

DIGA AÍ

INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Anexo IV - Análise do *Campus* Guajará-Mirim

Comissão de análise dos resultados

Artur Virgilio Simpson Martins

Clayton Ferraz Andrade

Kelly Cristiane Catafesta

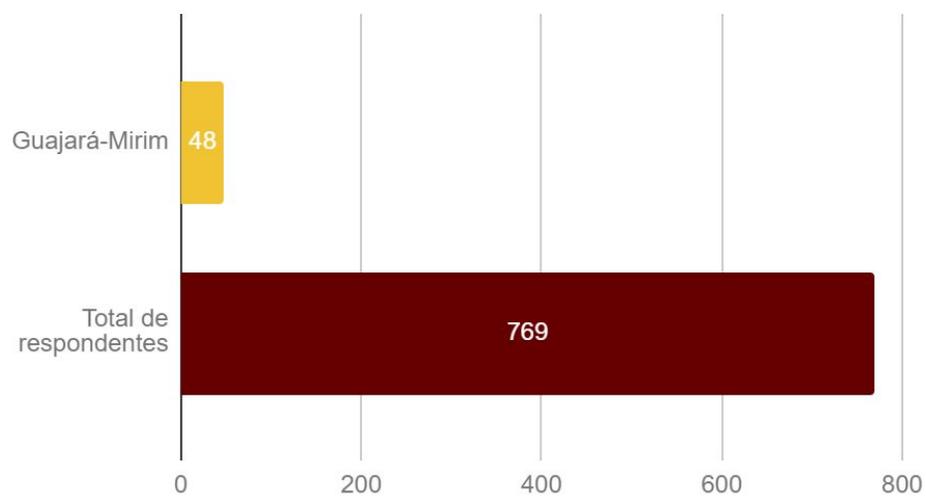
Lady Day Pereira de Souza

Nathalia Sobral Guedes da Silva

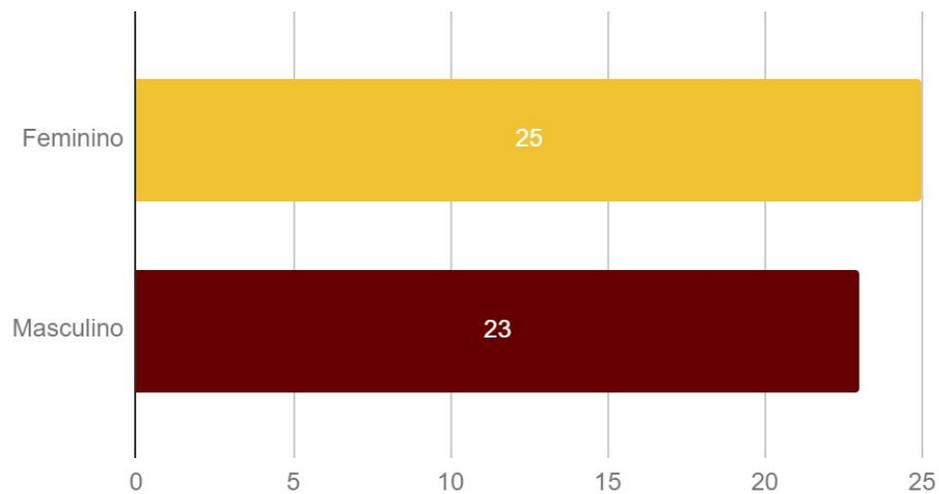
Vanessa Piffer

Perfil dos participantes

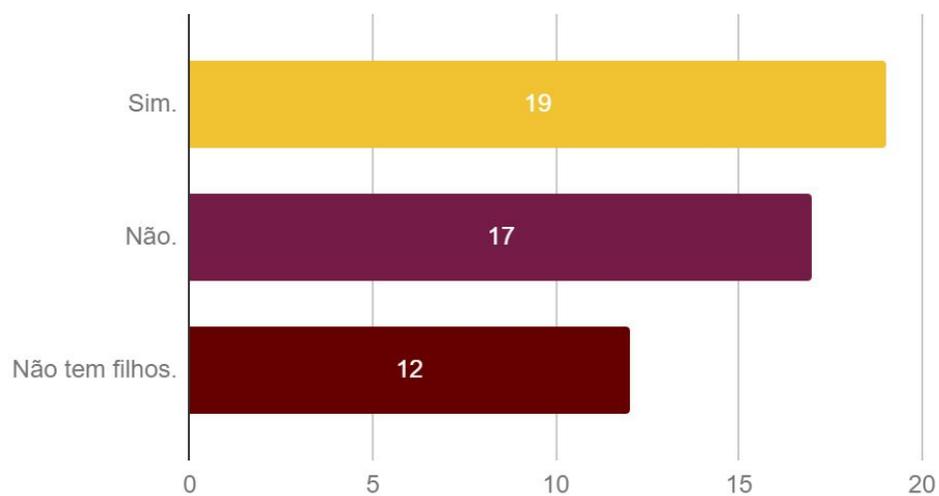
Participantes



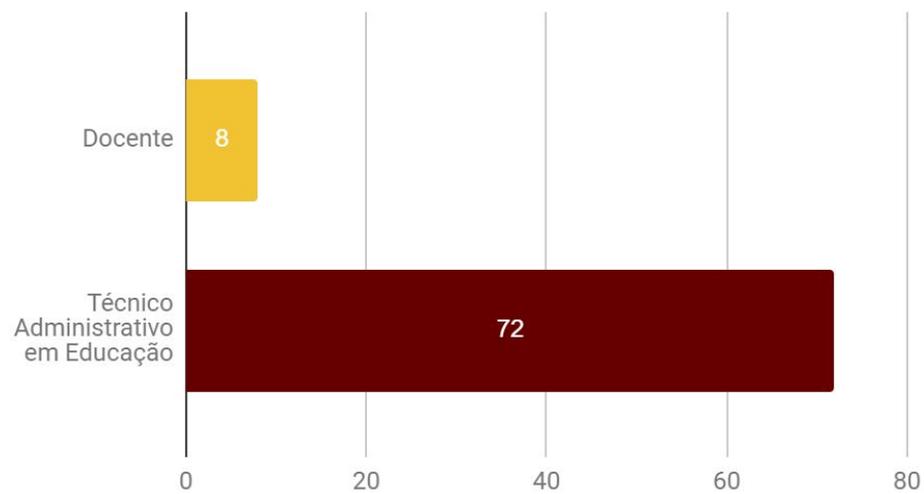
Sexo



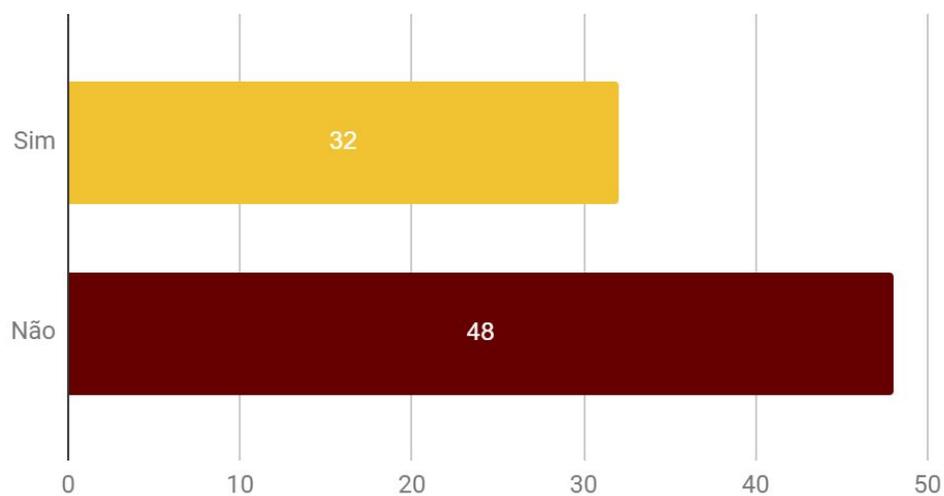
Possui filhos menores de 12 anos de idade



