

# DIGA AÍ

INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Anexo I – Análise da Reitoria

## Comissão de análise dos resultados

Artur Virgilio Simpson Martins

Clayton Ferraz Andrade

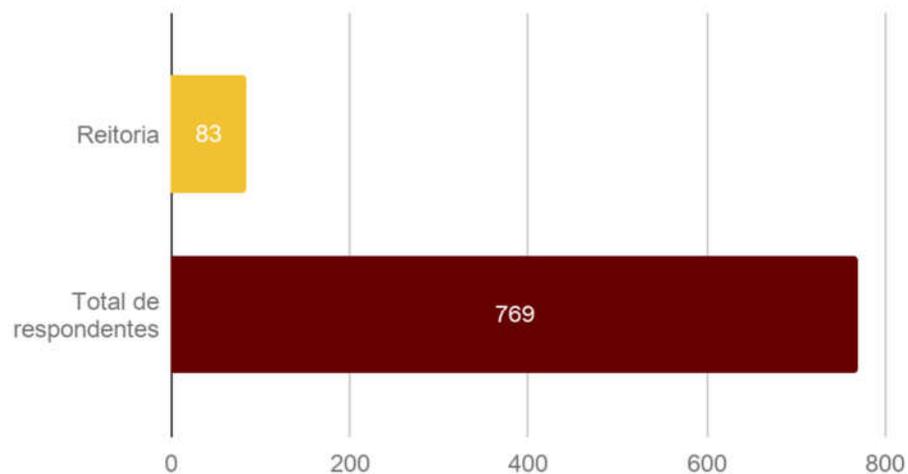
Kelly Cristiane Catafesta

Lady Day Pereira de Souza

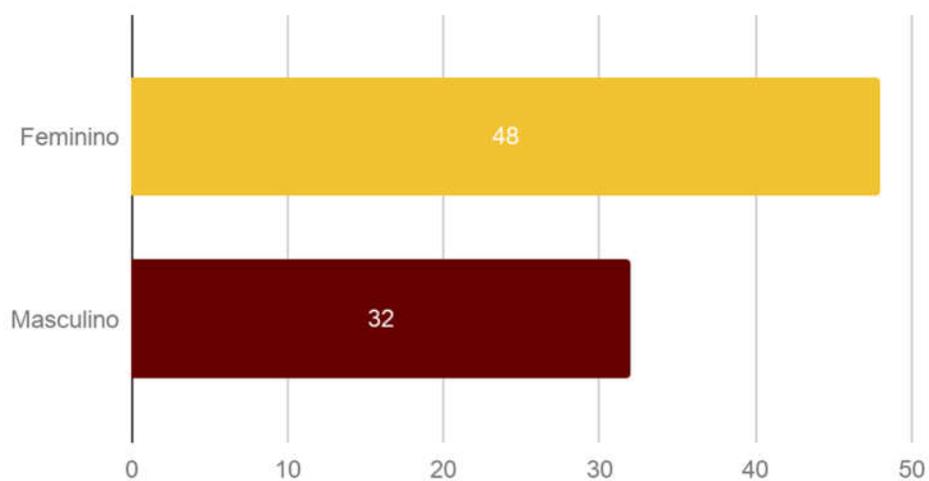
Nathalia Sobral Guedes da Silva

Vanessa Piffer

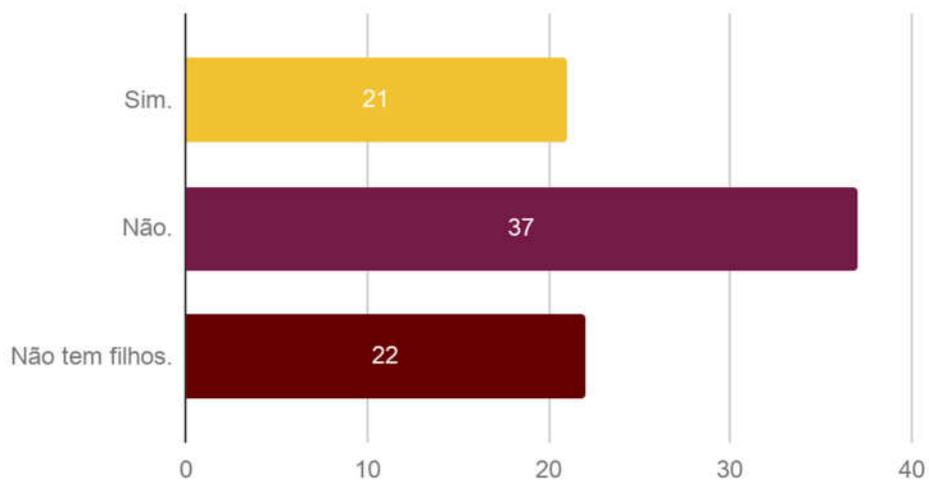
## Participantes



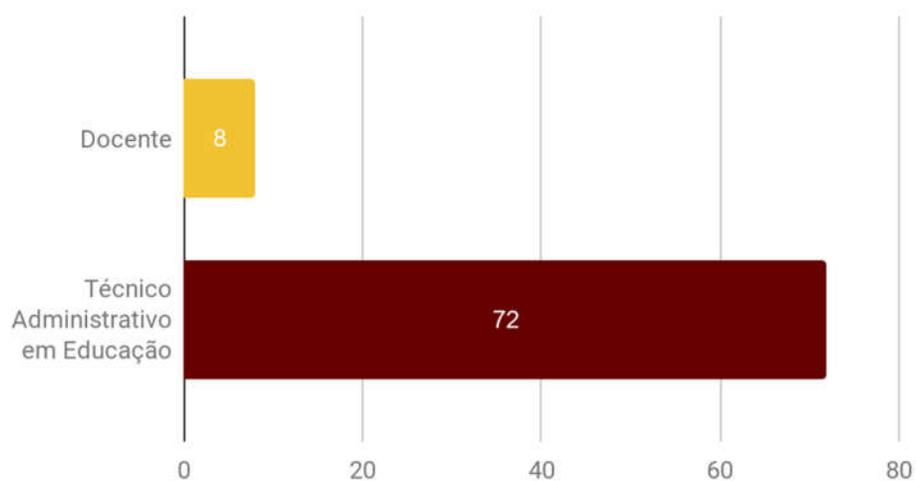
## Sexo



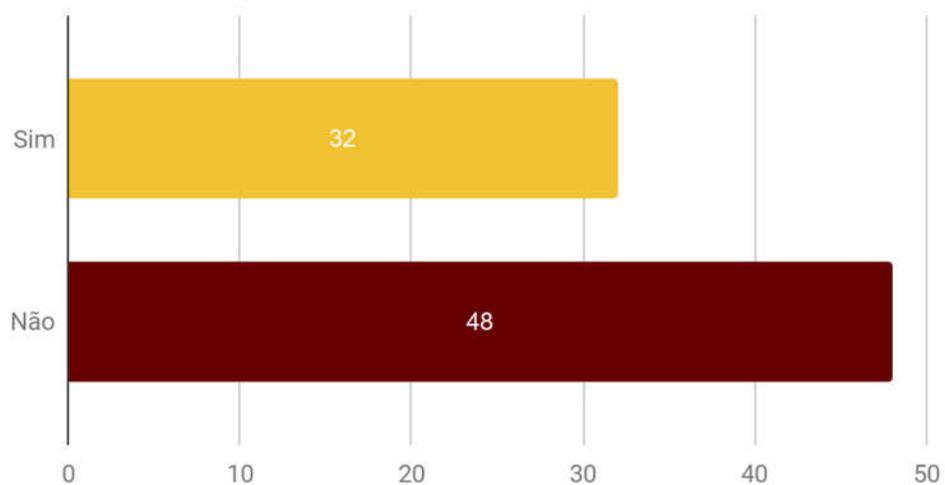
## Possui filhos menores de 12 anos de idade



