

# DIGA AÍ

INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Anexo III - Análise do *Campus* Porto Velho Zona Norte

Comissão de análise dos resultados

Artur Virgilio Simpson Martins

Clayton Ferraz Andrade

Kelly Cristiane Catafesta

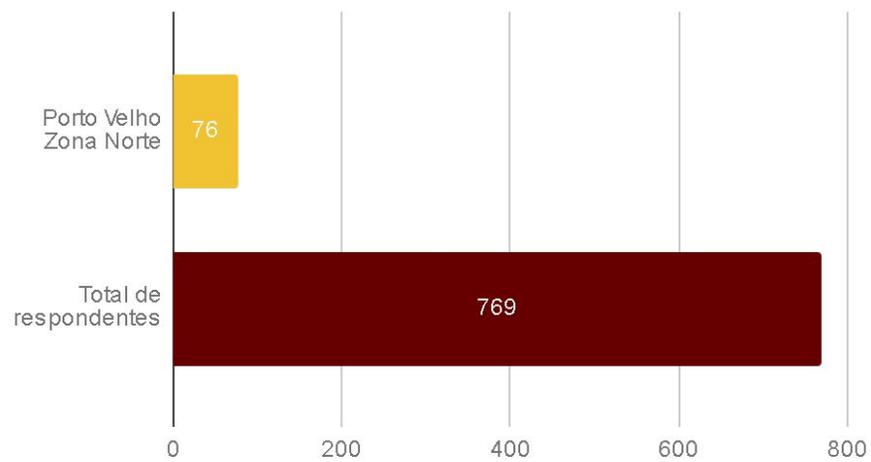
Lady Day Pereira de Souza

Nathalia Sobral Guedes da Silva

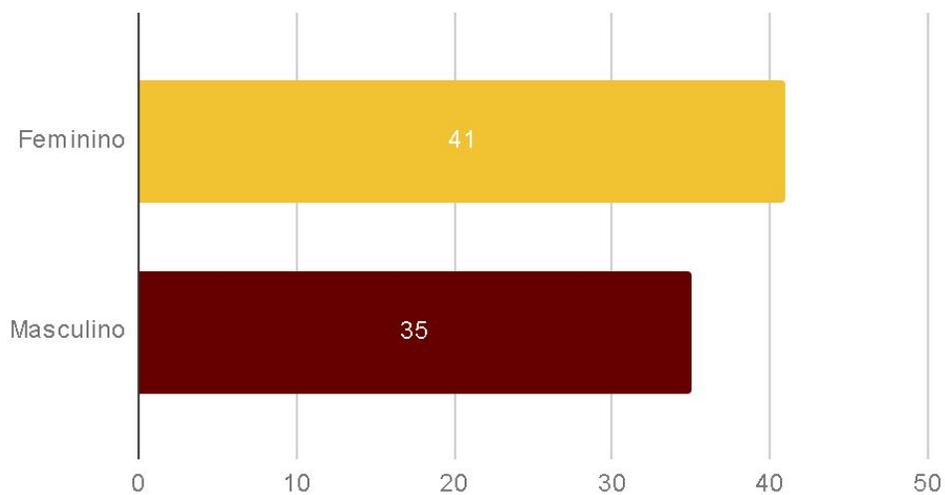
Vanessa Piffer

## Perfil dos participantes

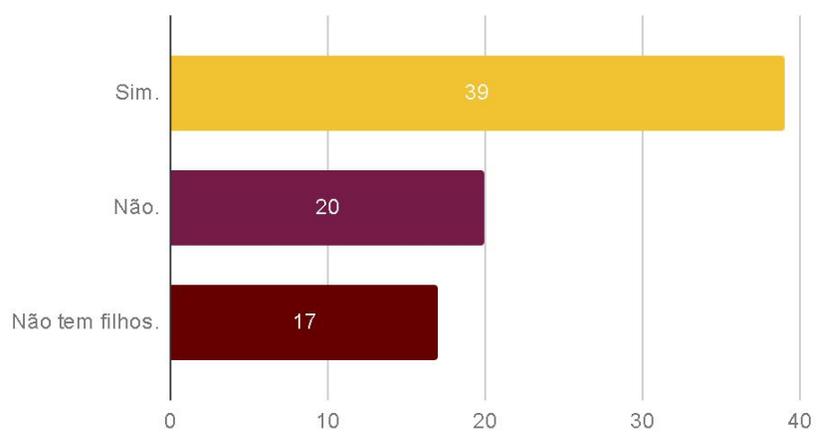
### Participantes



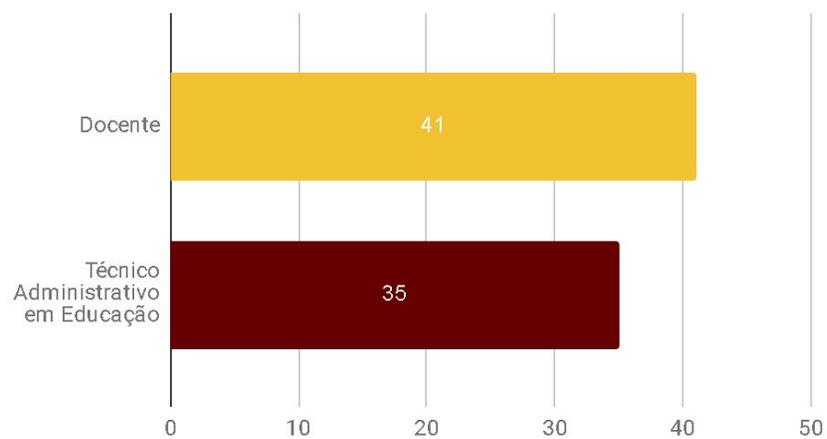
## Sexo



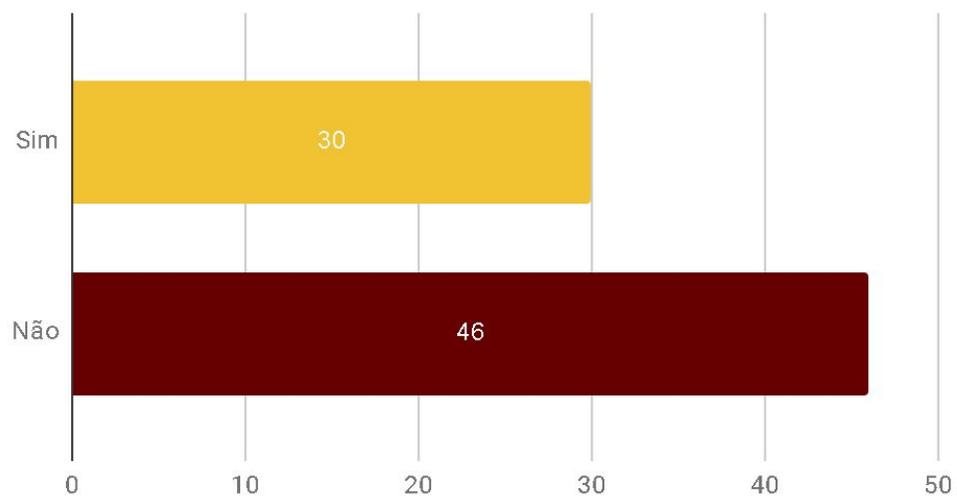
## Possui filhos menores de 12 anos de idade



