

# DIGA AÍ

INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Anexo X - Análise do *Campus* Colorado do Oeste

Comissão de análise dos resultados

Artur Virgilio Simpson Martins

Clayton Ferraz Andrade

Kelly Cristiane Catafesta

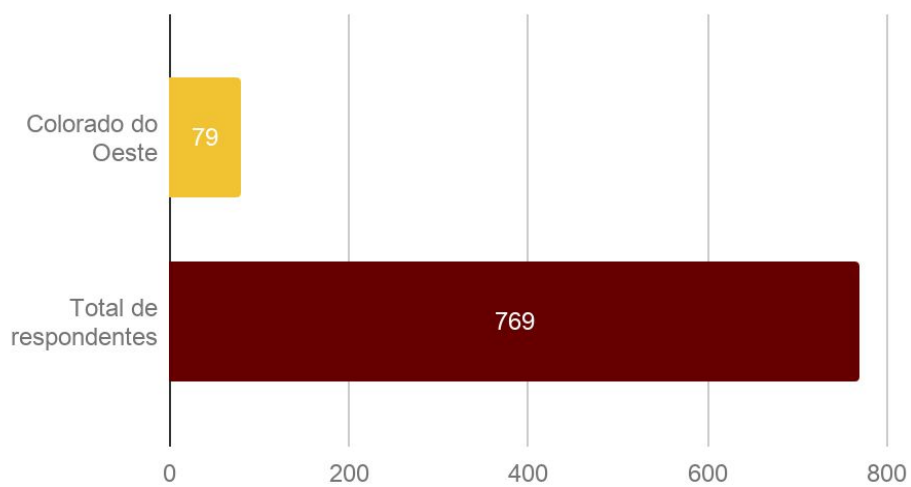
Lady Day Pereira de Souza

Nathalia Sobral Guedes da Silva

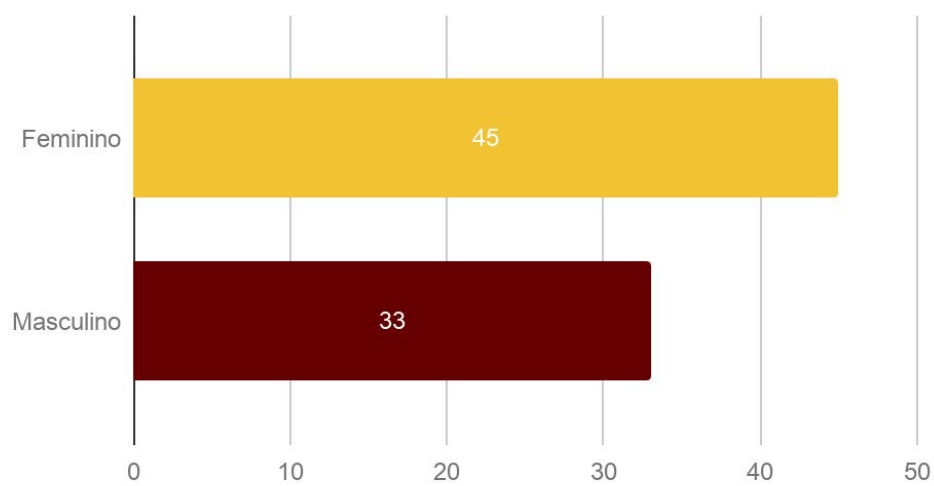
Vanessa Piffer

## Perfil dos participantes

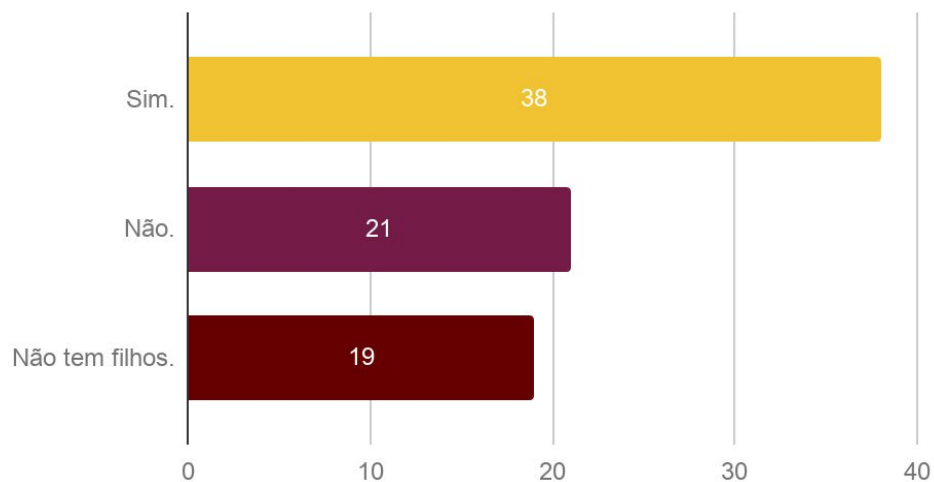
### Participantes



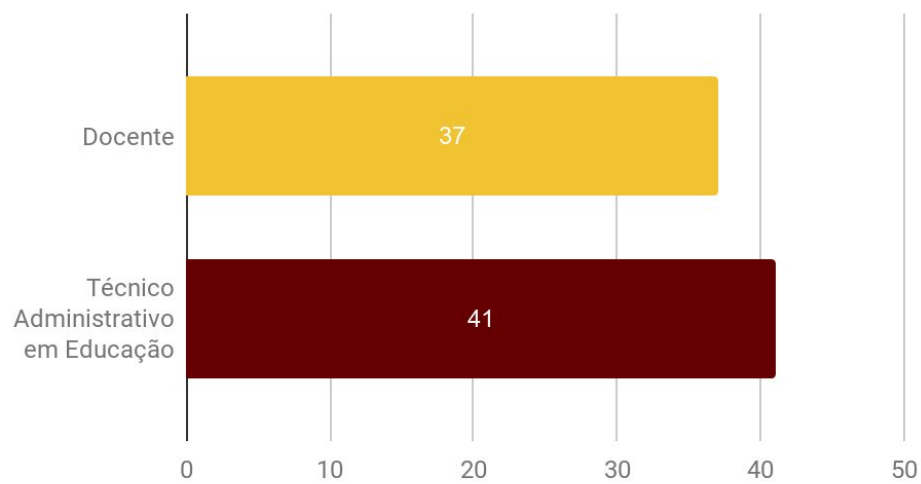
### Sexo



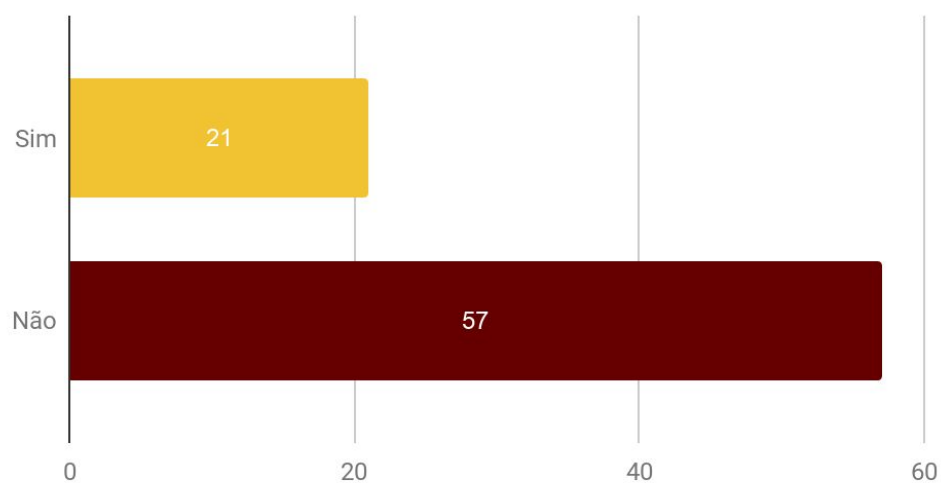
## Possui filhos menores de 12 anos de idade