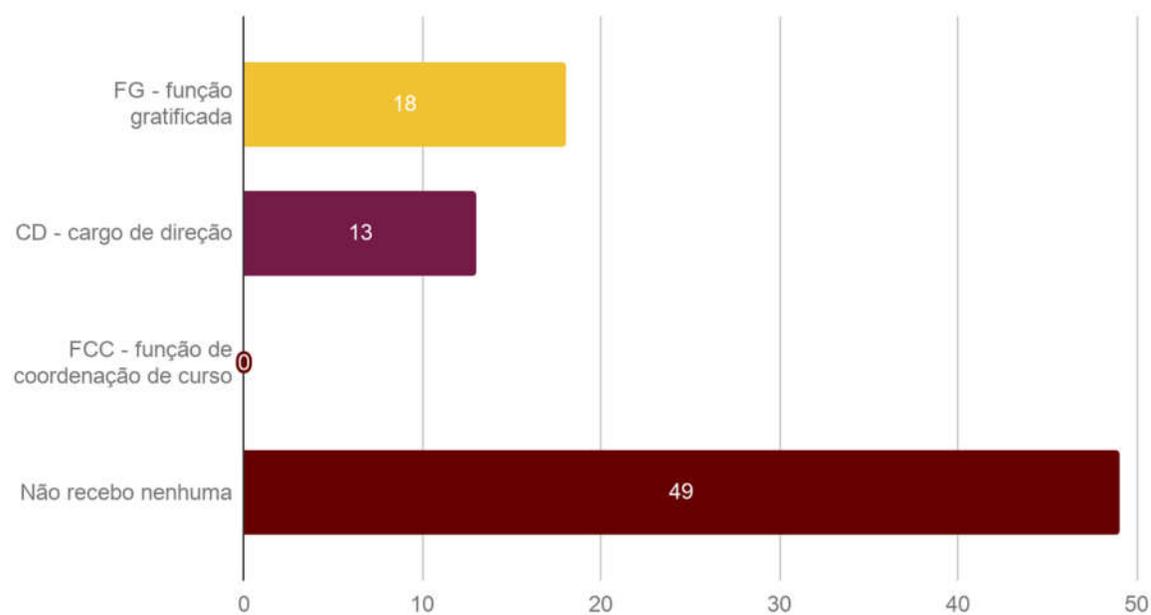
## Carreira



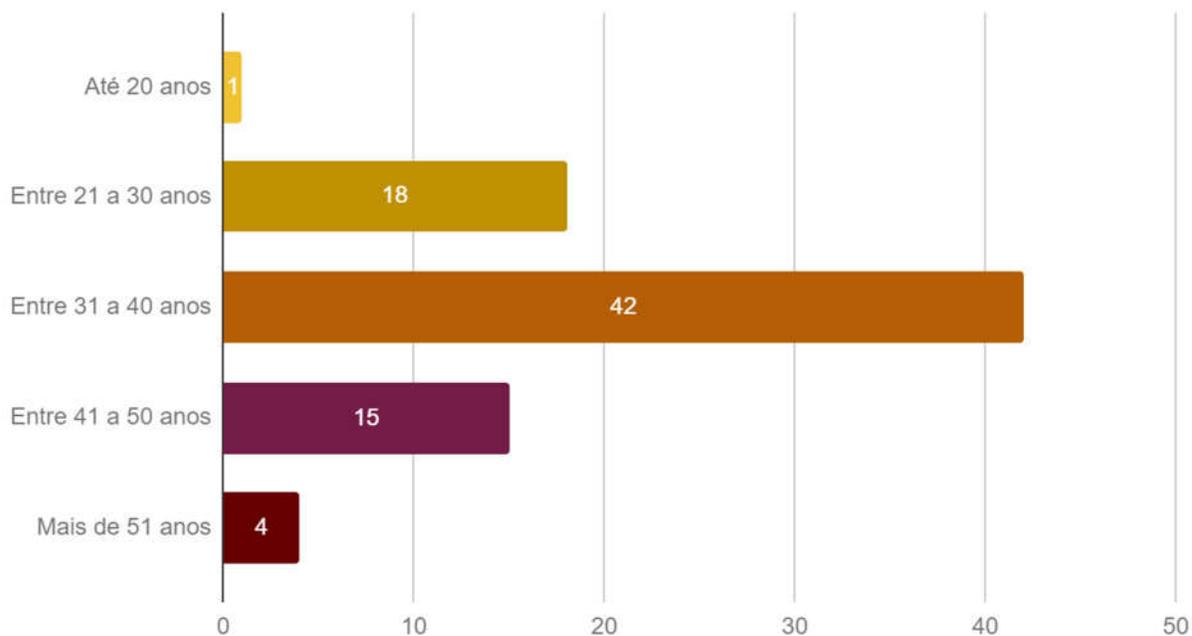
### Faz parte da equipe gestora da instituição



