

Pesquisa de Clima Organizacional 2018



*Planejamento
Estratégico
Integrado ao PDI*
simplificar para acontecer



1 Apresentação

O presente documento corresponde ao produto que trata da “Pesquisa de Clima Organizacional com servidores do Ifes”, realizado pela Diretoria de Gestão de Pessoas – DRGP, com apoio da Diretoria de Planejamento – DPLA.

Esta pesquisa foi realizada no período de 8 a 11 de outubro de 2018 e contou com a participação de 1.147 professores e técnicos administrativos do quadro do Instituto, entre os quais 962 concluíram o preenchimento do questionário e foram considerados na análise.

Este modelo foi elaborado a partir de uma adaptação de pesquisa de clima aplicada em 2013 no Instituto, como um produto do Planejamento Estratégico. O questionário foi consolidado e validado com a equipe da DRGP, e suas respectivas coordenadorias, e DPLA.

2 Objetivos

O objetivo principal desta pesquisa foi levantar informações relevantes sobre o relacionamento entre o Ifes, seus professores e técnicos administrativos, para auxiliar os gestores do Instituto a estabelecer padrões de excelência nas relações humanas e organizacionais.

Os objetivos específicos englobam fatores internos e externos que influenciam o clima organizacional de uma instituição, são eles:

2.1 Fatores internos de influência

- » **Vida profissional** – avaliar o grau de identificação profissional dos funcionários com a empresa, tentando medir o nível de seu orgulho em relação a empresa e de seu sucesso profissional.
- » **Estrutura organizacional** – medir o nível de relacionamento e de capacitação dos elementos que compõem esta estrutura e sua interferência nas atividades realizadas pelos funcionários.
- » **Incentivos profissionais** – avaliar o nível de reconhecimento profissional dos funcionários.
- » **Remuneração** – avaliar se este item está de acordo com as atividades prestadas a empresa.
- » **Ambiente de trabalho** – avaliar o grau de relacionamento entre os colegas de trabalho, necessário para realização das atividades individuais ou coletivas.

2.2 Fatores externos de influência

- » **Convivência familiar** – avaliar o nível da convivência familiar dos funcionários, item necessário para uma boa produtividade nas atividades realizadas na empresa.
- » **Saúde** – avaliar a opinião dos próprios funcionários sobre suas respectivas saúdes física e mental, um dos itens de extrema importância e de difícil observação.
- » **Situação financeira** – o fato de um funcionário ter uma boa remuneração não é suficiente para que ele tenha uma boa situação financeira. Este item serve para avaliar como esta a situação financeira dos funcionários.
- » **Vida social** – avaliar o nível de satisfação dos funcionários com este item.

3 Público-alvo

Docentes e técnicos administrativos de todos os campi, Reitoria, Centro de Referência em Formação e em Educação à Distância – Cefor e Polo de Inovação do Ifes.

4 Tamanho planejado da amostra

O tamanho da amostra foi baseado na fórmula para cálculo de amostragem aleatória simples.

$$n_1 = \frac{z_{\alpha/2}^2 \times p \times q \times N}{(N - 1) \times e^2 + z_{\alpha/2}^2 \times p \times q}$$

Como base no universo global (N), tendo-se uma população de 2.828 servidores, margem de erro de 5% (e), nível de confiança de 95% ($z_{\alpha/2}^2 = 1,96$) e variância de 0,25 (p=50%; q=1-p), foi calculada a amostra planejada que resultou em 339.

5 Divulgação e amostra realizada

A divulgação da entrevista da Pesquisa de Clima foi realizada por meio de articuladores institucionais, sendo indicado uma ou mais pessoas por unidade organizacional (campi/Reitoria/Cefor/Polo de Inovação), pelas Coordenadoras Gerais de Gestão de Pessoas e pelos diretores-gerais. Além disso, foram publicados informes no canal institucional “Notícias Ifes” (e-mail), no site do Instituto no link “Notícias para o Servidor” (ifes.edu.br/servidor) e banner na página principal do sistema de Ponto Eletrônico.

