

DIGA AÍ

INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Anexo VIII - Análise do *Campus* Cacoal

Comissão de análise dos resultados

Artur Virgilio Simpson Martins

Clayton Ferraz Andrade

Kelly Cristiane Catafesta

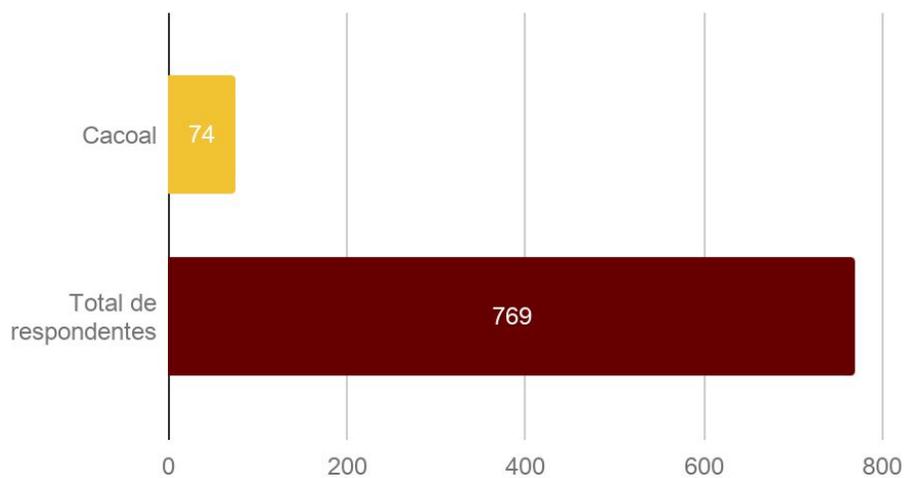
Lady Day Pereira de Souza

Nathalia Sobral Guedes da Silva

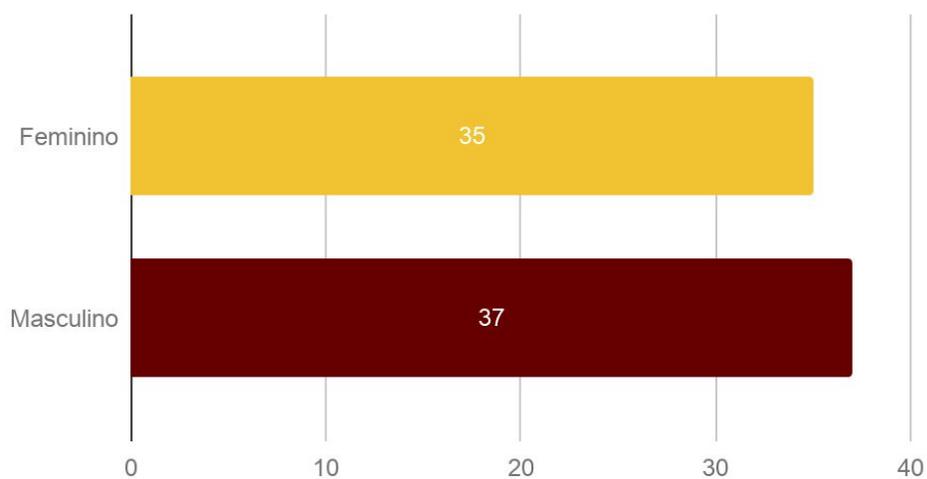
Vanessa Piffer

Perfil dos participantes

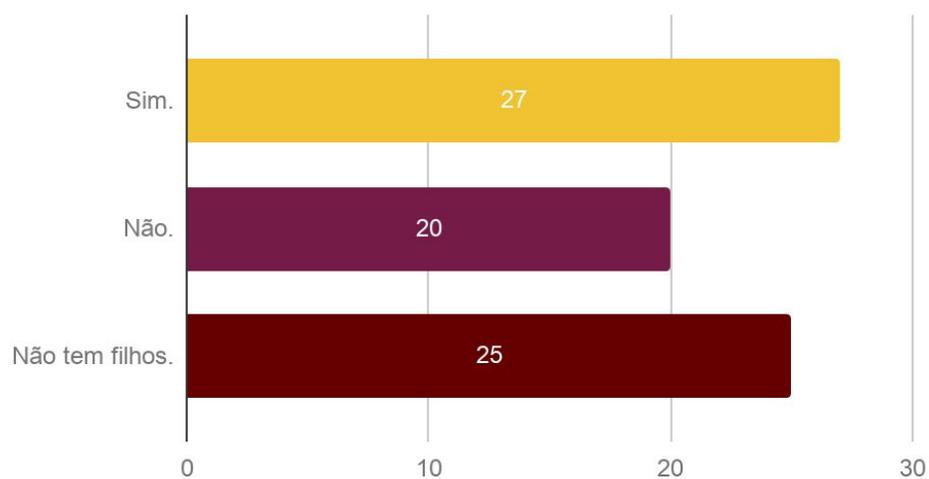
Participantes



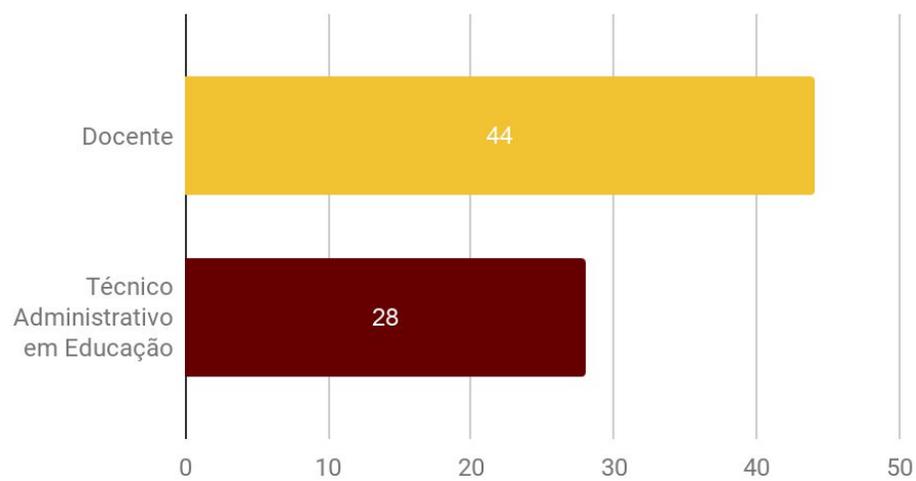
Sexo



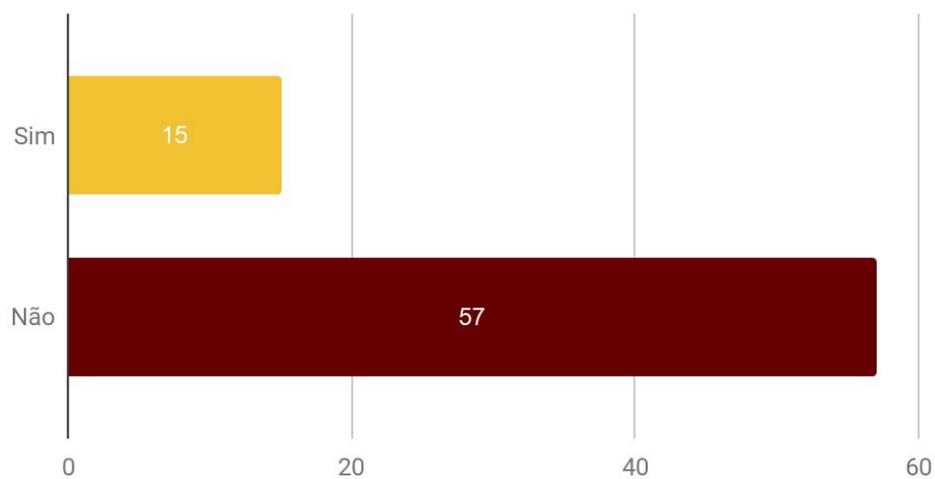
Possui filhos menores de 12 anos de idade