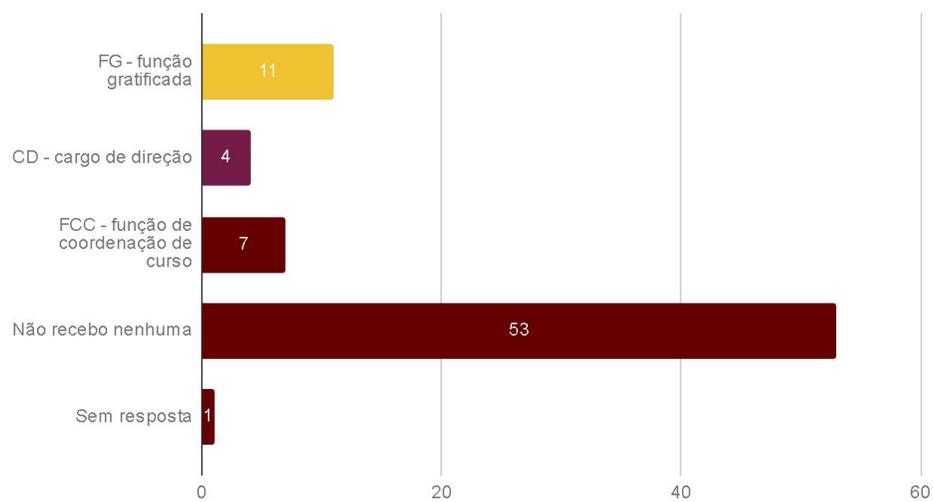
## Carreira



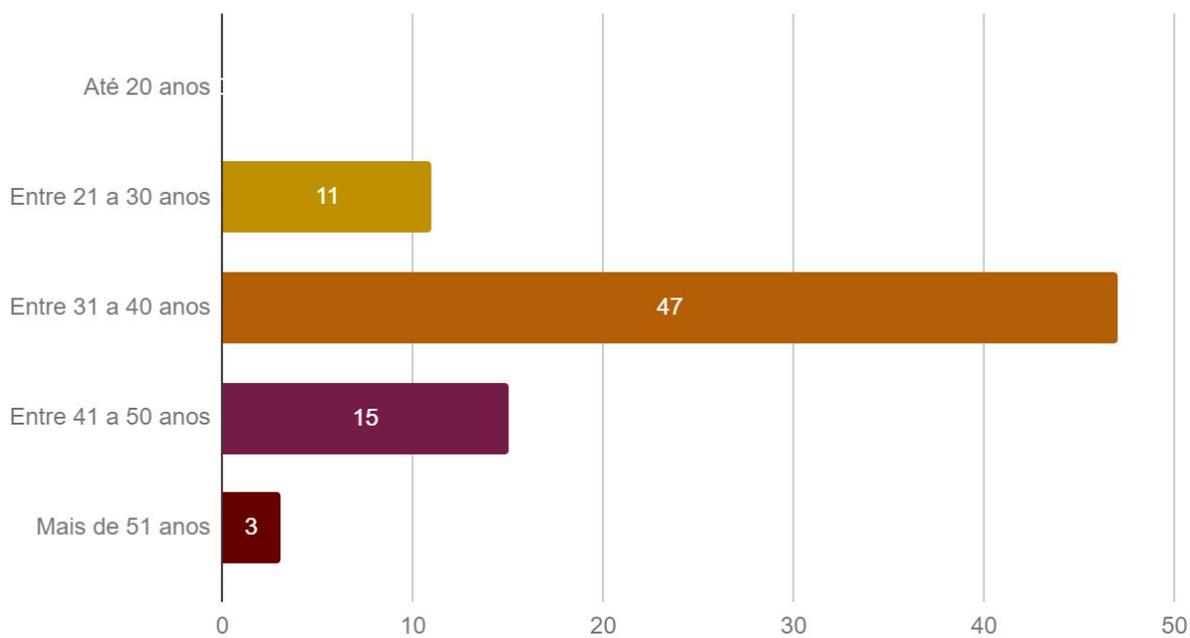
## Faz parte da equipe gestora da instituição



