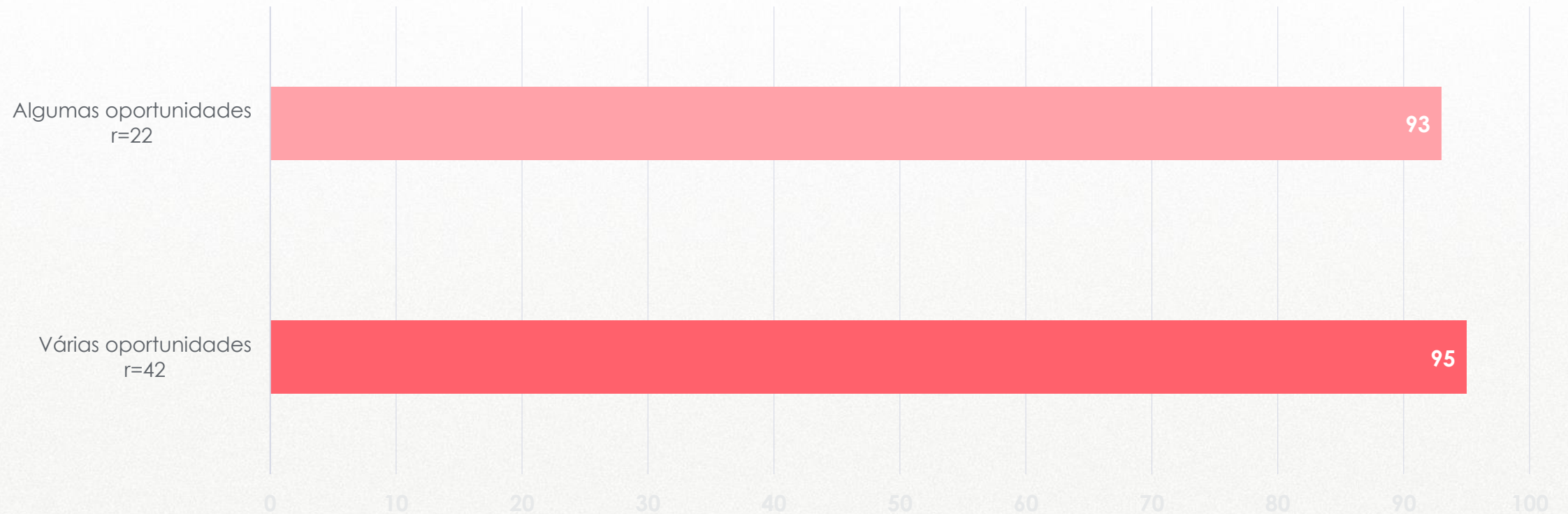
Qual seu nível de confiança na alta liderança da sua organização?

