

DIGA AÍ

INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Anexo IX - Análise do Campus Vilhena

Comissão de análise dos resultados

Artur Virgilio Simpson Martins

Clayton Ferraz Andrade

Kelly Cristiane Catafesta

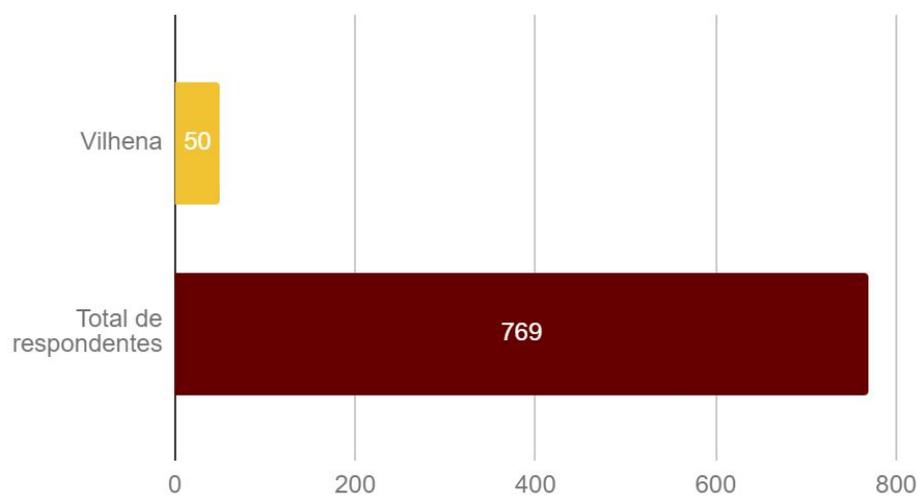
Lady Day Pereira de Souza

Nathalia Sobral Guedes da Silva

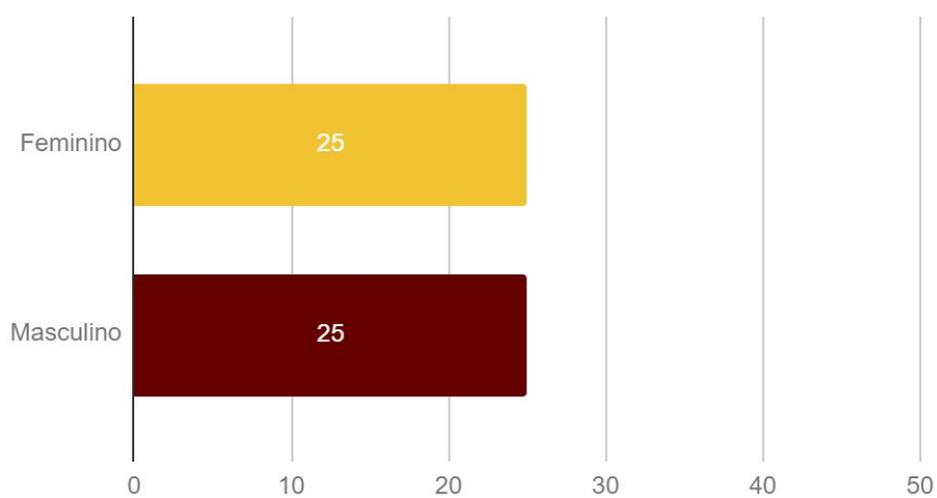
Vanessa Piffer

Perfil dos participantes

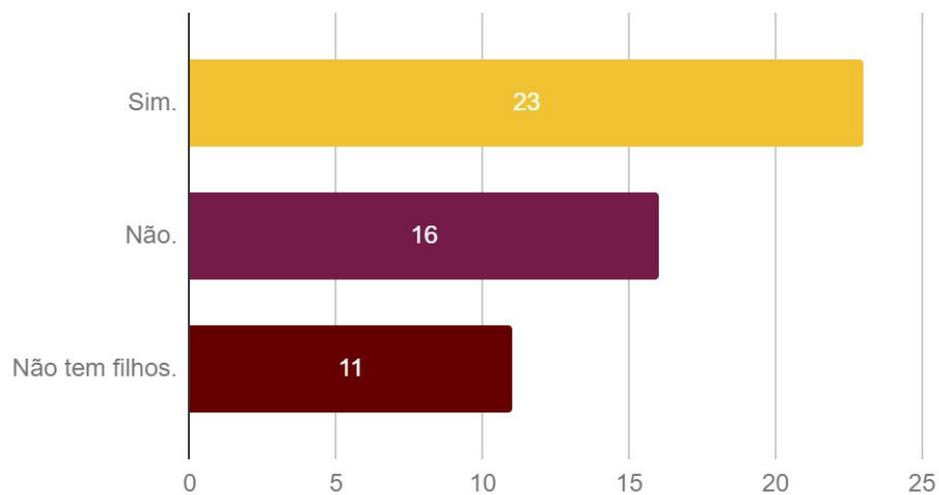
Participantes



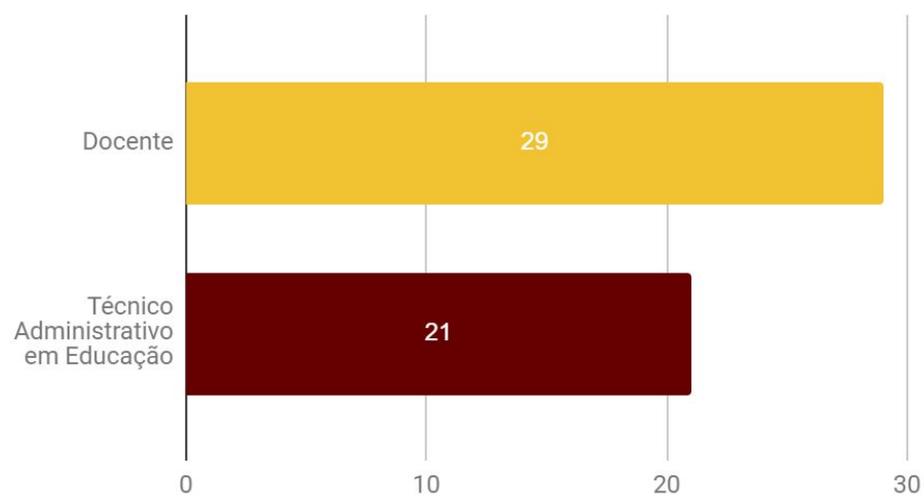
Sexo



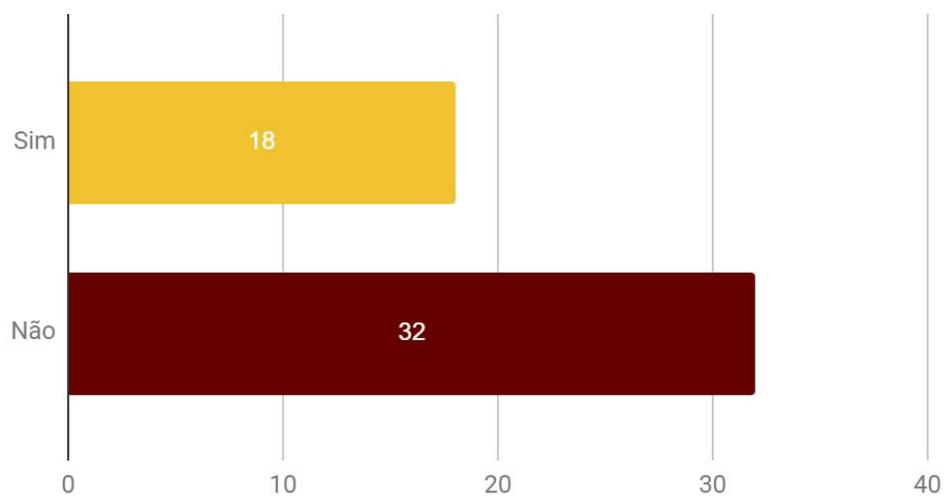
Possui filhos menores de 12 anos de idade