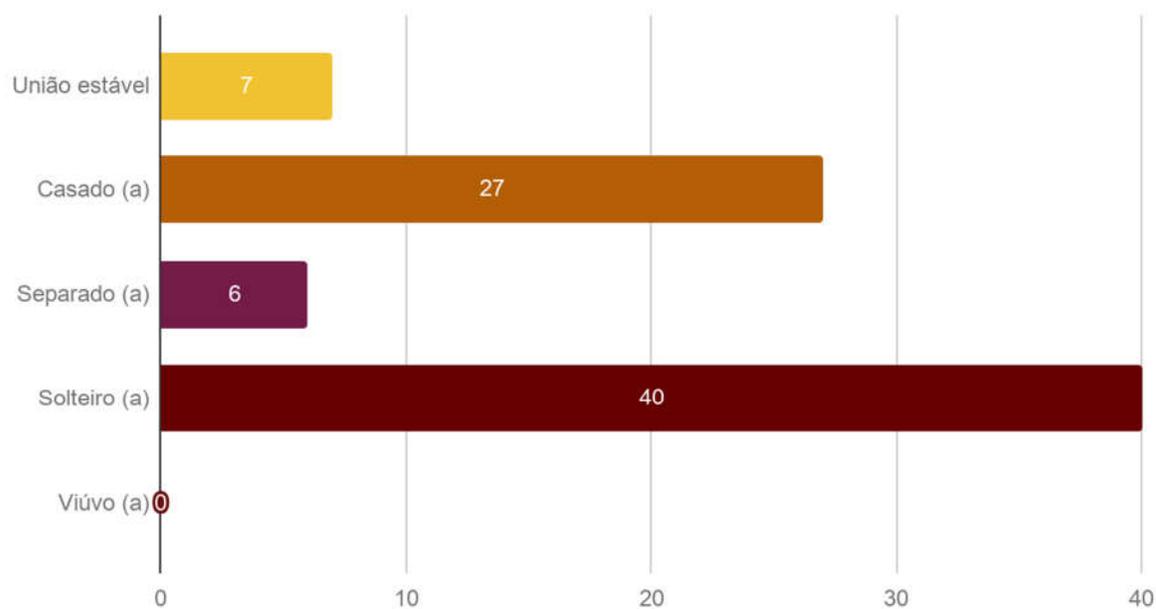
### Recebe alguma gratificação



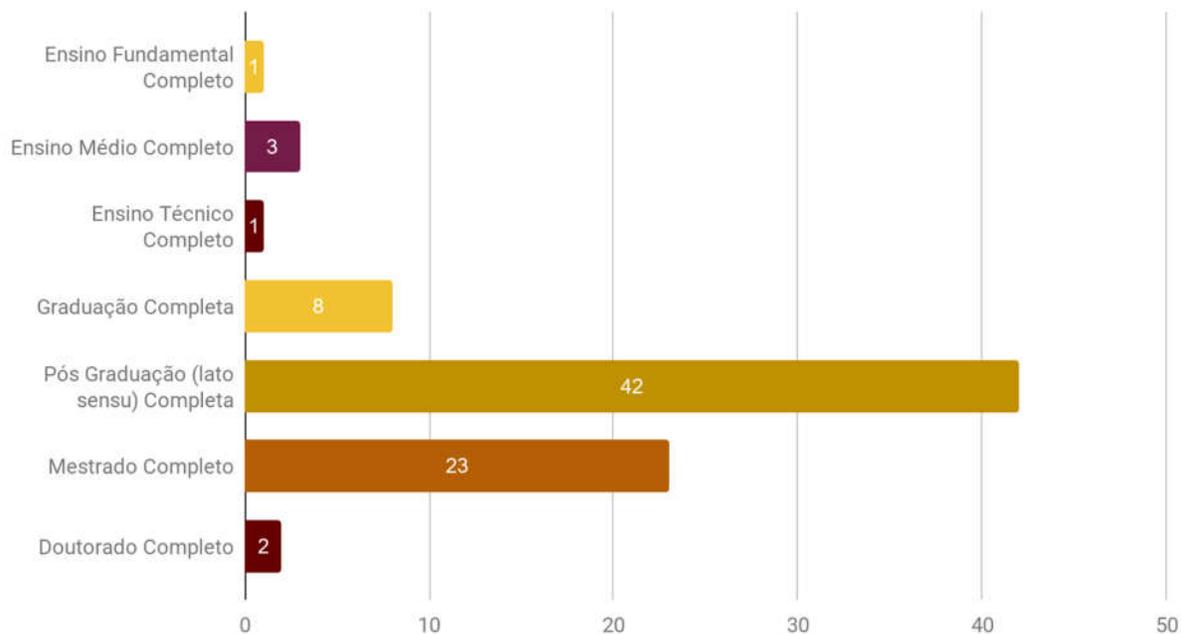
## Faixa Etária



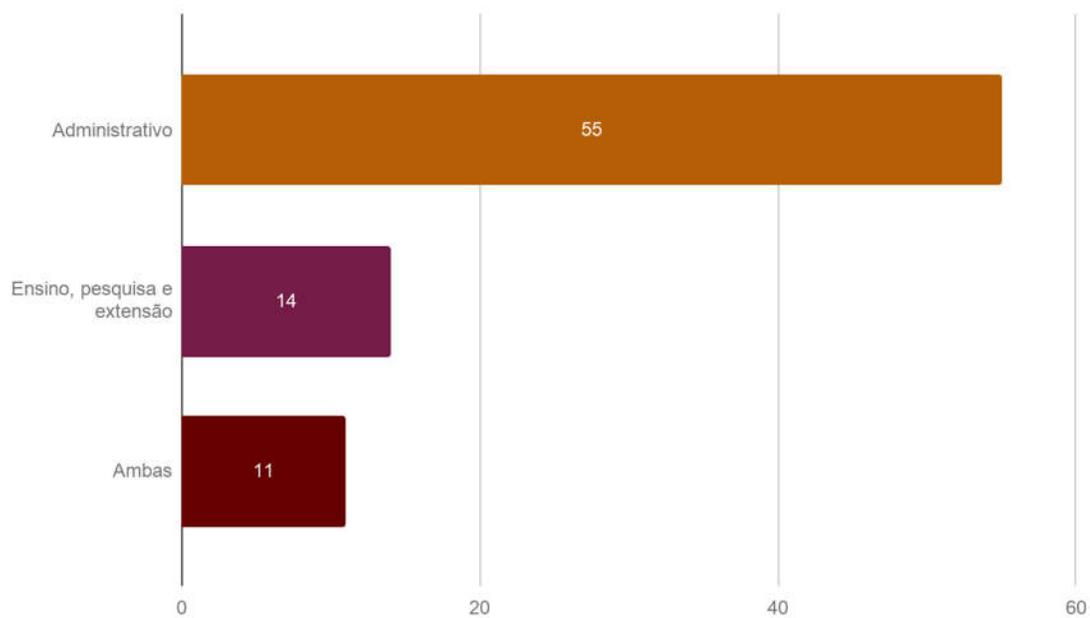
## Estado civil



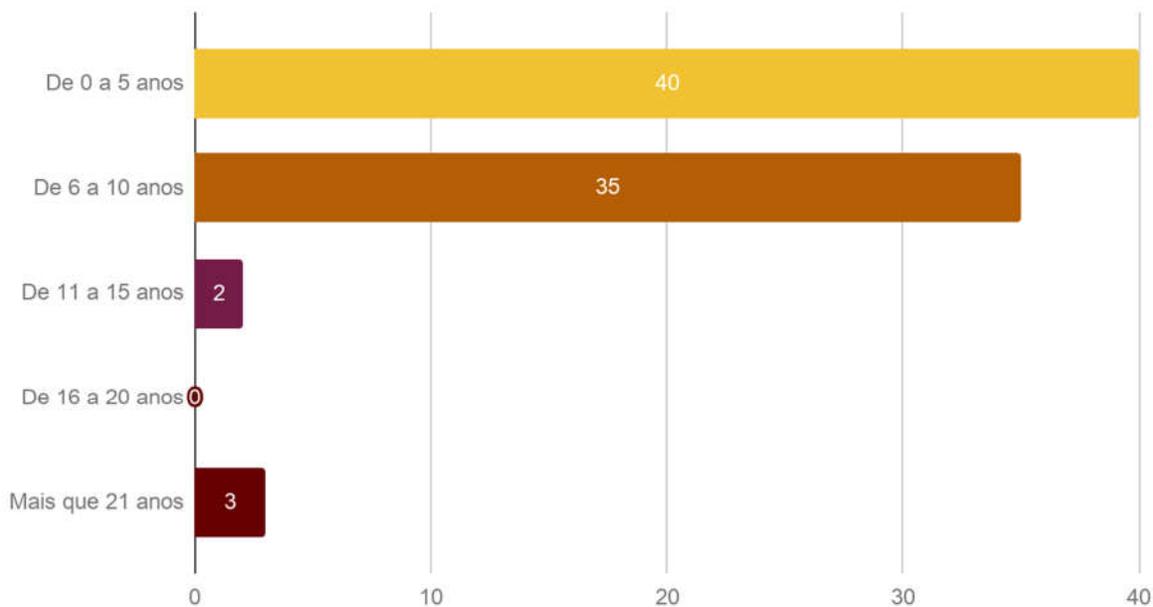
## Escolaridade



## Atividade finalística



## Tempo de serviço



## Dimensões, significância e resultados

### I. CONDIÇÕES AMBIENTAIS

A avaliação das condições ambientais do trabalho envolve o quadro funcional de servidores da unidade, o ambiente físico no tocante ao espaço, ao mobiliário, à limpeza, à iluminação, ao ruído e à 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 que não há nenhum item de valor invertido, o índice de concordância alcançou **80,43%**.

