



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

2023

RESULTADOS GERAIS

Para melhorar, é preciso conhecer!





Universidade Federal do Amazonas | UFAM

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas | PROGESP

Departamento de Desenvolvimento de Pessoas | DDP

Coordenação de Gestão Estratégica de Pessoas | CGEP

Reitor

Silvio Mário Puga Ferreira

Vice-Reitora

Therezinha de Jesus Pinto Fraxe

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Maria Vanusa do Socorro de Souza Firmo

Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas

Tereza Cristina Borges Pinho Pinheiro

Equipe Técnica

Ana Christina S. Lima da Costa - Psicóloga Organizacional e do Trabalho

Gutemberg Sousa dos Santos - Administrador

Isabelle de Oliveira Cardoso - Assistente em Administração

Lucas Vidéo Penedo - Administrador

Sophia Omidirê Sobreira - Estagiária de Psicologia

Thiago Rodrigues Cavalcante - Psicólogo Organizacional e do Trabalho

APRESENTAÇÃO

A Pesquisa de Clima Organizacional da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), prevista no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI UFAM 2016-2025), foi implantada no órgão por meio da **Portaria nº 1576, de 04 de novembro de 2020**, e realizada de forma online, através de formulário eletrônico, no período de **01 de agosto à 01 de setembro de 2023**.

O objetivo da Pesquisa de Clima é identificar os principais aspectos que influenciam no ambiente de trabalho e os seus efeitos sobre os trabalhadores, permitindo ações estratégicas e de promoção do desenvolvimento humano e organizacional.

A PESQUISA SE BASEOU NAS SEGUINTEs CARACTERÍSTICAS:

- » Participação **voluntária** e **anônima**;
- » **Confidencialidade** sobre os dados individuais coletados;
- » **Diagnóstico situacional**: fotografia de um determinado momento; e
- » Resultados analisados e divulgados de forma **coletiva** (unidades e órgão).

O presente relatório apresentará os resultados obtidos na Pesquisa, realizada em todos os *campi* da Universidade (Benjamin Constant, Coari, Humaitá, Itacoatiara, Manaus e Parintins) e no Hospital Universitário Getúlio Vargas.



Tereza Cristina Borges Pinho Pinheiro
Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas



Maria Vanusa do Socorro de Souza Firmo
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

SUMÁRIO

1. Categorias de Análise	5
2. Validação	7
3. Dados gerais dos participantes da pesquisa	8
4. Resultados gerais	15
4.1. Organização do Trabalho	18
4.2. Condições de Trabalho	23
4.3. Comunicação	27
4.4. Desenvolvimento	31
4.5. Liderança e Gestão	35
4.6. Relações de Trabalho	40
4.7. Satisfação no Trabalho	44
4.8. Imagem e Identificação Institucional	48
5. Análises Correlacionais	52
<u>6. Comentários e Sugestões de Melhoria</u>	55
7. Plano de Ação	56
Considerações finais	57

1. CATEGORIAS DE ANÁLISE

As categorias de análise, também chamadas de dimensões, ajudam a explicar ou a entender como se forma e se manifesta o clima organizacional. Elas se referem aos aspectos ou características de fenômenos psicossociais complexos e não são isoladas umas das outras, mas se influenciam mutuamente.

As categorias possuem embasamento teórico e são operacionalizadas por meio dos itens que as compõem. Para esta pesquisa, foram delimitadas as seguintes categorias:

Categoria	Descritores
1. Organização do Trabalho	Formas como o trabalho acontece – planejamento, divisão de tarefas e responsabilidades, comando, controle, acompanhamento das tarefas, atividades dentro das atribuições, dentre outros.
2. Condições de Trabalho	Referem-se aos aspectos do ambiente físico, biológico e químico, equipamentos, ergonomia, saúde e segurança no trabalho.
3. Comunicação	Engloba questões associadas à maneira como as pessoas percebem a comunicação no órgão, tanto a nível institucional como a nível inter-relacional.
4. Desenvolvimento	Avalia os esforços organizacionais voltados ao treinamento e desenvolvimento dos servidores, assim como o acompanhamento e o cuidado com a carreira.
5. Liderança e Gestão	Identifica a percepção dos servidores em relação aos seus gestores, o tipo de supervisão exercida, a capacidade técnica, humana e administrativa das chefias, o grau de feedback e o tipo e a qualidade do tratamento dado à equipe.

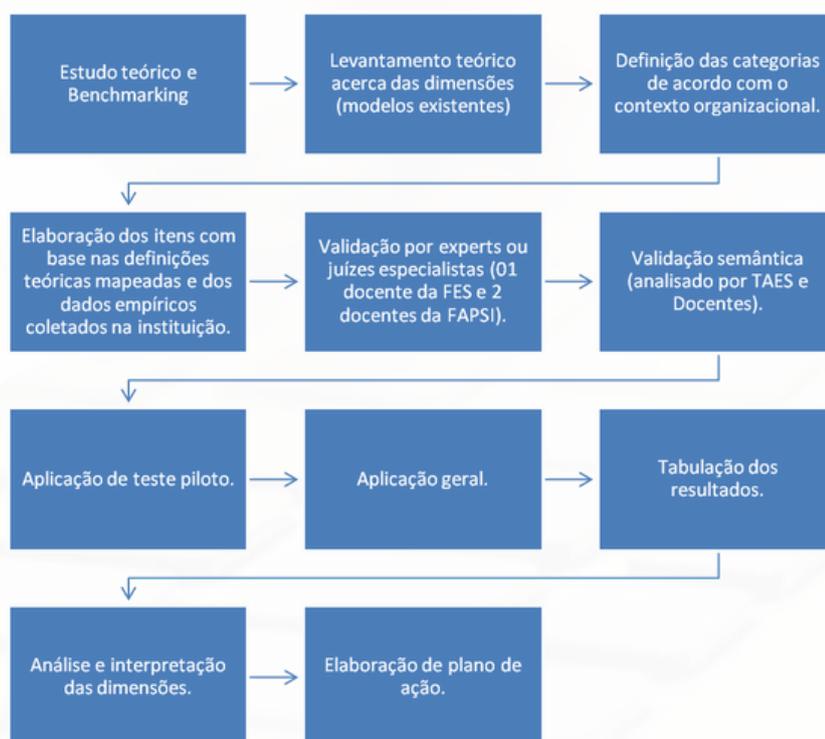
1. CATEGORIAS DE ANÁLISE

Categoria	Descritores
6. Relações de Trabalho	Referem-se às relações interpessoais no trabalho (chefias imediatas e superiores, subordinados, pares) e aos aspectos subjetivos decorrentes dessas relações.
7. Satisfação no Trabalho	Refere-se aos aspectos relacionados à satisfação, motivação e engajamento no trabalho. Envolve a percepção sobre valorização e reconhecimento dos esforços e dedicação empregados no trabalho.
8. Imagem e Identificação Institucional	Percepção sobre a imagem da universidade (prestígio, transparência, ética, valores etc), sentimento de identificação com os princípios, missão e visão da instituição.

2. VALIDAÇÃO

O **instrumento** da pesquisa de clima organizacional foi desenvolvido pelo Departamento de Desenvolvimento de Pessoas, a partir de estudos teórico-metodológicos que embasaram a elaboração do instrumento. A partir dos modelos teóricos, foi realizada uma adaptação para a Universidade. Fizeram parte desse processo a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e a Faculdade de Psicologia (FAPSI) da UFAM.

Resumo das etapas de construção



Para a validação da **amostra** utilizou-se a fórmula: $n = N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p) / Z^2 \cdot p \cdot (1-p) + e^2 \cdot N - 1$ (n: amostra calculada, N: população, Z: variável normal, p: real probabilidade do evento, e: erro amostral)*.

Para esta pesquisa, a população foi de 3.437 pessoas (quadro da UFAM referente à julho/2023), considerando 95% de nível de confiança e 5% de erro amostral, o que corresponde a uma amostra mínima de 346 pessoas.

A pesquisa foi estatisticamente **VÁLIDA**, tendo sido atingido o quantitativo de 500 participantes.

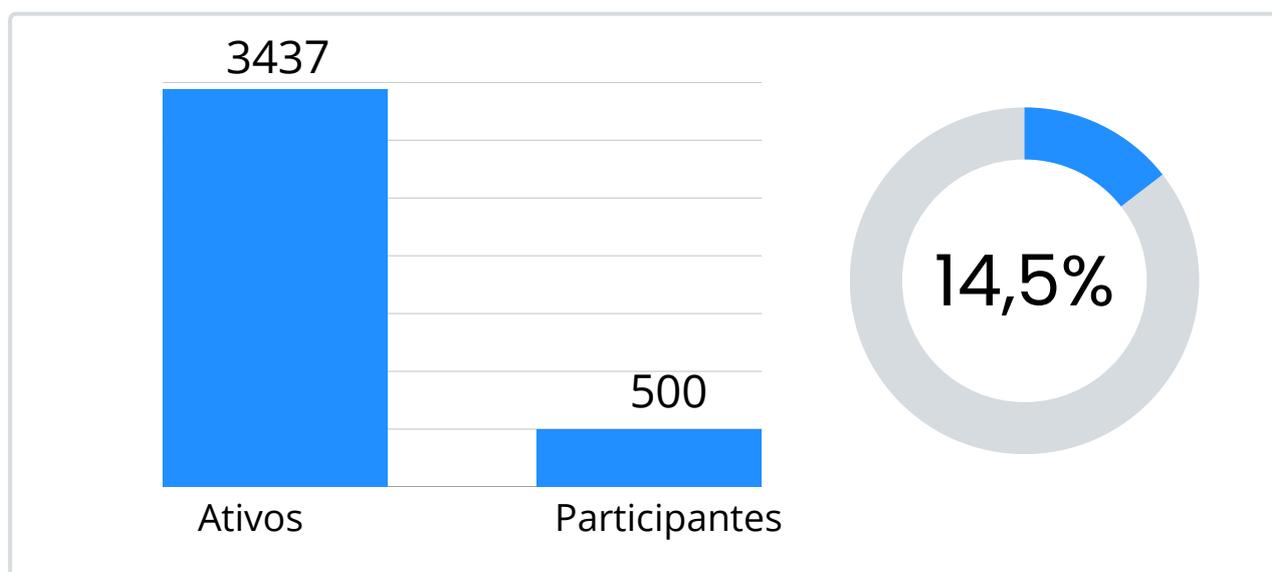
* Baseado em Santos, GEO. calculoamostral.vai.la. Acesso em outubro de 2023.

3. UFAM: DADOS GERAIS DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

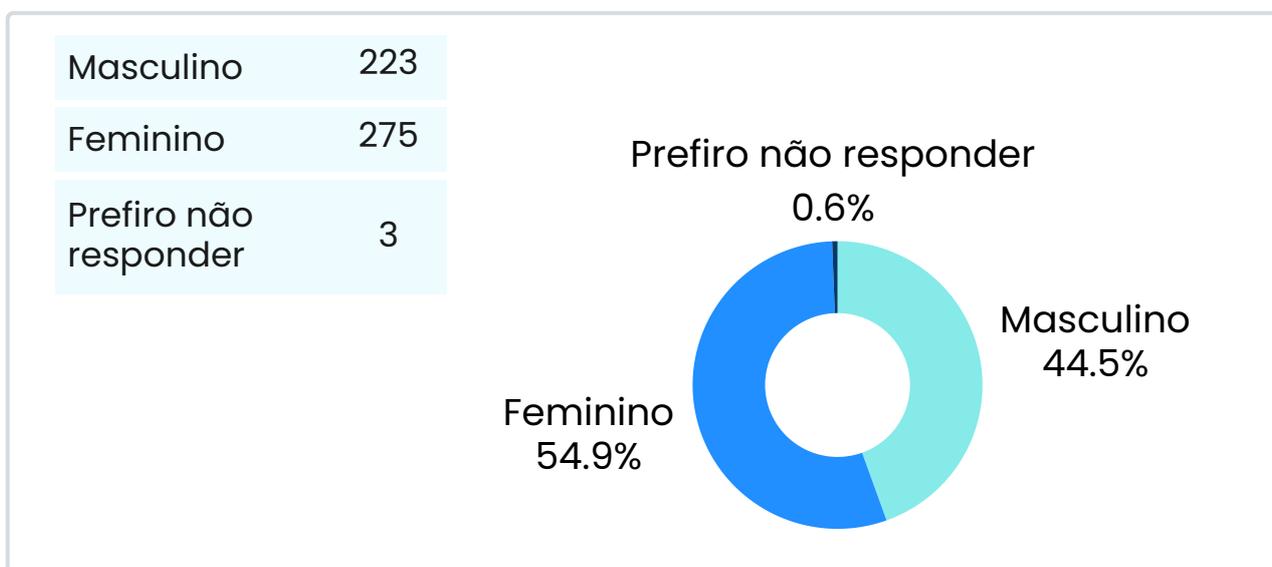
3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Servidores ativos: 3.437*

Participantes da Pesquisa / Amostra: 500



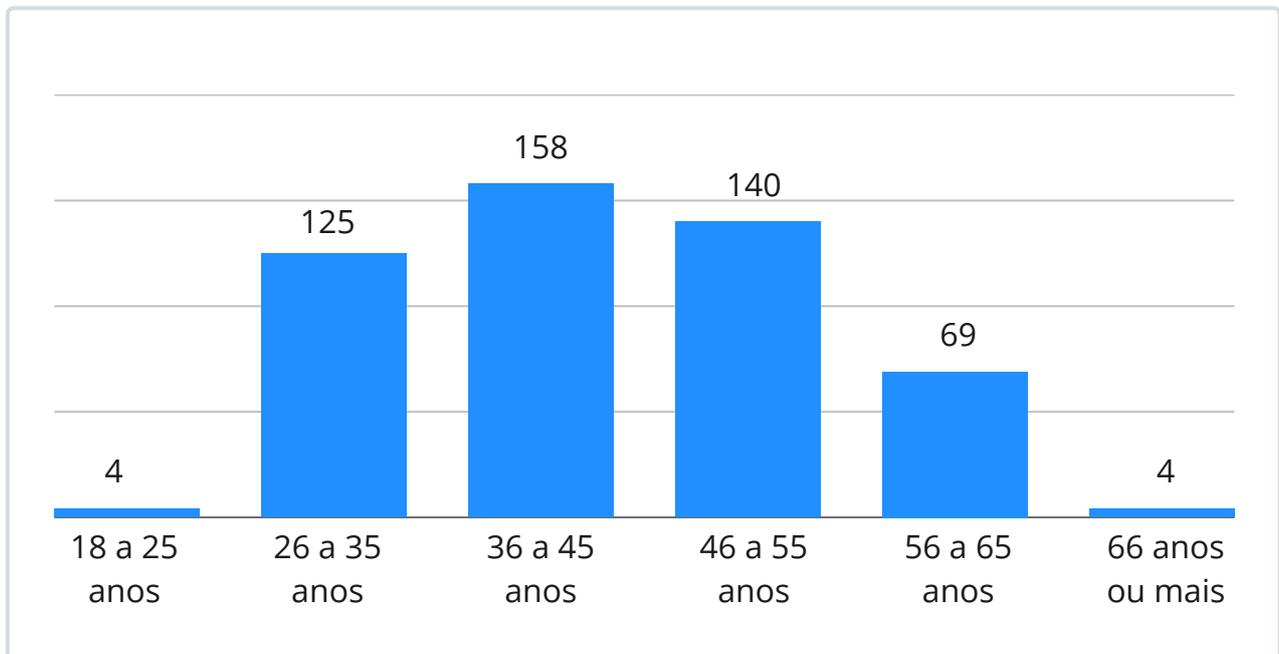
3.2 GÊNERO DOS PARTICIPANTES



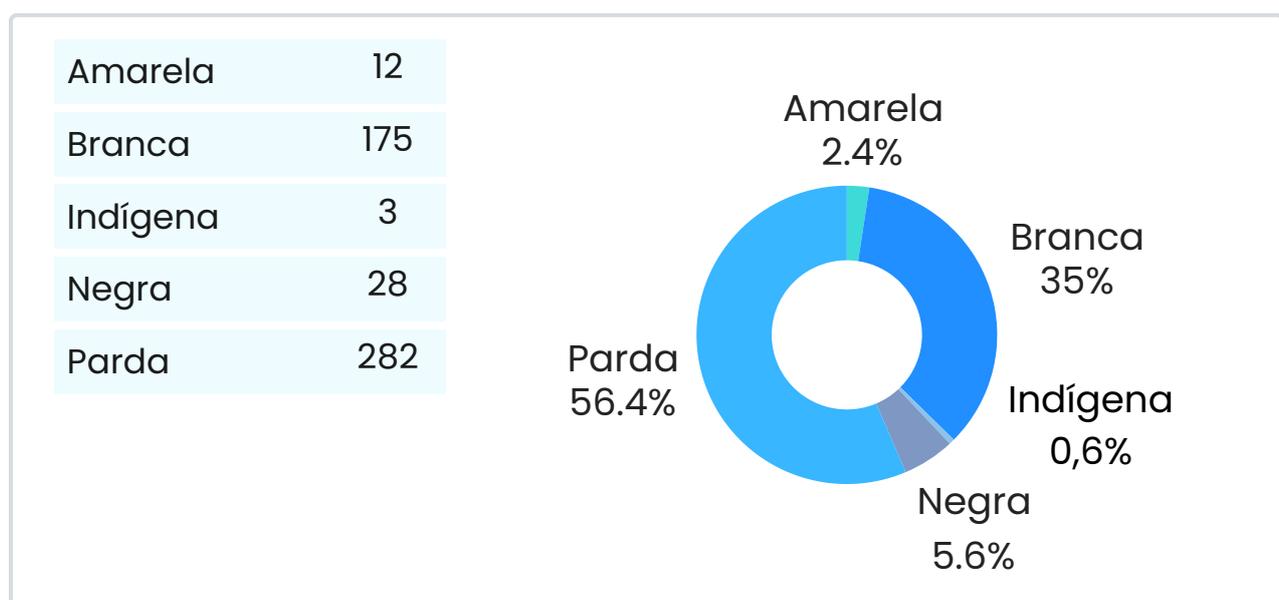
* Fonte: SIGEPE, julho de 2023.