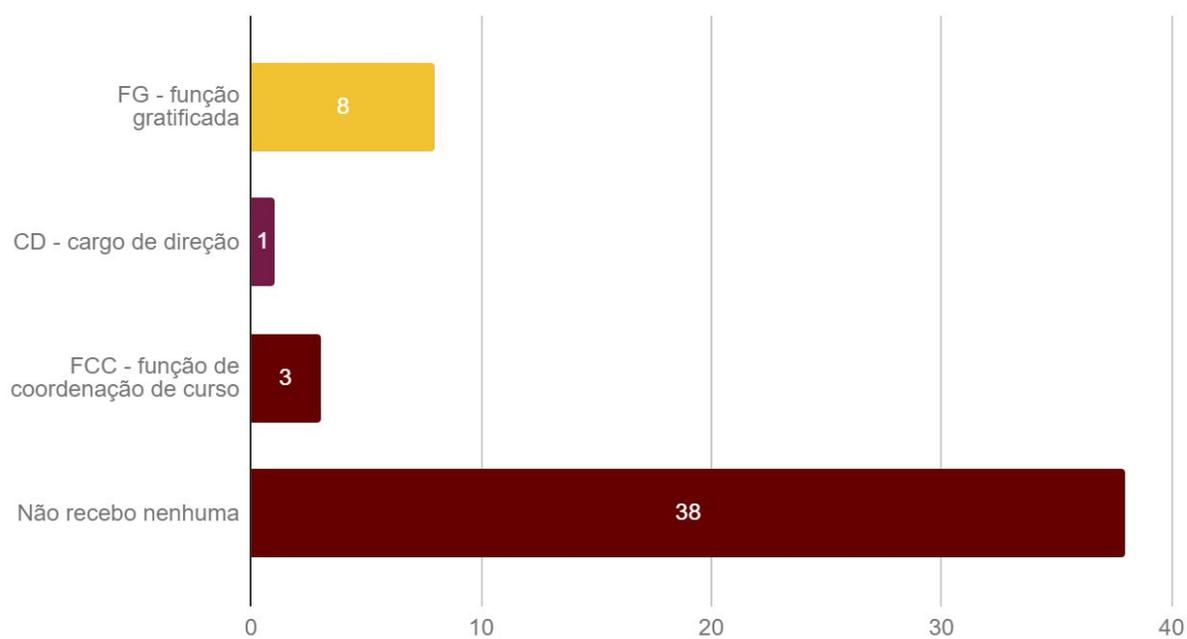
Carreira



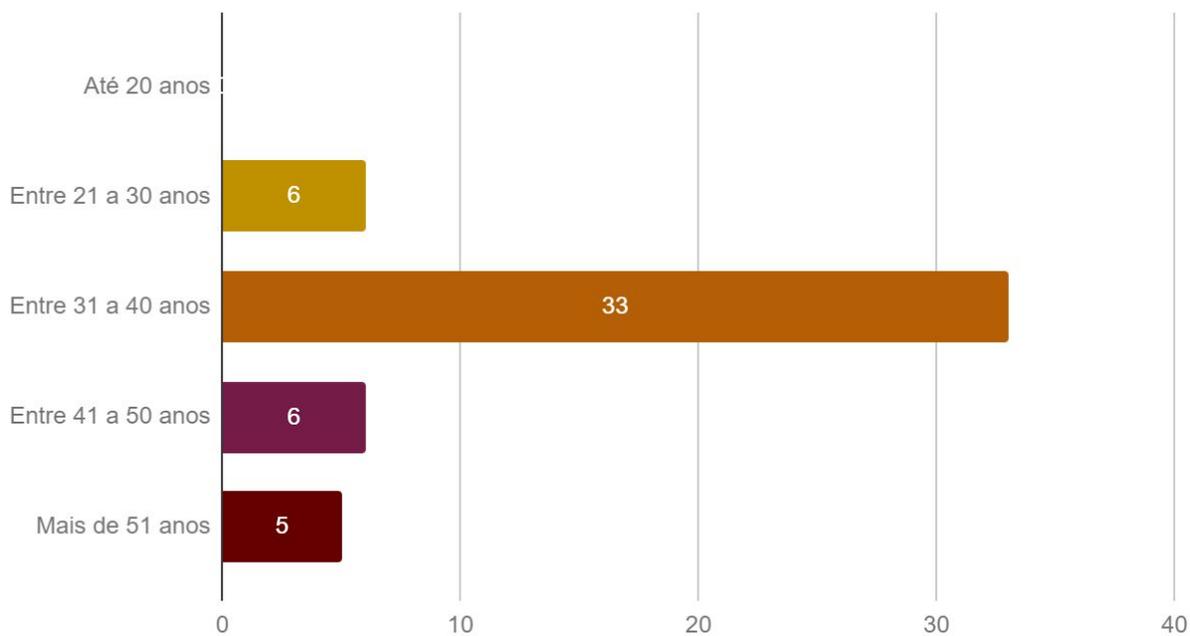
Faz parte da equipe gestora da instituição



