

DIGA AÍ

INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Anexo VI - Análise do *Campus* Jaru

Comissão de análise dos resultados

Artur Virgilio Simpson Martins

Clayton Ferraz Andrade

Kelly Cristiane Catafesta

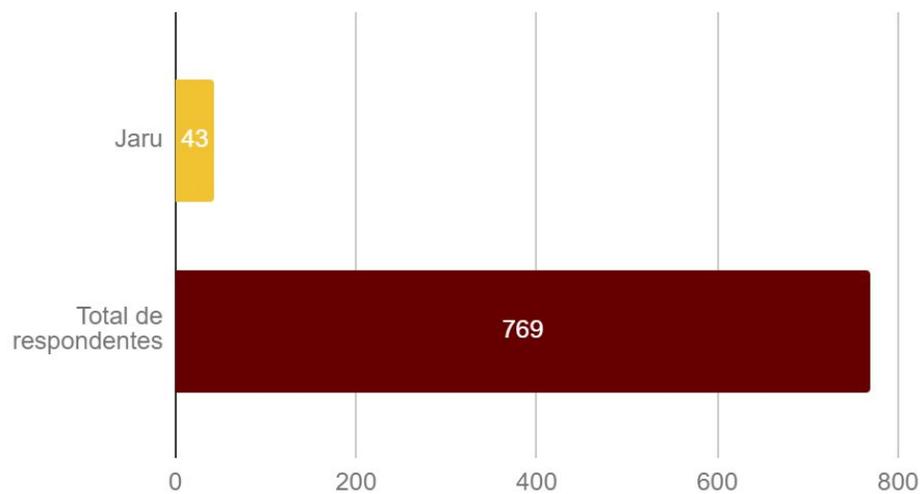
Lady Day Pereira de Souza

Nathalia Sobral Guedes da Silva

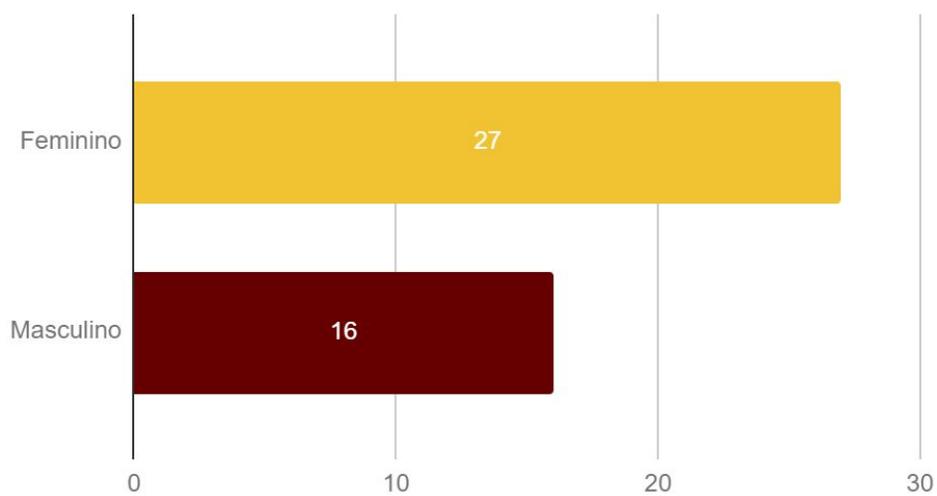