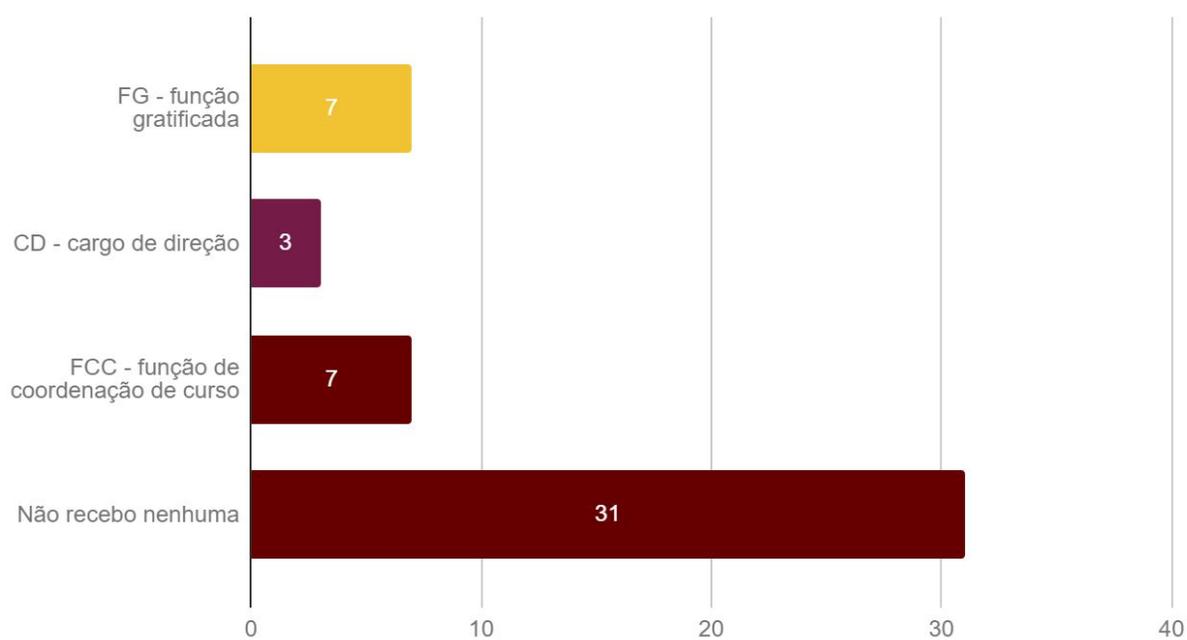
Carreira



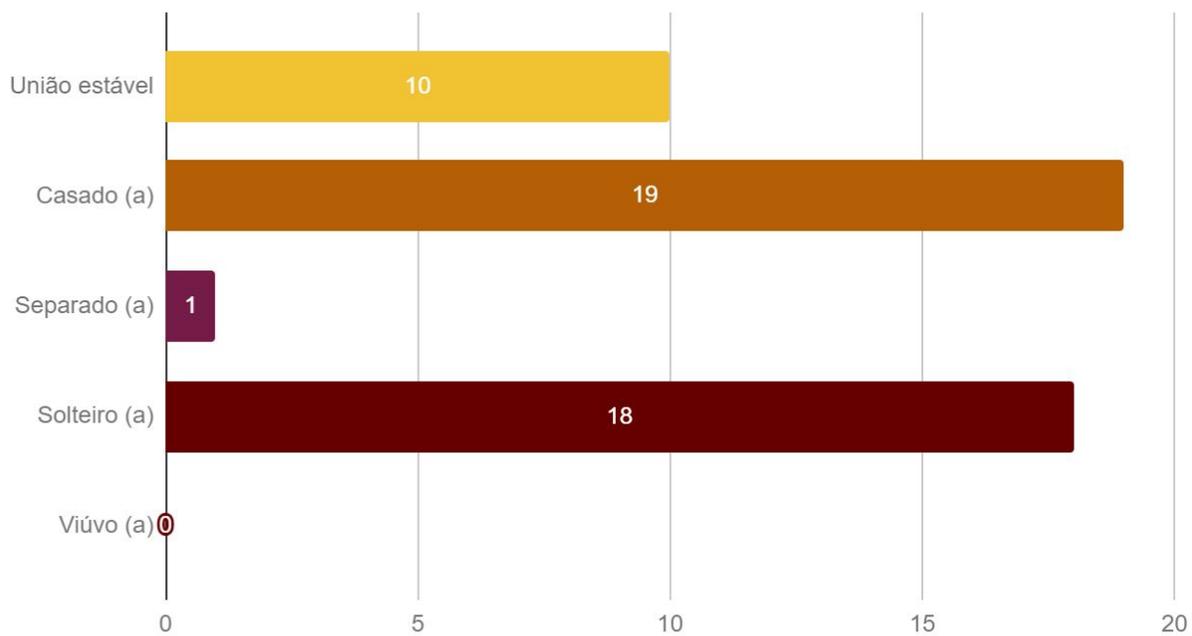
Faz parte da equipe gestora da instituição