3. UFAM: DADOS GERAIS DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

3.3 IDADE DOS PARTICIPANTES

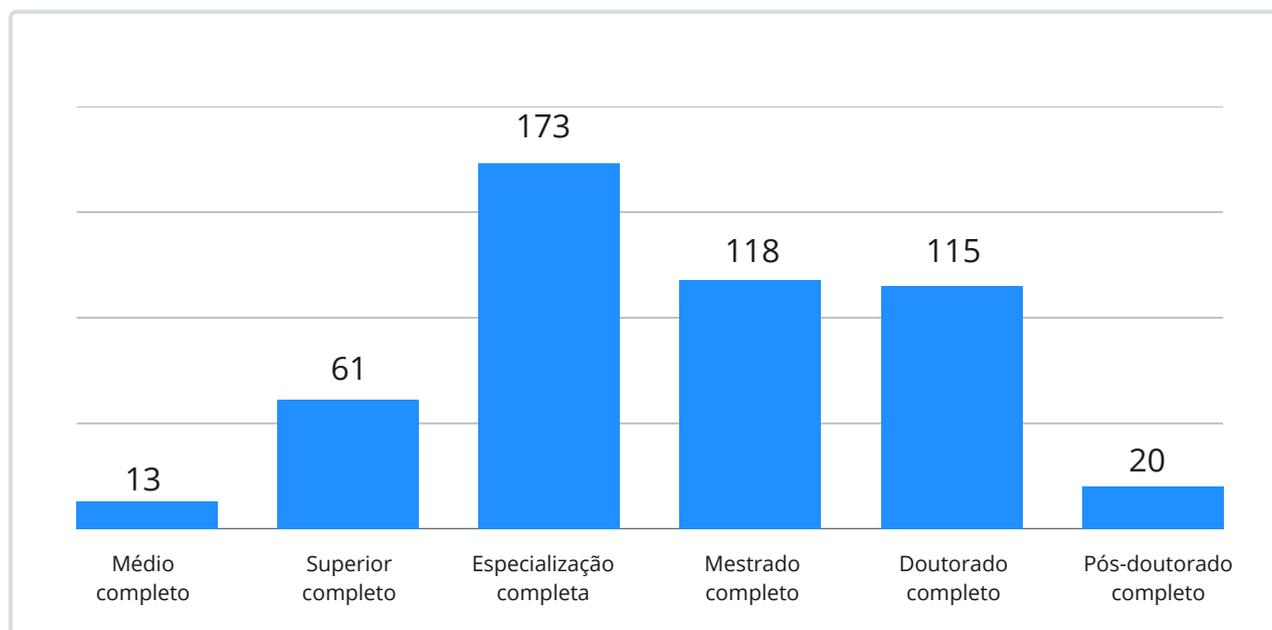


3.4 ETNIA DOS PARTICIPANTES

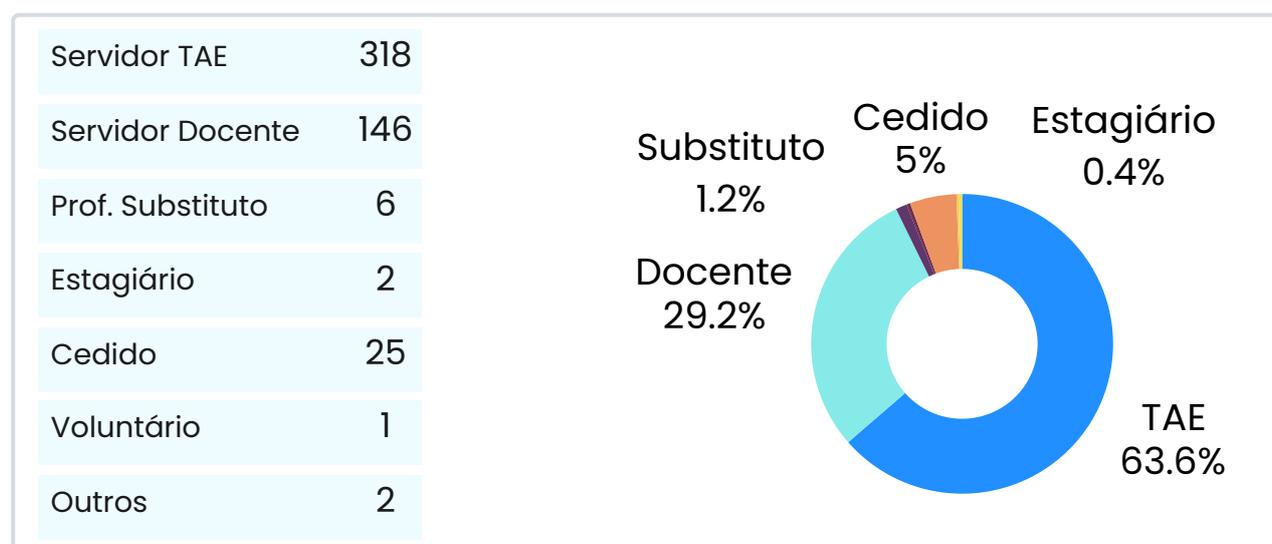


3. UFAM: DADOS GERAIS DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

3.5 ESCOLARIDADE DOS PARTICIPANTES

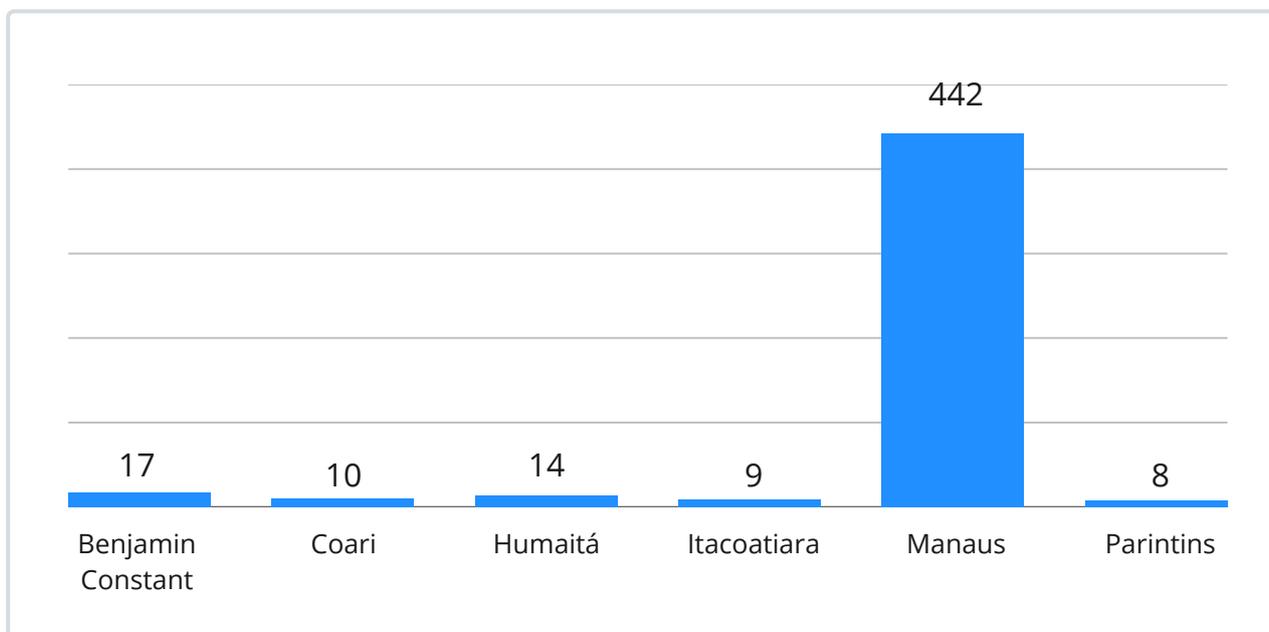


3.6 CATEGORIA PROFISSIONAL DOS PARTICIPANTES



3. UFAM: DADOS GERAIS DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

3.7 CAMPUS DE LOTAÇÃO DOS PARTICIPANTES

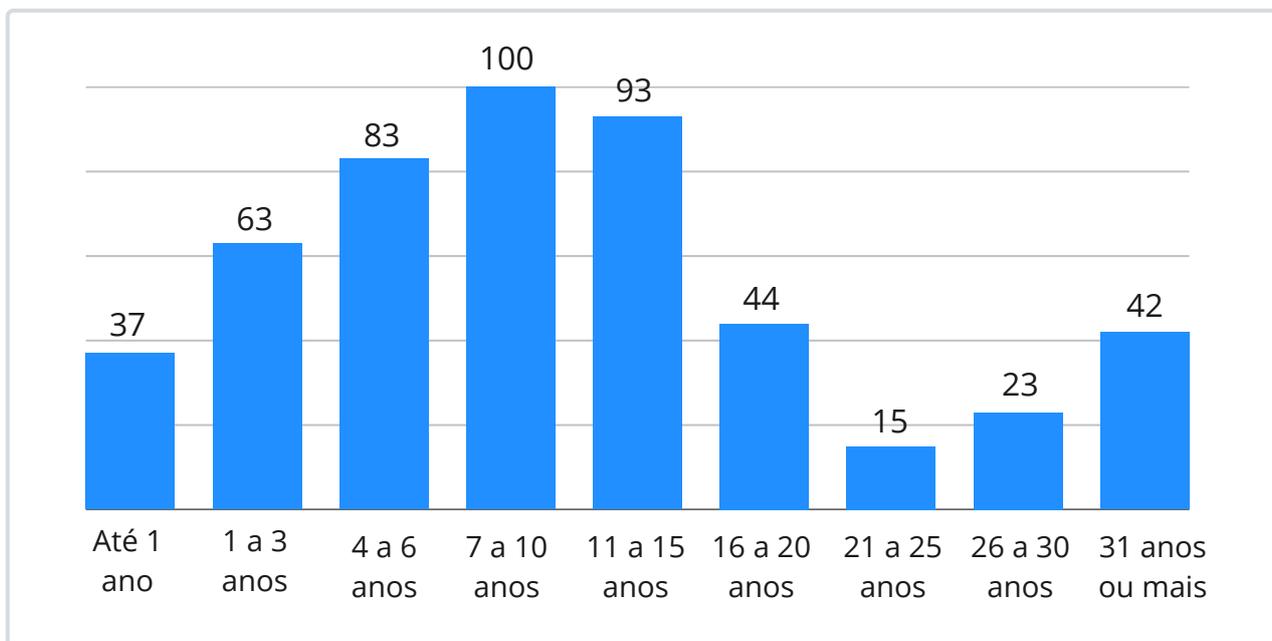


3.8 UNIDADES DE LOTAÇÃO DOS PARTICIPANTES

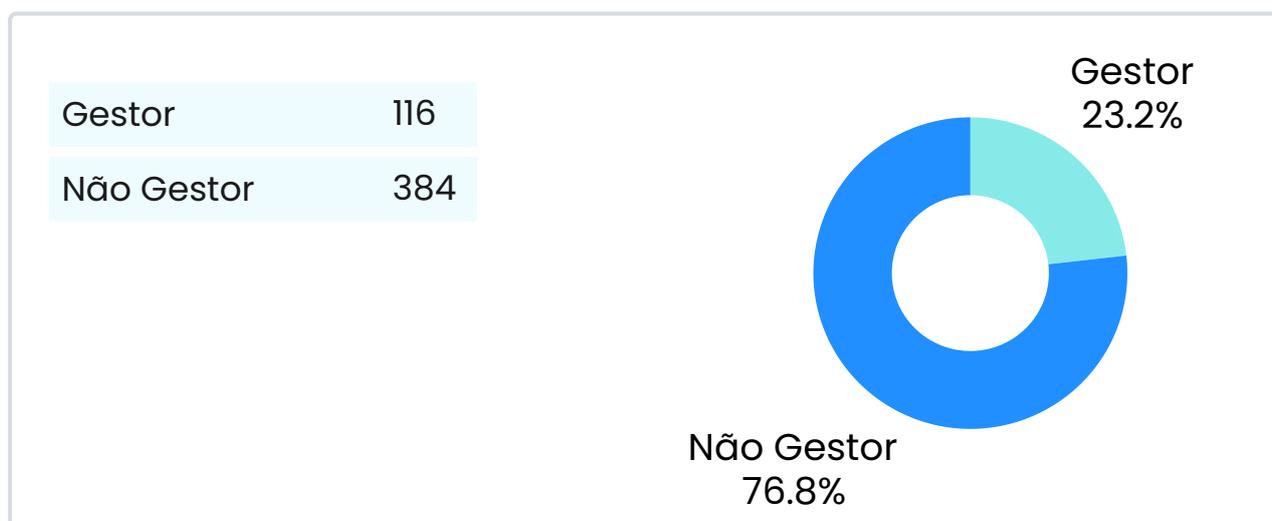


3. UFAM: DADOS GERAIS DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

3.9 TEMPO DE SERVIÇO NA UFAM

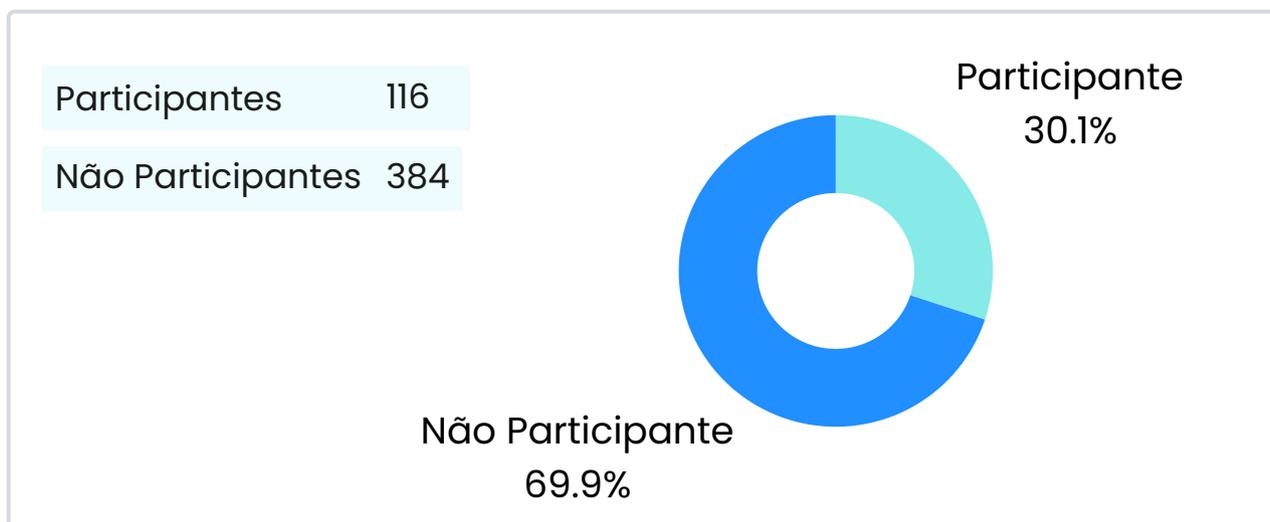


3.10 FUNÇÃO/GESTÃO



3. UFAM: DADOS GERAIS DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

3.11 PARTICIPANTES DO ESTUDO DE VIABILIDADE TÉCNICA DO PROGRAMA DE GESTÃO POR RESULTADOS (EVT-PGR)



3.12 UNIDADES PARTICIPANTES

Lotação
Arquivo Central – AC
Assessoria de Comunicação – ASCOM
Assessoria de Relações Internacionais e Interinstitucionais - ARII
Auditoria Interna – AUDIN
Biblioteca Central – BC
Biotério Central – BIOCEN
Centro de Apoio Multidisciplinar – CAM
Centro de Artes – CAUA
Centro de Ciências do Ambiente - CCA
Centro de Desenvolvimento Energético Amazônico – CDEAM
Centro de Educação à Distância – CED
Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação - CTIC
Comissão Permanente de Concursos - COMPEC
Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD
Comissão Própria de Avaliação - CPA
Corregedoria - CORREG
Diretoria Executiva – DIREX
Editora da Universidade Federal do Amazonas – EDUA
Escola de Enfermagem – EEM
Faculdade de Artes - FAARTES
Faculdade de Ciências Agrárias – FCA
Faculdade de Ciências Farmacêuticas - FCF

3. UFAM: DADOS GERAIS DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

3.12 UNIDADES PARTICIPANTES

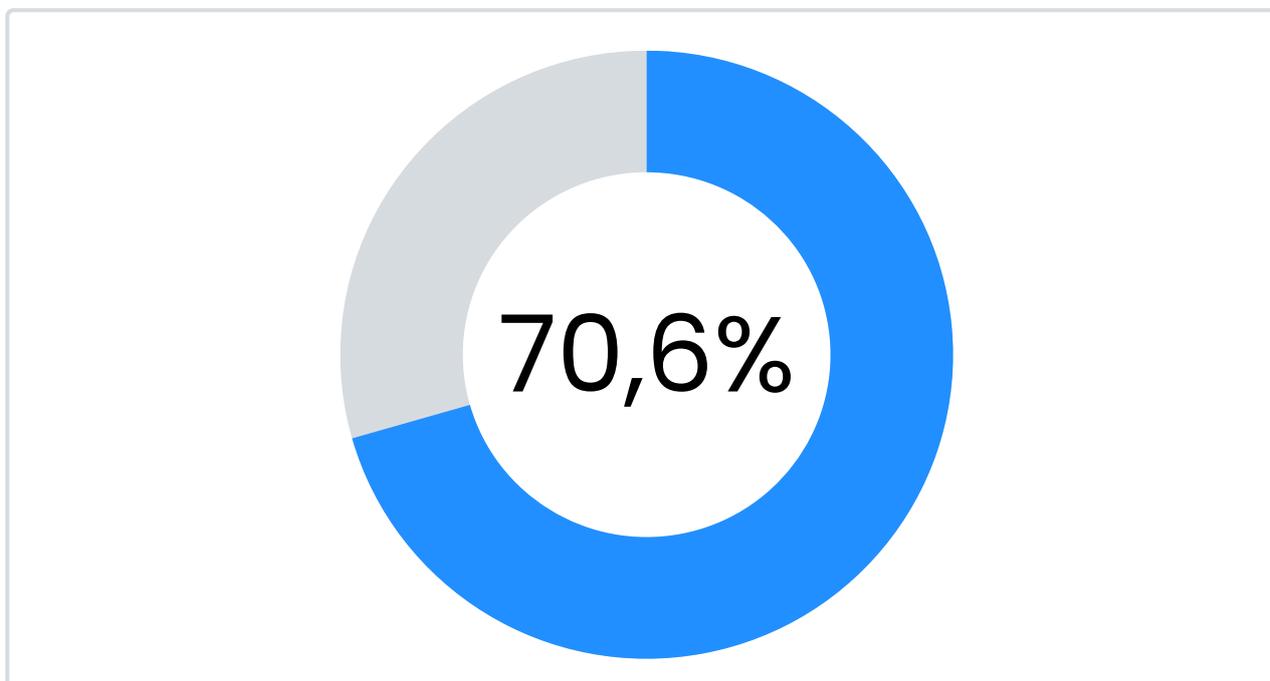
Faculdade de Direito – FD
Faculdade de Educação – FACED
Faculdade de Educação Física e Fisioterapia – FEFF
Faculdade de Estudos Sociais – FES
Faculdade de Informação e Comunicação – FIC
Faculdade de Letras – FLET
Faculdade de Medicina – FM
Faculdade de Odontologia – FAO
Faculdade de Psicologia – FAPSI
Faculdade de Tecnologia – FT
Fazenda Experimental - FAEXP
Gabinete da Reitoria - GR
Hospital Universitário Getúlio Vargas – HUGV
Instituto de Ciências Biológicas – ICB
Instituto de Ciências Exatas – ICE
Instituto de Ciências Exatas e Tecnologia – ICET
Instituto de Ciências Sociais, Educação e Zootecnia – ICSEZ.
Instituto de Computação – ICOMP
Instituto de Educação, Agricultura e Ambiente – IEAA.
Instituto de Filosofia, Ciências Humanas e Sociais – IFCHS.
Instituto de Natureza e Cultura - INC
Instituto de Saúde e Biotecnologia - ISB
Museu Amazônico - MA
Ouvidoria
Prefeitura do Campus Universitário – PCU
Pró-reitoria de Administração e Finanças - PROADM
Pró-reitoria de Ensino e Graduação – PROEG
Pró-reitoria de Extensão e Interiorização – PROEXTI
Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGESP
Pró-reitoria de Inovação Tecnológica – PROTEC
Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação – PROPESP
Pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional – PROPLAN
Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS
TV UFAM

4. UFAM: RESULTADOS GERAIS

A Pesquisa de Clima Organizacional da UFAM se propôs a analisar a percepção dos servidores acerca de 44 itens relacionados ao ambiente de trabalho, a partir de 8 categorias teóricas. Para cada item anunciado, os participantes optaram por uma resposta única, dentro de uma escala de 5 (cinco) níveis entre concordância e discordância.

Para este estudo, foi considerado como satisfação a somatória das respostas “concordo” e “concordo totalmente”, e como insatisfação a somatória das respostas “discordo” e “discordo totalmente”. As respostas neutras “nem concordo e nem discordo” foram desconsideradas para o cálculo de satisfação e insatisfação.

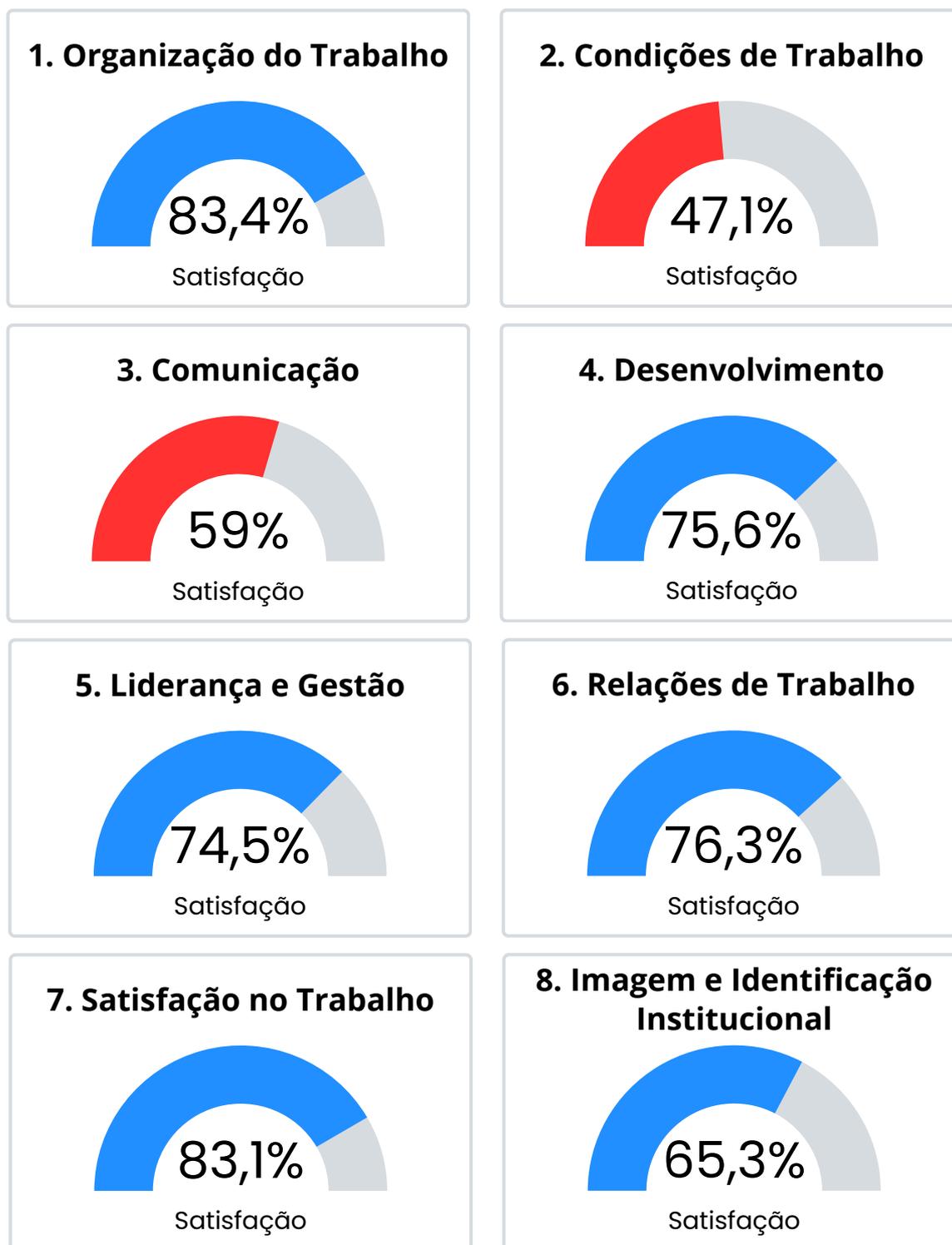
Satisfação Geral dos servidores da UFAM



4. UFAM: RESULTADOS GERAIS

ÍNDICE DE SATISFAÇÃO POR CATEGORIA

Os resultados obtidos na Ufam, **por categoria**, foram:



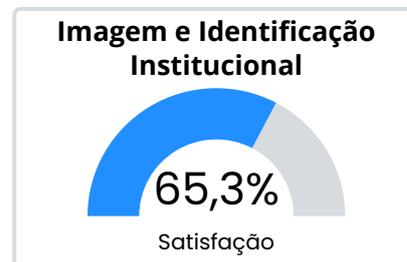
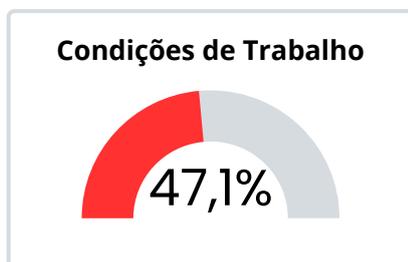
4. UFAM: RESULTADOS GERAIS

Destacam-se como pontos positivos e negativos na UFAM as seguintes categorias:

MAIOR SATISFAÇÃO



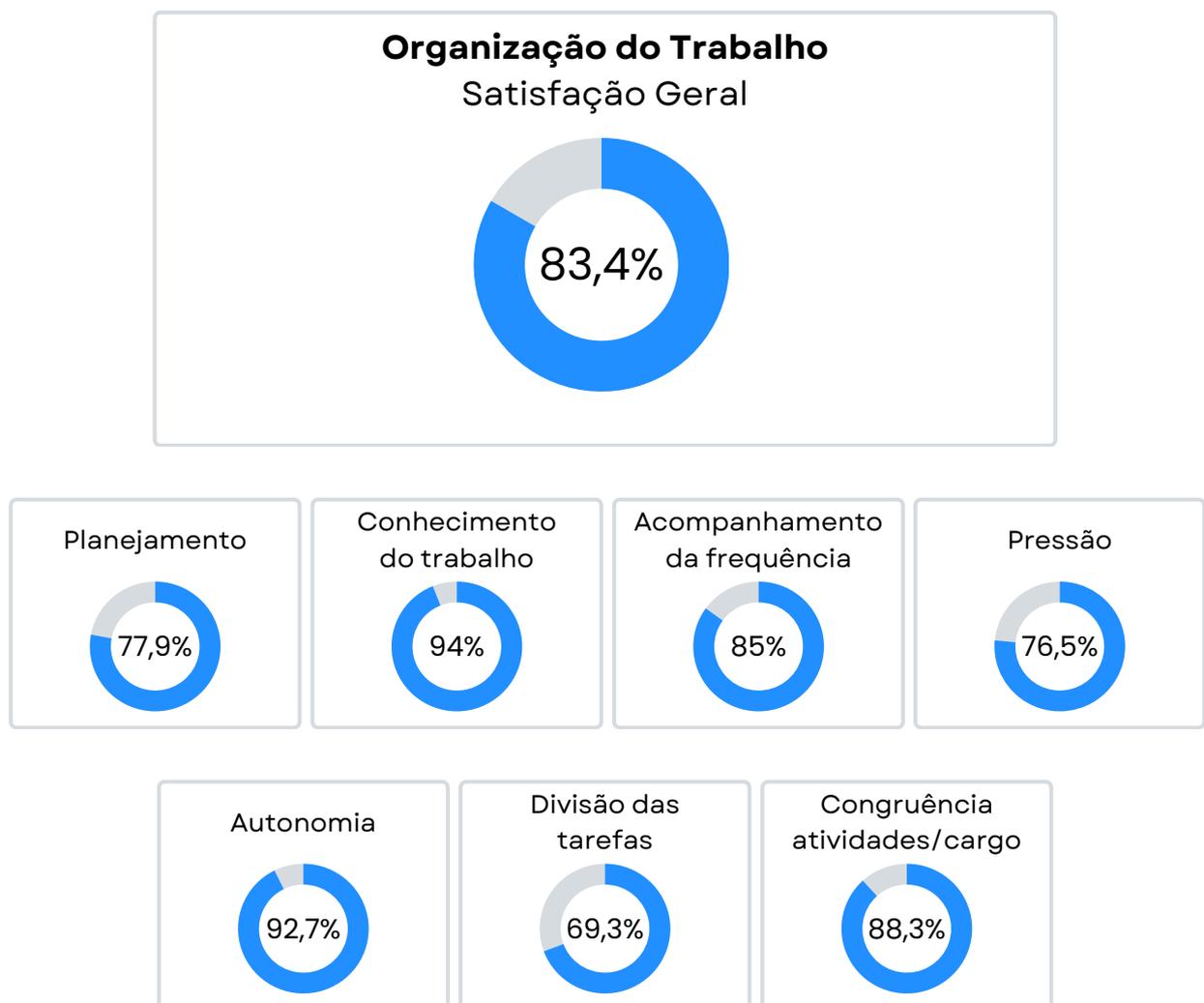
MENOR SATISFAÇÃO



4.1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

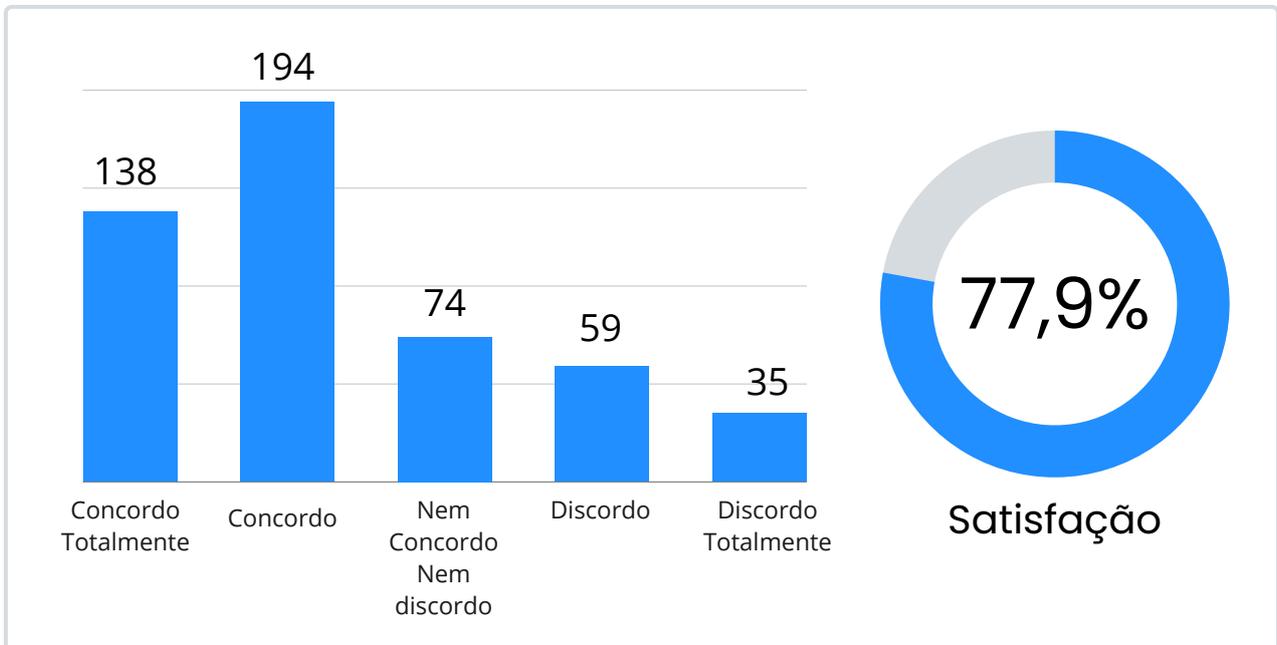
A Organização do Trabalho representa as formas como o trabalho acontece - planejamento, divisão de tarefas e responsabilidades, comando, controle, acompanhamento das tarefas, atividades dentro das atribuições, dentre outros.

A pesquisa avaliou 07 itens nesta categoria, tendo a média geral de satisfação de **83,40%**.