Com uma participação voluntária no estudo, a amostra planejada foi atingida, contou com 1.147 respostas, sendo 962 com o preenchimento completo do questionário e que foram considerados na análise. O quadro de entrevistas realizadas ficou distribuído da seguinte forma:

QUADRO 1: RELAÇÃO DE UNIDADES E AMOSTRA REALIZADA				
CAMPUS	DOCENTES	TAE	TOTAL	AMOSTRA REALIZADA
Alegre	70	110	180	33
Aracruz	66	43	109	39
Barra de São Francisco	15	15	30	27
Cachoeiro de Itapemirim	84	55	139	39
Cariacica	88	51	139	71
Centro-Serrano	24	23	47	31
Colatina	73	68	141	79
Guarapari	58	42	100	71
Ibatiba	37	35	72	19
Itapina	74	100	174	59
Linhares	57	45	102	38
Montanha	30	28	58	25
Nova Venécia	48	45	93	27
Piuma	44	42	86	40
Reitoria	0	145	145	68
Polo de Inovação	0	4	4	0
Cefor	27	30	57	13
Santa Teresa	68	98	166	44
São Mateus	67	54	121	45
Serra	96	65	161	54
Venda Nova do Imigrante	55	44	99	45
Viana	19	9	28	18
Vila Velha	58	43	101	43
Vitória	304	172	476	37
TODOS OS CAMPI	1462	1366	2828	965

6 Resultados e Considerações

Tendo em vista os fatores apresentados que influenciam no Clima Organizacional da Instituição e a abordagem realizada nas entrevistas, seguem os resultados obtidos e as considerações.

Entre as categorias funcionais de servidores do Ifes, houve uma participação bem distribuída entre os docentes e os técnicos administrativos.

CATEGORIA FUNCIONAL	CONTAGEM	PERCENTAGEM
Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	417	43,35%
Técnicos-administrativos em Educação	545	56,65%

Durante o desenvolvimento da pesquisa, foram observados os padrões de respostas obtidas para verificação da saturação da amostra. Foram analisadas as primeiras 200 respostas e foi percebido o estabelecimento de uma tendência de resposta. Após o recebimento de mais 200, foi repetida a análise e visto que o padrão de resposta e a dispersão foi mantida. Havendo uma nova rodada de análise após novas 200 respostas recebidas, também se mantém o padrão. Sendo assim, considera-se que a pesquisa está saturada, ou seja, não haveria mudança de padrão de respostas se fossem entrevistadas metade dos servidores da instituição ou até seu total, representando assim um alto grau de confiabilidade da Pesquisa.

7 Resultados consolidados

Levando em consideração que as questões apresentadas têm características positivas, onde se colocam situações que levariam a um clima muito bom, temos que os resultados obtidos demonstram que há um grande percentual de respostas “Concordo totalmente” e “Concordo Parcialmente”, com todas as questões ultrapassando 64% e questões alcançando 90% das respostas, obtendo-se uma média aritmética de quase 80% do conceito (78,97%). A análise individual das questões encontra-se abaixo.

7.1 Fatores internos

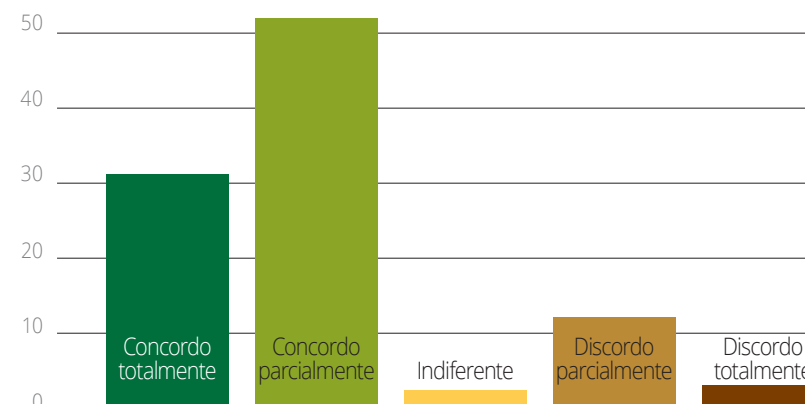
Os fatores internos de influência são os que se originam dentro da própria instituição, sendo que essa pode atuar diretamente sobre esses fatores para tentar melhorá-los e produzir melhores resultados para a organização e seus Técnicos Administrativos.

7.1.1 Vida Profissional

As questões que compõem o fator Vida Profissional estabelecem o grau de identificação profissional dos servidores com o Instituto, tentando medir o nível de seu orgulho em relação à instituição e de seu sucesso profissional. Neste quesito, observa-se em torno de 82,5% dos entrevistados concordam (totalmente e parcialmente) com a afirmativa apresentada, ou seja, estão satisfeitos com a vida profissional no Ifes.