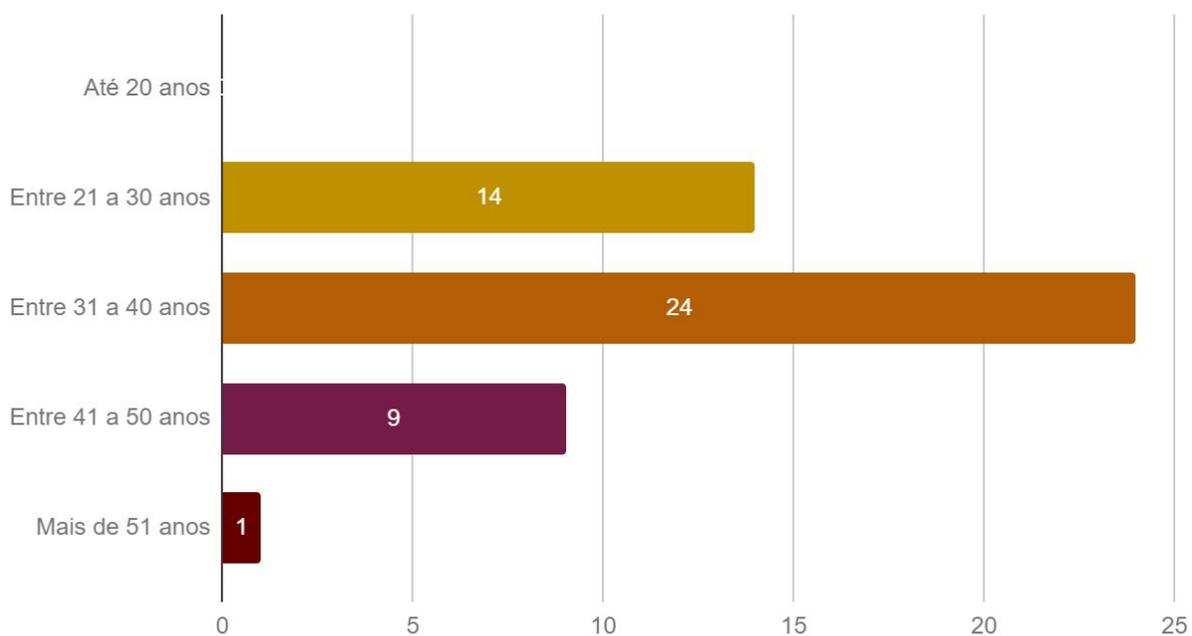
Recebe alguma gratificação



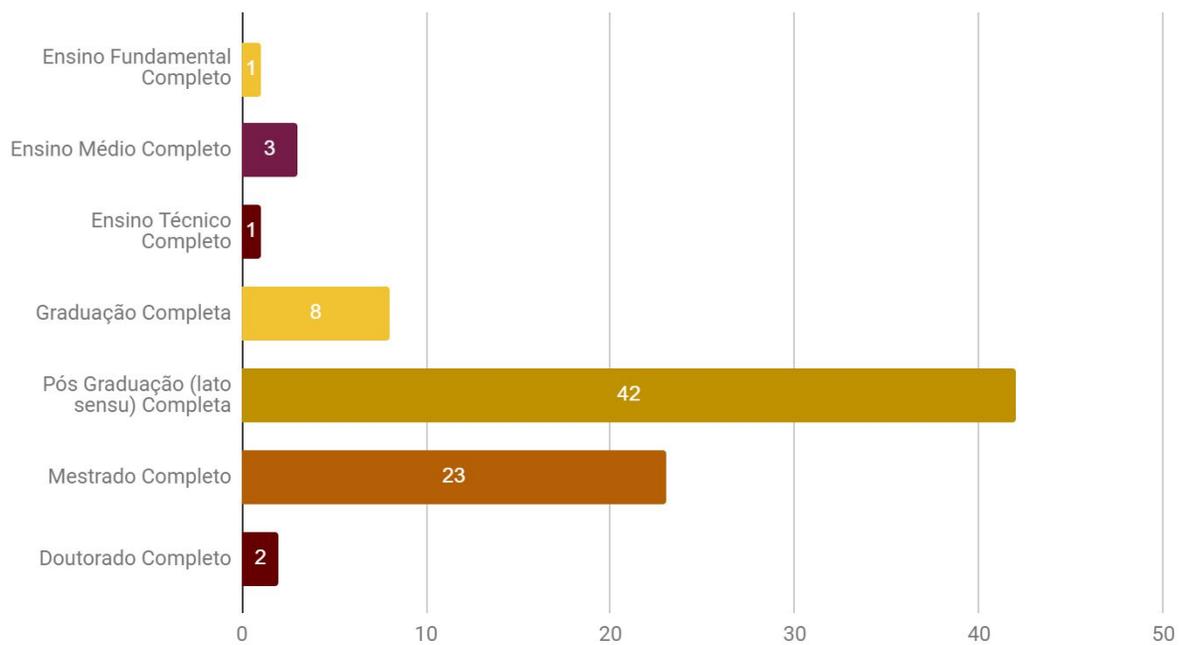
Estado civil



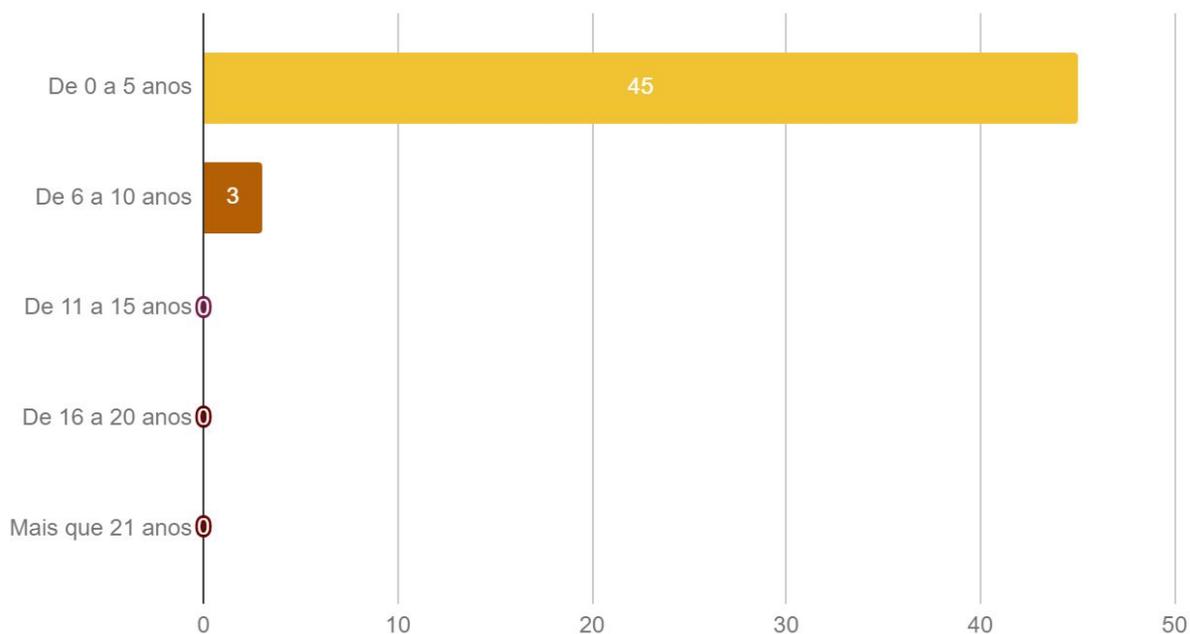
Faixa Etária



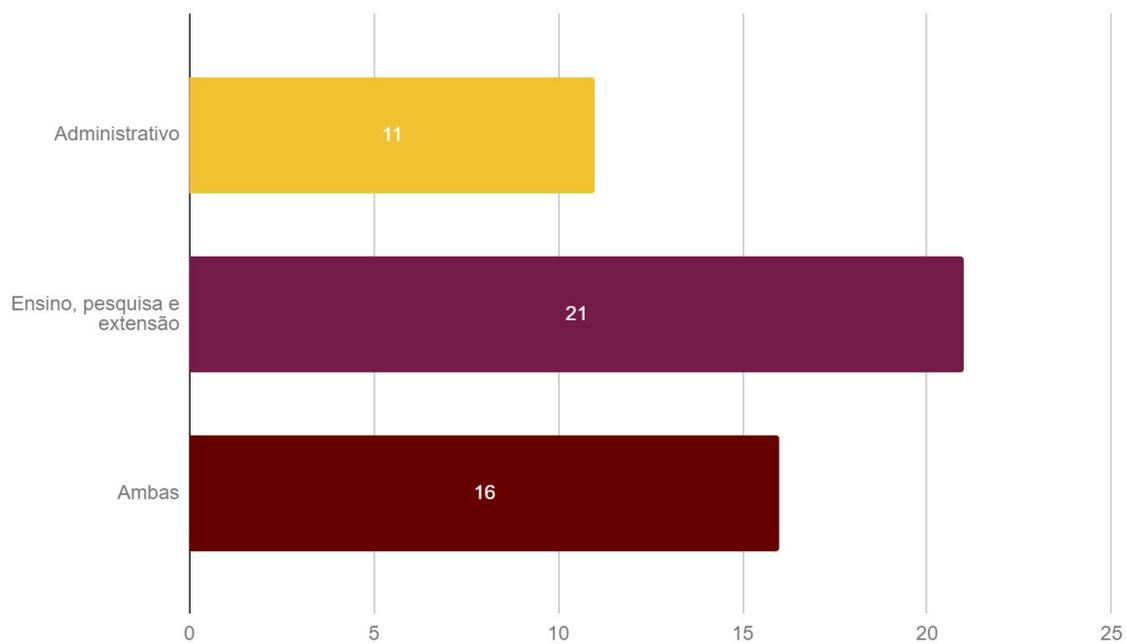
Escolaridade



Tempo de serviço



Atividade finalística

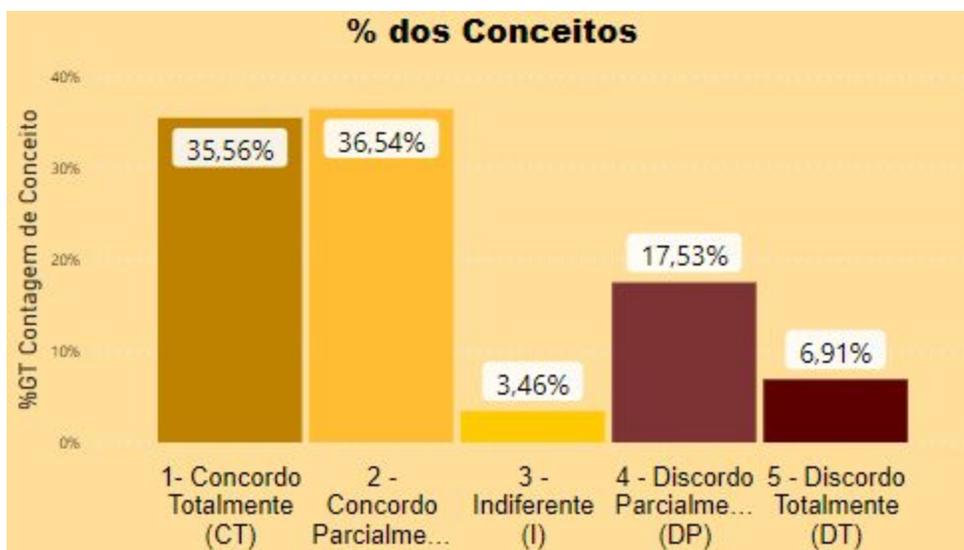


Dimensões, significância e resultados

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 **72,10%**.