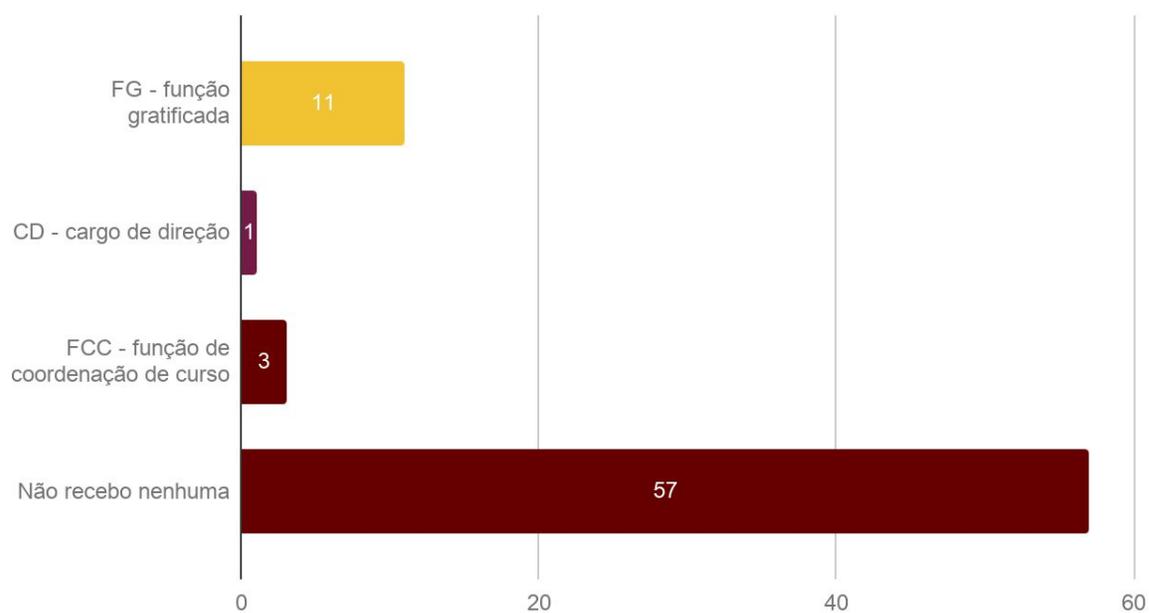
Carreira



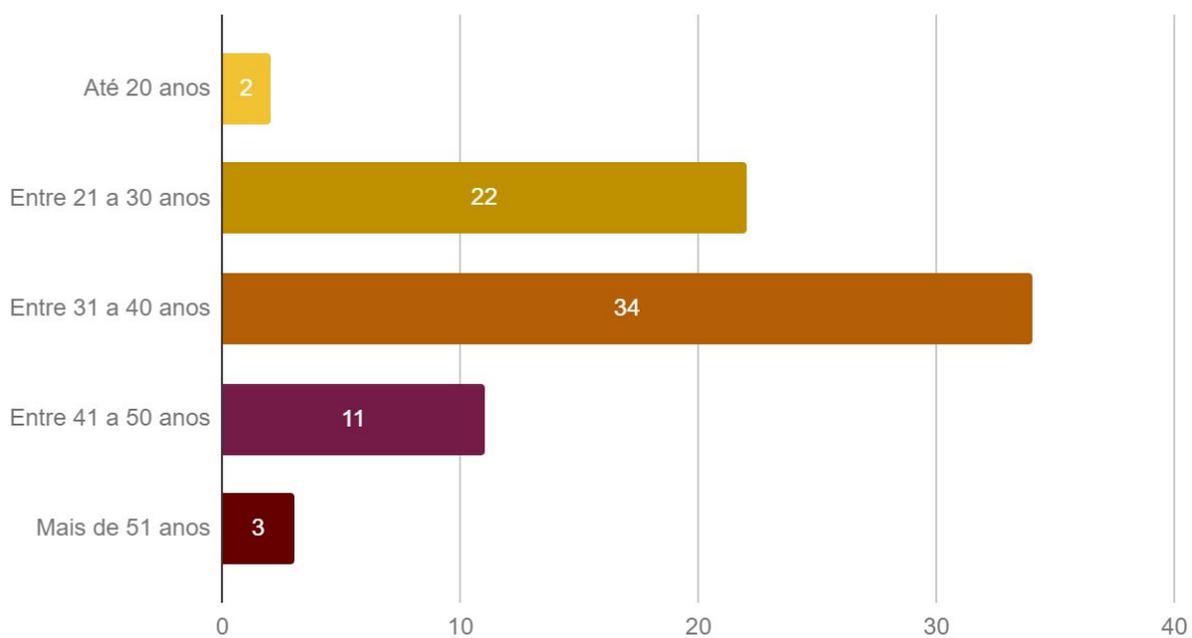
Faz parte da equipe gestora da instituição