Vanessa Piffer

Perfil dos participantes

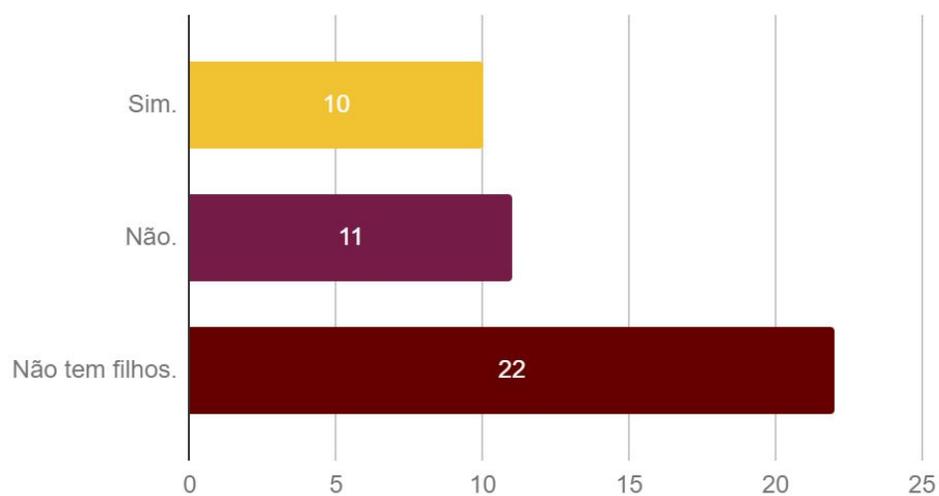
Participantes



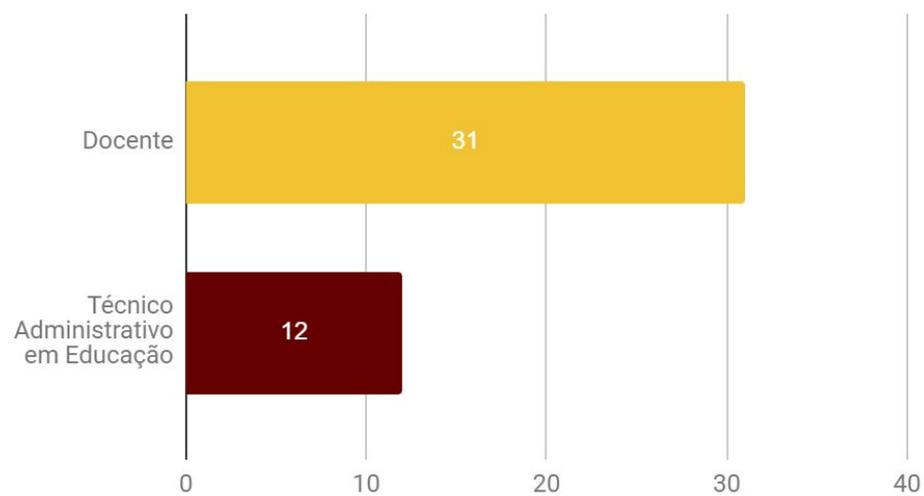
Sexo



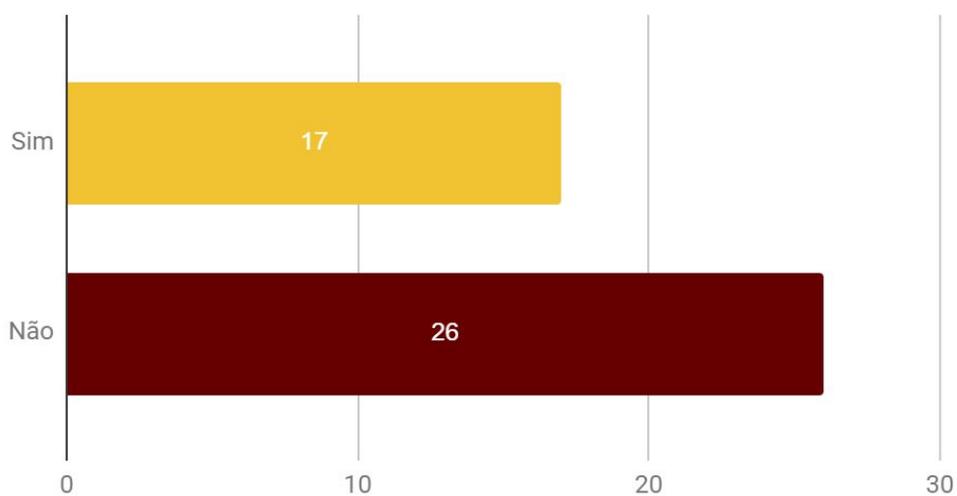
Possui filhos menores de 12 anos de idade



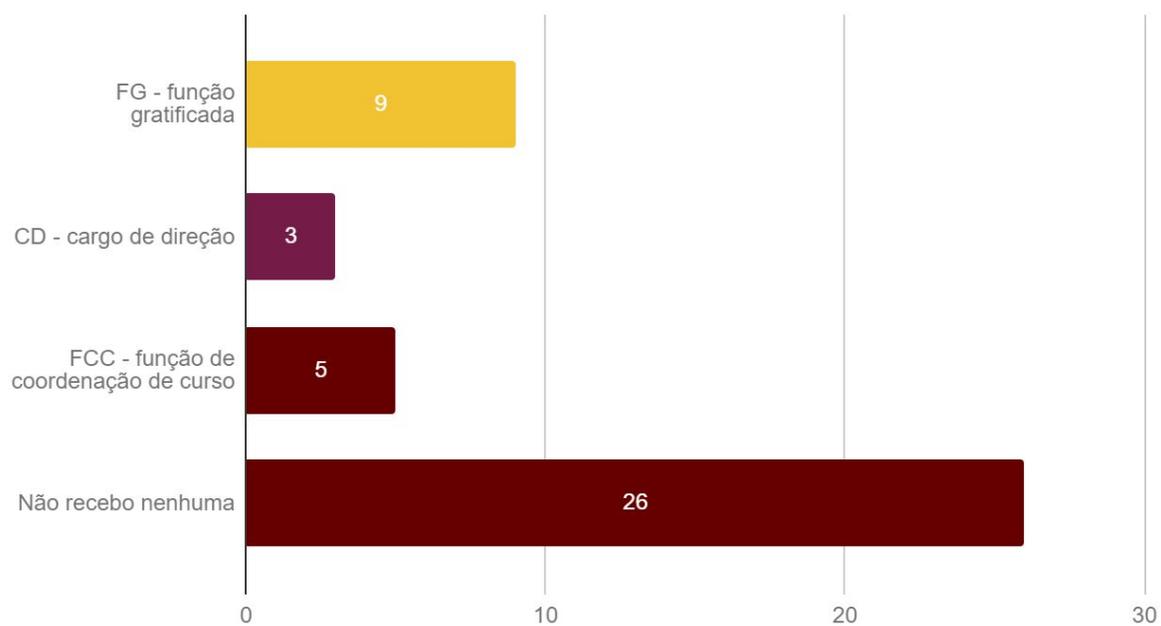
Carreira



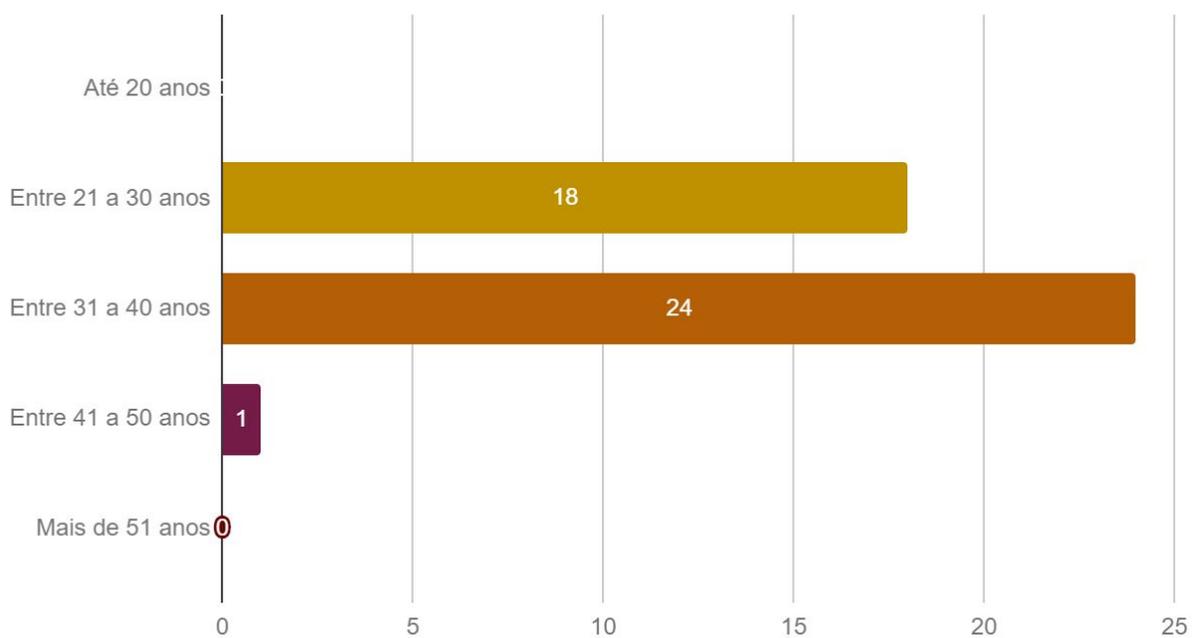
Faz parte da equipe gestora da instituição