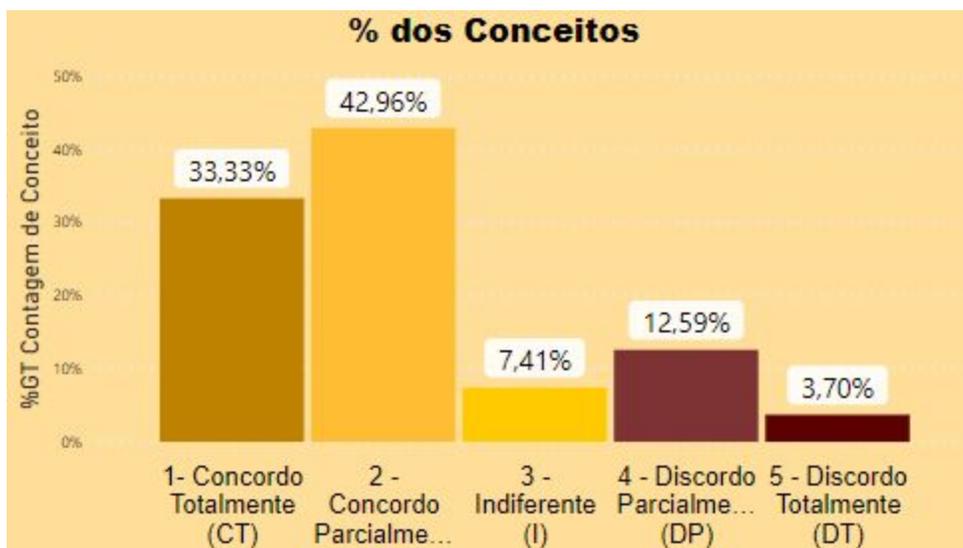


II. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

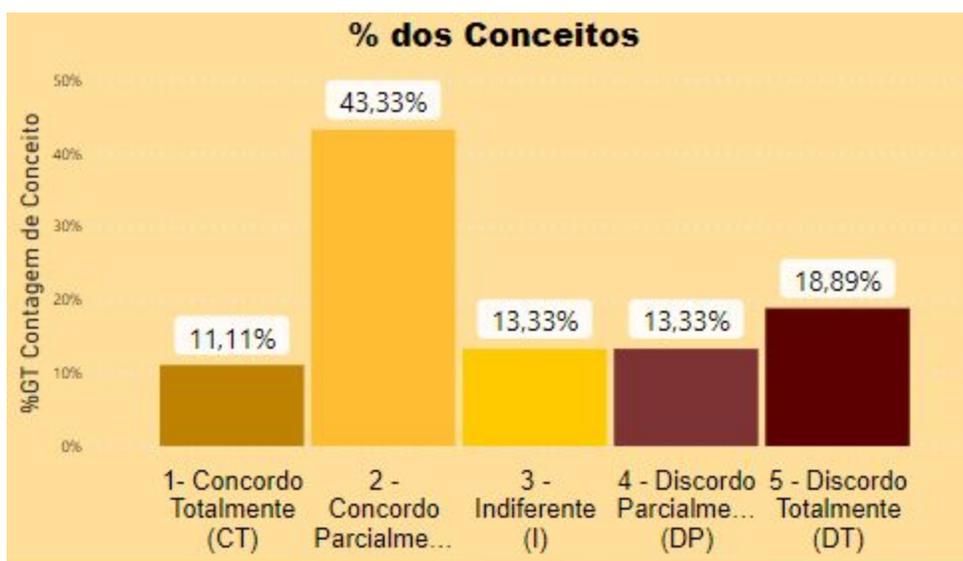
A avaliação da estrutura organizacional envolve a avaliação do entendimento das normas e rotinas das atividades de trabalho e a percepção de liberdade de expressão.

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 **51,86%**.

Resultados das questões 10, 13 e 14.



Resultados das questões 11 e 12.