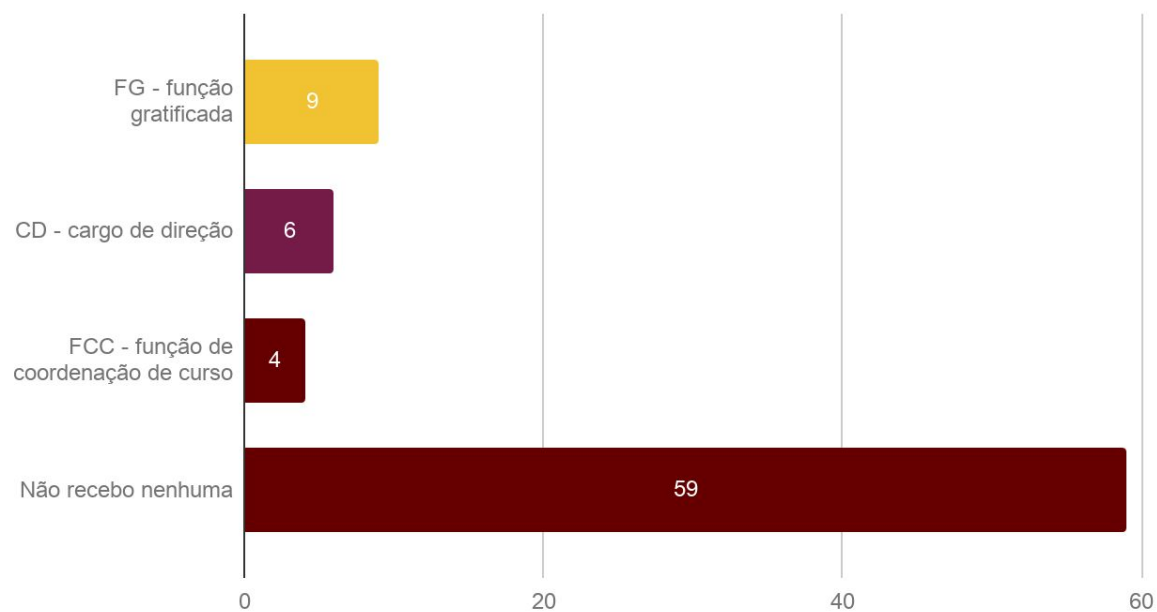
## Carreira



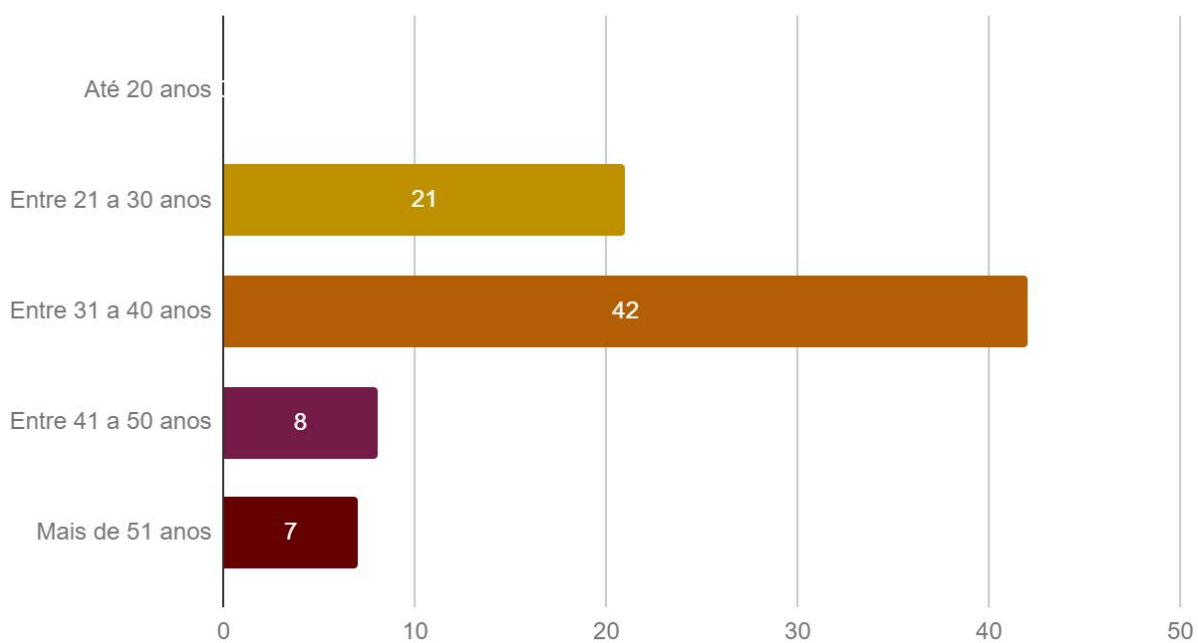
### Faz parte da equipe gestora da instituição