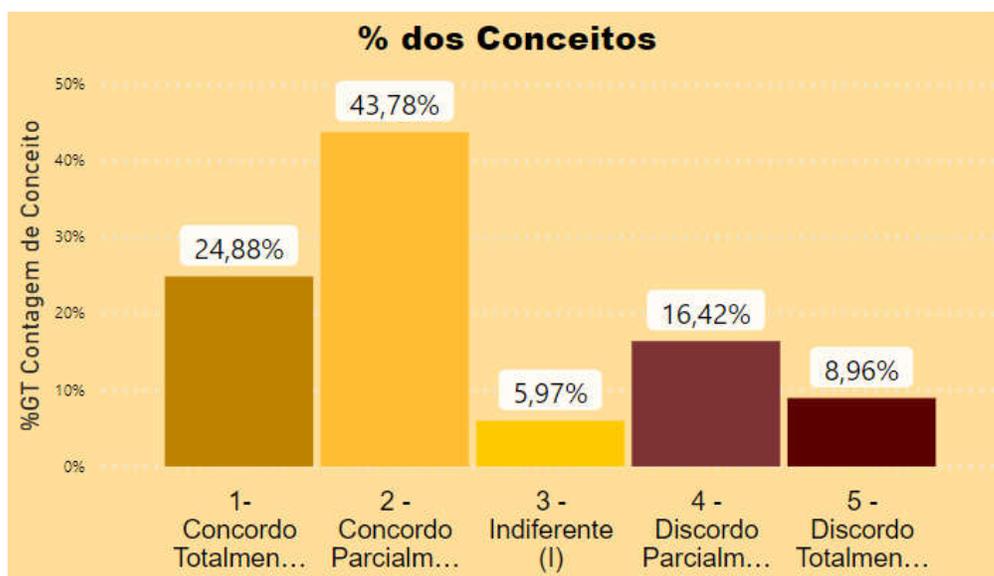


## II. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

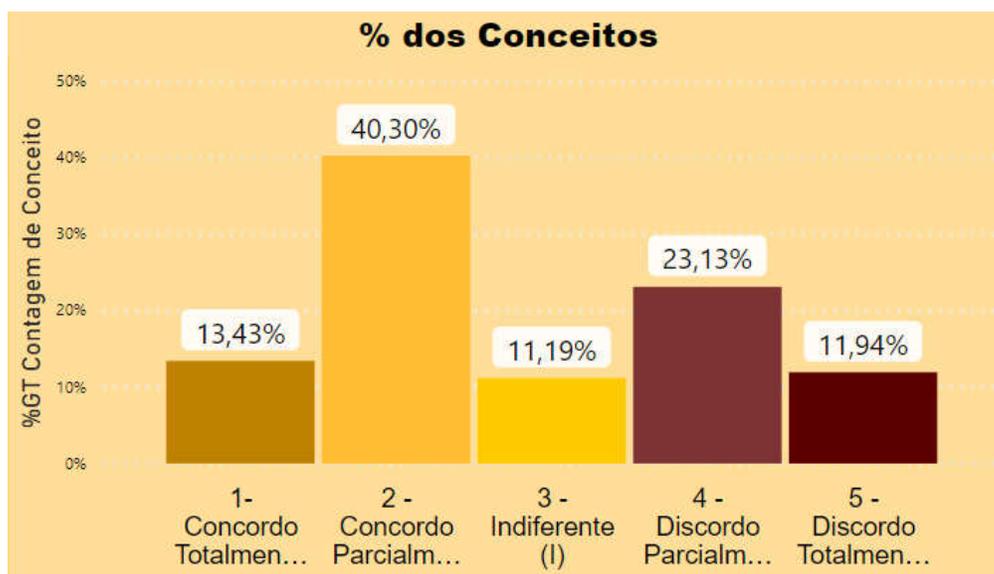
A avaliação da estrutura organizacional envolve a avaliação do entendimento das normas e das rotinas das atividades de trabalho e a percepção de liberdade de expressão.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e que os itens 11 e 12 possuem valor invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **55,22%**.

*Resultados das questões 10, 13 e 14.*



Resultados das questões 11 e 12.

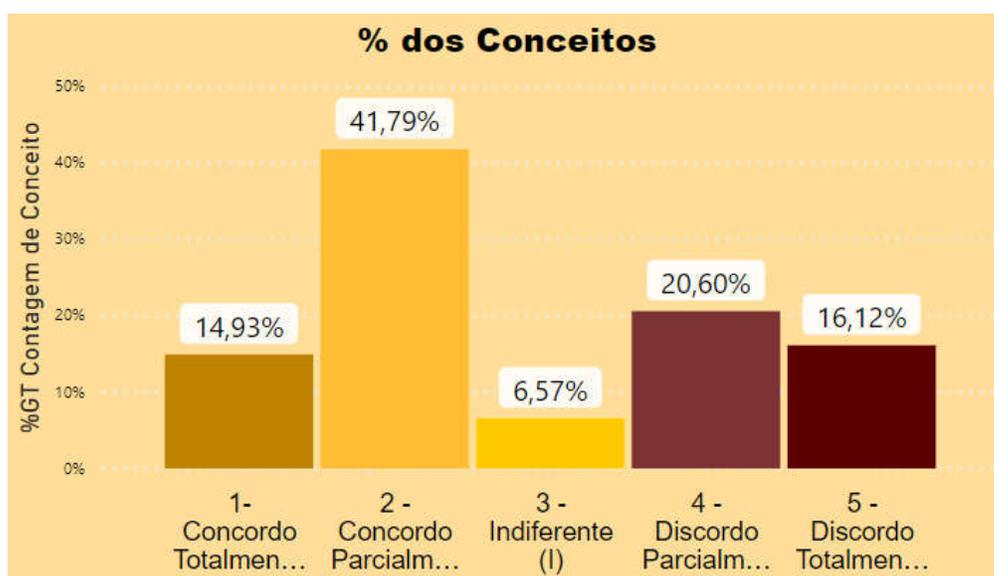


### III. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

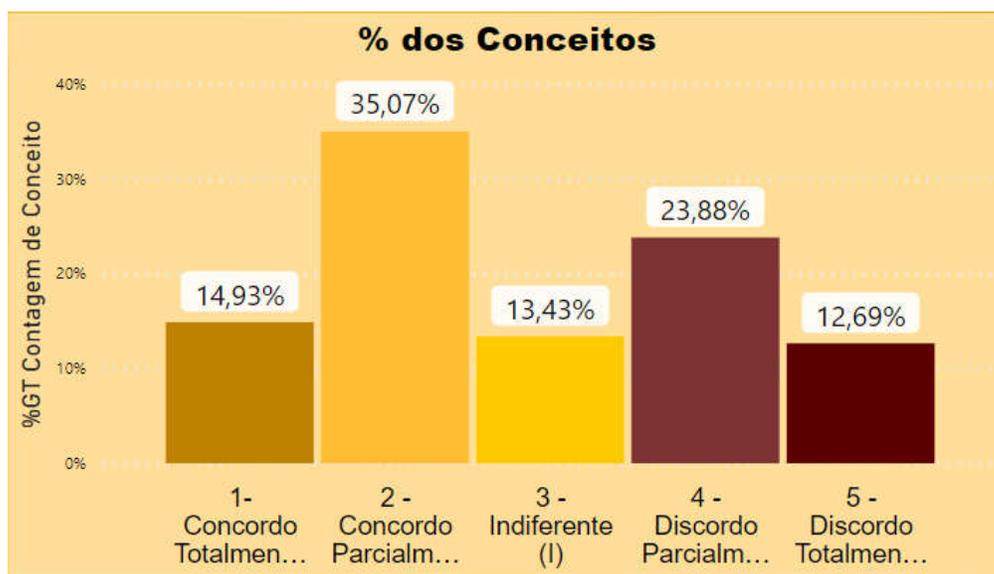
A avaliação da organização do trabalho envolve a percepção de autonomia, controle, tarefas, pressão, tempo e *feedback* relacionados com as atividades de trabalho.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e que os itens 15 e 16 possuem valor invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **50,96%**.

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 que não há nenhum item de valor invertido, o índice de concordância alcançou **73,51%**.