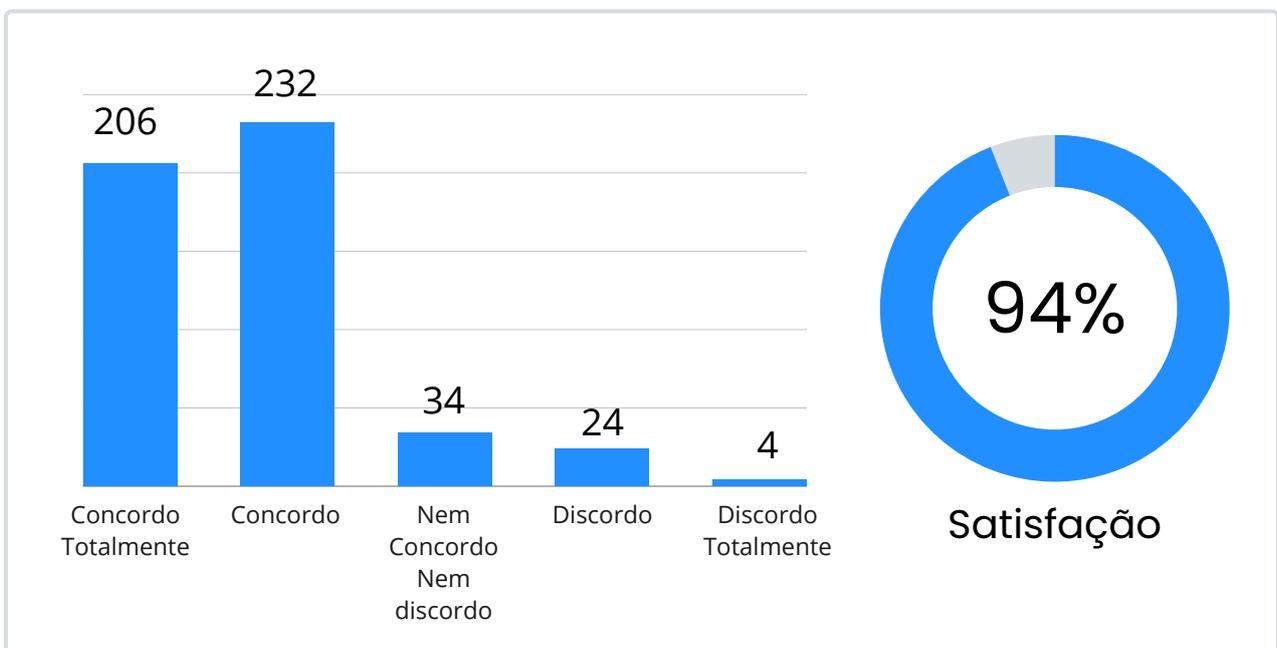


4.1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

1. HÁ PLANEJAMENTO NO MEU SETOR PARA A EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES.

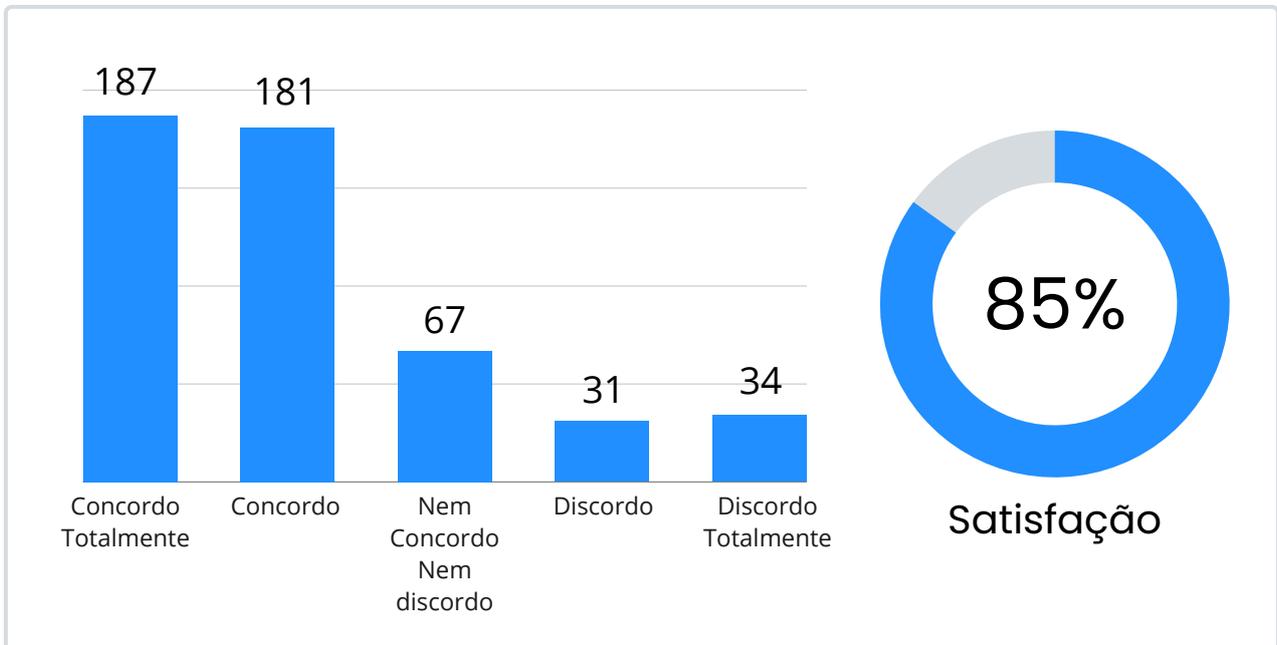


2. CONHEÇO AS ETAPAS DO TRABALHO QUE DESENVOLVO DIARIAMENTE NO MEU SETOR (PROCESSOS, TAREFAS, PROCEDIMENTOS, LEGISLAÇÃO).

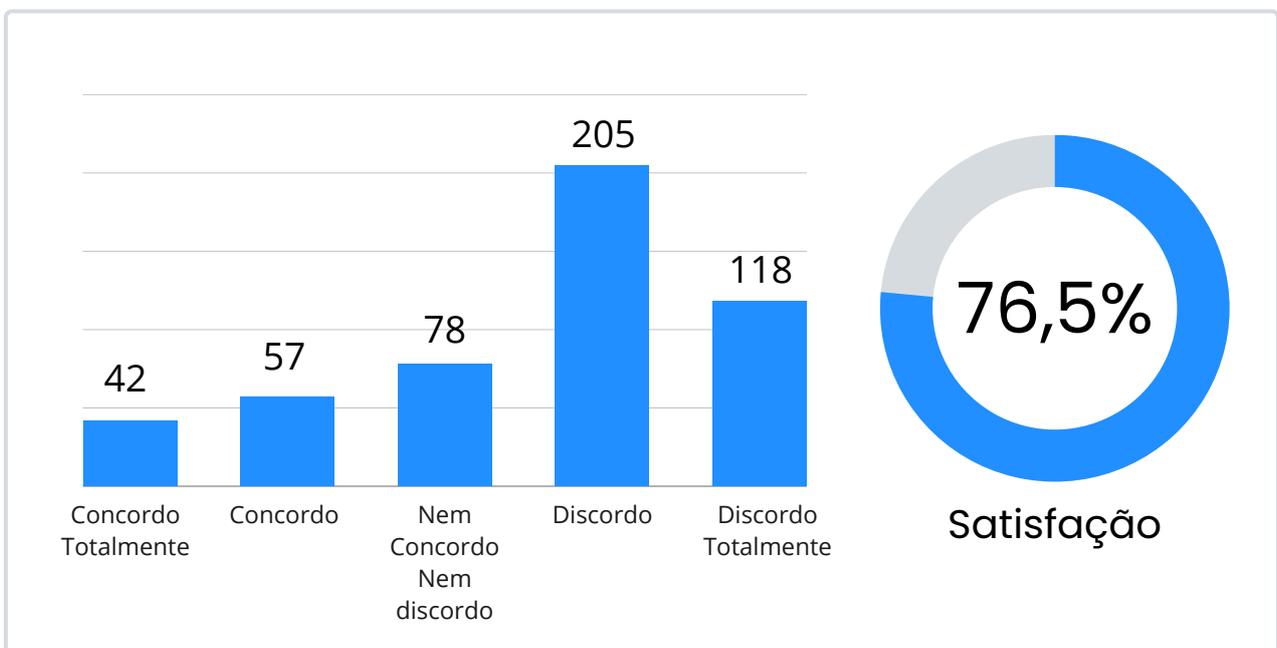


4.1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

3. O MEU GESTOR IMEDIATO ACOMPANHA A FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES REGULARMENTE.

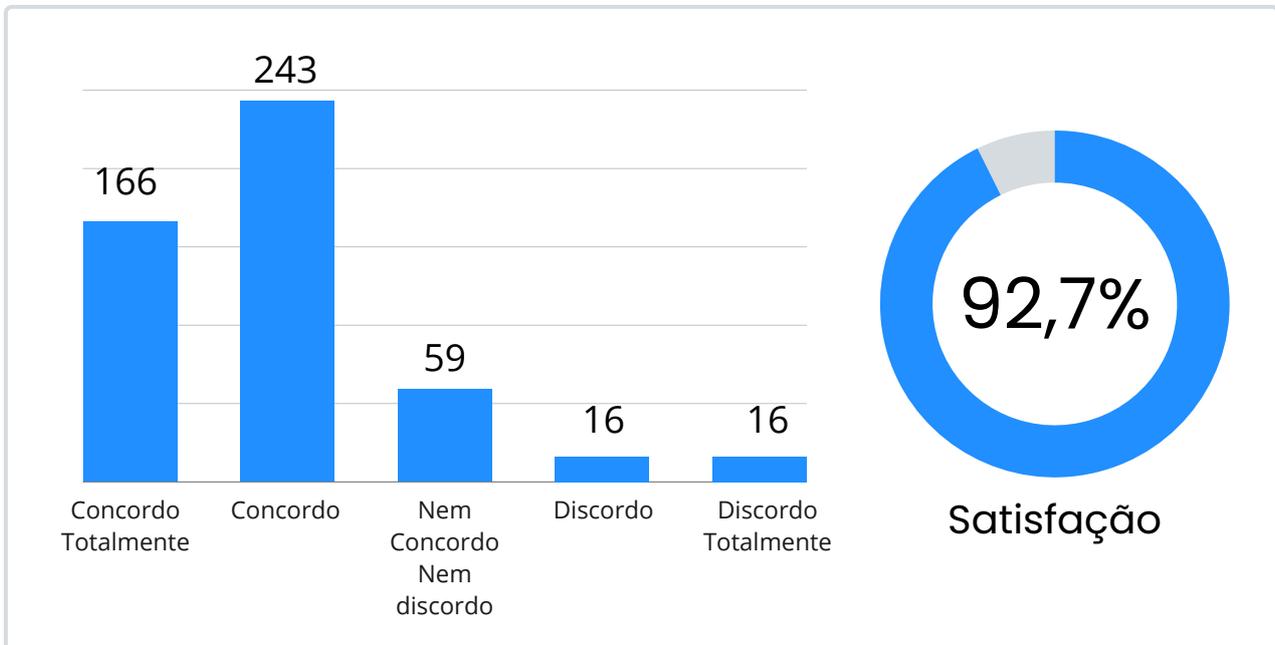


4. NO MEU SETOR HÁ PRESSÃO EXAGERADA PARA A EXECUÇÃO DO TRABALHO.

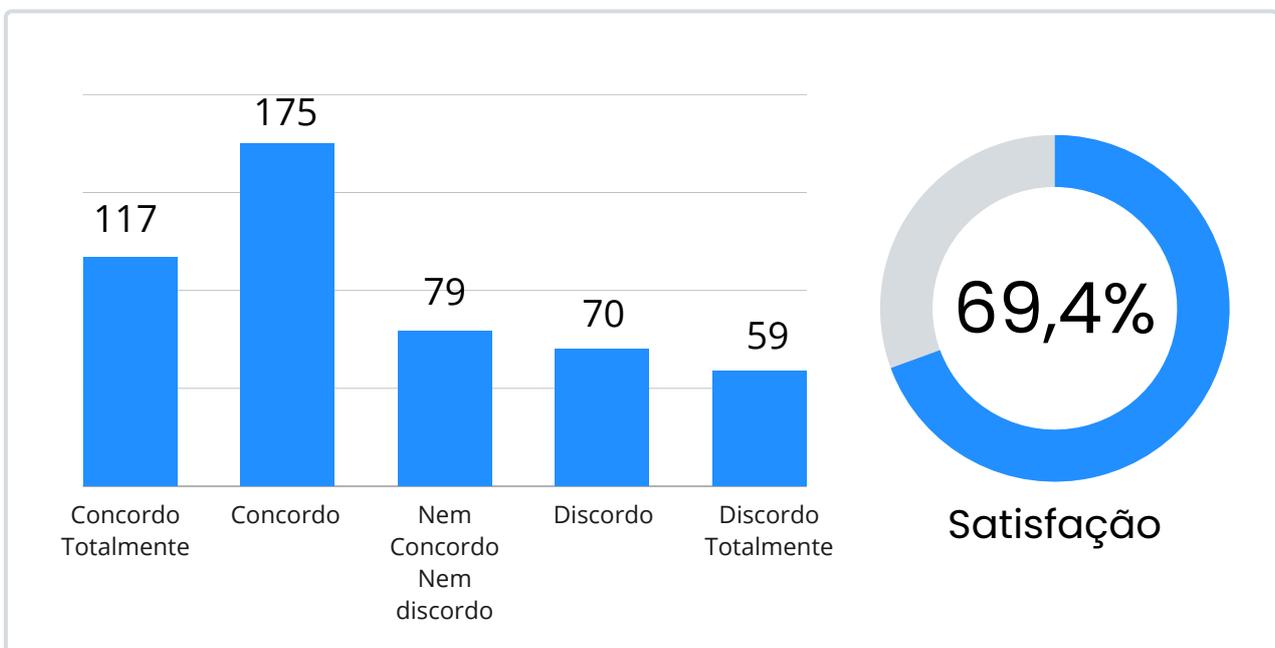


4.1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

5. NO MEU SETOR, OS SERVIDORES TÊM AUTONOMIA PARA A REALIZAÇÃO DO TRABALHO.

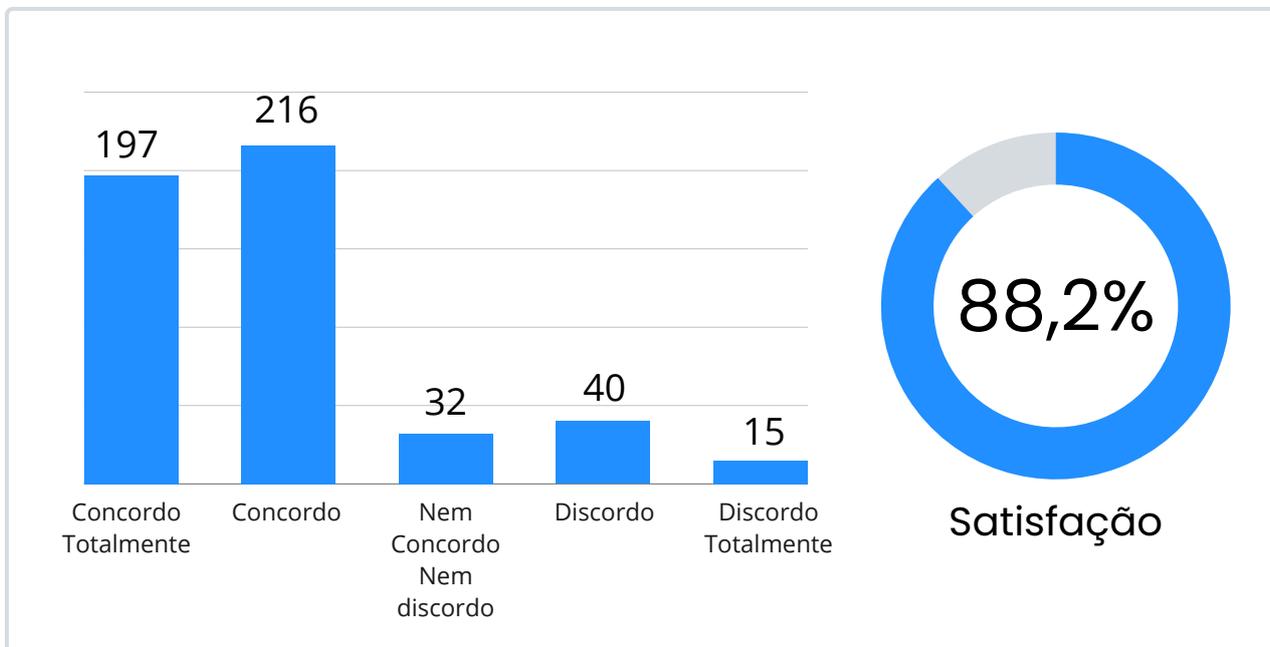


6. AS TAREFAS NO MEU SETOR SÃO DISTRIBUÍDAS PELO GESTOR IMEDIATO DE FORMA IGUALITÁRIA, JUSTA E IMPARCIAL.



4.1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

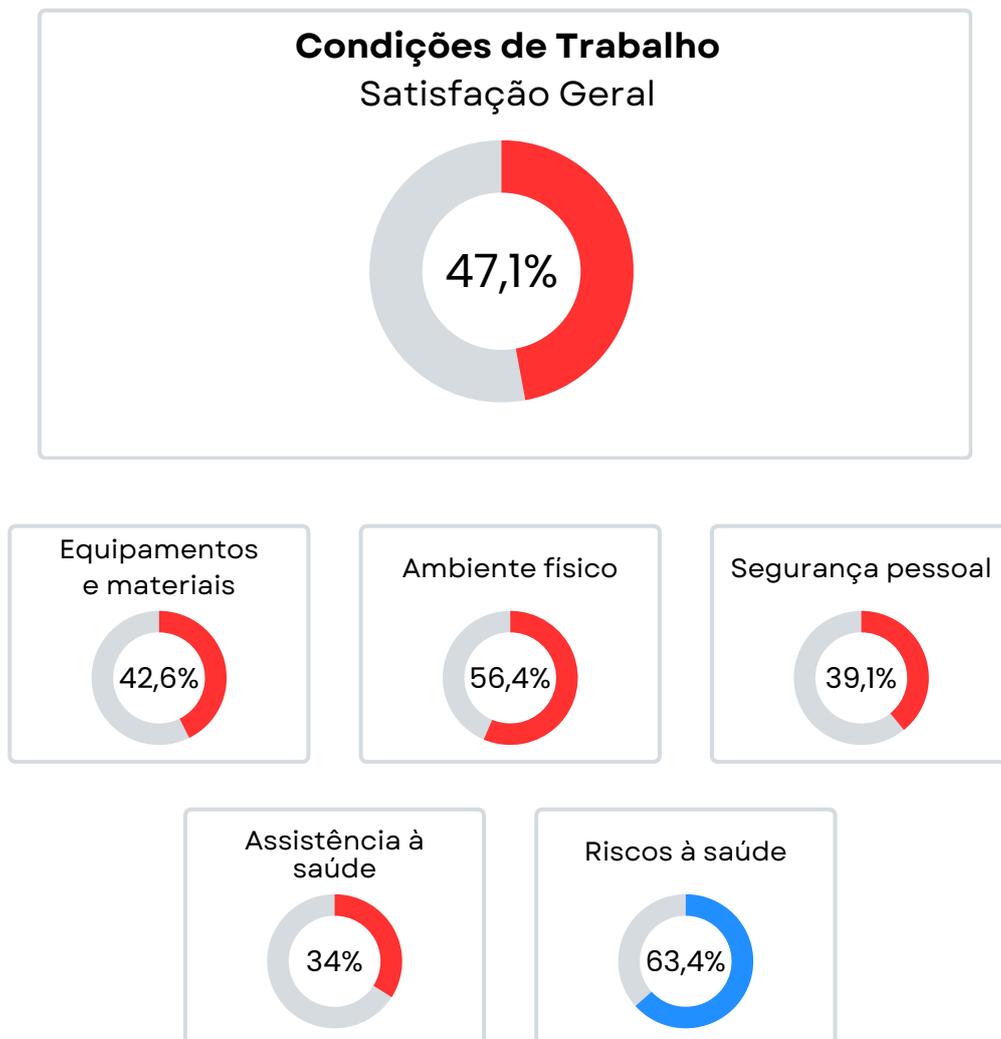
7. AS TAREFAS REALIZADAS POR MIM ESTÃO DE ACORDO COM AS PREVISTAS PARA O CARGO/FUNÇÃO.



4.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO

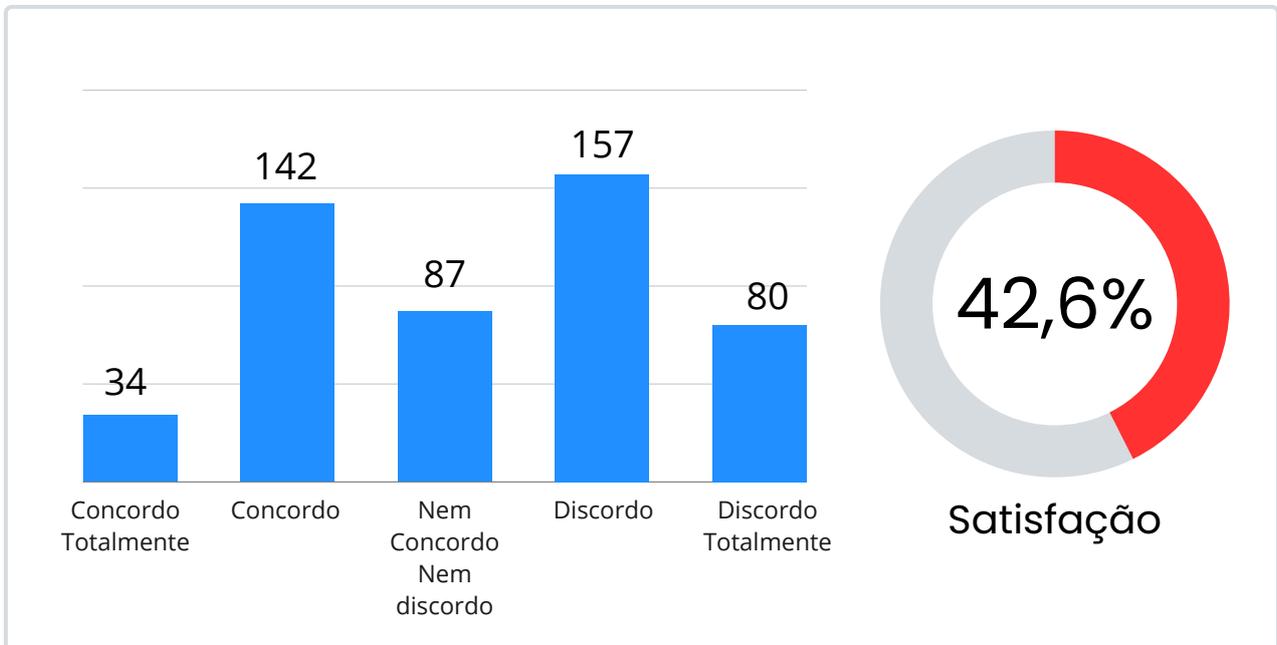
As condições de trabalho se referem aos aspectos do ambiente físico, biológico e químico, equipamentos, ergonomia, saúde e segurança no trabalho, em trabalho presencial. Neste item não são consideradas as condições de trabalho remoto, que serão abordadas em uma dimensão específica mais a frente.

Foram avaliados nesta categoria 05 itens, resultando na média geral de satisfação de 47,10%.

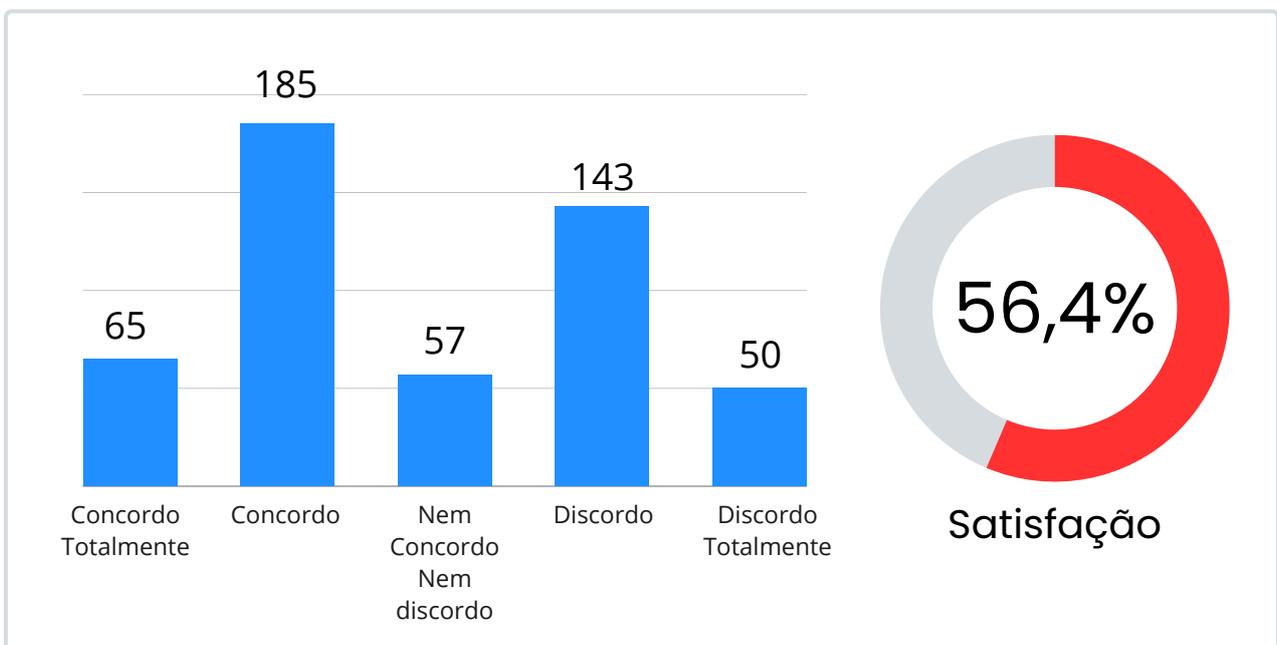


4.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO

8. A UFAM PROPORCIONA EQUIPAMENTOS E MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA A REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES.