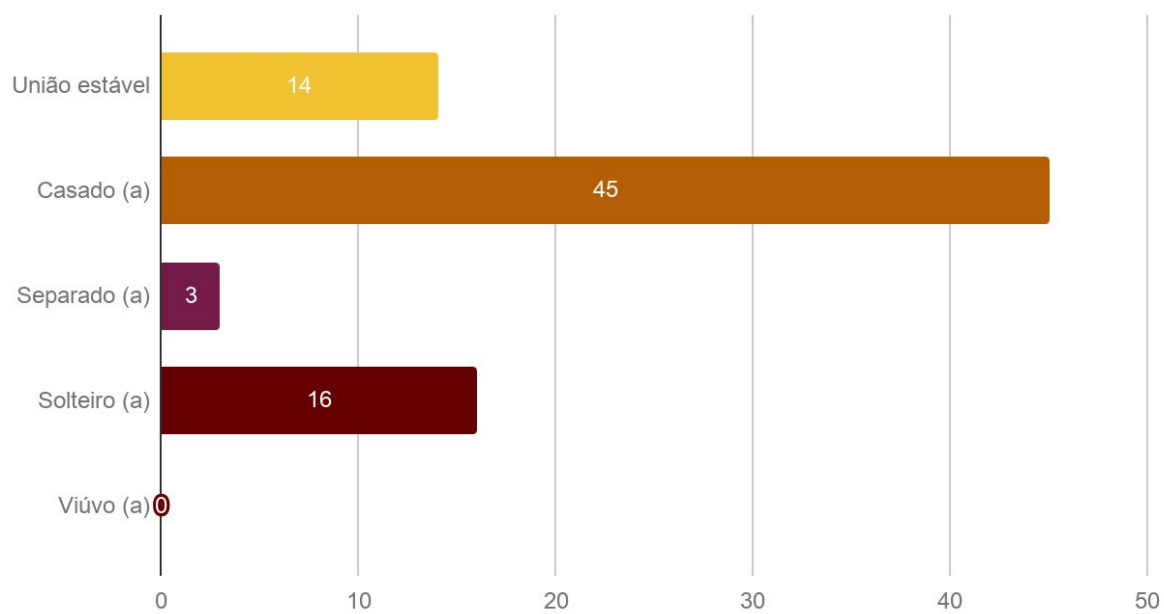
### Recebe alguma gratificação



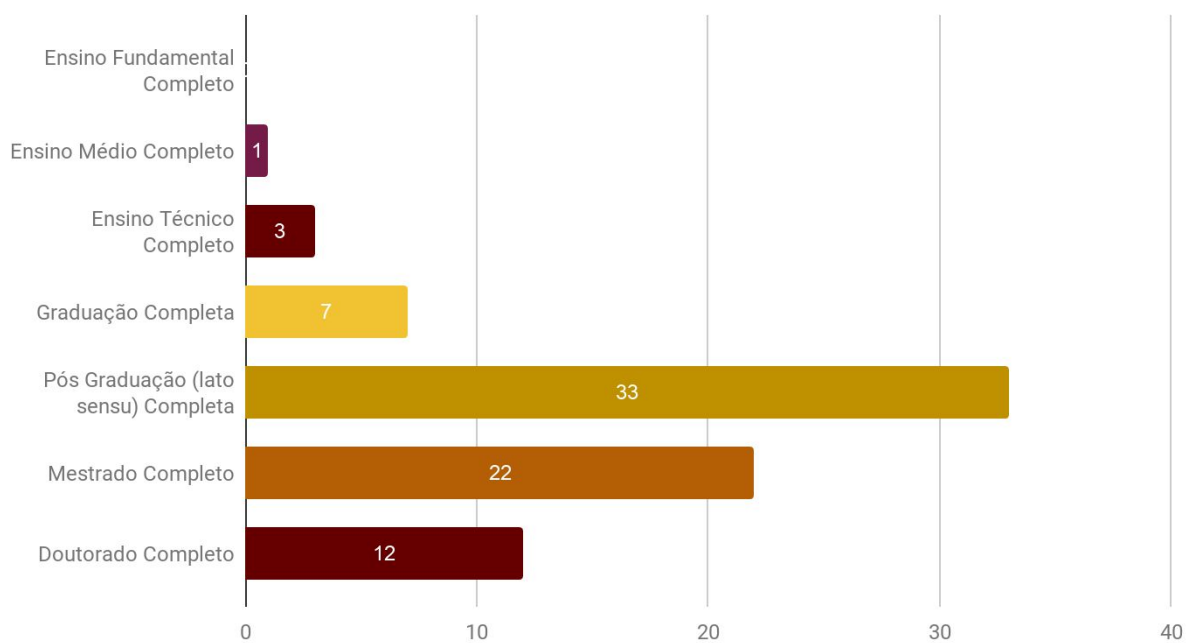
## Faixa Etária



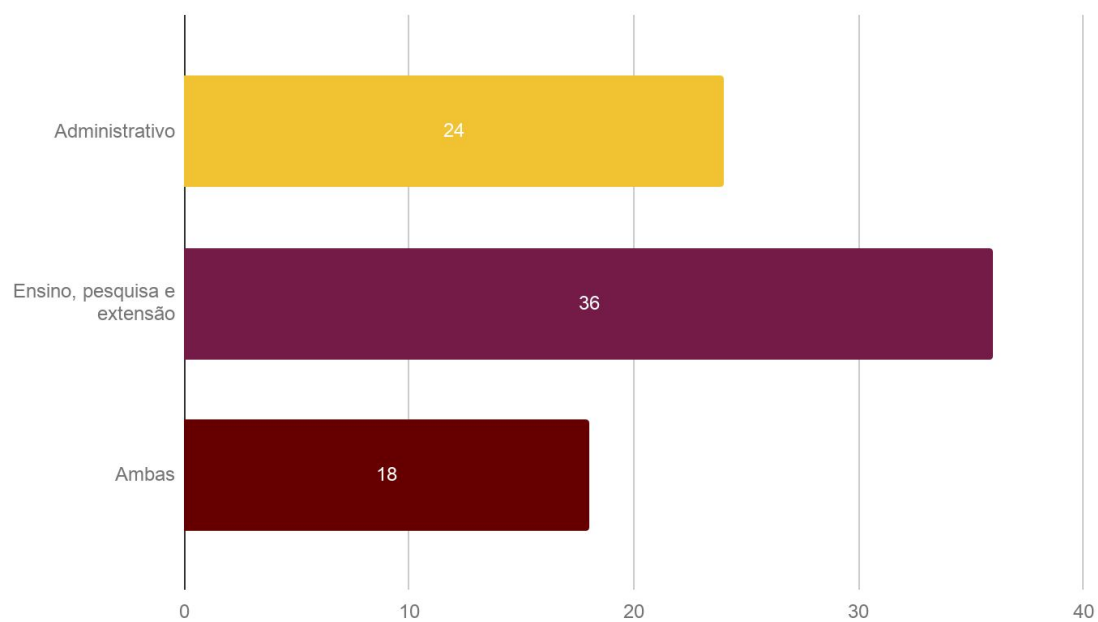
## Estado civil



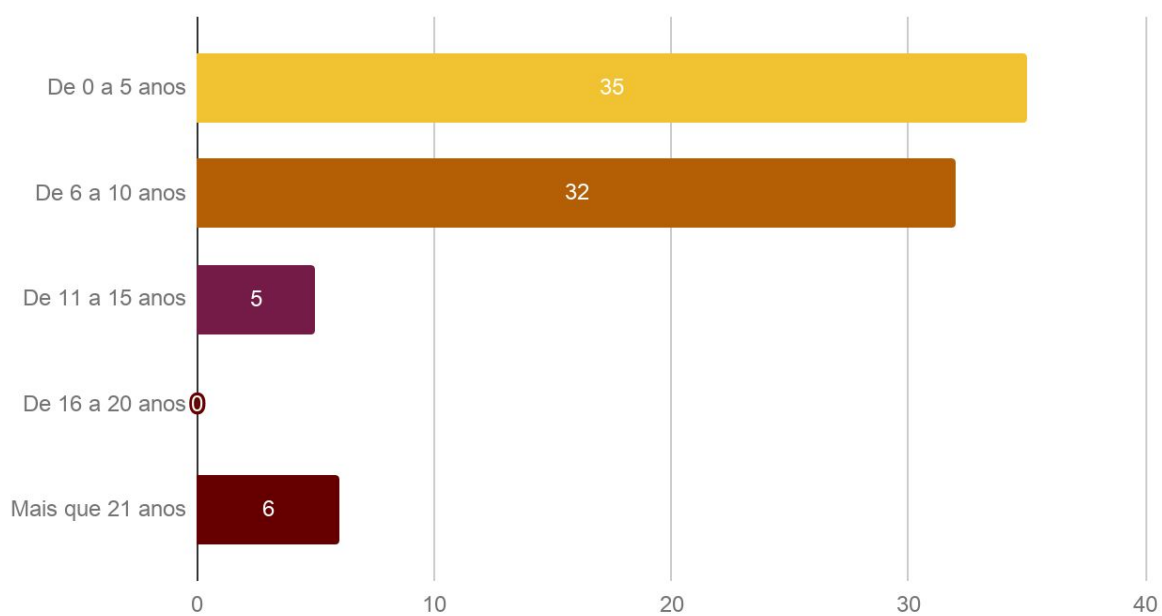
## Escolaridade



## Atividade finalística



## Tempo de serviço

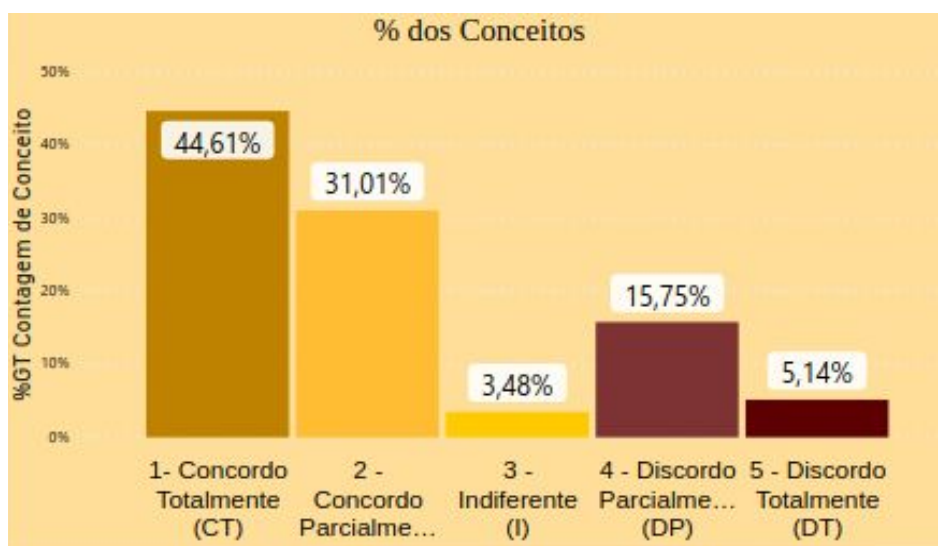


## Dimensões, significância e resultados

### 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 **75,62%**.



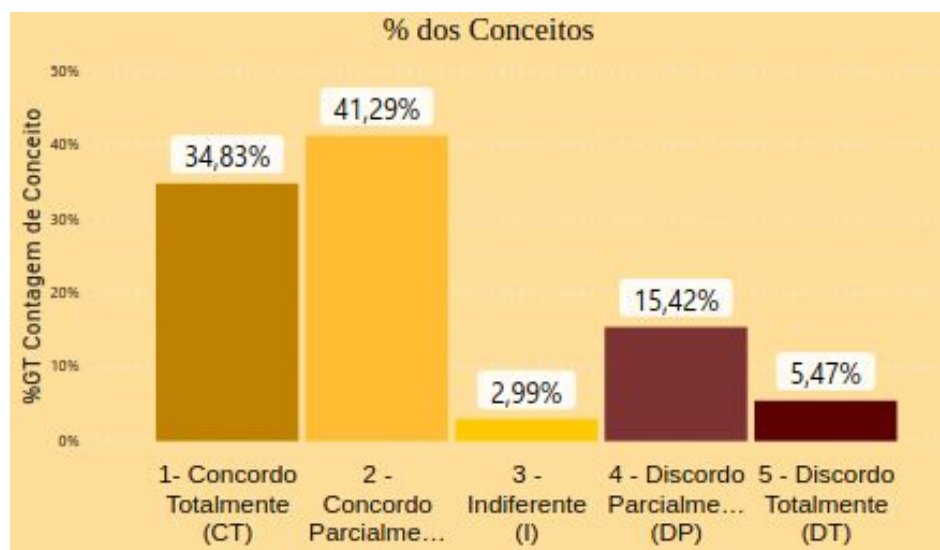
### II. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

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.