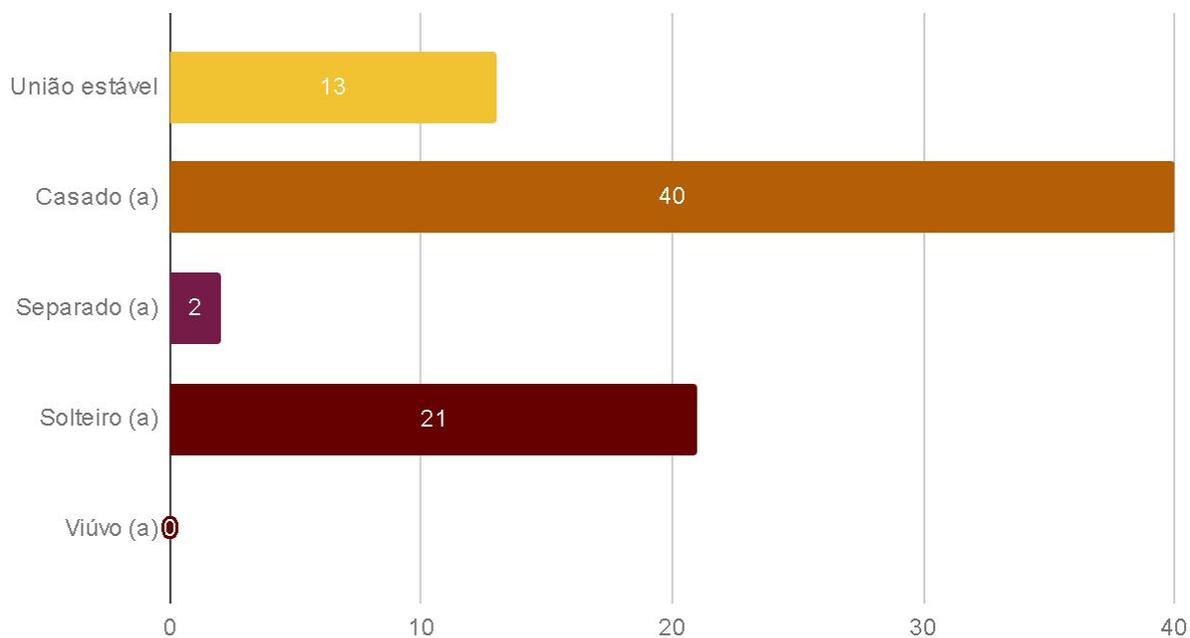
### Recebe alguma gratificação



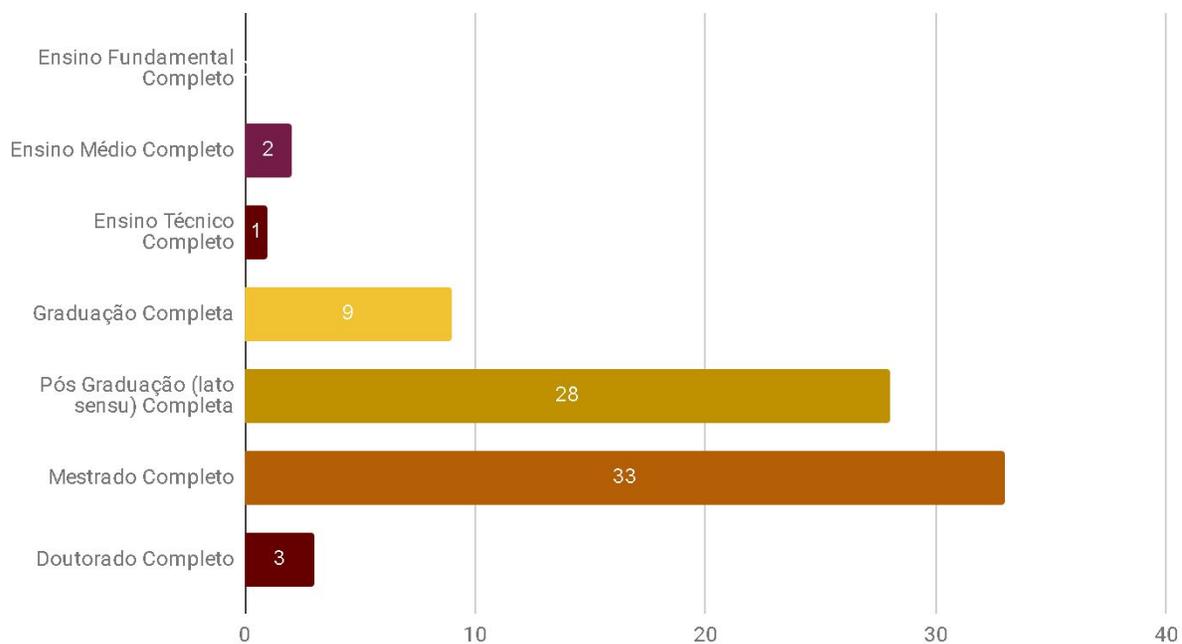
### Faixa Etária



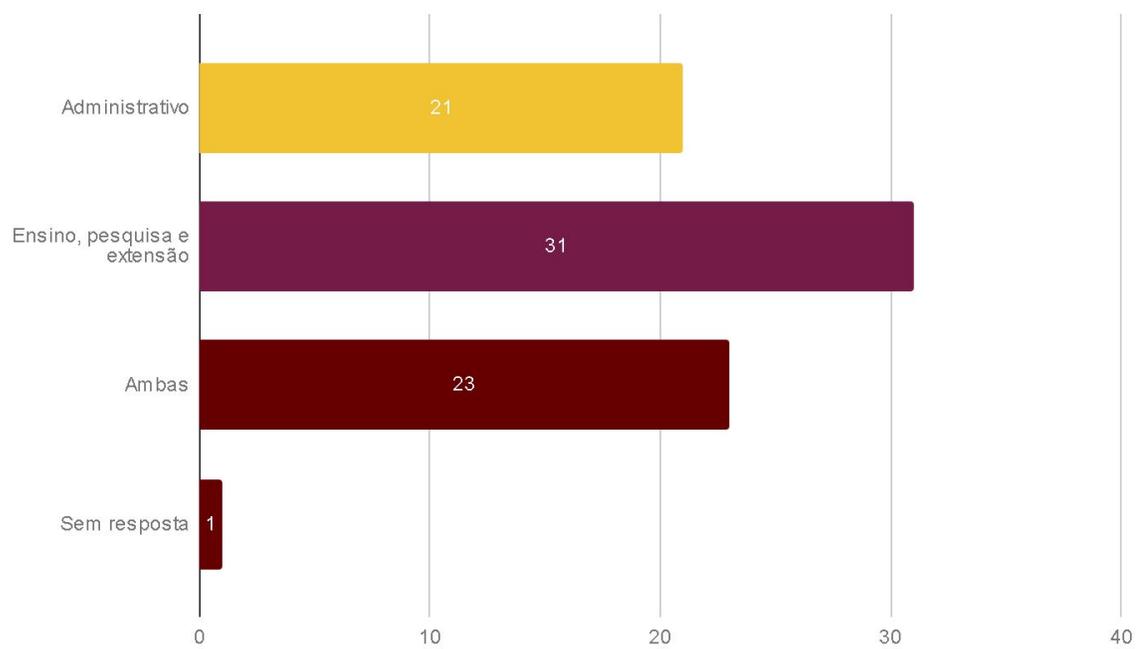
## Estado civil



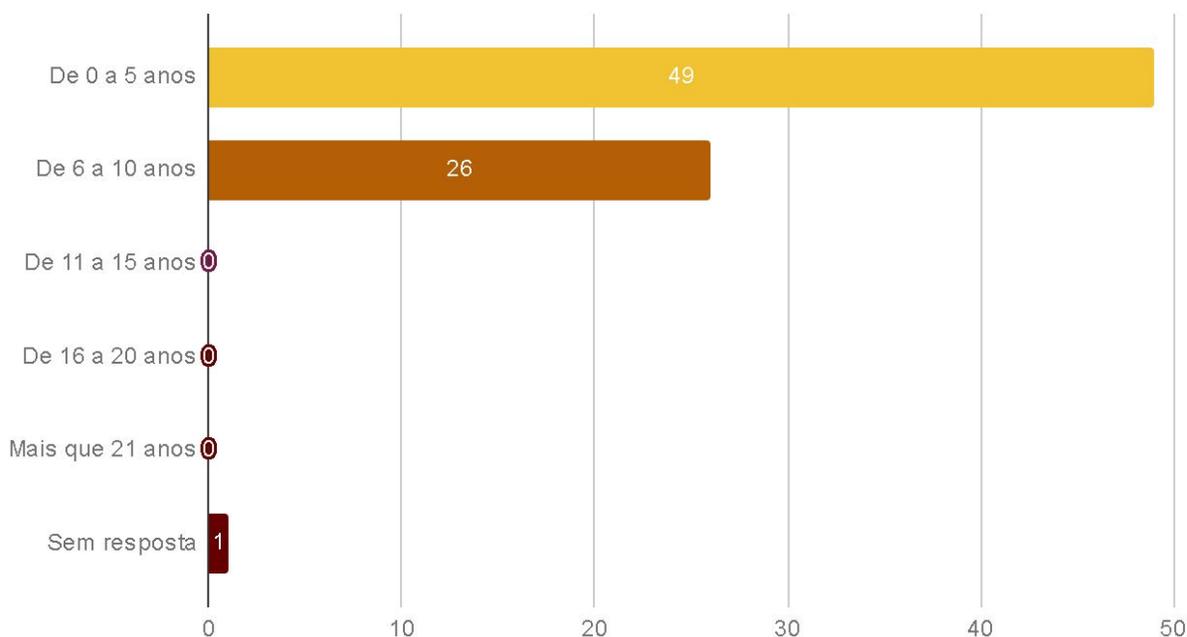
## Escolaridade



## Atividade finalística



## Tempo de serviço

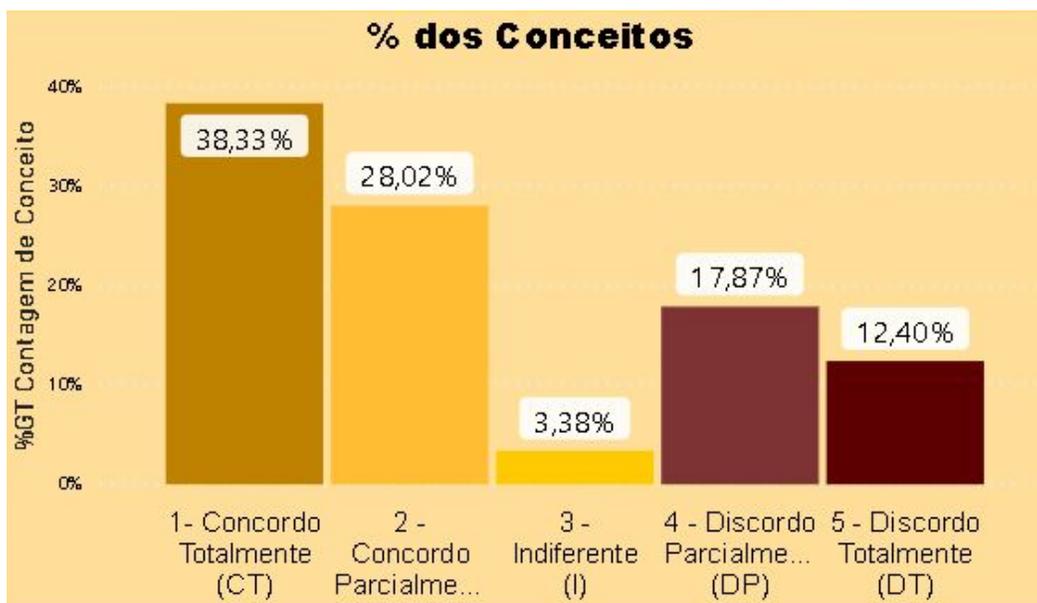


## Dimensões, significância e resultados

### 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 **66,35%**.

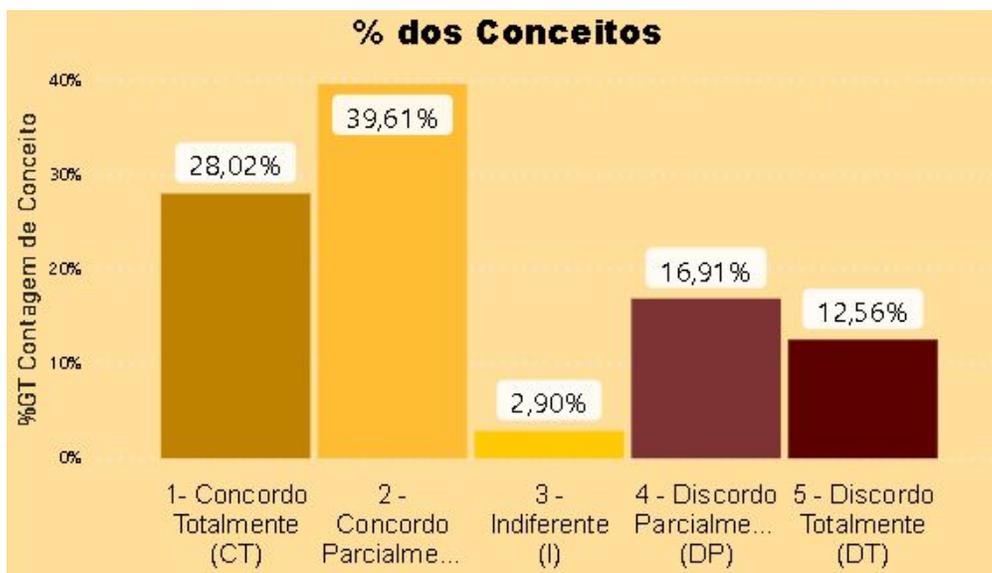


