

DIGA AÍ

INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA
PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Anexo VII - Análise do *Campus Ji - Paraná*

Comissão de análise dos resultados

Artur Virgilio Simpson Martins

Clayton Ferraz Andrade

Kelly Cristiane Catafesta

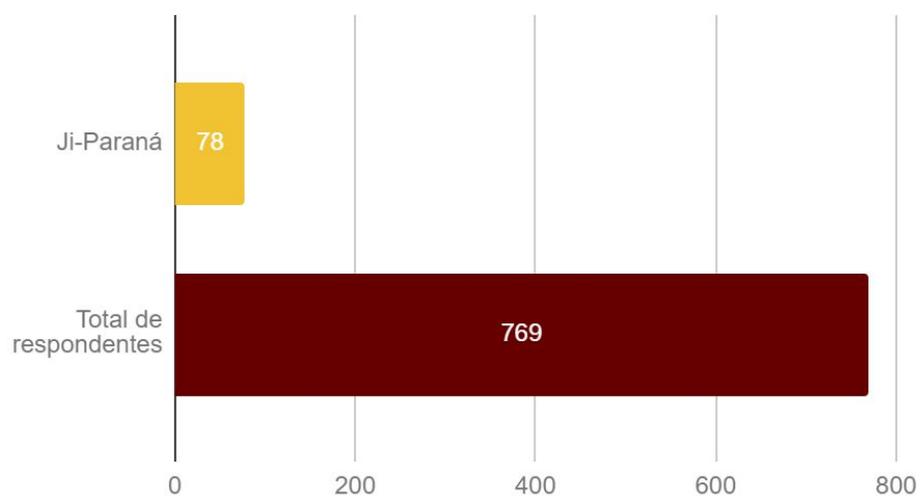
Lady Day Pereira de Souza

Nathalia Sobral Guedes da Silva

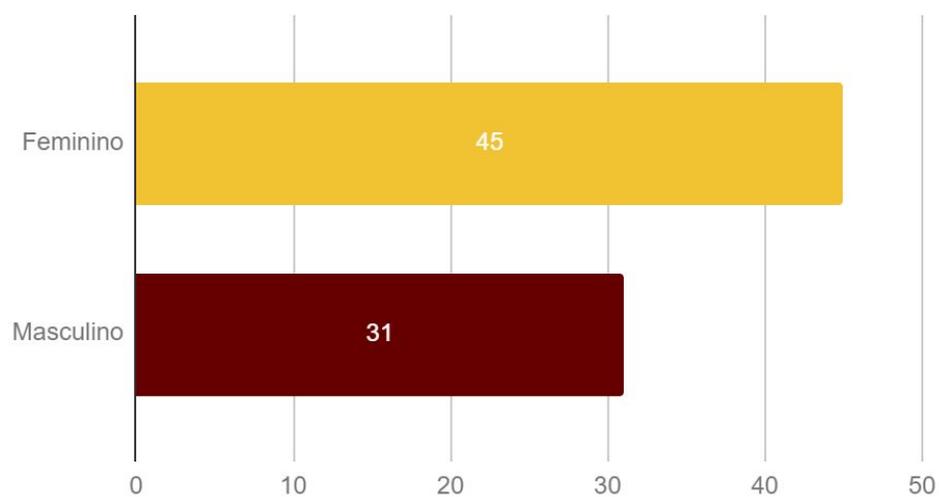
Vanessa Piffer

Perfil dos participantes

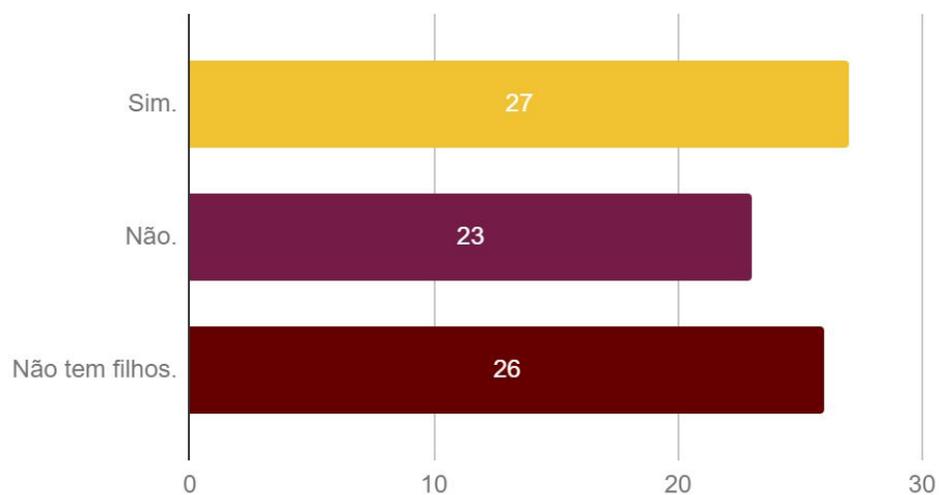
Participantes



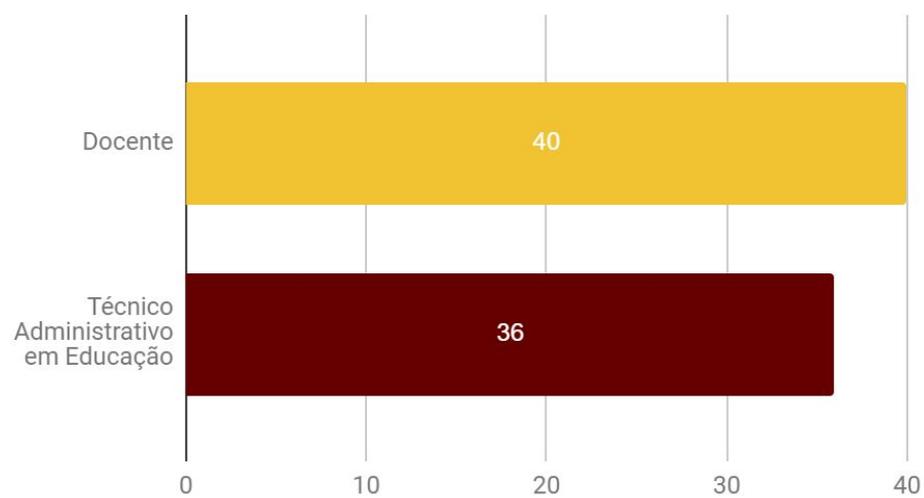
Sexo



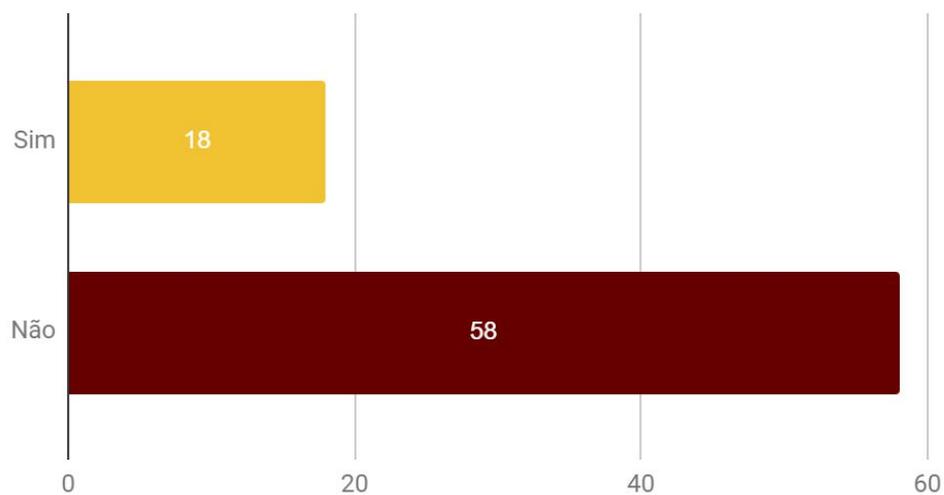
Possui filhos menores de 12 anos de idade