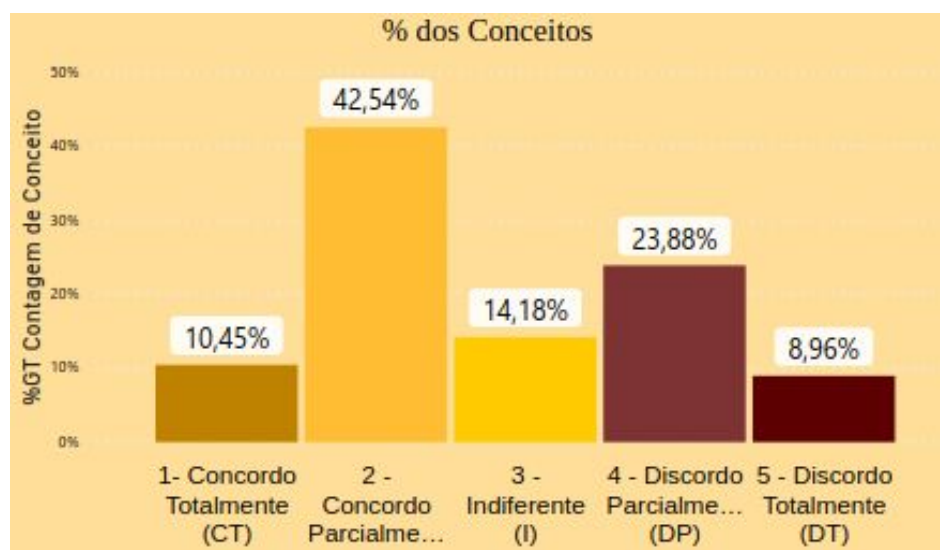
Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e os itens 11 e 12 possuem valor invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **58,81%**.

*Resultados das questões 10, 13 e 14.*





*Resultados das questões 11 e 12.*



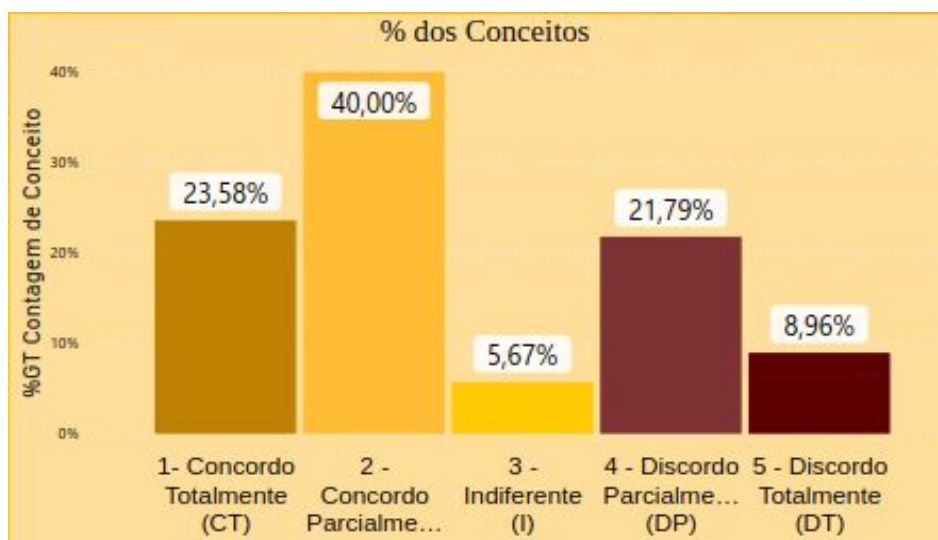
### III. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

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

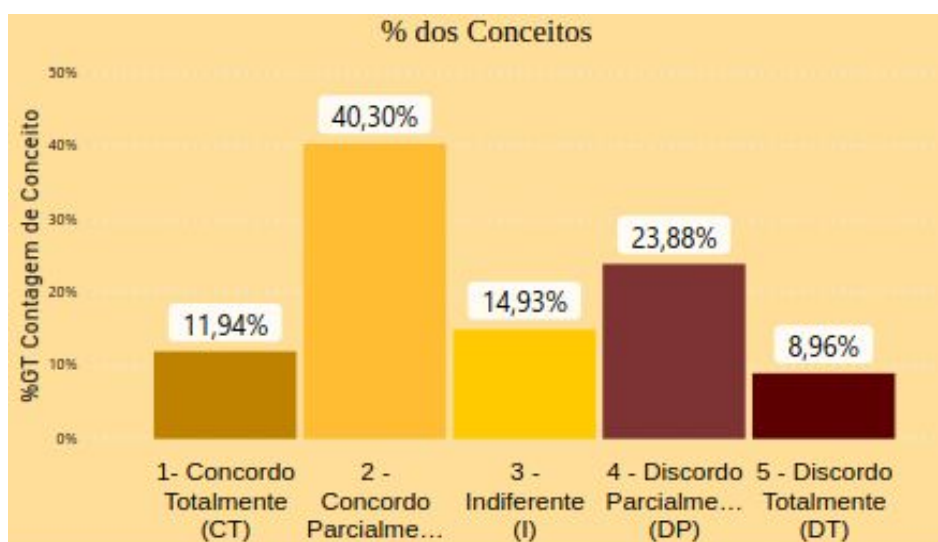
Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e os itens 15 e 16 possuem valor

invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **54,80%**.