## II. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

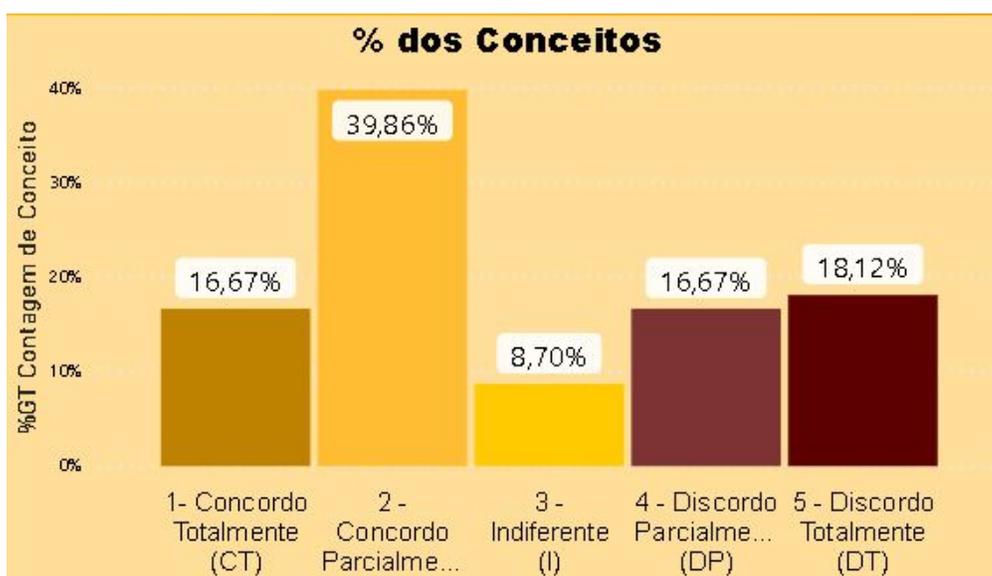
A avaliação da estrutura organizacional envolve a avaliação do entendimento das normas e rotinas das atividades de trabalho e a percepção de liberdade de expressão.

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 **54,49%**.

Resultados das questões 10, 13 e 14.



Resultados das questões 11 e 12.



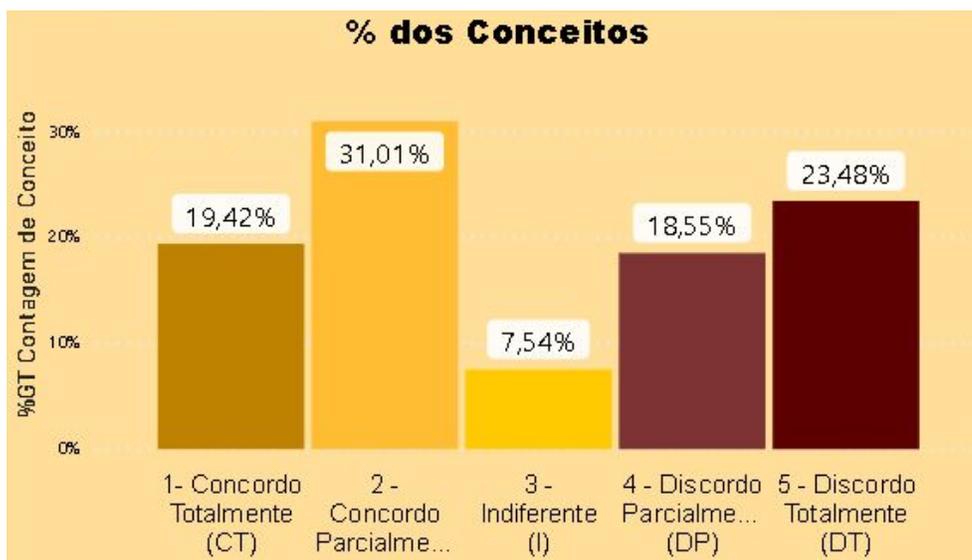
### III. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