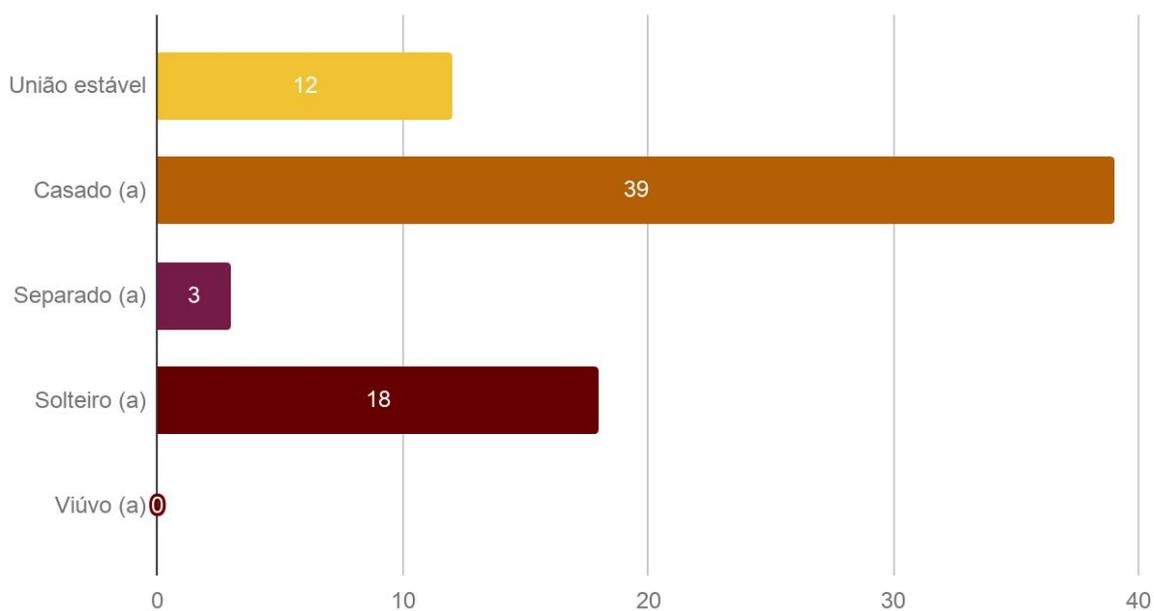
Recebe alguma gratificação



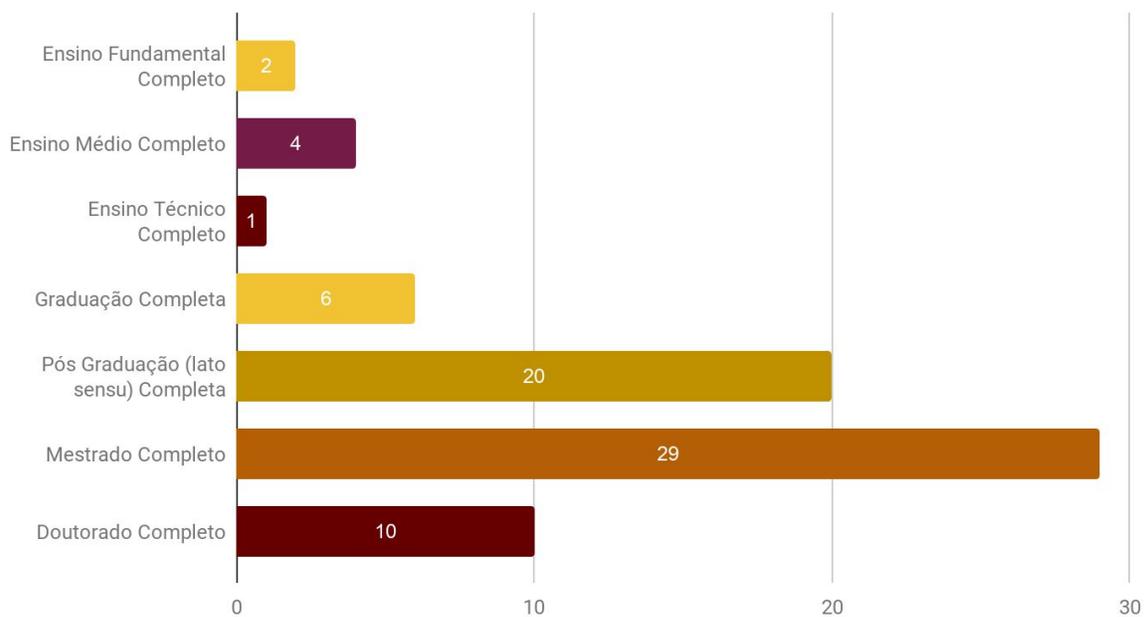
Faixa Etária



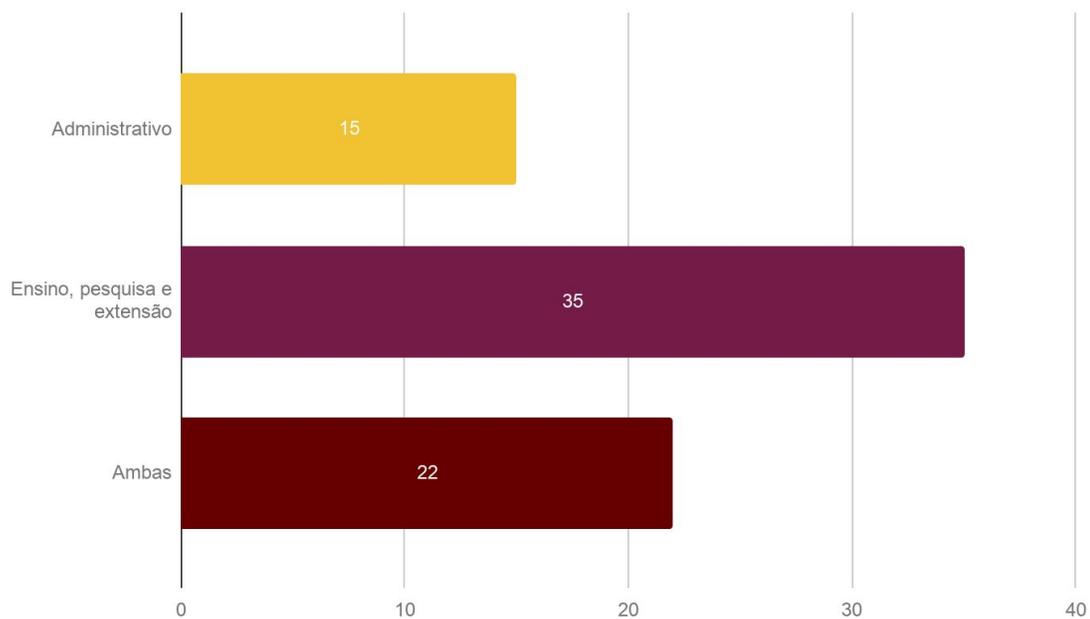
Estado civil



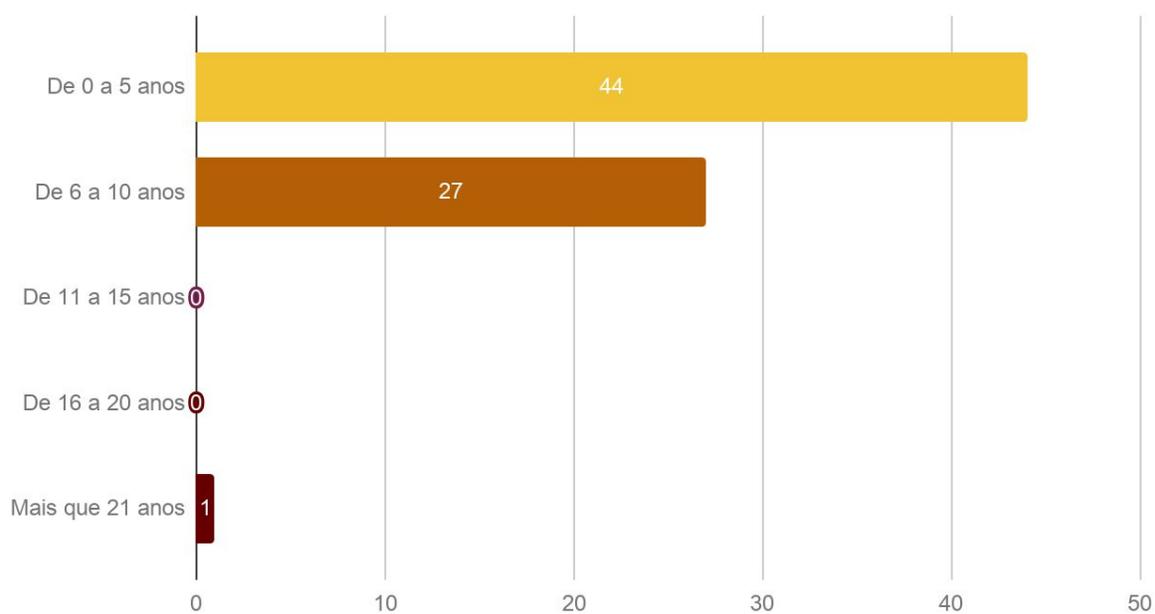
Escolaridade



Atividade finalística



Tempo de serviço

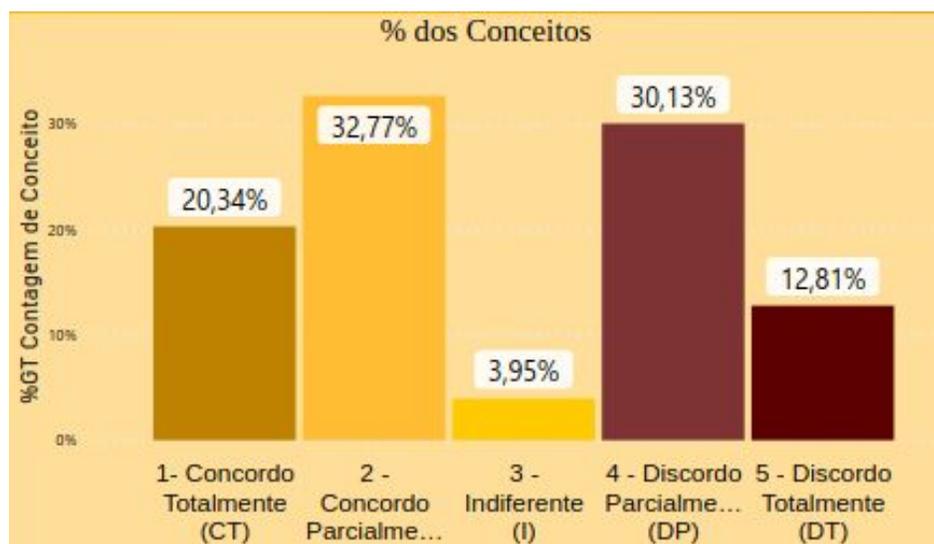


Dimensões, significância e resultados

I. CONDIÇÕES AMBIENTAIS

A avaliação das condições ambientais do trabalho envolvem o quadro funcional de servidores da unidade, o ambiente físico no tocante ao espaço, mobiliário, limpeza, iluminação e ruído e a tecnologia utilizada para o desenvolvimento das atividades de trabalho.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e não há nenhum item de valor invertido, o índice de concordância alcançou 53,11%.