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



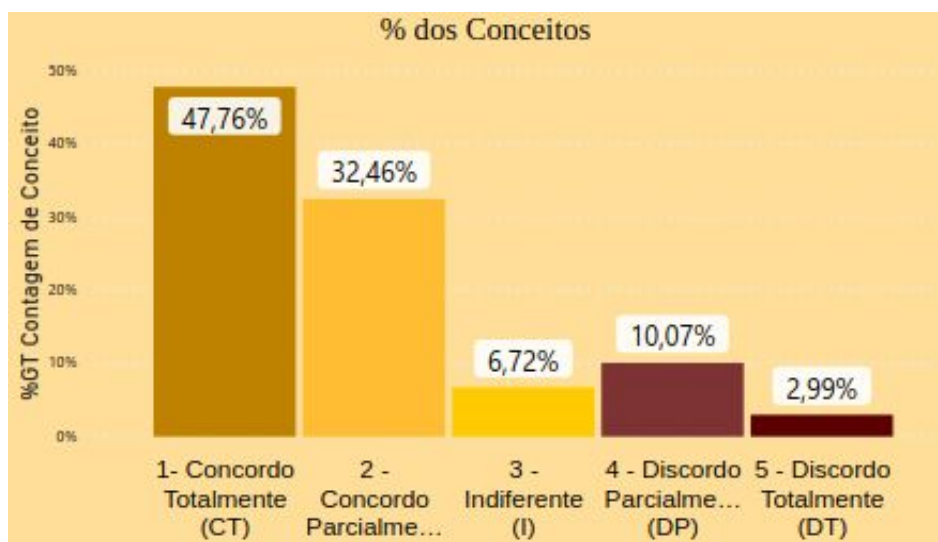
*Resultados das questões 15 e 16.*



#### 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 **80,22%**.

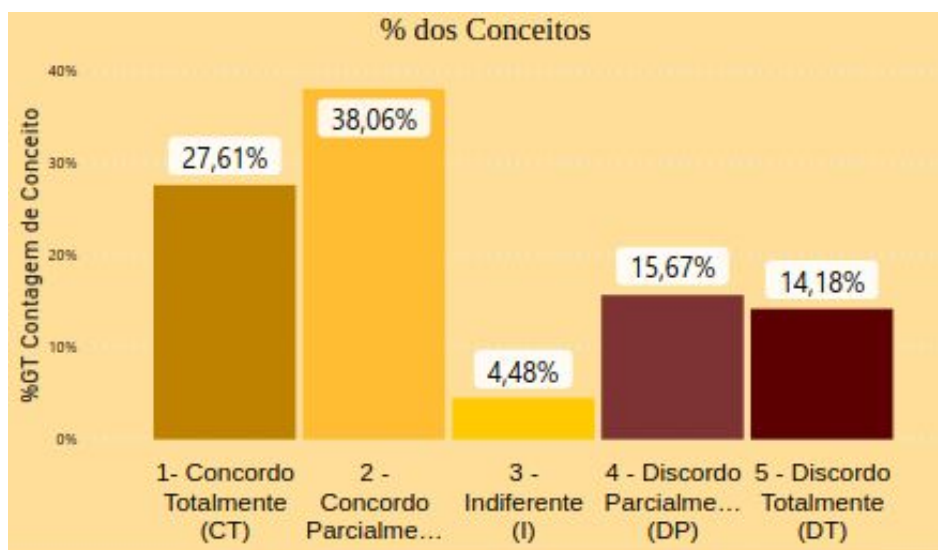


## V. ELO TRABALHO - VIDA SOCIAL

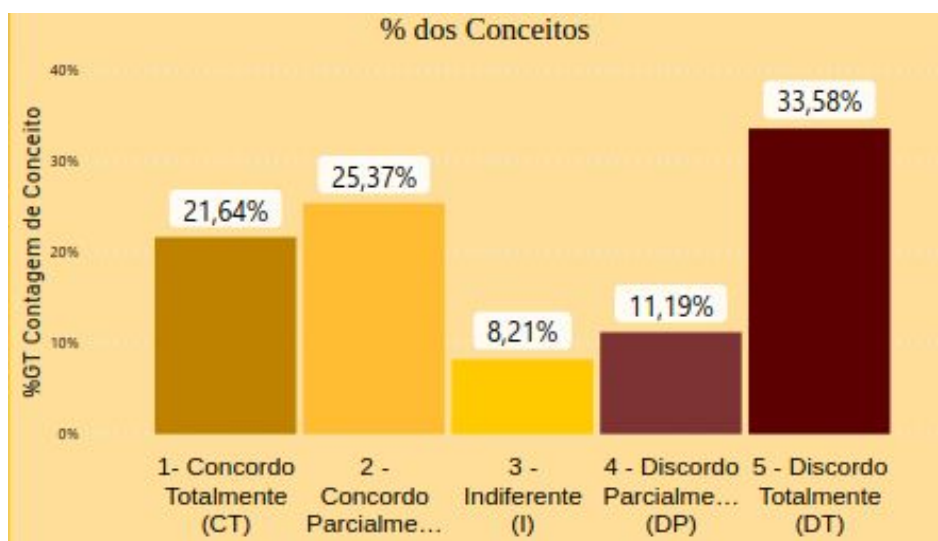
A avaliação do elo trabalho - vida social envolve a avaliação do papel balanceado do trabalho na vida pessoal e a estabilidade de horários.

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 **55,22%**.

*Resultados das questões 26 e 29.*



Resultados das questões 27 e 28.