GRÁFICO 1: ESTOU SATISFEITO COM MINHA VIDA PROFISSIONAL NO IFES

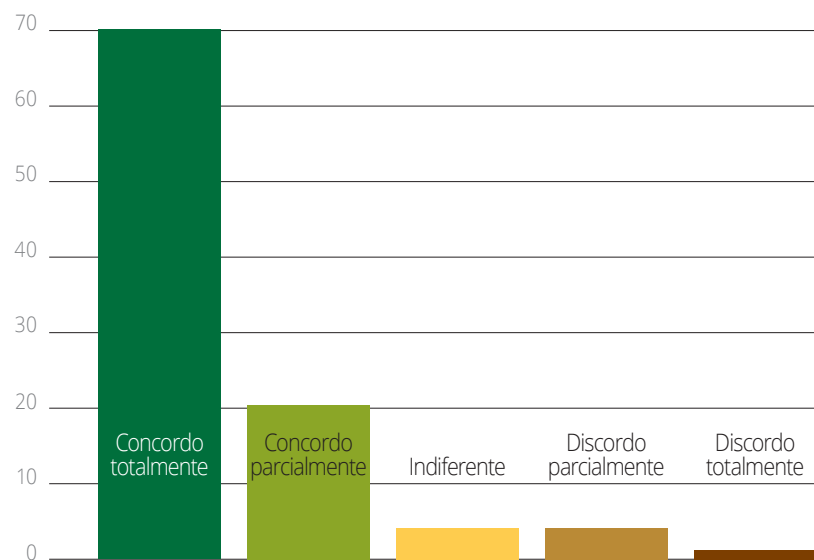
Resposta	Contagem	Percentagem
Concordo totalmente	298	30,98%
Concordo parcialmente	496	51,56%
Indiferente	23	2,39%
Discordo parcialmente	116	12,06%
Discordo totalmente	29	3,01%



No quesito “Sinto orgulho de trabalhar no Ifes”, este percentual de concordância chega ao percentual de 90,4% o que apresenta um alto nível de orgulho com a instituição.

GRÁFICO 2: SINTO ORGULHO DE TRABALHAR NO IFES

Resposta	Contagem	Percentagem	
Concordo totalmente	674	70,06%	90,44%
Concordo parcialmente	196	20,37%	
Indiferente	40	4,16%	5,41%
Discordo parcialmente	40	4,16%	
Discordo totalmente	12	1,25%	



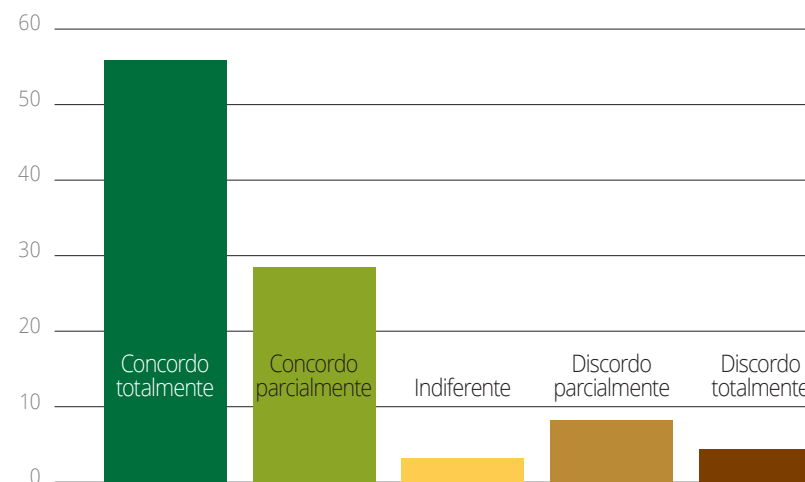
7.1.2 Estrutura organizacional

As questões que compõem o fator estrutura organizacional medem o nível de relacionamento e de capacitação dos elementos que compõem a estrutura da organização e sua interferência nas atividades realizadas pelos servidores.

Na avaliação da chefia imediata, os números indicam que em torno de 84,2% concordam (totalmente e parcialmente) que ela apresenta as competências necessárias para ocupar o cargo.