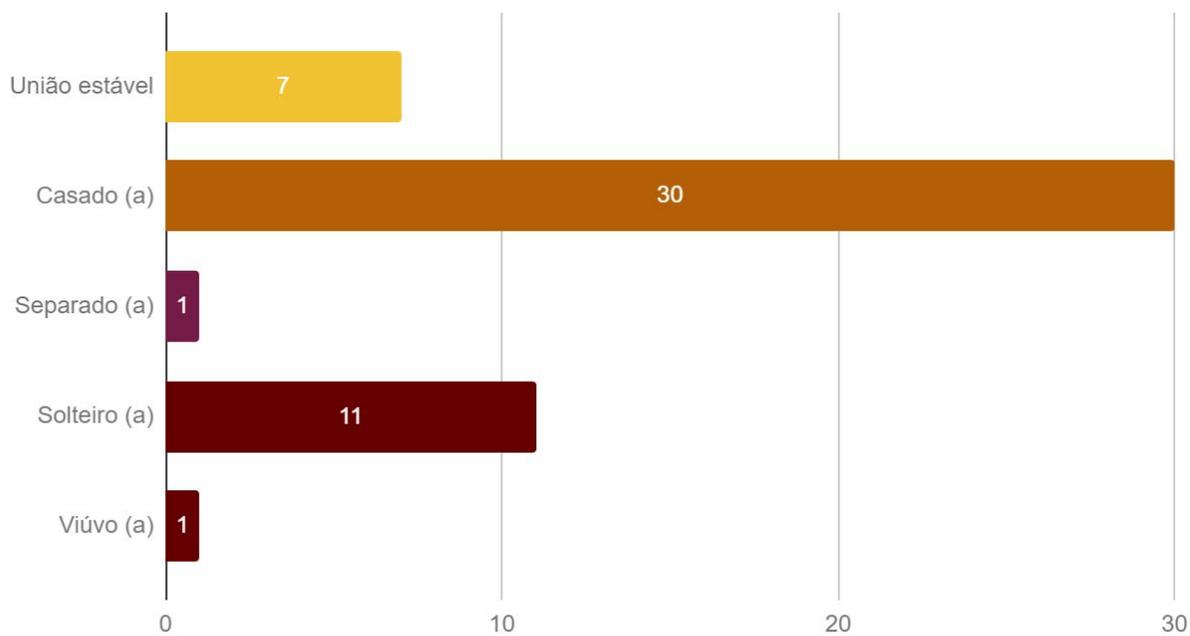
Recebe alguma gratificação



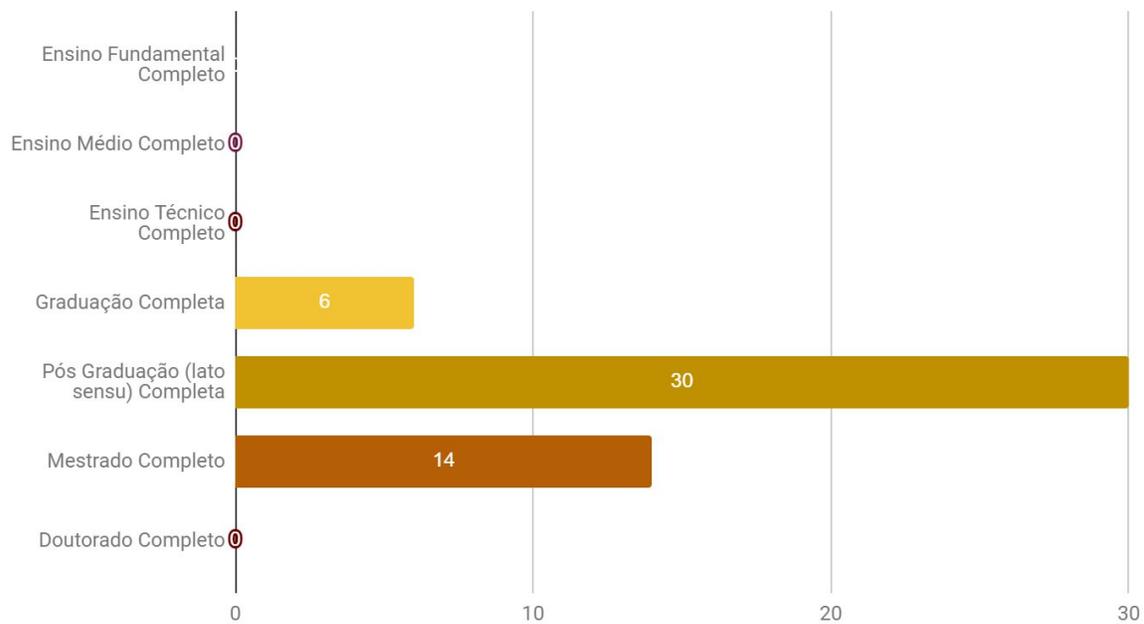
Faixa Etária



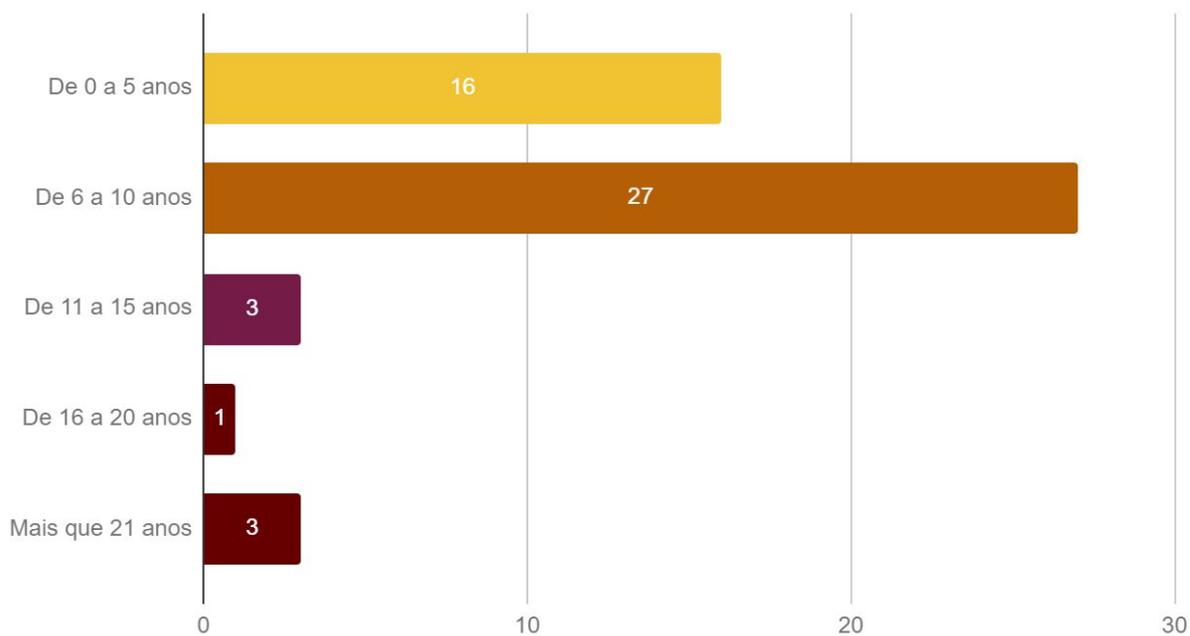
Estado civil



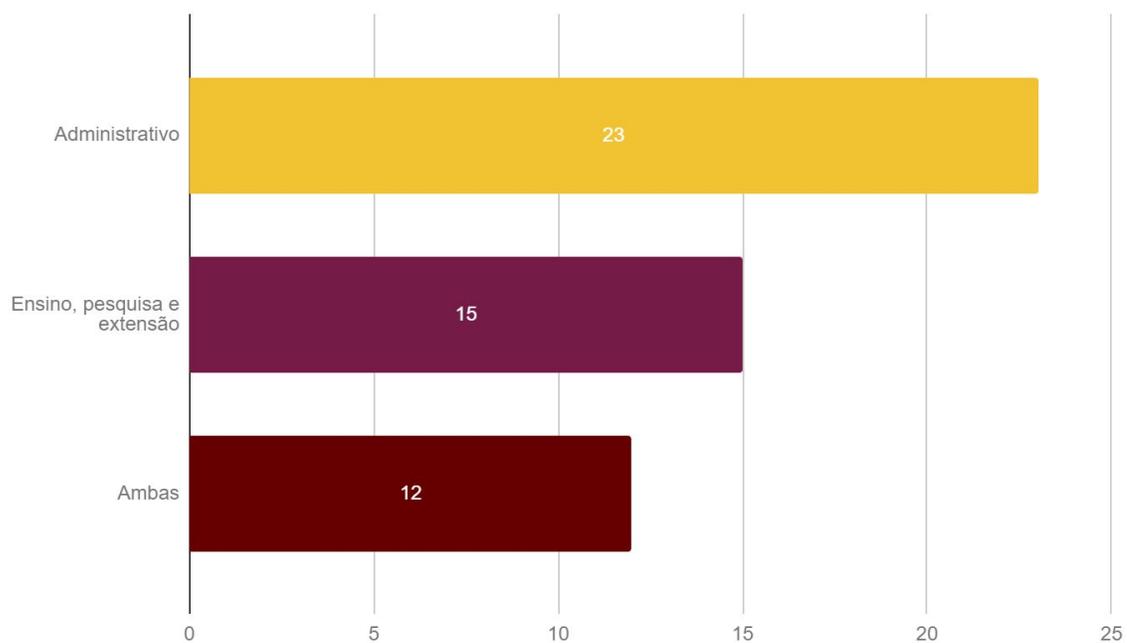
Escolaridade



Tempo de serviço



Atividade finalística

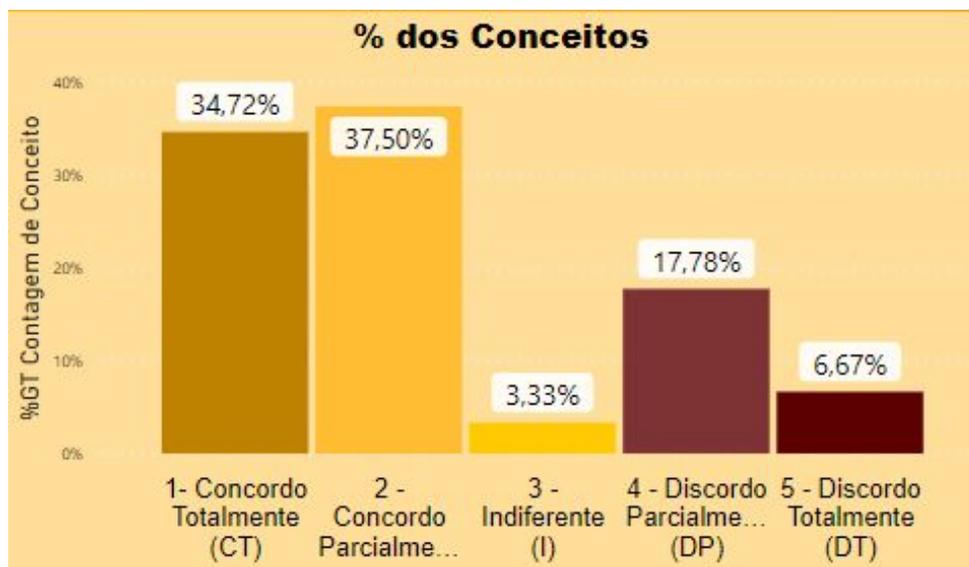


Dimensões, significância e resultados

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 **72,22%**.

