

DIGA AÍ

INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Anexo II - Análise do *Campus* Porto Velho Calama

Comissão de análise dos resultados

Artur Virgilio Simpson Martins

Clayton Ferraz Andrade

Kelly Cristiane Catafesta

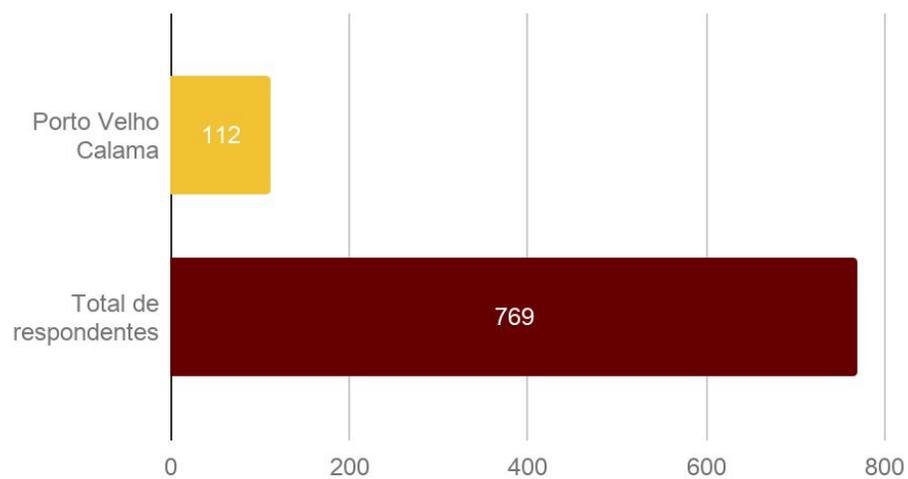
Lady Day Pereira de Souza

Nathalia Sobral Guedes da Silva

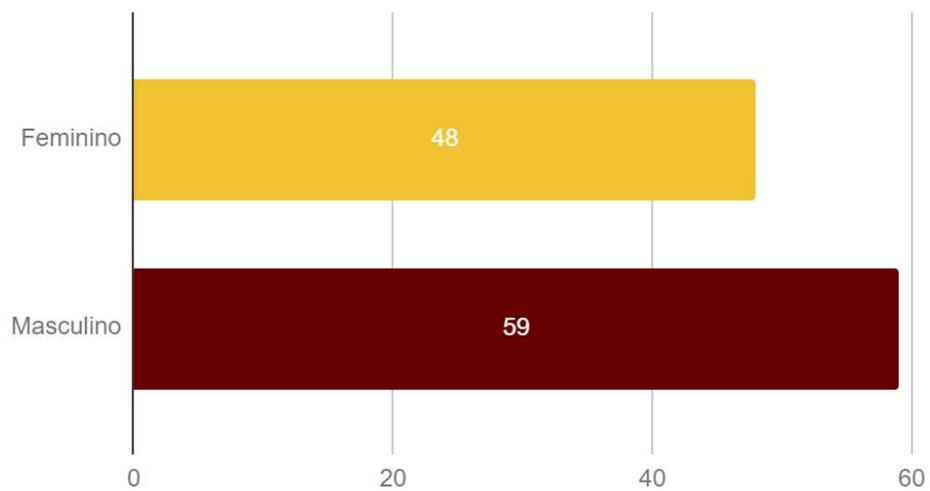
Vanessa Piffer

Perfil dos participantes

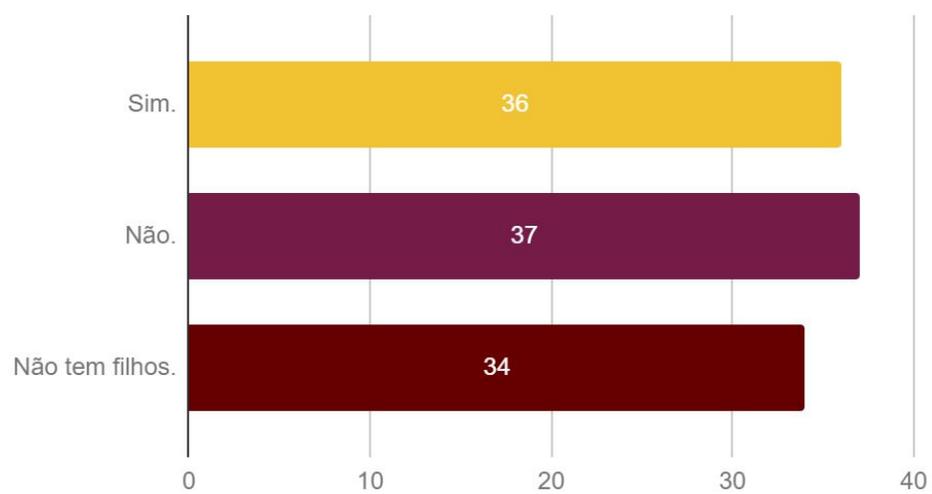
Participantes



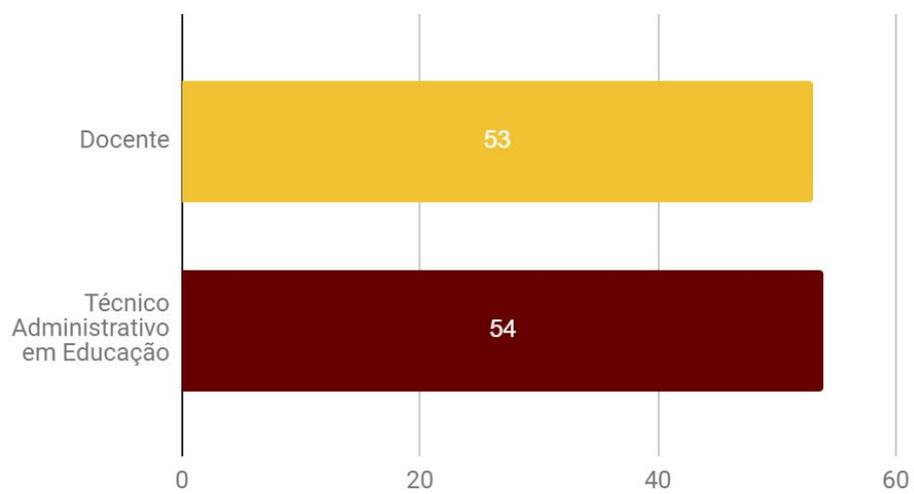
Sexo



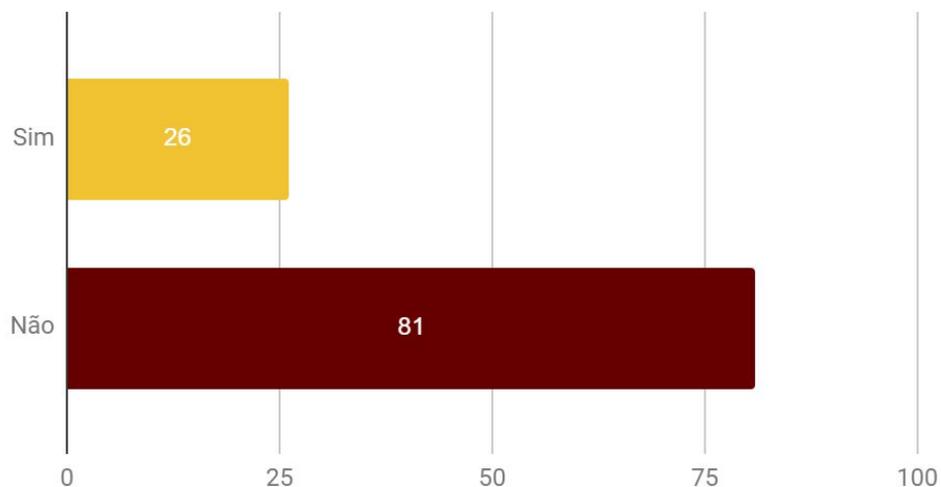
Possui filhos menores de 12 anos de idade