GRÁFICO 3: CONSIDERO QUE MEU CHEFE IMEDIATO TEM AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA OCUPAR A FUNÇÃO

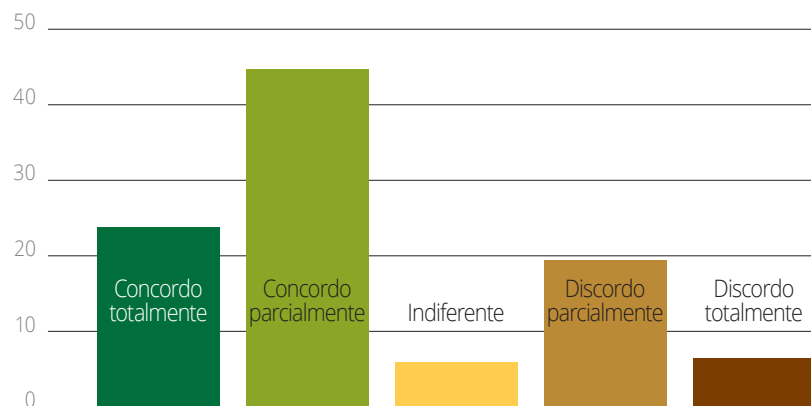
Resposta	Contagem	Percentagem	
Concordo totalmente	537	55,82%	84,20%
Concordo parcialmente	273	28,38%	
Indiferente	31	3,22%	12,58%
Discordo parcialmente	79	8,21%	
Discordo totalmente	42	4,37%	



Ao avaliar a satisfação dos servidores com a estrutura hierárquica, que concordam (totalmente e parcialmente), este percentual cai para 68,4%.

GRÁFICO 4: ESTOU SATISFEITO COM A ESTRUTURA HIERÁRQUICA DO IFES

Resposta	Contagem	Percentagem	
Concordo totalmente	229	23,80%	68,40%
Concordo parcialmente	429	44,59%	
Indiferente	56	5,82%	
Discordo parcialmente	186	19,33%	25,78%
Discordo totalmente	62	6,44%	

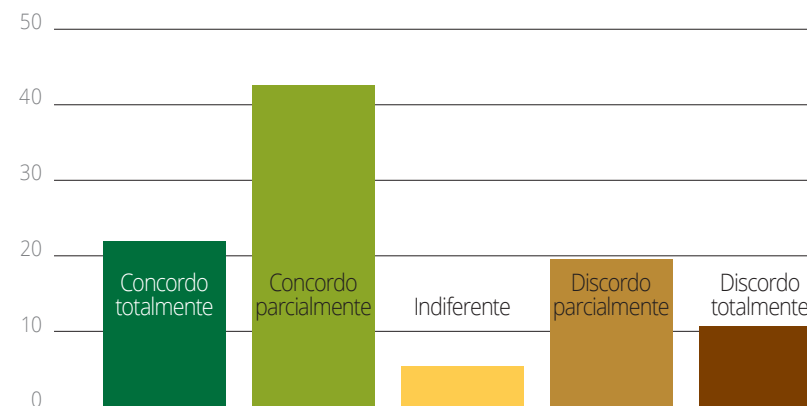


7.1.3 Incentivos Profissionais

As questões que compõem o fator incentivo profissional visam estabelecer o nível de reconhecimento profissional dos servidores. Neste aspecto, observa-se que o percentual de servidores que considera que seu trabalho é reconhecido e valorizado pelo instituto chega a 64,4%.

GRÁFICO 5: CONSIDERO QUE O MEU TRABALHO É RECONHECIDO E VALORIZADO PELO IFES

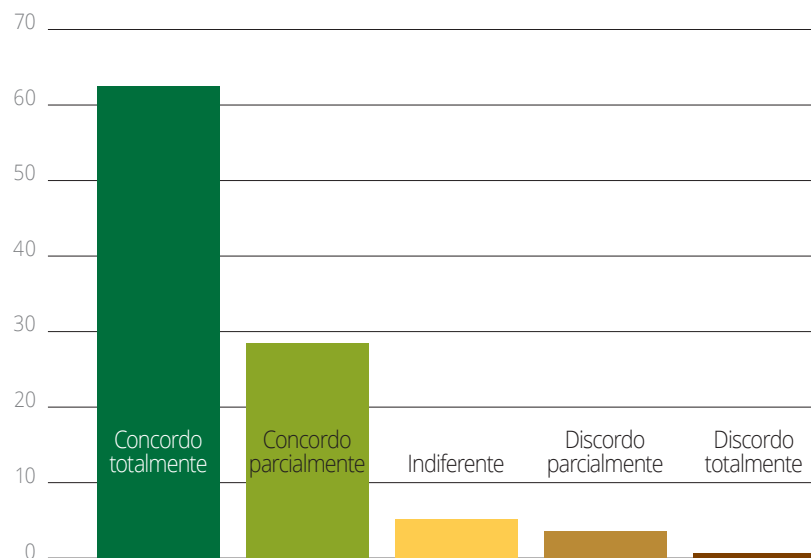
Resposta	Contagem	Percentagem	
Concordo totalmente	211	21,93%	64,45%
Concordo parcialmente	409	42,52%	
Indiferente	51	5,30%	
Discordo parcialmente	188	19,54%	30,25%
Discordo totalmente	103	10,71%	



Entretanto, é alto o percentual de respostas para a afirmativa de reconhecimento e valorização da família, amigos e parentes chega a 90,7%.