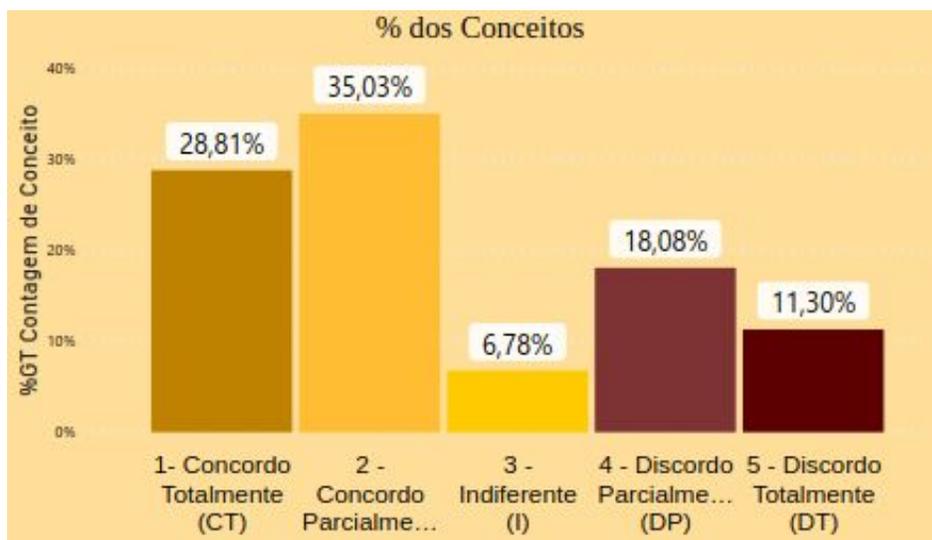


II. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

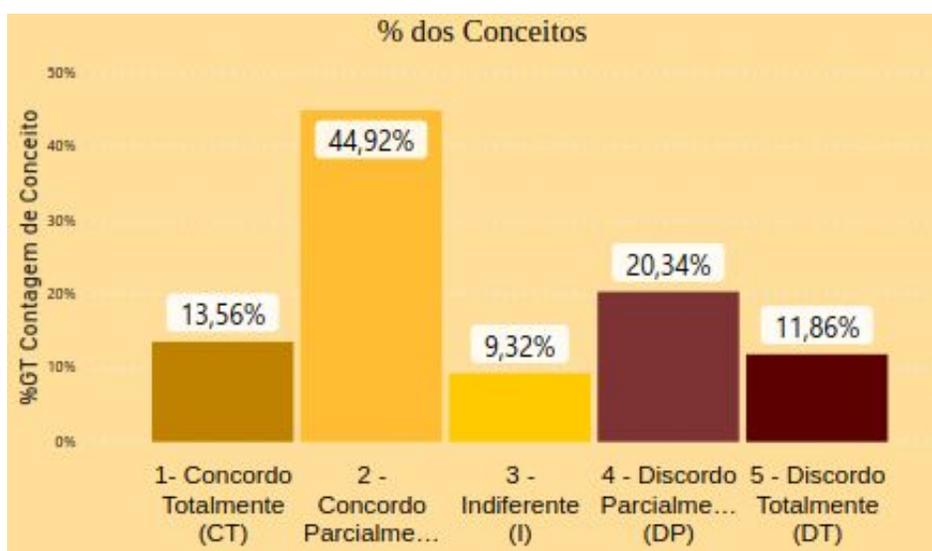
A avaliação da estrutura organizacional envolve a avaliação do entendimento das normas e rotinas das atividades de trabalho e a percepção de liberdade de expressão.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e os itens 11 e 12 possuem valor invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **51,18%**.

Resultados das questões 10, 13 e 14.



Resultados das questões 11 e 12.

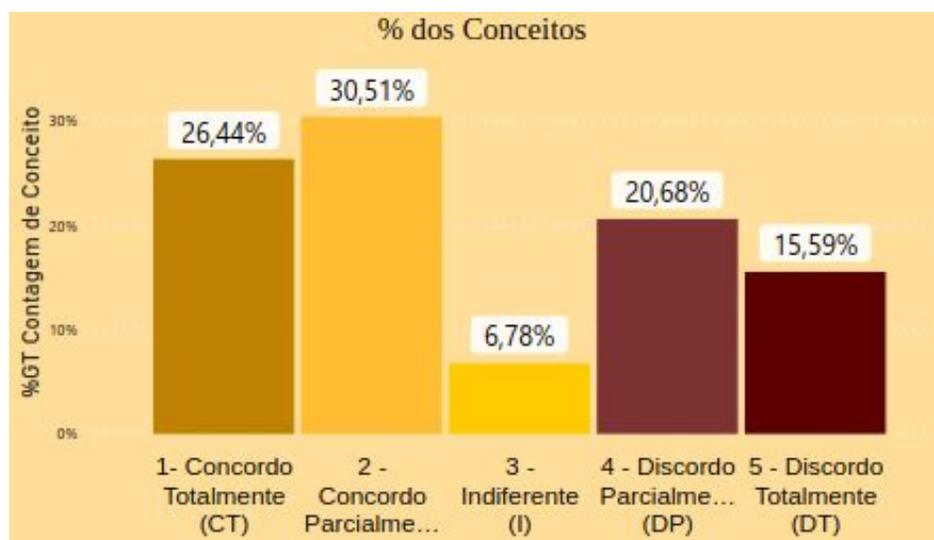


III. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

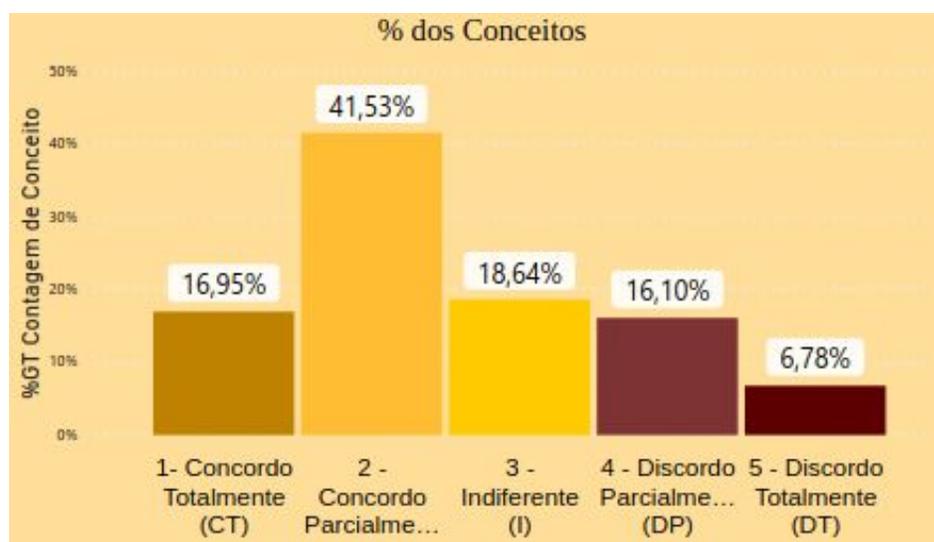
A avaliação da organização do trabalho envolve a percepção de autonomia, controle, tarefas, pressão, tempo e feedback relacionados com as atividades de trabalho.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e os itens 15 e 16 possuem valor invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou 47,22%.

Resultados das questões 17, 18, 19, 20 e 21.



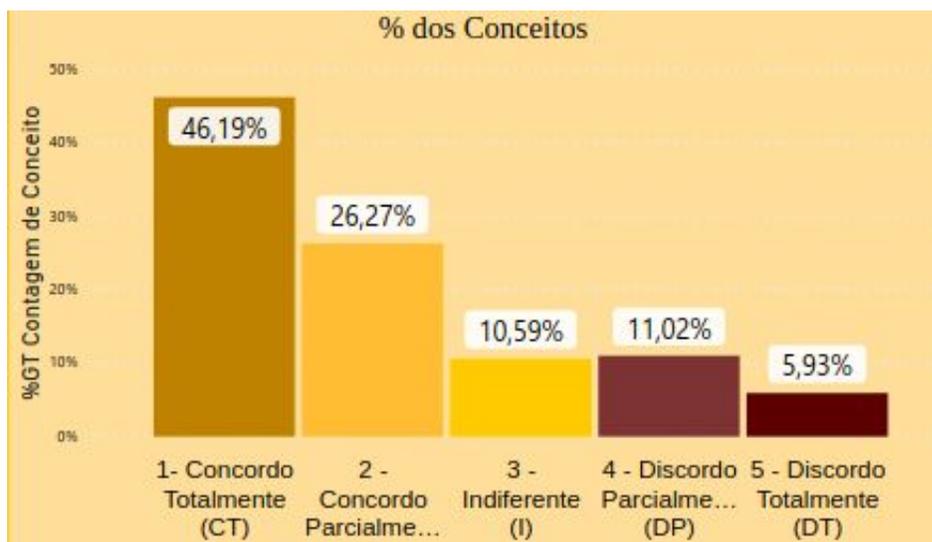
Resultados das questões 15 e 16.



IV. IMAGEM INSTITUCIONAL

A avaliação da imagem institucional envolve a imagem da instituição e a responsabilidade social.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 ponto) a Discordo Totalmente (1 pontos) e não há nenhum item de valor invertido, o índice de concordância alcançou **72,46%**.