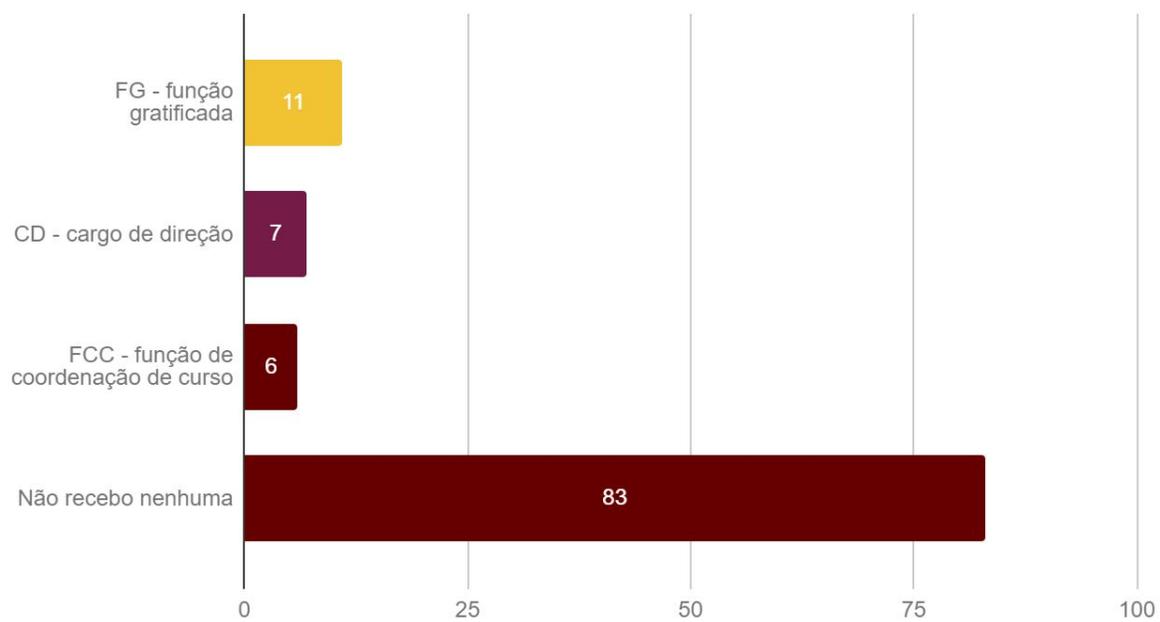
Carreira



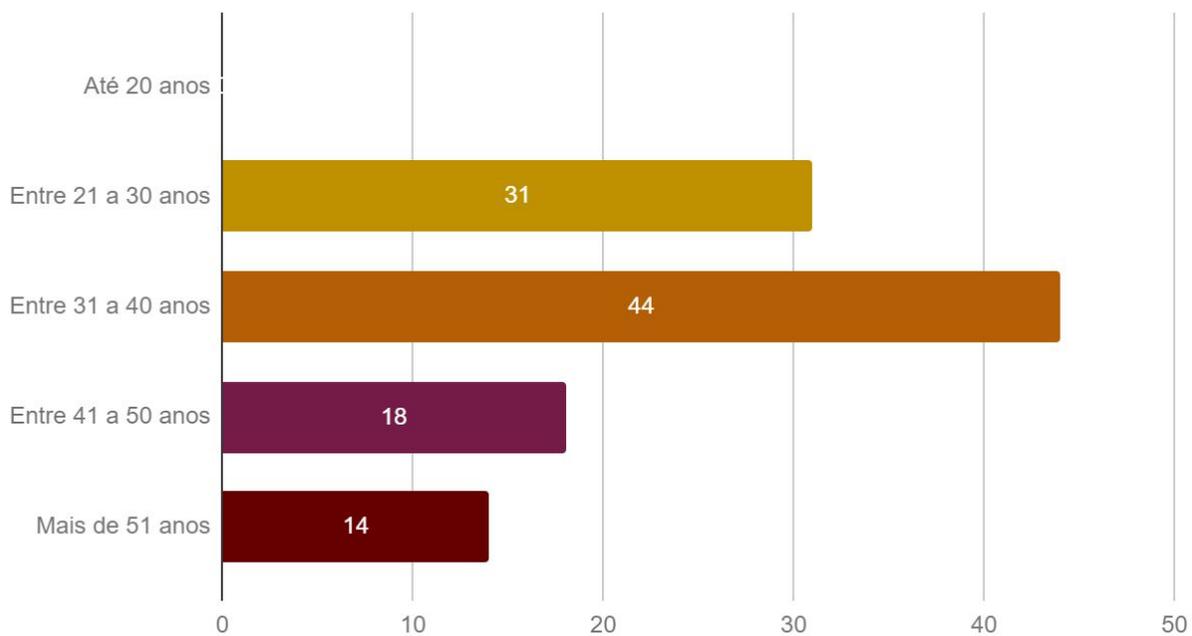
Faz parte da equipe gestora da instituição