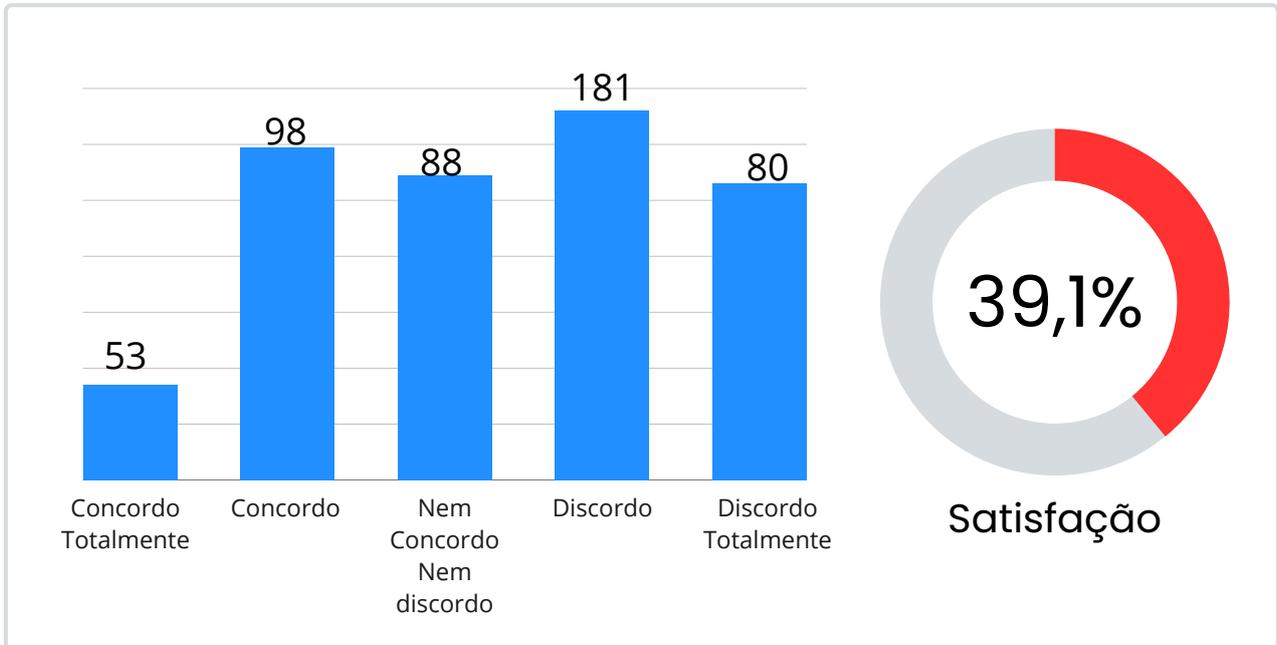


9. O MEU AMBIENTE DE TRABALHO (ESPAÇO FÍSICO, REFRIGERAÇÃO, MESAS, CADEIRAS, ILUMINAÇÃO, ETC) É ADEQUADO PARA O DESENVOLVIMENTO DAS ATIVIDADES.

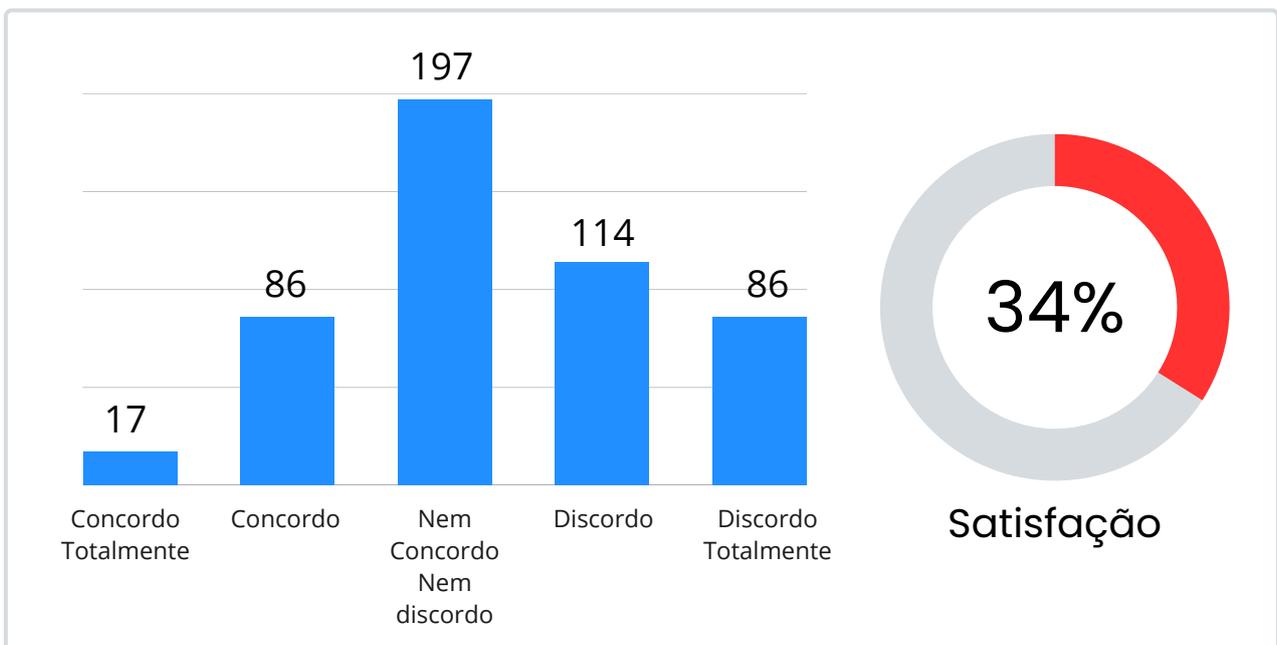


4.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO

10. ME SINTO SEGURO QUANDO ESTOU NA UFAM (QUANTO À AGRESSÃO, FURTO, ASSALTO, ETC)

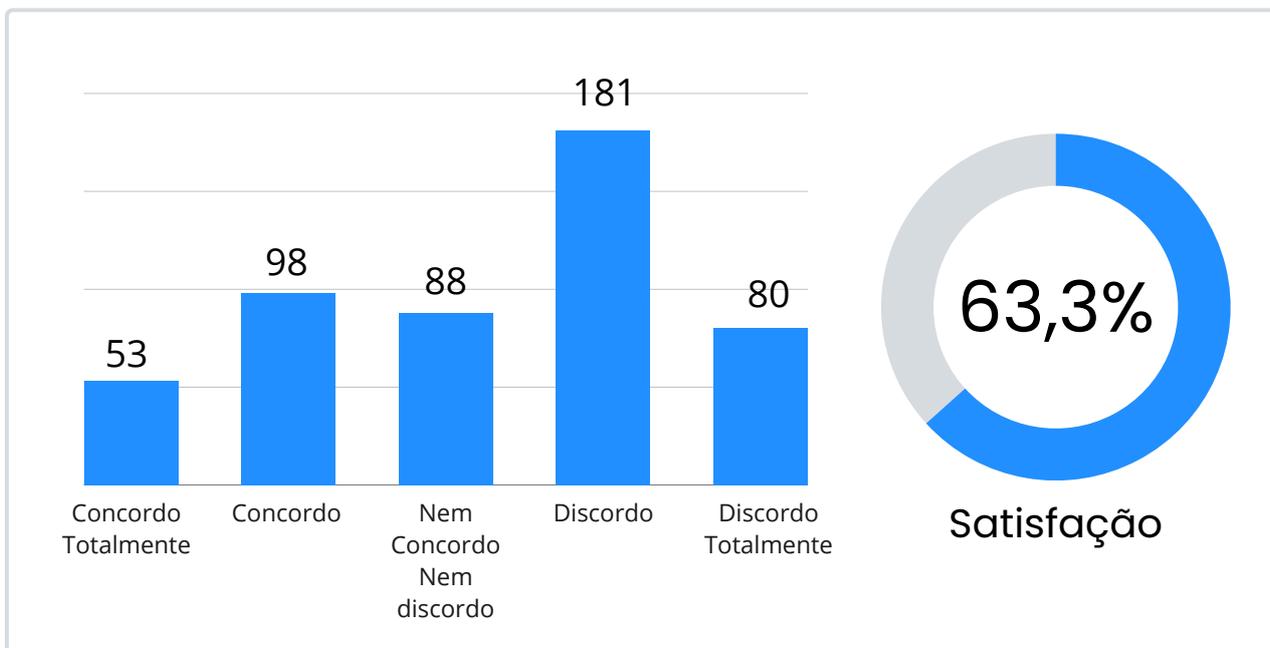


11. OS SERVIÇOS DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE DA UFAM (ATENDIMENTO MÉDICO, PSICOLÓGICO, ODONTOLÓGICO, DE ENFERMAGEM, ETC.) ATENDEM ÀS NECESSIDADES DOS SERVIDORES.



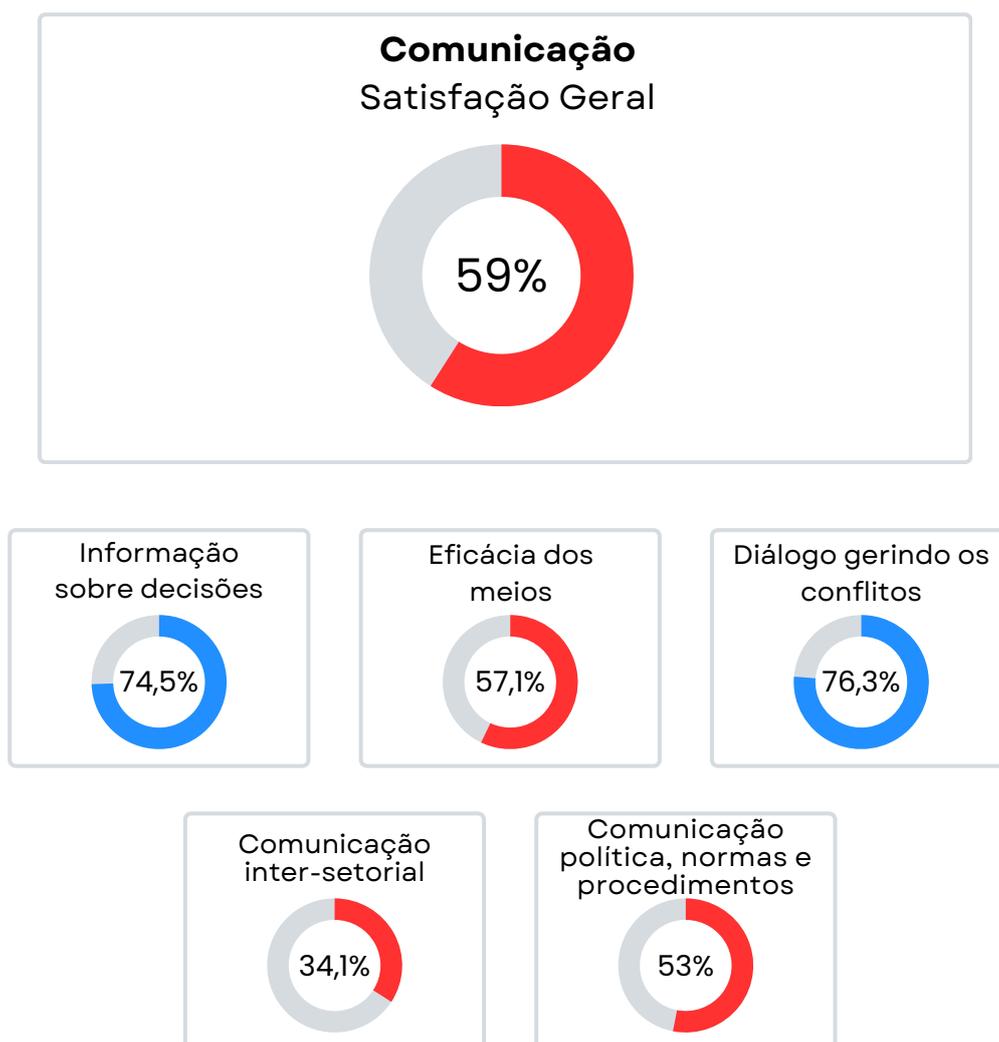
4.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO

12. AS ATIVIDADES REALIZADAS NO MEU AMBIENTE DE TRABALHO OFERECEM RISCOS À SAÚDE.



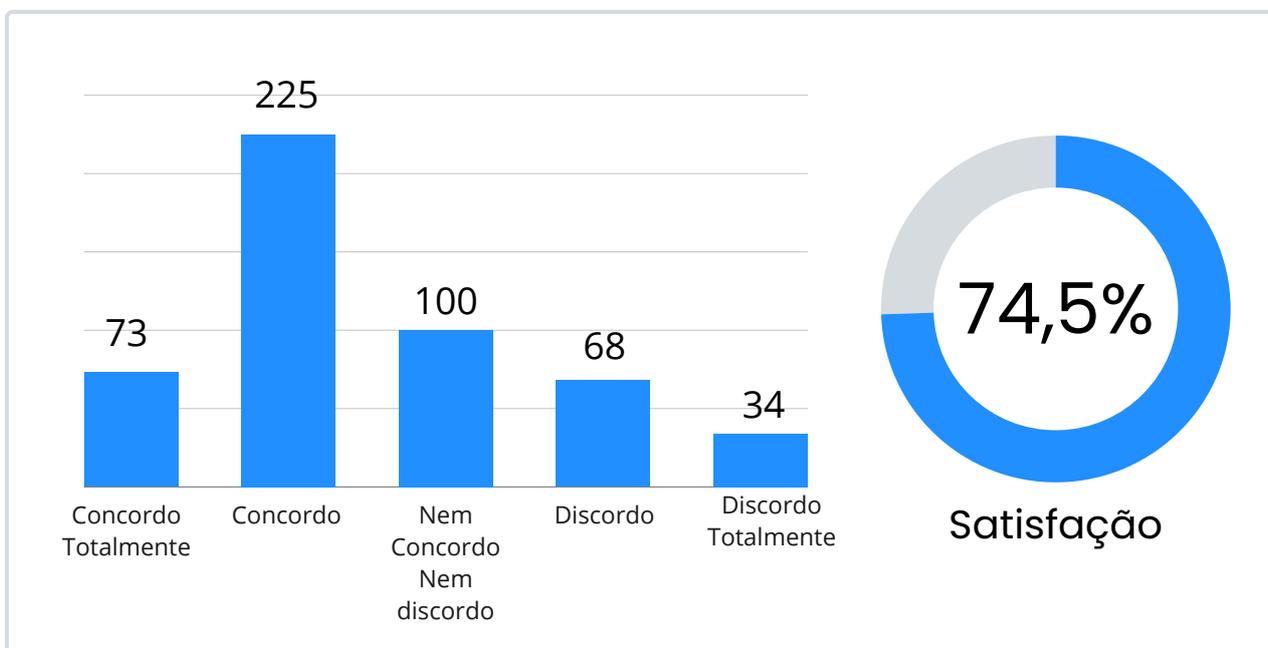
4.3 COMUNICAÇÃO

A comunicação engloba questões associadas à maneira como as pessoas percebem a comunicação no órgão, tanto a nível institucional como a nível inter-relacional. A média geral na categoria foi de 59% de satisfação.