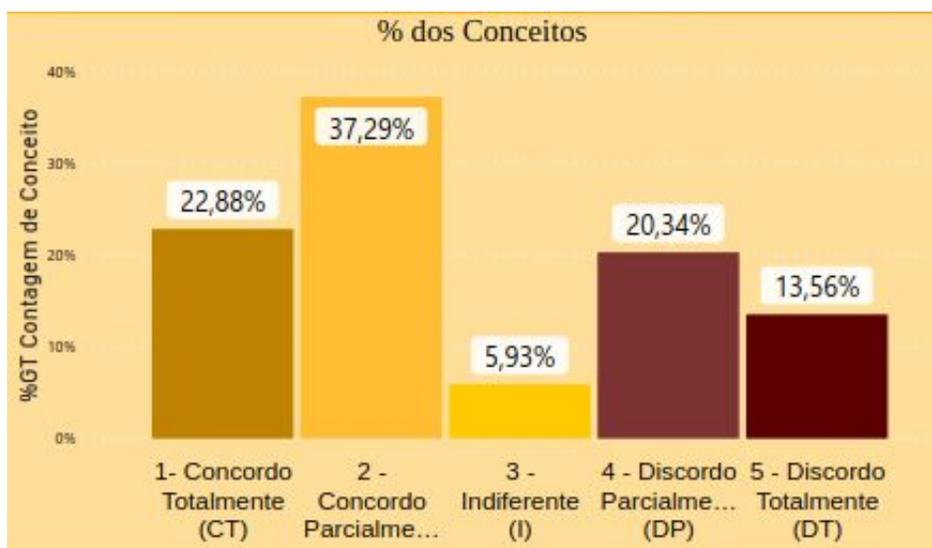


V. ELO TRABALHO - VIDA SOCIAL

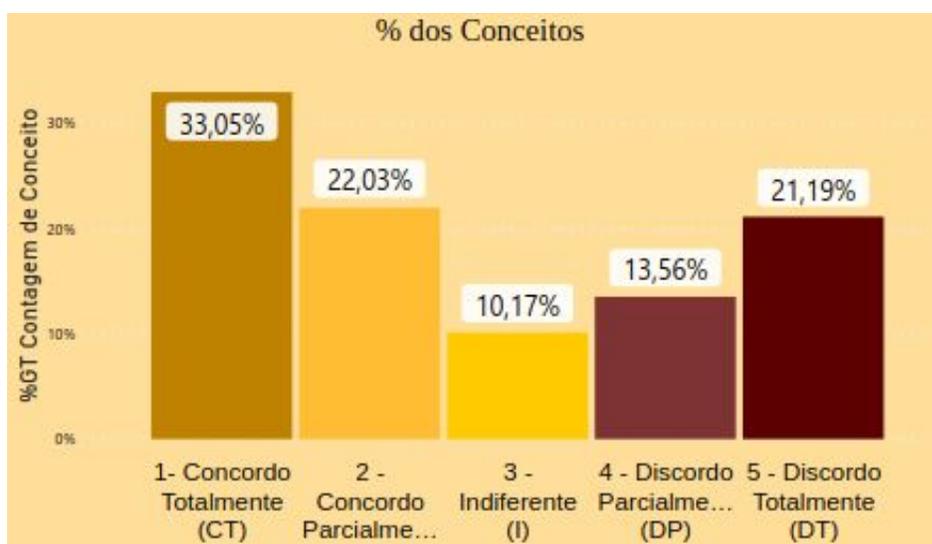
A avaliação do elo trabalho - vida social envolve a avaliação do papel balanceado do trabalho na vida pessoal e a estabilidade de horários.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) os itens 27 e 28 possuem valor invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **47,46%**.

Resultados das questões 26 e 29.



Resultados das questões 27 e 28.

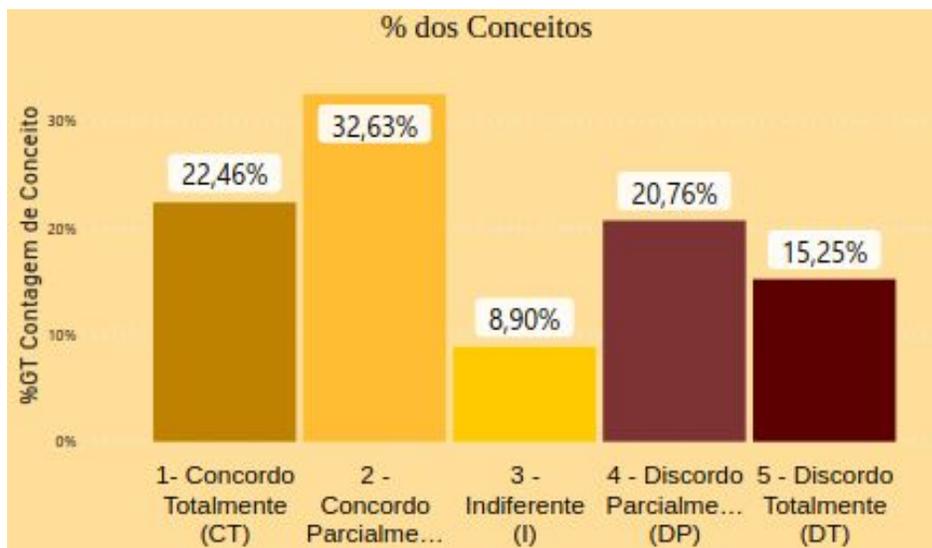


VI. DESENVOLVIMENTO PESSOAL

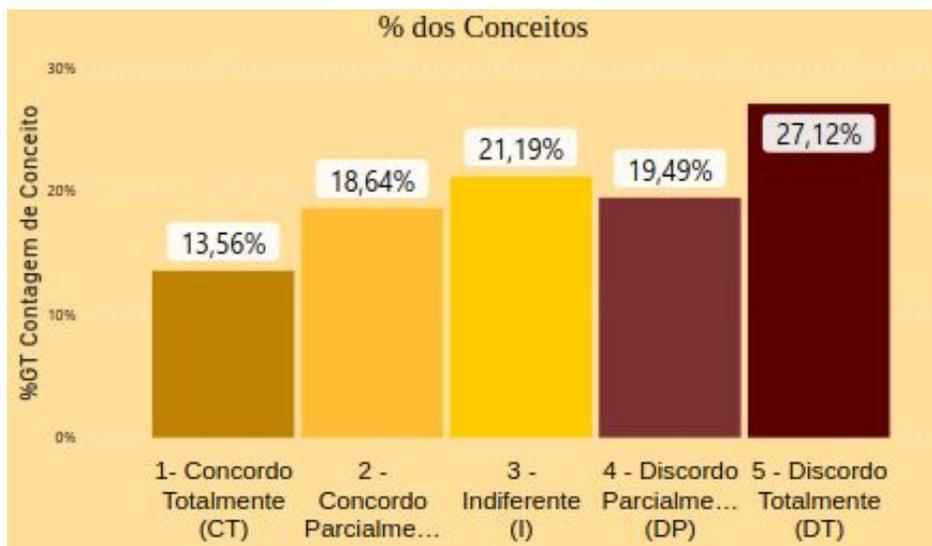
A avaliação do desenvolvimento pessoal envolve perspectivas de desenvolvimento profissional, crescimento pessoal, método de avaliação do desempenho e a sensação de segurança quanto aos riscos assumidos no trabalho.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e os itens 31 e 33 possuem valor invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **52,26%**.

Resultados das questões 30, 32, 34 e 35.



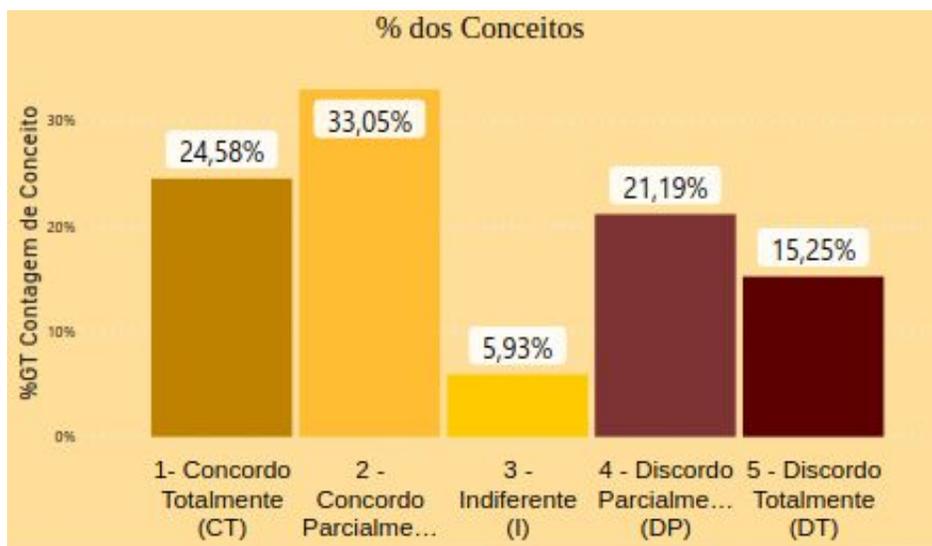
Resultados das questões 31 e 33.