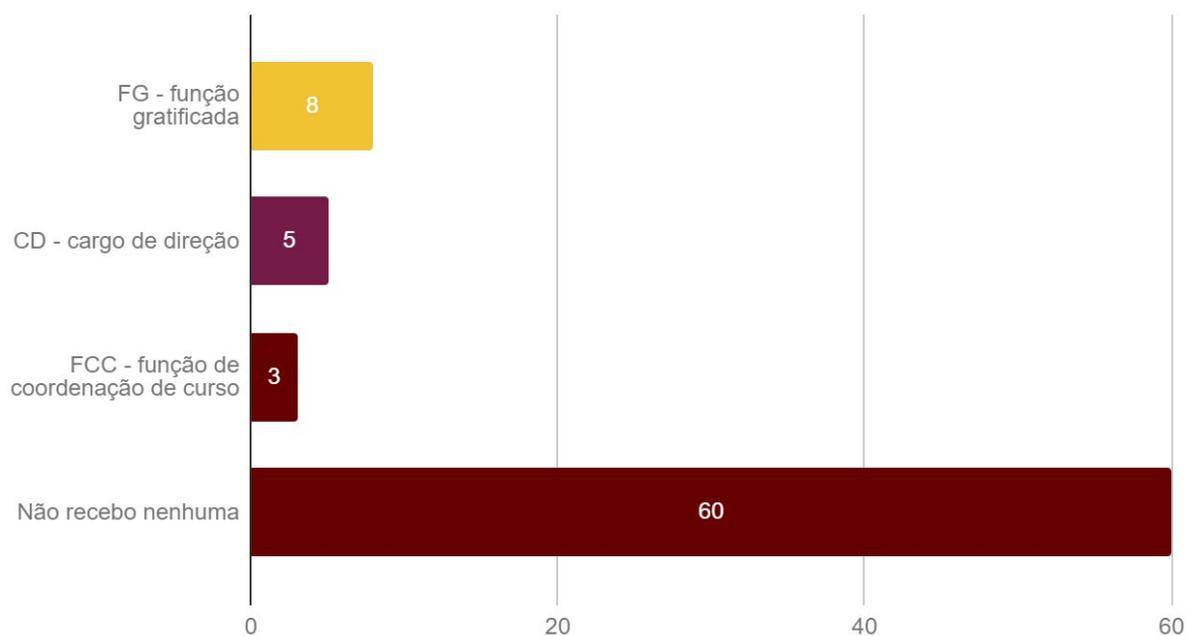
Carreira



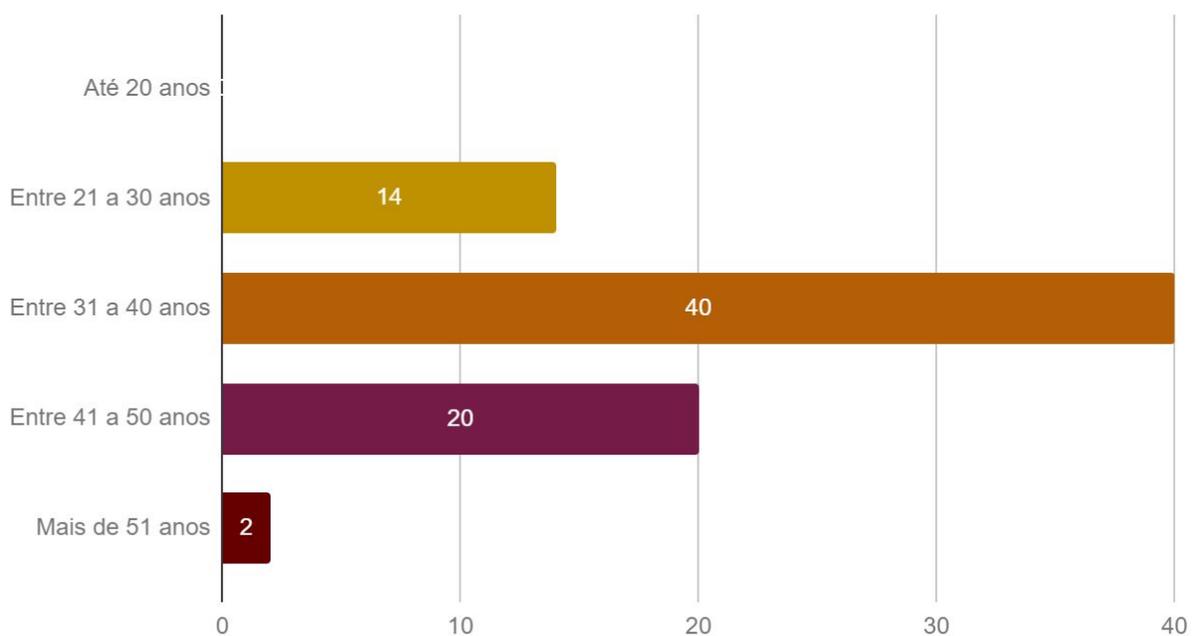
Faz parte da equipe gestora da instituição