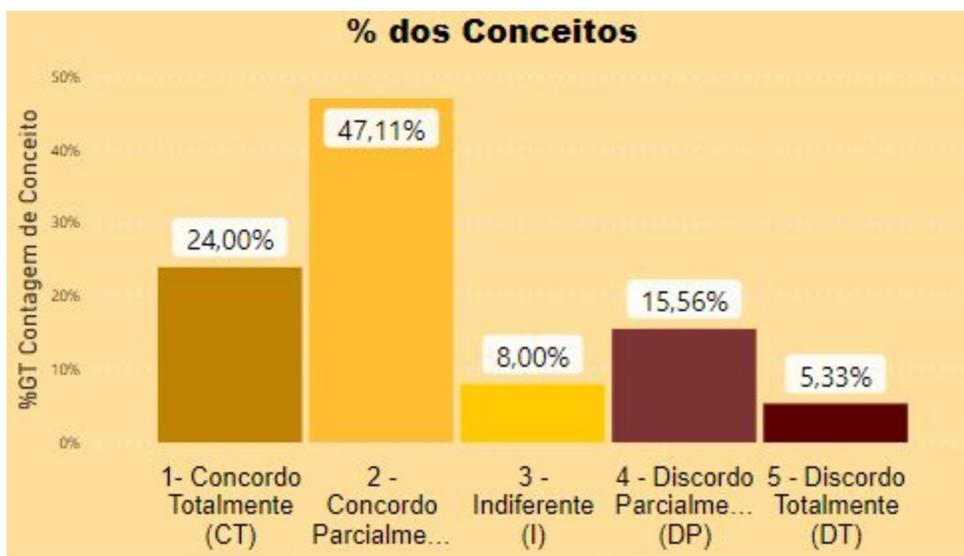


III. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

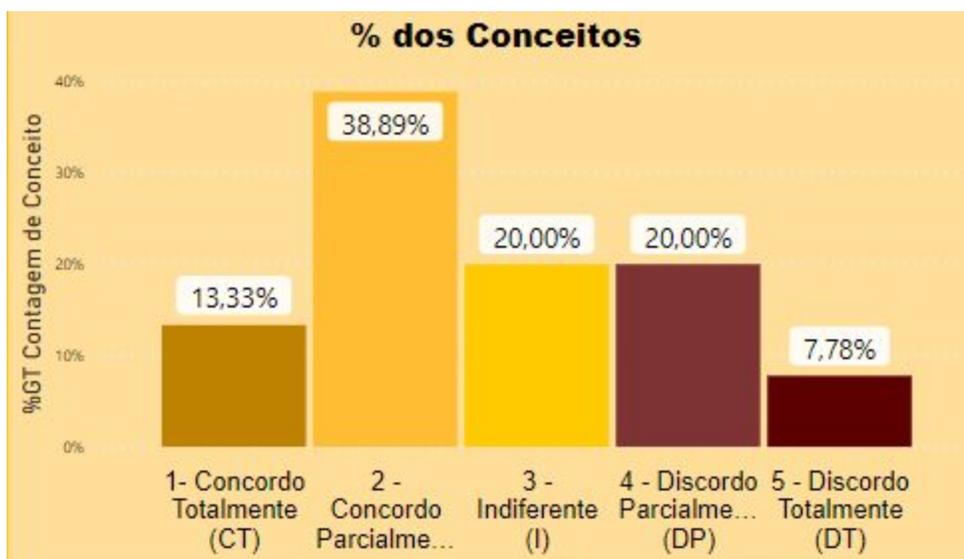
A avaliação da organização do trabalho envolve a percepção de autonomia, controle, tarefas, pressão, tempo e feedback relacionados com as atividades de trabalho.

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 **46,64%**.

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



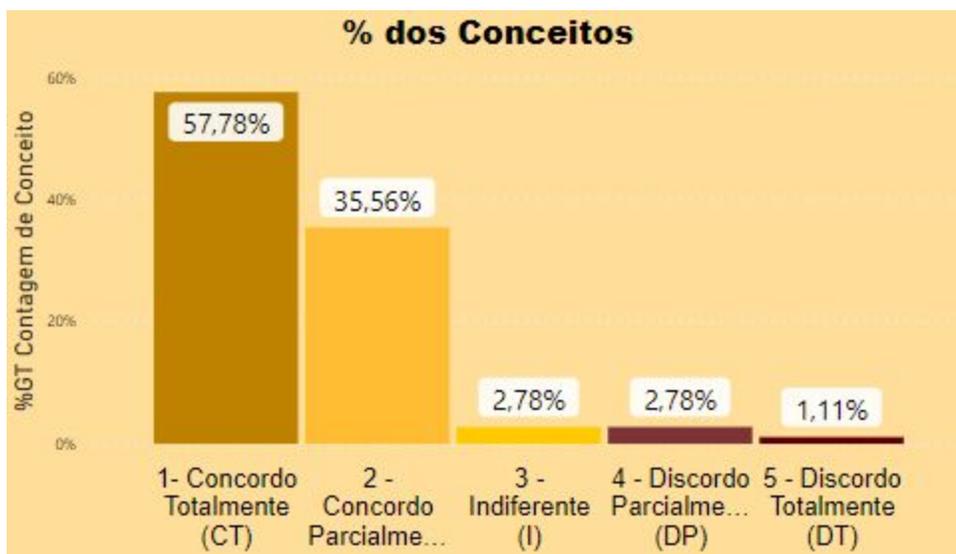
Resultados das questões 15 e 16.



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 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e não há nenhum item de valor invertido, o índice de concordância alcançou **93,34%**.



V. ELO TRABALHO - VIDA SOCIAL

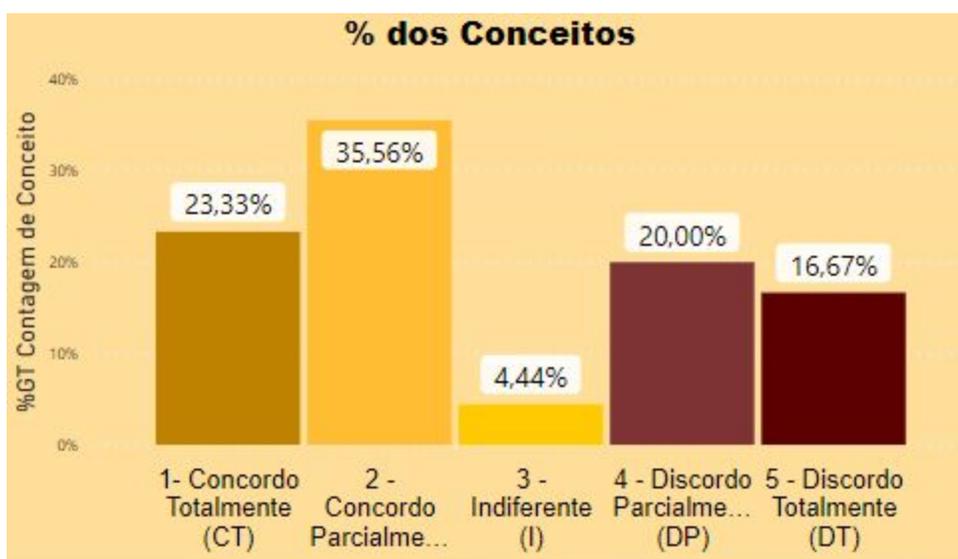
A avaliação do elo trabalho - vida social envolve a avaliação do papel balanceado do trabalho na vida pessoal e a estabilidade de horários.