VII. COMPENSAÇÃO JUSTA

A avaliação da compensação justa envolve equidade, justiça e igualdade e os salários e benefícios percebidos.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e não há nenhum item de valor invertido, o índice de concordância alcançou **57,63%**.

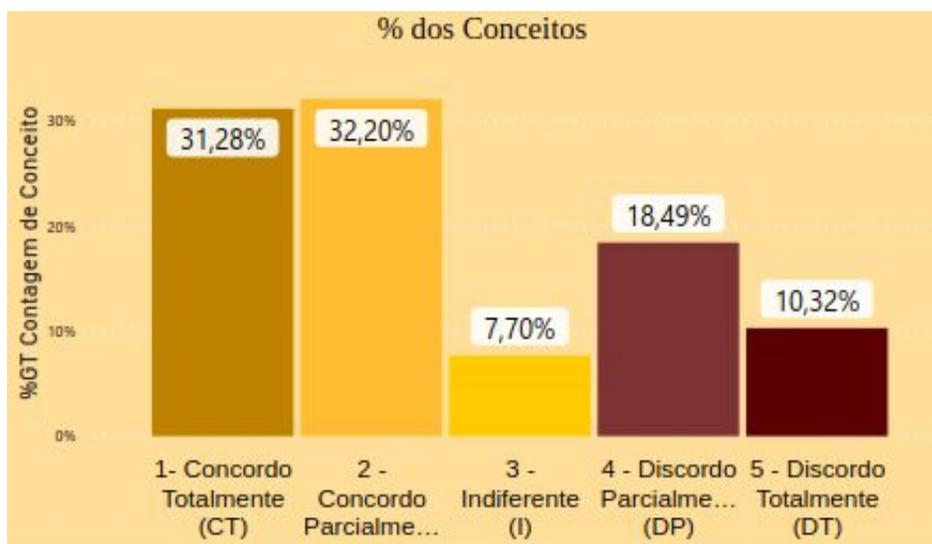


VIII. INTEGRAÇÃO SOCIAL

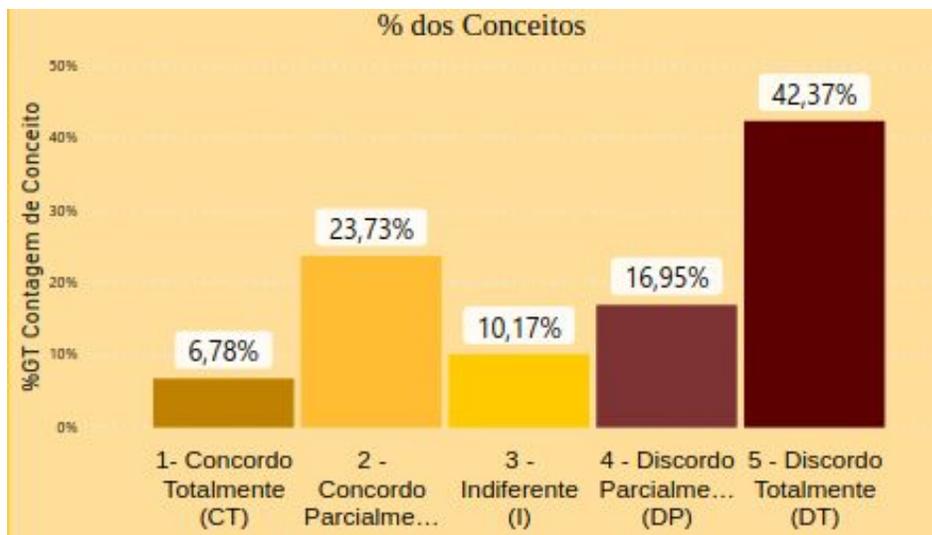
A avaliação da integração social envolve os relacionamentos interpessoais e grupais.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e somente o item 45 possui valor invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **63,13%**.

Resultados dos itens 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50 e 51



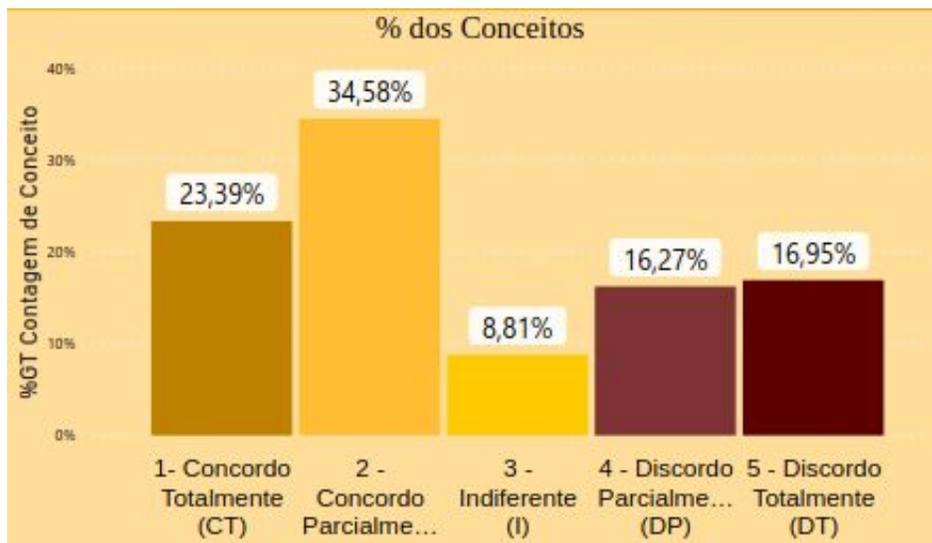
Resultado do item 45.



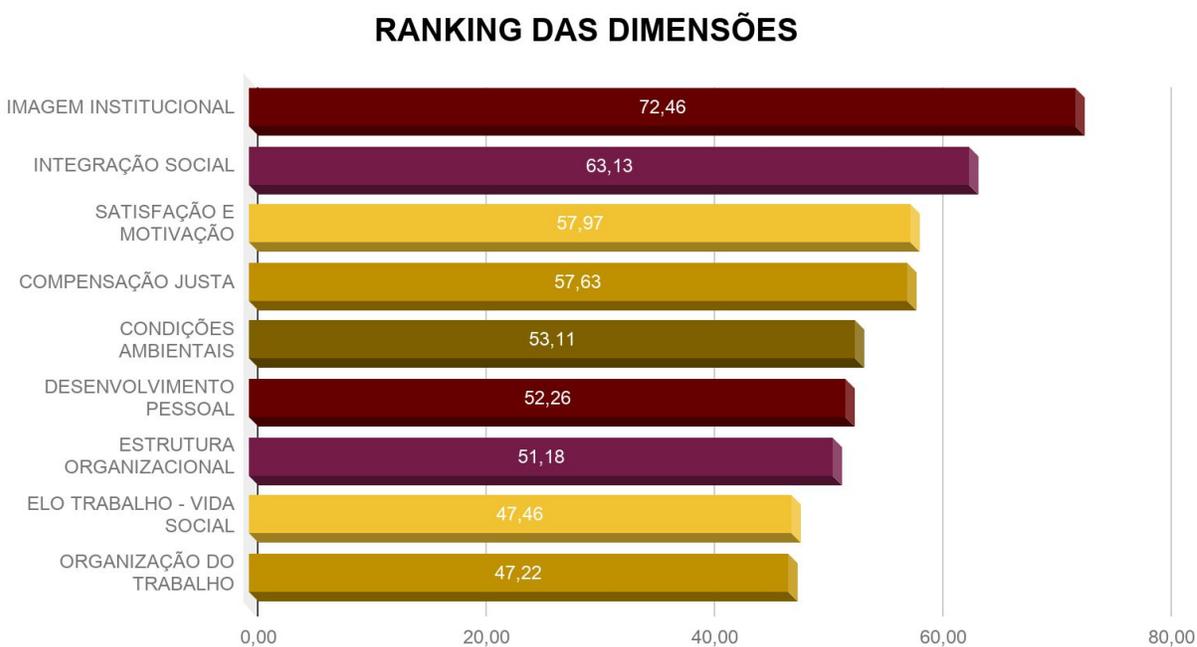
IX. SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO

A avaliação da satisfação e motivação envolve a satisfação pessoal com aspectos do trabalho.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e não há nenhum item de valor invertido, o índice de concordância do fator alcançou **57,97%**.