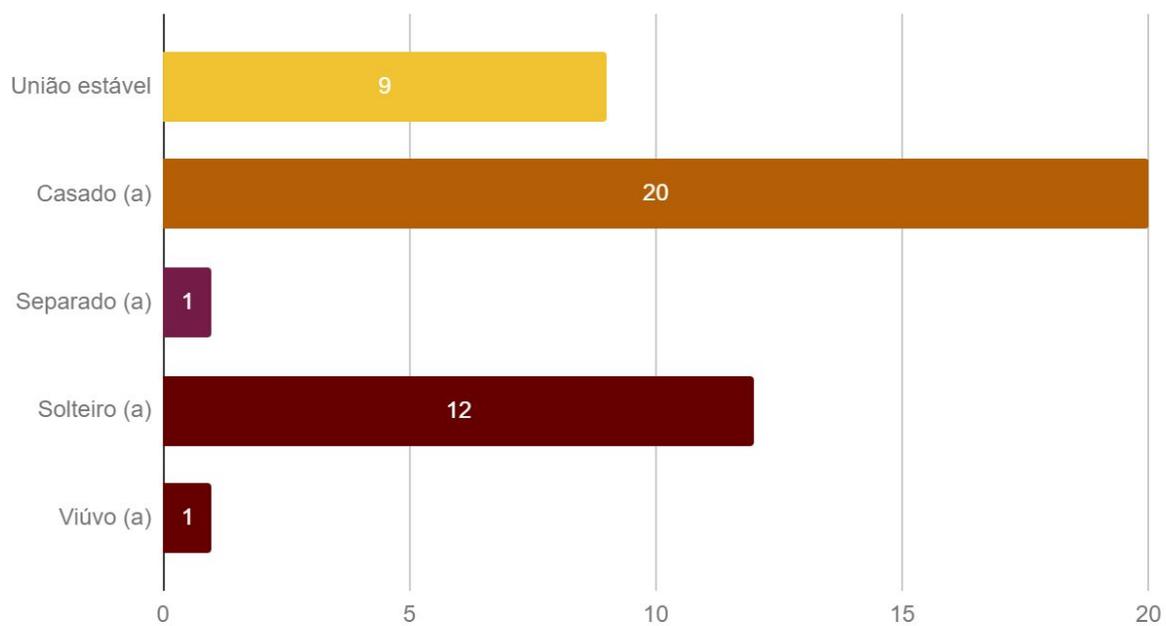
Recebe alguma gratificação



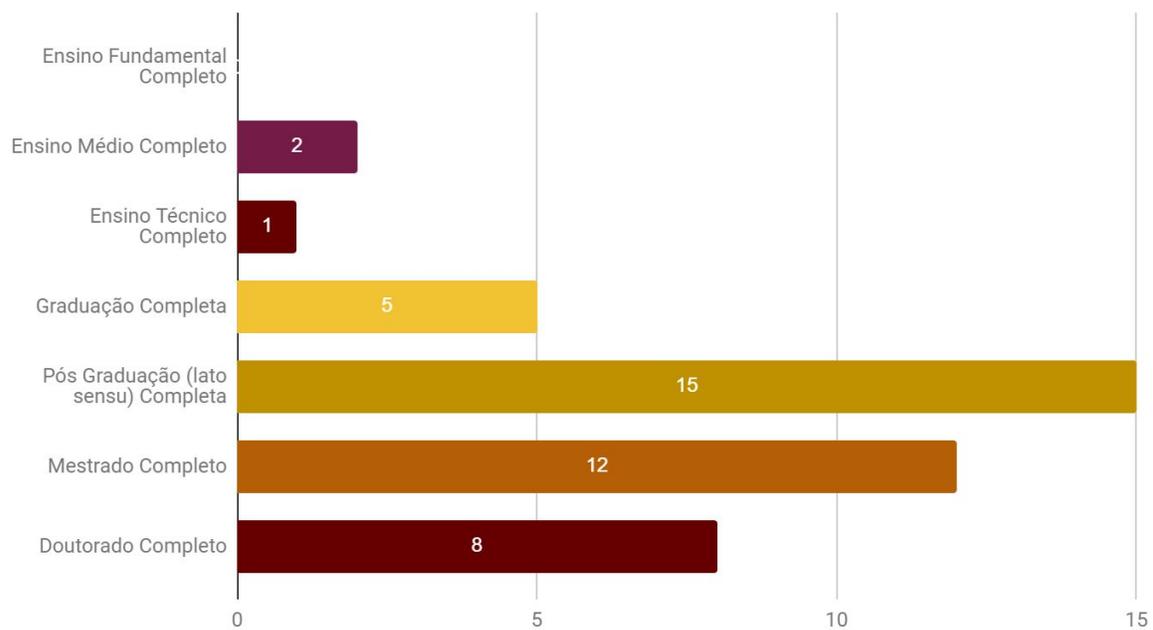
Faixa Etária



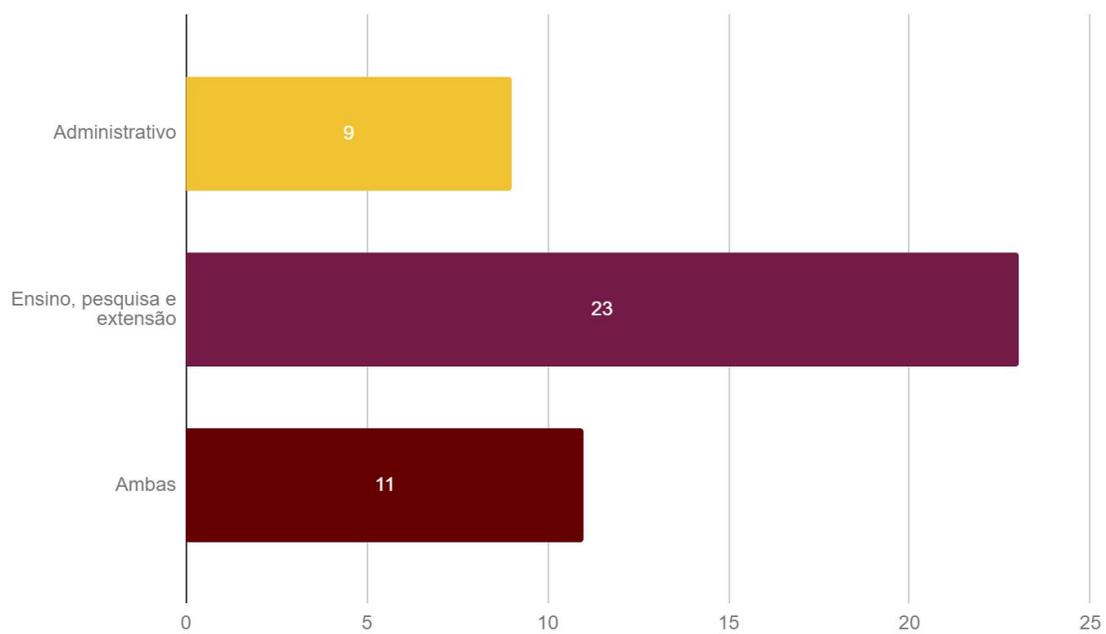
Estado civil



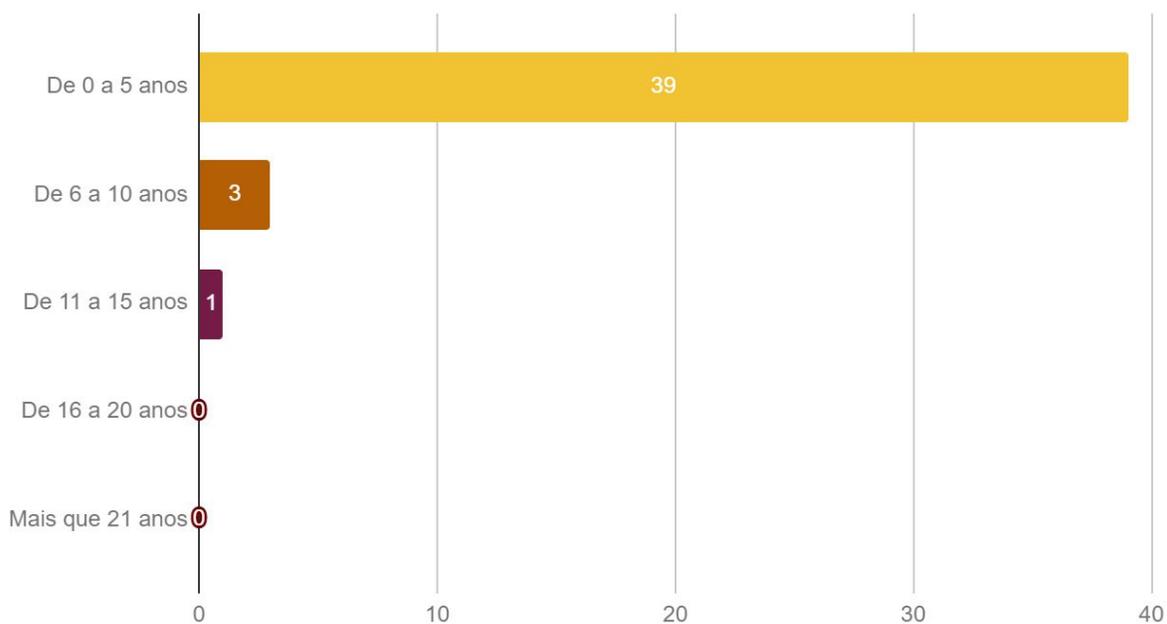
Escolaridade



Atividade finalística



Tempo de serviço

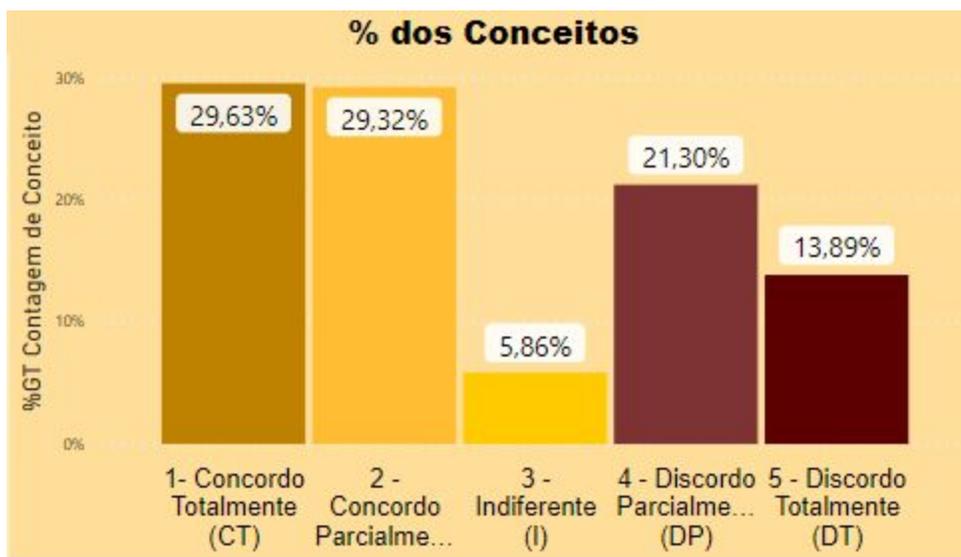


