



# DIGA AÍ

INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Anexo V - Análise do *Campus* Ariquemes

Comissão de análise dos resultados

Artur Virgilio Simpson Martins

Clayton Ferraz Andrade

Kelly Cristiane Catafesta

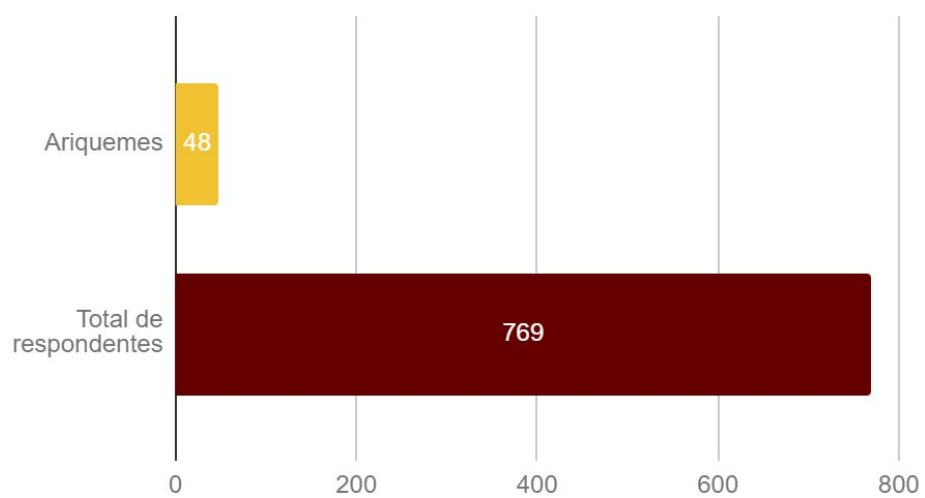
Lady Day Pereira de Souza