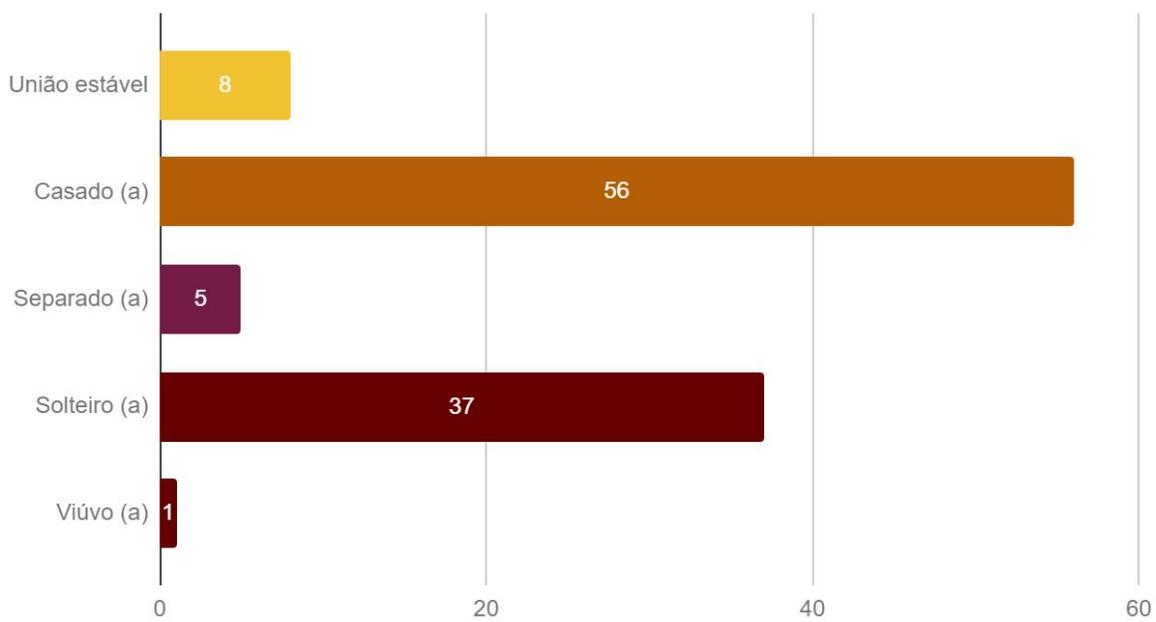
Recebe alguma gratificação



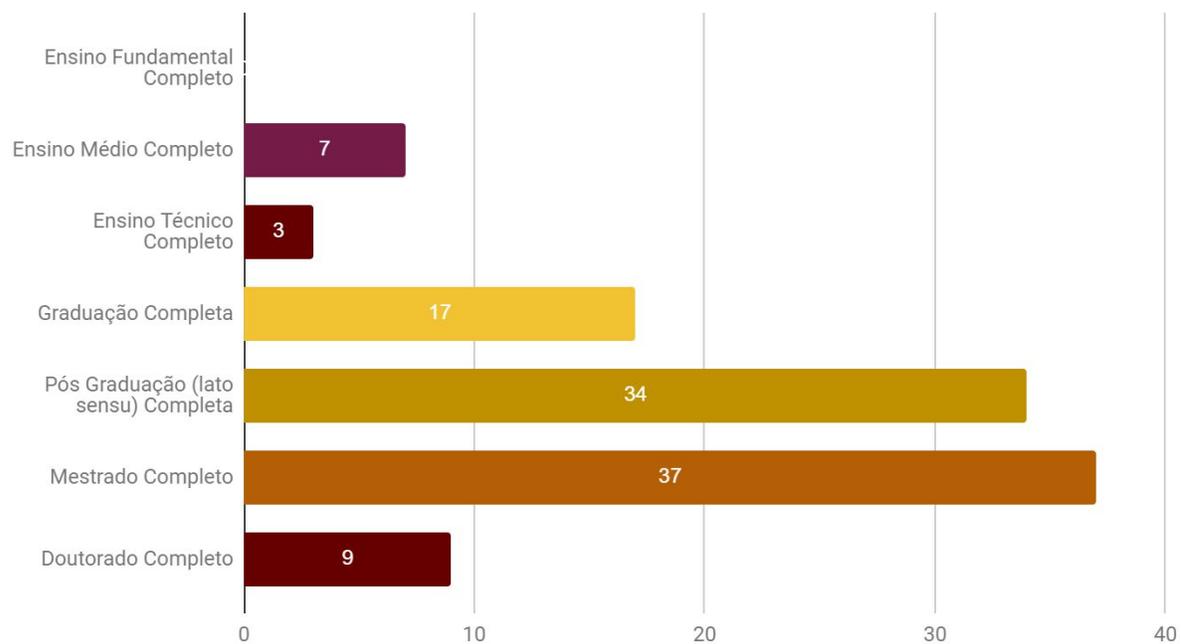
Faixa Etária



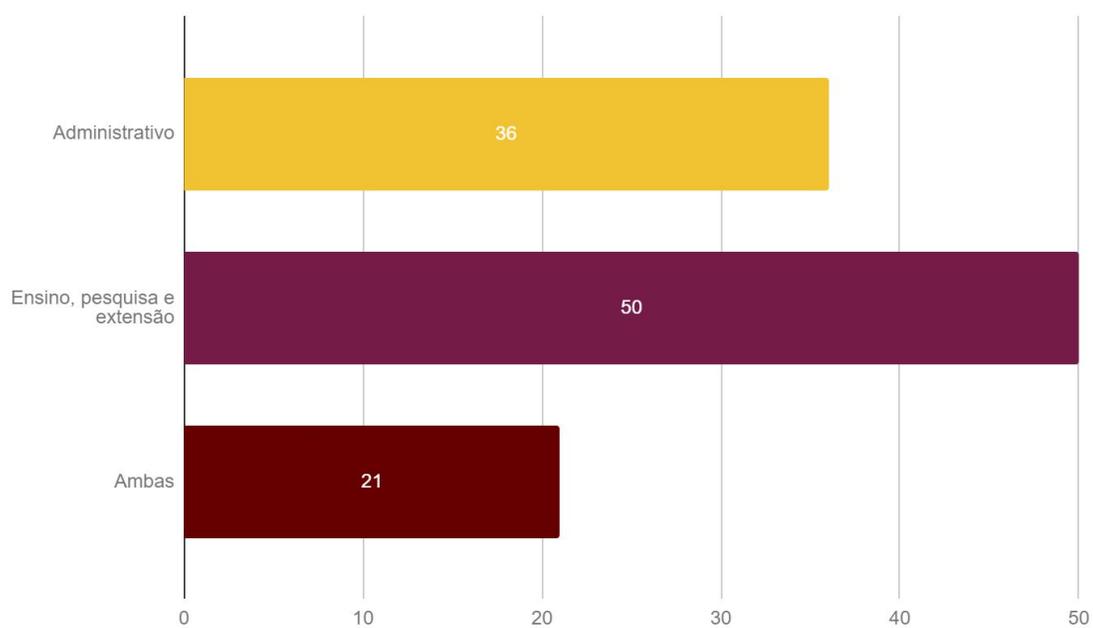
Estado civil



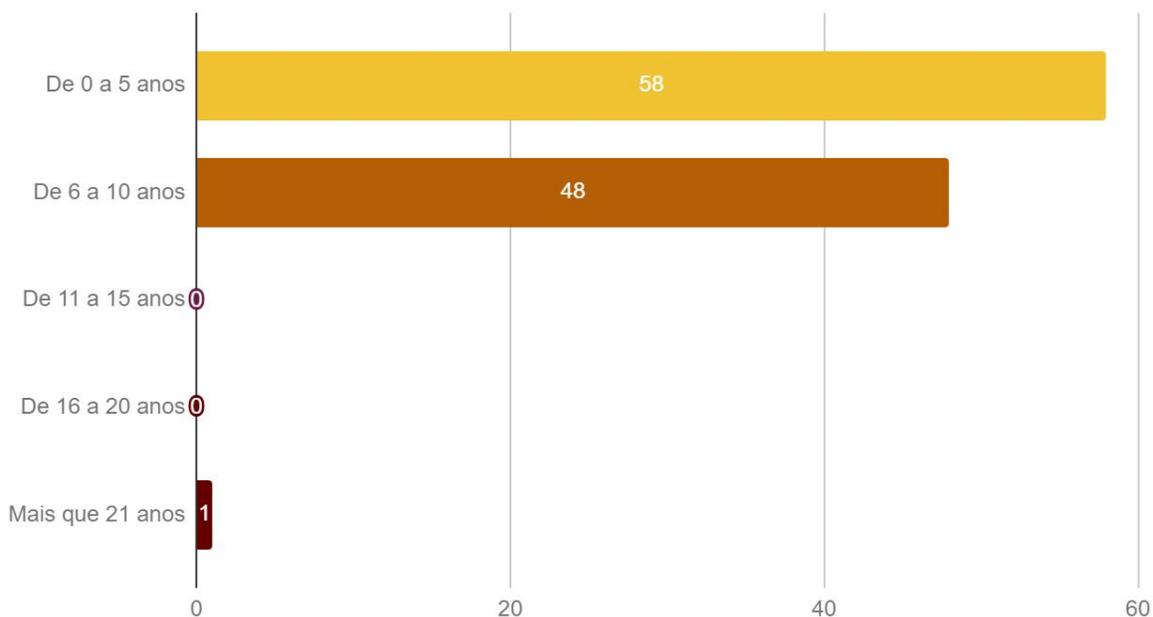
Escolaridade



Atividade finalística



Tempo de serviço

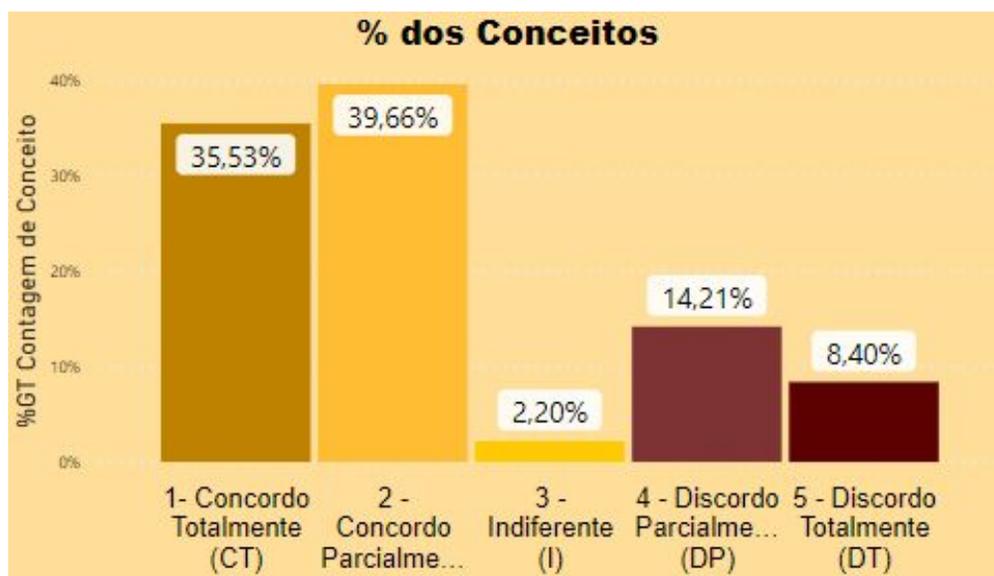


Dimensões, significância e resultados

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 **75,19%**.