Dimensões, significância e resultados

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 **58,95%**.

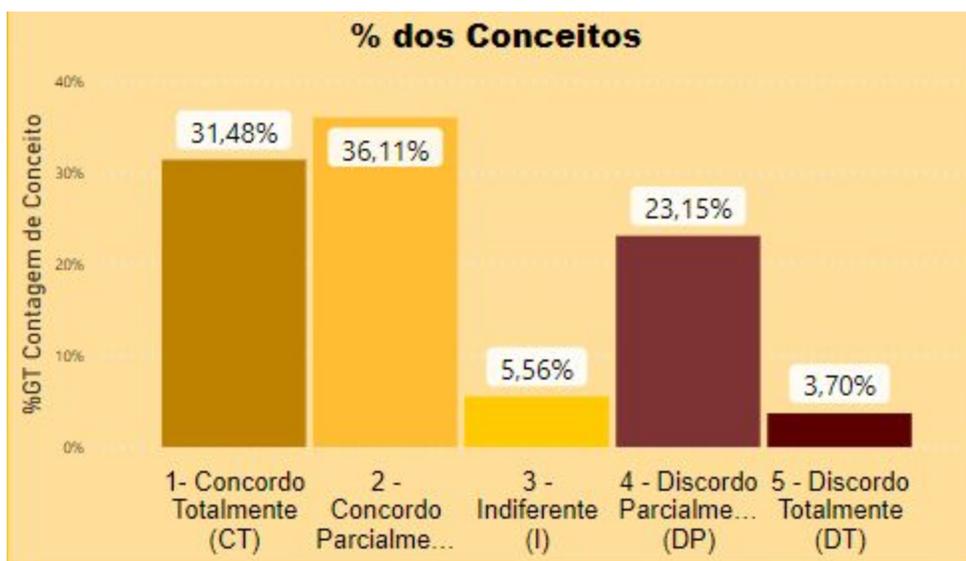


II. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

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 **51,11%**.

Resultados das questões 10, 13 e 14.



Resultados das questões 11 e 12.