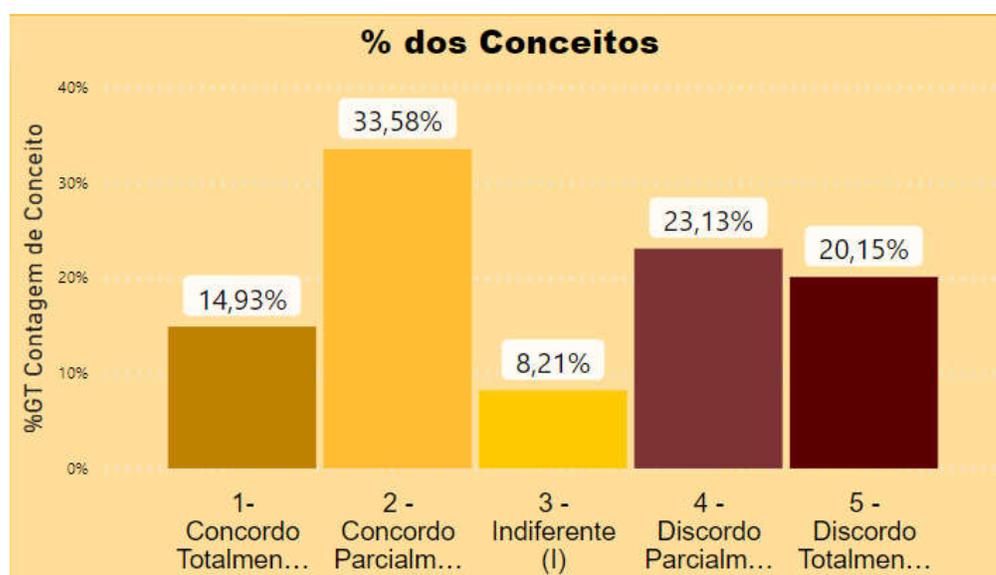


## V. ELO TRABALHO-VIDA SOCIAL

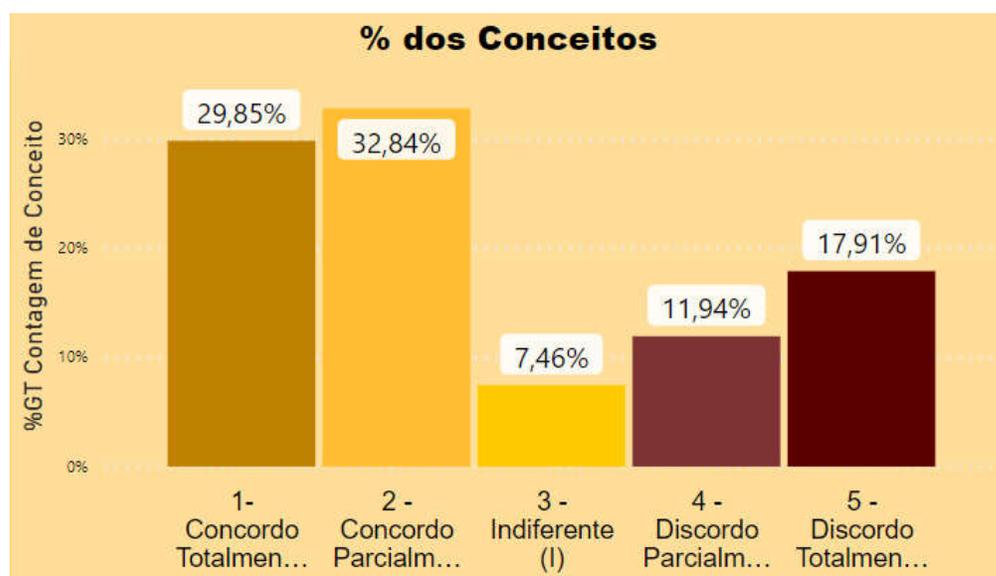
A avaliação do elo trabalho-vida social envolve a avaliação do papel balanceado do trabalho na vida pessoal e a estabilidade de horários.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e que 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.*

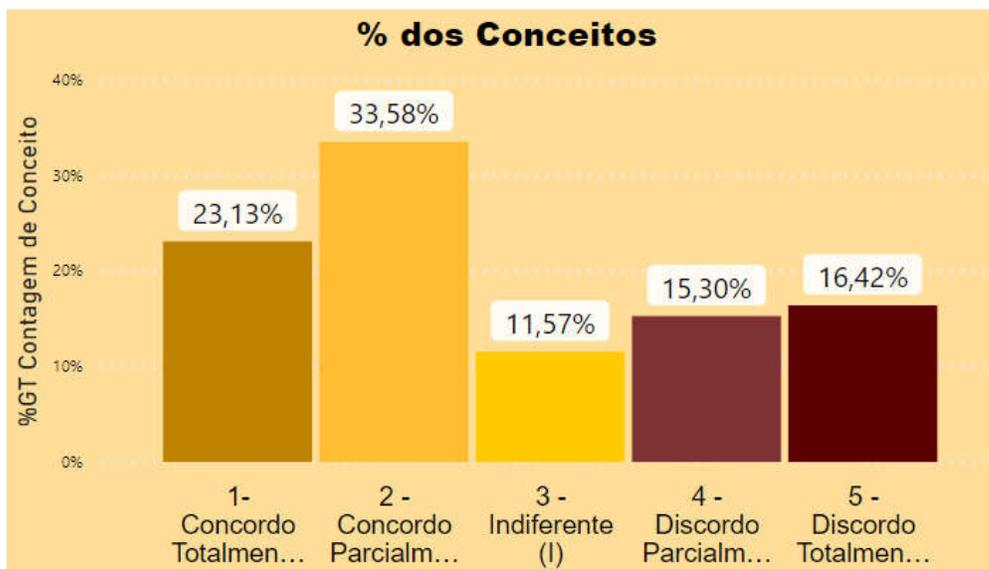


## VI. DESENVOLVIMENTO PESSOAL

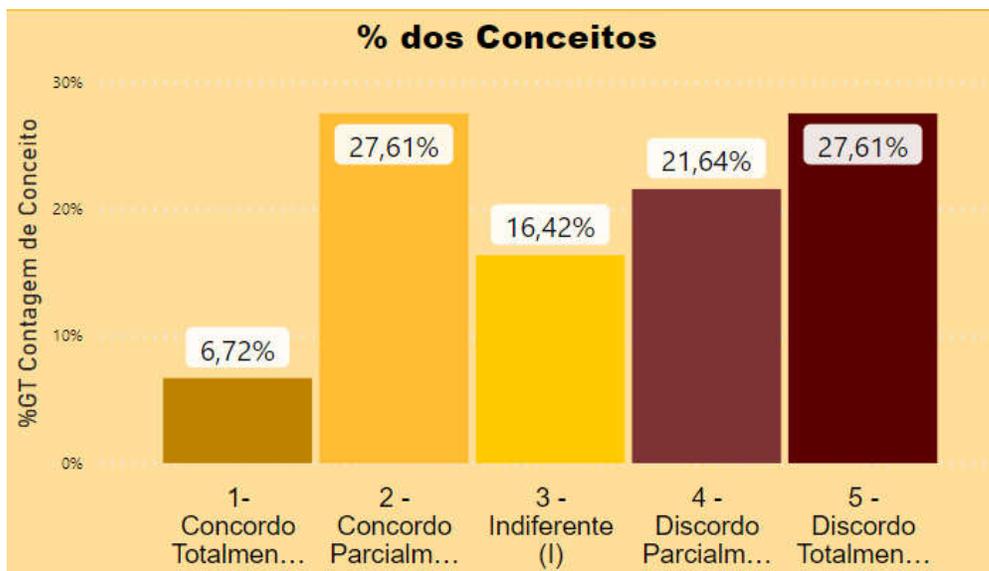
A avaliação do desenvolvimento pessoal envolve perspectivas de desenvolvimento profissional, de crescimento pessoal, do método de avaliação do desempenho e da sensação de segurança quanto aos riscos assumidos no trabalho.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e que os itens 31 e 33 possuem valor invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **54,22%**.