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

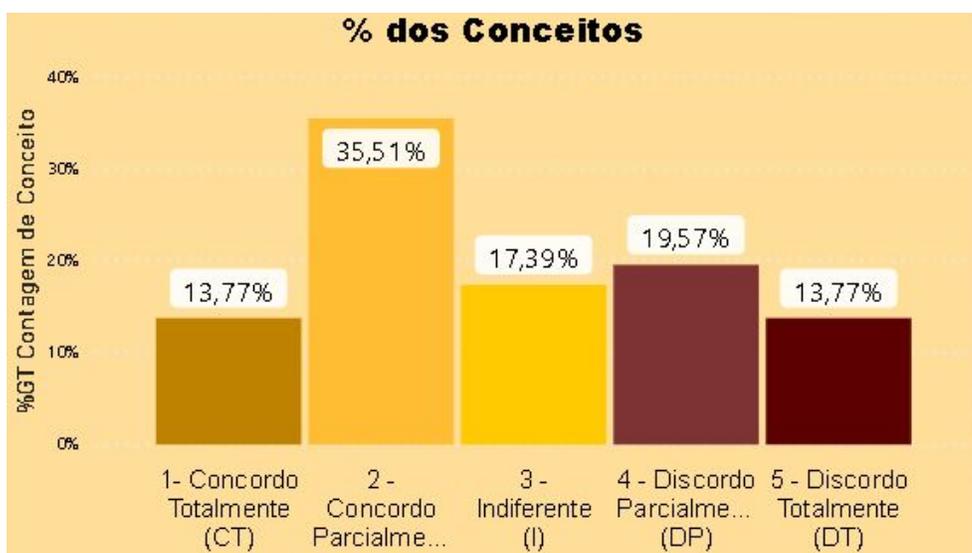
Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concorde Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e os itens 15 e 16 possuem valor

invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **45,55%**.

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



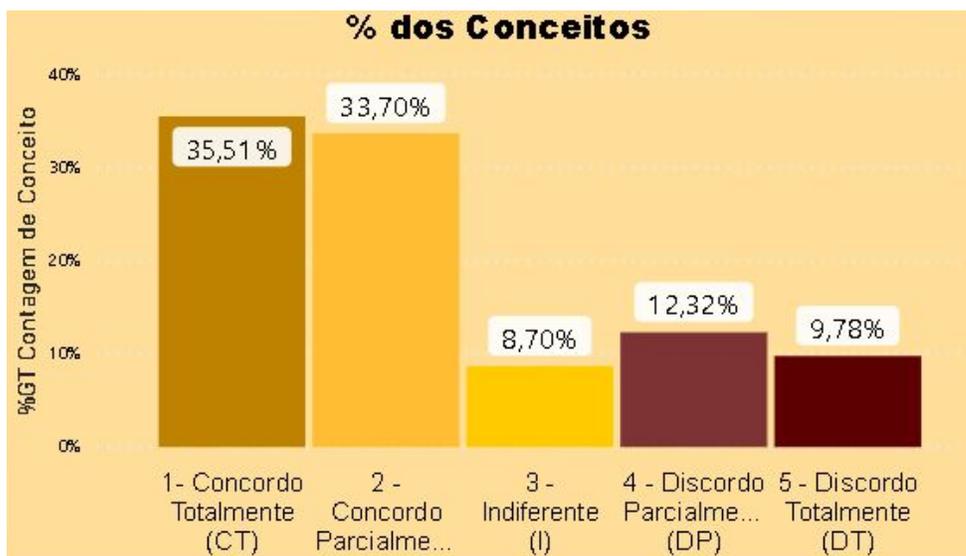
*Resultados das questões 15 e 16.*



#### 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 **69,21%**.

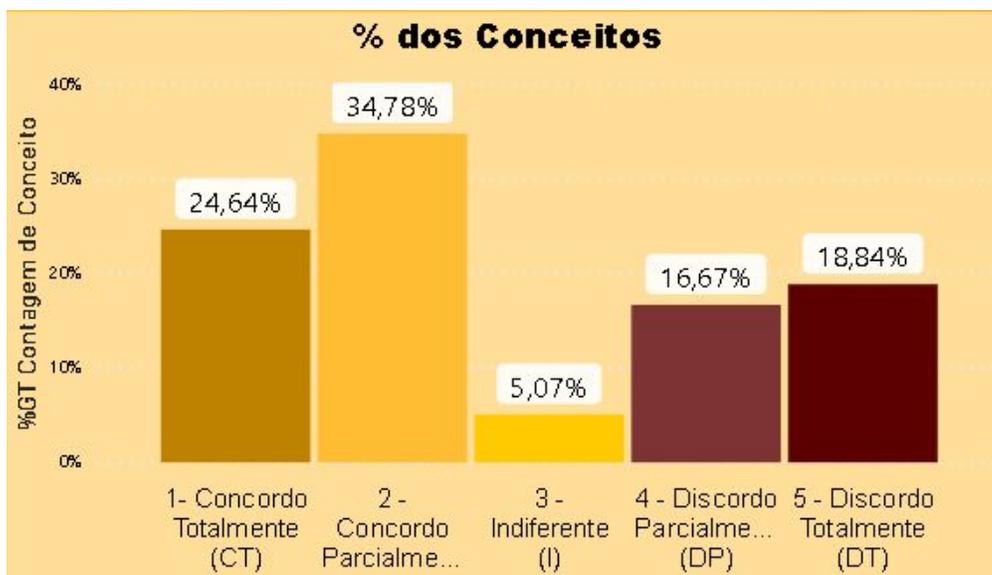


## V. ELO TRABALHO - VIDA SOCIAL

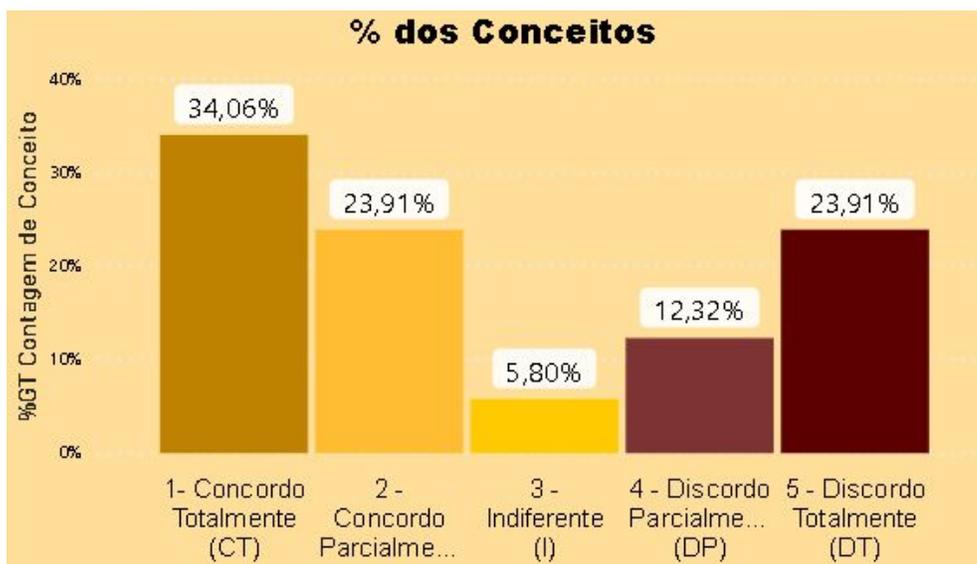
A avaliação do elo trabalho - vida social envolve a avaliação do papel balanceado do trabalho na vida pessoal e a estabilidade de horários.