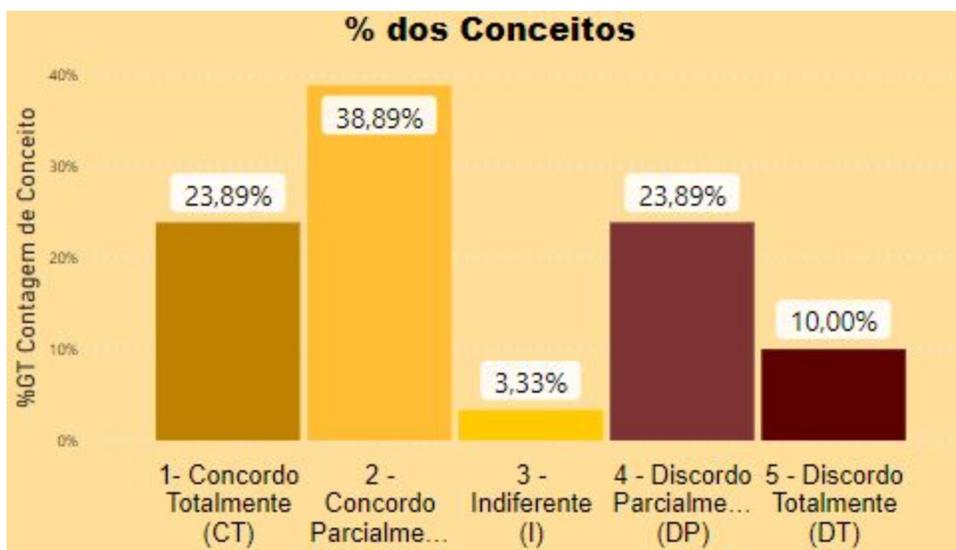


III. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

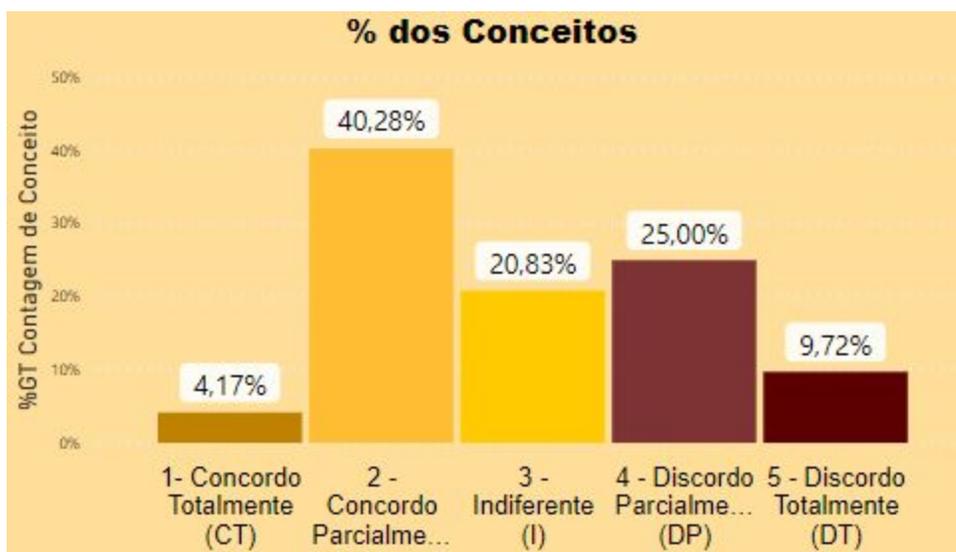
A avaliação da organização do trabalho envolve a percepção de autonomia, controle, tarefas, pressão, tempo e feedback relacionados com as atividades de trabalho.

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 **54,76%**.

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 **81,94%**.

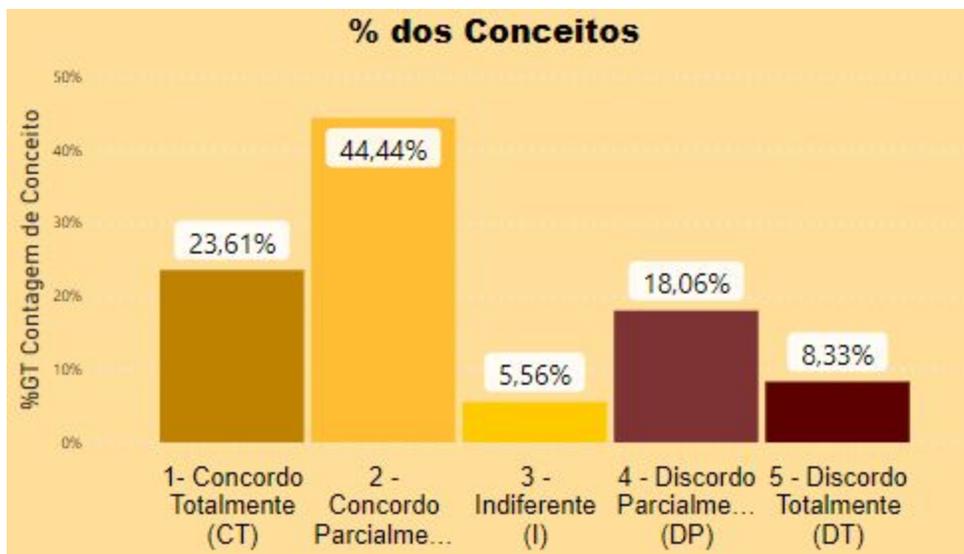


V. ELO TRABALHO - VIDA SOCIAL

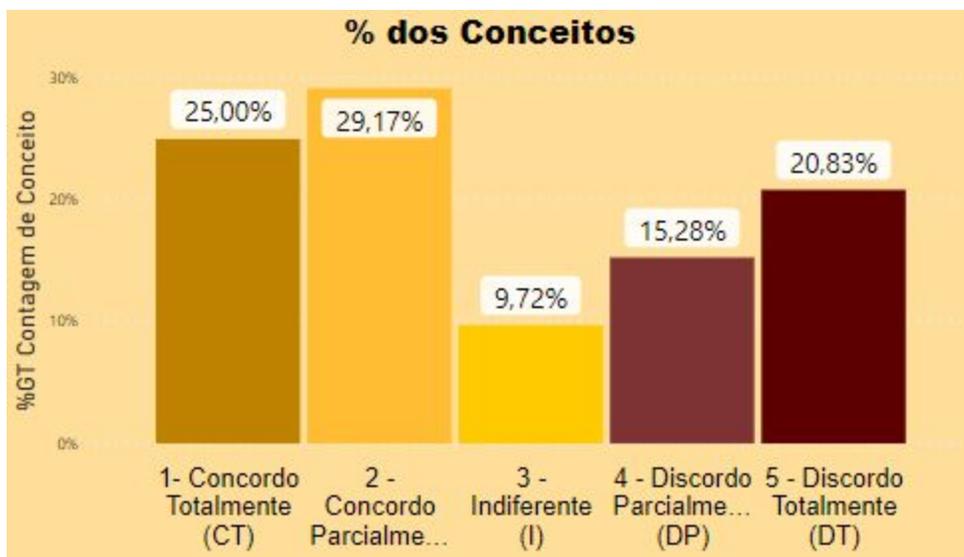
A avaliação do elo trabalho - vida social envolve a avaliação do papel balanceado do trabalho na vida pessoal e a estabilidade de horários.

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 **52,08%**.

Resultados das questões 26 e 29.



Resultados das questões 27 e 28.