GRÁFICO 6: CONSIDERO QUE O MEU TRABALHO É RECONHECIDO E VALORIZADO PELA MINHA FAMÍLIA E AMIGOS

Resposta	Contagem	Porcentagem	
Concordo totalmente	600	62,37%	90,75%
Concordo parcialmente	273	28,38%	
Indiferente	49	5,09%	
Discordo parcialmente	34	3,53%	4,16%
Discordo totalmente	6	0,62%	

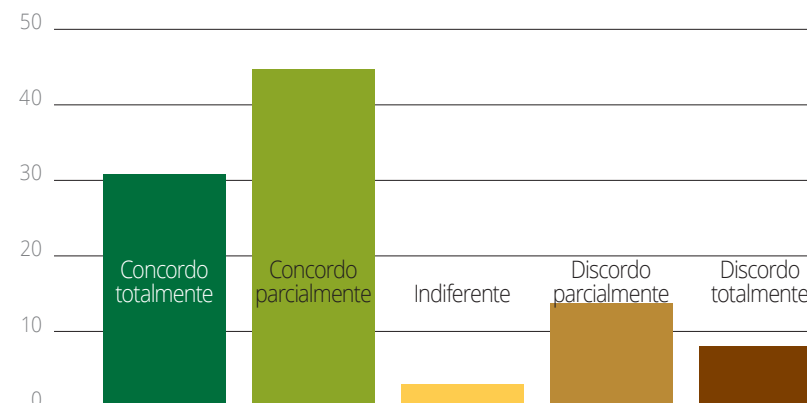


7.1.4 Remuneração

A questão que compõem o fator remuneração avalia se este item está de acordo com as atividades prestadas ao Instituto. A análise dos resultados demonstram que existe uma satisfação em relação a remuneração, sendo esta condizente com os esforços dedicados no Ifes, percentual de concordância (totalmente e parcialmente) que gira em torno de 75,3%.

GRÁFICO 7: MINHA REMUNERAÇÃO É CONDIZENTE COM OS ESFORÇOS QUE TENHO FEITO PELO IFES

Resposta	Contagem	Porcentagem	
Concordo totalmente	296	30,77%	75,36%
Concordo parcialmente	429	44,59%	
Indiferente	28	2,91%	
Discordo parcialmente	132	13,72%	21,73%
Discordo totalmente	77	8,00%	

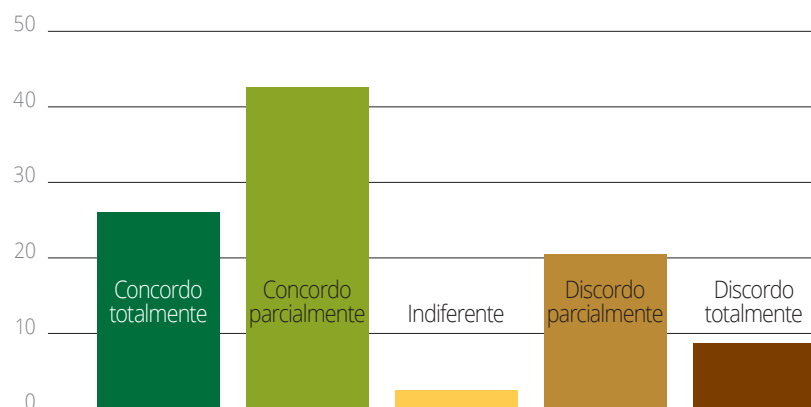


7.1.5 Ambiente de Trabalho

Quanto ao ambiente de trabalho, as questões avaliadas visam estabelecer o grau de relacionamento entre os colegas de trabalho, bem como a estrutura física, necessários para a realização das atividades individuais ou coletivas na instituição. Em termos de ambiente físico, 68,5% concordam (totalmente e parcialmente) que as estruturas são favoráveis para a execução das atividades.

