



Pesquisa de clima organizacional

O mais completo
guia estratégico



Índice

- 01** Qual é o clima organizacional e como medi-lo?
- 02** Benefícios de um clima organizacional positivo
- 03** Consequências de um clima organizacional negativo
- 04** Fatores que afetam o clima organizacional
- 05** Como distinguir uma empresa com um clima organizacional positivo ou negativo?
- 06** Metodologia de medição de clima organizacional
- 07** Tipos de perguntas em uma pesquisa de clima organizacional
- 08** Pesquisas pulse

1. Qual é o clima organizacional e como medi-lo?

O clima organizacional é o ambiente no qual os funcionários interagem no dia a dia no local de trabalho.

Medir o clima organizacional é útil para avaliar a satisfação dos funcionários em uma empresa. Isso pode ser feito de maneira simples utilizando pesquisas de clima organizacional.



2. Benefícios de um positivo clima organizacional

Um clima organizacional positivo tem impacto direto na produtividade e no desempenho da equipe.

- O desempenho dos funcionários pode aumentar em **88%** se eles estiverem **felizes no trabalho**.
 - Maior produtividade
 - Maior rentabilidade
 - Aumento no engajamento
 - Salário emocional
 - Redução dos custos
- **43%** dos funcionários acham que um ambiente de trabalho positivo e um bom relacionamento com os colegas são os principais motivos **de satisfação e bem-estar no local de trabalho**.
 - Ambiente positivo e feliz
 - Estilo de liderança apropriado
 - Comunicação interna
 - Cultura e valores
 - Evite a fuga de talentos

94%

94% dos funcionários **preferem ter um ambiente de trabalho positivo e um salário médio**, em vez de um clima organizacional negativo e um salário mais alto.



3. Consequências de um clima organizacional negativo

- De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), mais **de 50% das pessoas na Europa** correm o risco de entrar em **depressão**.
 - Risco de burnout
 - Rotatividade
 - Diminuição da produtividade
 - Aumento do absenteísmo

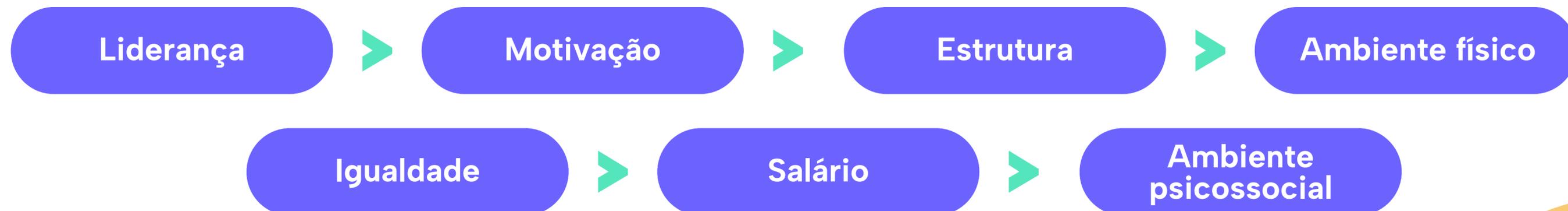
Trabalhadores ausentes
custam aos empregadores em
torno de

USD 150 bilhões por ano

nos Estados Unidos:

4. Fatores que afetam o clima organizacional

Existem muitos fatores, tanto físicos quanto **emocionais**, que influenciam o clima organizacional. Por exemplo, instalações de escritório, horários, benefícios, relacionamento com colegas ou liderança de gerentes:



5. Como distinguir uma empresa com um clima organizacional positivo ou negativo?

10 diferenças para identificar empresas com um ambiente de trabalho positivo ou negativo:



Clima positivo

1. Liderança inclusiva
2. Transparência
3. Falta de confiança nos funcionários
4. Bom plano de comunicação bidirecional
5. Pessoas motivadas, criativas e inovadoras
6. Sensação de pertencimento
7. Ambiente positivo e inclusivo
8. Trabalho em equipe é incentivado
9. Políticas justas e claras
10. As conquistas são comemoradas e compartilhadas