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 **47,83%**.

Resultados das questões 26 e 29.



Resultados das questões 27 e 28.



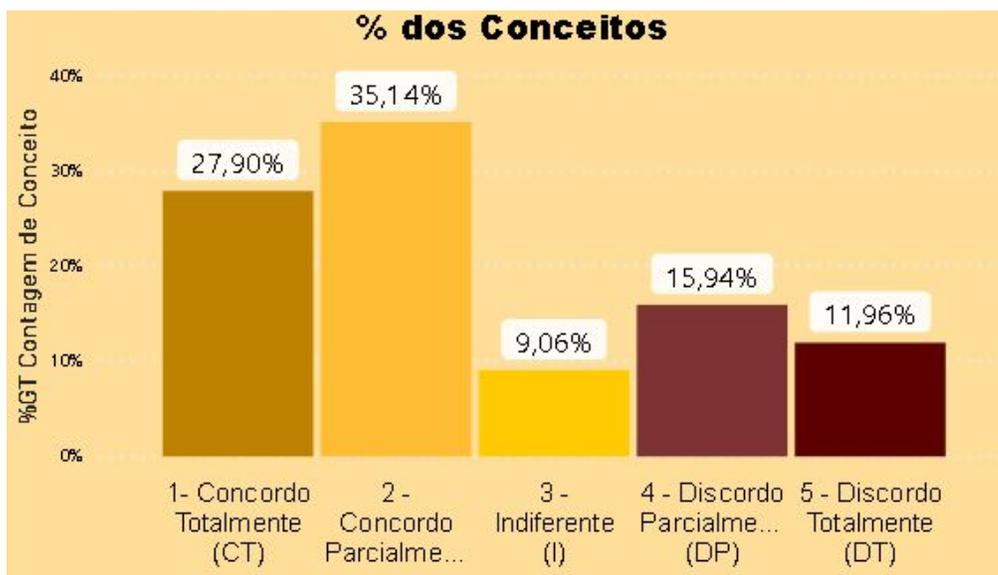
## VI. DESENVOLVIMENTO PESSOAL

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.

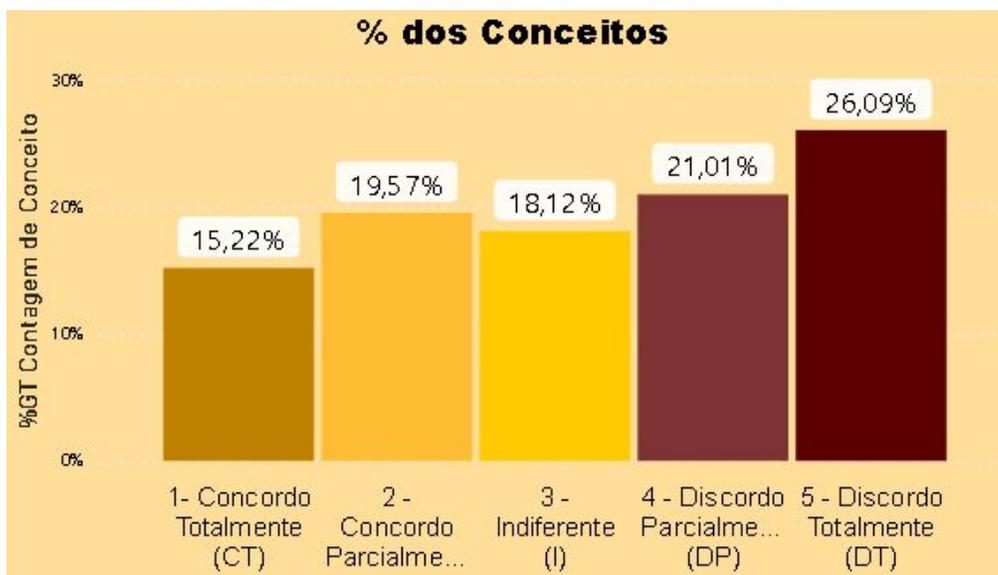
Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e os itens 31 e 33 possuem valor

invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **57,73%**.