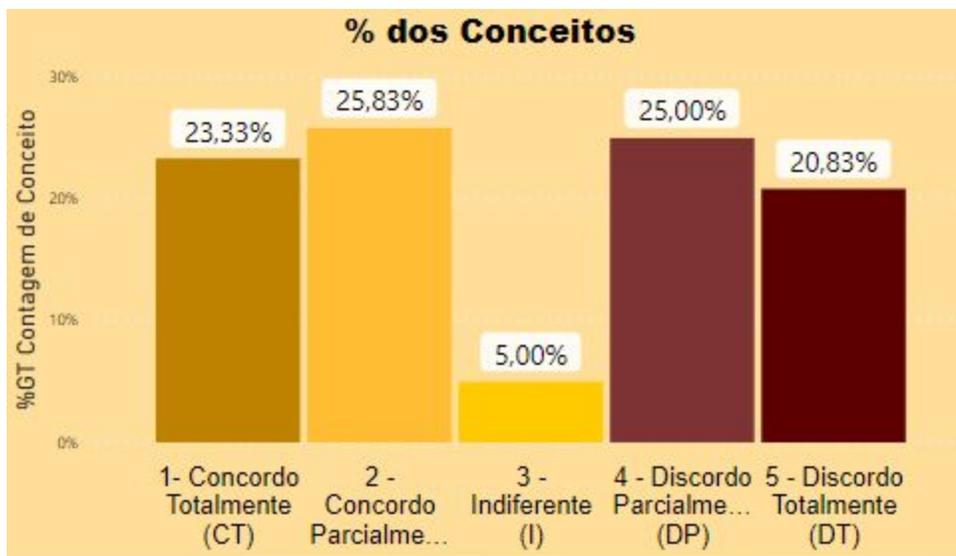


II. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

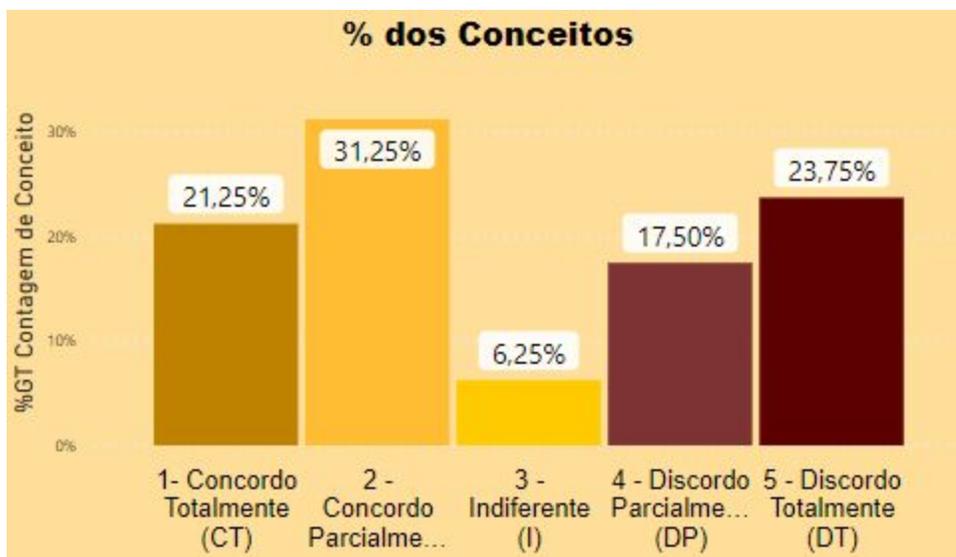
A avaliação da estrutura organizacional envolve a avaliação do entendimento das normas e rotinas das atividades de trabalho e a percepção de liberdade de expressão.

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 **46%**.

Resultados das questões 10, 13 e 14.



Resultados das questões 11 e 12.

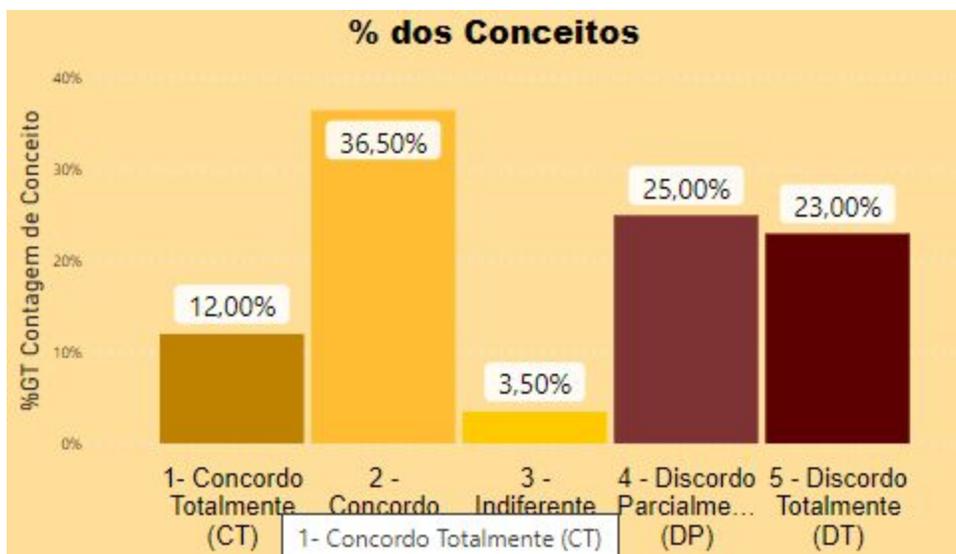


III. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

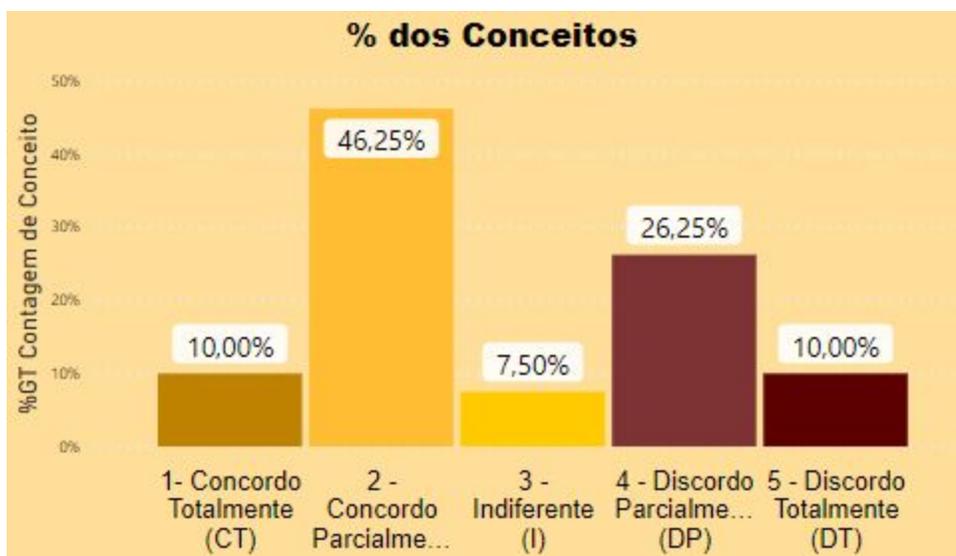
A avaliação da organização do trabalho envolve a percepção de autonomia, controle, tarefas, pressão, tempo e feedback relacionados com as atividades de trabalho.

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 **45%**.

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



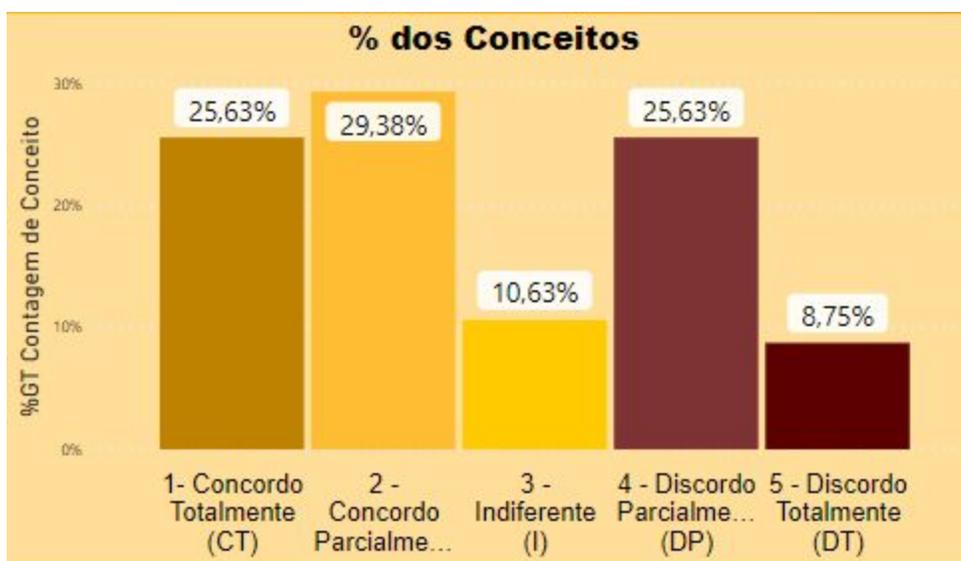
Resultados das questões 15 e 16.



