

# *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                |
| <b>TODOS OS CAMPI</b>                             | <b>1462</b> | <b>1366</b> | <b>2828</b> | <b>965</b>        |

## 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

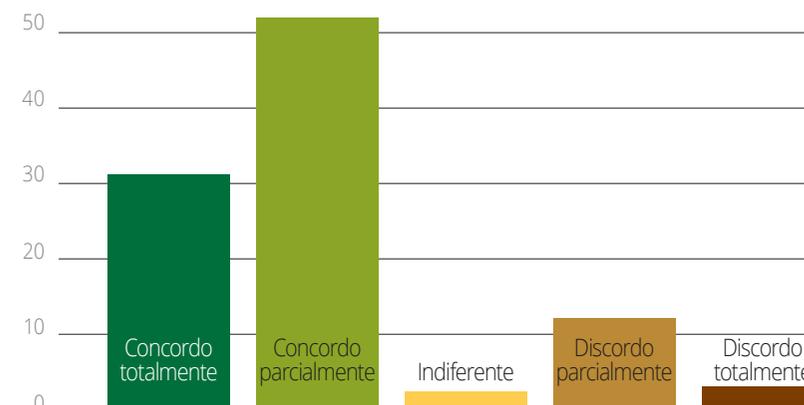
Os fatores internos de influência são os que se originam dentro da própria instituição, sendo que essa pode atuar diretamente sobre esses fatores para tentar melhorá-los e produzir melhores resultados para a organização e seus Técnicos Administrativos.

#### 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**

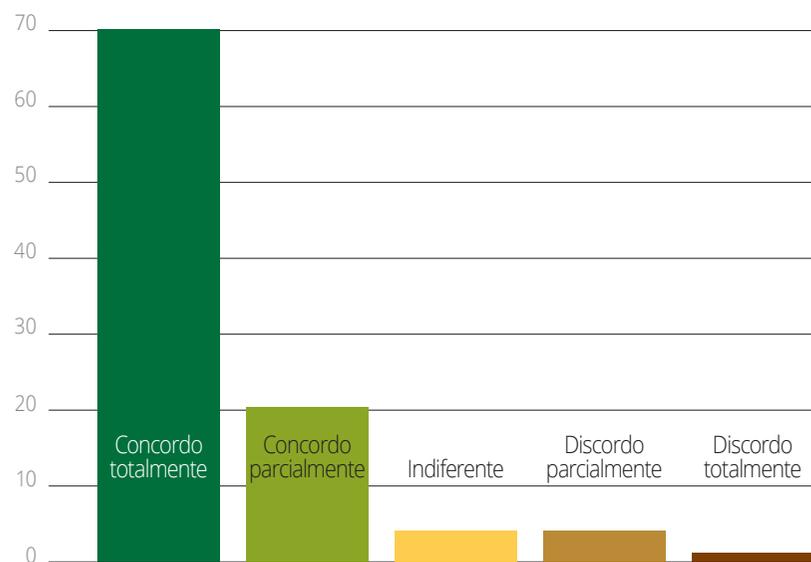
| Resposta              | Contagem | Percentagem |
|-----------------------|----------|-------------|
| Concordo totalmente   | 298      | 30,98%      |
| Concordo parcialmente | 496      | 51,56%      |
| Indiferente           | 23       | 2,39%       |
| Discordo parcialmente | 116      | 12,06%  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