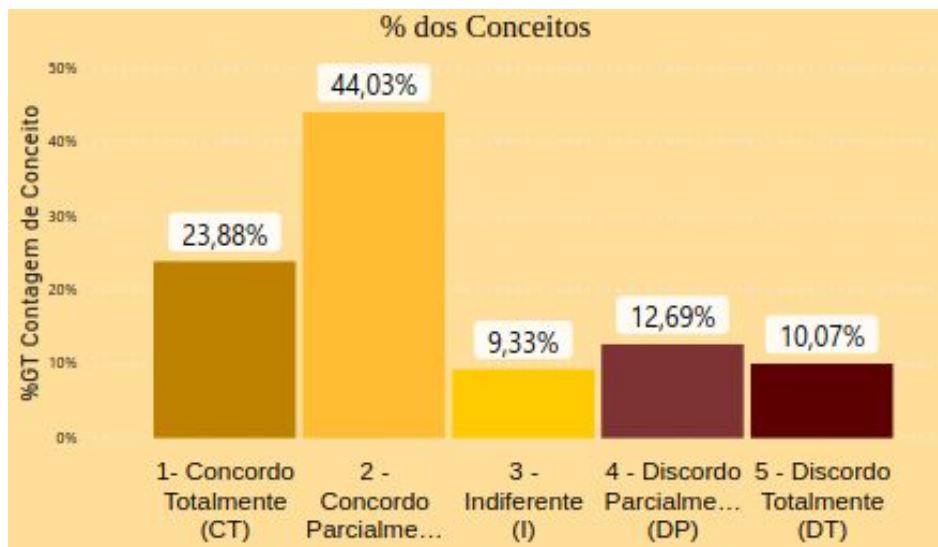


## VI. DESENVOLVIMENTO PESSOAL

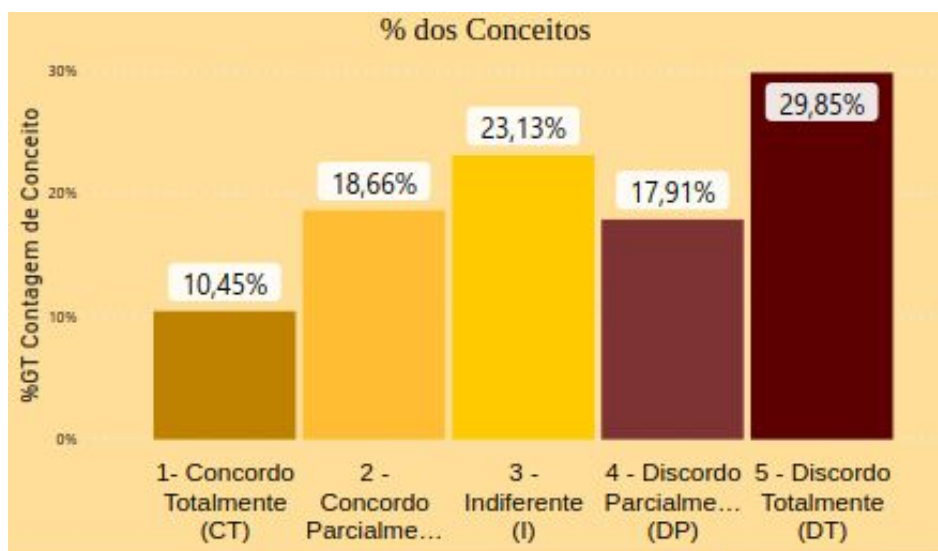
A avaliação do desenvolvimento pessoal envolve perspectivas de desenvolvimento profissional, crescimento pessoal, método de avaliação do desempenho e a sensação de segurança quanto aos riscos assumidos no trabalho.

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 **61,19%**.

Resultados das questões 30, 32, 34 e 35.



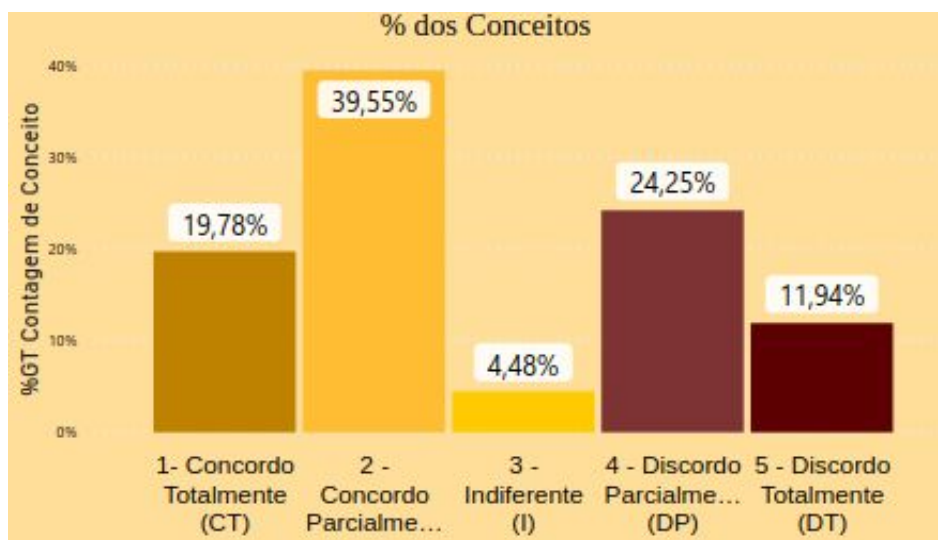
Resultados das questões 31 e 33.



## 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 **59,33%**.

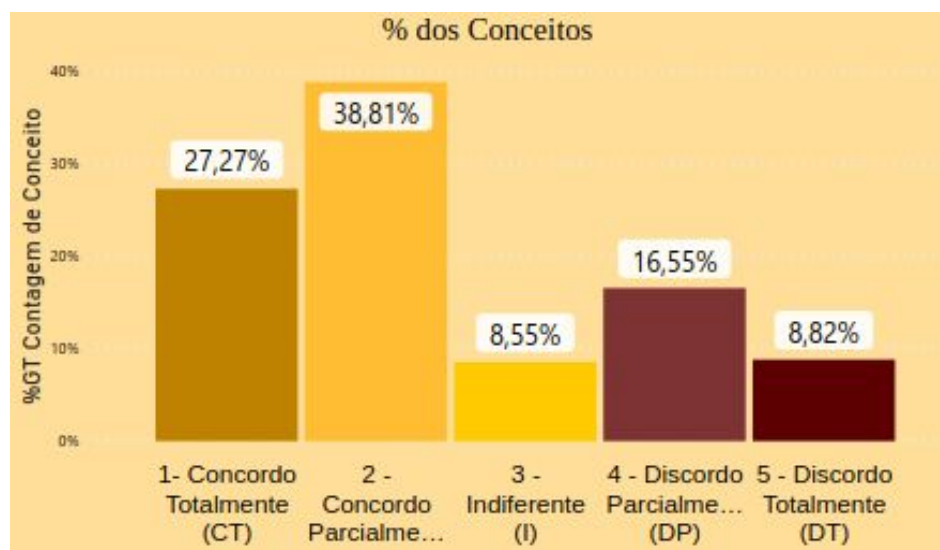


## VIII. INTEGRAÇÃO SOCIAL

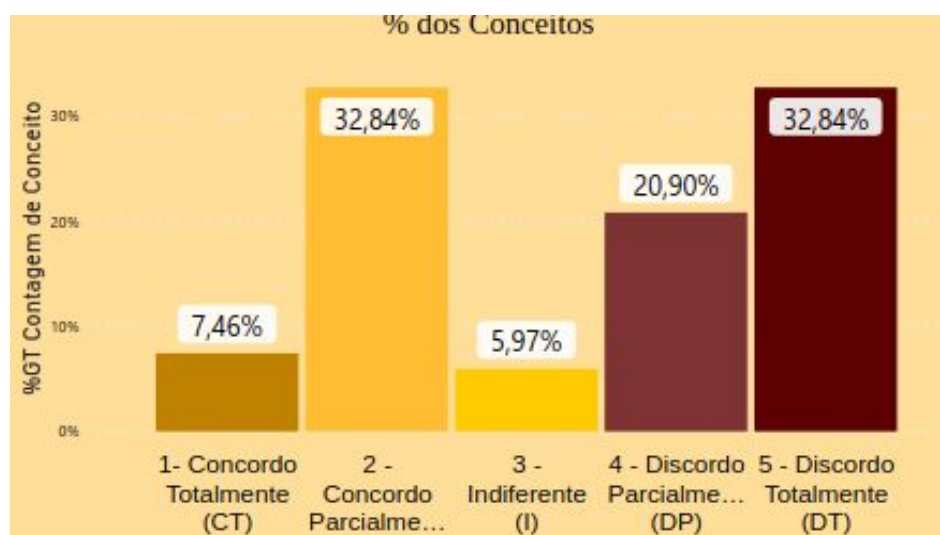
A avaliação da integração social envolve os relacionamentos interpessoais e grupais.