Nathalia Sobral Guedes da Silva

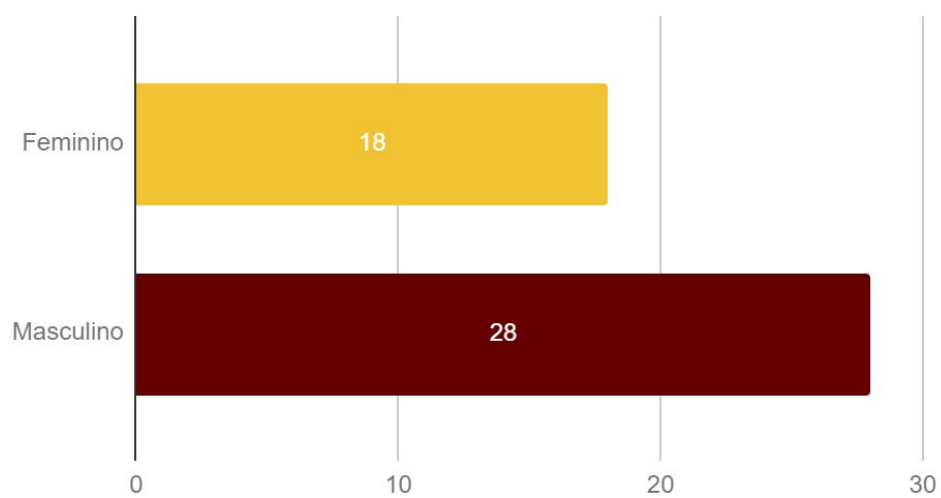
Vanessa Piffer

## Perfil dos participantes

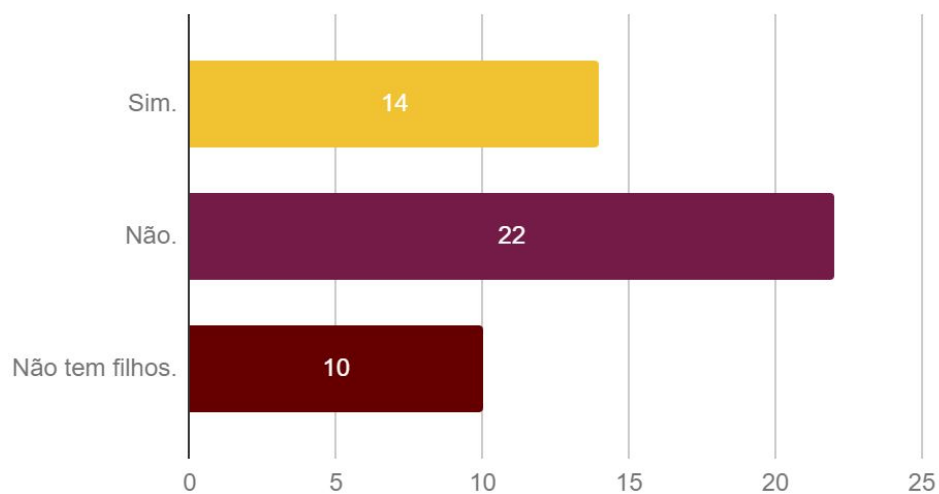
### Participantes



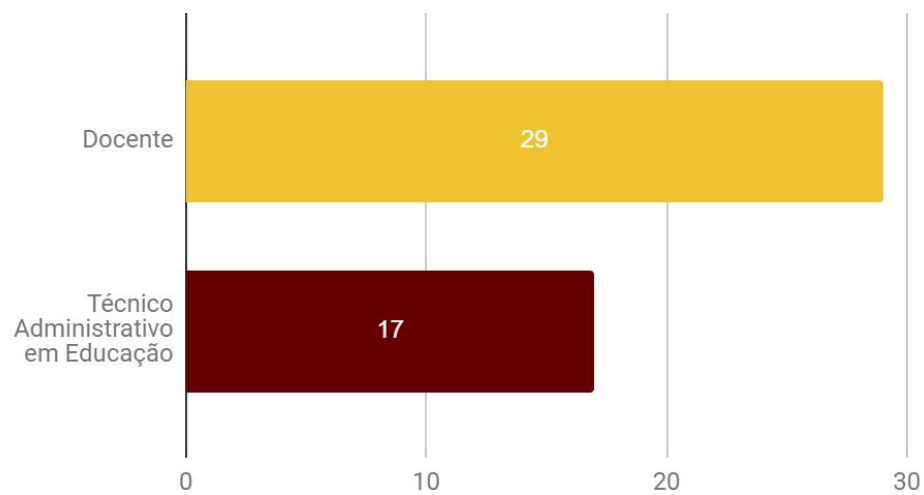
### Sexo



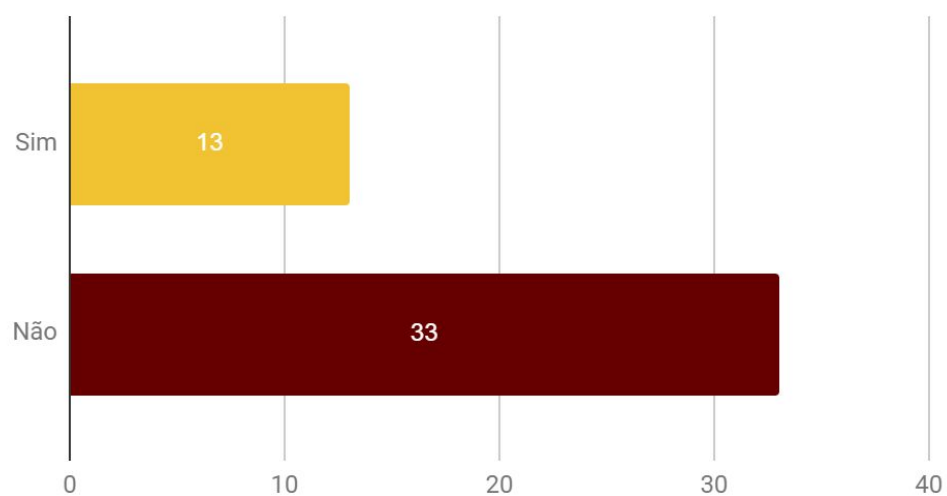
## Possui filhos menores de 12 anos de idade