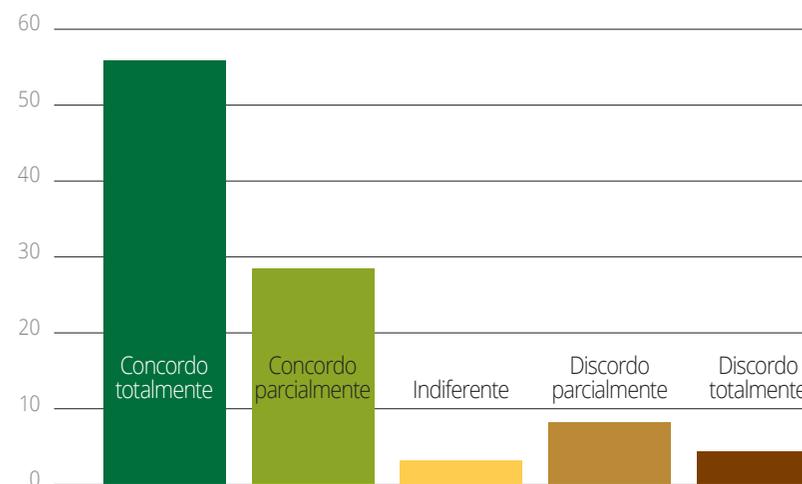
## 7.1.2 Estrutura organizacional

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**

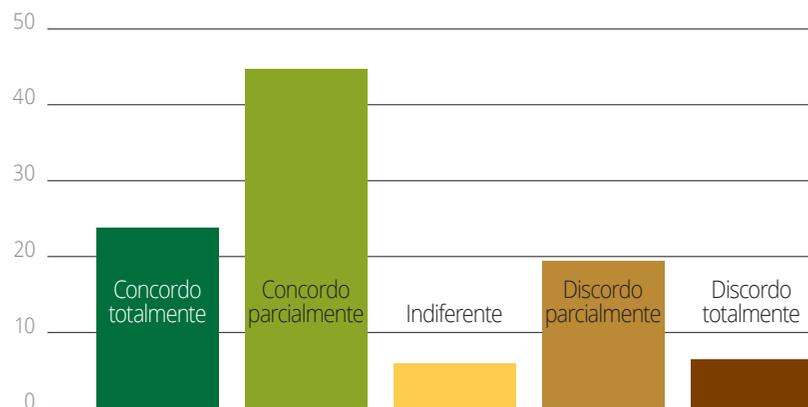
| Resposta              | Contagem | Percentagem |        |
|-----------------------|----------|-------------|--------|
| Concordo totalmente   | 537      | 55,82%      | 84,20% |
| Concordo parcialmente | 273      | 28,38%      |        |
| Indiferente           | 31       | 3,22%       | 12,58% |
| 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%       |        |

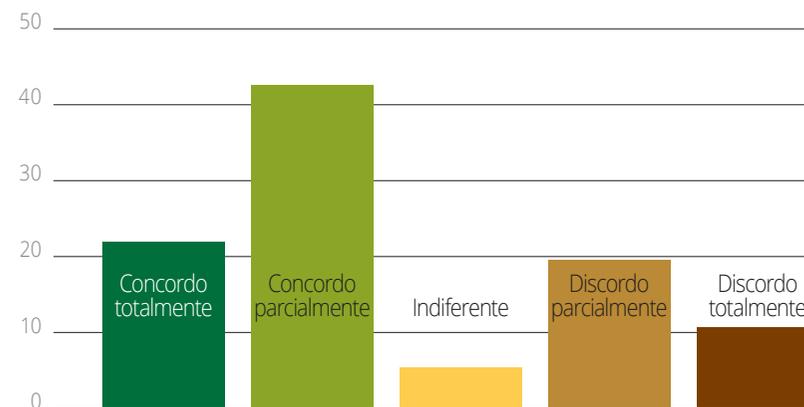


### 7.1.3 Incentivos Profissionais

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**

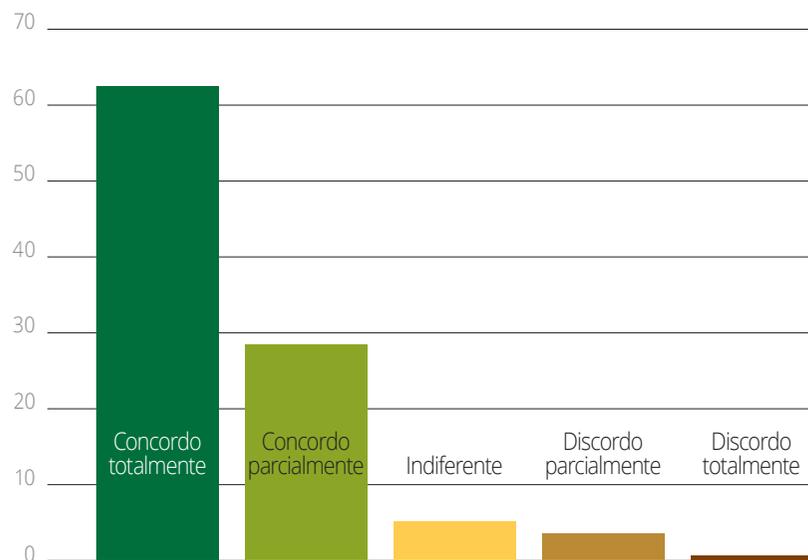
| Resposta              | Contagem | Percentagem |        |
|-----------------------|----------|-------------|--------|
| Concordo totalmente   | 211      | 21,93%      | 64,45% |
| Concordo parcialmente | 409      | 42,52%      |        |
| Indiferente           | 51       | 5,30%       |        |
| 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%       |        |