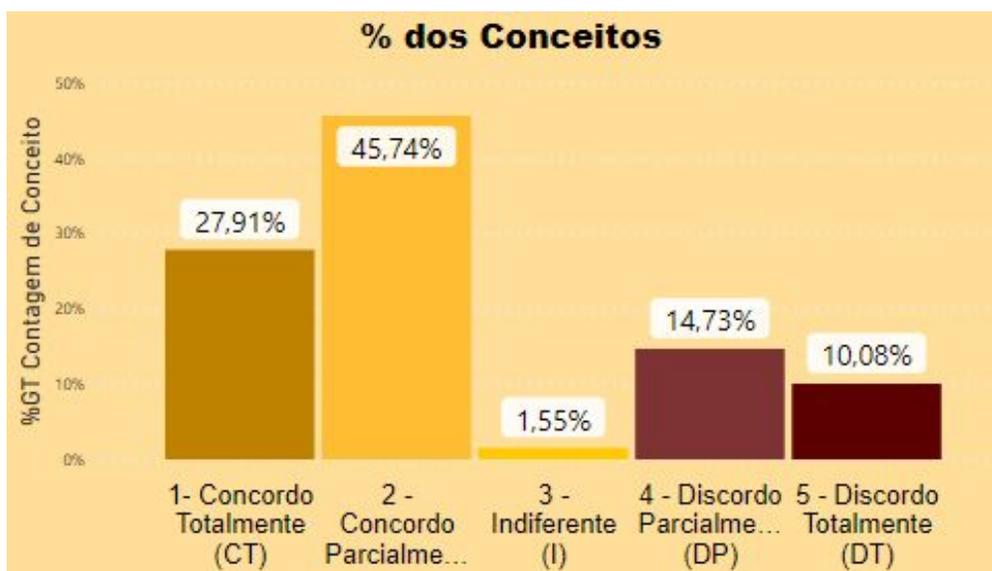


II. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

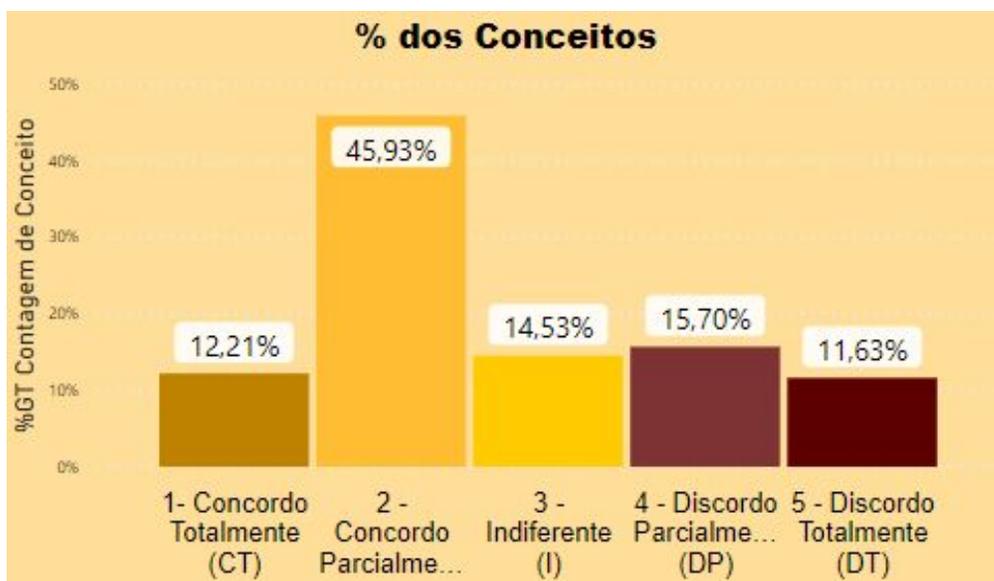
A avaliação da estrutura organizacional envolve a avaliação do entendimento das normas e rotinas das atividades de trabalho e a percepção de liberdade de expressão.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e os itens 11 e 12 possuem valor invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **51,86%**.

Resultados das questões 10, 13 e 14.



Resultados das questões 11 e 12.

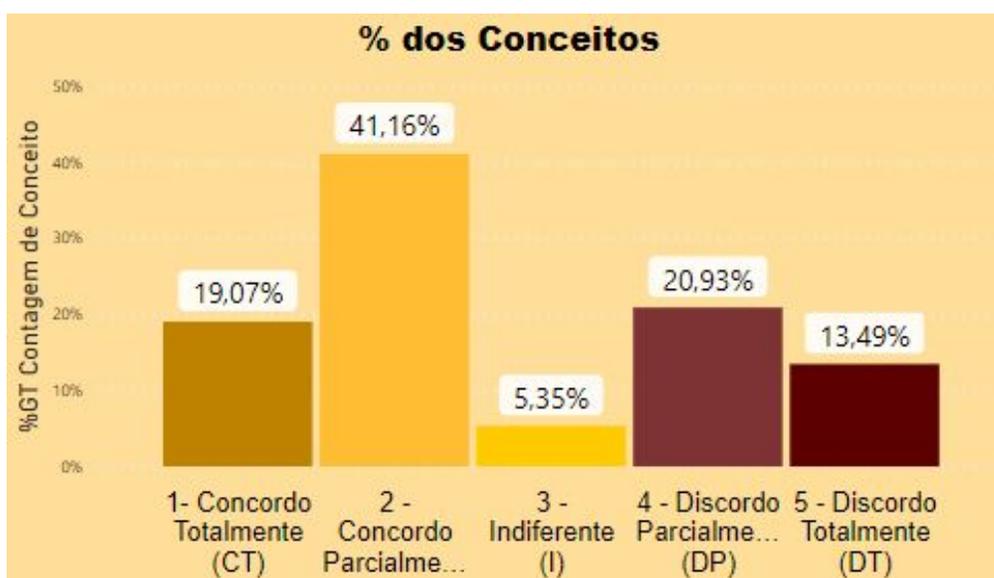


III. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

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

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e os itens 15 e 16 possuem valor invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **46,64%**.