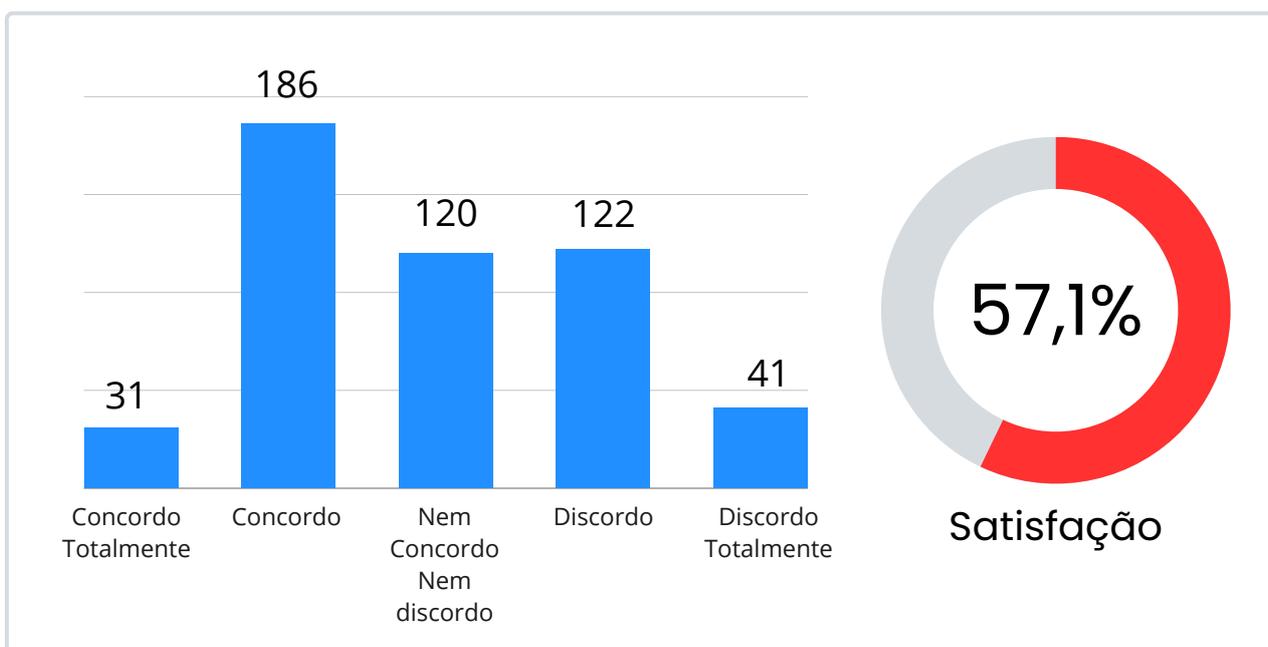


4.3 COMUNICAÇÃO

13. A MINHA UNIDADE É INFORMADA ACERCA DAS DECISÕES QUE A ENVOLVE.

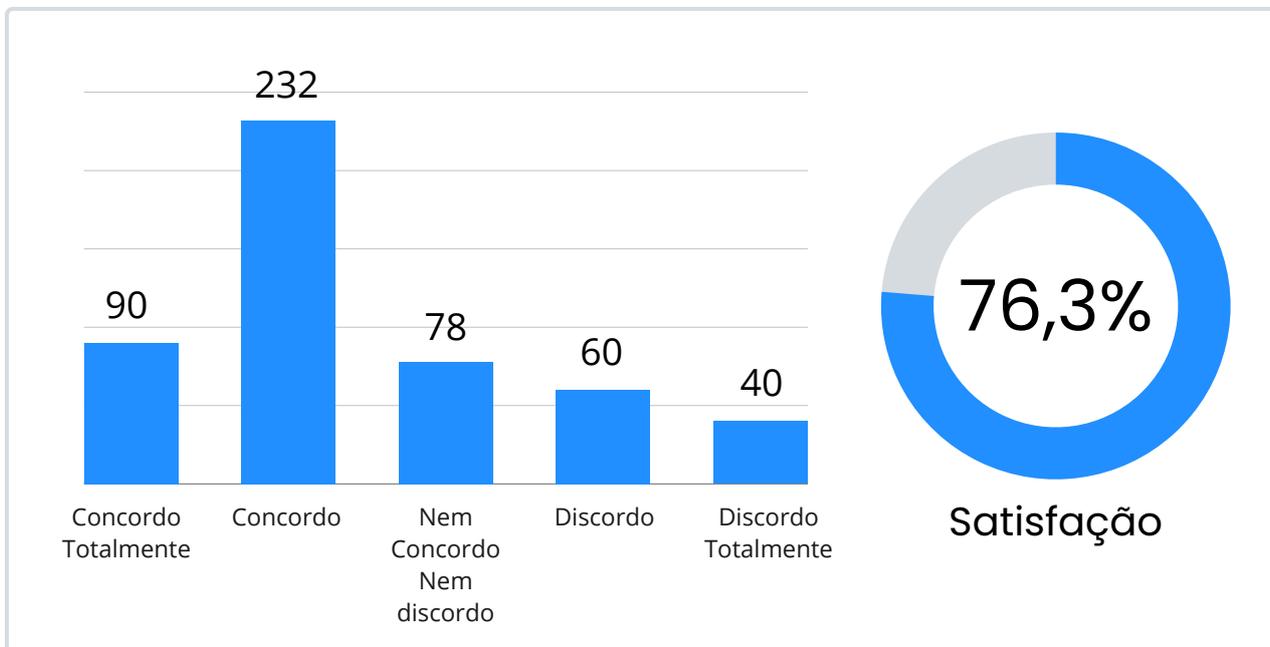


14. OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO NA UFAM SÃO EFICAZES.

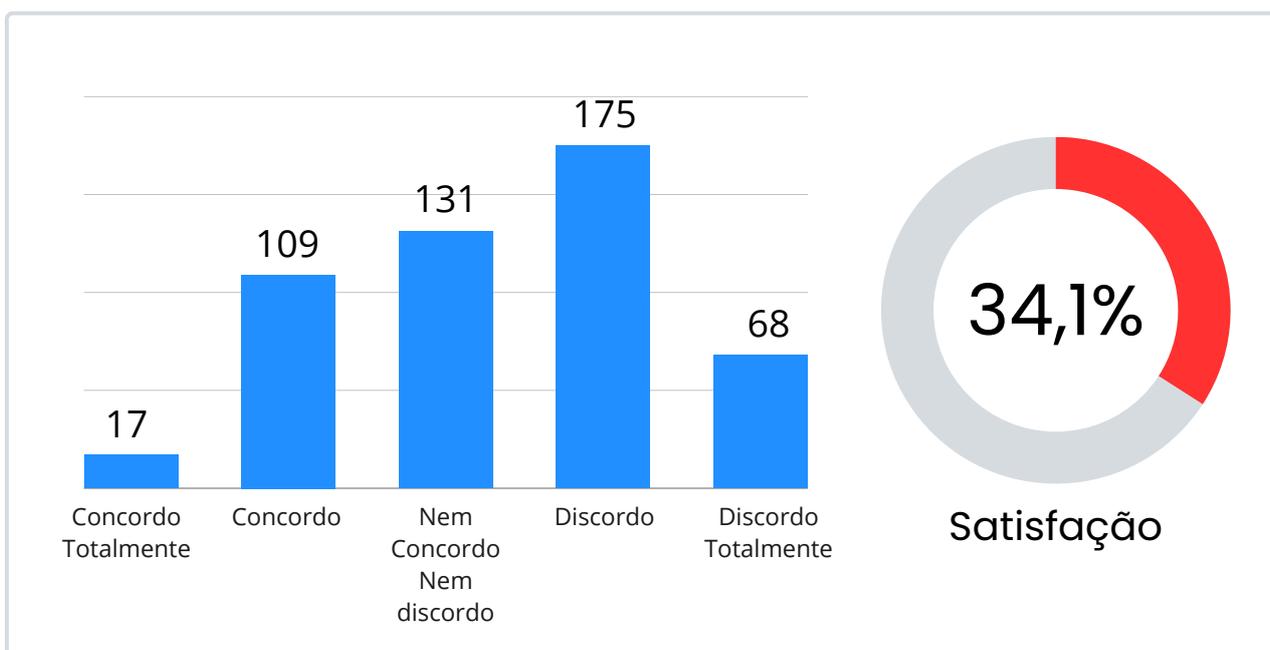


4.3 COMUNICAÇÃO

15. OS CONFLITOS RELACIONADOS AO TRABALHO NO MEU SETOR SÃO GERIDOS POR MEIO DE DIÁLOGO.

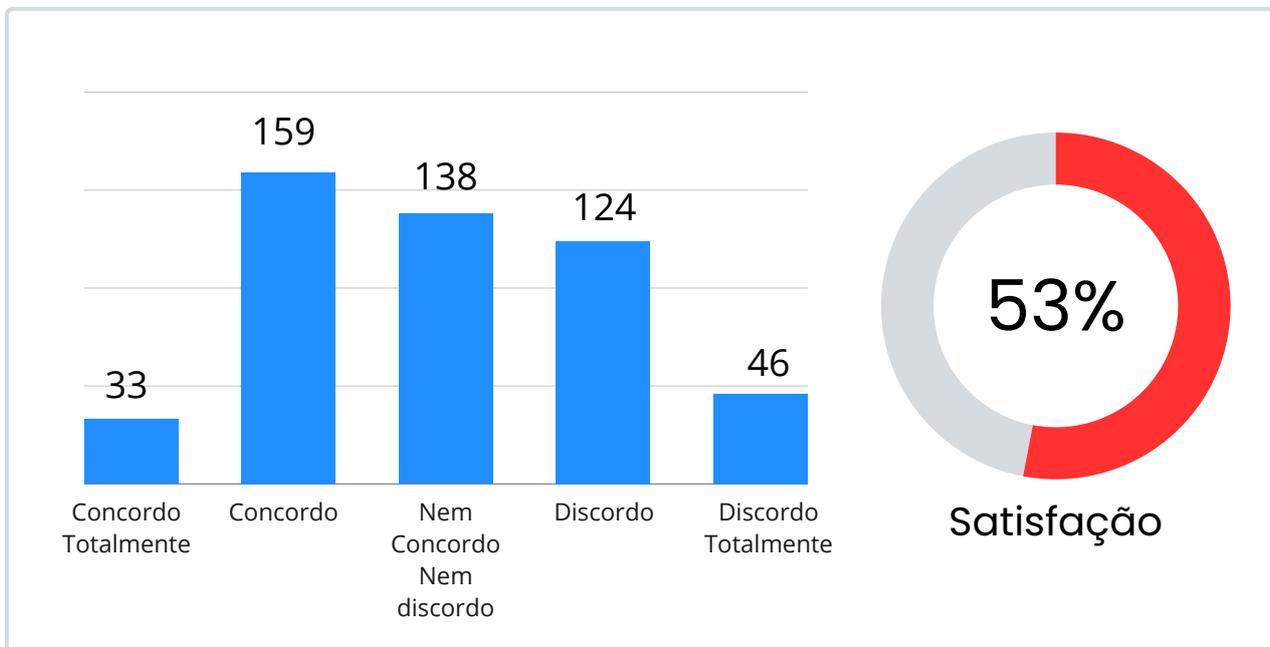


16. A COMUNICAÇÃO ENTRE OS SETORES DA UFAM É EFETIVA.



4.3 COMUNICAÇÃO

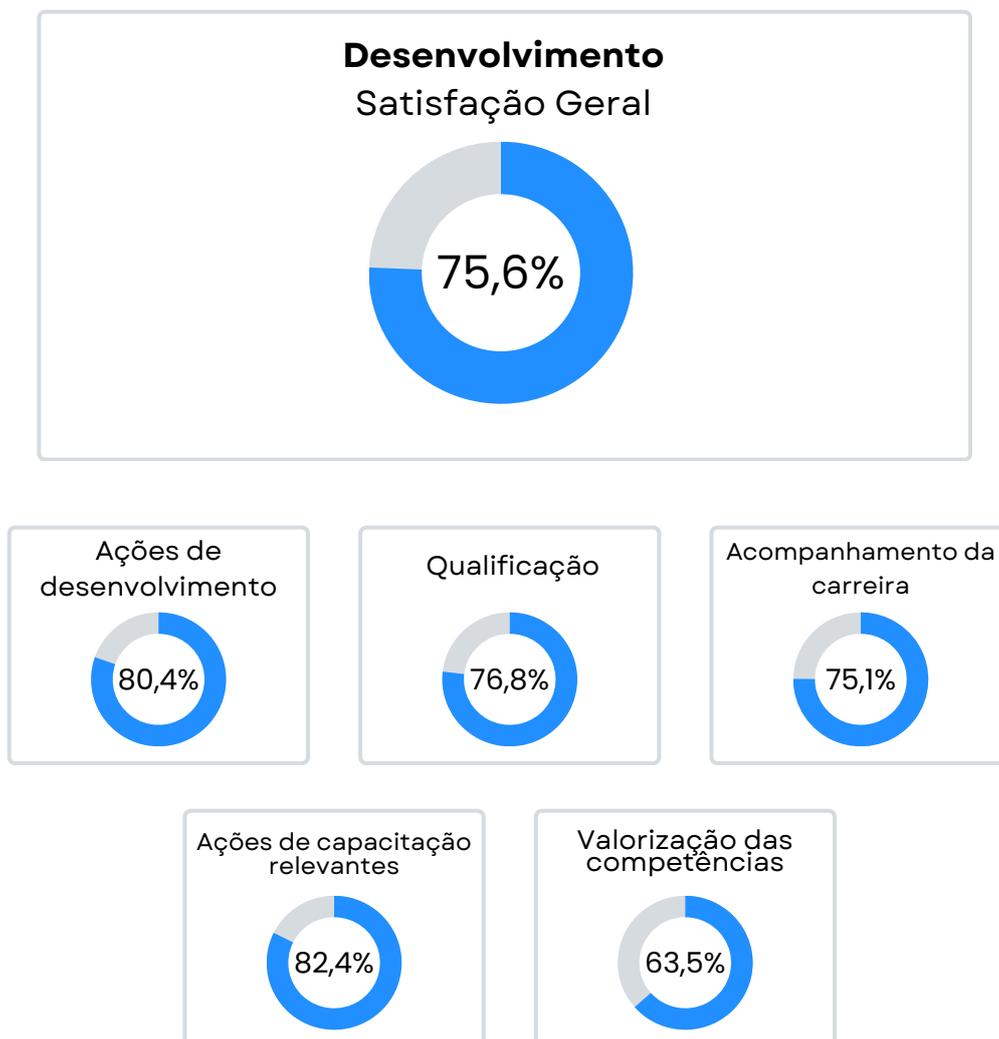
17. A UFAM COMUNICA DE FORMA EFICAZ AOS SERVIDORES SUAS POLÍTICAS, NORMAS E PROCEDIMENTOS.



4.4 DESENVOLVIMENTO

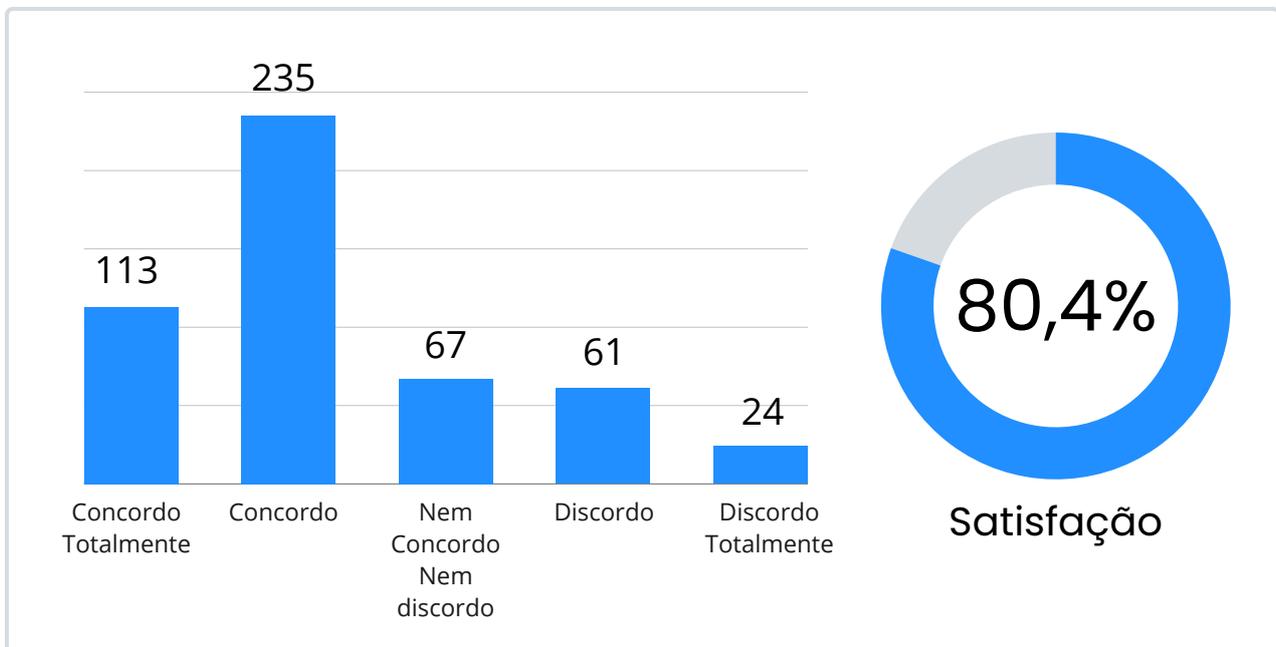
A categoria Desenvolvimento avalia os esforços organizacionais voltados ao treinamento e desenvolvimento dos servidores, assim como o acompanhamento e o cuidado com a carreira.

75,64% dos participantes mostraram-se satisfeitos neste quesito.

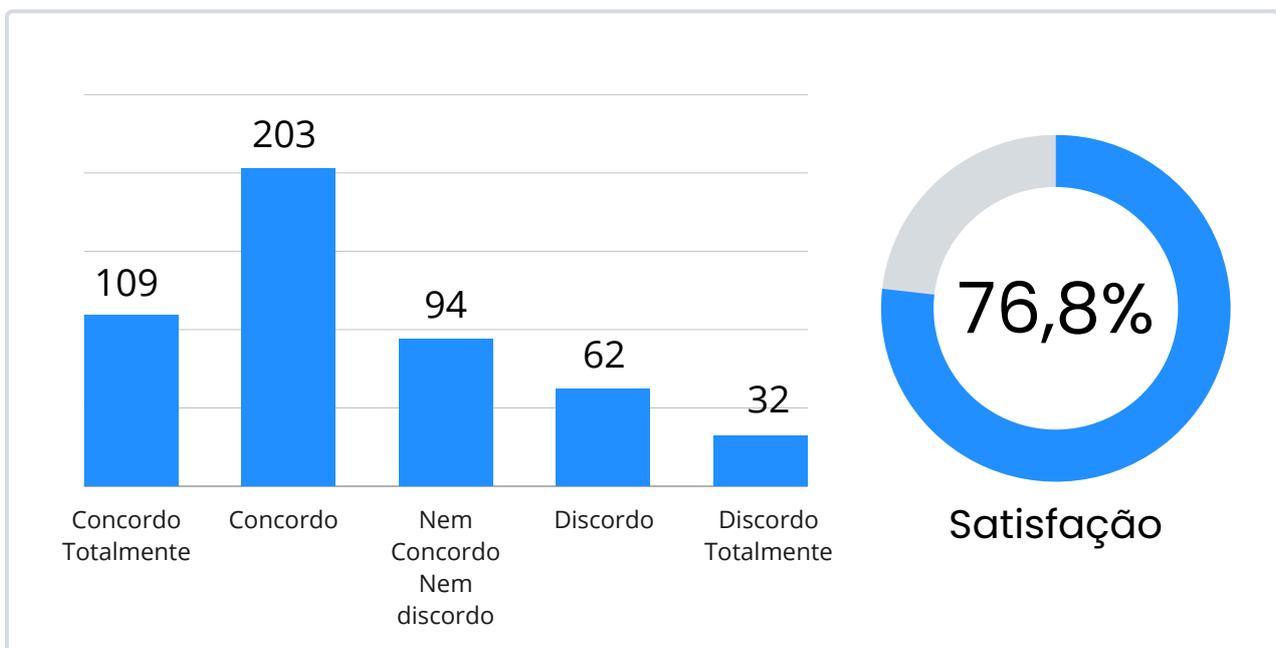


4.4 DESENVOLVIMENTO

18. NA UFAM SOU INCENTIVADO A ME CAPACITAR (CURSOS DE CURTA DURAÇÃO).

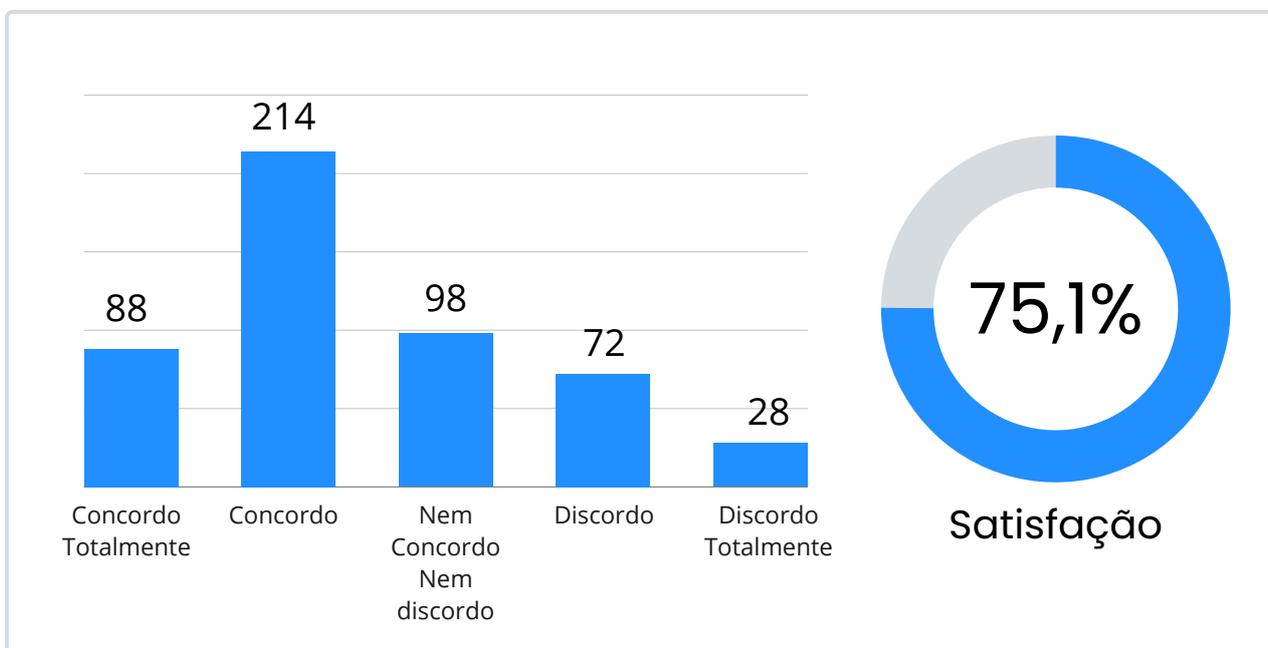


19. NA UFAM SOU INCENTIVADO A ME QUALIFICAR (PÓS-GRADUAÇÃO, MESTRADO, DOUTORADO).

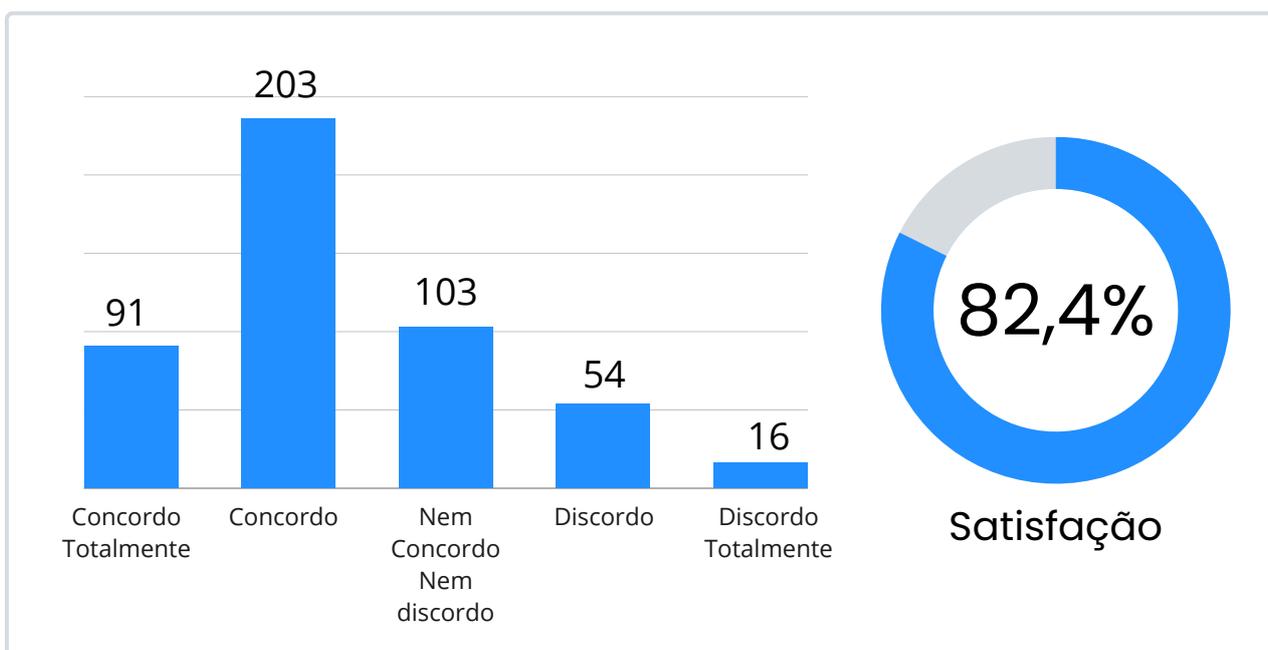


4.4 DESENVOLVIMENTO

20. A UFAM ORIENTA E ACOMPANHA A CARREIRA DOS SERVIDORES (ESTÁGIO PROBATÓRIO, PROMOÇÃO, PROGRESSÃO E DEMAIS INCENTIVOS FUNCIONAIS).

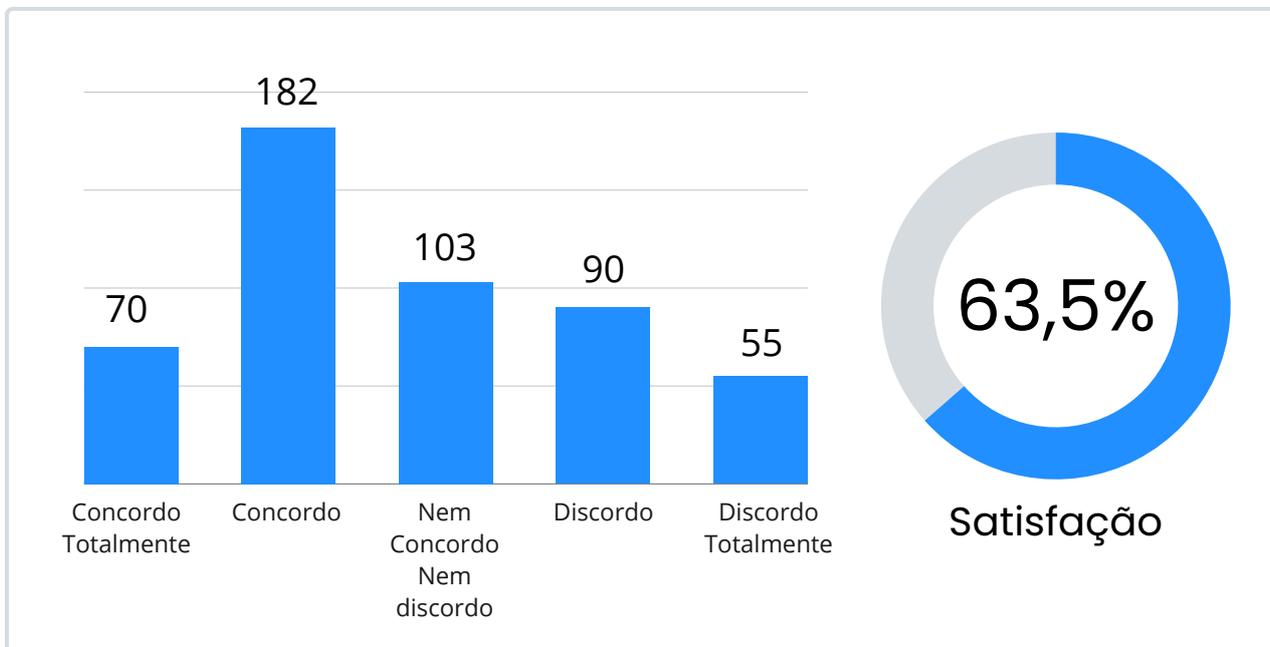


21. AS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO OFERTADAS PELA UFAM SÃO RELEVANTES PARA AS ATIVIDADES DOS SERVIDORES.



4.4 DESENVOLVIMENTO

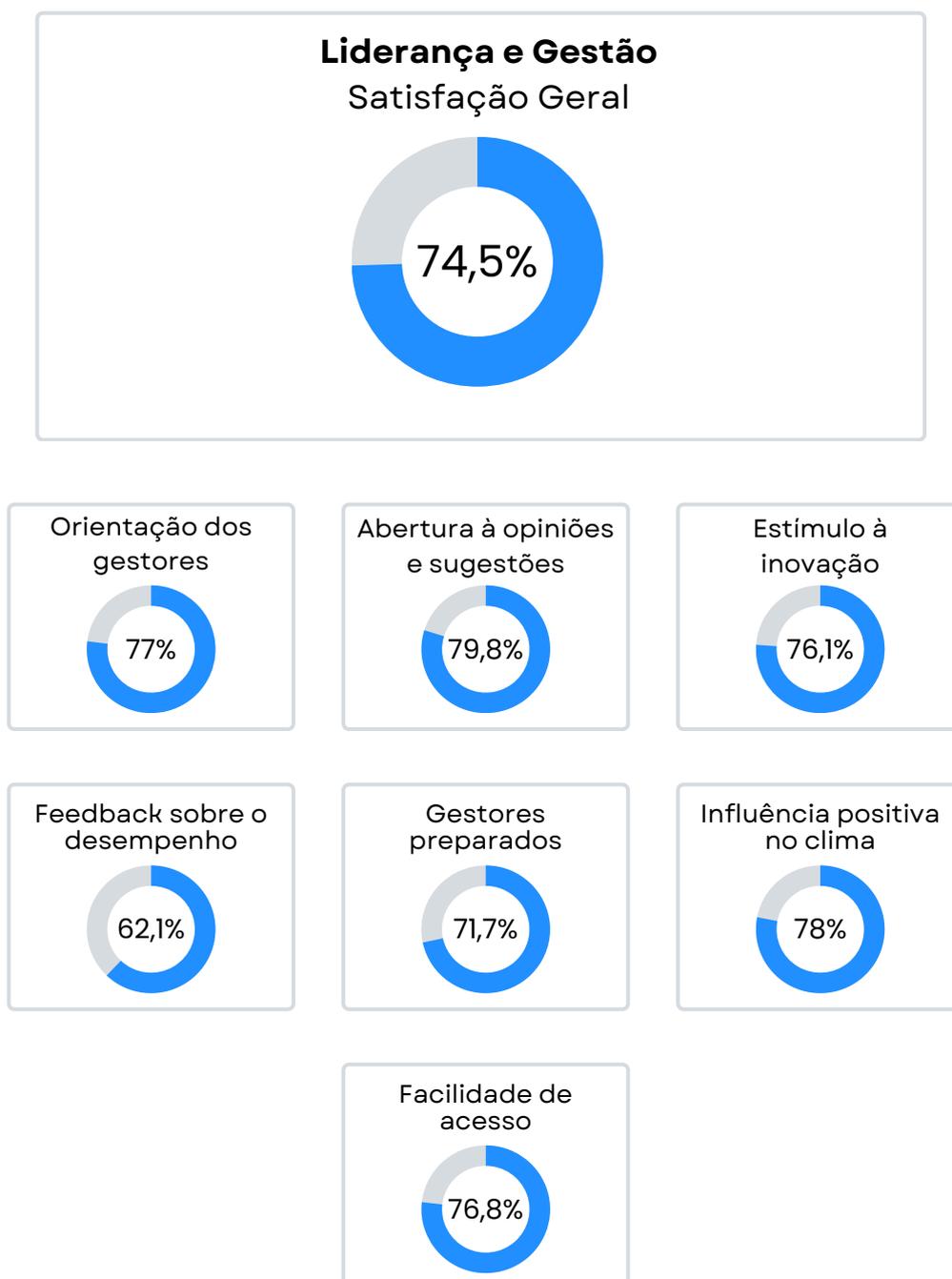
22. HÁ VALORIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS E DAS EXPERIÊNCIAS DOS SERVIDORES EM MEU SETOR.



4.5 LIDERANÇA E GESTÃO

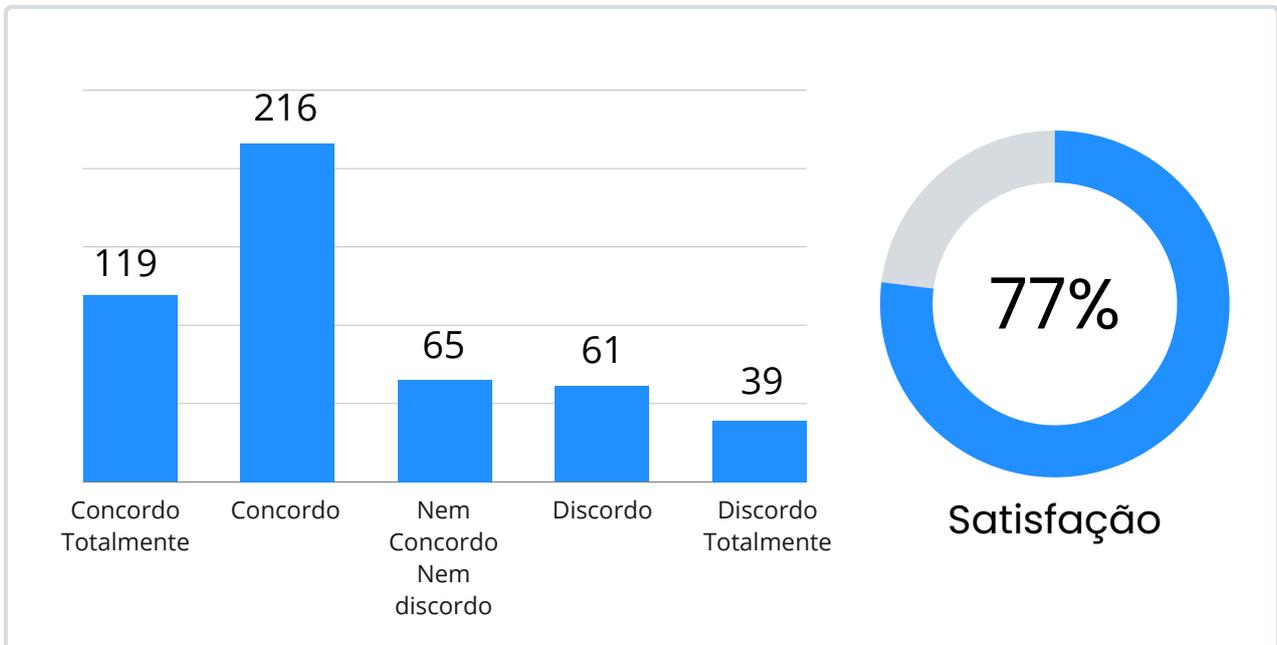
Liderança e Gestão identifica a percepção dos servidores em relação aos seus gestores, o tipo de supervisão exercida, a capacidade técnica, humana e administrativa das chefias, o grau de feedback e o tipo e a qualidade do tratamento dado à equipe.