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 **39,18%**.

Resultados das questões 26 e 29.



Resultados das questões 27 e 28.



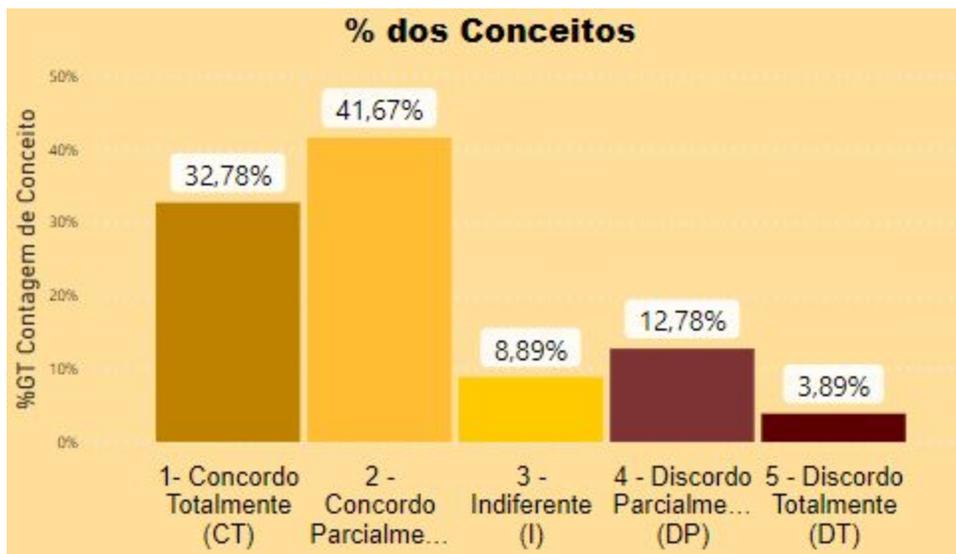
VI. DESENVOLVIMENTO PESSOAL

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 **52,98%**.

Resultados das questões 30, 32, 34 e 35.



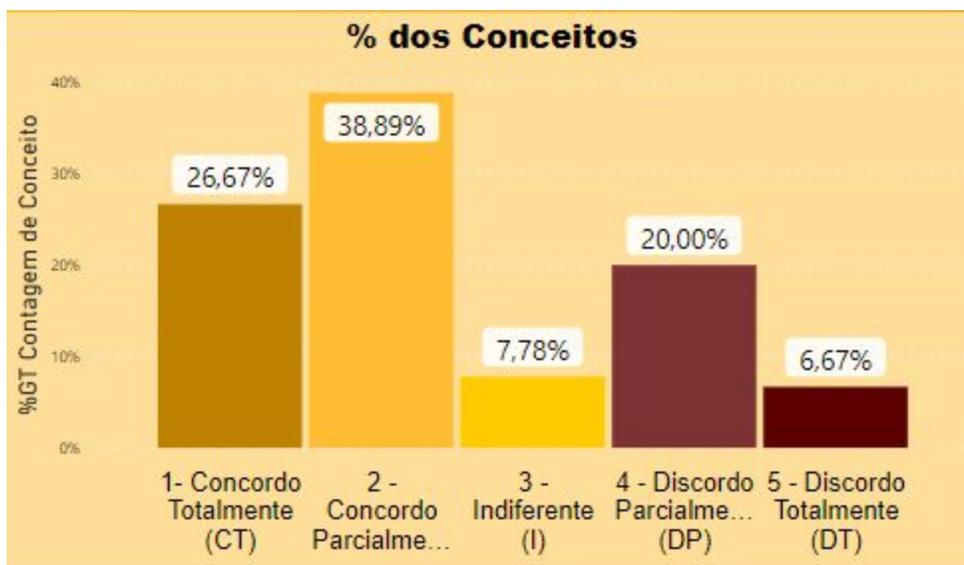
Resultados das questões 31 e 33.



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 **65,56%**.

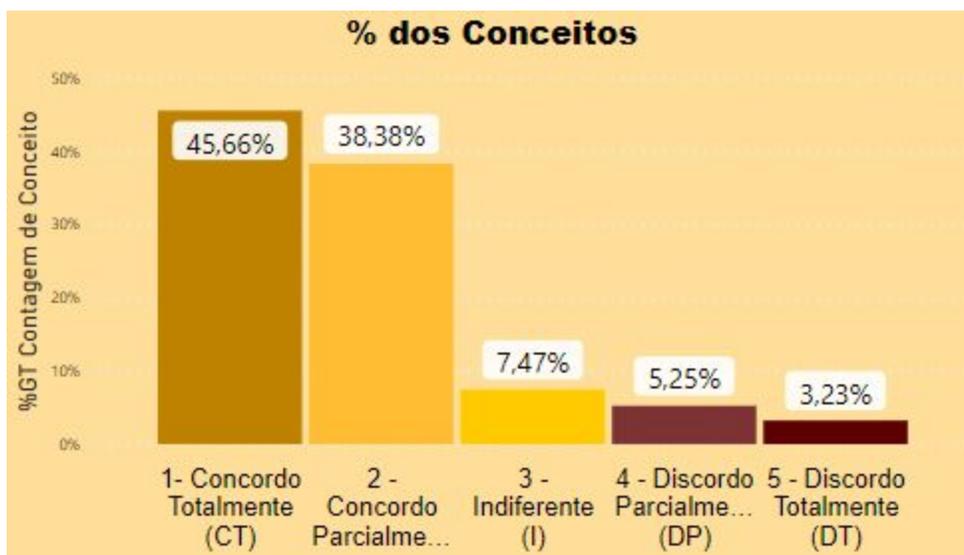


VIII. INTEGRAÇÃO SOCIAL

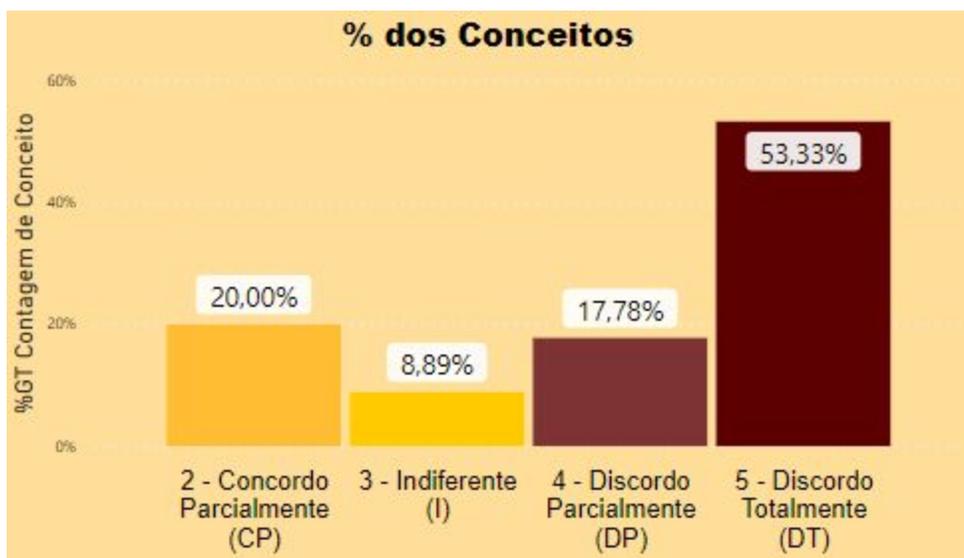
A avaliação da integração social envolve os relacionamentos interpessoais e grupais.