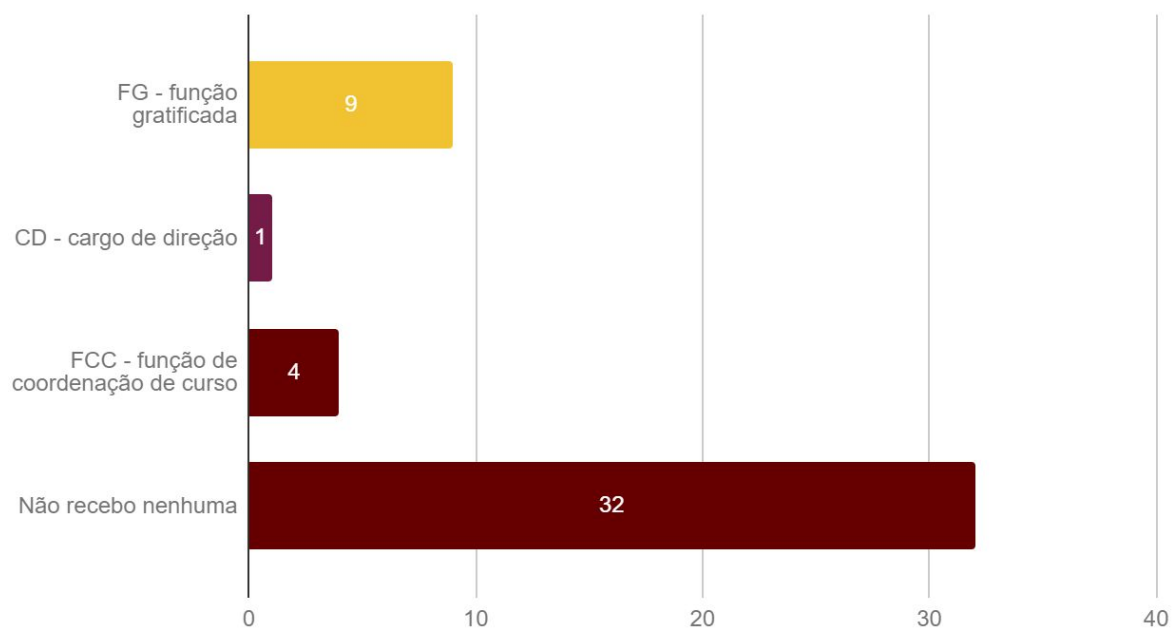
## Carreira



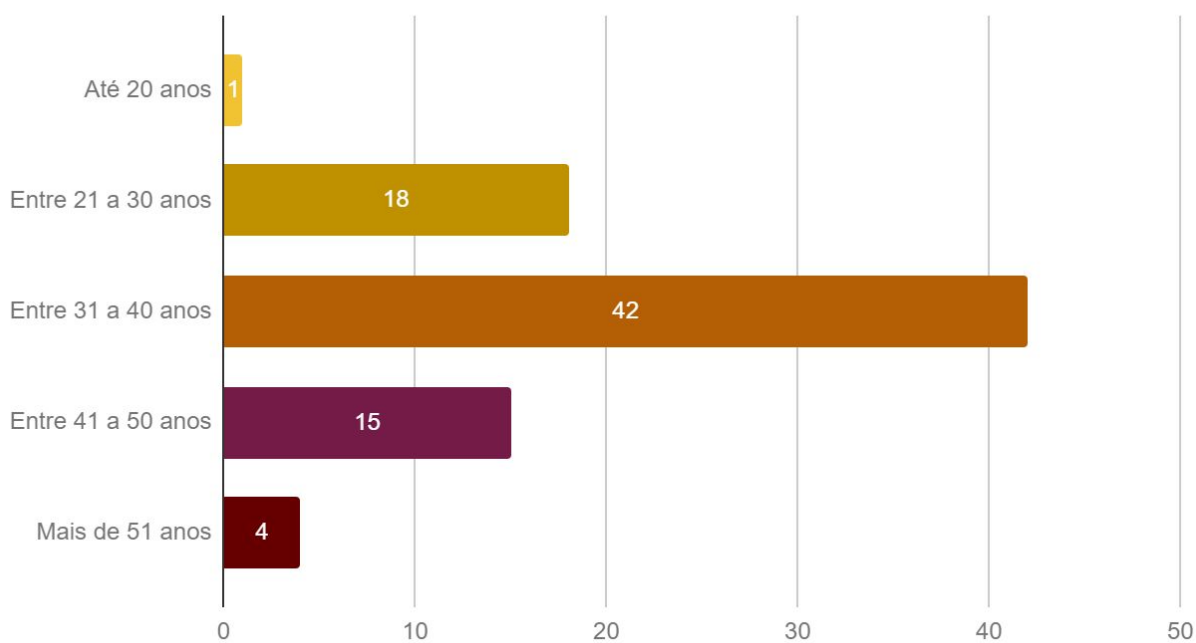