A média geral de satisfação nesta categoria foi de **74,51%**.

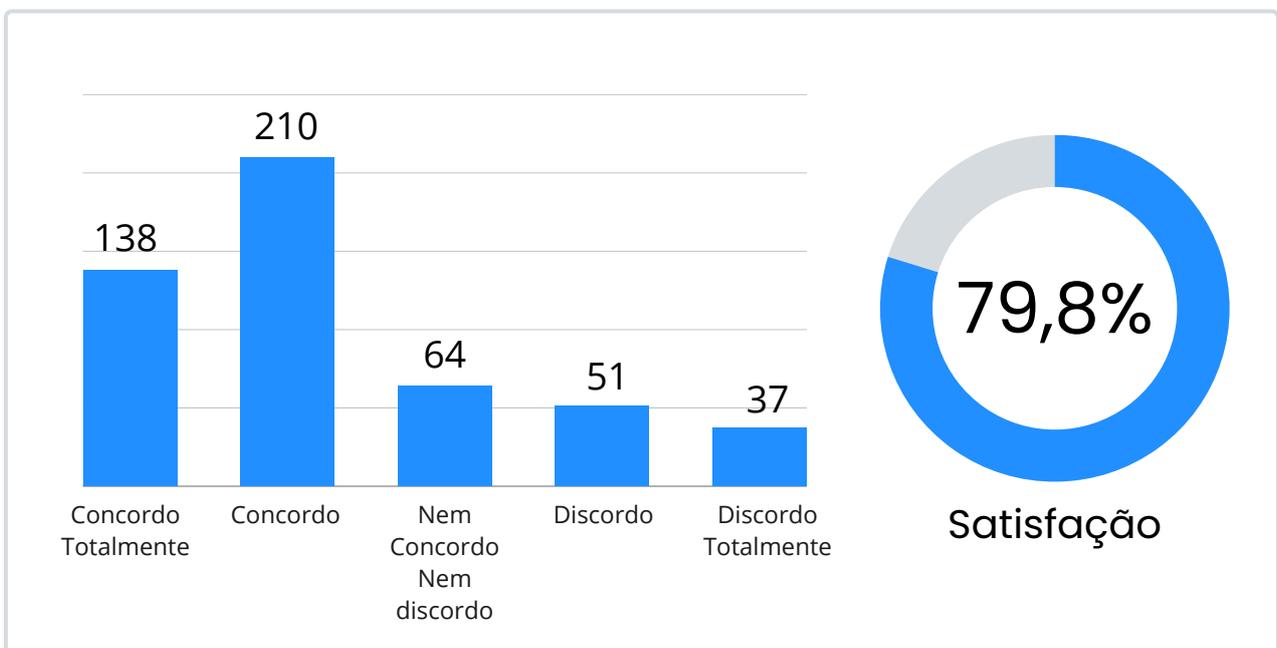


4.5 LIDERANÇA E GESTÃO

23. OS GESTORES DO MEU SETOR ORIENTAM CORRETAMENTE OS SERVIDORES PARA A EXECUÇÃO DAS TAREFAS.

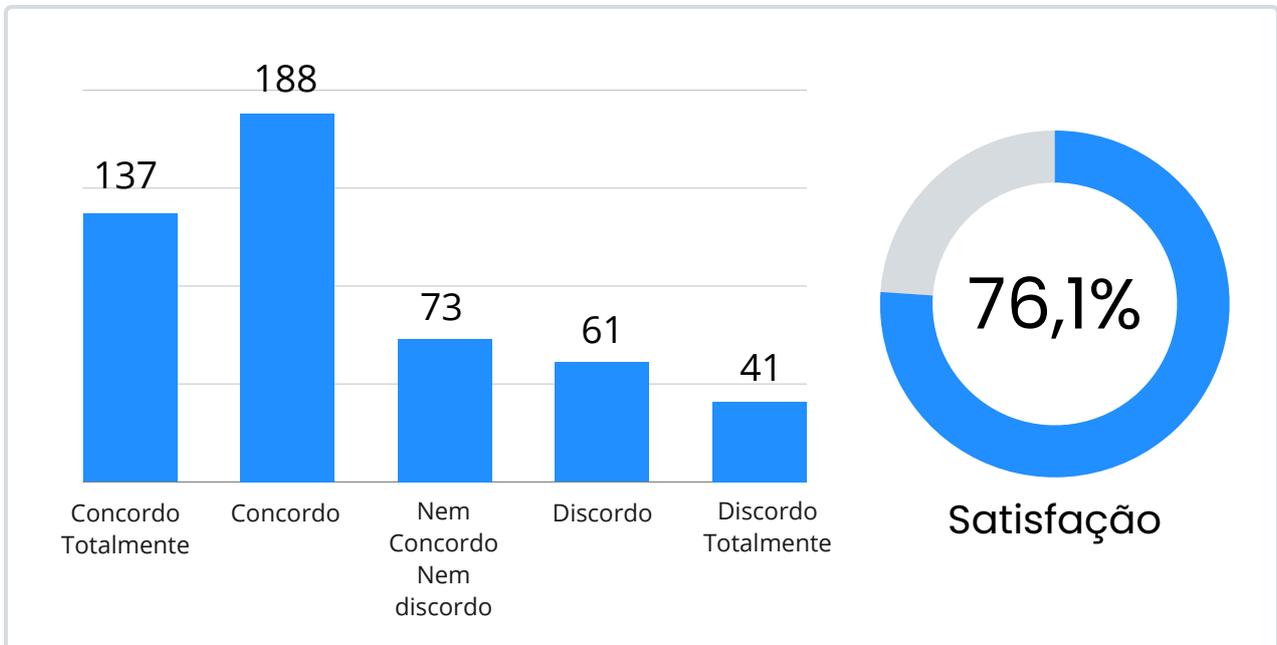


24. OS GESTORES DO MEU SETOR SÃO ABERTOS A RECEBEREM OPINIÕES E SUGESTÕES DE MUDANÇA.

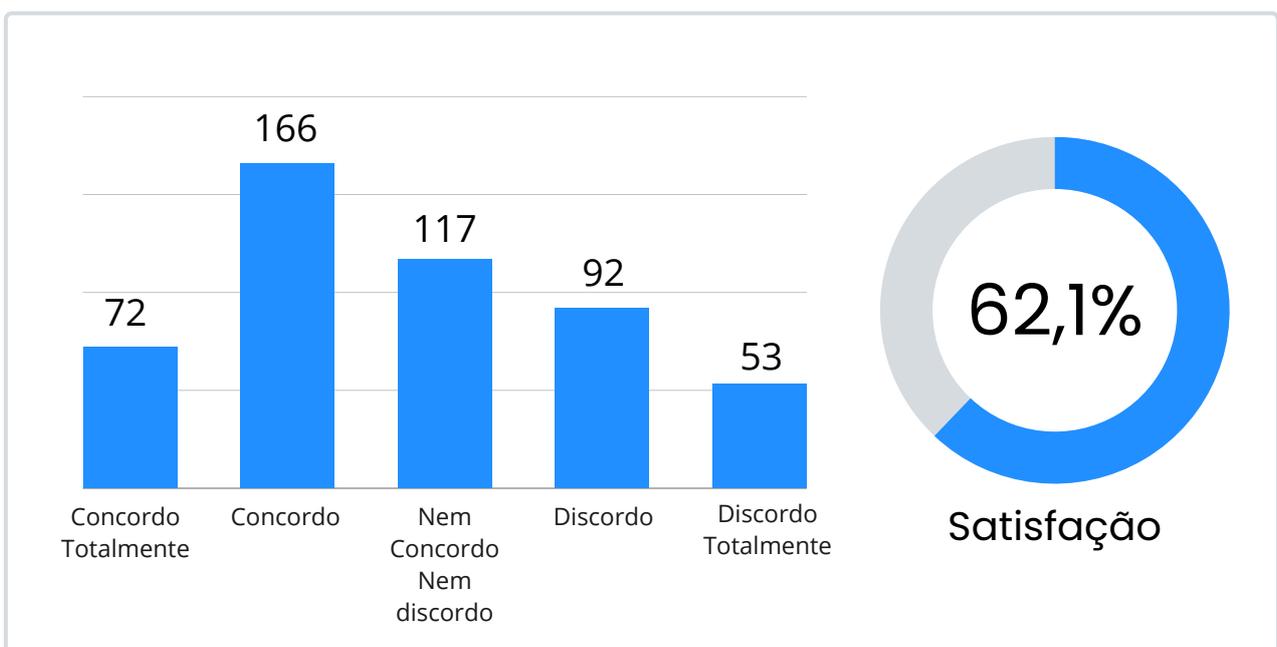


4.5 LIDERANÇA E GESTÃO

25. OS GESTORES DO MEU SETOR ESTIMULAM A INOVAÇÃO E A MANIFESTAÇÃO DE NOVAS IDEIAS SOBRE O TRABALHO.

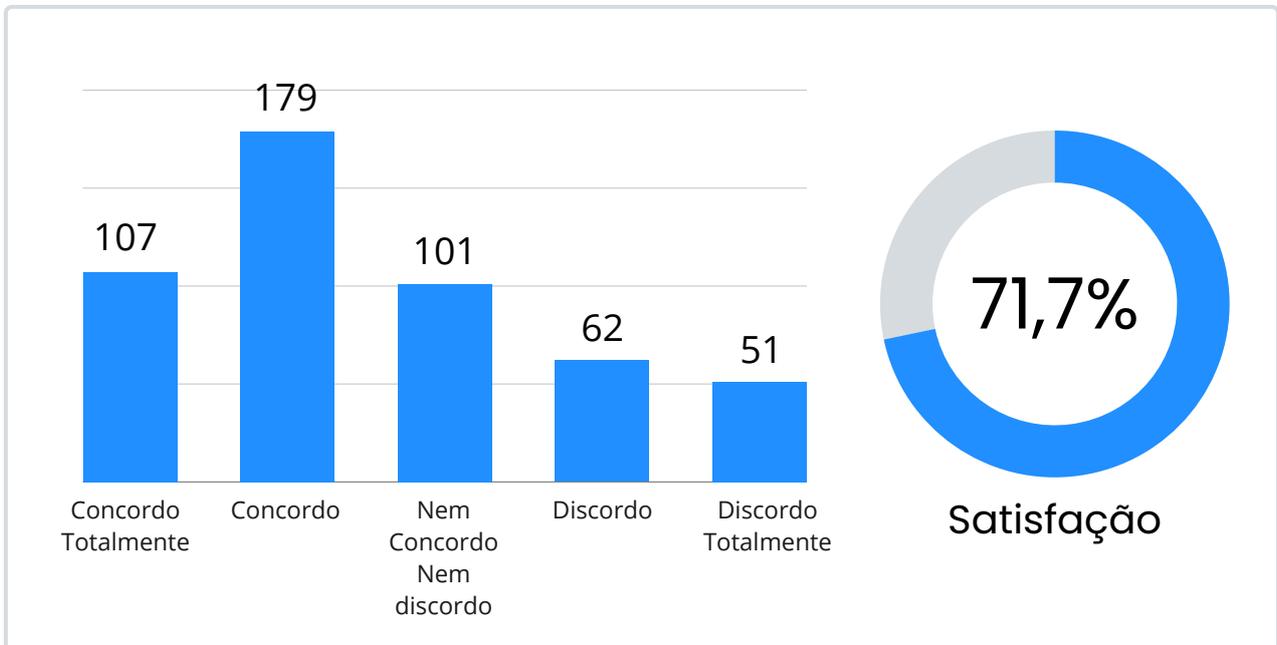


26. OS GESTORES DO MEU SETOR FORNECEM CONSIDERAÇÕES E PARECERES SOBRE O DESEMPENHO DOS SERVIDORES.

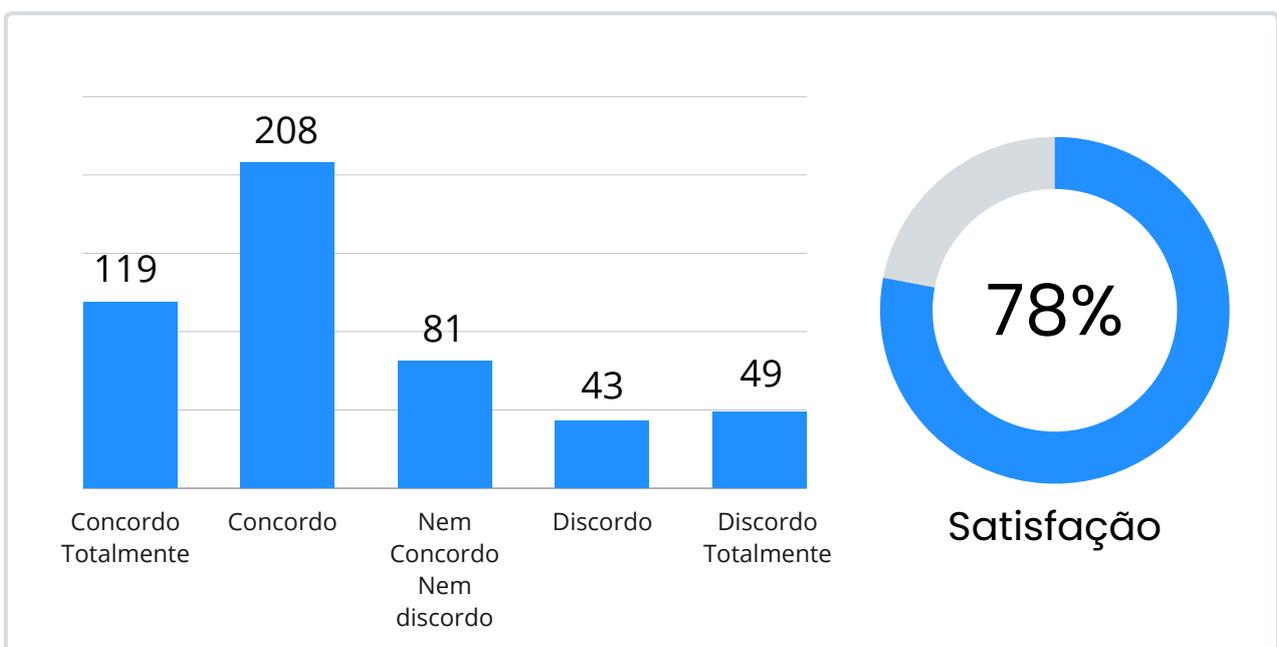


4.5 LIDERANÇA E GESTÃO

27. OS GESTORES DO MEU SETOR ESTÃO PREPARADOS PARA DESENVOLVER ATIVIDADES DE GESTÃO.

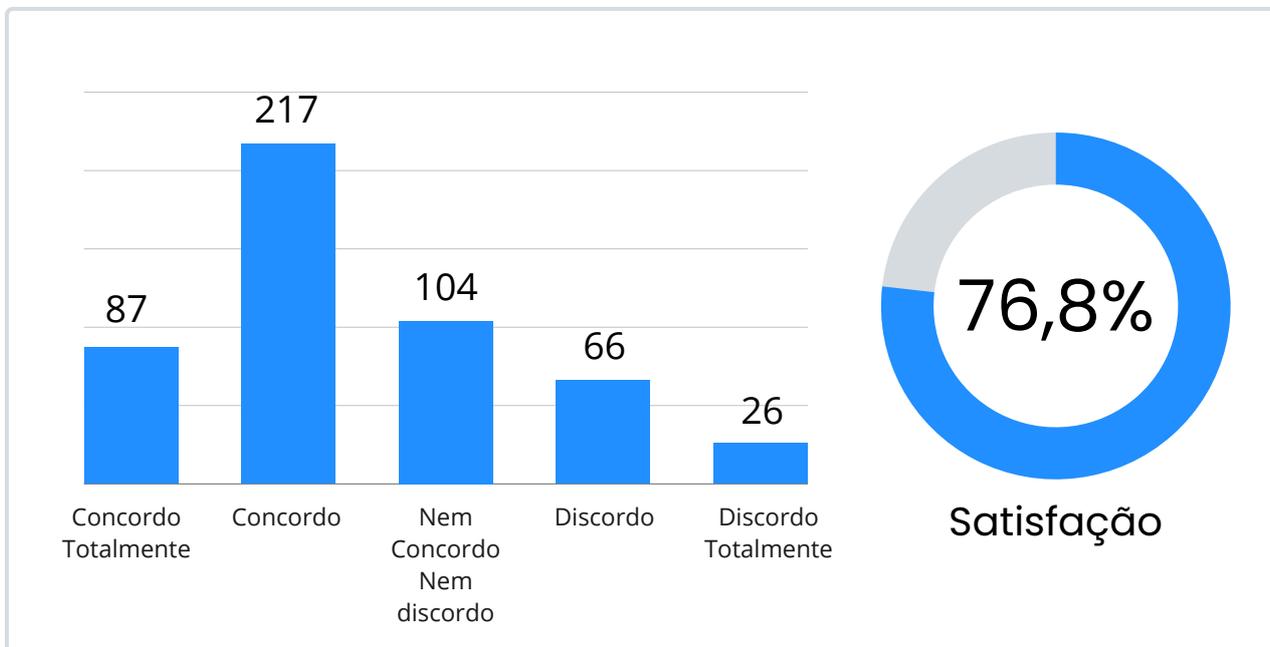


28. A ATUAÇÃO DOS GESTORES CONTRIBUI POSITIVAMENTE PARA O AMBIENTE DE TRABALHO.



4.5 LIDERANÇA E GESTÃO

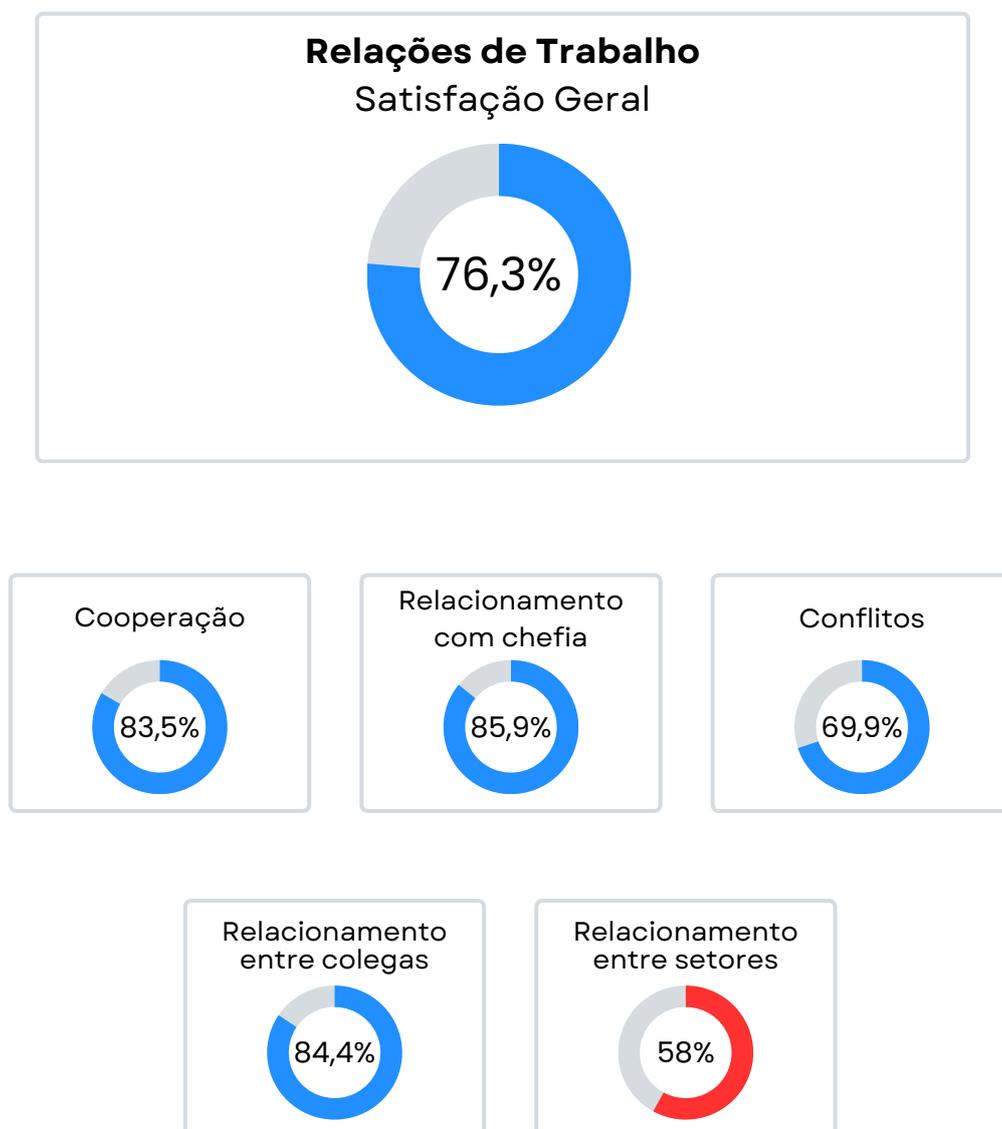
29. NA UFAM HÁ FACILIDADE DE ACESSO DOS SERVIDORES AOS GESTORES E DIRIGENTES.



4.6 RELAÇÕES DE TRABALHO

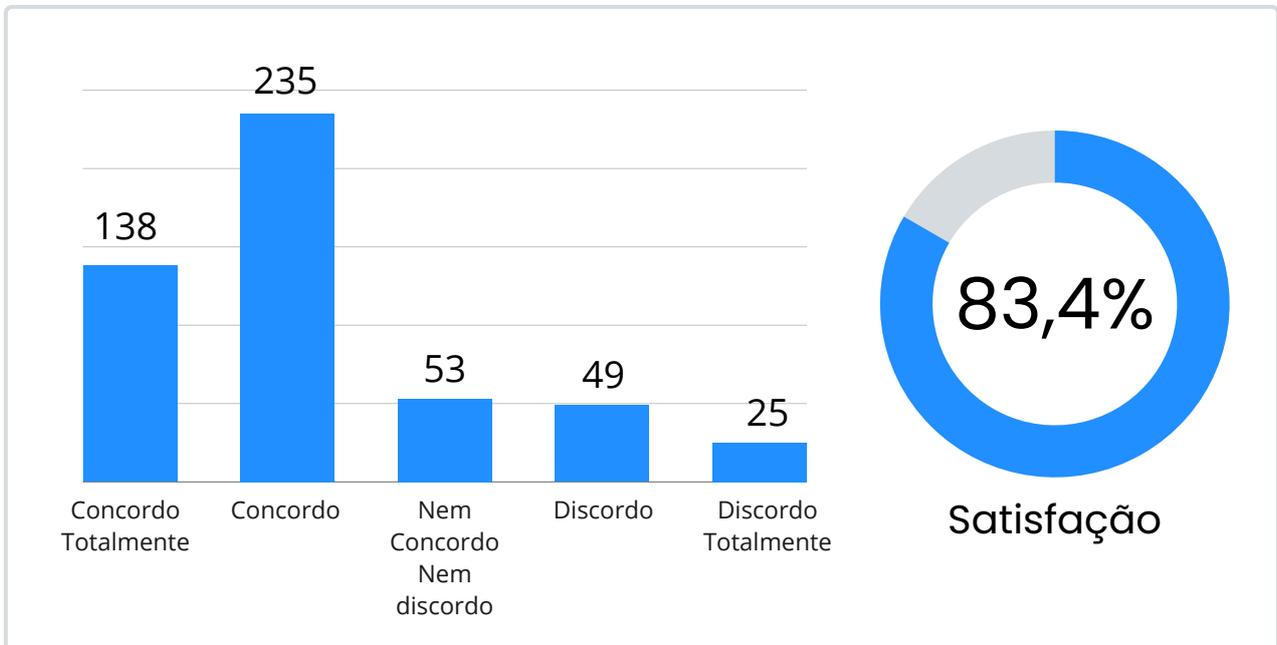
As Relações de Trabalho referem-se às relações interpessoais no trabalho (chefias imediatas e superiores, subordinados, pares) e aos aspectos subjetivos decorrentes dessas relações.

A média geral de satisfação foi de **76,34%** dos participantes da pesquisa.