GRÁFICO 8: O AMBIENTE DE TRABALHO FÍSICO FAVORECE A EXECUÇÃO DAS MINHAS ATIVIDADES NO IFES

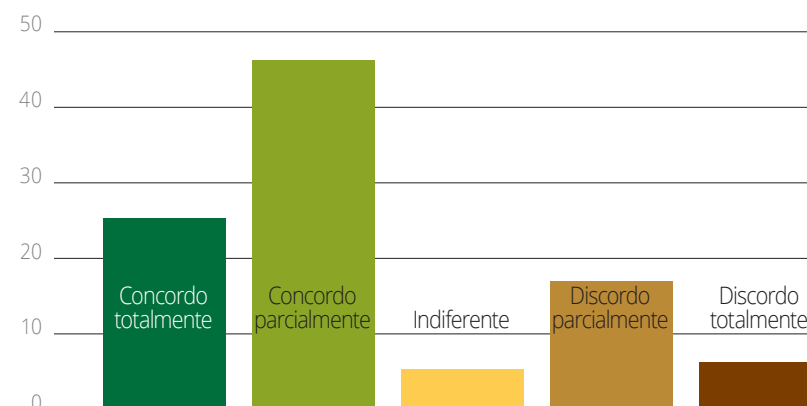
Resposta	Contagem	Porcentagem	
Concordo totalmente	250	25,99%	68,50%
Concordo parcialmente	409	42,52%	
Indiferente	24	2,49%	
Discordo parcialmente	196	20,37%	29,00%
Discordo totalmente	83	8,63%	



O ambiente de trabalho e o relacionamento com colegas são fatores que tendem a favorecer o Clima Organizacional, entre os servidores. Vale a observação positiva para o alto percentual de concordância com a afirmativa, que chegam ao percentual de 71,5%.

GRÁFICO 9: O AMBIENTE DE TRABALHO RELACIONAL FAVORECE A EXECUÇÃO DAS MINHAS ATIVIDADES NO IFES

Resposta	Contagem	Porcentagem	
Concordo totalmente	243	25,26%	71,52%
Concordo parcialmente	445	46,26%	
Indiferente	51	5,30%	
Discordo parcialmente	163	16,94%	23,18%
Discordo totalmente	60	6,24%	



7.2 Fatores Externos

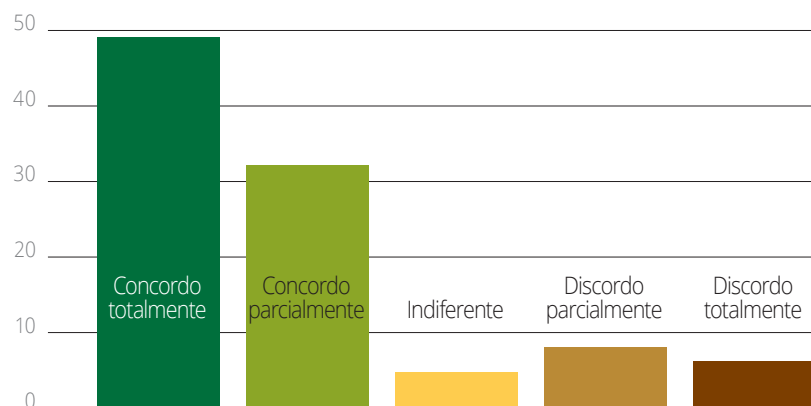
Os próximos itens trazem a avaliação dos fatores externos de influência. Eles têm origem fora do âmbito da instituição, mas exercem influência direta no comportamento, ações e decisões dos servidores dentro da organização. Assim, se o instituto não puder atuar diretamente sobre eles, pode compreender seu estado atual e tentar atuar sobre seus efeitos.

7.2.1 Situação financeira

O fato de um servidor ter uma boa remuneração não é suficiente para que ele tenha uma boa situação financeira. Este item tenta avaliar como está a situação financeira dos servidores. De uma forma geral, nota-se uma satisfação dos servidores com sua condição financeira em torno de 81%.

GRÁFICO 10: ESTOU COM A MINHA SITUAÇÃO FINANCEIRA EM ORDEM

Resposta	Contagem	Porcentagem	
Concordo totalmente	471	48,96%	81,08%
Concordo parcialmente	309	32,12%	
Indiferente	46	4,78%	14,14%
Discordo parcialmente	77	8,00%	
Discordo totalmente	59	6,13%	



7.2.2 Vida social e nível intelectual

Novamente, os números são mais favoráveis aos servidores. Em média, mais de 77,9% estão satisfeitos com o seu nível sociocultural. Resultado favorável em relação ao nível intelectual, no qual a satisfação dos servidores chegam a 84,3%.