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 **65,05%**.

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



*Resultado do item 45.*

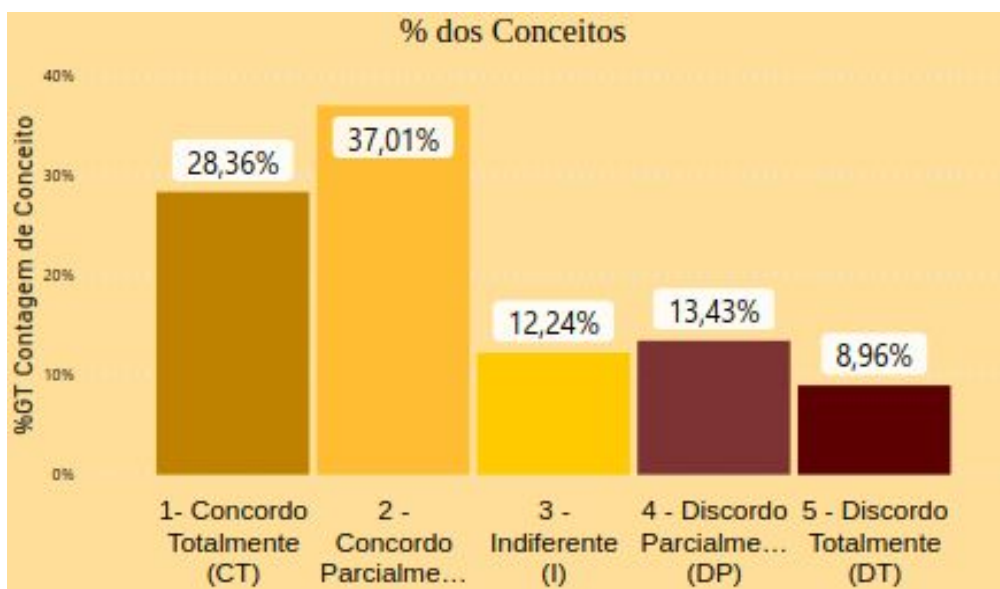


## IX. SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO

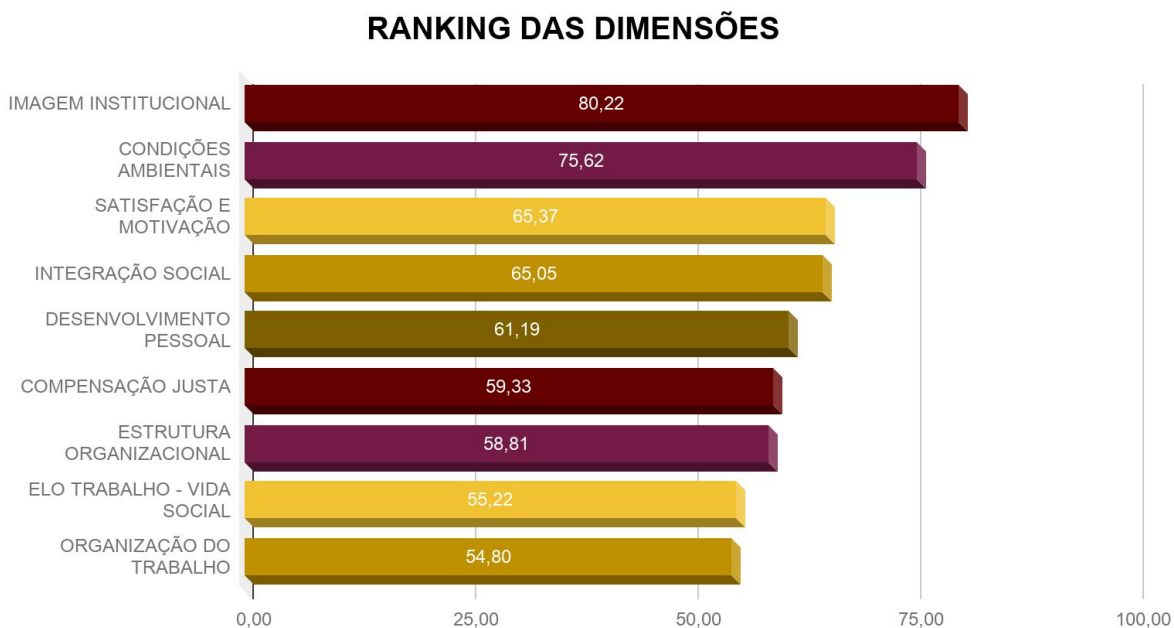
A avaliação da satisfação e motivação envolve a satisfação pessoal com aspectos do trabalho.

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 **65,37%**.





## Ranking das dimensões



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



## Proposições com maior concordância em %

1º	22. Estou orgulhoso de pertencer a este instituto.	92,65
2º	8. A limpeza do ambiente de trabalho é satisfatória.	91,89
3º	35. Considero que os riscos assumidos nas decisões do trabalho que realizo contribuem diretamente para o desenvolvimento pessoal e institucional.	83,82
4º	3. O espaço físico para a realização das atividades é satisfatório.	83,78
5º	14. Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.	83,10
6º	23. Disfruto de prestígio na comunidade externa por trabalhar no IFRO.	80,88
7º	47. O relacionamento no meu setor de trabalho entre servidores e a chefia é adequado.	80,88
8º	13. Tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho.	80,28
9º	2. A temperatura ambiente no meu setor de trabalho é confortável.	79,73
10º	25. Vejo o IFRO como uma organização moderna e desafiante.	79,41

## Proposições com menor concordância em %

1º	28. A jornada de trabalho é tão extensa que por vezes me sinto obrigado a resolver assuntos pessoais durante meu expediente.	26,47
2º	38. O serviço é distribuído igualmente.	33,82
3º	33. O processo de avaliação de desempenho no IFRO favorece mais os aspectos pessoais do que os aspectos profissionais.*	36,76
4º	45. No meu setor é comum o conflito no ambiente de trabalho.*	39,71
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.*	42,25
6º	15. As normas para execução das tarefas são rígidas e existe fiscalização do desempenho.*	44,93
7º	54. Com frequência sou chamado a dar contribuição em assuntos importantes.	49,25

8º	42. Entre os servidores predomina uma atmosfera de amizade e harmonia.	50,00
9º	40. Fui orientado/ambientado ao ingressar na instituição.	50,00
10º	53. O prestígio que desfruto na organização pelo trabalho que executo é alto.	50,75