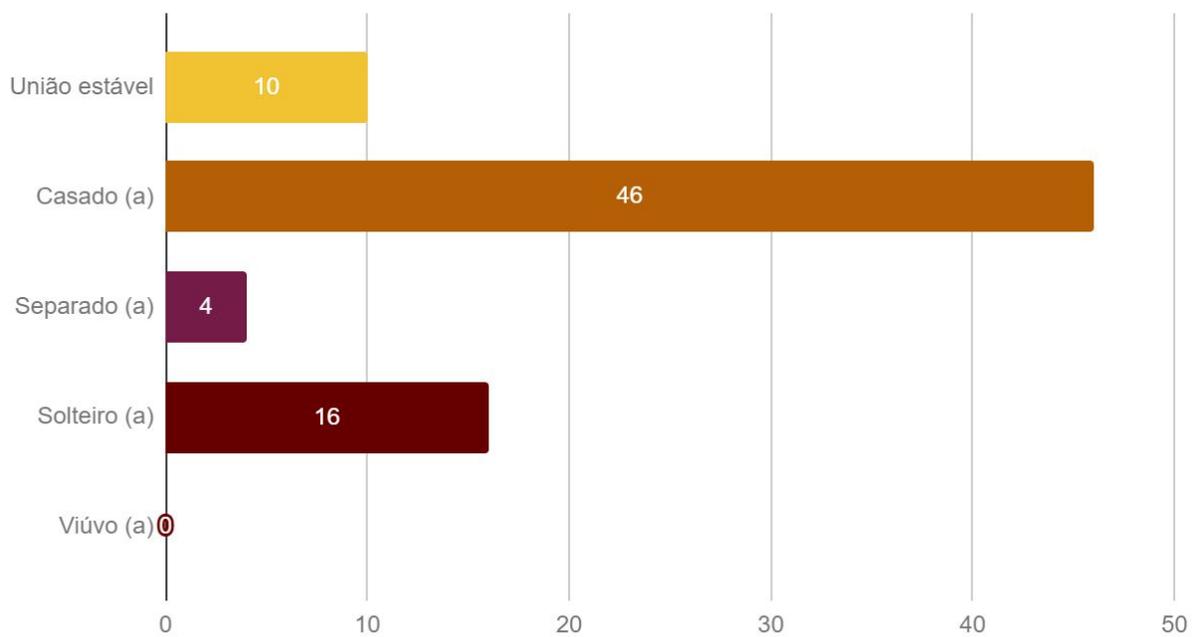
Recebe alguma gratificação



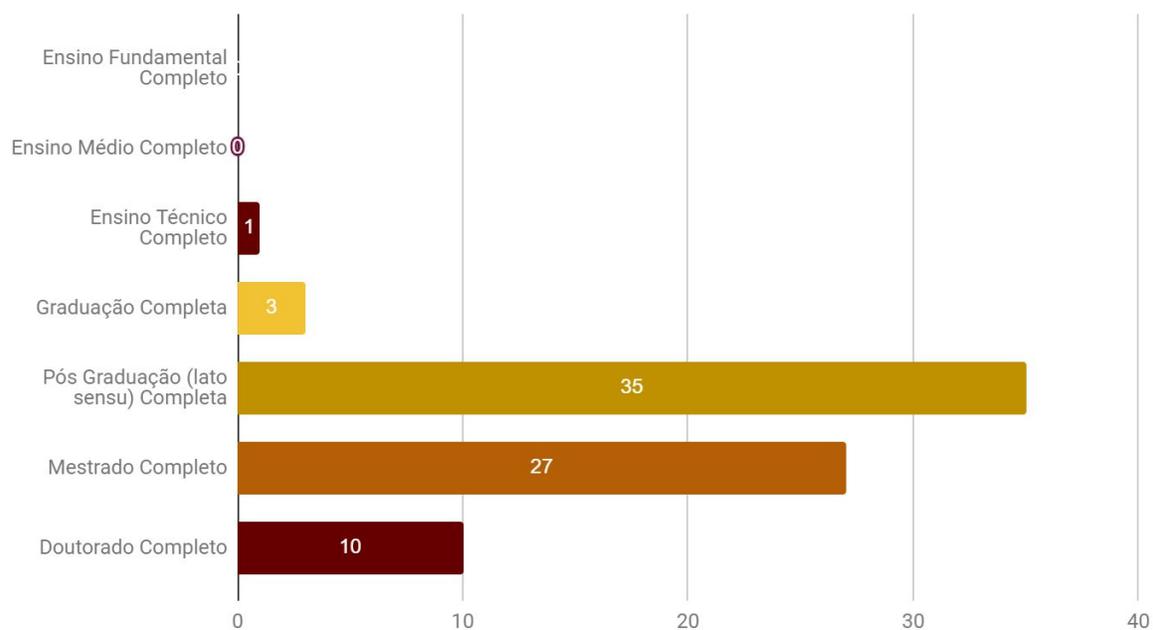
Faixa Etária



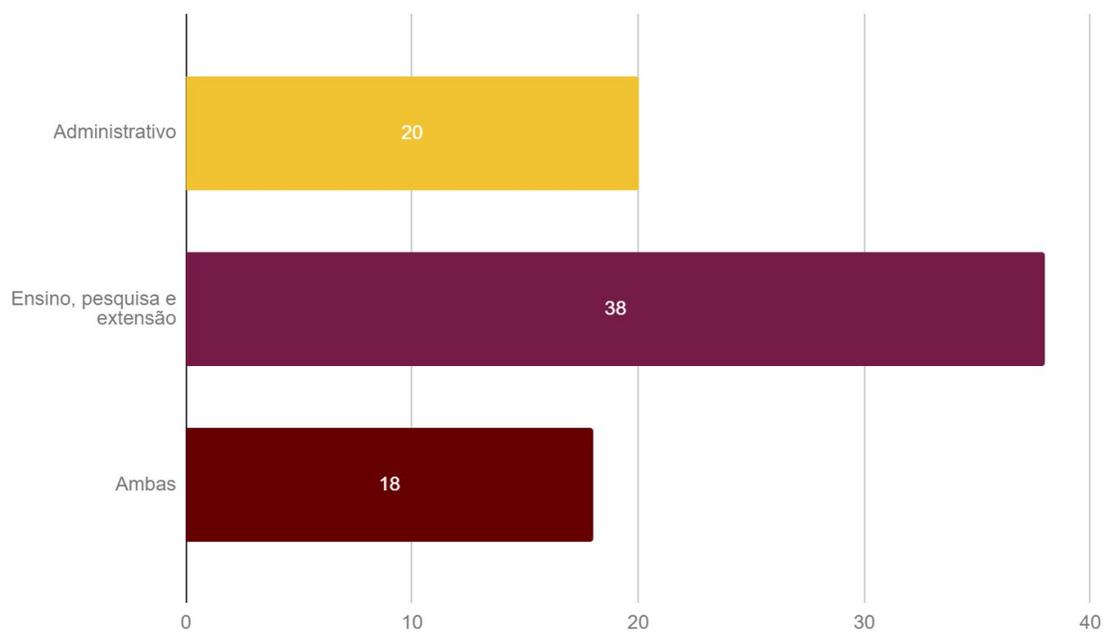
Estado civil



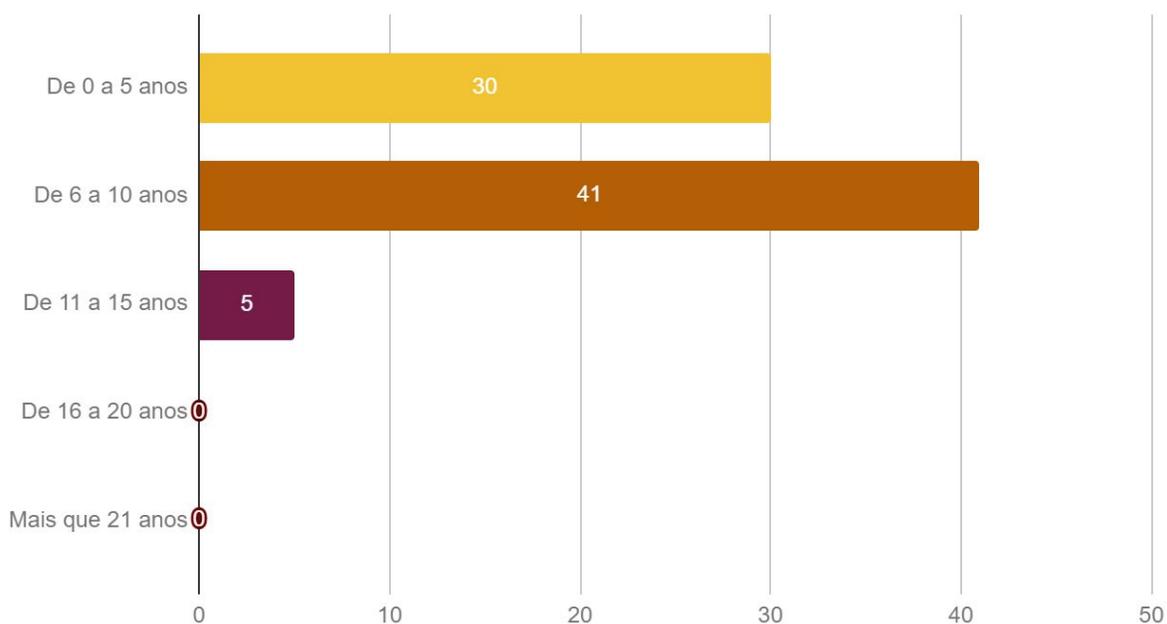
Escolaridade



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.