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



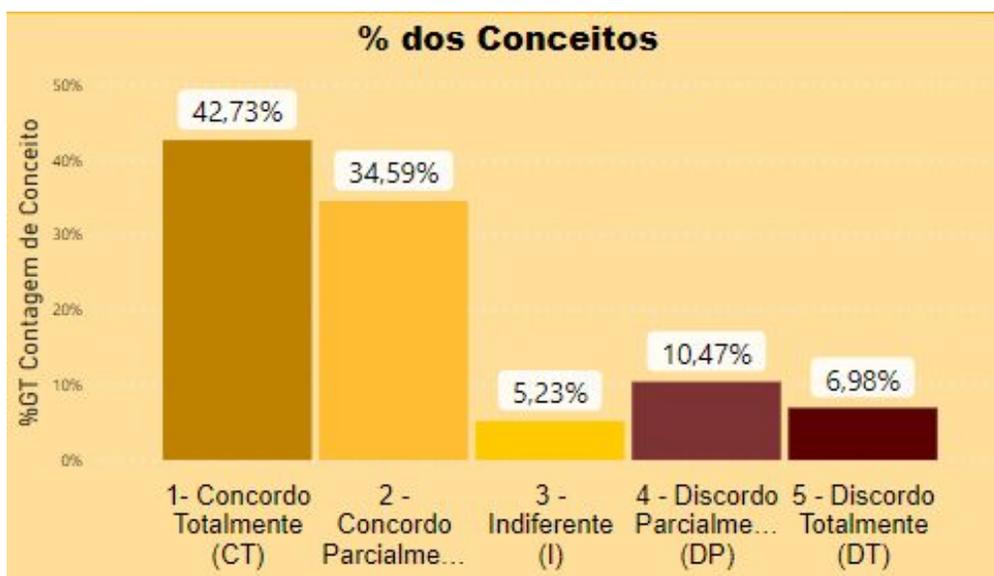
Resultados das questões 15 e 16.



IV. IMAGEM INSTITUCIONAL

A avaliação da imagem institucional envolve a imagem da instituição e a responsabilidade social.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e não há nenhum item de valor invertido, o índice de concordância alcançou **77,32%**.

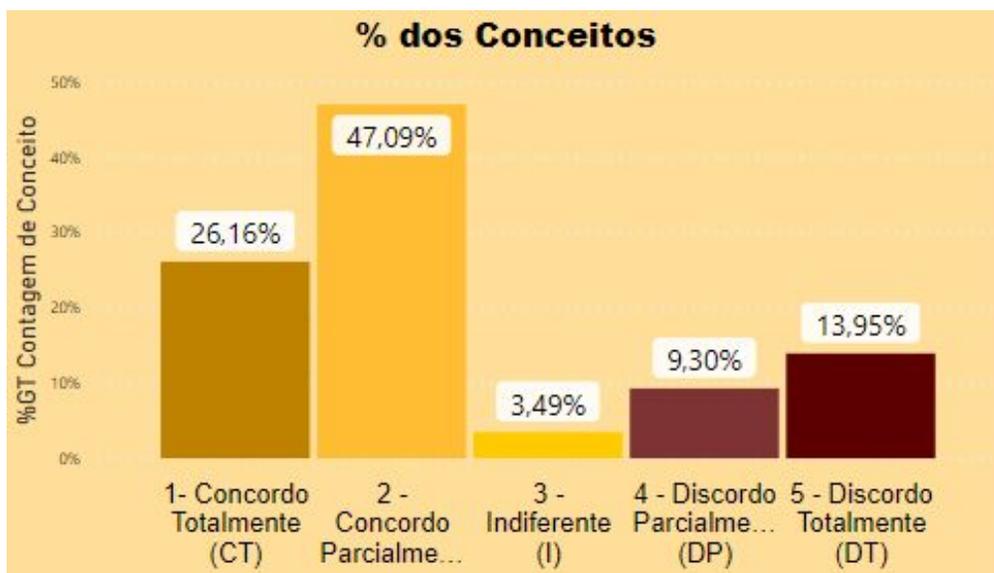


V. ELO TRABALHO - VIDA SOCIAL

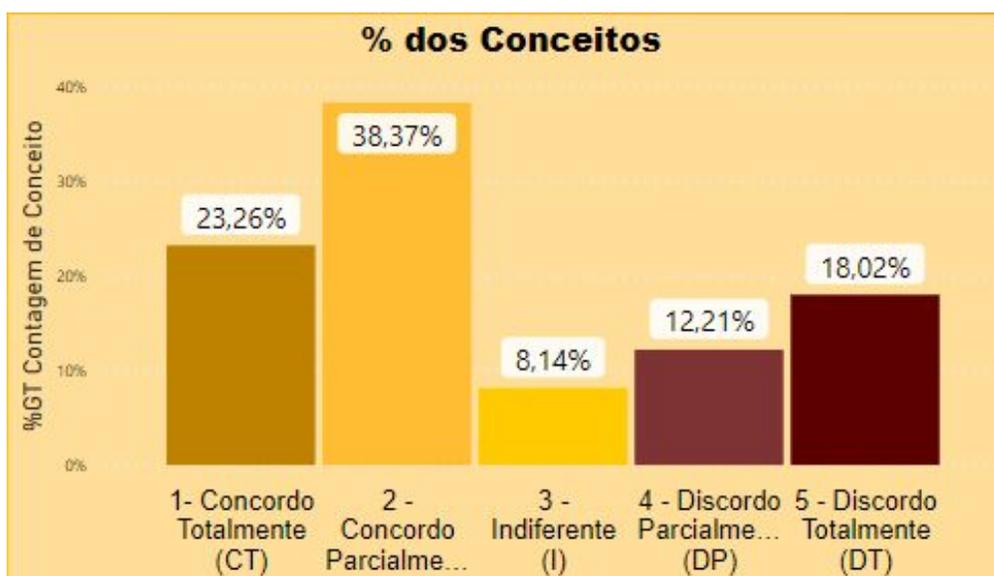
A avaliação do elo trabalho - vida social envolve a avaliação do papel balanceado do trabalho na vida pessoal e a estabilidade de horários.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) os itens 27 e 28 possuem valor invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **39,18%**.

Resultados das questões 26 e 29.



Resultados das questões 27 e 28.