Ranking das dimensões



As dimensões organizadas de acordo com o índice de concordância permitem visualizar em quais áreas a organização precisa investir mais esforços para melhorar aspectos do ambiente de trabalho, atendo-se ao fato de que cada dimensão possui fatores de análise e são estes fatores que devem ser compreendidos e trabalhados.

Proposições com maior concordância em %

1º	22. Estou orgulhoso de pertencer a este instituto.	83,33%
2º	14. Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.	80,60%
3º	36. Considero que o mercado de trabalho e as atividades que executo são equivalentes a minha remuneração e benefícios.	76,96%
4º	47. O relacionamento no meu setor de trabalho entre servidores e a chefia é adequado.	76,19%
5º	35. Considero que os riscos assumidos nas decisões do trabalho que realizo contribuem diretamente para o desenvolvimento pessoal e institucional.	75,00%
6º	27. Eu levo trabalho para executar em casa.	70,77%
7º	8. A limpeza do ambiente de trabalho é satisfatória.	70,59%
8º	40. Fui orientado/ambientado ao ingressar na instituição.	69,84%
9º	23. Disfruto de prestígio na comunidade externa por trabalhar no IFRO.	69,70%
10º	25. Vejo o IFRO como uma organização moderna e desafiante.	69,70%

Proposições com menor concordância em %

1º	33. O processo de avaliação de desempenho no IFRO favorece mais os aspectos pessoais do que os aspectos profissionais.*	28,13%
2º	45. No meu setor é comum o conflito no ambiente de trabalho.*	30,16%
3º	31. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.*	34,38%
4º	38. O serviço é distribuído igualmente.	35,94%
5º	32. O sistema de capacitação do IFRO satisfaz as necessidades de formação e aperfeiçoamento, gerando maior satisfação para o trabalho.	35,94%
6º	3. O espaço físico para a realização das atividades é satisfatório.	36,76%
7º	28. A jornada de trabalho é tão extensa que por vezes me sinto obrigado a resolver assuntos pessoais durante meu expediente.*	40,00%

8º	10. O funcionamento, as tarefas e as responsabilidades de cada um são claras na instituição.	43,28%
9º	30. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos.	43,75%
10º	1. A quantidade de pessoal técnico administrativo e docentes em relação às necessidades do serviço é adequado.	44,12%

*Questões de valor invertido, onde concordar não é positivo na avaliação.

Questão aberta

No questionário de clima organizacional o item 57 foi uma questão aberta para que os servidores pudessem opinar/sugerir sobre fatores contemplados ou não no decorrer da pesquisa. Recebemos 24 contribuições que são falas relacionadas com os componentes do dia-a-dia na unidade bem como reclamações, sugestões de melhorias e elogios. Destacamos duas falas de servidores para inclusão no relatório e as demais recebidas serão encaminhadas via e-mail ao gestor de cada unidade. Abaixo, segue um demonstrativo das palavras mais utilizadas nas falas dos servidores, o qual pode também ser visualizado no painel interativo disponível no site do IFRO:



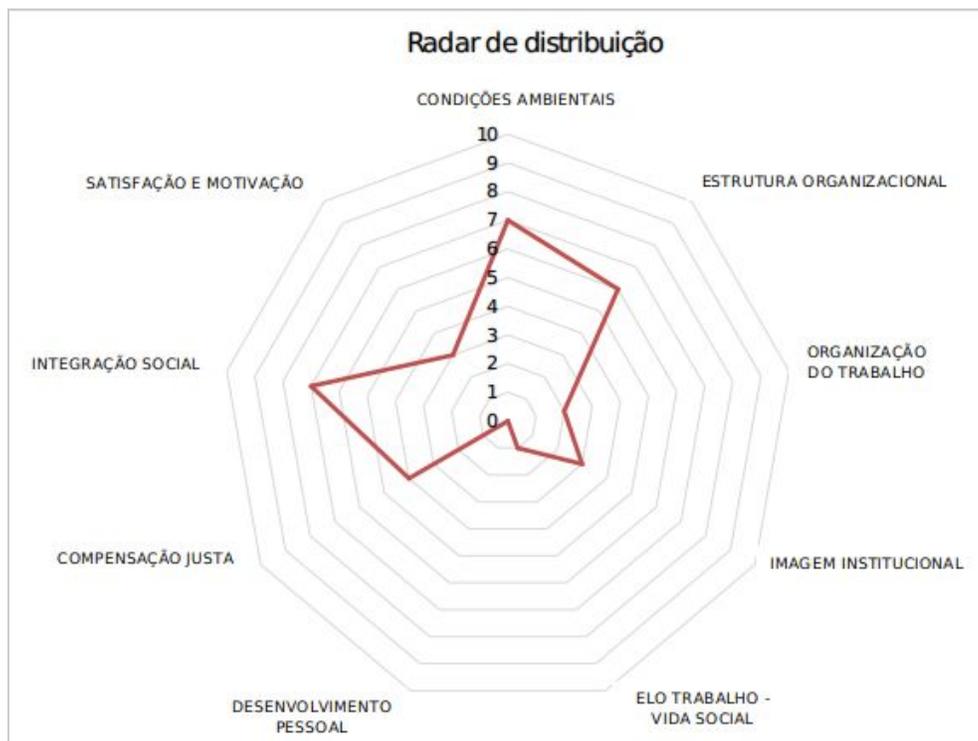
As falas destacadas para este relatório:

“Uma das dificuldades existentes no momento no Campus Cacoal, é a parte da estrutura física, de todos os Prédios do Campus. Muitas oscilações de energia independente se estamos no verão ou no inverno, conseqüentemente a instabilidade na internet, com esses problemas geram transtornos, dificuldades em realizar os trabalhos administrativos, burocráticos, realizações dos Projetos de Ensino e Pesquisa. A qualidade da internet ainda não é satisfatória, gerando dificuldades na utilização nos Sistemas (Ava, SEI, Gnuteca, etc...), acumulando trabalhos, atrasos nas atividades.”

“Precisa existir, tanto no âmbito do campus quanto da reitoria, uma clareza do organograma institucional e as respectivas funções de cada setor. A organização da burocracia, ou seja, avaliações, contatos, informativos, solicitações, requisições e, até mesmo, quantificação e controle do trabalho docente precisa ser mais humano, mais dinâmico e flexível e menos burocrático, mecânico e quantificador. Não há sentido termos um sistema que pressupõe o planejamento e prestação de contas do trabalho docente baseado meramente em números, e ainda termos que assinar folha ponto. Somado a isso, juntamente com todos os processos que precisamos lidar semanalmente com os respectivos sistemas da instituição (SIGA.EDU, SUAP, SEI, AVA), gastamos uma porcentagem significativa do nosso tempo para trâmites burocráticos sem sentido, enquanto poderíamos estar desenvolvendo pesquisa, ensino e extensão..” (...) continua no próximo



“(…)Esse volume de cobranças burocráticas, acaba atarefando em demasia o corpo técnico também, que precisa fazer mais o papel de fiscalizadores do que de construtores/executores de atividades pedagógicas, administrativas. Precisamos destravar nossa instituição. Criar mecanismos mais dinâmicos, mais próprios do nosso tempo. Vivemos no século XXI, mas temos mecanismos de controle que beiram ao princípio do século XX. Reduzindo e dinamizando essa burocracia, corroborará na melhoria da qualidade de vida dentro da instituição e favorecerá aos docentes e técnicos(as) desenvolverem atividades inovadoras, para o bem da instituição e da sociedade que investe em nosso trabalho.”



Na questão aberta houve maior concentração de proposições relacionadas às condições ambientais que envolvem fatores do ambiente físico e tecnologias utilizadas. A dimensão integração social também teve um número significativo de proposições envolvendo o fator de relacionamentos interpessoais e grupais. Também foram observadas falas recorrentes sobre comunicação, motivação, equidade e responsabilidade social.

Além das falas destacadas outros pontos identificados nas contribuições dos servidores são em relação ao número insuficiente de servidores frente às demandas de trabalho; instabilidade quanto ao fornecimento de energia e internet; a necessidade de melhoria na distribuição das tarefas e atividades e de melhoria no fluxo de processos; relatos de excesso de cobrança e pressão no trabalho; diferenças de tratamento entre TAEs e docentes; dificuldades de relacionamento entre chefias e subordinados; e sugestões de flexibilidade de vestimentas e dos horários de trabalho, principalmente em certas épocas sazonais.

Proposições de ações para a unidade

Conforme indicado por esta Comissão no relatório geral, para o plano de ação das unidades sugere-se o desenvolvimento das ações macro, atuar nas situações específicas

dos pontos críticos das dimensões e identificar as proposições e criticidades encontradas na falas abertas.