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 **63,56%**.

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



Resultado do item 45.

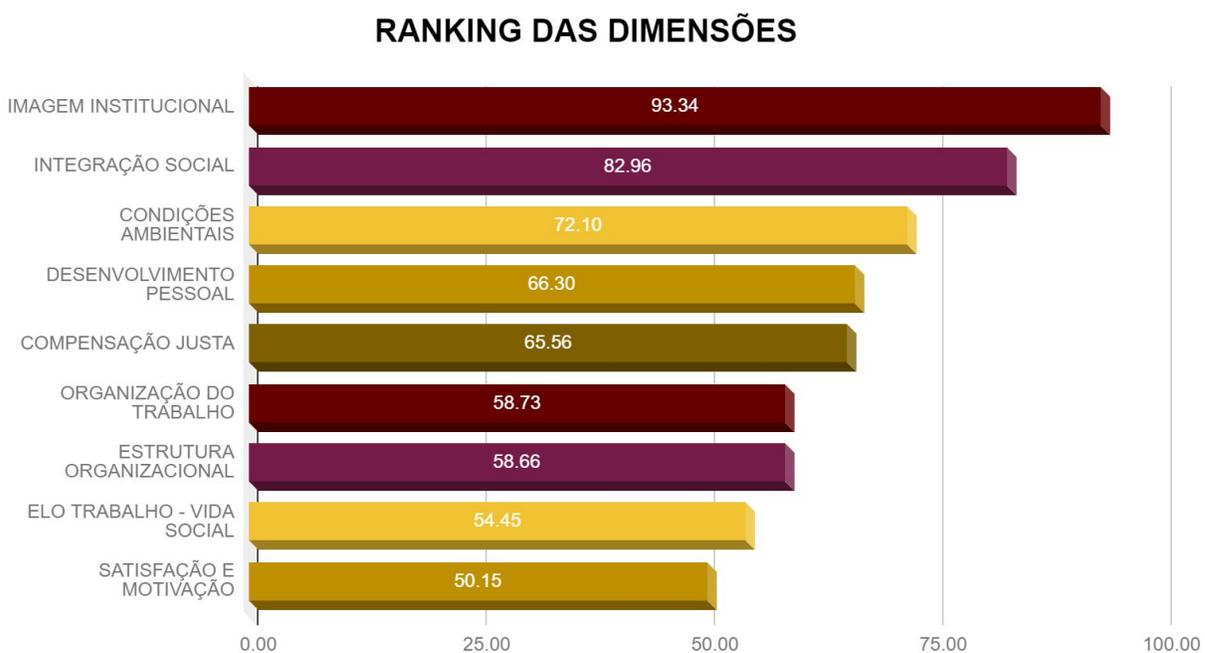


IX. SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO

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 **50,15%**.

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	8. A limpeza do ambiente de trabalho é satisfatória	95,55
2º	22. Estou orgulhoso de pertencer a este instituto.	95,56
3º	23. Disfruto de prestígio na comunidade externa por trabalhar no IFRO.	91,11

	47. O relacionamento no meu setor de trabalho entre servidores e a chefia é adequado.	
4º	24. Vejo o IFRO como uma organização humanizada. 25. Vejo o IFRO como uma organização moderna e desafiante. 51. Meu chefe é competente e conhece a fundo as atividades do setor.	93,33
5º	48. Minha chefia delega a execução das tarefas conforme competência de cada servidor. 50. Meu chefe discute e troca ideias com o grupo de trabalho.	88,89
6º	56. Estou satisfeito com o meu setor de trabalho.	86,67
7º	2. A temperatura ambiente no meu setor de trabalho é confortável. 46. Há confiança entre os colegas no meu setor.	86,66
8º	43. No IFRO existem boas relações humanas entre a administração e os servidores. 52. Considero motivadoras as atividades que exerço, as condições de trabalho oferecidas e meu salário.	84,45
9º	35. Considero que os riscos assumidos nas decisões do trabalho que realizo contribuem diretamente para o desenvolvimento pessoal e institucional. 41. Classifico o nível de companheirismo e integração adequado.	84,44
10º	5. O mobiliário (móveis, equipamentos e instrumentos) existente no local de trabalho são adequado.	82,23

Proposições com menor concordância em %

1º	19. Recebo feedback dos superiores hierárquicos.	17,78
2º	20. Quando tomam decisões sobre o meu trabalho, os meus superiores discutem comigo as implicações dessas decisões. 36. Considero que o mercado de trabalho e as atividades que executo são equivalentes a minha remuneração e benefícios.	20,00
3º	53. O prestígio que desfruto na organização pelo trabalho que executo é alto. 31. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.*	22,22
4º	18. Posso executar o meu trabalho sem pressão.	24,44
5º	16. As tarefas são repetitivas.*	26,66

6º	17. Disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo. 37. Os procedimentos na instituição asseguram que as decisões são tomadas sem favorecimentos pessoais. 45. No meu setor é comum o conflito no ambiente de trabalho.	28,89
7º	54. Com frequência sou chamado a dar contribuição em assuntos importantes.	31,12
8º	33. O processo de avaliação de desempenho no IFRO favorece mais os aspectos pessoais do que os aspectos profissionais.8	35,55
9º	11. Às vezes trabalhamos de maneira desorganizada e sem planejamento.*	48,89
10º	1. A quantidade de pessoal técnico administrativo e docentes em relação às necessidades do serviço é adequado	64,45