Resultado da Pesquisa



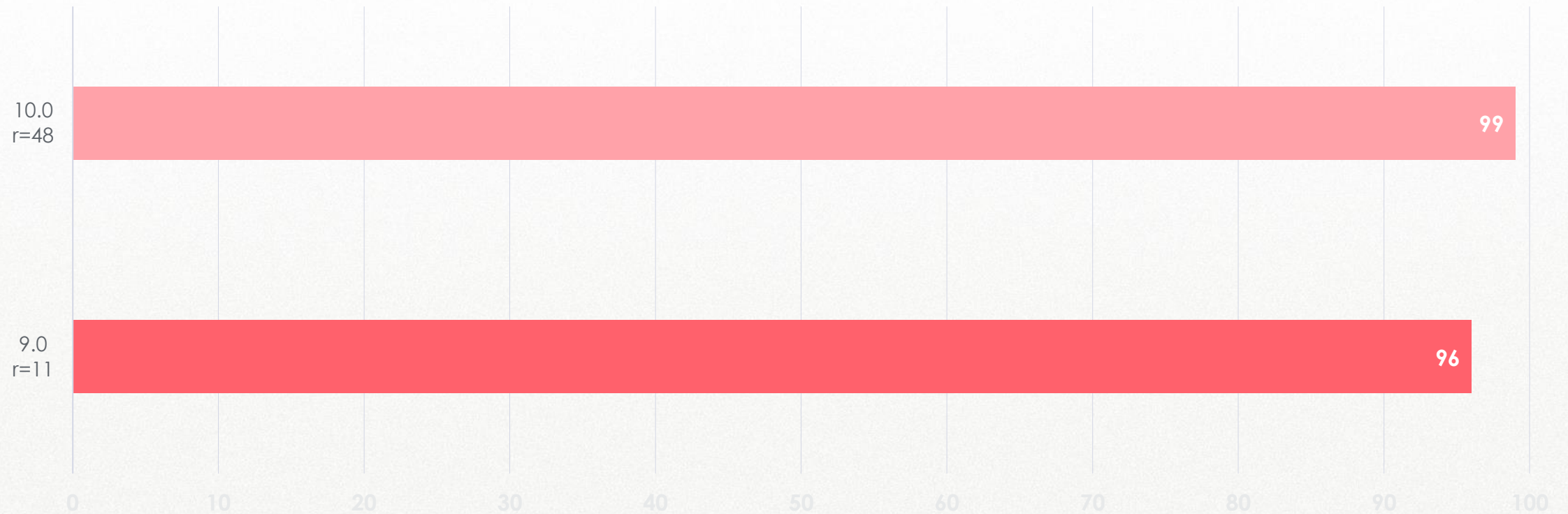
No último ano, quantas oportunidades significativas você teve para desenvolver novas e melhores formas de trabalhar?

Resultado da Pesquisa



Em uma escala de 0 a 10, o quanto você indicaria essa empresa para um amigo trabalhar?

Resultado da Pesquisa



Indicadores da Pesquisa



Estágios da Liderança

Conceitos

A metodologia da Jornada da Liderança tem o propósito de identificar, de forma objetiva, os perfis distintos de liderança existentes em uma mesma empresa, considerando que eles nem sempre estão atrelados ao nível de senioridade do cargo.

Esse é um indicador que visa trazer eficiência para os investimentos na capacitação das lideranças e que, principalmente, mapeia as pessoas cuja atuação é destaque na gestão de pessoas - os chamados 'Líderes For All', ou seja, Líderes Para Todos - permitindo que esse grupo seja utilizado como referência, mentoria e inspiração para outras pessoas que desejam aprimorar sua gestão. Além disso, essa métrica permite medir a evolução da empresa em uma linha do tempo e trabalhar com KPIs nas ações de desenvolvimento.

Ao olhar para os cinco grandes grupos de classificação a seguir, é possível entender onde estão os desafios da empresa e traçar uma estratégia assertiva para trabalhá-los.

Estágios da Liderança



Estágio 1

Inconsciente

- Separa “colaboradores” de “pessoas”, com vidas inteiras e complexas
- Não compartilha objetivos. Oculta informações dos colaboradores diretos (*nem sempre as considera importantes para serem repassadas ao time*)
- Revela as suas frustrações elevando o tom de voz ou sendo pessoal na sua crítica aos outros
- Gera medo na equipe, que por vezes mostra receio em fazer perguntas ou dar sugestões



Estágio 2

Aleatório

- Nem sempre consegue se concentrar no objetivo da empresa
- Normalmente sai para almoçar com os mesmos membros da equipe
- Pode ter problema para se identificar com pessoas da sua equipe
- Possui pessoas pedindo transferência para outra área ou outro emprego. As experiências no trabalho são distintas entre os membros da equipe



Estágio 3

Transacional

- Prefere terminar tarefas a conversar com pessoas
- Dá mais ordens do que ouve as preocupações e os desafios dos colaboradores
- Não sabe muito sobre o que está acontecendo na vida de seus colaboradores (anseios, por ex)
- Sente-se como parte de uma engrenagem



Estágio 4

Bom Líder

- Nem sempre se sente confortável com suas vulnerabilidades
- Ajuda pessoas no desenvolvimento da carreira
- Consegue conversar com toda a equipe, seja assuntos relacionados ao trabalho ou não