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 **55,01%**.

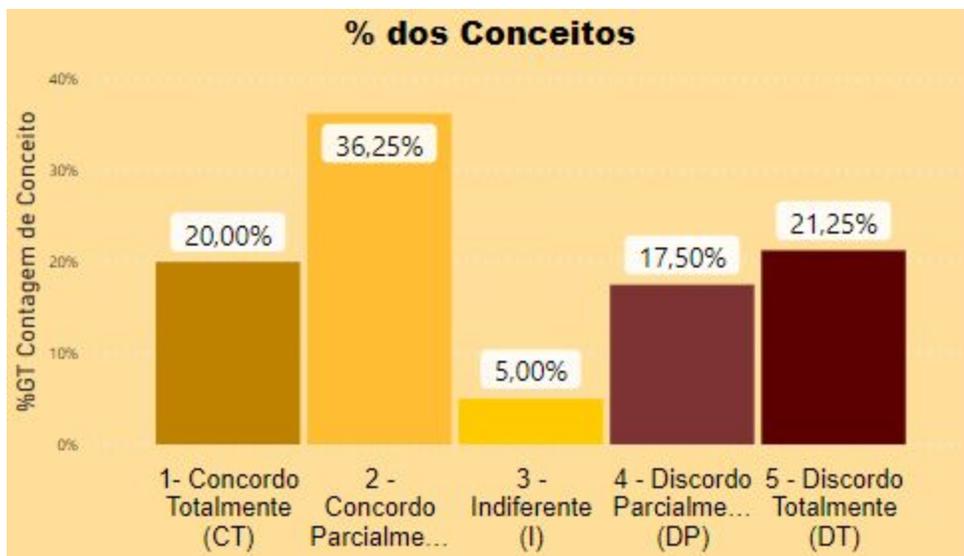


V. ELO TRABALHO - VIDA SOCIAL

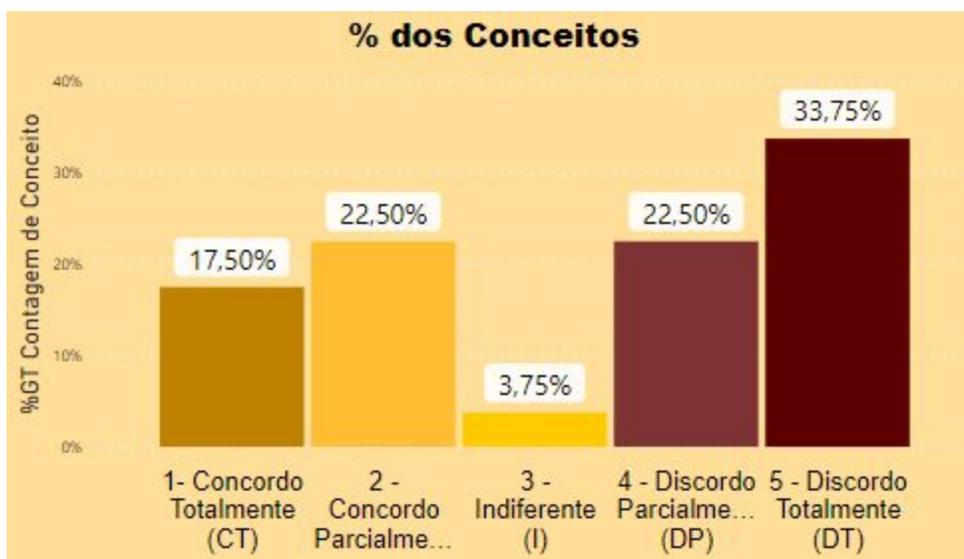
A avaliação do elo trabalho - vida social envolve a avaliação do papel balanceado do trabalho na vida pessoal e a estabilidade de horários.

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 **56,25%**.

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.

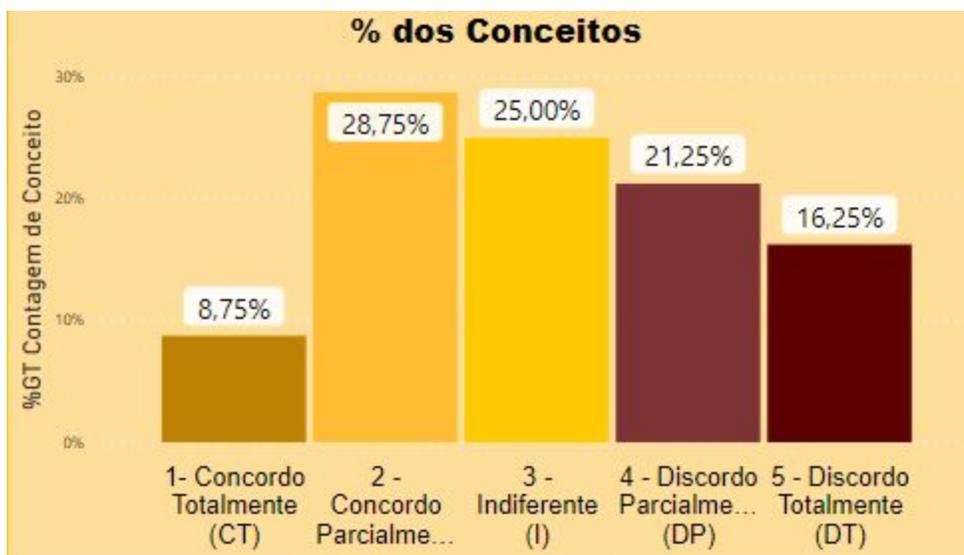
Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e os itens 31 e 33 possuem valor

invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **48,75%**.

Resultados das questões 30, 32, 34 e 35.



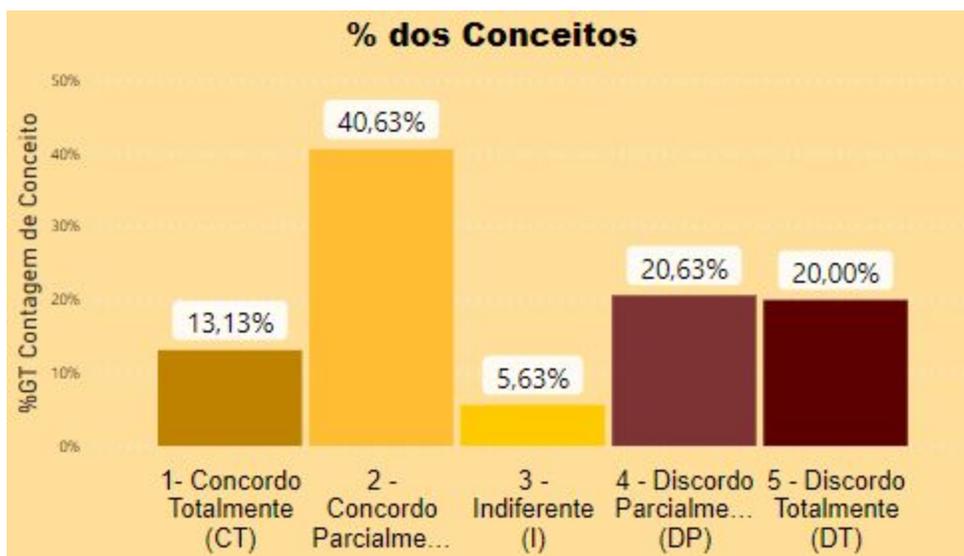
Resultados das questões 31 e 33.



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 **53,76%**.