As ações macro foram elencadas em comunicação, capacitação, gestão participativa, gestão por competências, integração e ações de bem-estar. As proposições de ações para cada grupo estão descritas no relatório geral.

Na pesquisa de Clima de Cacoal foram constatadas que as três dimensões da unidade com menores resultados de concordância são **organização do trabalho com 47,22%, elo trabalho-vida social com 47,46% e estrutura organizacional com 51,18%**. Faz-se necessário observar os fatores destas dimensões que influenciam nestes resultados.

Dimensão	Estrutura organizacional	Elo trabalho-vida social	Organização do trabalho
Fatores	<ul style="list-style-type: none"> • Liberdade de expressão; • Normas e rotinas claras da organização. 	<ul style="list-style-type: none"> • Papel balanceado do trabalho na vida pessoal; • Estabilidade de horários; • Tempo para lazer e família. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia; • Controle; • Tarefas; • Pressão; • Tempo; • Feedback.
Pontos críticos	<p>→ 64,41% indicaram que às vezes trabalham de maneira desorganizada e sem planejamento.</p> <p>→ 52,54% indicaram que os gestores atuais preferem reunir as pessoas mais adequadas para fazer um</p>	<p>→ 71,19% indicaram levar trabalho para executar em casa.</p> <p>→ 44,06% indicaram que não possuem horário de expediente flexível no trabalho.</p> <p>→ 38,98% indicaram que a jornada de trabalho é tão extensa que por</p>	<p>→ 66,01% indicaram que as tarefas são repetitivas.</p> <p>→ 50,84% indicaram que as normas para execução das tarefas são rígidas e existe fiscalização do desempenho.</p> <p>→ 45,76% indicaram que quando tomam decisões sobre o</p>

	<p>trabalho, mesmo que isso signifique mudá-las das suas posições habituais.</p> <p>→ 47,46% indicaram que o funcionamento, as tarefas e as responsabilidades de cada um não são claras na instituição.</p>	<p>vezes sentem-se obrigados a resolverem assuntos pessoais durante o expediente.</p>	<p>trabalho, os seus superiores não discutem com o ele as implicações dessas decisões.</p> <p>→ 44,07% indicaram que não recebem feedback dos superiores hierárquicos.</p>
--	--	---	---

A unidade de Cacoal apresenta um criticidade com relação à **organização do trabalho**. As avaliações negativas cerceiam os fatores quanto às tarefas e *feedback* das chefias. A avaliação indica que há um excesso de cobrança sobre tarefas que são rígidas e repetitivas, não havendo *feedback* quanto às decisões que afetam seus trabalhos. Dentro da perspectiva de indicadores elaborados para cada dimensão, segue abaixo as propostas de ações para mitigar as situações identificadas:

Objetivo	Indicador de resultado	Fator crítico de sucesso	Indicador de esforço	Ações
Incentivar uma cultura de liderança colaborativa e comunicação assertiva, para o desenvolvimento profissional do servidor no IFRO	<p>Percepção positiva da existência de liderança colaborativa.</p> <p>Percepção positiva dos servidores quanto ao recebimento de feedback de sua chefia.</p>	<p>Desenvolvimento de comunicação assertiva e colaboração contínua.</p>	<p>Frequência de comunicação entre servidores e chefias;</p> <p>Frequência de reuniões setoriais realizadas;</p> <p>Quantidade de comunicações diretas entre servidores e superiores;</p>	<p>Ampliar ações de feedbacks das chefias sobre as atividades dos servidores;</p> <p>Melhorar a gestão do trabalho do setor;</p> <p>Rodízio de atividades nos setores.</p>
		<p>Postura de escuta das chefias em relação às sugestões dos servidores.</p>	<p>Percentual de ações que promovam liderança</p>	<p>Reuniões com a equipe;</p> <p>Tomadas de decisão com apoio da</p>

		Gestão compartilhada no processo de tomada de decisão.	colaborativa; Quantidade de ações de comunicação assertiva; Aumentar o percentual de servidores que participam nas decisões relativas aos seus trabalhos.	equipe; Compartilhamento das decisões superiores quanto às demandas do setor;
Incentivar a auto-organização dos servidores no desenvolvimento de suas atividades.	Percepção positiva dos servidores quanto à ausência de pressão durante a execução de seus trabalhos, à liberdade de ação no desempenho de suas atribuições e a disposição de tempo para execução do trabalho com zelo.	Ter produtividade por meio de execução de trabalho sem pressões ou excesso de atividades.	Quantidade de ações de capacitação promovidas. Quantidade de servidores capacitados.	Ações de capacitação de líderes para os gestores e servidores. Capacitação voltada à gestão do tempo e desenvolvimento de projetos e atividades.

Com relação à dimensão de **elo trabalho e vida social**, a avaliação dos servidores pesou no desequilíbrio entre fatores de sobrecarga de trabalho que afetam sua vida pessoal. O objetivo a se alcançar dentro desta dimensão é reduzir os fatores que sobrecarregam o servidor e impactam na sua vida social. Dentro da perspectiva de indicadores elaborados para cada dimensão, segue abaixo as propostas de ações para mitigar as situações identificadas:

Objetivo	Indicador de resultado	Fator crítico de sucesso	Indicador de esforço	Ações
Aumentar a percepção de bem-estar do servidor durante o tempo dentro do IFRO	Percentual positivo dos servidores que se sentem felizes durante o tempo de trabalho no IFRO.	Os servidores se sintam bem durante a execução de suas atividades	<p>Quantidade de ações de bem-estar para os servidores do IFRO.</p> <p>Quantidade de ações voltadas à comunicação assertiva.</p> <p>Quantidade de ações de melhoria do processos de trabalho do IFRO.</p>	<p>Ginástica laboral;</p> <p>Promoção de confraternizações e interações;</p> <p>Ampliar a comunicação organizacional ;</p> <p>Promoção de ações de reconhecimento;</p> <p>Ações voltadas à promoção da saúde mental.</p>
Reduzir fatores que sobrecarregam o servidor e impactam na sua vida social (casa, família, amigos)	Percentual de servidores com horário de expediente flexível e que não necessitem tratar de assuntos pessoais durante a jornada de trabalho.	Horário de expediente adequado para todos os servidores de modo que não afete negativamente a vida pessoal de cada um.	Quantidade de ações que permitam que os servidores tenham horário de expediente flexível.	<p>Implantação do Teletrabalho;</p> <p>Adequar jornadas diferenciadas de trabalho;</p> <p>Mapeamento de processos;</p>
	Percentual reduzido de servidores que levam trabalho para casa.	A produtividade de cada servidor esteja compatível com o horário de expediente.	Quantidades de ações voltadas para divisão igualitária de tarefas	<p>Projetos e ações voltados para divisão igualitária de tarefas;</p> <p>Gestão de competências (ação macro)</p>

				destacada)
--	--	--	--	------------

Com relação à dimensão **estrutura organizacional** as avaliações negativas cerceiam os fatores que envolvem o desempenho de atividades sem planejamento e de forma desorganizada e da falta de clareza nas atividades e responsabilidades de cada um. O objetivo a se alcançar dentro desta dimensão é reduzir maximizar a clareza sobre os procedimento e processos de trabalho. Dentro da perspectiva de indicadores elaborados para cada dimensão, segue abaixo as propostas de ações para mitigar as situações identificadas:

Objetivo	Indicador de resultado	Fator crítico de sucesso	Indicador de esforço	Ações
Promover o conhecimento sobre as rotinas e normas institucionais.	Percepção positiva dos servidores quanto à clareza das normas, procedimentos e rotinas de trabalho.	Conhecimento e compreensão por parte dos servidores quanto às rotinas e normas.	Quantidade de reuniões realizadas; Quantidade de canais de comunicação para acesso aos regulamentos institucionais; Quantidade de capacitações realizadas.	Reuniões com os servidores para compartilhamento das decisões; Divulgação dos regulamentos institucionais; Capacitações voltadas à promoção de conhecimento sobre normas e procedimentos.
Incentivar uma cultura organizacional que promova a liberdade de expressão.	Percepção positiva dos servidores quanto à abertura para expressarem suas opiniões.	Compartilhamento entre os servidores de uma cultura organizacional que assegure a liberdade de expressão.	Índice da pesquisa de clima sobre a liberdade de expressão	Instituir a liberdade de expressão como um valor organizacional. Promover a mentalidade de um ambiente em que opiniões individuais devem ser ouvidas e consideradas. Fortalecer os processos de



				gestão compartilhada.
--	--	--	--	--------------------------