Estágio 5

For All

- Estão próximos das equipes, pedindo e incentivando sugestões do seu pessoal e envolvendo-o nas decisões
- Reconhecem a importância de cada membro do time, destacando suas conquistas e ajudando-as a evoluírem em suas carreiras
- São tipos que as pessoas querem seguir, pois elas consideram sua liderança competente, honesta e confiável. São líderes inclusivos, inspiradores e acolhedores
- Sempre colocam os valores em primeiro lugar

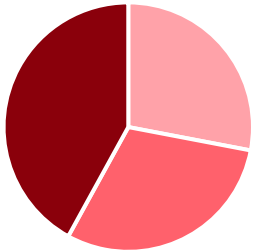
Estágios da Liderança: Diagnóstico

*GRÁFICO ILUSTRATIVO DO COMPUTO DO DIAGNÓSTICO

Estágio 1

O LÍDER

Inconsciente

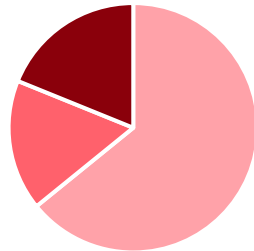


Positivos abaixo de 55%

Estágio 2

O LÍDER

Aleatório

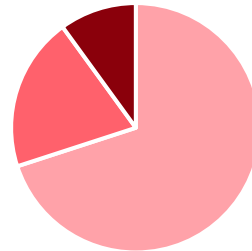


Positivos entre 55% e 64%

Estágio 3

O LÍDER

Transacional

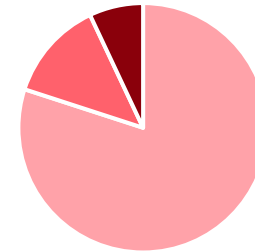


Positivos entre 65% e 79%

Estágio 4

O LÍDER

Bom líder

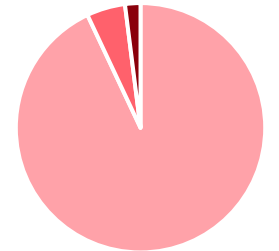


Positivos entre 80% e 89%

Estágio 5

O LÍDER

For All



Positivos a partir de 90%

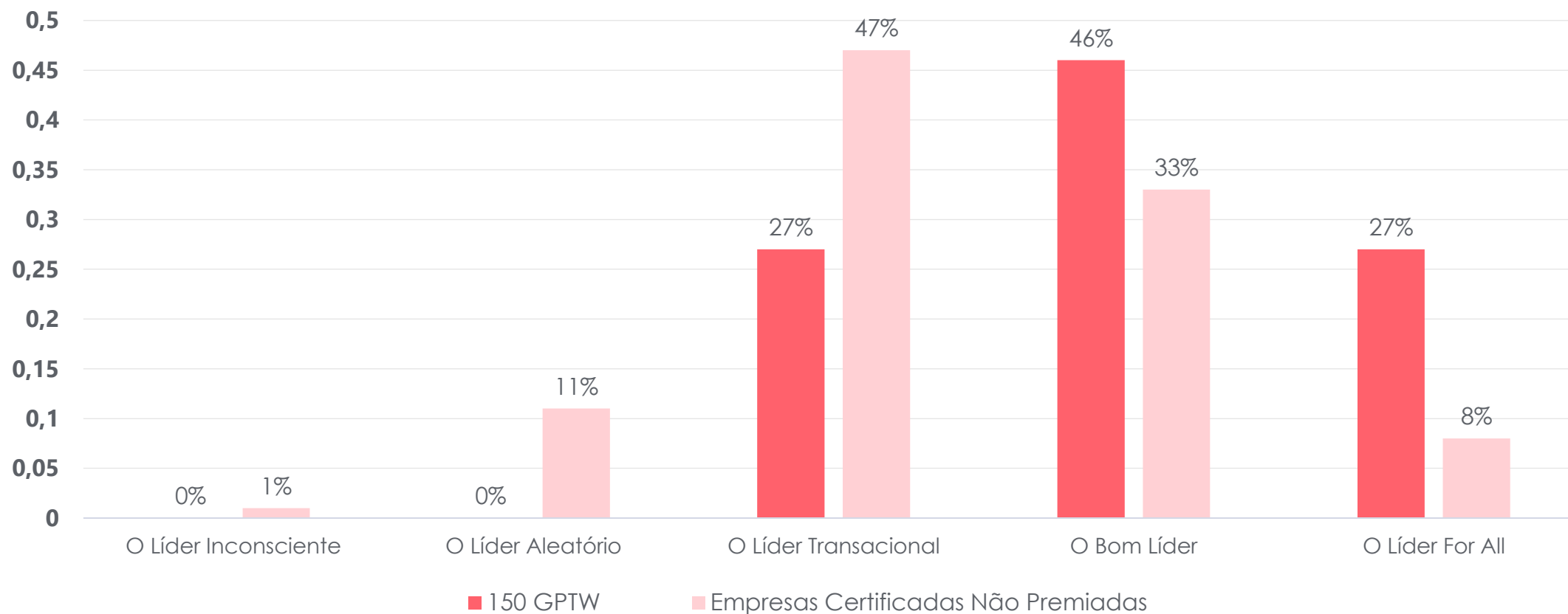
■ **Positivo:** Funcionários têm uma experiência consistentemente positiva