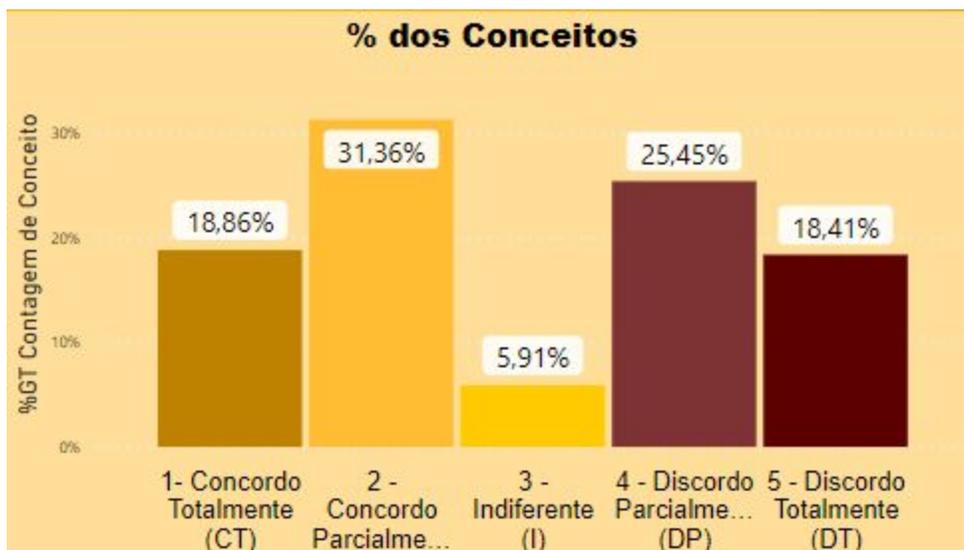


VIII. INTEGRAÇÃO SOCIAL

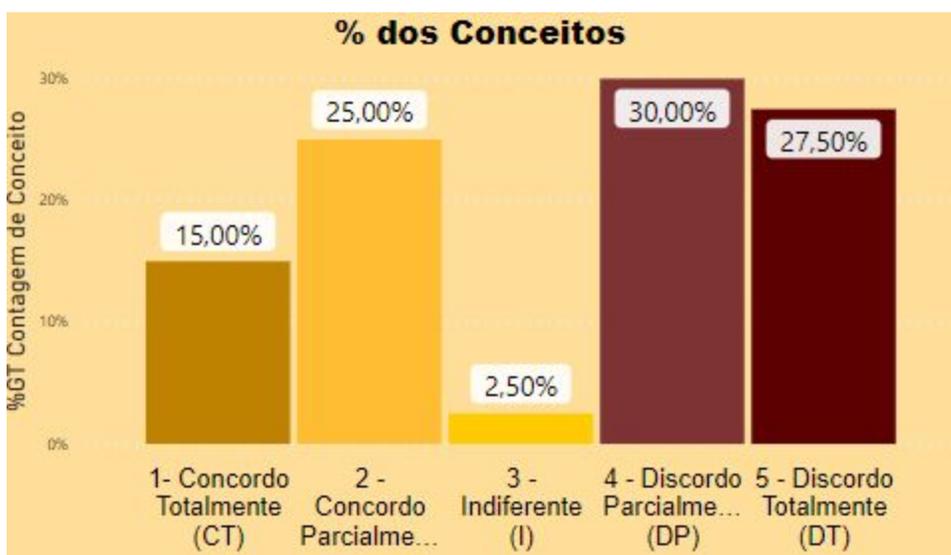
A avaliação da integração social envolve os relacionamentos interpessoais e grupais.

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 **50,83%**.

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



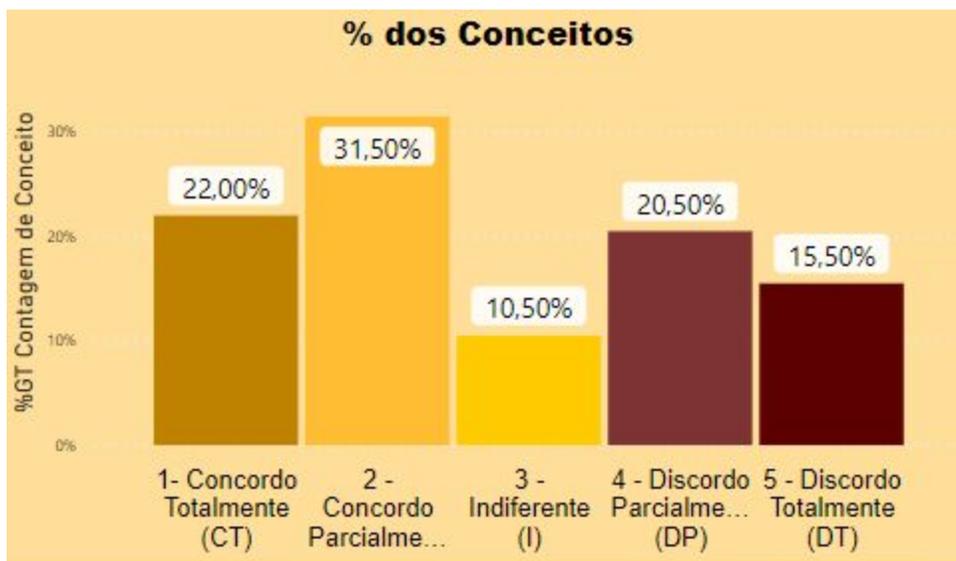
Resultado do item 45.



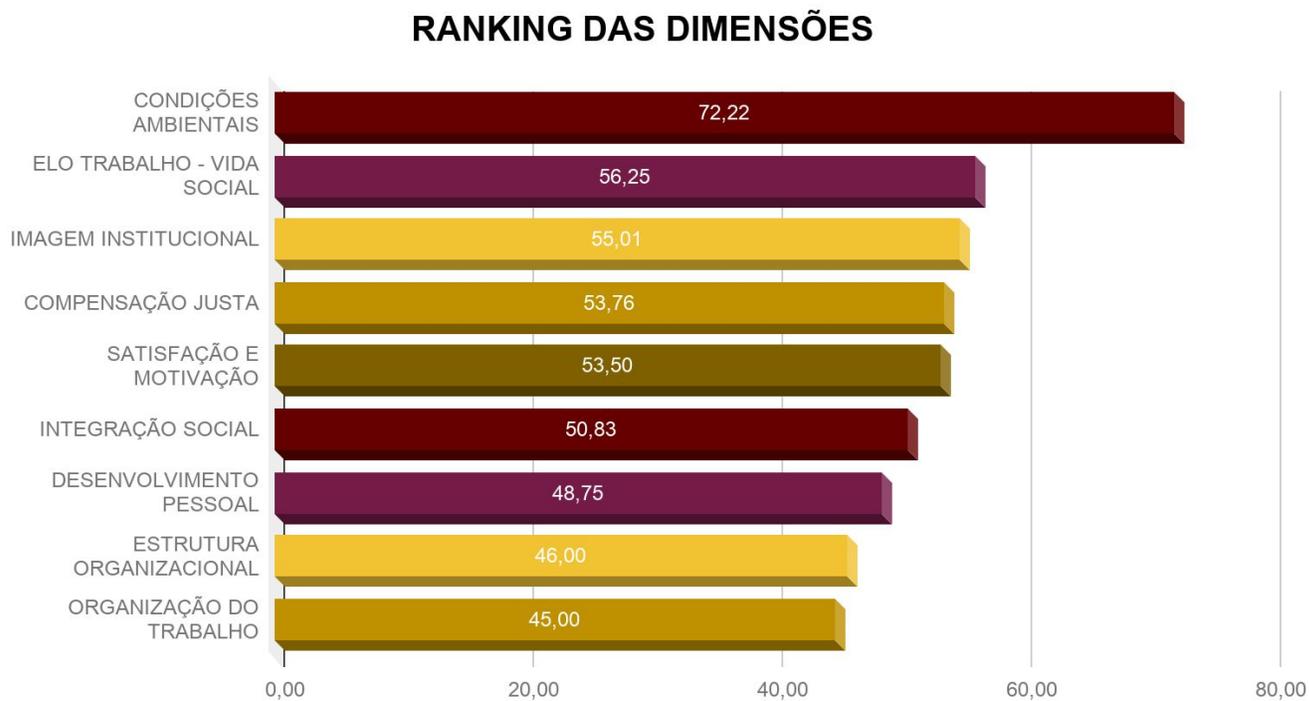
IX. SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO

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 **53,50%**.