GRÁFICO 11: ESTOU SATISFEITO COM A MINHA VIDA SOCIOCULTURAL

Resposta	Contagem	Porcentagem	
Concordo totalmente	324	33,68%	77,96%
Concordo parcialmente	426	44,28%	
Indiferente	60	6,24%	15,80%
Discordo parcialmente	115	11,95%	
Discordo totalmente	37	3,85%	

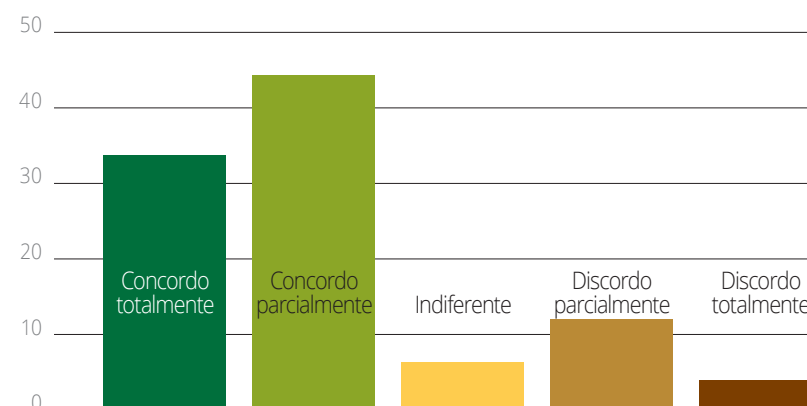


GRÁFICO 12: ESTOU SATISFEITO COM O MEU NÍVEL INTELECTUAL

Resposta	Contagem	Porcentagem	
Concordo totalmente	243	25,26%	84,30%
Concordo parcialmente	568	59,04%	
Indiferente	28	2,91%	
Discordo parcialmente	104	10,81%	12,79%
Discordo totalmente	19	1,98%	

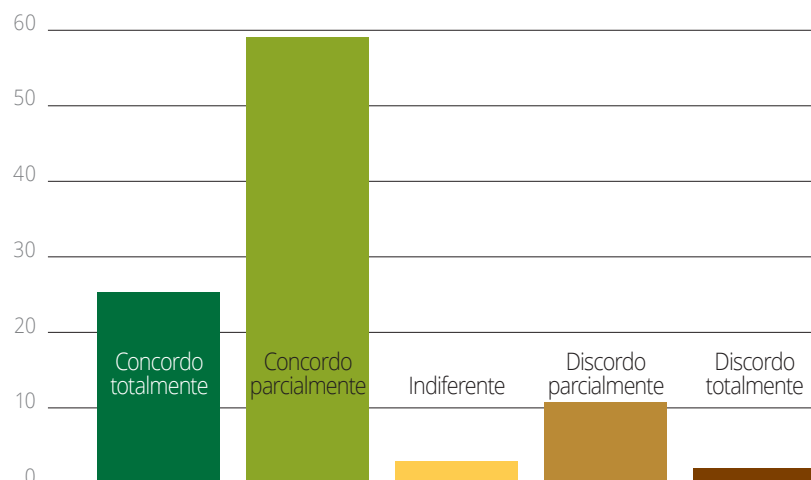
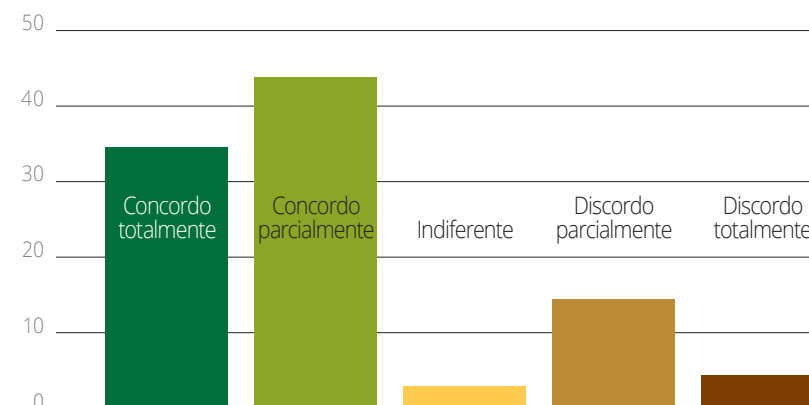


GRÁFICO 13: ESTOU BEM FISICAMENTE

Resposta	Contagem	Porcentagem	
Concordo totalmente	332	34,51%	78,27%
Concordo parcialmente	421	43,76%	
Indiferente	28	2,91	
Discordo parcialmente	139	14,45%	18,81%
Discordo totalmente	42	4,37%	