■ **Neutro:** Funcionários têm experiências às vezes positivas, às vezes negativas

■ **Negativo:** Funcionários têm uma experiência consistentemente negativa

SUA EMPRESA ESTÁ NO: LEVEL 1 - O LÍDER INCONSCIENTE

Estágios da Liderança das 150 Melhores Empresas 2023



Innovation Velocity Ratio (IVR)



- **O IVR (Velocidade da Inovação)** é a métrica que **mede o nível crucial da velocidade e agilidade organizacional**, quantificando a capacidade da força de trabalho de se adaptar e inovar. Quanto maior o resultado, mais forte é a capacidade da empresa de adaptação e inovação.



Atrito/Fricção

Neste estágio, metade dos colaboradores ou menos, encontram um ambiente de trabalho propício à inovação. Dessa maneira, a organização demora a “sair do lugar”.



Funcional

A organização está se movendo, apenas não está indo tão depressa quanto poderia. Isso por que a maioria dos colaboradores encontra espaço para fazer mais e melhor mas um grupo de colaboradores ainda não vivencia esse ambiente de trabalho propício à inovação.

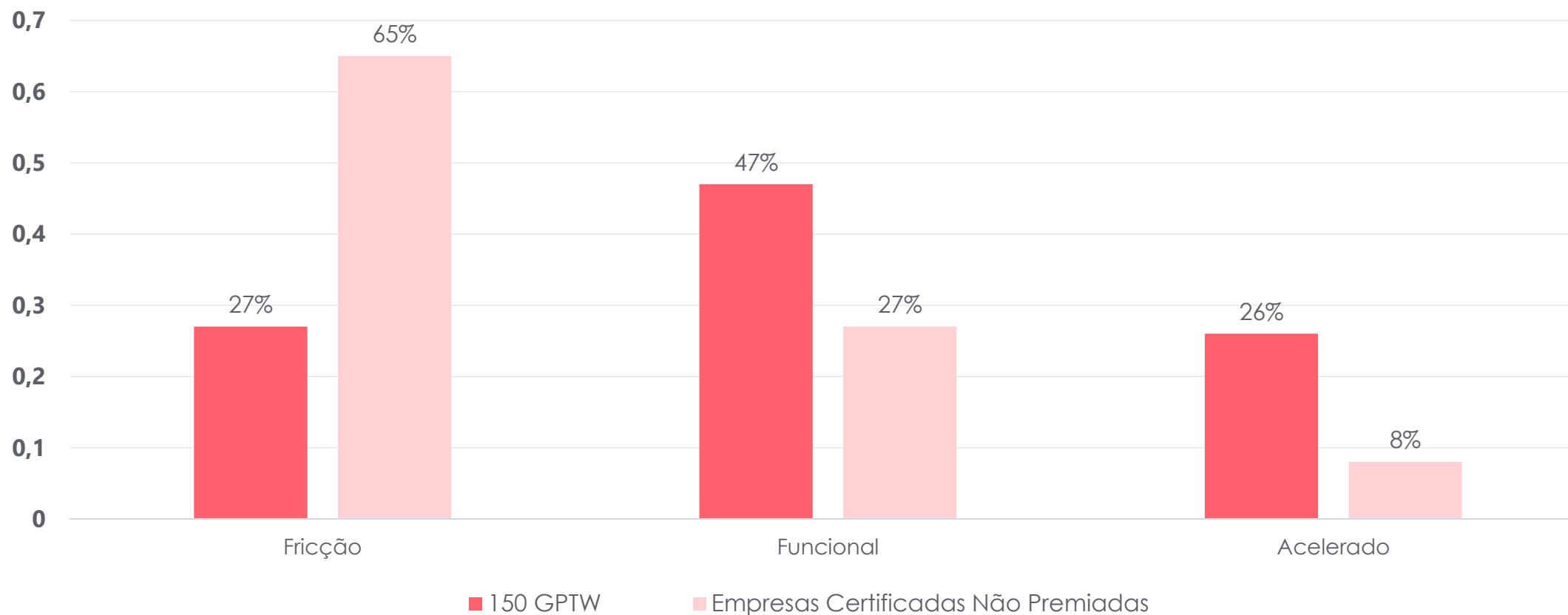


Acelerado

No estágio acelerado, a grande maioria dos colaboradores encontra no ambiente de trabalho as condições propícias para inovar.

SUA EMPRESA ESTÁ NO: ESTÁGIO: ATRITO/FRICÇÃO