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	100
2º	5. O mobiliário (móveis, equipamentos e instrumentos) existente no local de trabalho é adequado	85,00
3º	4. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades 36. Considero que o mercado de trabalho e as atividades que executo são equivalentes a minha remuneração e benefícios.	82,50
4º	6. O trabalho que realizo não coloca em risco a minha segurança física. 11. Às vezes trabalhamos de maneira desorganizada e sem planejamento.	80,00
5º	35. Considero que os riscos assumidos nas decisões do trabalho que realizo contribuem diretamente para o desenvolvimento pessoal e institucional.	77,50
6º	22. Estou orgulhoso de pertencer a este instituto.	75,00
7º	2. A temperatura ambiente no meu setor de trabalho é confortável	72,50
8º	9. Os recursos tecnológicos (equipamentos e softwares) são adequados e facilitam o desenvolvimento das atividades 16. As tarefas são repetitivas.	70,00
9º	46. Há confiança entre os colegas no meu setor. 17. Disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.	67,50
10º	29. No meu trabalho eu tenho um horário de expediente flexível. 52. Considero motivadoras as atividades que exerço, as condições de trabalho oferecidas e meu salário.	65,00

Proposições com menor concordância em %

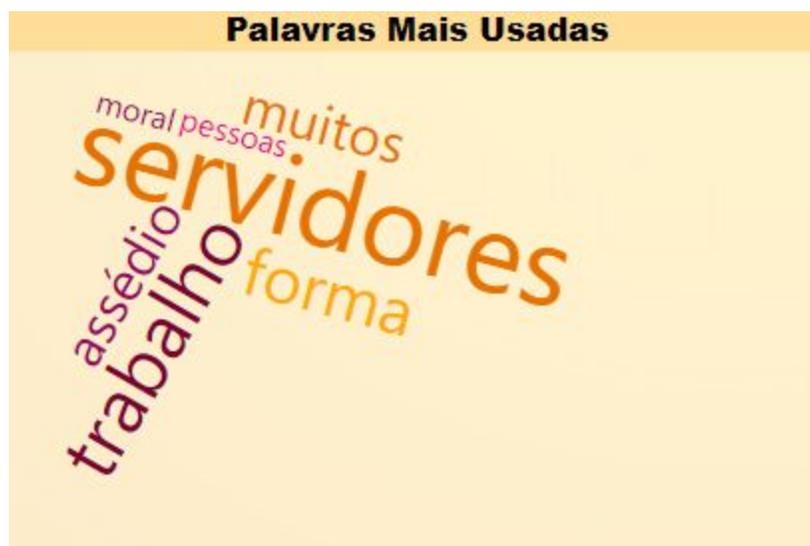
1º	12. Os gestores atuais preferem reunir as pessoas mais adequadas para fazer um trabalho, mesmo que isso signifique mudá-las de suas posições habituais.	25,00
----	---	-------

2º	28. A jornada de trabalho é tão extensa que por vezes me sinto obrigado a resolver assuntos pessoais durante meu expediente. 20. Quando tomam decisões sobre o meu trabalho, os meus superiores discutem comigo as implicações dessas decisões.	30,00
3º	31. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional. 38. O serviço é distribuído igualitariamente. 42. Entre os servidores predomina uma atmosfera de amizade e harmonia. 43. No IFRO existem boas relações humanas entre a administração e os servidores.	32,50
4º	41. Classifico o nível de companheirismo e integração adequado	37,50
5º	40. Fui orientado/ambientado ao ingressar na instituição. 45. No meu setor é comum o conflito no ambiente de trabalho. 19. Recebo feedback dos superiores hierárquicos.	40,00
6º	30. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos. 24. Vejo o IFRO como uma organização humanizada. 33. O processo de avaliação de desempenho no IFRO favorece mais os aspectos pessoais do que os aspectos profissionais.	42,50
7º	37. Os procedimentos na instituição asseguram que as decisões são tomadas sem favorecimentos pessoais. 1. A quantidade de pessoal técnico administrativo e docentes em relação às necessidades do serviço é adequado. 54. Com frequência sou chamado a dar contribuição em assuntos importantes.	45,00
8º	26. O tempo de trabalho que passo no IFRO me faz feliz 32. O sistema de capacitação do IFRO satisfaz as necessidades de formação e aperfeiçoamento, gerando maior satisfação para o trabalho. 23. Disfruto de prestígio na comunidade externa por trabalhar no IFRO. 53. O prestígio que disfruto na organização pelo trabalho que executo é alto.	47,50
9º	34. Em meu setor, as pessoas tendem a reconhecer a competência profissional dos colegas. 27. Eu levo trabalho para executar em casa. 21. Minha liberdade de ação no desempenho de minhas atribuições é alta.	50,00
10º	13. Tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho.	52,50

	<p>40. Fui orientado/ambientado ao ingressar na instituição.</p> <p>44. O comportamento gerencial na instituição é caracterizado pelo diálogo.</p> <p>49. Recebo acompanhamento de meu superior para o desenvolvimento de meu trabalho.</p> <p>51. Meu chefe é competente e conhece a fundo as atividades do setor.</p> <p>15. As normas para execução das tarefas são rígidas e existe fiscalização do desempenho.</p> <p>55. Tenho expectativa de ascender profissionalmente no IFRO.</p>	
--	---	--

Questão aberta

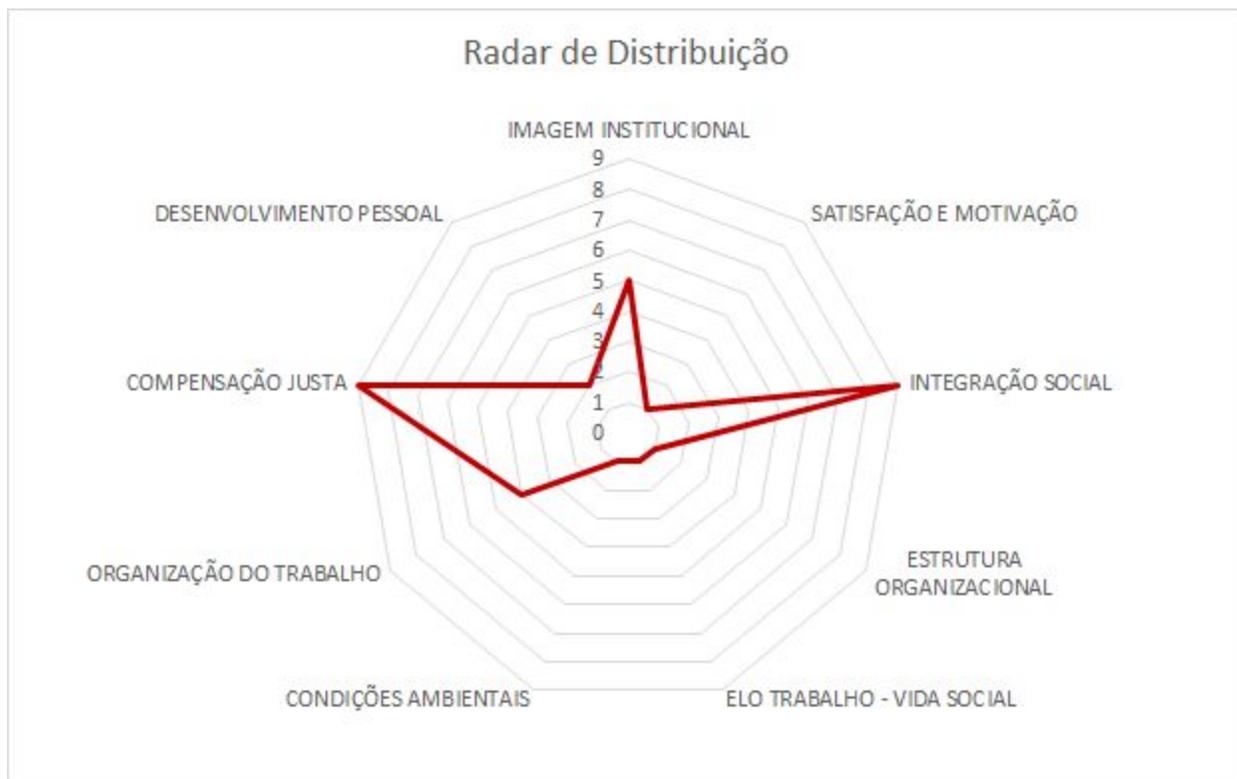
No questionário de clima organizacional o item 57 foi uma questão aberta para que os servidores pudessem opinar/sugerir sobre fatores contemplados ou não no decorrer da pesquisa. Recebemos 19 contribuições que são falas relacionadas com os componentes do dia-a-dia na unidade bem como reclamações, sugestões 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. 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:

“Gosto muito de trabalhar no IFRO. Muito mesmo. Entendo sua relevância no estado, na comunidade, na vida das pessoas. Gosto muito de me sentir parte disso e, como educador, contribuir para seu desenvolvimento e crescimento. Acredito que iniciativas como essa (a pesquisa de clima) sirvam para melhorarmos ainda mais, pois: (1) eu mesmo, apesar de gostar muito, enxergo pontos delicados e complexos no nosso dia a dia institucional e (2) vejo muitos colegas que estão longe de mim na percepção da instituição. Pessoas que são muito insatisfeitas com a vida e isso transborda no trabalho. Conhecer os perfis e os pontos que mais incomodam as pessoas é fundamental para bons ajustes institucionais e desejo que essa pesquisa traga bons resultados nesse sentido.”