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

## Questão aberta

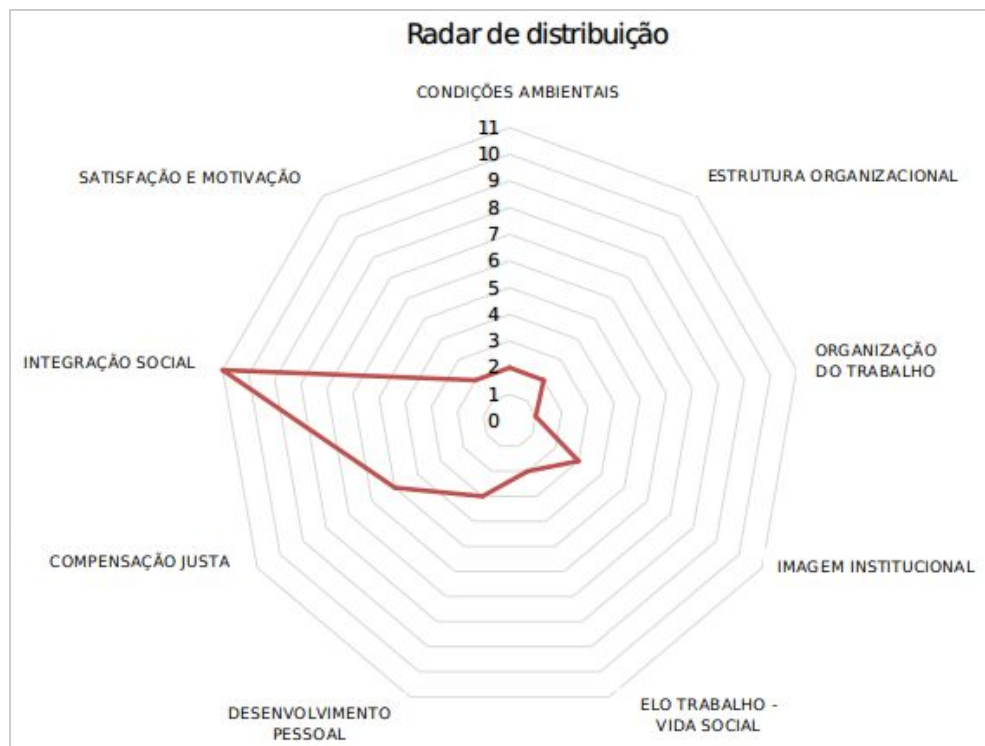
No questionário de clima organizacional o item 57 foi uma questão aberta para que os servidores pudessem opinar/sugerir sobre fatores contemplados ou não no decorrer da pesquisa. Recebemos 19 contribuições que são falas relacionadas com os componentes do dia-a-dia na unidade bem como reclamações, sugestões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

“O IFRO se propõe a realizar inúmeras atividades em várias áreas, mais até do que muitas universidades, todavia o pessoal disponível não segue a mesma escala. Isso é mais visível em alguns setores administrativos em que mal se consegue atender as demandas imediatas, de modo que há dificuldade em planejar e executar ações estratégicas para melhoria de médio e longo prazo. Por isso, considero importante adequar o quantitativo de pessoal nas unidades já existentes.”

“Acredito na necessidade de reconhecimento da Instituição junto aos servidores. Reconhecimento físico, verbal, midiático e efetivo. Devido as longas distâncias entre a capital do estado e os demais campus as pró-reitorias não se relacionam diretamente com as pessoas que fazem o IFRO ser o IFRO. Há necessidade de aproximar para ver melhor e reconhecer tudo que é feito em cada campus e como cada servidor se esforça para transformar a realidade de seu entorno.”



Na questão aberta houve maior concentração de proposições relacionadas à integração social que envolve o fator de relacionamentos interpessoais e grupais. A dimensão compensação justa também se destacou no fator de equidade, justiça e igualdade. Também foram observadas falas recorrentes sobre comprometimento, motivação, valorização 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; dificuldades nos relacionamentos interpessoais dos servidores; diferenças de tratamento entre TAEs e docentes; dificuldades de relacionamento entre chefias e subordinados; apontamentos de favoritismo na escolha dos cargos de chefia; além de sugestões de flexibilidade nos horários de trabalho; melhoria dos ambientes educacionais; atuação mais integrada da CISSP.

## Proposições de ações para a unidade

Conforme indicado por esta Comissão no relatório geral, para o plano de ação das unidades sugere-se o desenvolvimento das ações macro, atuar nas situações específicas dos pontos críticos das dimensões e identificar as proposições e criticidades encontradas na falas abertas.



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

Na pesquisa de Clima de Colorado do Oeste foram constatadas que as três dimensões da unidade com menores resultados de concordância são **estrutura organizacional com 54,80%**, **elo trabalho-vida social com 55,22%** e **organização do trabalho com 58,81%**. Faz-se necessário observar os fatores destas dimensões que influenciam nestes resultados.

Dimensão	Estrutura organizacional	Elo trabalho-vida social	Organização do trabalho
<b>Fatores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liberdade de expressão;</li> <li>• Normas e rotinas claras da organização.</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>• Autonomia;</li> <li>• Controle;</li> <li>• Tarefas;</li> <li>• Pressão;</li> <li>• Tempo;</li> <li>• Feedback.</li> </ul>
<b>Pontos críticos</b>	<p>→ <b>43,28%</b> indicaram que os gestores atuais preferem reunir as pessoas mais adequadas para fazer um trabalho, mesmo que isso signifique</p>	<p>→ <b>67,17%</b> indicaram levar trabalho para executar em casa.</p>	<p>→ <b>44,78%</b> indicaram que as normas para execução das tarefas são rígidas e existe fiscalização do desempenho.</p> <p>→ <b>59,71%</b> indicaram que as tarefas são</p>

	<p>mudá-las das suas posições habituais.</p> <p>→ <b>62,69%</b> indicaram que às vezes trabalham de maneira desorganizada e sem planejamento.</p>		<p>repetitivas.</p> <p>→ <b>38,81%</b> indicaram que quando tomam decisões sobre o trabalho, os seus superiores não discutem com o ele as implicações dessas decisões.</p> <p>→ <b>32,84%</b> indicaram que não recebem feedback dos superiores hierárquicos.</p>
--	---	--	---

A unidade de Colorado do Oeste apresenta um criticidade com relação à **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	Reuniões com os servidores para compartilhament o das decisões; Divulgação dos regulamentos institucionais; Capacitações voltadas à promoção de conhecimento

			realizadas.	sobre normas e procedimentos.
--	--	--	-------------	-------------------------------

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

Objetivo	Indicador de resultado	Fator crítico de sucesso	Indicador de esforço	Ações
Reduzir fatores que sobrecarregam o servidor e impactam na sua vida social (casa, família, amigos)	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	Implantação do Teletrabalho.  Adequar jornadas diferenciadas de trabalho.  Mapeamento de processos.  Projetos e ações voltados para divisão igualitária de tarefas.  <b>Gestão de competências</b> (ação macro destacada)

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

Objetivo	Indicador de resultado	Fator crítico de sucesso	Indicador de esforço	Ações
Incentivar uma cultura de liderança colaborativa e comunicação assertiva, para o desenvolvimento profissional do servidor no IFRO	Percepção positiva da existência de liderança colaborativa.	Desenvolvimento de comunicação assertiva e colaboração contínua.	Frequência de comunicação entre servidores e chefias; Frequência de reuniões setoriais realizadas; Quantidade de comunicações diretas entre servidores e superiores;	Ampliar ações de feedbacks das chefias sobre as atividades dos servidores; Melhorar a gestão do trabalho do setor; Rodízio de atividades nos setores.
	Percepção positiva dos servidores quanto ao recebimento de feedback de sua chefia.	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;
Aprimorar a gestão de processos de trabalho do IFRO.	Percepção positiva quanto à flexibilidade das normas para execução das tarefas.	Flexibilidade das normas para execução de tarefas Fiscalização eficaz das	Quantidade de ações de melhoria do processos de trabalho do IFRO	Projetos de aprimoramento dos processos de trabalho. Mapeamento de processos



	<p>Percepção positiva quanto ao controle das atividades.</p> <p>Percepção positiva quanto à fiscalização do desempenho durante a execução das atividades dos servidores.</p> <p>Reduzir a percepção dos servidores quanto à monotonicidade das atividades.</p>	<p>atividades e desempenho dos servidores.</p> <p>Mitigação das tarefas repetitivas.</p>	<p>Quantidade de processos mapeados (trabalhos e tempo)</p> <p>Quantidade de projetos para simplificação e automação das atividades.</p>	<p>visando simplificação.</p> <p>Projetos de automação das tarefas repetitivas.</p> <p>Gestão de competências. (ação macro destacada)</p>
--	--	--	--	---