Estágios da Inovação das 150 Melhores Empresas 2023



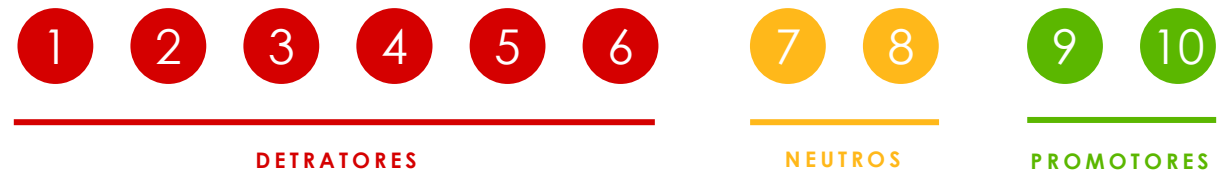
Employee Net Promoter Score (eNPS)

Utilizamos a metodologia NPS e a pergunta definitiva para medir o eNPS de sua empresa:

Em uma escala de 0 a 10, o quanto você indicaria esta empresa para um amigo trabalhar?

*É independente da nota da certificação

[Conteúdo sobre eNPS](#)



$$\text{Fórmula NPS} = \% \text{Promotores} - \% \text{Detratores} * 100$$

Sua nota: 81 pontos (excelência)

Interpretação da nota



Já tenho os
resultados.
E agora?



O que fazer com os resultados?

Próximos passos:

Criar um plano de ação após ter visto tantos dados é um desafio, não é mesmo? Mas não se preocupem, vamos dividir aqui com vocês algumas estratégias para apoiar a criação de um plano de ação.

Por onde começar?

Diante de tantos dados, é mais fácil começar elencando os **3 principais temas** que poderão ser trabalhados no plano de ação da empresa. Escolham as questões que apresentam as menores notas, pois provavelmente são as mais críticas. Atentem-se à relação de causa e efeito, e usem o qualitativo como apoio para entender como precisa ser feito. Vejam os indicadores de competitividade para terem uma noção ampla dos principais gaps da empresa e o benchmark.