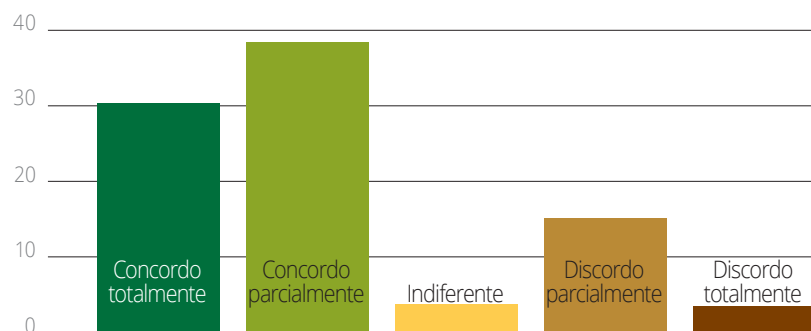


7.2.3 Saúde

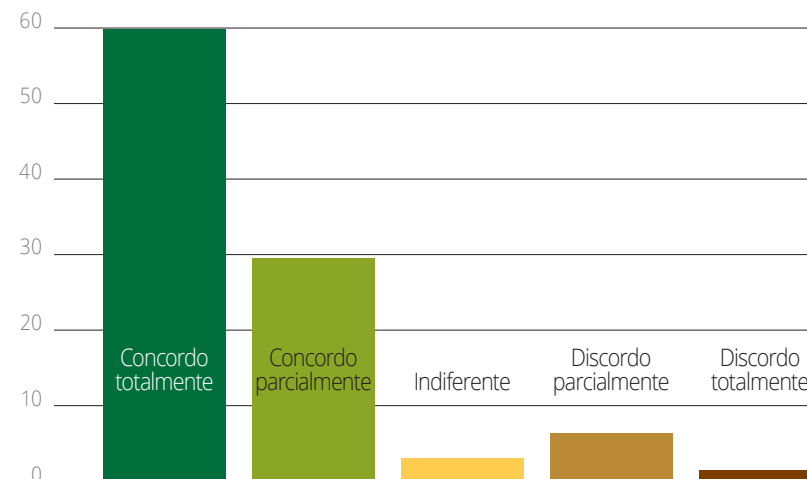
As questões sobre o fator saúde, avaliam a opinião dos servidores sobre suas respectivas saúdes física e mental, itens de extrema importância e de difícil observação, mas que são importantes para uma boa produtividade nas atividades realizadas na empresa. Pelos resultados em média 78% dos servidores estão satisfeitos com sua saúde (física e mental).

GRÁFICO 14: ESTOU BEM MENTALMENTE

Resposta	Contagem	Percentagem	
Concordo totalmente	378	39,29%	77,65%
Concordo parcialmente	369	38,36%	
Indiferente	36	3,74%	
Discordo parcialmente	145	15,07%	18,61%
Discordo totalmente	34	3,53%	

**GRÁFICO 15: ESTOU SATISFEITO COM A MINHA VIDA AFETIVA E FAMILIAR**

Resposta	Contagem	Percentagem	
Concordo totalmente	575	59,77%	89,19%
Concordo parcialmente	283	29,42%	
Indiferente	29	3,01%	
Discordo parcialmente	61	6,34%	7,80%
Discordo totalmente	14	1,46%	



7.2.4 Convivência familiar

O próximo item procura avaliar o nível da convivência familiar e afetivo dos servidores, item também necessário para uma boa produtividade nas atividades realizadas na empresa. Segundo o modelo, a proporção é direta e, ao mesmo tempo, de mão dupla: quanto melhor é a convivência familiar e afetiva, maior é a tendência de desempenhar melhor as funções. Neste sentido, tanto os funcionários, quanto os Técnicos Administrativos mostram índices superiores a 89,2%.

7.3 Sugestões e comentários

As sugestões e comentários serão destrinchadas por campus e encaminhada para os gestores e para as Coordenadorias Gerais de Gestão de Pessoas dos campi para uma análise mais apurada e avaliação das possíveis intervenções. Foram tabuladas em torno de 190 comentários no compute global.

8 Bibliografia

BISPO, C. A. F., (2006). Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/prod/v16n2/06.pdf>

IFES; Gdconsult. Pesquisa de Clima Organizacional – técnicos administrativos e docentes. In: Produto 03 do Planejamento Estratégico Ifes. 2014. Disponível em: https://prodi.ifes.edu.br/images/stories/Prodi/DPLA/Planej_estrategico/Pesquisa_de_clima_Servidores.pdf