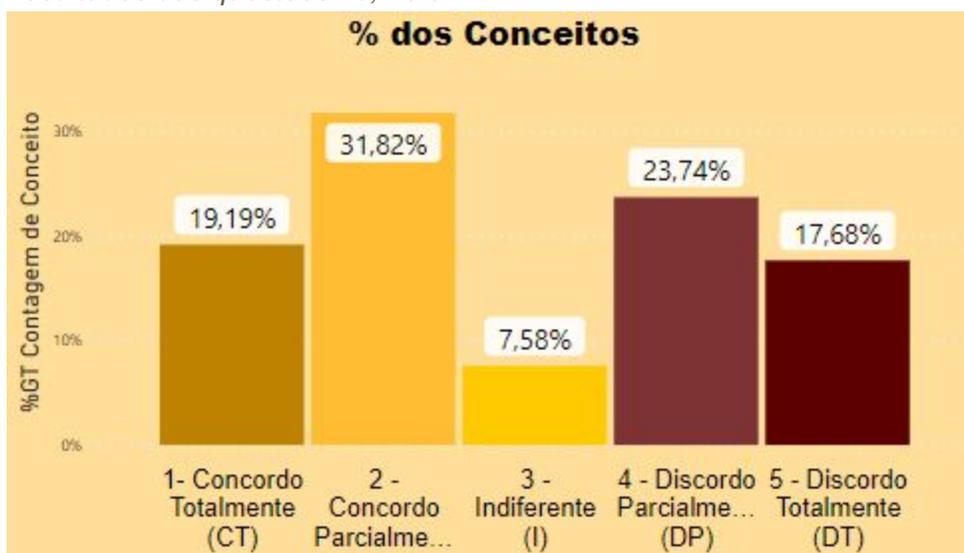
Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e não há nenhum item de valor invertido, o índice de concordância alcançou **66,66%**.



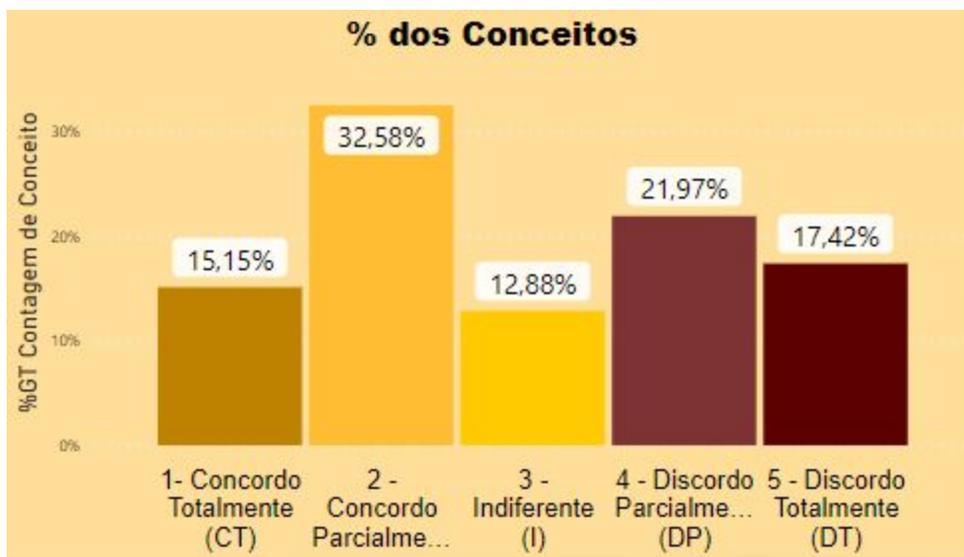
II. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

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 **45,28%**.

Resultados das questões 10, 13 e 14.



Resultados das questões 11 e 12.