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



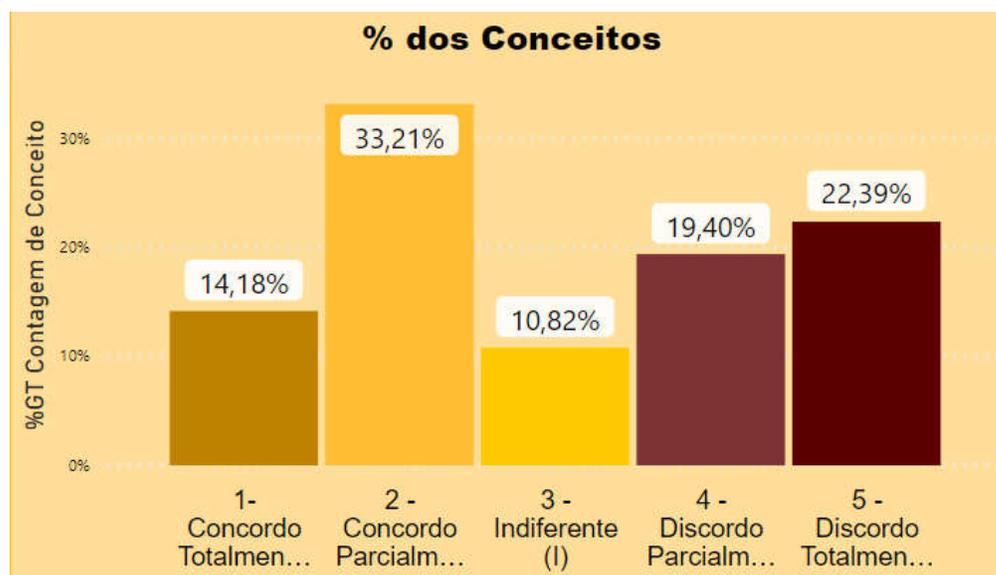
*Resultados das questões 31 e 33.*



## 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 que não há nenhum item de valor invertido, o índice de concordância alcançou **47,39%**.

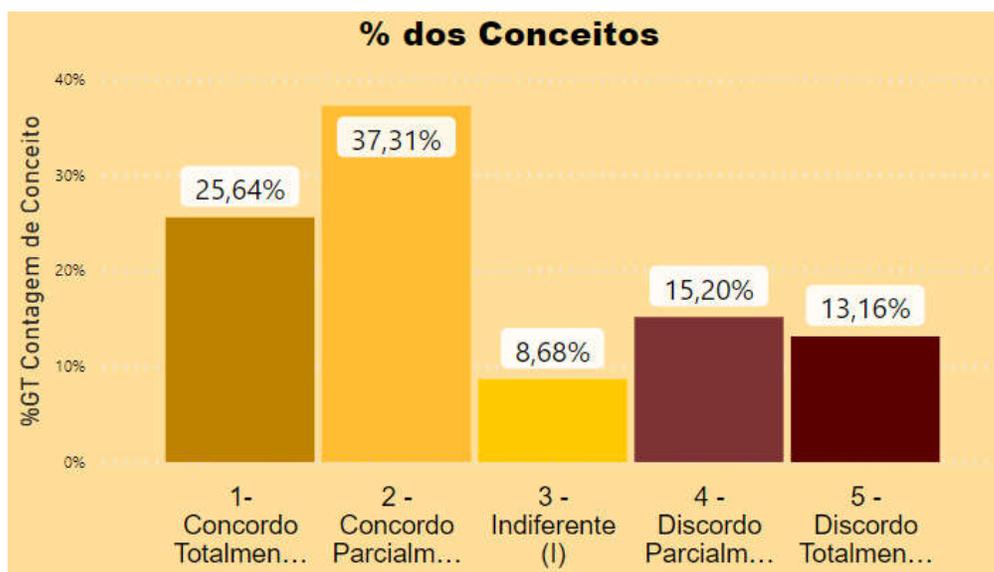


## VIII. INTEGRAÇÃO SOCIAL

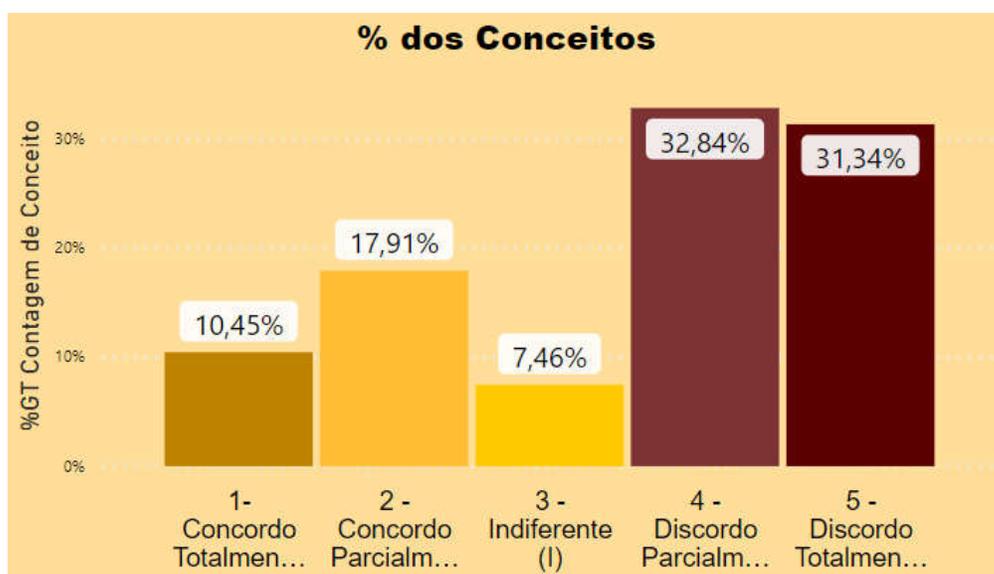
A avaliação da integração social envolve os relacionamentos interpessoais e grupais.

Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e que somente o item 45 possui valor invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **63,05%**.

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



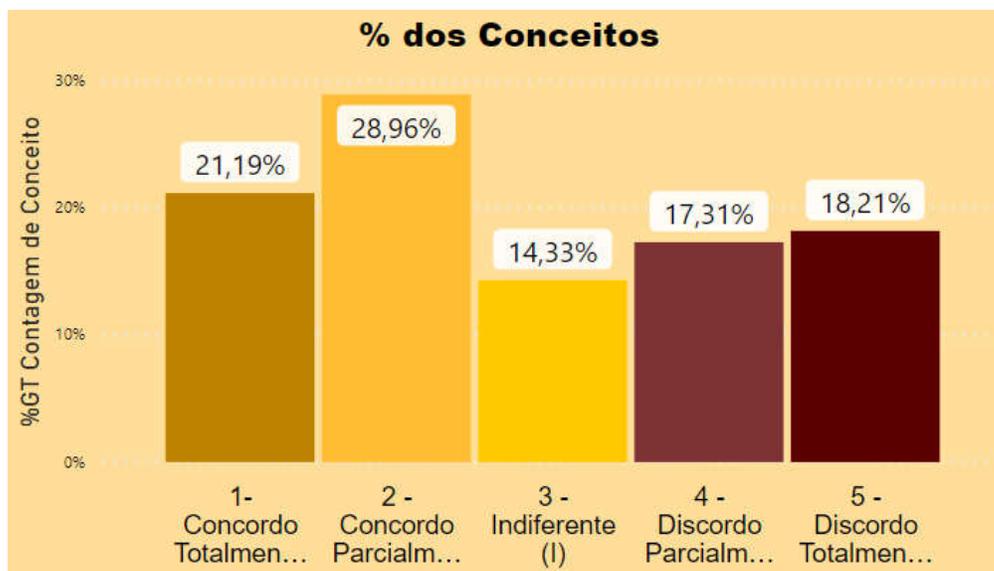
Resultado do item 45.