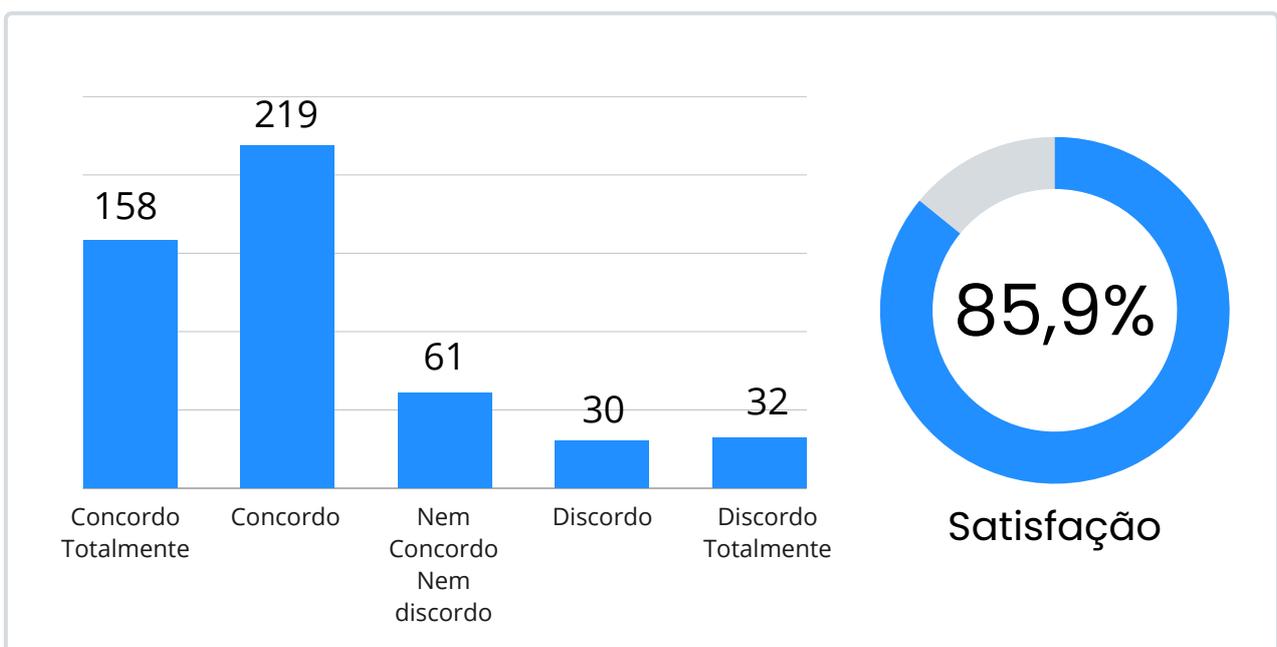


4.6 RELAÇÕES DE TRABALHO

30. A COOPERAÇÃO ENTRE OS COLEGAS DE TRABALHO É PRESENTE NO MEU SETOR.

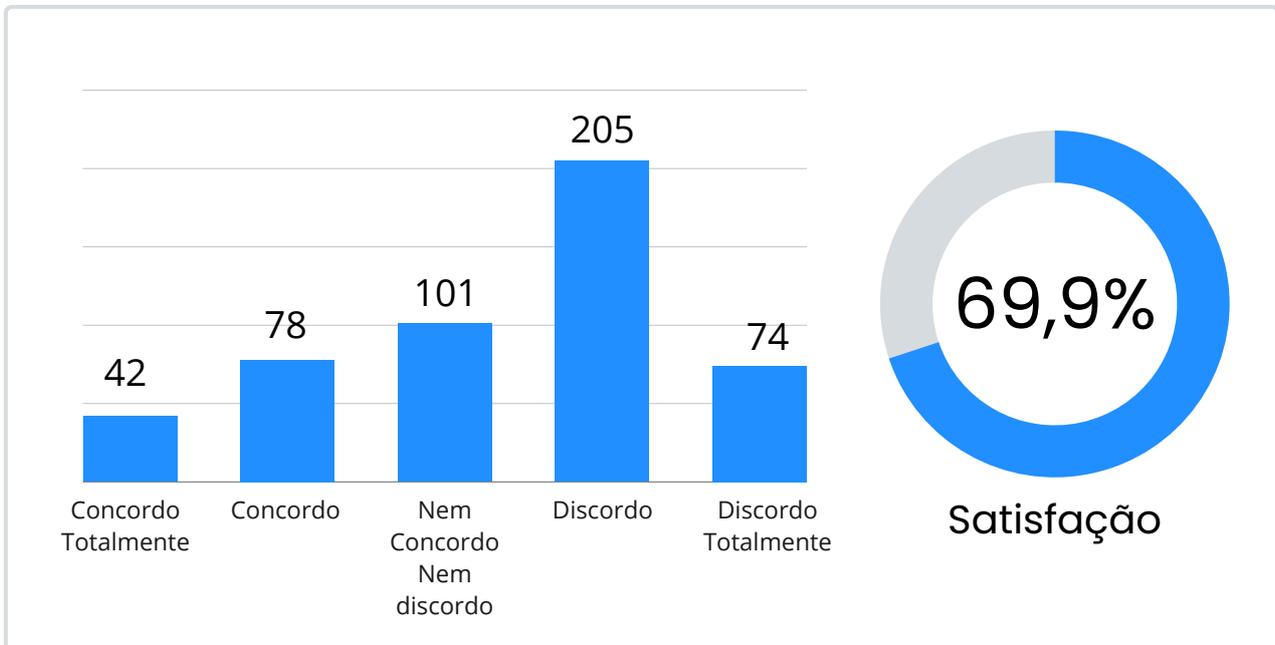


31. O RELACIONAMENTO COM AS CHEFIAS DO MEU SETOR É HARMONIOSO.

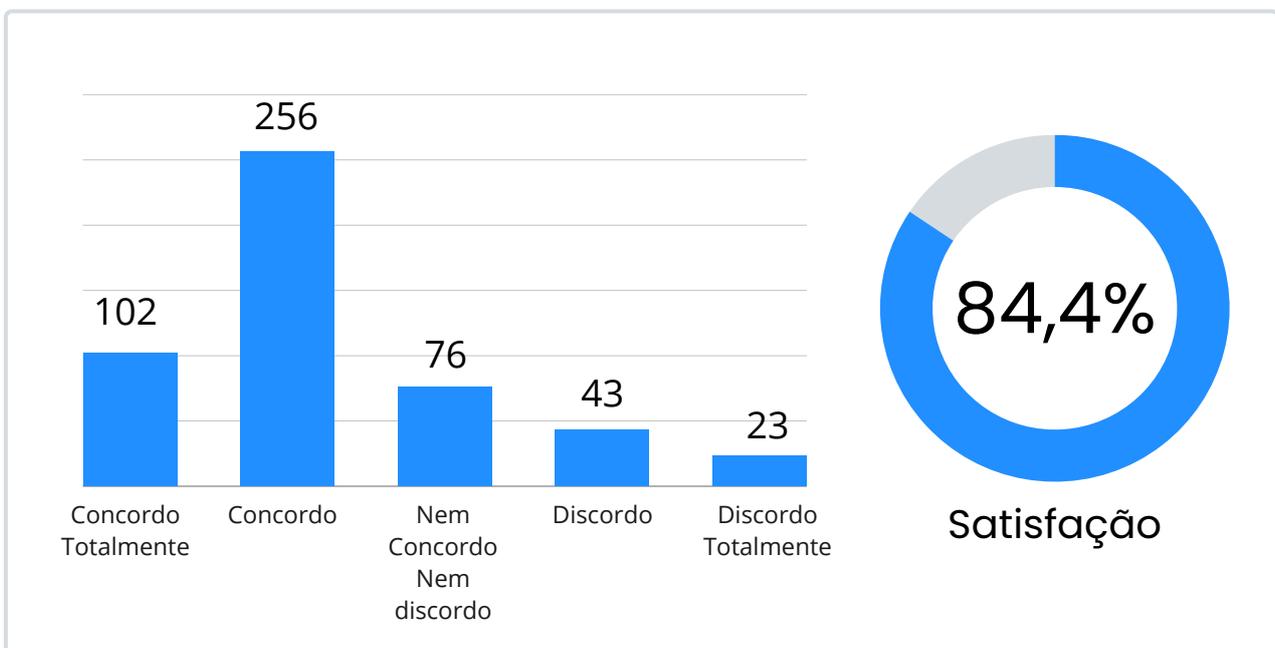


4.6 RELAÇÕES DE TRABALHO

32. CONFLITOS ACONTECEM DE FORMA RECORRENTE EM MEU SETOR.

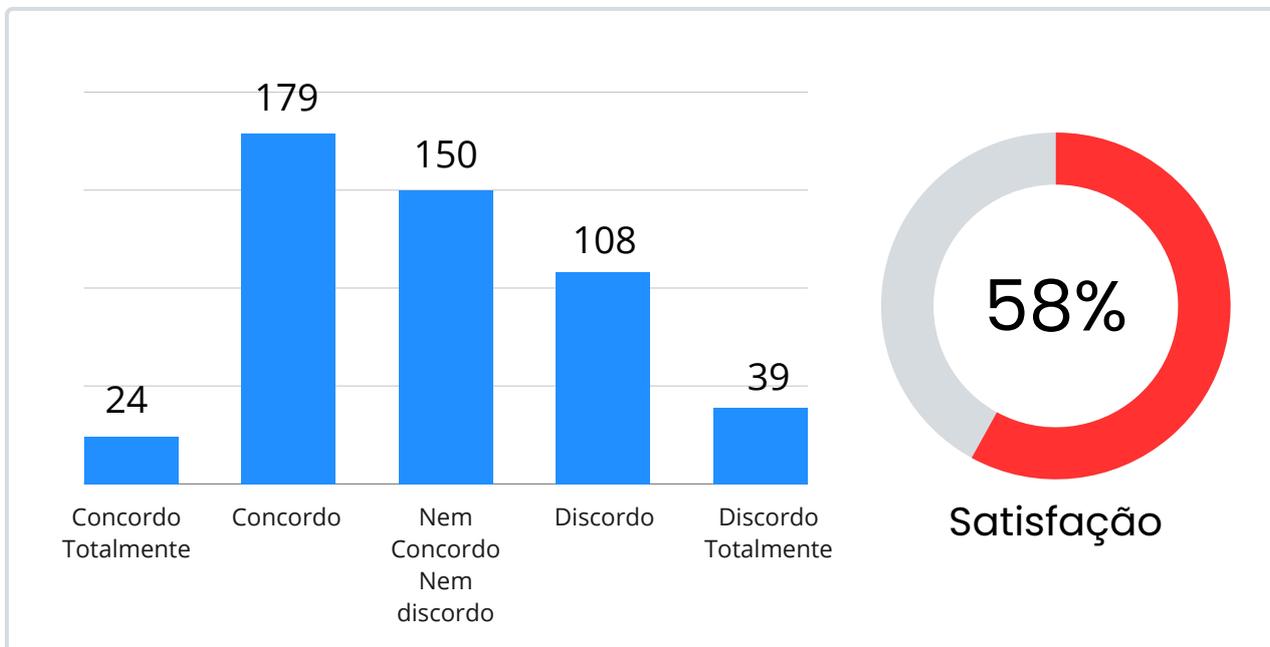


33. O RELACIONAMENTO ENTRE OS COLEGAS NO MEU SETOR É FAVORÁVEL AO AMBIENTE DE TRABALHO.



4.6 RELAÇÕES DE TRABALHO

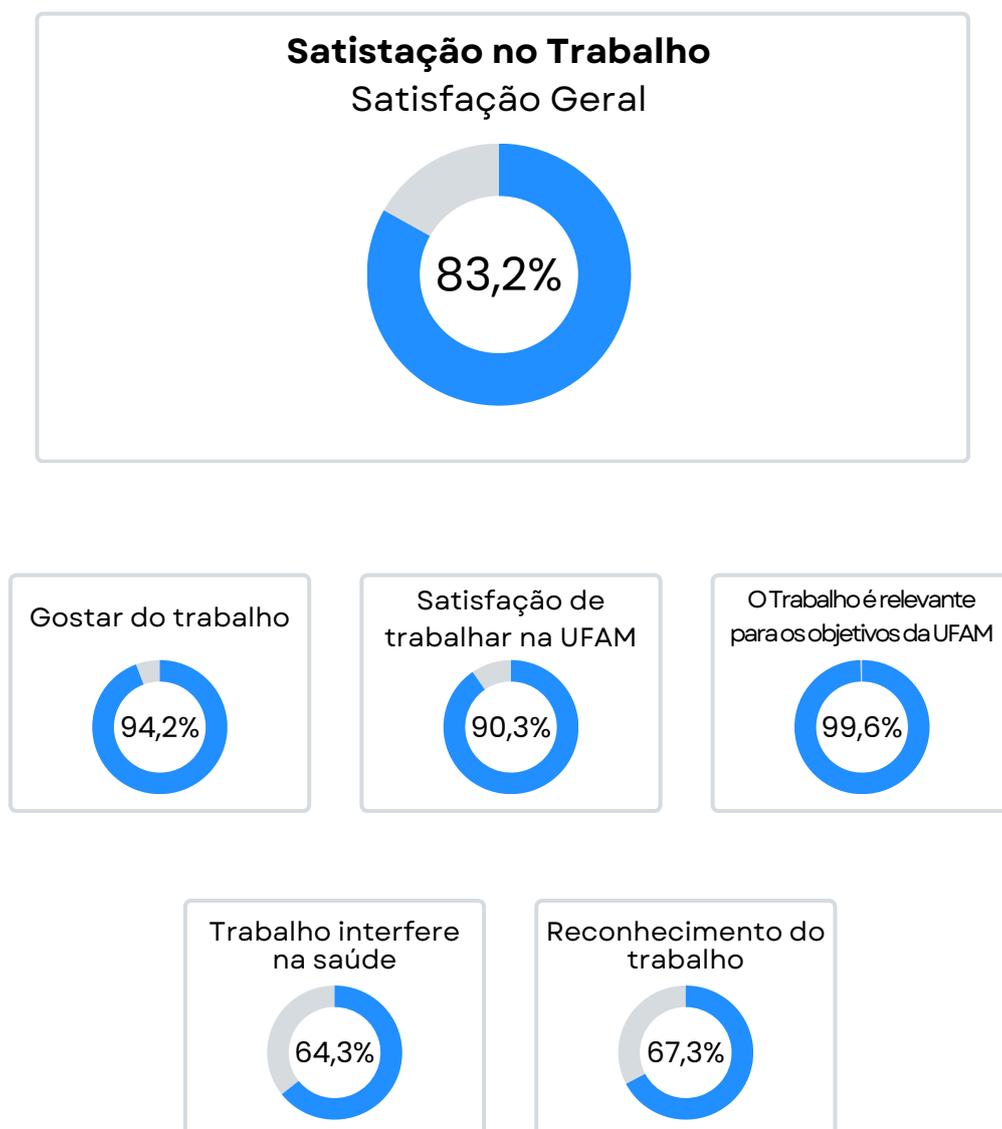
34. AS RELAÇÕES DE TRABALHO ENTRE OS SETORES DA UFAM SÃO ADEQUADAS.



4.7 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

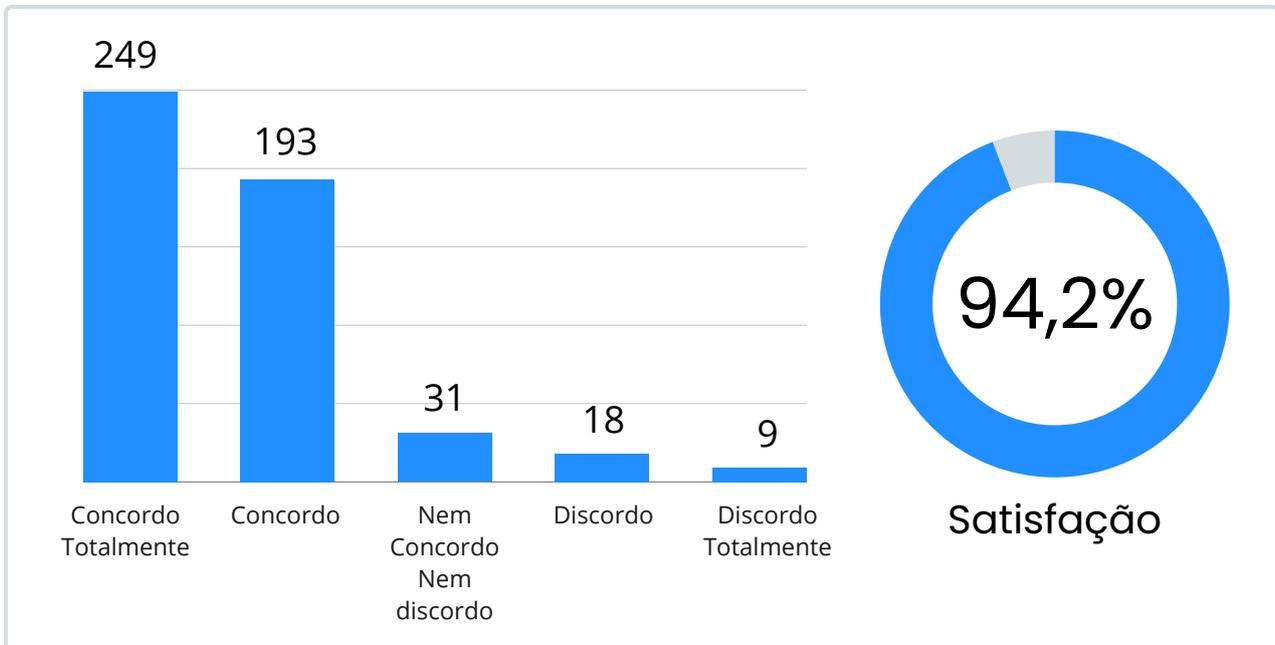
Satisfação no trabalho refere-se aos aspectos relacionados à satisfação, motivação e engajamento no trabalho. Envolve a percepção sobre valorização e reconhecimento dos esforços e dedicação empregados no trabalho.

A média geral de satisfação nesta categoria foi de **83,15%**.