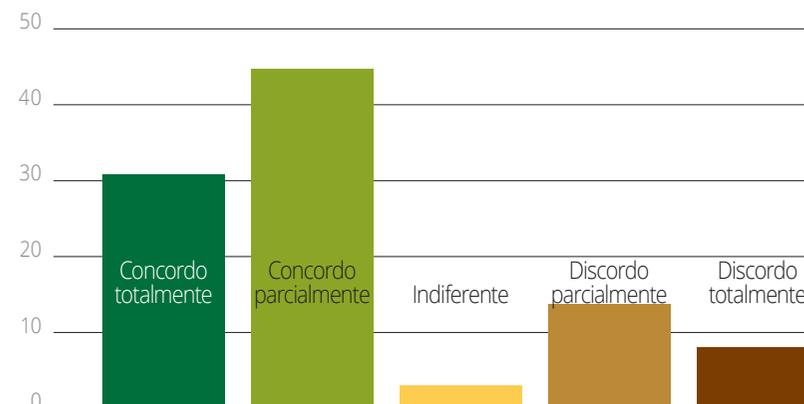


#### 7.1.4 Remuneração

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%       |        |

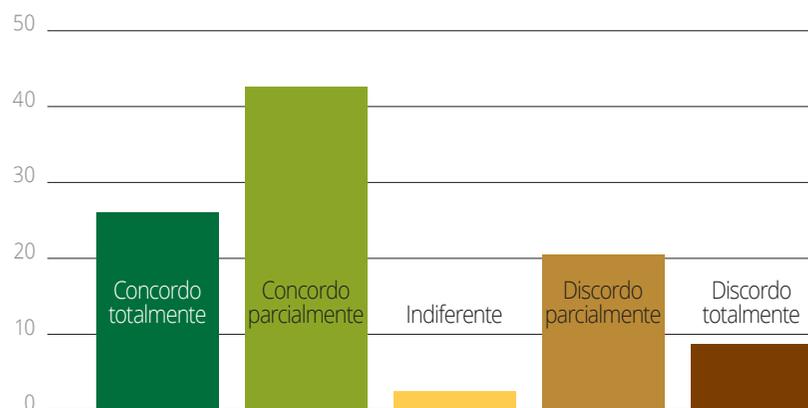


#### 7.1.5 Ambiente de Trabalho

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**

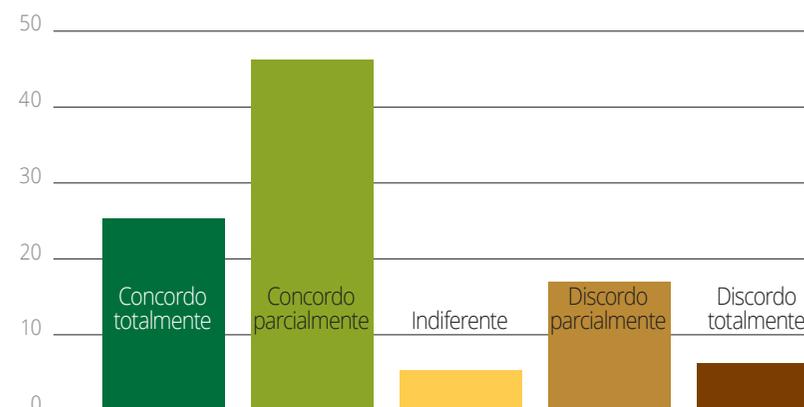
| Resposta              | Contagem | Porcentagem |        |
|-----------------------|----------|-------------|--------|
| Concordo totalmente   | 250      | 25,99%      | 68,50% |
| Concordo parcialmente | 409      | 42,52%      |        |
| Indiferente           | 24       | 2,49%       |        |
| 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