“O número reduzido de servidores interfere drasticamente no clima organizacional da Instituição. Alguns setores ficam sobrecarregados e alguns colegas não contribuem para o trabalho em equipe. A carga excessiva de aulas aos servidores que estão na gestão impactam diretamente no desenvolvimento das atividades.”



Na questão aberta houve maior concentração de proposições relacionadas à integração social que envolve o fator de relacionamentos interpessoais e grupais e a compensação justa que envolve salários, benefícios e equidade/justiça. As dimensões imagem institucional e a organização do trabalho também tiveram um número significativo de proposições nos fatores responsabilidade social.

Além das falas destacadas outros pontos identificados nas contribuições dos servidores são em relação ao número reduzido de servidores; a ocorrência de assédio moral na unidade; a existência de servidores privilegiados pela administração; existência de servidores sobrecarregados e outros ociosos e/ou subutilizados; carga excessiva de hora aulas aos docentes que fazem parte da gestão da unidade; chefes não aceitam opiniões diferentes dos seus subordinados; existência de servidores insatisfeitos, desmotivados e doentes; existência de excesso de burocracia; sugestão de criação de novos documentos para a avaliação funcional e de realização mensal ou bimestral de reunião com feedback da chefia sobre o desempenho.

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 Vilhena foram constatadas que as três dimensões da unidade com menores resultados de concordância são **organização do trabalho com 45%**, **estrutura organizacional com 46%** e **desenvolvimento pessoal com 48,75%**. Faz-se necessário observar os fatores destas dimensões que influenciam nestes resultados.

Dimensão	Organização do trabalho	Estrutura organizacional	Desenvolvimento pessoal
Fatores	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia; • Controle; • Tarefas; • Pressão; • Tempo; • Feedback. 	<ul style="list-style-type: none"> • Liberdade de expressão; • Normas e rotinas claras da organização. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carreira (perspectivas de desenvolvimento); • Crescimento pessoal (capacitação).
Pontos críticos	<p>→ 70% indicaram que as tarefas são repetitivas.</p> <p>→ 65% indicaram que quando tomam decisões sobre o trabalho, os seus superiores não discutem com o ele as implicações dessas decisões.</p> <p>→ 57,50% indicaram</p>	<p>→ 80% indicaram que às vezes trabalham de maneira desorganizada e sem planejamento.</p> <p>→ 65% indicaram que os gestores atuais preferem reunir as pessoas mais adequadas para fazer um trabalho, mesmo que isso signifique mudá-las</p>	<p>→ 55% indicaram que as oportunidades de crescimento profissional não são iguais para todos.</p> <p>→ 50,00% indicaram que em seu setor, as pessoas tendem a reconhecer a competência profissional dos colegas.</p>

	<p>que não recebem feedback dos superiores hierárquicos.</p> <p>→ 52,50% indicaram que as normas para execução das tarefas são rígidas e existe fiscalização do desempenho.</p>	<p>das suas posições habituais.</p> <p>→ 60% indicaram que o funcionamento, as tarefas e as responsabilidades de cada um não são claras na instituição.</p>	<p>→ 47,50% indicaram que o sistema de capacitação do IFRO satisfaz as necessidades de formação e aperfeiçoamento.</p> <p>→ 42,50% indicaram que o processo de avaliação de desempenho no IFRO favorece mais os aspectos pessoais do que os aspectos profissionais.</p>
--	--	--	---

A unidade Campus Vilhena 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	Percepção positiva da existência de liderança colaborativa. Percepção positiva dos servidores quanto ao recebimento de feedback de sua chefia.	Desenvolvimento de comunicação assertiva e colaboração contínua.	Frequência de comunicação entre servidores e chefias;	Ampliar ações de feedbacks das chefias sobre as atividades dos servidores;
			Frequência de reuniões setoriais realizadas;	Melhorar a gestão do trabalho do setor;
		Postura de	Quantidade de comunicações diretas entre servidores e superiores;	Rodízio de atividades nos setores. Reuniões com a

		<p>escuta das chefias em relação às sugestões dos servidores.</p> <p>Gestão compartilhada no processo de tomada de decisão.</p>	<p>Percentual de ações que promovam liderança colaborativa;</p> <p>Quantidade de ações de comunicação assertiva;</p> <p>Aumentar o percentual de servidores que participam nas decisões relativas aos seus trabalhos.</p>	<p>equipe;</p> <p>Tomadas de decisão com apoio da equipe;</p> <p>Compartilhamento das decisões superiores quanto às demandas do setor;</p>
<p>Incentivar a auto-organização dos servidores no desenvolvimento de suas atividades.</p>	<p>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.</p>	<p>Ter produtividade por meio de execução de trabalho sem pressões ou excesso de atividades.</p>	<p>Quantidade de ações de capacitação promovidas.</p> <p>Quantidade de servidores capacitados.</p>	<p>Ações de capacitação de líderes para os gestores e servidores.</p> <p>Capacitação voltada à gestão do tempo e desenvolvimento de projetos e atividades.</p>

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.

Com relação à dimensão **desenvolvimento pessoal** as avaliações negativas cerceiam a igualdade nas oportunidades de crescimento profissional, o apoio das chefias para o desenvolvimento profissional, quanto aos sistemas de capacitação e avaliação de desempenho atenderem seus objetivos, quanto ao reconhecimento das competências

profissionais pelos colegas 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
Viabilizar oportunidades e crescimento de servidores do IFRO de forma justa	Percepção positiva dos servidores sobre crescimento igualitário dentro do IFRO.	Projetos de qualificação de modo mais acessível e crescimento igualitário.	Percentual de ações de capacitação previstas e realizadas. Percentual de ações para qualificação previstas e realizadas.	Realizar ações de capacitação. Realizar ações para qualificação dos servidores. Realizar mapeamento de competências e habilidades.
Incentivar uma cultura de liderança colaborativa e comunicação assertiva, para o desenvolvimento profissional do servidor no IFRO	Percepção positiva dos servidores quanto a se sentirem valorizados e reconhecidos dentro do IFRO.	Desenvolvimento de comunicação assertiva e colaboração contínua.	Aumento no percentual de produtividade, número maior de projetos e entregas dentro do IFRO.	Feedbacks das chefias sobre o desempenho dos servidores. Mapeamento de execuções de tarefas e projetos para seu reconhecimento profissional. Implementação de cultura organizacional facilitadora (vínculo positivo)

				desenvolvido entre as chefias e servidores dentro da instituição).
Aprimorar o sistema de capacitação do IFRO, gerando maior satisfação para servidores.	Percepção positiva dos servidores quanto ao sistema de capacitação.	Capacitações ofertadas (quantidade), disponibilidades e períodos acessíveis para os servidores bem como firmar parcerias de qualidade reconhecida ..	<p>Percentual de capacitação previstas e realizadas durante o ano.</p> <p>Percentual de unidades que implantaram e elaboraram os devidos projetos para otimização da carga horária dos servidores.</p>	<p>Implementação de treinamentos e capacitações profissional em consonância com o mapeamento de competências.</p> <p>Projeto de desenvolvimento de competências e habilidades pessoais.</p> <p>Horários flexíveis para possibilitar dedicação às capacitações e qualificações.</p> <p>Cultura Organizacional Positiva.</p>