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

Questão aberta

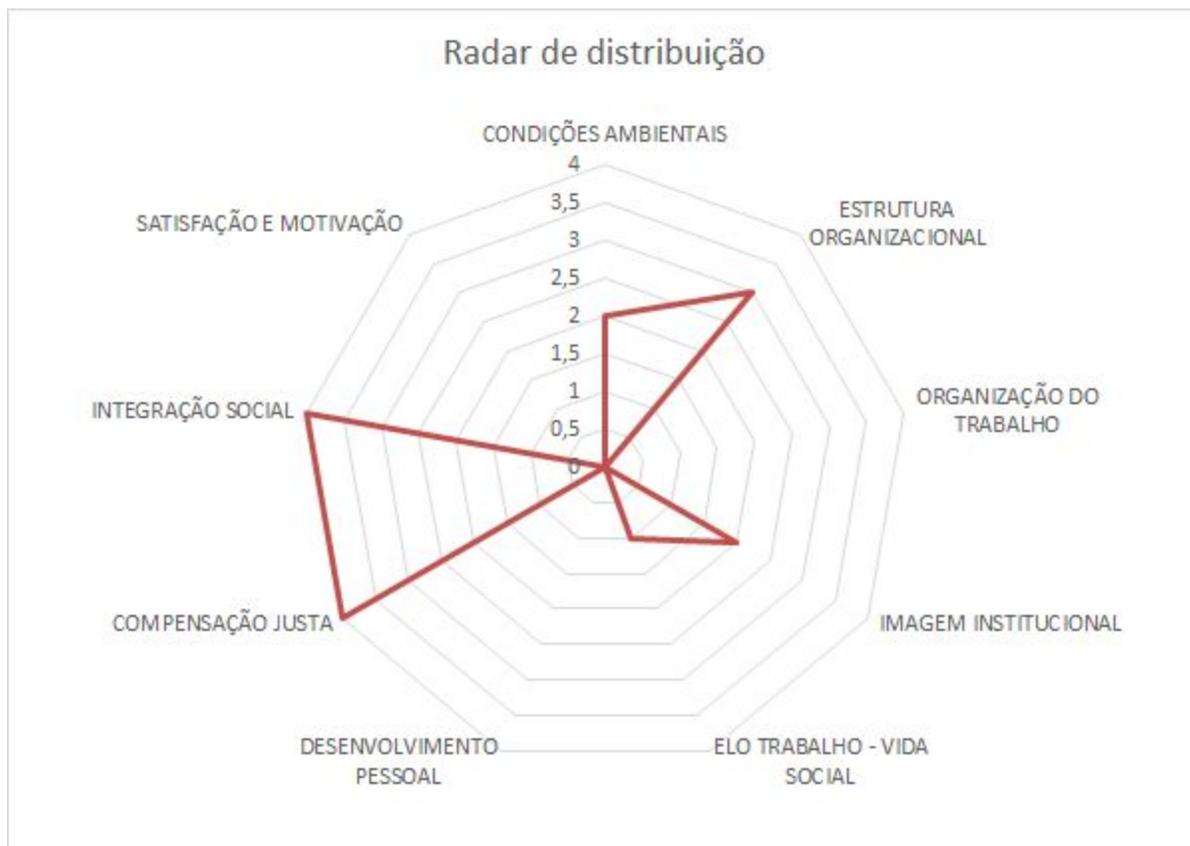
No questionário de clima organizacional o item 57 foi uma questão aberta para que os servidores pudessem opinar/sugerir sobre fatores contemplados ou não no decorrer da pesquisa. Recebemos 11 contribuições que são falas relacionadas com os componentes do dia-a-dia na unidade bem como reclamações, sugestões de melhorias e elogios. Destacamos duas falas de servidores para inclusão no relatório e demais recebidas serão encaminhadas via e-mail ao gestor de cada unidade. Considerando que são poucas contribuições, a repetição de palavras acima de 4 ocorrências, somente ocorreu com a palavra “campus”, o qual pode ser visualizado no painel interativo disponível no site do IFRO:

As falas destacadas para este relatório:



“Faz-se necessário um espaço na agenda anual, de entretenimento e maior socialização entre os servidores.”

“Fluxograma dos atendimentos institucionais, ou seja, cada setor saber a competência do outro.
Para facilitar os encaminhamentos das demandas.”



Na questão aberta houve maior concentração de proposições relacionadas à integração social que envolve o fator de relacionamentos interpessoais e grupais e compensação justa que envolve a avaliação sobre equidade, justiça e igualdade e os salários e benefícios percebidos.

Além das falas destacadas outros pontos identificados nas contribuições dos servidores são em relação a necessidade de melhoria na distribuição das tarefas e atividades; necessidade ampliar a participação da comunidade nas decisões; conhecimento e definições de fluxos de trabalho; incentivo na socialização entre os servidores; melhorias nas condições estruturais; sugestões de flexibilidade nos horários de trabalho, de modificações nos processos de trabalho e na integração entre os servidores da unidade..

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 descrita no relatório geral.

Na pesquisa de Clima do *Campus* Guajará-Mirim foram constatadas que as três dimensões da unidade com menores resultados de concordância que são **satisfao e motivao com 50,15%**, **elo trabalho - vida social com 54,45%** e **estrutura organizacional com 58,66%**. Faz-se necessário observar os fatores destas dimensões que influenciam nestes resultados.

Dimensão	Satisfao e motivao	Elo trabalho - vida social	Estrutura organizacional
Fatores	<ul style="list-style-type: none"> Satisfao pessoal. 	<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"> Liberdade de expressão; Normas e rotinas claras da organizao;
Pontos críticos	<p>→ 48,89% indicaram que são chamados a dar contribuio em assuntos importantes.</p> <p>→ 66,67% indicaram desfrutar de prestígio na organizao pelo trabalho que desempenham.</p>	<p>→ 64,45% indicaram que levam trabalho para executar em casa.</p> <p>→ 53,33% indicaram que a jornada  tão extensa que por vezes se sentem obrigados a resolver assuntos pessoais durante o expediente.</p> <p>→ 64,45% indicaram que o</p>	<p>→ 46,66% indicaram que às vezes trabalham de forma desorganizada e sem planejamento.</p> <p>→ 62,22% indicaram que os gestores reúnem pessoas adequadas para fazer um trabalho, mesmo que isso signifique mudá-las de suas posies habituais.</p>

		horário de trabalho é flexível.	→ 24,44% indicaram que as tarefas e as responsabilidades de cada um não são claras na instituição.
--	--	---------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

A unidade Campus Guajará-Mirim apresenta uma criticidade com relação à dimensão **satisfação e motivação**, pela avaliação dos servidores, os fatores de participação nas decisões e prestígio do trabalho desenvolvido cerceiam a avaliação da percepção de satisfação geral. O objetivo a se alcançar dentro desta dimensão é reduzir os pontos críticos observados. Considerando que esta dimensão permeia todas as demais dimensões do Clima Organizacional, não foi elaborado um painel de bordo específico de ações, considerando que tratativas em outros fatores do clima refletem na percepção geral de satisfação e motivação.

Com relação a dimensão **elo trabalho - vida social**, pela avaliação dos servidores os fatores que envolvem levar trabalho para executar em casa, resolver assuntos pessoais durante o expediente e horário de trabalho flexível interferem na avaliação da dimensão. O objetivo a se alcançar dentro desta dimensão é reduzir os pontos críticos observados. 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	Quantidade de ações de bem-estar para os servidores do IFRO. Quantidade de ações voltadas à comunicação assertiva. Quantidade de ações de melhoria do	Ginástica laboral; Promoção de confraternizações e interações; Ampliar a comunicação organizacional; Promoção de ações de reconhecimento ;

			processos de trabalho do IFRO.	Ações voltadas à promoção da saúde mental.
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.	Implantação do Teletrabalho; Adequar jornadas diferenciadas de trabalho; Mapeamento de processos; Projetos e ações voltados para divisão igualitária de tarefas;
	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	Gestão de competências (ação macro destacada)

Com relação à dimensão **estrutura organizacional** as avaliações indicam que com frequência ações são realizadas sem o planejamento adequado, que os papéis e distribuição de tarefas não estão claros para uma parcela significativa dos servidores e que avaliaram. 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	Conhecimento e compreensão por parte dos servidores quanto às rotinas e normas.	Quantidade de reuniões realizadas; Quantidade de canais de comunicação	Reuniões com os servidores para compartilhamento das decisões; Divulgação dos regulamentos

	trabalho.		para acesso aos regulamentos institucionais; Quantidade de capacitações realizadas.	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.