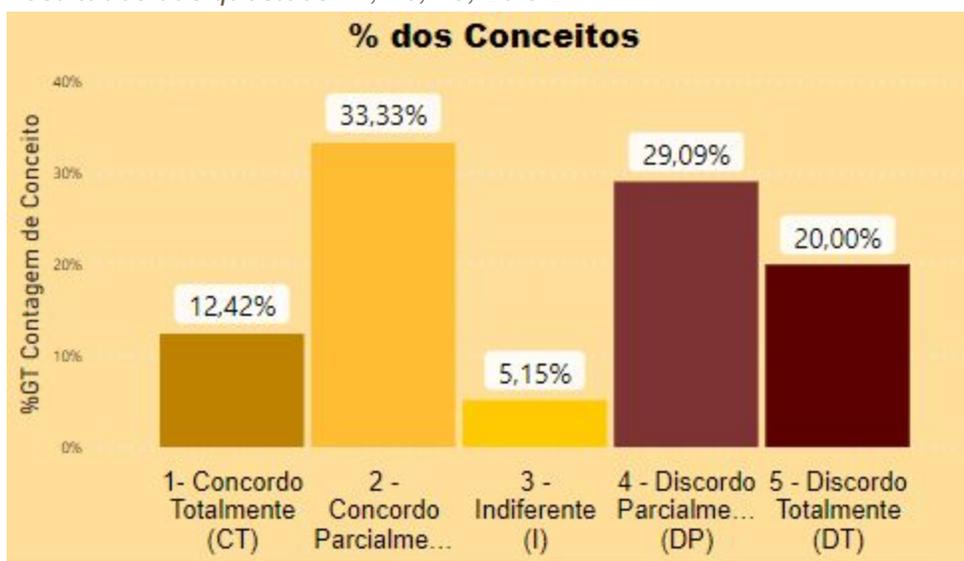


III. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

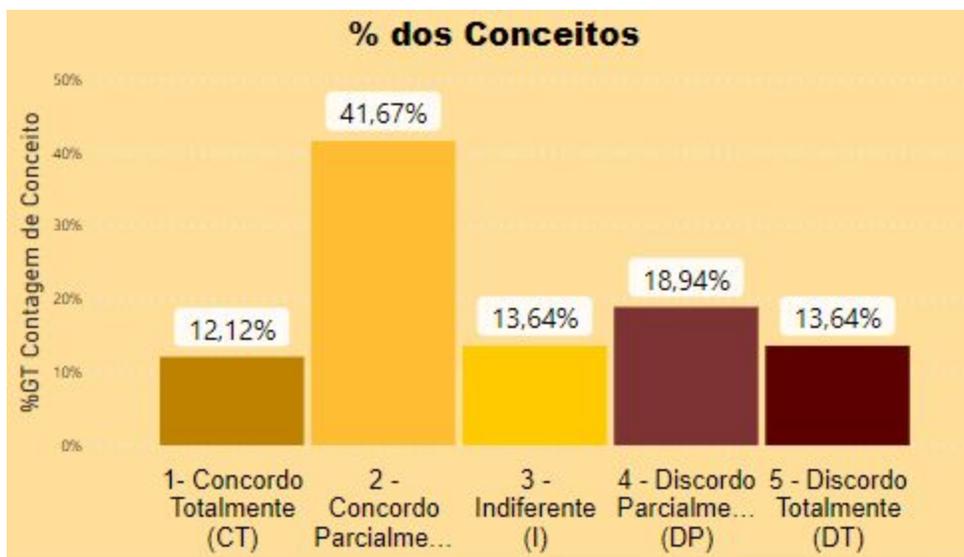
A avaliação da organização do trabalho envolve a percepção de autonomia, controle, tarefas, pressão, tempo e feedback relacionados com as atividades de trabalho.

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 **41,99%**.

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



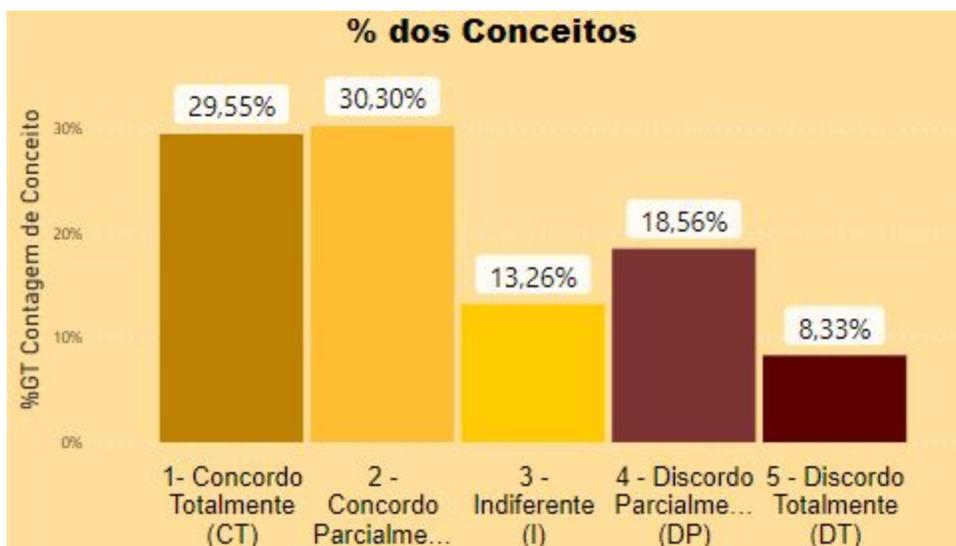
Resultados das questões 15 e 16.



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 **59,85%**.



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 **53,41%**.

Resultados das questões 26 e 29.



Resultados das questões 27 e 28.

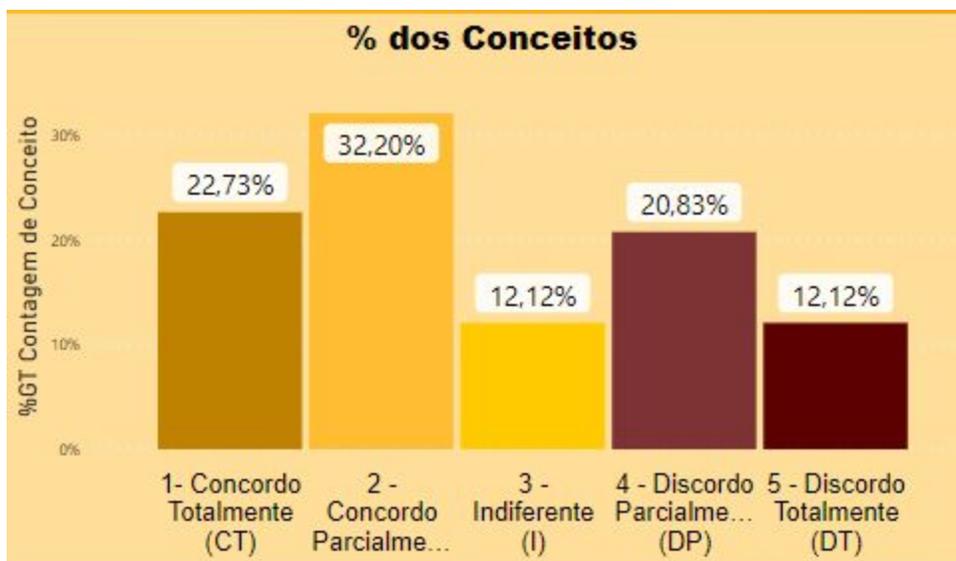


VI. DESENVOLVIMENTO PESSOAL

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 **51,27%**.

Resultados das questões 30, 32, 34 e 35.



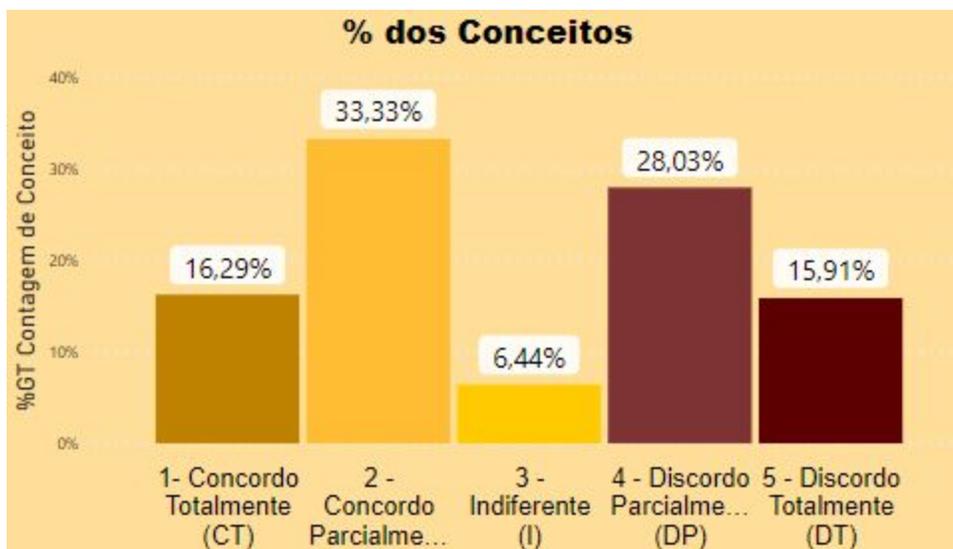
Resultados das questões 31 e 33.