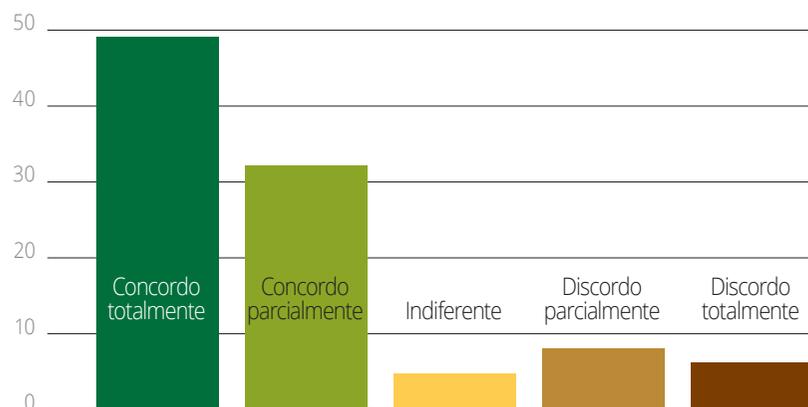
Os próximos itens trazem a avaliação dos fatores externos de influência. Eles têm origem fora do âmbito da instituição, mas exercem influência direta no comportamento, ações e decisões dos servidores dentro da organização. Assim, se o instituto não puder atuar diretamente sobre eles, pode compreender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

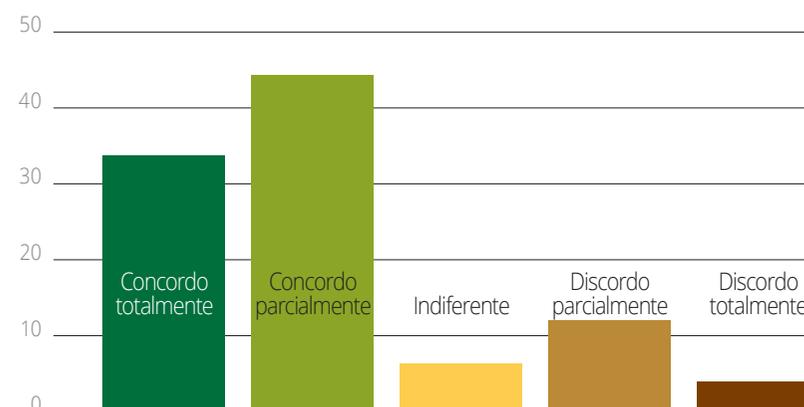


### 7.2.2 Vida social e nível intelectual

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%.