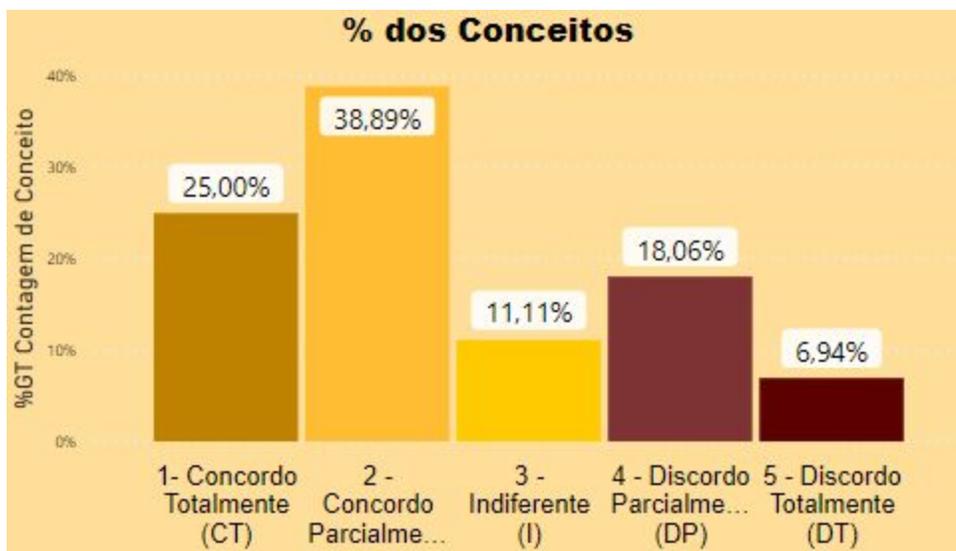


VI. DESENVOLVIMENTO PESSOAL

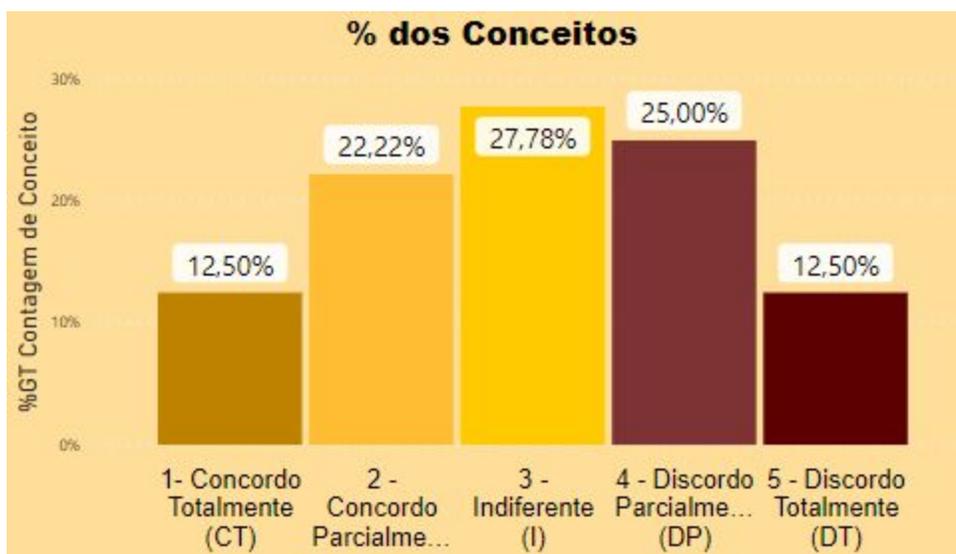
A avaliação do desenvolvimento pessoal envolve perspectivas de desenvolvimento profissional, crescimento pessoal, método de avaliação do desempenho e a sensação de segurança quanto aos riscos assumidos no trabalho.

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 **55,09%**.

Resultados das questões 30, 32, 34 e 35.



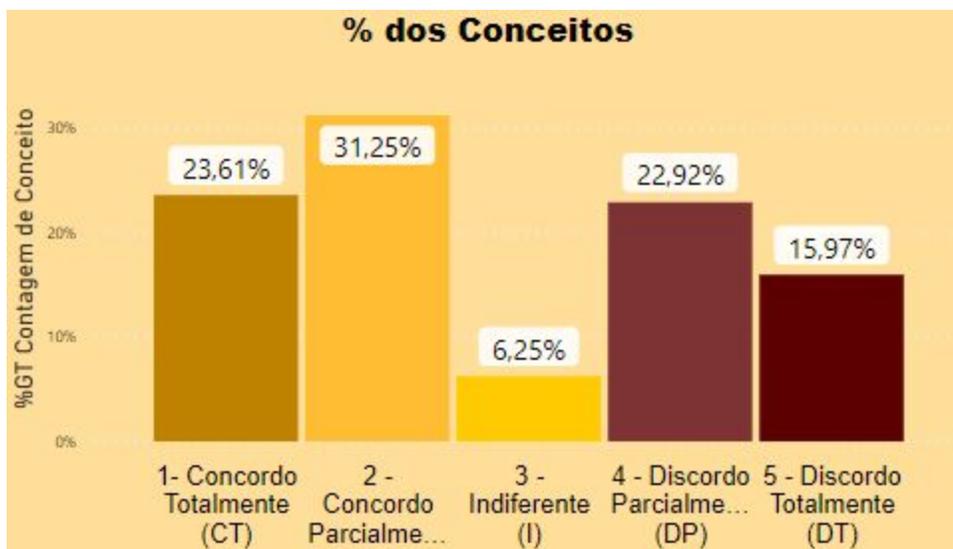
Resultados das questões 31 e 33.



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 **54,86%**.