VII. COMPENSAÇÃO JUSTA

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

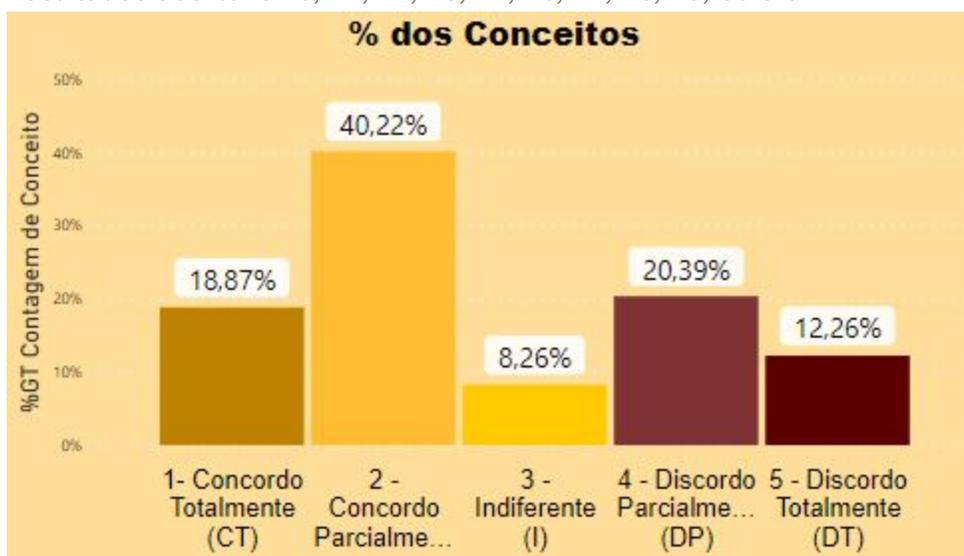
Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e não há nenhum item de valor invertido, o índice de concordância alcançou **49,62%**.



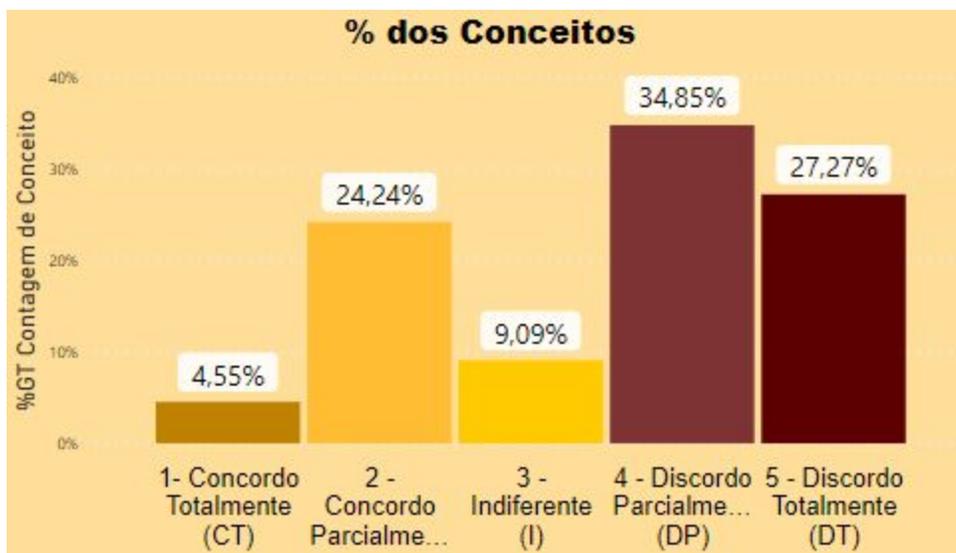
VIII. INTEGRAÇÃO SOCIAL

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 **59,34%**.

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



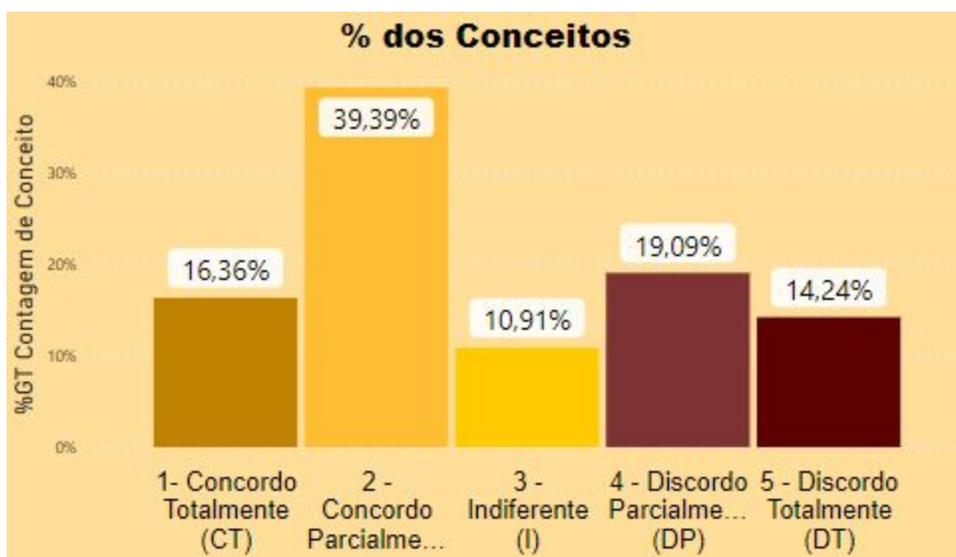
Resultado do item 45.



IX. SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO

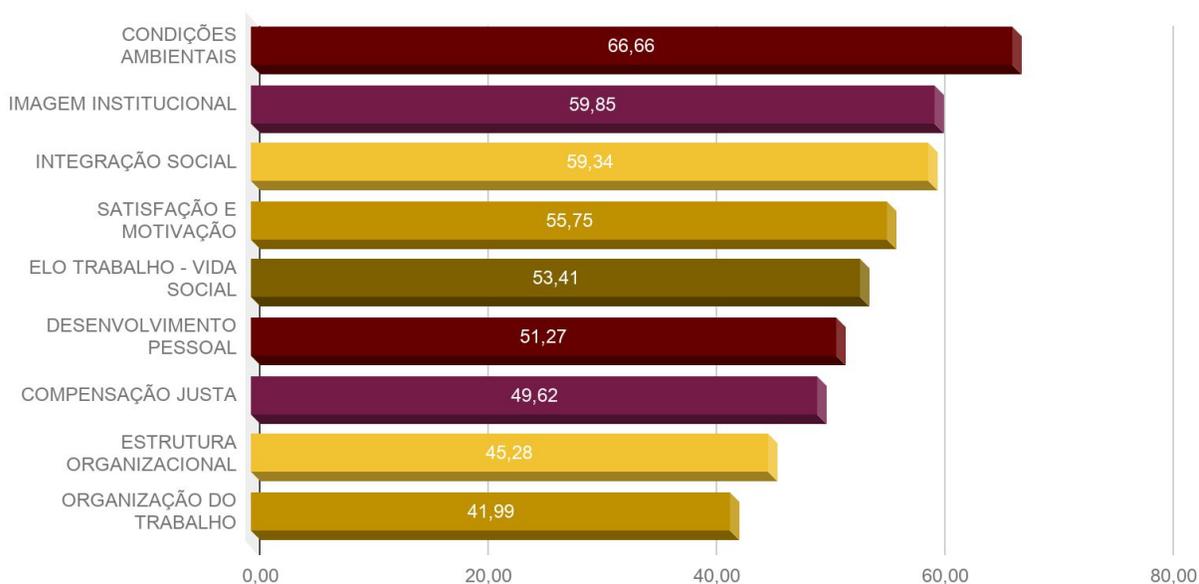
A avaliação da satisfação e motivação envolve a satisfação pessoal com aspectos do trabalho.

