

## PESQUISA DE ENGAJAMENTO NO TRABALHO NO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO URCAMP

Ronaldo Ferreira Mello<sup>1</sup>, Isadora Hahn Meira<sup>1</sup>, Súsi Barcelos e Lima<sup>2</sup>

1 Discentes do Curso de Psicologia – URCAMP

2 Orientadora, Prof. do Curso de Psicologia - URCAMP

**Introdução:** Engajamento pode ser definido como um estado mental positivo, em que os trabalhadores investem mais energia em suas tarefas, demonstram mais entusiasmo enquanto as realizam e permanecem mais focados no seu trabalho. Durante o Estágio Básico em Psicologia III, acadêmicos do curso de Psicologia da URCAMP, a fim de aferir o grau de engajamento do quadro de funcionários do Hospital Universitário URCAMP (HU) aplicaram e medida construída e validada no Brasil denominada Escala de Engajamento no Trabalho (EEGT. Siqueira et al, 2014). Esta pesquisa foi suscitada em função de o HU estar em um processo de mudança desde o ano de 2016, o que tem impactado diretamente na cultura organizacional, e que justifica analisar o quanto os funcionários também estão envolvidos e comprometidos neste processo. **Objetivo:** O objetivo deste trabalho é analisar o índice de engajamento dos funcionários do Hospital Universitário URCAMP. **Metodologia:** A pesquisa foi realizada no período de março a julho de 2018. Após um pré-teste do instrumento, os quatro acadêmicos foram divididos em grupos para aplicarem a escala durante os três turnos de funcionamento. A amostra se deu por acessibilidade, alcançando 73 funcionários, o que representa pouco mais que 95% da população pesquisada. A EEGT avalia o nível de engajamento através de dois aspectos: Vigor e Absorção, onde o primeiro consiste em crenças acerca da capacidade do trabalho de desencadear no indivíduo sensações de disposição, energia e força enquanto realiza suas tarefas, e o segundo, crenças de que o trabalho pode proporcionar concentração, atenção e foco enquanto o indivíduo realiza suas tarefas. A escala é composta de dez itens, 5 para cada aspecto, a serem respondidos conforme uma graduação de identificação com a afirmação de cada item. As respostas variam de 1 a 5, sendo 1 representado pela expressão "Nunca", 2 por "Poucas Vezes", 3 "Às Vezes", 4 por "Muitas Vezes" e 5 por "Sempre". A aplicação foi feita individualmente e no local onde o funcionário desempenha suas atividades. **Resultados:** Ao observarmos os valores relacionados com Vigor pode-se inferir que 63% possuem nível alto, 33% um nível médio e somente 4% um nível baixo. Já no fator Absorção os resultados foram mais expressivos, 93% apresentaram nível alto neste fator. Este resultado reafirma as observações do período de estágio e durante a aplicação, quando se observou o quanto os funcionários direcionam seus esforços e sua atenção ao que estão fazendo. **Considerações Finais:** Os altos níveis de Absorção encontrados traduzem o que é

esperado em um hospital, sendo desejáveis nos aspectos positivos que o eustresse (estresse positivo) proporciona. Porém se torna necessário refletir sobre a linha tênue que existe entre o eustresse e o distresse (estresse negativo) que pode ser desencadeado em algumas pessoas. Assim cabe aqui sugerir a continuidade do monitoramento do nível de engajamento dos colaboradores e que sejam pensadas ações voltadas à qualidade de vida no trabalho, como fator de prevenção do esgotamento físico e mental. Já que este poderia resultar em consequências indesejáveis tanto para o profissional quanto para a instituição e seus pacientes. Por fim cabe ressaltar que a EEGT demonstrou que o HU tem conseguido reunir profissionais engajados que assumem o compromisso de desempenhar suas funções com foco na qualidade.

**Palavras-chave:** Psicologia, Engajamento, Hospital.