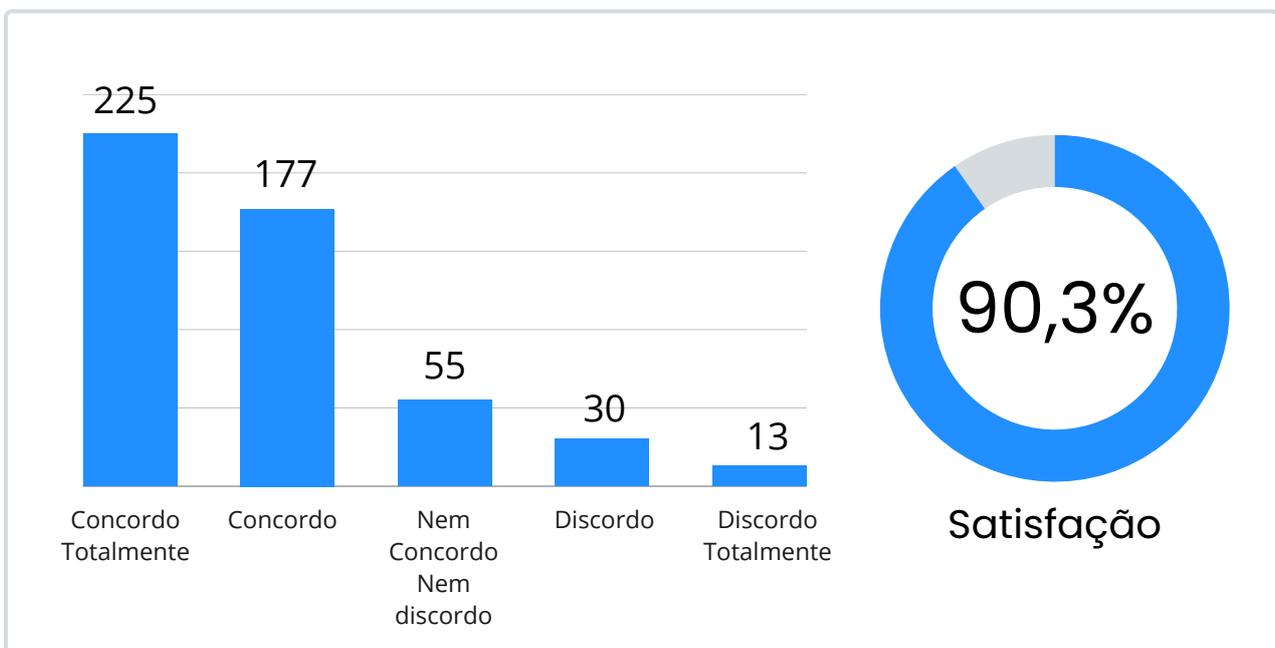


4.7 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

35. GOSTO DO TRABALHO QUE FAÇO.

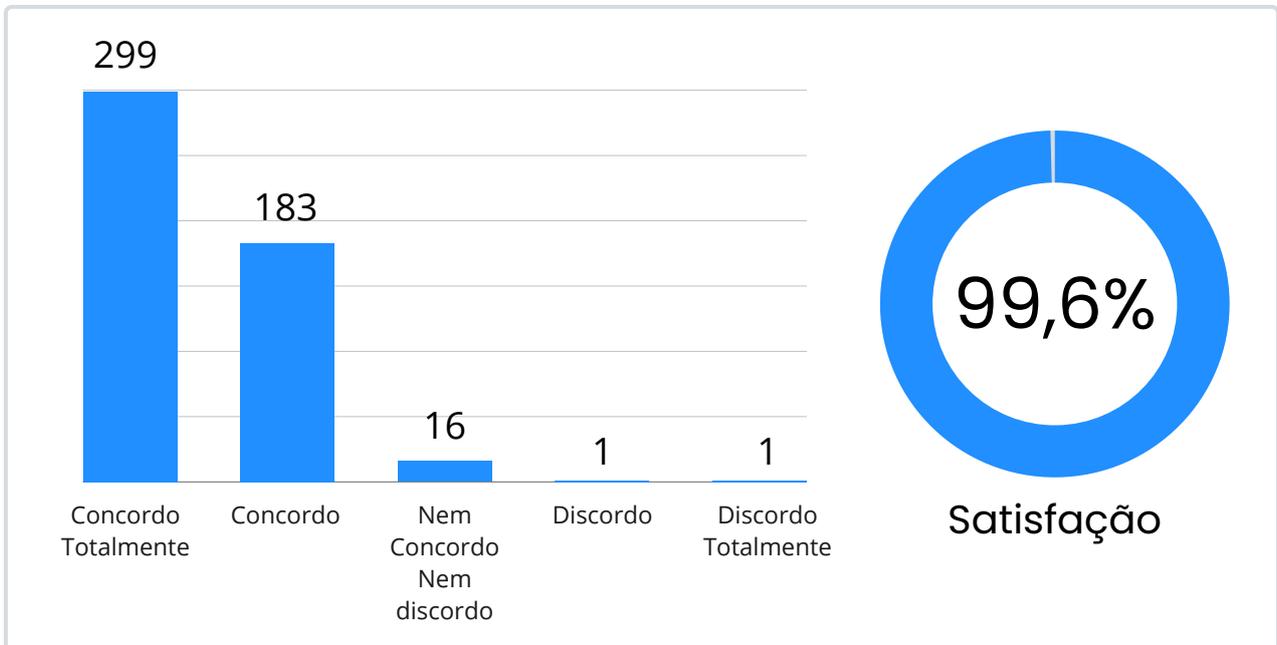


36. SINTO SATISFAÇÃO EM TRABALHAR NA UFAM.

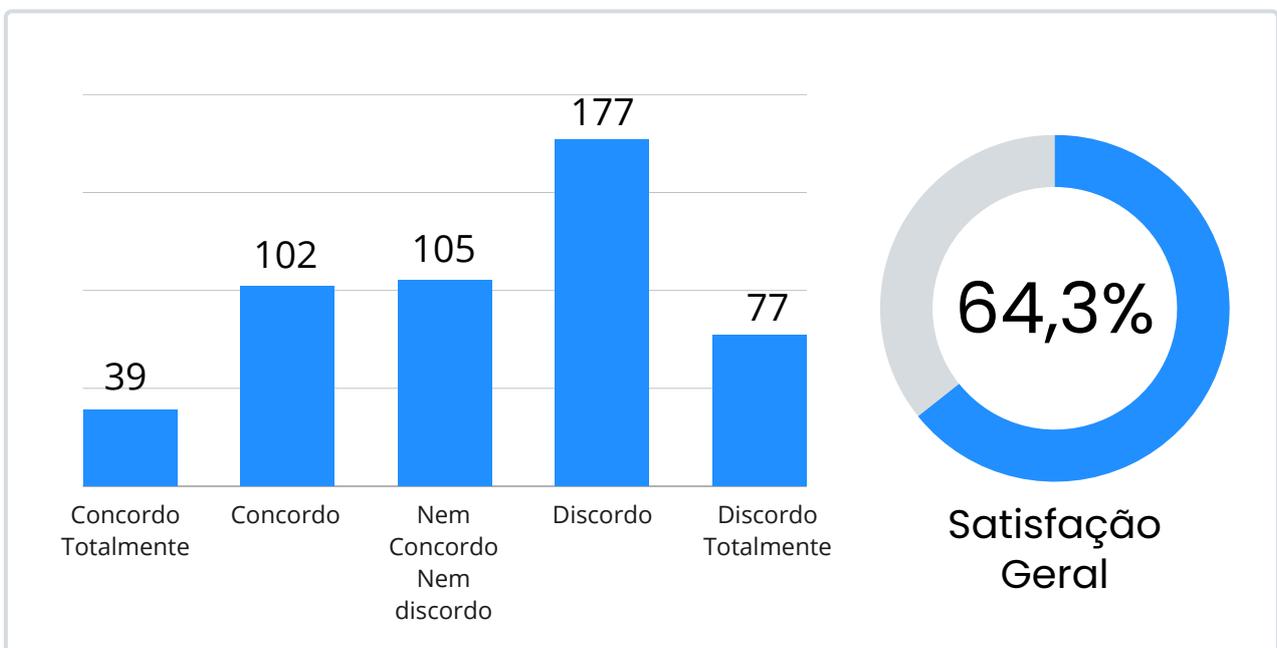


4.7 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

37. MEU TRABALHO É IMPORTANTE PARA O CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS INSTITUCIONAIS DA UFAM.

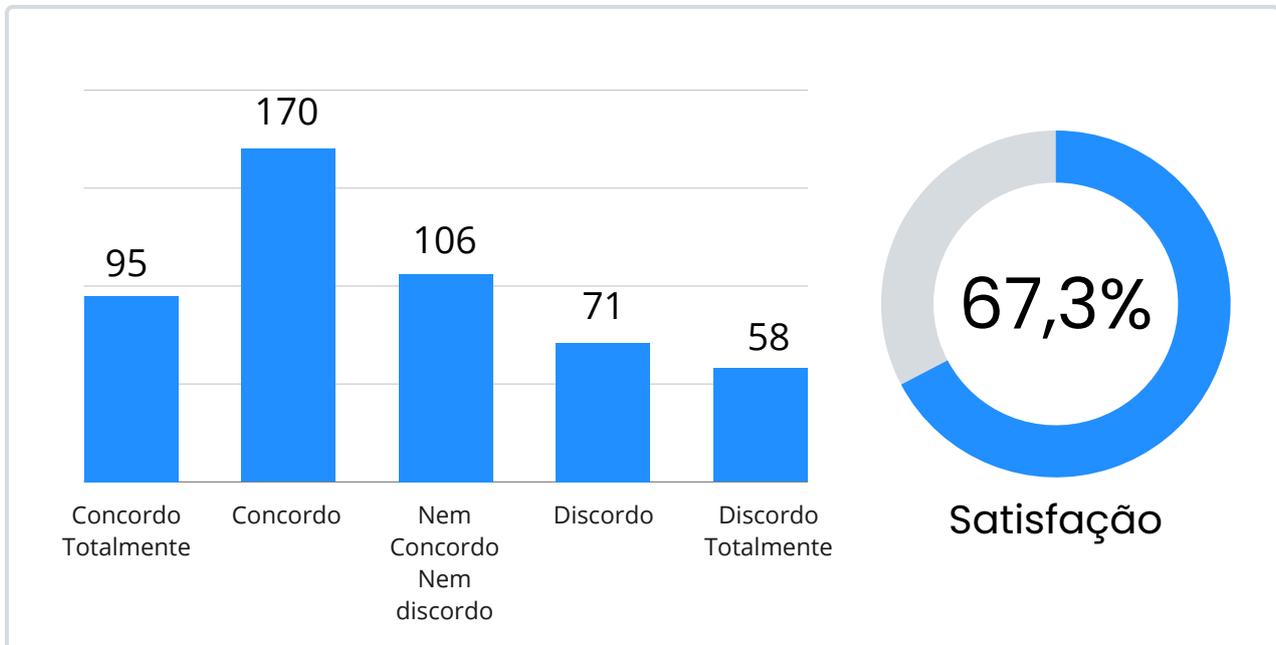


38. MEU TRABALHO INTERFERE NEGATIVAMENTE NA MINHA SAÚDE FÍSICA E/OU MENTAL.



4.7 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

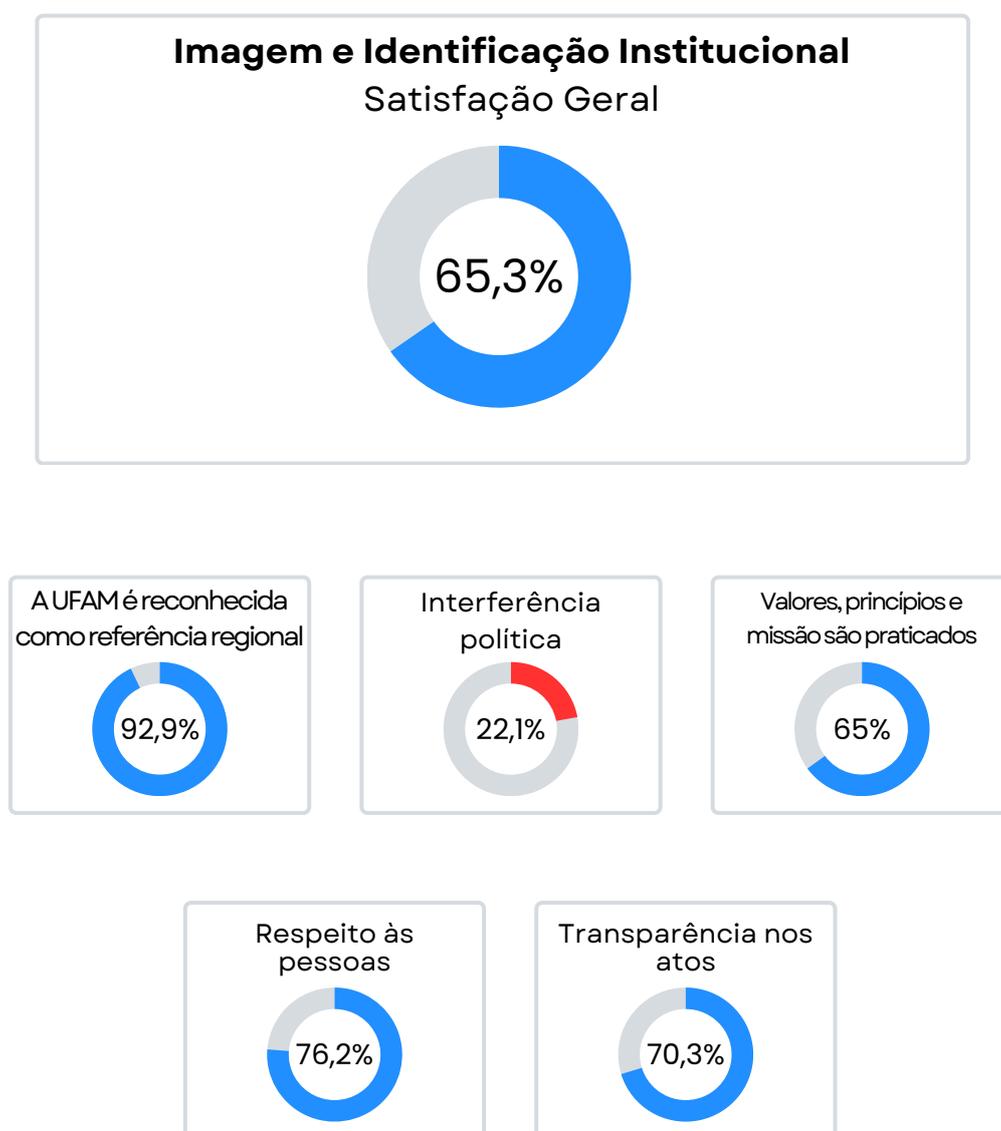
39. SINTO-ME RECONHECIDO(A) QUANDO DESEMPENHO UM BOM TRABALHO.



4.8 IMAGEM E IDENTIFICAÇÃO INSTITUCIONAL

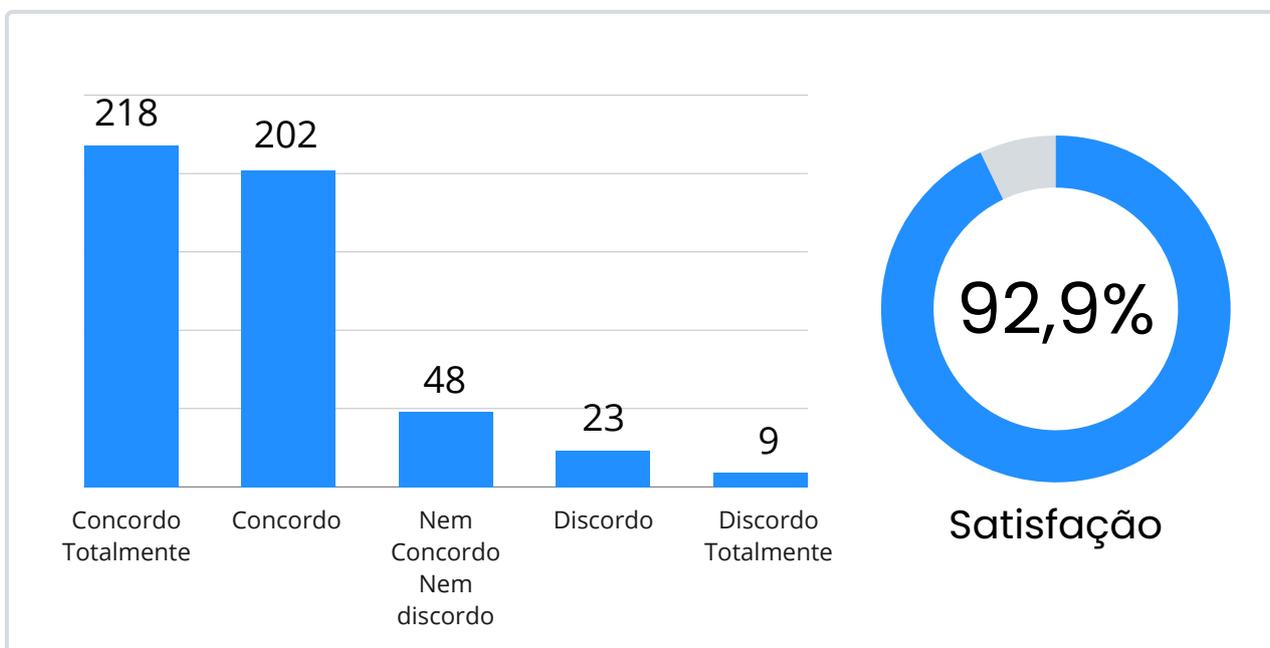
A categoria Imagem e Identificação Institucional refere-se à percepção dos servidores sobre a imagem da universidade (prestígio, transparência, ética, valores etc), sentimento de identificação com os princípios, missão e visão da instituição.

A média geral de satisfação nesta categoria foi de **65,32%**.

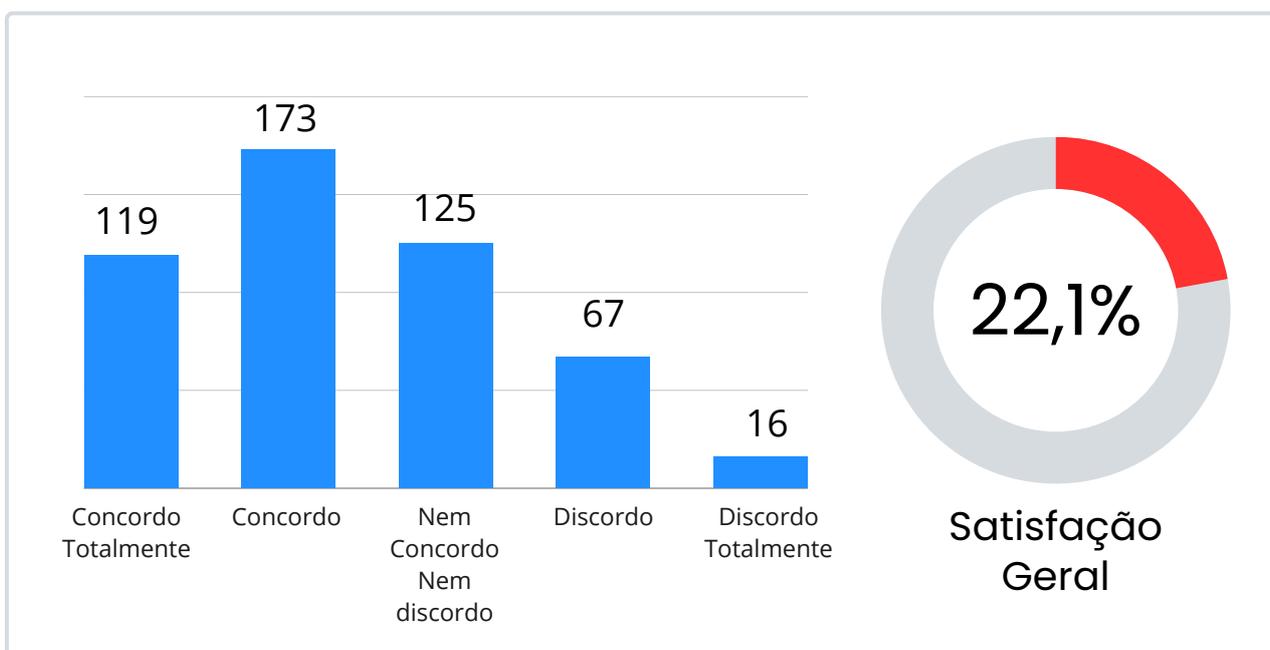


4.8 IMAGEM E IDENTIFICAÇÃO INSTITUCIONAL

40. A UFAM É RECONHECIDA COMO REFERÊNCIA REGIONAL EM EDUCAÇÃO SUPERIOR.

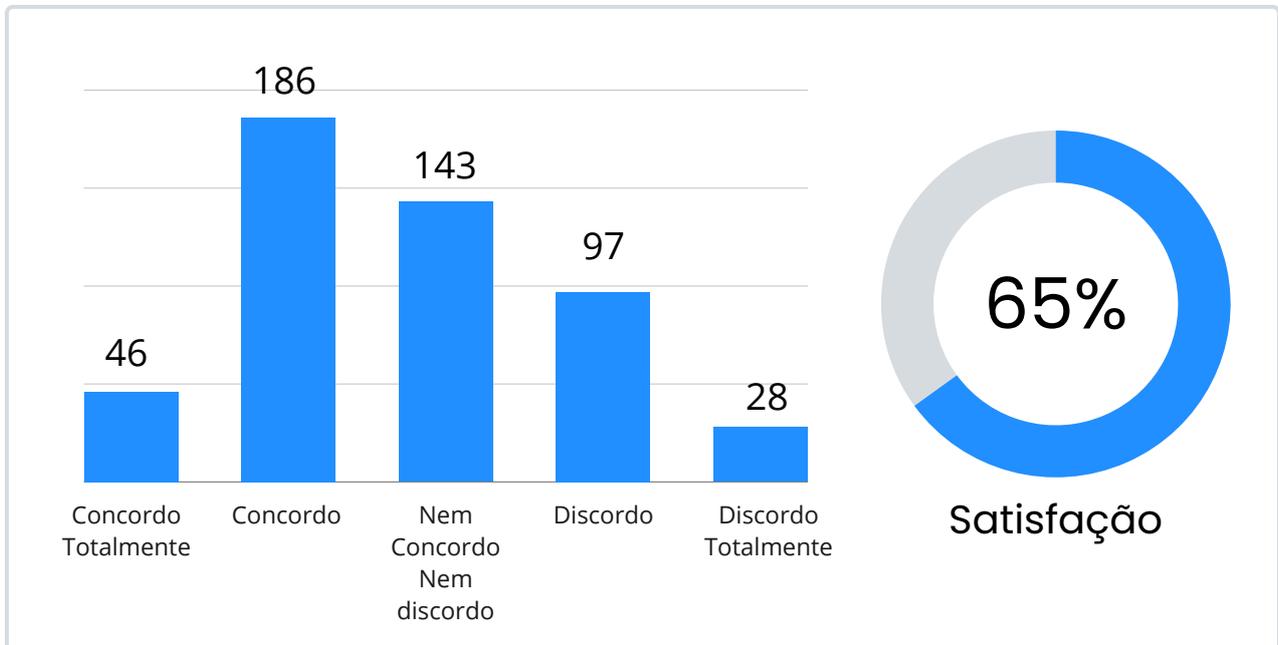


41. HÁ INTERFERÊNCIA POLÍTICA INTERNA QUE IMPACTA NO MODO DE TRABALHO DA UFAM

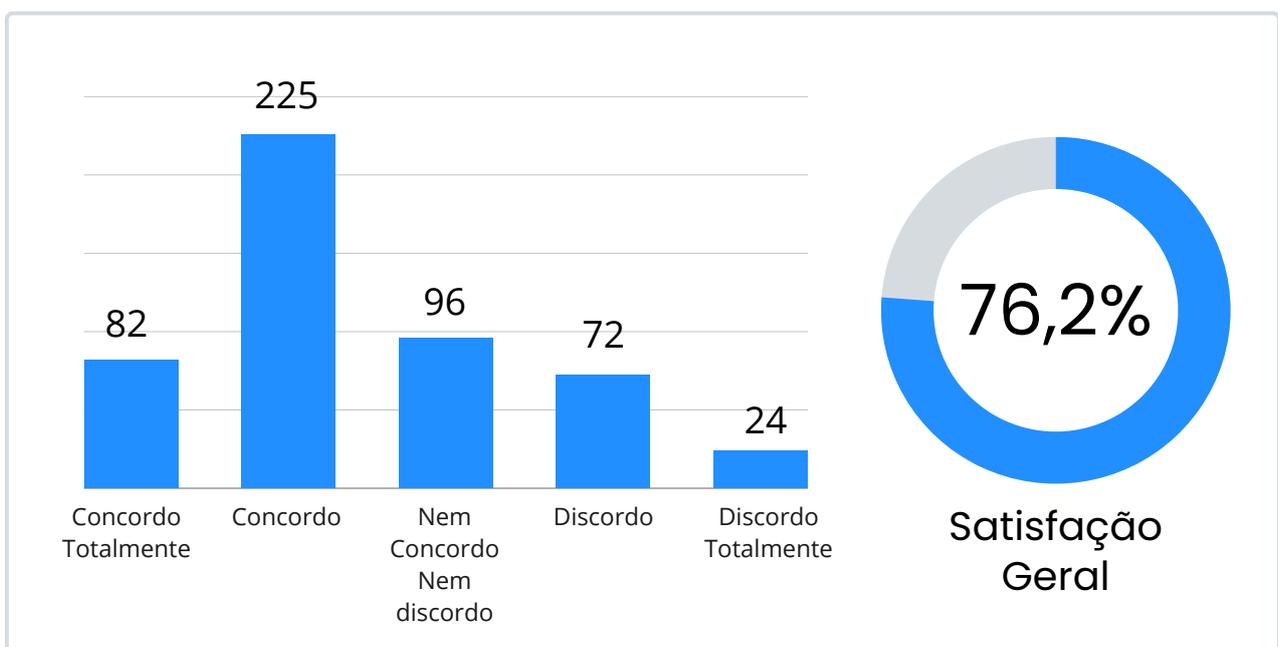


4.8 IMAGEM E IDENTIFICAÇÃO INSTITUCIONAL

42. OS VALORES, OS PRINCÍPIOS E A MISSÃO DA INSTITUIÇÃO PODEM SER PERCEBIDAS NA PRÁTICA.

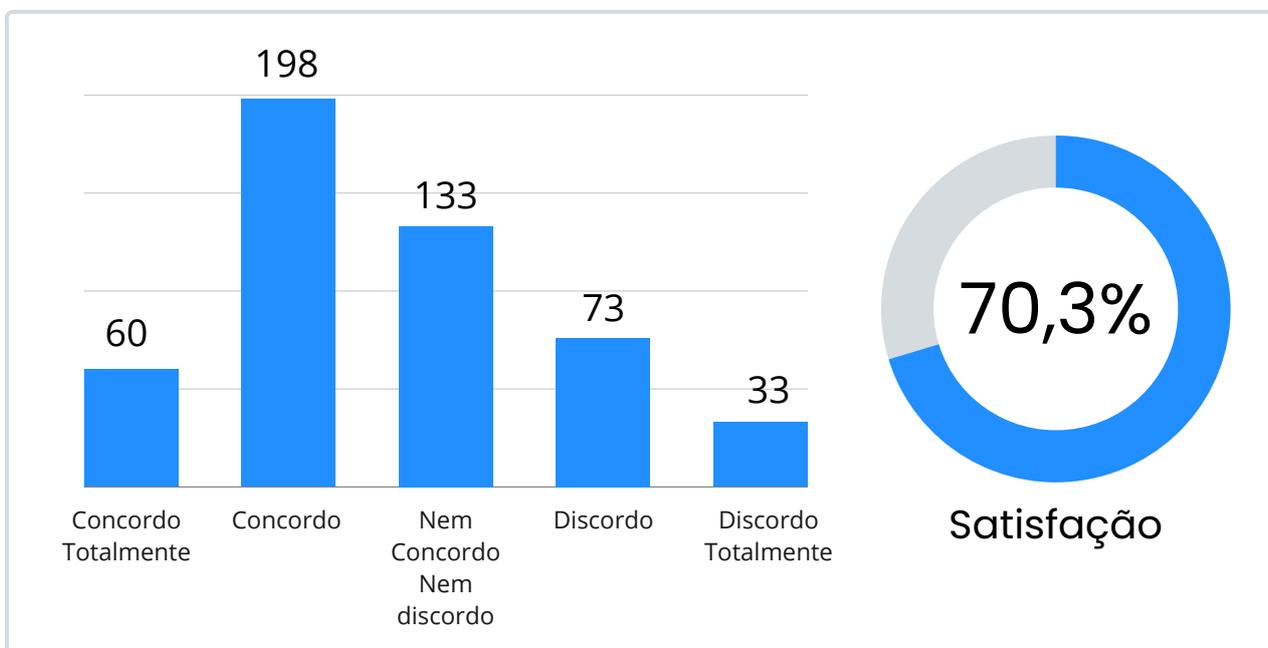


43. NA UFAM HÁ RESPEITO ÀS PESSOAS INDEPENDENTE DE GÊNERO, RAÇA, NATURALIDADE, ORIENTAÇÃO SEXUAL, RELIGIÃO, DEFICIÊNCIA FÍSICA/MENTAL, ETC.



4.8 IMAGEM E IDENTIFICAÇÃO INSTITUCIONAL

44. HÁ TRANSPARÊNCIA NOS ATOS DA INSTITUIÇÃO.



5. ANÁLISES CORRELACIONAIS

5.1. GÊNERO

Não houve diferença significativa nos resultados quanto ao gênero declarado.

5.2. IDADE

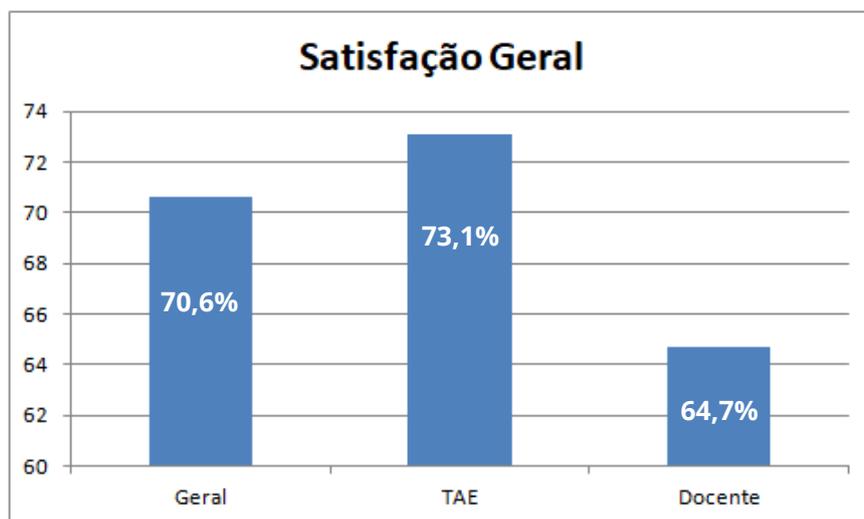
Não houve diferença significativa nos resultados quanto à idade dos participantes.

5.3. CATEGORIA PROFISSIONAL

Os resultados apontam que o nível de satisfação geral da categoria Técnico-Administrativo em Educação (TAEs) é de 73,1% e o nível de satisfação geral da categoria Docente é de 64,7%.

As categorias com maiores diferenças percentuais estão descritas abaixo:

Categoria	Docentes	TAE's
Condições de Trabalho	29,50%	55,50%
Relações de Trabalho	68,40%	80,10%
Comunicação	52,50%	62,20%



5 ANÁLISES CORRELACIONAIS

5.4. TEMPO DE SERVIÇO

Quando relacionamos os resultados obtidos a partir do tempo de exercício, é possível perceber que o nível de satisfação daqueles com até 3 anos na UFAM (estágio probatório) é maior, em todas as categorias, do que os servidores com médio ou longo tempo de carreira.

Tempo de exercício	Satisfação Geral
Até 3 anos	79,10%
4 a 25 anos	68,30%
Maior que 26 anos	69,00%

Desta forma, os dados indicam que a satisfação diminui após a conclusão do estágio probatório e se mantém pelo restante da carreira, sem muita variação a partir de então.

5.5. GESTÃO

Os dados demonstraram que o nível de satisfação para os servidores que atuam em função de gestão são maiores em todas as categorias comparados aos servidores que não são gestores. As maiores diferenças são referentes às seguintes categorias:

Categoria	Gestor	Não gestor
Desenvolvimento	82,80%	73,90%
Relações no Trabalho	82,10%	74,90%

5 ANÁLISES CORRELACIONAIS

5.6. PGR

Os servidores que estão participando do Estudo de Viabilidade Técnica do Programa de Gestão por Resultados apresentaram níveis maiores de satisfação comparado à amostra geral. Os itens que mais se destacaram foram:

Categoria	PGR	Não PGR
Condições de Trabalho	63,00%	39,90%
Comunicação	69,00%	54,60%
Desenvolvimento	83,90%	72,00%
Relações no Trabalho	84,10%	72,90%

7. PLANO DE AÇÃO

A Pesquisa de Clima Organizacional contribuiu para a promoção e o fortalecimento de ações estratégicas desenvolvidas pela PROGESP, em especial os discriminados abaixo.



Política de Gestão de Pessoas



Programa de Avaliação de Desempenho



Plano de Mobilidade



Gestão de Talentos



Programa de Desenvolvimento Gerencial



Programa de Gestão Por Resultados



Endomarketing



Dimensionamento da Força de Trabalho

Os temas e resultados mais relevantes serão desdobrados pela PROGESP em ações estratégicas no decorrer do 2024-2025.

Para mais informações sobre os programas , acesse [aqui](#).

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este relatório propôs-se a apresentar os dados quantitativos coletados na Pesquisa de Clima Organizacional da UFAM, no ano de 2023, com o objetivo de se ter o diagnóstico do clima organizacional nos diferentes ambientes da Universidade.

O documento foi enviado para o dirigente máximo do órgão e disponibilizado a todos os servidores por meio do site institucional e de processo eletrônico SEI, para conhecimento da comunidade acadêmica e demais providências cabíveis.

Acesse o painel de resultados interativos disponível no site institucional da PROGESP, no endereço: [XXX](#)

Maiores informações: cgep@ufam.edu.br

Departamento de Desenvolvimento de Pessoas
Pró-reitoria de Gestão de Pessoas
Universidade Federal do Amazonas