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 **55,75%**.



Ranking das dimensões

RANKING DAS DIMENSÕES



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

Proposições com maior concordância em %

1º	8. A limpeza do ambiente de trabalho é satisfatória.	90,28
2º	22. Estou orgulhoso de pertencer a este instituto. 36. Considero que o mercado de trabalho e as atividades que executo são equivalentes a minha remuneração e benefícios.	79,71
3º	52. Considero motivadoras as atividades que exerço, as condições de trabalho oferecidas e meu salário.	76,12
4º	46. Há confiança entre os colegas no meu setor.	75,36
5º	47. O relacionamento no meu setor de trabalho entre servidores e a chefia é adequado.	72,46
6º	51. Meu chefe é competente e conhece a fundo as atividades do setor.	71,01
7º	4. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.	70,83
8º	14. Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.	70,00

9º	6. O trabalho que realizo não coloca em risco a minha segurança física.	69,44
10º	9. Os recursos tecnológicos (equipamentos e softwares) são adequados e facilitam o desenvolvimento das atividades.	68,06

Proposições com menor concordância em %

1º	32. O sistema de capacitação do IFRO satisfaz as necessidades de formação e aperfeiçoamento, gerando maior satisfação para o trabalho.	44,93
2º	31. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	47,83
3º	18. Posso executar o meu trabalho sem pressão. 43. No IFRO existem boas relações humanas entre a administração e os servidores. 44. O comportamento gerencial na instituição é caracterizado pelo diálogo.	49,28
5º	54. Com frequência sou chamado a dar contribuição em assuntos importantes.	50,75
6º	28. A jornada de trabalho é tão extensa que por vezes me sinto obrigado a resolver assuntos pessoais durante meu expediente.	52,17
	37. Os procedimentos na instituição asseguram que as decisões são tomadas sem favorecimentos pessoais.	52,17
7º	19. Recebo feedback dos superiores hierárquicos. 30. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos.	55,07
8º	1. A quantidade de pessoal técnico administrativo e docentes em relação às necessidades do serviço é adequado.	61,11
9º	10. O funcionamento, as tarefas e as responsabilidades de cada um são claras na instituição.	64,29
10º	38. O serviço é distribuído igualmente.	69,57

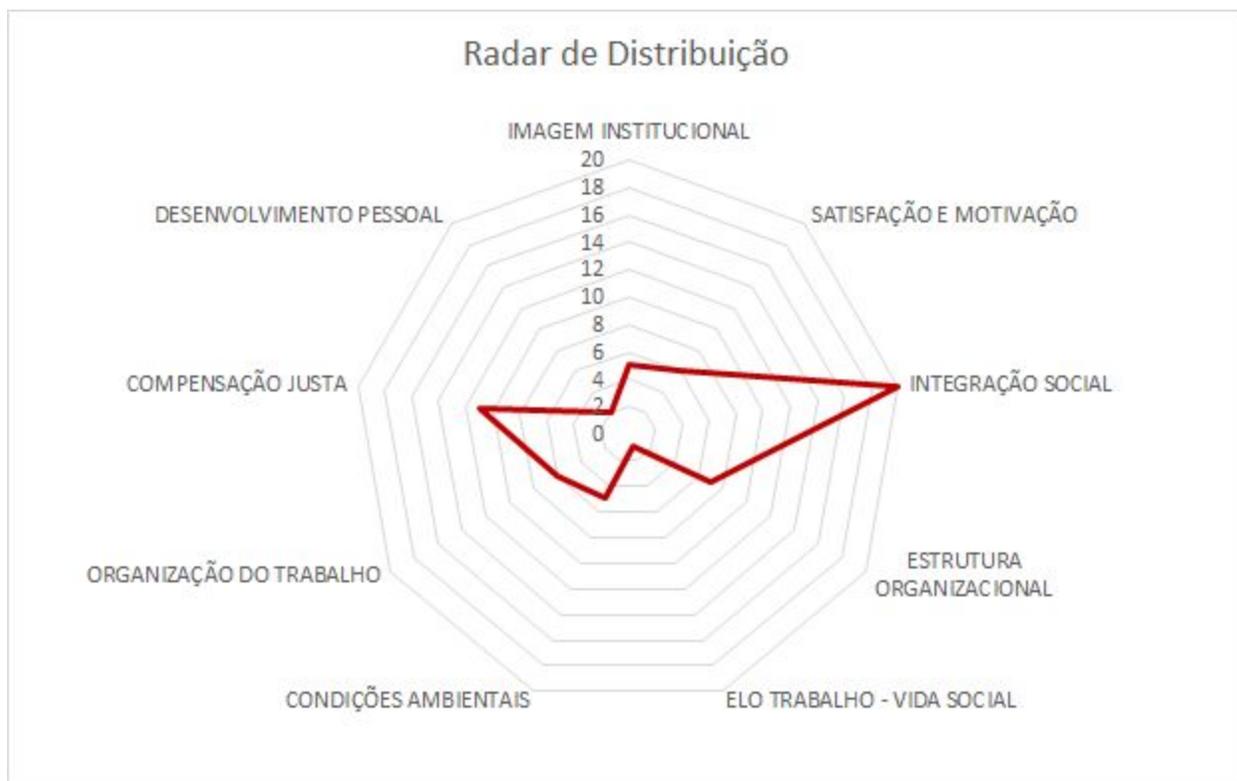
Questão aberta

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



“Acredito que faltem situações, encontros que promovam maior diálogo e interação entre os servidores.”

“O que precisa ser trabalhado no ifro são as relações interpessoais entre servidores.”



Na questão aberta houve maior concentração de proposições em três dimensões: integração social que envolve o fator de relacionamentos interpessoais e grupais, compensação justa que aborda salários e benefícios e equidade, justiça e igualdade, e estrutura organizacional que envolve os fatores liberdade de expressão e normas e rotinas da organização. Também foram observadas falas recorrentes sobre distribuição de atividades de forma igualitária, falta de diálogo, comunicação, democracia, feedback, autoritarismo e falta de habilidade com relações humanas por parte de alguns gestores, imparcialidade no tratamento dos servidores, baixo número e má distribuição destes pelos setores da unidade, falta de companheirismo e cordialidade entre os servidores, falta de valorização dos servidores.

Houveram sugestões no sentido de melhorar a ergonomia dos materiais de trabalho, aumentar o número de servidores e adequar sua distribuição pelos setores da unidade conforme demandas de atividades, distribuição igualitária de tarefas e igualdade no tratamento entre os servidores, maior diálogo, transparência e democracia nas tomadas de decisões gerenciais, valorização dos servidores, desenvolver estratégia para o aumento do contato direto entre chefias, imediatas e gerais, e os servidores, através de conversa, entrosamento, confiança, decisões da chefia, feedback, mais transparência etc; relatou-se que os momentos de conflitos serão inevitáveis, desta forma o resgate do diálogo e o respeito ao próximo necessitam ser contemplados a todo momento na instituição, trabalhar as relações interpessoais entre os servidores.