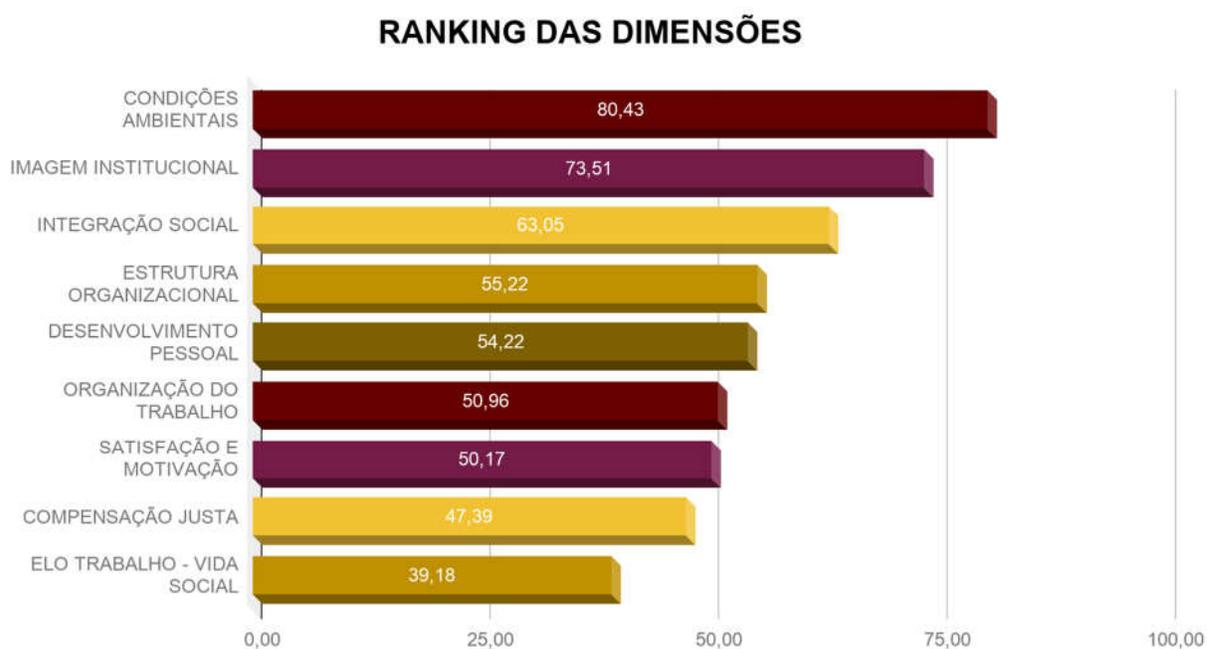
## IX. SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO

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 que não há nenhum item de valor invertido, o índice de concordância do fator alcançou **50,15%**.



## 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 que são esses fatores que devem ser compreendidos e trabalhados. No caso da Reitoria, a dimensão melhor avaliada foi a **condições**

**ambientais** e a dimensão com a menor avaliação positiva foi a **elo trabalho – vida social**, indicando que os fatores que compõem essa dimensão devem ser compreendidos e melhorados para promover impactos positivos no clima organizacional da unidade.

#### Proposições com maior concordância em %

1º	4. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades	97,30
2º	8. A limpeza do ambiente de trabalho é satisfatória	93,24
3º	5. O mobiliário (móveis, equipamentos e instrumentos) existente no local de trabalho é adequado	90,54
4º	6. O trabalho que realizo não coloca em risco a minha segurança física	89,19
5º	2. A temperatura ambiente no meu setor de trabalho é confortável	82,43
6º	22. Estou orgulhoso de pertencer a este instituto.	81,69
7º	9. Os recursos tecnológicos (equipamentos e <i>softwares</i> ) são adequados e facilitam o desenvolvimento das atividades	81,10
8º	3. O espaço físico para a realização das atividades é satisfatório	81,08
9º	7. O barulho existente no ambiente não afeta o desenvolvimento das atividades	75,68
10º	51. Meu chefe é competente e conhece a fundo as atividades do setor	72,86

#### Proposições com menor concordância em %

1º	31. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional*	25,38
2º	45. No meu setor é comum o conflito no ambiente de trabalho*	28,36
3º	1. A quantidade de pessoal técnico administrativo e docentes em relação às necessidades do serviço é adequada	29,86
4º	38. O serviço é distribuído igualitariamente	31,34
5º	40. Fui orientado/ambientado ao ingressar na instituição	37,31
6º	30. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos	38,81
7º	12. Os gestores atuais preferem reunir as pessoas mais adequadas para fazer um trabalho, mesmo que isso signifique mudá-las de suas posições habituais*	41,79
8º	53. O prestígio que desfruto na organização pelo trabalho que executo é alto	41,80

9º	15. As normas para execução das tarefas são rígidas e existe fiscalização do desempenho*	43,28
10º	33. O processo de avaliação de desempenho no IFRO favorece mais os aspectos pessoais do que os aspectos profissionais*	43,29

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

## Questão aberta

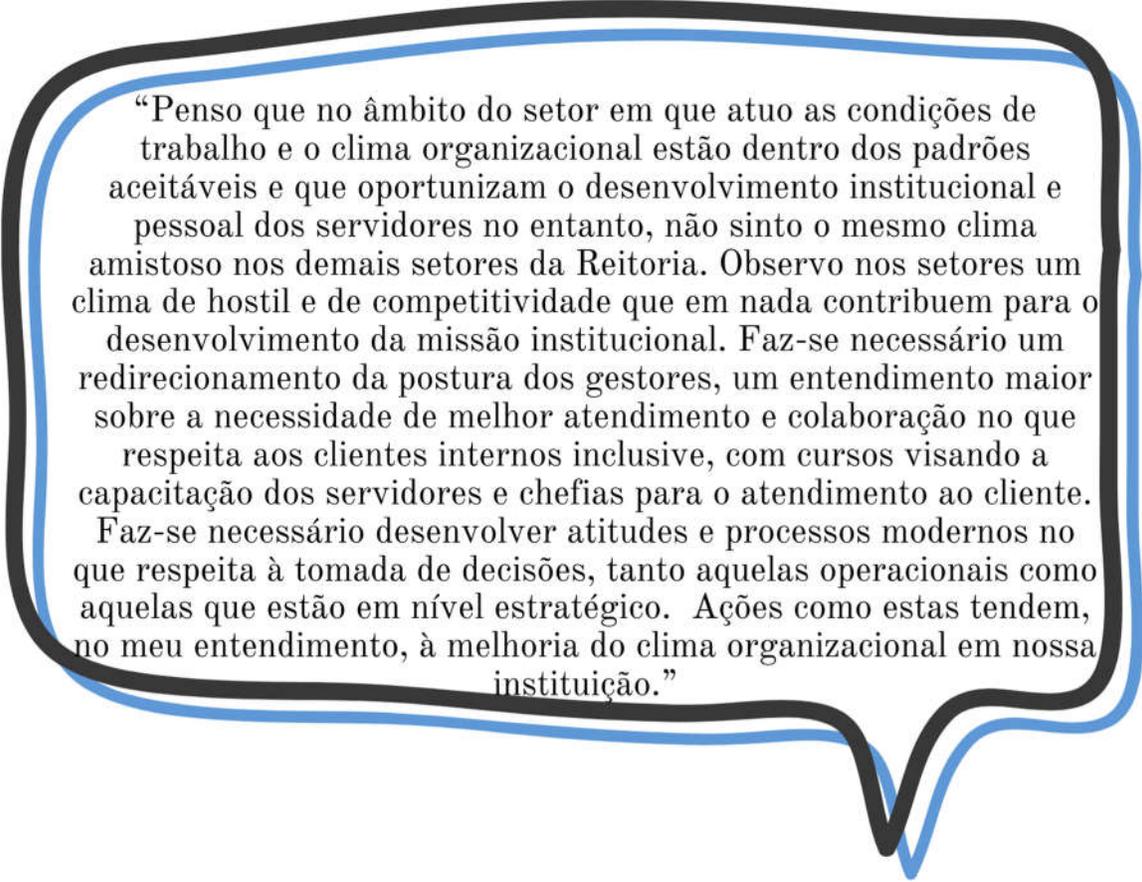
No questionário de Clima Organizacional o item 57 foi uma questão aberta para que os servidores pudessem opinar/sugerir sobre fatores contemplados ou não no decorrer da pesquisa. Recebemos 27 contribuições que são falas relacionadas aos componentes do dia a dia na unidade, bem como reclamações, sugestões de melhorias e elogios. Destacamos duas falas de servidores para inclusão no relatório e as 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:

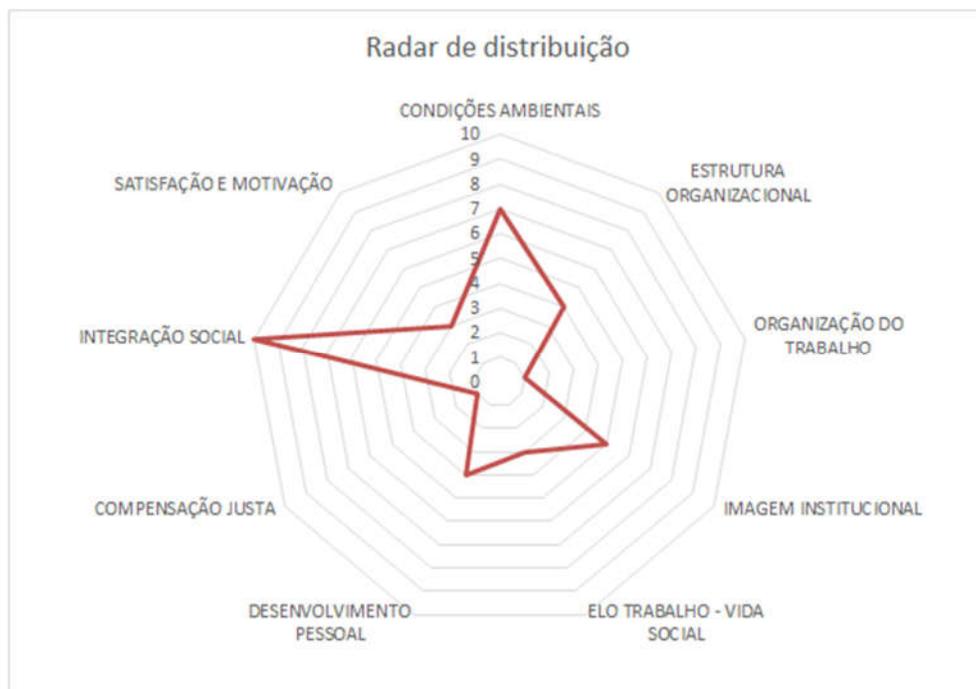


“ Ao ser comparado com outros locais e instituições. Nossa instituição mereceria as notas mais altas. No entanto, ao fazermos um recorte e lançarmos críticas aos setores...ainda há muito para ser feito no sentido de melhorar o clima organizacional. Desde atitudes cotidianas da boa educação, como: olhar para os pares e cumprimentar até reconhecer no outro um colaborador para a melhoria da instituição. Reconhecer no outro uma pessoa com acertos e erros, cansaços e estresses, com problemas físicos e psicológicos. Mas que é capaz de agregar e trabalhar em prol do todo.”



“Penso que no âmbito do setor em que atuo as condições de trabalho e o clima organizacional estão dentro dos padrões aceitáveis e que oportunizam o desenvolvimento institucional e pessoal dos servidores no entanto, não sinto o mesmo clima amistoso nos demais setores da Reitoria. Observo nos setores um clima de hostil e de competitividade que em nada contribuem para o desenvolvimento da missão institucional. Faz-se necessário um redirecionamento da postura dos gestores, um entendimento maior sobre a necessidade de melhor atendimento e colaboração no que respeita aos clientes internos inclusive, com cursos visando a capacitação dos servidores e chefias para o atendimento ao cliente. Faz-se necessário desenvolver atitudes e processos modernos no que respeita à tomada de decisões, tanto aquelas operacionais como aquelas que estão em nível estratégico. Ações como estas tendem, no meu entendimento, à melhoria do clima organizacional em nossa instituição.”

Além das falas destacadas, outros pontos identificados nas contribuições dos servidores são em relação ao número insuficiente de servidores frente às demandas de trabalho; à necessidade de melhoria na distribuição das tarefas e atividades; às demandas intempestivas que atrapalham o planejamento realizado das atividades; aos relatos de excesso de pressão no trabalho; à insegurança para expressar opiniões; às diferenças de tratamento entre TAEs e docentes; às dificuldades de relacionamento entre chefias e subordinados; às sugestões de flexibilidade nos horários de trabalho, de criação de espaços de convivência e descanso, de modificações nas formas de ocupações de chefias, bem como da renovação desse quadro, e de modificações no modelo empregado de capacitações.



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 e reconhecimento.

## Proposições de ações para a unidade

Conforme indicado por esta Comissão no Relatório Geral, sugere-se para o plano de ação das unidades o desenvolvimento das ações macro dimensionais, atuar nas situações específicas dos pontos críticos das dimensões e identificar as proposições e criticidades encontradas nas 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 da Reitoria constatou-se que as três dimensões da unidade com menores resultados de concordância são: **elo trabalho-vida social com 39,18%**, **compensação justa com 47,39%** e **satisfação e motivação com 50,15%**. Faz-se necessário observar os fatores dessas dimensões que influenciam nestes resultados:

Dimensão	Elo trabalho-vida social	Compensação justa	Satisfação e motivação
<b>Fatores</b>	<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>● Salários e benefícios;</li> <li>● Equidade/justiça.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Satisfação pessoal</li> </ul>
<b>Pontos críticos</b>	<p>→ 70,15% indicaram resolver assuntos pessoais no trabalho devido à extensão da jornada de trabalho.</p> <p>→ 55,23% indicaram levar trabalho para executar em casa.</p> <p>→ 55,22% indicaram que o horário de expediente não é flexível.</p>	<p>→ 58,21% indicaram que o serviço não é distribuído igualmente</p> <p>→ 40,30% indicaram que decisões são tomadas com favorecimentos pessoais.</p> <p>→ 35,82% indicaram que mediante as condições de trabalho não consideram justas as tarefas atribuídas.</p>	<p>→ 43,29% indicaram que não são chamados para dar contribuições em assuntos importantes.</p> <p>→ 38,81% indicaram que não desfrutam de prestígio pelo trabalho que executam.</p> <p>→ 37,32% indicaram que não possuem expectativas de ascender profissionalmente.</p>

A unidade da Reitoria apresenta uma criticidade com relação ao **papel balanceado do trabalho na vida pessoal**. Segundo a avaliação dos servidores, essa relação pesa no desequilíbrio entre fatores de

sobrecarga de trabalho e horário de expediente não flexível. O objetivo a se alcançar dentro dessa 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	Quantidade de ações de bem-estar para os servidores do IFRO.  Quantidade de ações voltadas à comunicação assertiva.  Quantidade de ações de melhoria dos processos de trabalho do IFRO.	Ginástica laboral;  Promoção de confraternizações e interações;  Ampliar a comunicação organizacional;  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;
	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 a divisão igualitária de tarefas.	Projetos e ações voltados para divisão igualitária de tarefas;  Gestão de competências (ação macro destacada).

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 que apontaram a necessidade de melhoria na distribuição das atividades e a ocorrência constante de demandas intempestivas que atrapalham o planejamento realizado. 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 oportunidades 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.	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.

No que tange à dimensão **satisfação e motivação**, três pontos destacaram-se como negativos na avaliação dos servidores: o prestígio profissional, a participação em assuntos relevantes e a perspectiva de ascender profissionalmente. Dentro da perspectiva de indicadores elaborados para cada dimensão, identificamos que nessa dimensão em específico, a satisfação pessoal advém do desenvolvimento de todas as demais dimensões que foram abordadas no Clima Organizacional, tratando-se aqui de uma dimensão que será impactada conforme todas as demais obterem melhorias em seus aspectos.