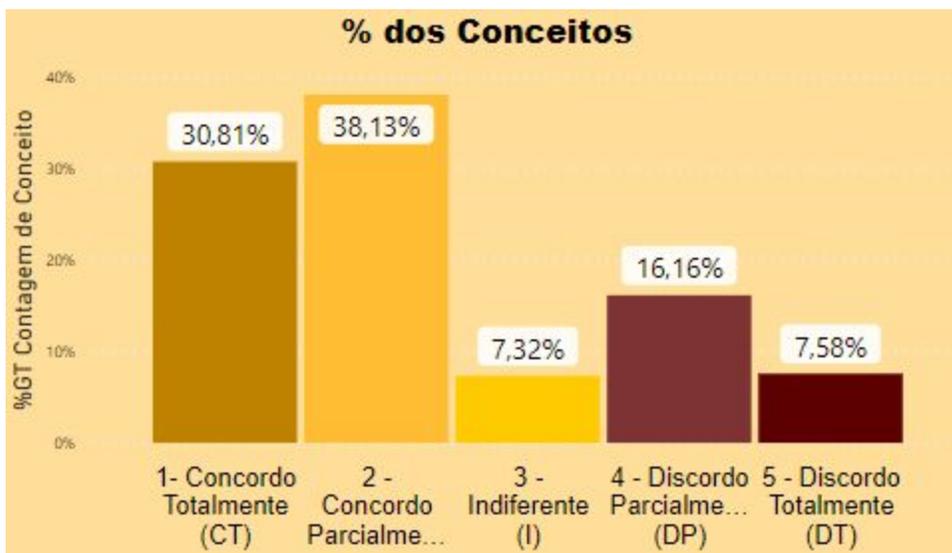


VIII. INTEGRAÇÃO SOCIAL

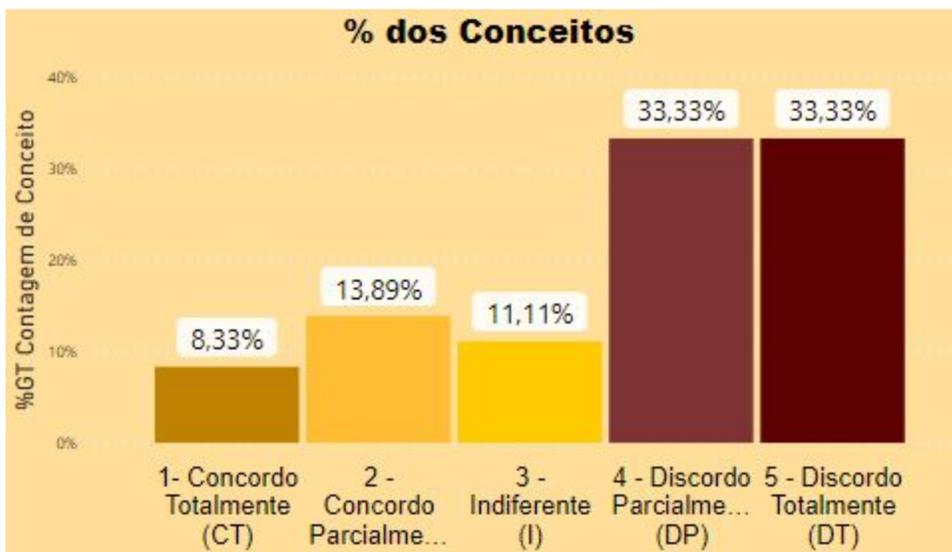
A avaliação da integração social envolve os relacionamentos interpessoais e grupais.

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 **68,75%**.

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



Resultado do item 45.



IX. SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO

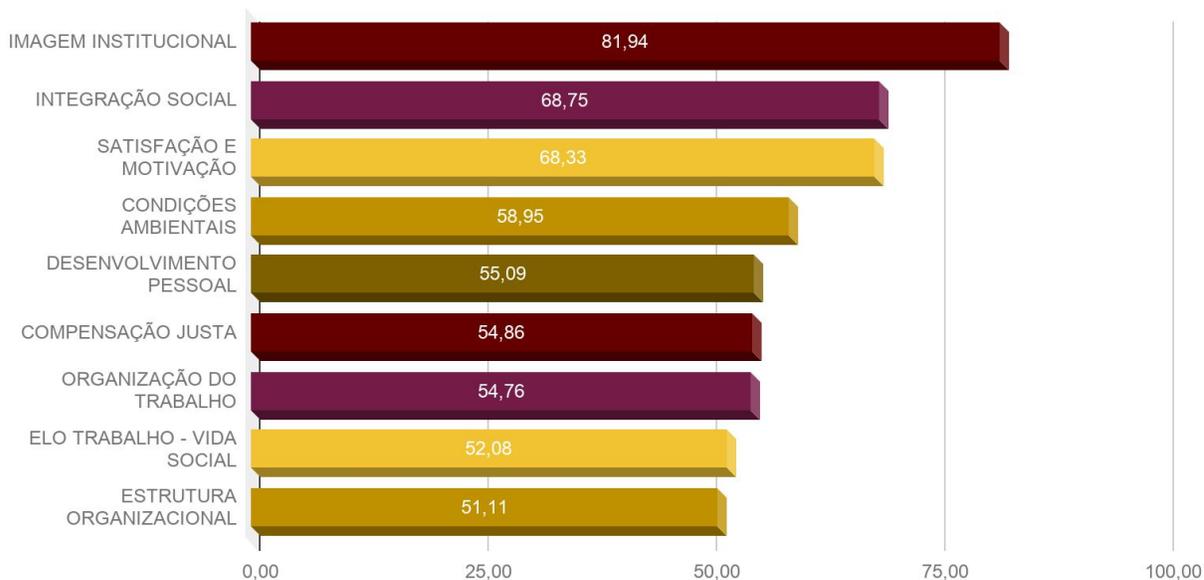
A avaliação da satisfação e motivação envolve a satisfação pessoal com aspectos do trabalho.

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 **68,33%**.



Ranking das dimensões

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.	92,68
2º	35. Considero que os riscos assumidos nas decisões do trabalho que realizo contribuem diretamente para o desenvolvimento pessoal e institucional.	89,47
3º	22. Estou orgulhoso de pertencer a este instituto.	86,84
4º	23. Disfruto de prestígio na comunidade externa por trabalhar no IFRO.	84,21

5º	47. O relacionamento no meu setor de trabalho entre servidores e a chefia é adequado.	83,78
6º	25. Vejo o IFRO como uma organização moderna e desafiante.	81,58
	14. Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.	78,95
7º	24. Vejo o IFRO como uma organização humanizada.	
8º	50. Meu chefe discute e troca ideias com o grupo de trabalho.	78,38
9º	51. Meu chefe é competente e conhece a fundo as atividades do setor.	
10º	56. Estou satisfeito com o meu setor de trabalho.	77,78

Proposições com menor concordância em %

1º	40. Fui orientado/ambientado ao ingressar na instituição.	40,54
	42. Entre os servidores predomina uma atmosfera de amizade e harmonia	
2º	7. O barulho existente no ambiente não afeta o desenvolvimento das atividades.	41,46
3º	17. Disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.	42,11
4º	18. Posso executar o meu trabalho sem pressão.	44,74
5º	28. A jornada de trabalho é tão extensa que por vezes me sinto obrigado a resolver assuntos pessoais durante meu expediente.	50,00

6º	31. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	55,26
7º	38. O serviço é distribuído igualmente.	57,89
8º	45. No meu setor é comum o conflito no ambiente de trabalho.	67,57
9º	3. O espaço físico para a realização das atividades é satisfatório.	75,61
10º	1. A quantidade de pessoal técnico administrativo e docentes em relação às necessidades do serviço é adequado.	78,05