*Resultados das questões 30, 32, 34 e 35.*



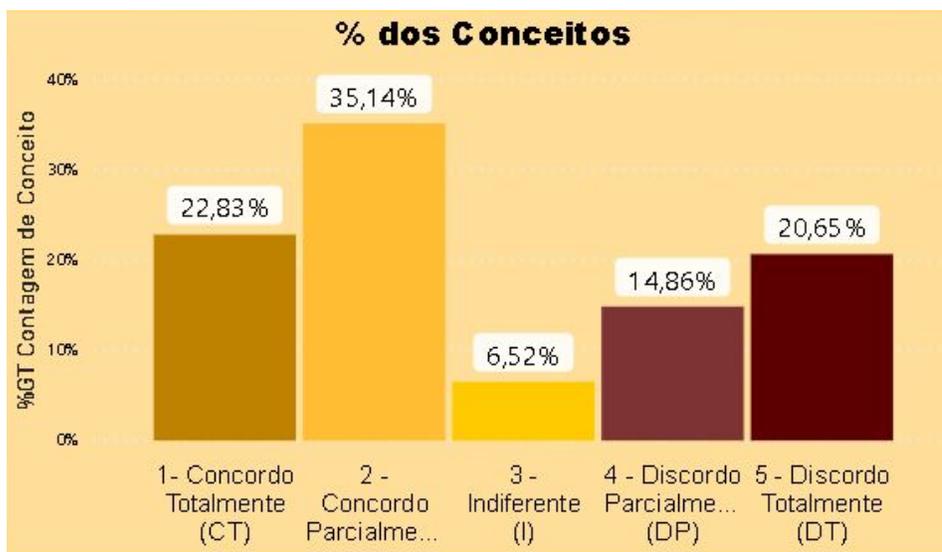
*Resultados das questões 31 e 33.*



## 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 **57,97%**.

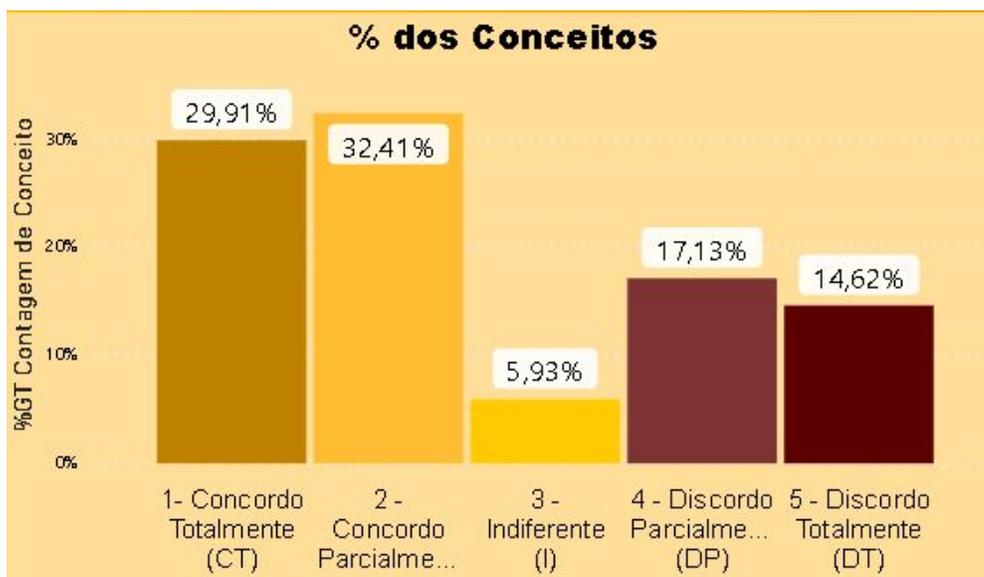


## VIII. INTEGRAÇÃO SOCIAL

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 **62,20%**.

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



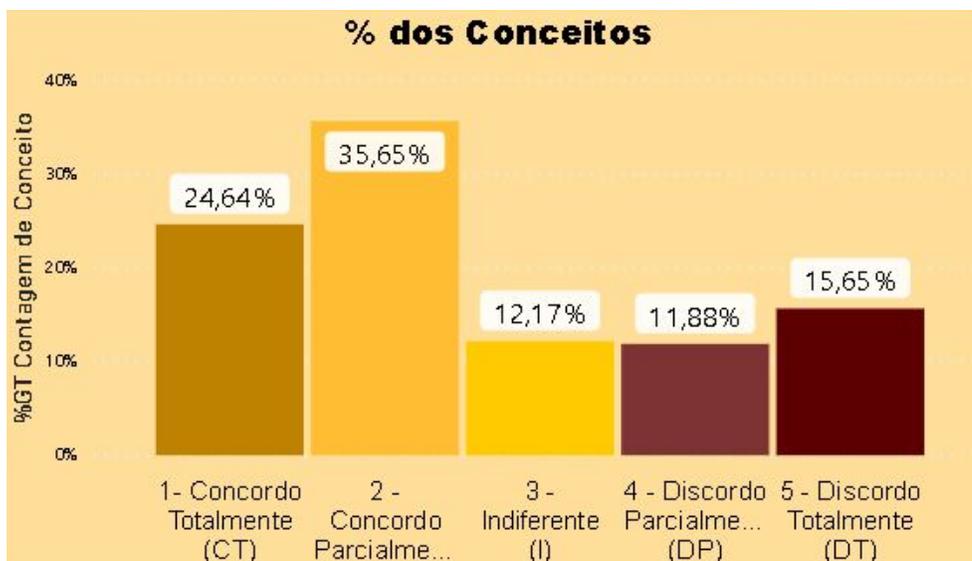
Resultado do item 45.



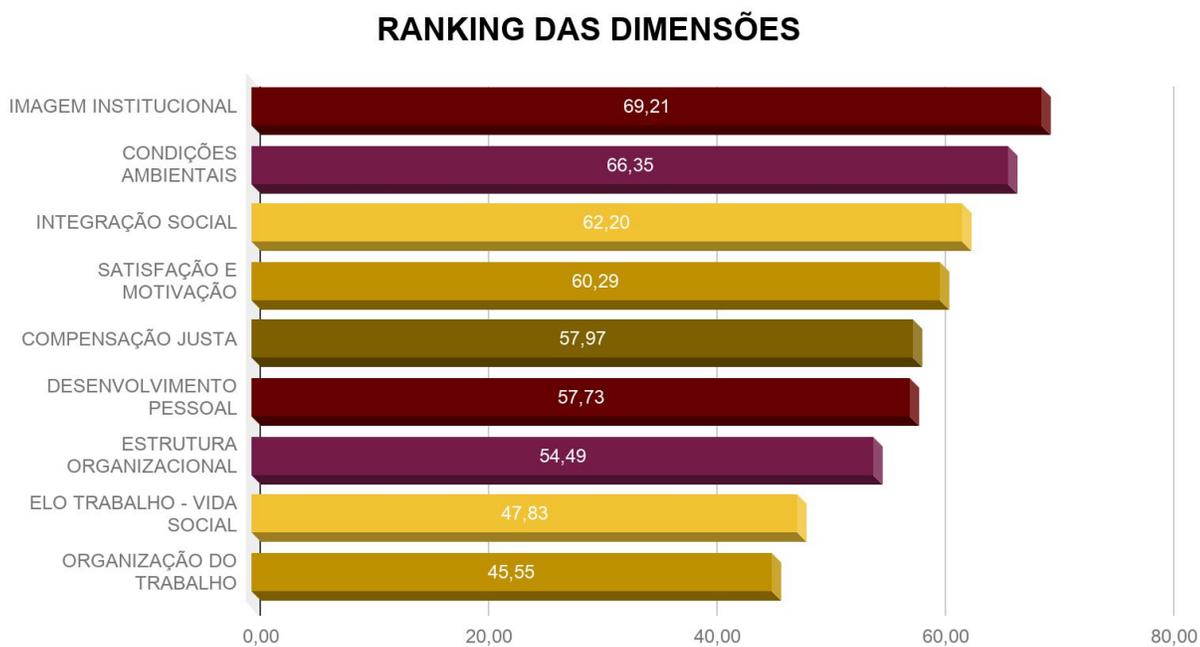
## IX. SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO

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 Concorde Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e não há nenhum item de valor invertido, o índice de concordância do fator alcançou **60,29%**.



## 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.	89,85
2º	6. O trabalho que realizo não coloca em risco a minha segurança física.	84,05
3º	35. Considero que os riscos assumidos nas decisões do trabalho que realizo contribuem diretamente para o desenvolvimento pessoal e institucional. 22. Estou orgulhoso de pertencer a este instituto.	79,71
4º	14. Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho. 46. Há confiança entre os colegas no meu setor.	76,81
5º	2. A temperatura ambiente no meu setor de trabalho é confortável.	75,36
6º	36. Considero que o mercado de trabalho e as atividades que executo são equivalentes a minha remuneração e benefícios.	72,47
7º	13. Tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho. 56. Estou satisfeito com o meu setor de trabalho.	72,46
8º	11. Às vezes trabalhamos de maneira desorganizada e sem planejamento.*	71,02
9º	23. Disfruto de prestígio na comunidade externa por trabalhar no IFRO.	71,01
10º	5. O mobiliário (móveis, equipamentos e instrumentos) existente no local de trabalho é adequado.	69,56