Sobre o que podemos refletir?

Quais foram as maiores surpresas?

Alguns dos resultados eram previsíveis?

Como os resultados se comparam com os do ano passado? Por que eles melhoraram/pioraram? As suas prioridades de ação mudaram? Por quê?






Quais poderiam ser as causas básicas que estão direcionando os resultados?

O que ocorreu no cenário da empresa que pode ter afetado os resultados?





Há outras oportunidades para melhorar o ambiente que não são mostradas no relatório?

O que fazer com os resultados?

O que fazer

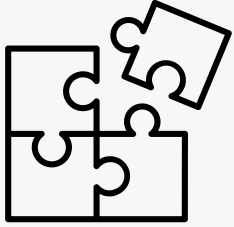
-  Focar primeiro em analisar e compreender os resultados
-  Concentrar nos pontos fortes para sustentar e alavancar os resultados
-  Celebrar as vitórias: é tão importante quanto o processo de superar os desafios
-  Separar tempo suficiente para rever os resultados com bastante atenção
-  Permitir que os dados apontem os problemas em vez de confirmar o que o time acha que já sabe

O que evitar

-  Reagir de forma exagerada
-  Focar somente na média geral
-  Sentir como se tivessem que fazer tudo sozinhos ou sem apoio
-  Resolver os problemas durante a análise inicial

Ao analisar os dados, reflitam:





Recomendações de Práticas

Com base nas notas de oportunidade de melhoria, sugerimos algumas práticas sobre como trabalhar os temas na sua empresa.

Recomendações de Práticas

Com base nas notas de oportunidade de melhoria, sugerimos algumas práticas sobre como trabalhar os temas.

Prática: Manual de Comportamento

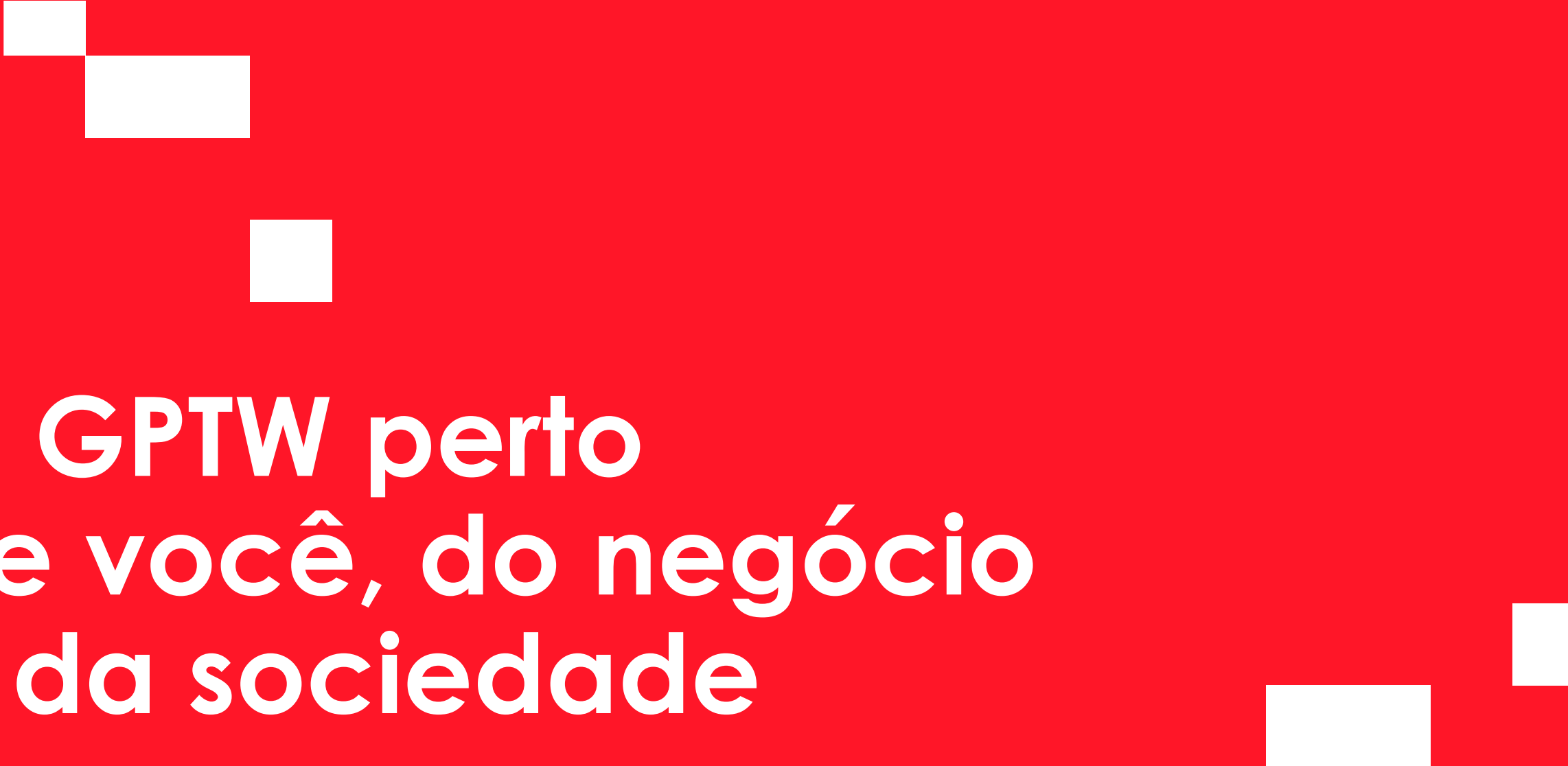
Ação: A criação do manual de comportamento serve para antecipar/prever situações e ações que podem gerar um sentimento de favoritismo ou falta de justiça, uma vez que o manual fica disponível para todas as pessoas, com as mesmas regras de conduta, inclusive para líderes.