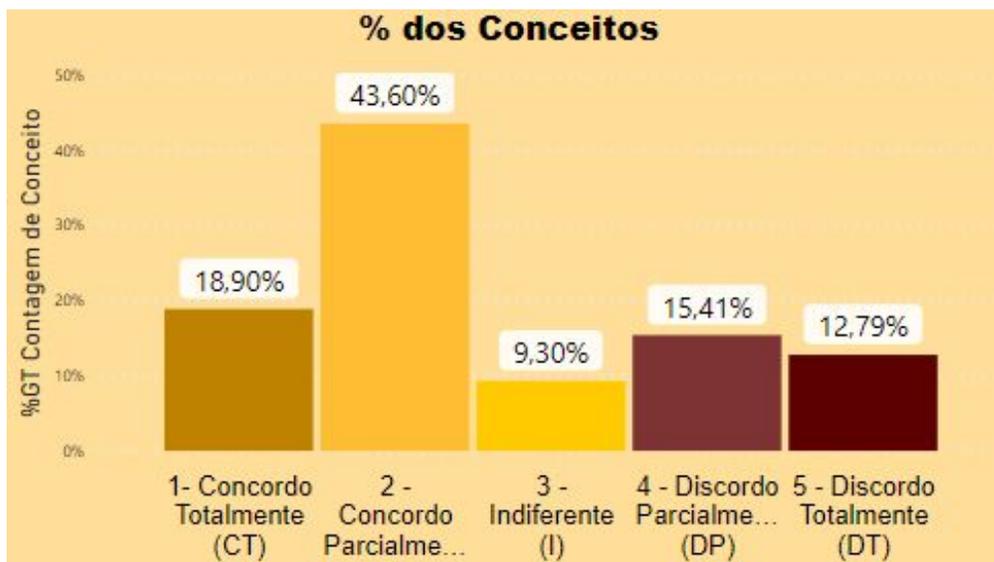
VI. DESENVOLVIMENTO PESSOAL

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

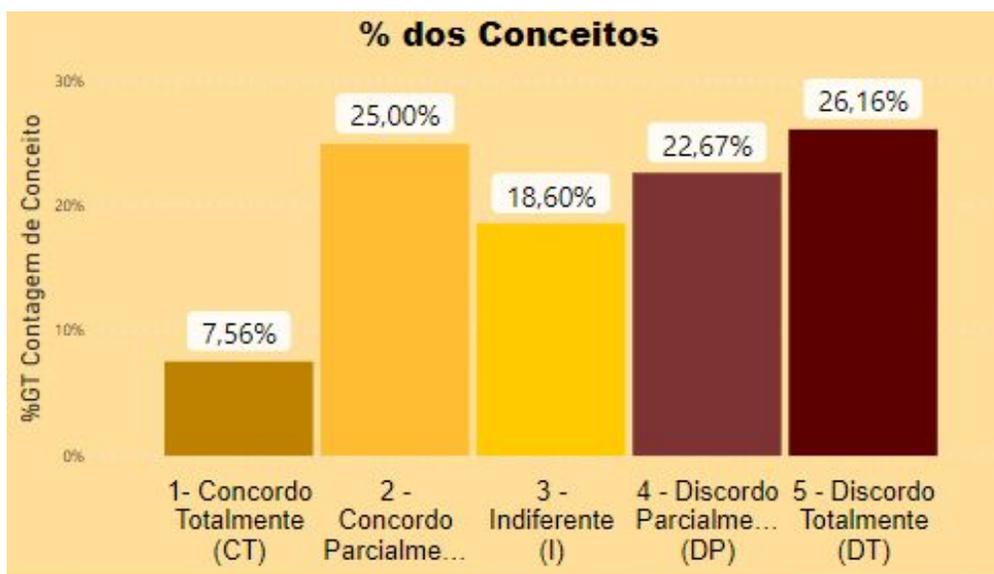
Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e os itens 31 e 33 possuem valor

invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **52,98%**.

Resultados das questões 30, 32, 34 e 35.



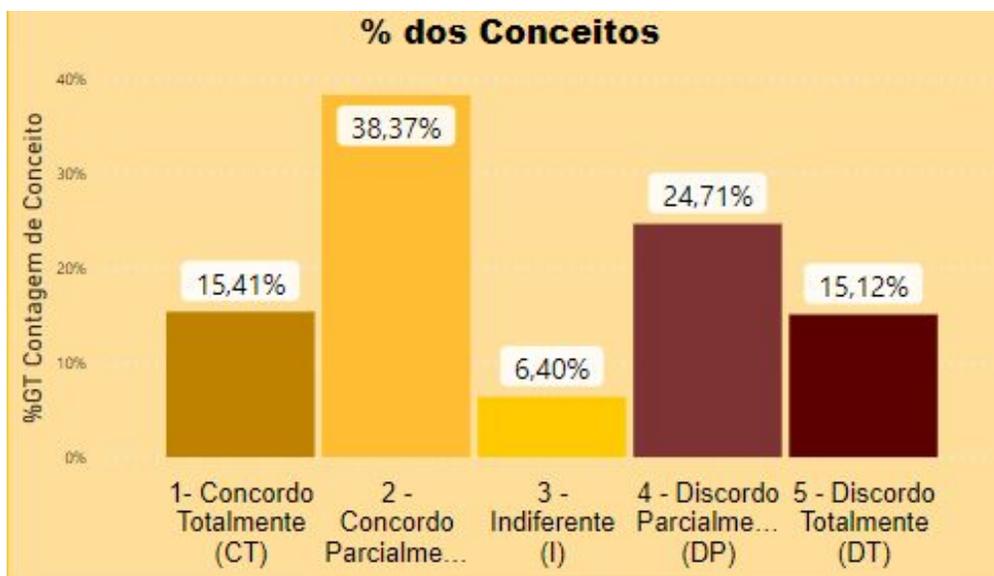
Resultados das questões 31 e 33.



VII. COMPENSAÇÃO JUSTA

A avaliação da compensação justa envolve equidade, justiça e igualdade e os salários e benefícios percebidos.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e não há nenhum item de valor invertido, o índice de concordância alcançou **53,78%**.

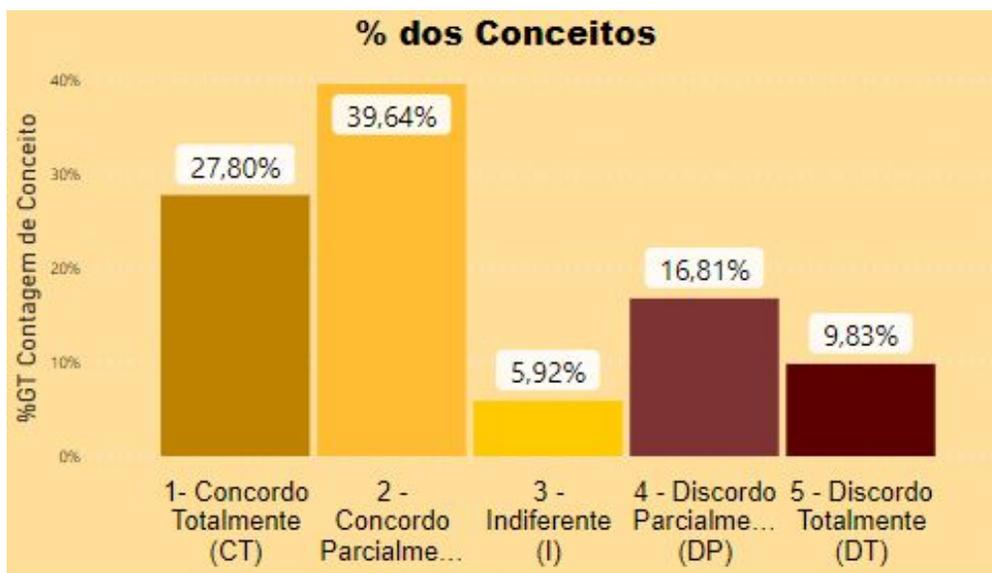


VIII. INTEGRAÇÃO SOCIAL

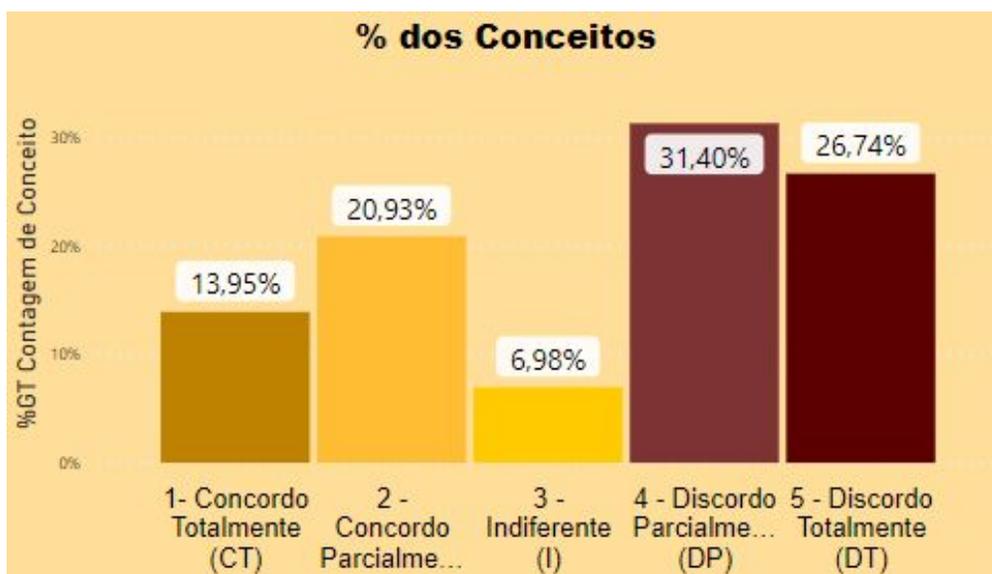
A avaliação da integração social envolve os relacionamentos interpessoais e grupais.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e somente o item 45 possui valor invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **63,56%**.