Questão aberta

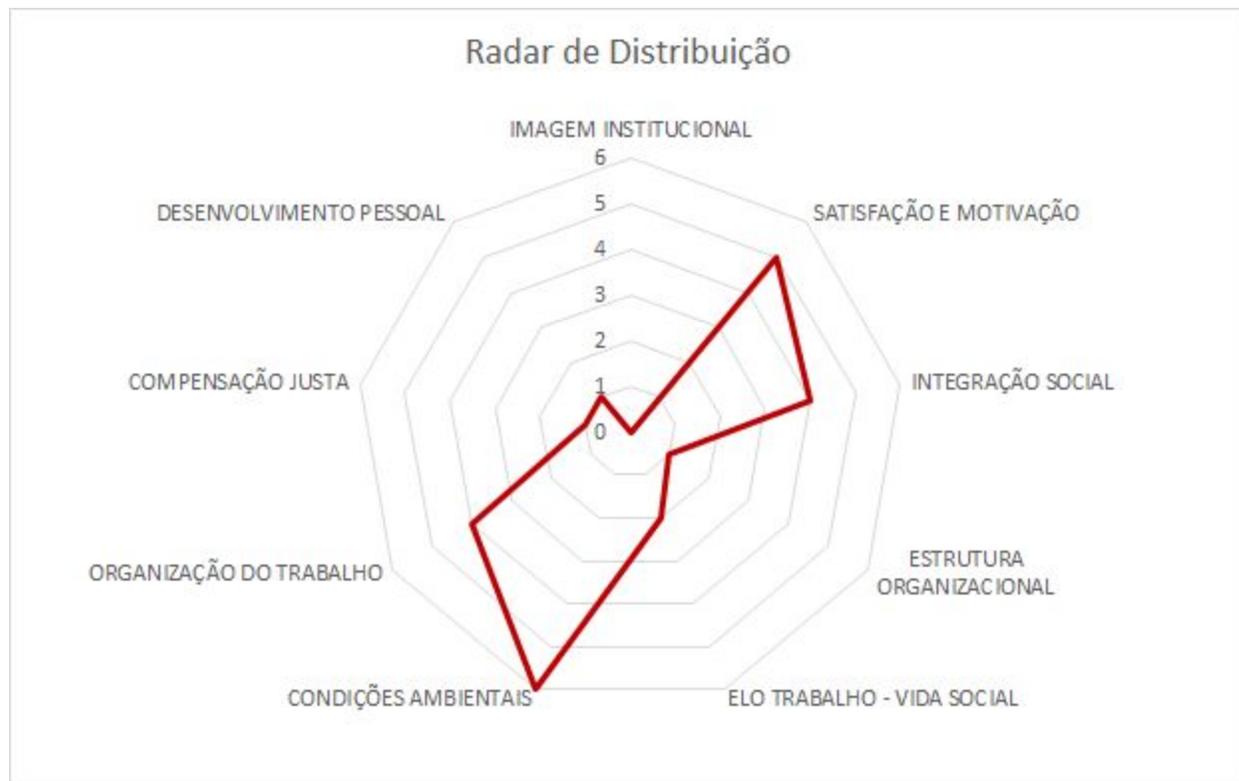
No questionário de clima organizacional o item 57 foi uma questão aberta para que os servidores pudessem opinar/sugerir sobre fatores contemplados ou não no decorrer da pesquisa. Recebemos 12 contribuições que são falas relacionadas com os componentes do dia-a-dia na unidade bem como reclamações, sugestões de melhorias e elogios. Destacamos três falas de servidores para inclusão no relatório e 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:

“Aumentar o número de alunos é de suma importância, mas deve ser observada as condições de trabalho oferecidos aos servidores administrativos.”

“Falta um treinamentos para os chefes de departamento e setores. Este no sentido de prepará-los para atuarem no cargo. Muitos se apoio em exemplos e ações de antecessores que não são práticas exitosas. É preciso que haja maior cuidado nessa área.”



Na questão aberta houve maior concentração de proposições relacionadas às condições ambientais que envolvem o quadro funcional de servidores da unidade, o ambiente físico de trabalho e a tecnologia utilizada. A dimensão satisfação e motivação também teve um número significativo de proposições e envolve a satisfação pessoal com aspectos do trabalho.

Além das falas destacadas outros pontos identificados nas contribuições dos servidores são em relação ao escasso número de Técnicos Administrativos e Educação da Unidade e as suas condições de trabalho o que faz com que haja uma sobrecarga de trabalho sobre os que ali estão lotados; em especial sobre os docentes que ocupam cargo de gestão, prejudicando as atividades fins destes como ensino, pesquisa e extensão; relatos a respeito de excessiva carga horária em sala de aula destinada aos docentes; dos vários sistemas de gestão utilizados e dos curtos prazos para entregas das demandas institucionais; a falta de ambiente adequado para planejamento e realização dos trabalhos individuais e grupais foi uma queixa bastante recorrente, visto que é um fator que faz com que os servidores acabam levando serviço para executar em suas residências; também houve queixa a respeito da falta de material de consumo para aulas práticas; falta de treinamento para os chefes de departamento e setores; e da falta de união entre as equipes.

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 do *Campus* Jarú foram constatadas que as três dimensões da unidade com menores resultados de concordância são **estrutura organizacional com 51,11%**, **elo trabalho-vida social com 52,08%** e **organização do trabalho com 54,76%**. 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>→ 61,11% indicaram que os gestores atuais preferem reunir as pessoas mais adequadas para fazer um trabalho, mesmo</p>	<p>→ 75% indicaram levar trabalho para executar em casa.</p> <p>→ 61,11% indicaram que não possuem horário de</p>	<p>→ 69,45% indicaram que as tarefas são repetitivas.</p> <p>→ 47,22% indicaram que as normas para execução das tarefas</p>

	<p>que isso signifique mudá-las das suas posições habituais.</p> <p>→ 58,34% indicaram que às vezes trabalham de maneira desorganizada e sem planejamento.</p> <p>→ 58,34% indicaram que o funcionamento, as tarefas e as responsabilidades de cada um não são claras na instituição.</p>	<p>expediente flexível no trabalho.</p> <p>→ 33,34% indicaram que a jornada de trabalho é tão extensa que por vezes sentem-se obrigados a resolverem assuntos pessoais durante o expediente.</p>	<p>são rígidas e existe fiscalização do desempenho.</p> <p>→ 44,44% indicaram executam o trabalho com pressão.</p> <p>→ 38,89% indicaram que não dispõem de tempo para executar o trabalho com zelo.</p>
--	---	---	--

A unidade *Campus Jarú* apresenta uma 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 do 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>	Desenvolvimento de comunicação assertiva e colaboração contínua.	<p>Frequência de comunicação entre servidores e chefias;</p> <p>Frequência de reuniões setoriais realizadas;</p> <p>Quantidade de comunicações diretas entre</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</p>

			servidores e superiores;	setores.
		Postura de escuta das chefias em relação às sugestões dos servidores. Gestão compartilhada no processo de tomada de decisão.	Percentual de ações que promovam liderança colaborativa; Quantidade de ações de comunicação assertiva; Aumentar o percentual de servidores que participam nas decisões relativas aos seus trabalhos.	Reuniões com a equipe; Tomadas de decisão com apoio da 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

peçoal. 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	Quantidade de ações de bem-estar para os servidores do IFRO. Quantidade de ações voltadas à comunicação assertiva. Quantidade de ações de melhoria do processos de trabalho do IFRO.	Ginástica laboral; Promoção de confraternizações e interações; Ampliar a comunicação organizacional ; Promoção de ações de reconhecimento; 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;
	Percentual reduzido de servidores que	A produtividade de cada	Quantidades de ações voltadas	Projetos e ações voltados

	levam trabalho para casa.	servidor esteja compatível com o horário de expediente.	para divisão igualitária de tarefas	para divisão igualitária de tarefas; Gestão de competências (ação macro 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



				<p>que opiniões individuais devem ser ouvidas e consideradas.</p> <p>Fortalecer os processos de gestão compartilhada.</p>
--	--	--	--	---