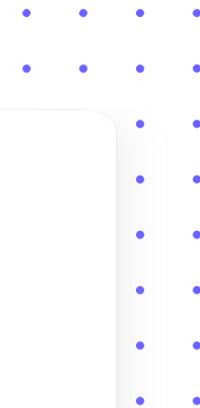
Clima negativo

1. Liderança autoritária
2. Falta de transparência. As informações não são compartilhadas
3. Falta de confiança nos funcionários
4. Comunicação unidirecional
5. Pessoal desmotivado
6. Alta rotatividade de pessoal
7. Ambiente tóxico
8. O trabalho individual é incentivado
9. As políticas não são definidas ou são difíceis de serem entendidas
10. Nenhum compartilhamento ou comemoração de conquistas

6. Metodologia de medição do clima organizacional



6.1. Medição



● Coleta de informações

- Alcance: indivíduos sendo estudados (toda a organização, escritórios específicos, etc.).
- Stakeholders: necessidades e expectativas a serem atendidas por cada um deles.
- Cronograma: prazos de planejamento a serem cumpridos e tarefas a serem realizadas em cada fase do projeto.

- Plano de comunicação: o RH, juntamente com a administração da empresa, decidem sobre a estratégia mais adequada para comunicar o projeto de clima organizacional pra toda a empresa.

● Estratificação populacional

- Amostra: participação necessária para que os dados obtidos possam ser generalizados.
- Segmentações: incluímos no questionário uma série de perguntas que nos ajudarão a analisar os dados e tirar conclusões com base neles: idade, sexo, senioridade na empresa, área, categoria de trabalho, etc.?

● Criação de pesquisa de clima organizacional

- Papel ou on-line?
- Itens ou questões: são aqueles aspectos que a organização deseja levantar, identificando as dimensões necessárias e desenvolvendo uma estrutura a ser mantida nos estudos subsequentes para que seja possível comparar dados e evolução ao longo do tempo.
- Predefinição versus ad hoc (para esta finalidade)

6.2. Análise dos dados

- **Processamento de dados**

- Análise descritiva: combinação de estatísticas numéricas e representações gráficas

- **Relatar**

- Conteúdos mais frequentes: dados de participação, resultados globais, resultados por segmentações, comparação e evolução com períodos anteriores, proposta de planos de ação, processamento de perguntas abertas (se houver), questionário utilizado

Essas pessoas geralmente são treinadas em técnicas e ferramentas para grupos de melhoria e resolução de problemas

Criação
de comitê
de melhorias



Criação
de grupos
de melhorias



Técnicas para
Geração de ideias
e Resolução
de problemas

6.3. Melhorias

Os resultados obtidos são analisados pelos responsáveis de cada departamento e é elaborado um Plano de Melhoria para corrigir eventuais fragilidades detectadas.

Estes gerentes podem ser nomeados como o Comitê de Melhoria dos vários departamentos, criando Grupos de Melhoria.



7. Tipos de perguntas em uma pesquisa de clima organizacional

- Tarefas e conteúdos do trabalho (7 perguntas).
- Condições de trabalho (9 perguntas).
- Relacionamento com gestores (6 perguntas).
- Relacionamento com colegas (1 perguntas).
- Estabilidade (1 perguntas).
- Treinamento (2 perguntas).
- Informação e comunicação (4 perguntas).
- Igualdade de oportunidades (1 perguntas).
- Motivação (2 perguntas).
- Clima organizacional geral (1 questão).

Questionário voluntário e anônimo
(assim é e assim é compreendido)



8. Pesquisa pulse

- **Questionários curtos** (de 1 a 5/10 perguntas), mas **regulares**
- Podemos identificar quando nossa **estratégia de engajamento** começa a falhar muito antes de se tornar um grande problema com consequências piores e → **imediatas**
- Descubra nossas **áreas de melhoria**, bem como nossos **pontos fortes**
- As perguntas devem estar relacionadas à **maneira como administramos as pessoas** aos valores e filosofia compartilhados por todos na empresa.
- **O anonimato** é mantido

Como foi a semana?



Conheça o Sesame HR

Diga adeus à gestão tradicional de RH

Cansado de utilizar planilhas para coordenar todos os seus procedimentos de RH? É hora de mudar! O Sesame HR é o programa multidispositivo que permite digitalizar e simplificar todos os seus processos para que possa economizar tempo significativo no seu dia-a-dia. Concentre seus esforços em um dos principais ativos de sua empresa, as pessoas, e não perca tempo em ações que, agora com o Sesame HR, podem ser muito mais rápidas.

Cadastre-se grátis

Cadastre-se grátis

Fonte:

HR.com