Prática: Compartilhando a vitória

Ação: Desenvolver a prática onde, através da narrativa estratégica, contando os fatos e trazendo argumentos (critérios) das políticas de promoção (cargos e salários) fique evidente e transparente a promoção do colega. O objetivo aqui é trazer a transparência do processo, usar a cultura da inspiração pelos pares e o apelo para todos celebrarem juntos a promoção.

Prática: Debates

Ação: Provocar debates sobre temas pertinentes a fim de sensibilizar, informar e refletir sobre ações e comportamentos dos colaboradores. Essas iniciativas são aliadas cruciais para que se trabalhe internamente a cultura da organização para ser cada vez mais um espaço de acolhimento e diverso. Os sponsors desses comitês podem ser os próprios colaboradores, mas sempre com o RH como aliado.



O GPTW perto
de você, do negócio
e da sociedade

O GPTW

Chegamos até aqui juntos! Ufa.

Mas nossa Jornada não acaba aqui. Agora que a sua empresa é certificada, o próximo passo é preencher as práticas culturais e escolher os rankings que quer participar.

No nosso Connect você consegue gerenciar todas essas informações. ;-)

Caso tenha alguma dúvida é só acessar nossa [Central de Ajuda](#), que conta com materiais completos e podem te ajudar, ou então, entrar em contato com o nosso super time de atendimento@gptwbrasil.com.br ou com o(a) consultor(a) que atende a sua empresa.

Não se esqueça de que toda sexta-feira (das 10-11 hrs) acontece o nosso famoso [Plantão de dúvidas](#), onde conversamos sobre todos os assuntos pertinentes da Jornada de Certificação e Ranking.

Nos vemos também na [Great Work](#), a comunidade de clientes da Jornada, onde trocamos ideias sobre práticas, benchmark e networking, além de postarmos conteúdos exclusivos.

**Conte com a gente!
Um forte abraço,
Equipe GPTW Brasil.**

Great Place To Work®

Certificação Consultoria Liderança Saúde

certificacao@gptw.com.br

f @ in ▶ gptw.com.br