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



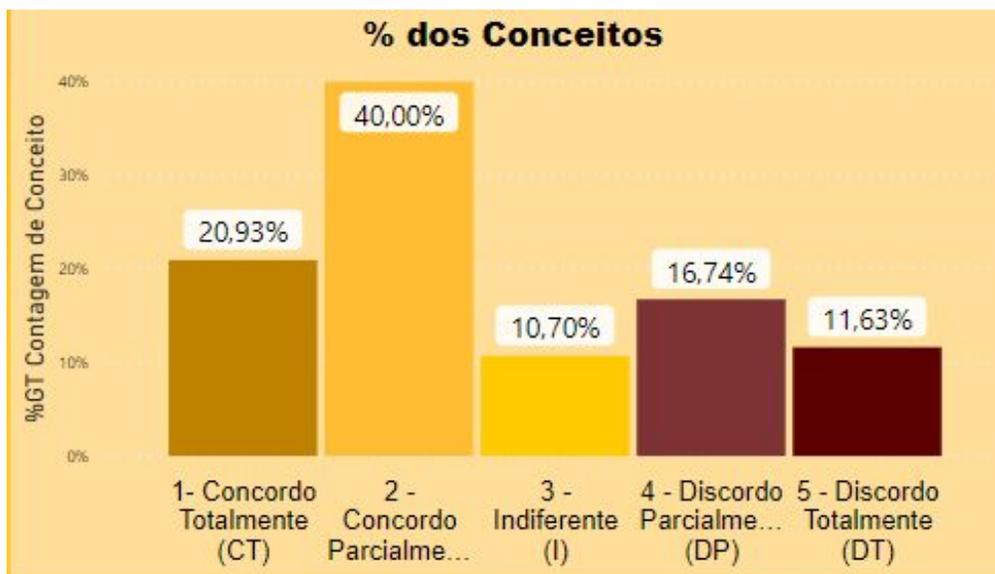
Resultado do item 45.



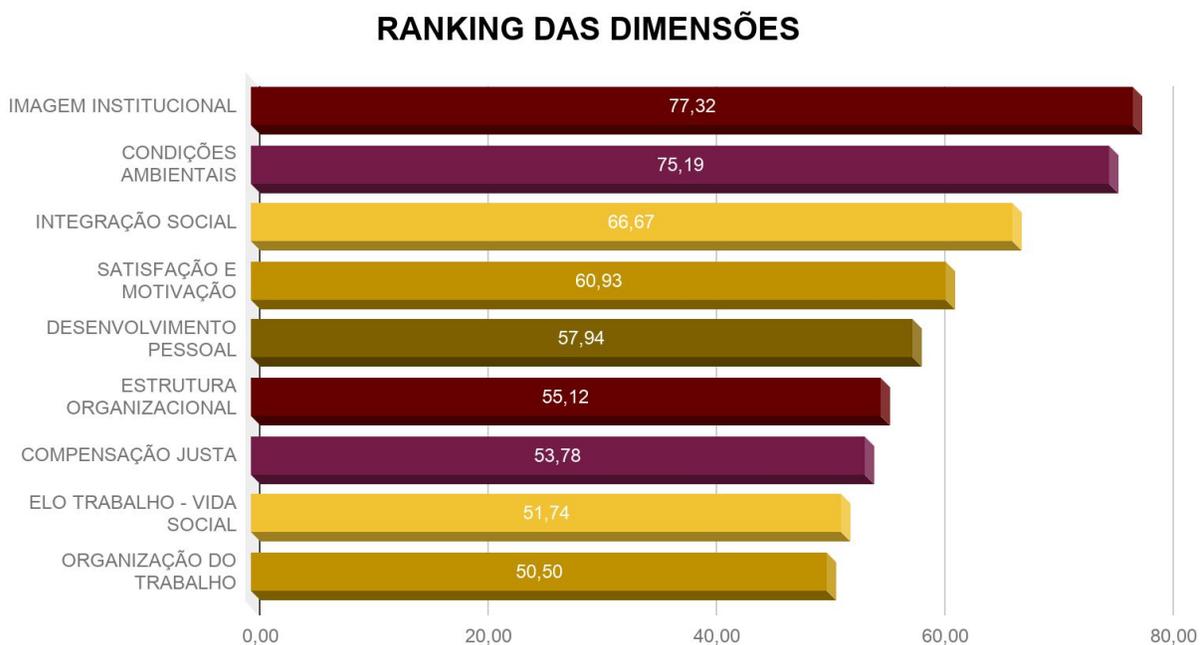
IX. SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO

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

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e não há nenhum item de valor invertido, o índice de concordância do fator alcançou **60,93%**.



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 nas unidades.

Proposições com maior concordância em %

1º	8. A limpeza do ambiente de trabalho é satisfatória	98,84
2º	2. A temperatura ambiente no meu setor de trabalho é confortável 22. Estou orgulhoso de pertencer a este instituto.	87,21
3º	47. O relacionamento no meu setor de trabalho entre servidores e a chefia é adequado.	86,04
4º	4. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades	83,72
5º	13. Tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho.	81,40
6º	5. O mobiliário (móveis, equipamentos e instrumentos) existente no local de trabalho é adequado	80,23
7º	35. Considero que os riscos assumidos nas decisões do trabalho que realizo contribuem diretamente para o desenvolvimento pessoal e institucional. 56. Estou satisfeito com o meu setor de trabalho.	79,07
8º	34. Em meu setor, as pessoas tendem a reconhecer a competência profissional dos colegas. 26. O tempo de trabalho que passo no IFRO me faz feliz. 14. Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.	76,74
9º	46. Há confiança entre os colegas no meu setor.	75,59
10º	6. O trabalho que realizo não coloca em risco a minha segurança física 23. Disfruto de prestígio na comunidade externa por trabalhar no IFRO. 3. O espaço físico para a realização das atividades é satisfatório. 48. Minha chefia delega a execução das tarefas conforme competência de cada servidor.	75,58

Proposições com menor concordância em %

1º	33. O processo de avaliação de desempenho no IFRO favorece mais os aspectos pessoais do que os aspectos profissionais.	31,40
----	--	-------

2º	31. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	33,72
3º	5. As normas para execução das tarefas são rígidas e existe fiscalização do desempenho.	34,89
4º	45. No meu setor é comum o conflito no ambiente de trabalho.	34,88
5º	38. O serviço é distribuído igualitariamente.	38,37
6º	37. Os procedimentos na instituição asseguram que as decisões são tomadas sem favorecimentos pessoais.	38,38
7º	1. A quantidade de pessoal técnico administrativo e docentes em relação às necessidades do serviço é adequado.	41,86
8º	54. Com frequência sou chamado a dar contribuição em assuntos importantes.	44,19
9º	19. Recebo feedback dos superiores hierárquicos.	45,35
10º	32. O sistema de capacitação do IFRO satisfaz as necessidades de formação e aperfeiçoamento, gerando maior satisfação para o trabalho.	46,51

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 27 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:

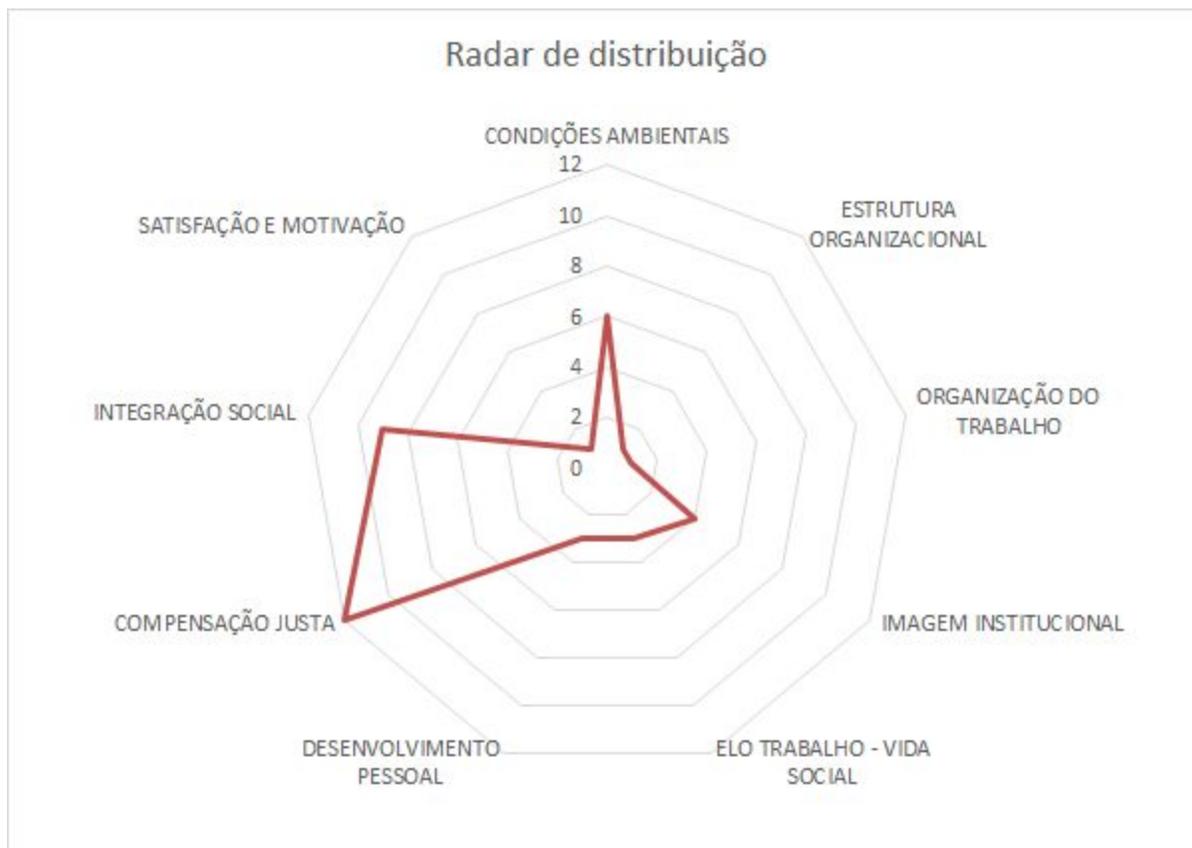
“Necessitamos de mais treinamentos no sentido de fortalecer a competência profissional do servidor, e mais atividades que promova um maior comprometimento dos servidores com suas atividades mais reflexão sobre a ética, respeito, compromisso com suas ações no trabalho.”



“A distribuição inadequada da força de trabalho entre os setores, bem como a sobrecarga de trabalho proveniente disto, tem se tornado fator de desmotivação entre os servidores.”



“As servidoras docentes e técnicas ainda sofrem com comportamentos machistas por parte dos servidores. São constantemente interrompidas nas reuniões e subestimadas das suas capacidades técnicas e intelectuais.”



Na questão aberta houve maior concentração de proposições relacionadas à compensação justa que envolve os fatores equidade, justiça e igualdade e os salários e benefícios percebidos. A dimensão integração social também teve um número significativo de proposições no fator de relacionamentos interpessoais e grupais.

Além das falas destacadas outros pontos identificados nas contribuições dos servidores são em relação à distribuição desigual de atividades frente ao quantitativo de servidores; foram citadas em diversas falas divergências nas relações interpessoais entre as categorias de técnicos e docentes; diferenças de tratamento entre TAEs e docentes; críticas com relação às escolhas para ocupar funções na unidade; apontamentos quanto à ocorrências de servidores que não cumprem suas jornadas de trabalho ou que são ineficientes no desempenho de suas atribuições; foram feitas sugestões da necessidade mais reflexão sobre a ética, respeito, compromisso as ações no trabalho, de modificações nas formas de ocupações de chefias, promoção da saúde do servidor e qualidade de vida no trabalho.

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 Calama foram constatadas que as três dimensões da unidade com menores resultados de concordância são: **organização do trabalho com 50,50%**, **elo trabalho-vida social com 51,74%** e **compensação justa com 53,78%**. Faz-se necessário observar os fatores destas dimensões que influenciam nestes resultados.

Dimensão	Organização do trabalho	Elo trabalho-vida social	Compensação justa
Fatores	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia; • Controle; • Tarefas; • Pressão; • Tempo; • Feedback. 	<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"> • Salários e benefícios; • Equidade/justiça.
Pontos críticos	<p>→ 73,25% indicaram que as atividades são repetitivas.</p> <p>→ 50,00% indicaram</p>	<p>→ 70,93% indicaram levar trabalho para executar em casa.</p> <p>→ 52,32% indicaram</p>	<p>→ 58,14% relataram que o serviço não é distribuído igualmente.</p>

	<p>rigidez na execução das tarefas.</p> <p>→ 45,35% indicaram não receber feedback dos superiores hierárquicos.</p>	<p>resolver assuntos pessoais no trabalho devido a extensão da jornada de trabalho.</p>	<p>→ 46,51% indicaram que decisões são tomadas com favorecimentos pessoais.</p> <p>→ 29,07% relataram que mediante as condições de trabalho não consideram justas as tarefas atribuídas.</p>
--	--	---	--

A unidade Campus Porto Velho Calama 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, 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. 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 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.		Frequência de reuniões setoriais realizadas;	Melhorar a gestão do trabalho do setor;
		Postura de escuta das	Quantidade de comunicações diretas entre servidores e superiores;	Rodízio de atividades nos setores.
			Percentual de	Reuniões com a equipe;

		<p>chefias em relação às sugestões dos servidores.</p> <p>Gestão compartilhada no processo de tomada de decisão.</p>	<p>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>Tomadas de decisão com apoio da equipe;</p> <p>Compartilhamento das decisões superiores quanto às demandas do setor;</p>
--	--	--	---	---

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. 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	<p>Quantidade de ações de bem-estar para os servidores do IFRO.</p> <p>Quantidade de ações voltadas à comunicação assertiva.</p> <p>Quantidade de</p>	<p>Ginástica laboral;</p> <p>Promoção de confraternizações e interações;</p> <p>Ampliar a comunicação organizacional ;</p>

			ações de melhoria do processos de trabalho do IFRO.	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; Projetos e ações voltados para divisão igualitária de tarefas;
	Percentual reduzido de servidores que levam trabalho para casa.	A produtividade de cada servidor esteja compatível com o horário de expediente.	Quantidades de ações voltadas para divisão igualitária de tarefas	Gestão de competências

Com relação à dimensão **compensação justa** as avaliações negativas cerceiam a distribuição igualitária de tarefas, a avaliação de que decisões são tomadas com caráter de favorecimentos pessoais e a avaliação de que as tarefas atribuídas não são justas mediante as condições de trabalho disponíveis.

Resultados estes que foram reforçados pelas falas da questão aberta onde foi apontado a necessidade de melhoria na distribuição das atividades. 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
Reconhecer o IFRO como uma instituição justa no tratamento das oportunidade e/ou que promova medidas geradoras de igualdades.	Percepção positiva dos servidores quanto à distribuição igualitária de atividade.	Distribuição igualitária de atividades.	Quantidade de servidores. Quantidade de processos. Quantitativo de processos mapeados. Tempo médio de atendimento de demandas. Gestão de competências	Mapeamento do quantitativo de servidores. Mapeamento de processos. Mensurar o atendimento das demandas.
	Promoção de ações voltadas à transparência.	Transparência na tomada de decisões.	Quantidade de reuniões realizadas. Quantitativo de escolhas por meio de processos seletivos.	Reuniões periódicas para comunicar sobre decisões tomadas nas unidades. Processos seletivos para identificar servidores que possam assumir cargos e funções.