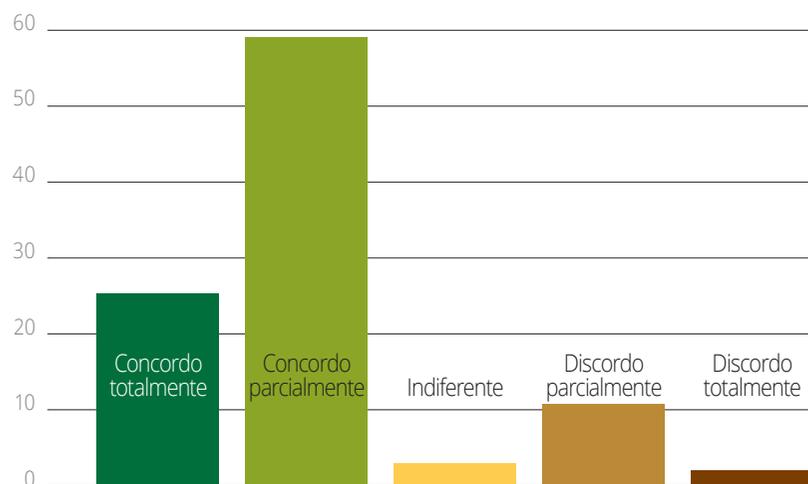
**GRÁFICO 11: ESTOU SATISFEITO COM A MINHA VIDA SOCIOCULTURAL**

| 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%       |        |

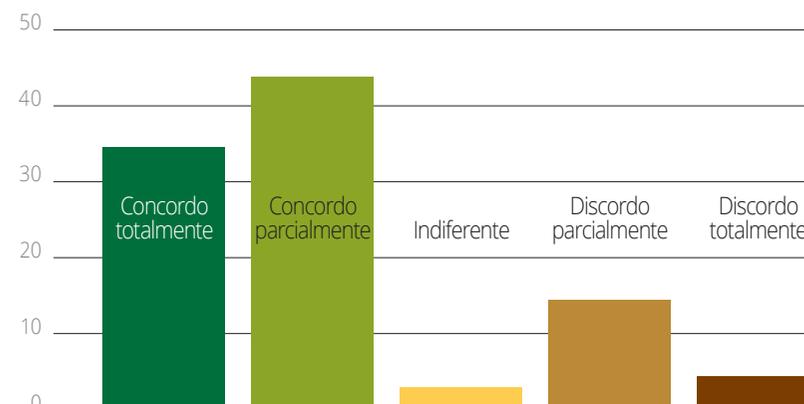


**GRÁFICO 12: ESTOU SATISFEITO COM O MEU NÍVEL INTELECTUAL**

| 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%       |        |

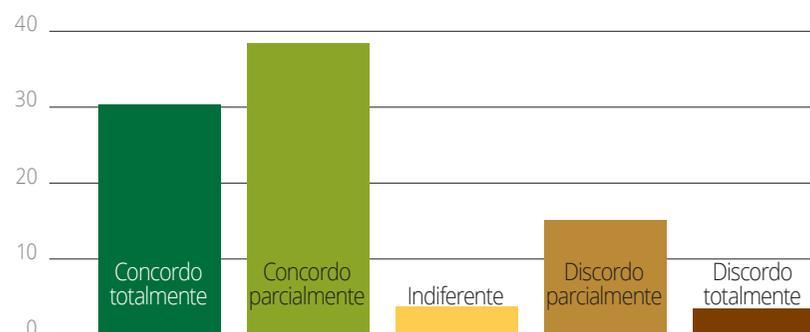


### 7.2.3 Saúde

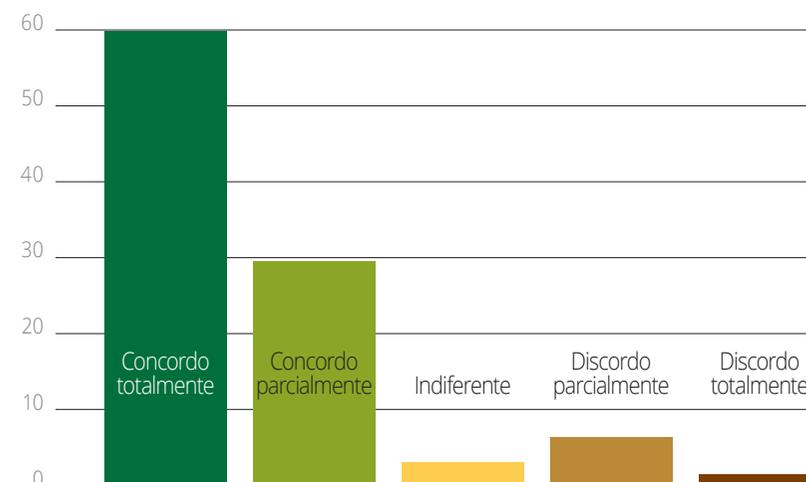
As questões sobre o fator saúde, avaliam a opinião dos servidores sobre suas respectivas saúdes física e mental, itens de extrema importância e de difícil observação, mas que são importantes para uma boa produtividade nas atividades realizadas na empresa. Pelos resultados em média 78% dos servidores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

**GRÁFICO 14: ESTOU BEM MENTALMENTE**

| Resposta              | Contagem | Porcentagem |        |
|-----------------------|----------|-------------|--------|
| 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 | Porcentagem |        |
|-----------------------|----------|-------------|--------|
| 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](https://prodi.ifes.edu.br/images/stories/Prodi/DPLA/Planej_estrategico/Pesquisa_de_clima_Servidores.pdf)