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

## Proposições com menor concordância em %

1º	31. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	27,53
2º	1. A quantidade de pessoal técnico administrativo e docentes em relação às necessidades do serviço é adequado.	30,44
3º	38. O serviço é distribuído igualmente.	39,13
4º	20. Quando tomam decisões sobre o meu trabalho, os meus superiores discutem comigo as implicações dessas decisões. 15. As normas para execução das tarefas são rígidas e existe fiscalização do desempenho.*	40,58
5º	12. Os gestores atuais preferem reunir as pessoas mais adequadas para fazer um trabalho, mesmo que isso signifique mudá-las de suas posições habituais. 33. O processo de avaliação de desempenho no IFRO favorece mais os aspectos pessoais do que os aspectos profissionais.*	42,03
6º	19. Recebo feedback dos superiores hierárquicos.	44,93
7º	54. Com frequência sou chamado a dar contribuição em assuntos importantes.	47,82
8º	18. Posso executar o meu trabalho sem pressão. 17. Disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.	49,27
9º	53. O prestígio que desfruto na organização pelo trabalho que executo é alto. 32. O sistema de capacitação do IFRO satisfaz as necessidades de formação e aperfeiçoamento, gerando maior satisfação para o trabalho.	50,72
10º	28. A jornada de trabalho é tão extensa que por vezes me sinto obrigado a resolver assuntos pessoais durante meu expediente.	50,73
	42. Entre os servidores predomina uma atmosfera de amizade e harmonia. 4. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.	52,17





“A pesquisa de clima organizacional é importante para que as pessoas possam ser mais felizes e contempladas no ambiente de trabalho. Percebo que muitas atividades são realizadas para cumprir agenda preestabelecida o que faz com que a qualidade de vida seja afetada. Precisamos estudar melhor nossas atribuições alinhadas na visão, missão e políticas institucionais do IFRO. As dificuldades em desenvolver extensão ao ensino e pesquisa são muito latentes. Vamos melhorar cada vez mais.”

“Considero o clima organizacional do IFRO bom, porém, pode melhorar. Dentre a muitas sugestões que poderia elencar, destaco as seguintes:

(1) que a ocupação dos cargos de gestores da instituição tenha como critério mais relevante a formação dos profissionais;

(2) no caso dos docentes, a observância deste critério de gestão é ainda mais importante e necessária para a melhorar os desempenhos;

(3) uma vez definida a escala de regência, esta deve permanecer o tempo suficiente para o docente poder aperfeiçoar, tanto o material como a dinâmica das aulas;

(4) o IFRO deve privilegiar, o mais claramente possível, suas atividades fins, sem reduzir a importância das atividades meio.”



Na questão aberta houve maior concentração de proposições relacionadas à integração social que envolve o fator de relacionamentos interpessoais e grupais. A dimensão condições ambientais também teve um número significativo de proposições nos fatores quadro funcional e ambiente físico. Também foram observadas falas recorrentes sobre comprometimento, motivação, valorização, diálogo e reconhecimento.

Além das falas destacadas outros pontos identificados nas contribuições dos servidores são em relação ao número insuficiente de servidores frente às demandas de trabalho; a necessidade de melhoria na distribuição das tarefas e atividades; diferenças de tratamento entre TAEs e docentes; dificuldades de relacionamento entre chefias e subordinados; sugestões de flexibilidade nos horários de trabalho; na criação de espaços de convivência e descanso; de modificações no modelo empregado de capacitações; integração da equipe e setores; recursos tecnológicos disponíveis para utilização; dentre outros.

## 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.

No resultado da pesquisa de Clima do Campus Porto Velho Zona Norte foram constatadas que as três dimensões da unidade com menores resultados de concordância são: **organização do trabalho com 45,55%**, **elo trabalho-vida social com 47,83%** e **estrutura organizacional com 54,49%**. Faz-se necessário observar os fatores destas dimensões que influenciam nestes resultados.

Dimensão	Organização do trabalho	Elo trabalho-vida social	Estrutura Organizacional
<b>Fatores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomia;</li> <li>• Controle;</li> <li>• Tarefas;</li> <li>• Pressão;</li> <li>• Tempo;</li> <li>• Feedback.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papel balanceado do trabalho na vida pessoal;</li> <li>• Estabilidade de horários;</li> <li>• Tempo para lazer e família.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liberdade de expressão;</li> <li>• Normas e rotinas claras da organização.</li> </ul>
<b>Pontos críticos</b>	<p>→ <b>57,97%</b> indicaram que as atividades são repetitivas.</p> <p>→ <b>46,37%</b> indicaram não participar das discussões que envolvem a tomada de decisões.</p> <p>→ <b>44,93%</b> indicaram não receber feedback dos</p>	<p>→ <b>65,22%</b> indicaram levar trabalho para executar em casa.</p> <p>→ <b>50,73%</b> indicaram resolver assuntos pessoais no trabalho devido a extensão da jornada de trabalho.</p>	<p>→ <b>71,02%</b> relataram que por vezes trabalham de maneira desorganizada e sem planejamento.</p> <p>→ <b>42,03%</b> indicaram que as tarefas e as responsabilidades de cada um não são claras.</p>

	superiores hierárquicos.		
--	--------------------------	--	--

A unidade Campus Porto Velho Zona Norte apresenta uma criticidade com relação à **organização do trabalho**, pela avaliação dos servidores os fatores que envolvem as tarefas, quanto à sua rigidez e repetição, as discussões sobre decisões e a falta de feedback das chefias interferem no bom desempenho. Resultados estes que foram reforçados pelas falas da questão aberta onde foi apontado a necessidade de melhoria na distribuição das atividades, união entre setores e sugerido espaços de diálogo e comunicação entre os servidores. O objetivo a se alcançar dentro desta dimensão é reduzir os pontos críticos observados, promovendo alterações nos layouts 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
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.	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;
	Percepção positiva dos servidores quanto ao recebimento de feedback de sua chefia.	Postura de escuta das chefias em relação às sugestões dos servidores.	Frequência de reuniões setoriais realizadas;	Melhorar a gestão do trabalho do setor;
		Gestão compartilhada no processo de	Quantidade de comunicações diretas entre servidores e superiores;	Rodízio de atividades nos setores.
			Percentual de ações que promovam liderança colaborativa;	Reuniões com a equipe;
			Quantidade de ações de comunicação	Tomadas de decisão com apoio da equipe;
				Compartilhamento das

		tomada de decisão.	assertiva; Aumentar o percentual de servidores que participam nas decisões relativas aos seus trabalhos.	decisões superiores quanto às demandas do setor;
--	--	--------------------	---	--

No que tange ao **papel balanceado do trabalho na vida pessoal**, pela avaliação dos servidores essa relação pesa no desequilíbrio entre fatores de sobrecarga de trabalho com sua respectiva necessidade de também executá-lo em casa e também por necessitarem resolver demandas pessoais durante o expediente de trabalho. Na questão aberta foi reforçada a questão da flexibilidade de horário de trabalho e excesso de demandas causada pela insuficiência de 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:

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador de resultado</b>	<b>Fator crítico de sucesso</b>	<b>Indicador de esforço</b>	<b>Ações</b>
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	A produtividade de cada servidor esteja	Quantidades de ações voltadas para divisão	<b>Gestão de</b>

	levam trabalho para casa.	compatível com o horário de expediente.	igualitária de tarefas	<b>competências</b> (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 procedimentos e processos de trabalho. Dentro da perspectiva de indicadores elaborados para cada dimensão, segue abaixo as propostas de ações para mitigar as situações identificadas:

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador de resultado</b>	<b>Fator crítico de sucesso</b>	<b>Indicador de esforço</b>	<b>Ações</b>
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



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