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 descrita no relatório geral.

Na pesquisa de Clima do Campus Ji-Paraná foram constatadas que as três dimensões da unidade com menores resultados de concordância são **organização do trabalho com 41,99%**, **estrutura organizacional com 45,28%** e **compensação justa com 49,62%**. Faz-se necessário observar os fatores destas dimensões que influenciam nestes resultados.

Dimensão	Organização do trabalho	Estrutura organizacional	Compensação justa
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"> • Salários e benefícios; • Equidade/justiça.
Pontos críticos	<p>→ 43,94% indicaram que as normas para execução das tarefas são rígidas e existe fiscalização do desempenho.</p> <p>→ 63,63% indicaram que as tarefas são repetitivas.</p> <p>→ 53,03%</p>	<p>→ 31,82% indicaram que o funcionamento, as tarefas e as responsabilidades de cada um são claras na instituição.</p> <p>→ 66,67% indicaram que às vezes trabalham de maneira desorganizada e sem planejamento.</p> <p>→ 51,52%</p>	<p>→ 33,33% indicaram que os procedimentos na instituição asseguram que as decisões são tomadas sem favorecimentos pessoais.</p> <p>→ 27,27% indicaram que o serviço é distribuído igualmente.</p> <p>→ 56,06%</p>

	<p>indicaram que dispõem de tempo para executar o trabalho com zelo.</p> <p>→ 46,97% indicaram que podem executar o seu trabalho sem pressão.</p> <p>→ 39,39% indicaram receber feedback dos superiores hierárquicos.</p> <p>→ 33,34% indicaram que quando as tomam decisões sobre o trabalho, os seus superiores discutem com o ele as implicações dessas decisões.</p> <p>→ 56,06% indicaram que sua liberdade de de ação no desempenho de suas atribuições é alta.</p>	<p>indicaram ter liberdade para dizer o que pensam sobre o trabalho.</p>	<p>indicaram que mediante as condições de trabalho que são proporcionadas, consideram justas as tarefas que são atribuídas.</p>
--	---	--	---

A unidade Ji-Paraná apresenta uma criticidade com relação às ações que favorecem a **organização do trabalho**, pela avaliação dos servidores os fatores que envolvem a rigidez das normas para execução das tarefas e a fiscalização do desempenho, a repetitividade, tempo e pressão para execução das tarefas, a falta de feedback dos superiores hierárquicos e a falta liberdade de ação no desempenho das atribuições pelos servidores interferem no bom desempenho na unidade. Resultados estes que foram reforçados pelas falas da questão aberta onde foi apontado a necessidade de melhoria na distribuição das atividades a falta de feedback dos superiores e liberdade de ação no desempenho das atribuições. O objetivo a se alcançar dentro desta dimensão é reduzir os pontos críticos observados. Dentro da perspectiva de indicadores elaborados para cada dimensão, segue abaixo as propostas de ações para mitigar as situações identificadas:

Dimensão	Estrutura organizacional	Elo trabalho- vida social	Organização do trabalho
Fatores	<ul style="list-style-type: none"> • Liberdade de expressão; • Normas e rotinas claras da organização. 	<ul style="list-style-type: none"> • Papel balanceado do trabalho na vida pessoal; • Estabilidade de horários; • Tempo para lazer e família. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia; • Controle; • Tarefas; • Pressão; • Tempo; • Feedback.
Pontos críticos	<p>→ 64,41% indicaram que às vezes trabalham de maneira desorganizada e sem planejamento.</p> <p>→ 52,54% indicaram que os gestores atuais preferem reunir as pessoas mais adequadas para fazer um trabalho, mesmo que isso signifique mudá-las das suas posições habituais.</p> <p>→ 47,46% indicaram que o funcionamento, as tarefas e as responsabilidades de cada um não são claras na instituição.</p>	<p>→ 71,19% indicaram levar trabalho para executar em casa.</p> <p>→ 44,06% indicaram que não possuem horário de expediente flexível no trabalho.</p> <p>→ 38,98% indicaram que a jornada de trabalho é tão extensa que por vezes sentem-se obrigados a resolverem assuntos pessoais durante o expediente.</p>	<p>→ 66,01% indicaram que as tarefas são repetitivas.</p> <p>→ 50,84% indicaram que as normas para execução das tarefas são rígidas e existe fiscalização do desempenho.</p> <p>→ 45,76% indicaram que quando tomam decisões sobre o trabalho, os seus superiores não discutem com o ele as implicações dessas decisões.</p> <p>→ 44,07% indicaram que não recebem feedback dos superiores hierárquicos.</p>

A unidade de Cacoal apresenta um 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 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;
Incentivar a auto-organização dos servidores no desenvolvimento de suas atividades.	Percepção positiva dos servidores quanto à ausência de pressão durante a execução de	Ter produtividade por meio de execução de trabalho sem pressões ou excesso de atividades.	Quantidade de ações de capacitação promovidas. Quantidade de servidores capacitados.	Ações de capacitação de líderes para os gestores e servidores. Capacitação voltada à

	seus trabalhos, à liberdade de ação no desempenho de suas atribuições e a disposição de tempo para execução do trabalho com zelo.			gestão do tempo e desenvolvimento de projetos e atividades.
--	---	--	--	---

Com relação à dimensão **estrutura organizacional** as avaliações negativas cerceiam a avaliação de que o funcionamento, as tarefas e as responsabilidades de cada um não são claras na instituição, o trabalho às vezes é realizado de forma desorganizada e sem planejamento e a avaliação de que grande parte dos servidores não consideram possuir liberdade para dizer o que pensam sobre o 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	Compartilhamento entre os servidores de uma cultura organizacional que assegure a	Índice da pesquisa de clima sobre a liberdade de expressão	Instituir a liberdade de expressão como um valor organizacional.

	suas opiniões.	liberdade de expressão.		<p>Promover a mentalidade de um ambiente em que opiniões individuais devem ser ouvidas e consideradas.</p> <p>Fortalecer os processos de gestão compartilhada.</p>
--	----------------	-------------------------	--	--

Com relação à dimensão **compensação justa** as avaliações negativas cerceiam a avaliação de que decisões são tomadas com caráter de favorecimentos pessoais, o serviço não é distribuído igualmente 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.	<p>Quantidade de servidores.</p> <p>Quantidade de processos.</p> <p>Quantitativo de processos mapeados.</p> <p>Tempo médio de atendimento de demandas.</p>	<p>Mapeamento do quantitativo de servidores.</p> <p>Mapeamento de processos.</p> <p>Mensurar o atendimento das demandas.</p>
	Promoção de ações voltadas à transparência.	Transparência na tomada de decisões.	<p>Quantidade de reuniões realizadas.</p> <p>Quantitativo de escolhas por</p>	Reuniões periódicas para comunicar sobre decisões tomadas nas unidades.



			meio de processos seletivos.	Processos seletivos para identificar servidores que possam assumir cargos e funções.
--	--	--	------------------------------	--