### Faz parte da equipe gestora da instituição



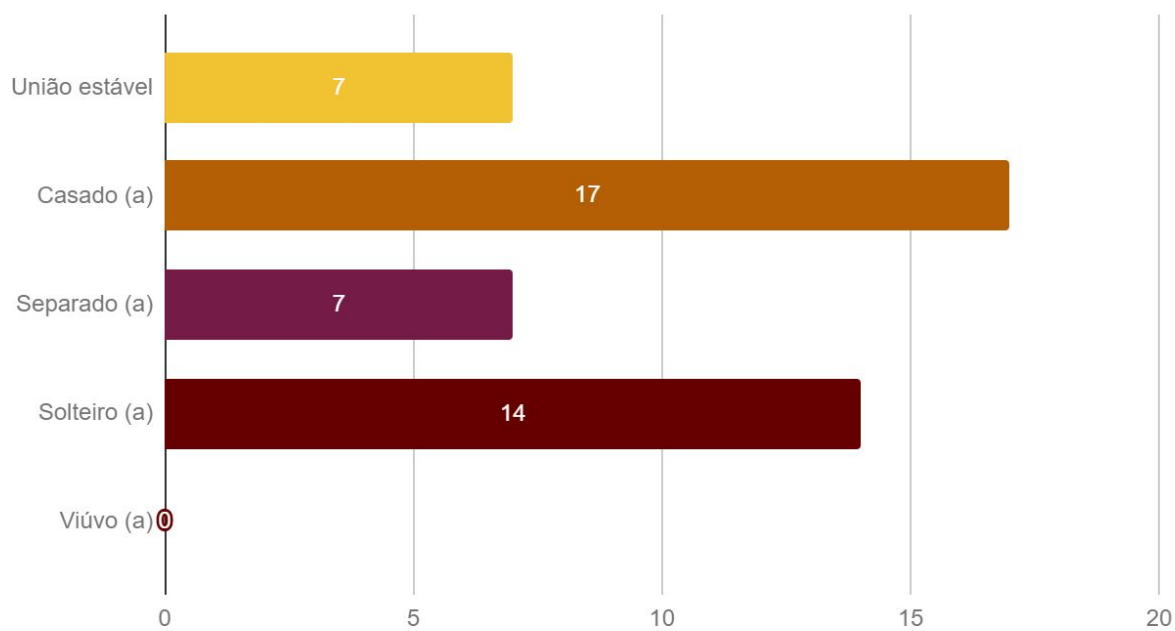
### Recebe alguma gratificação



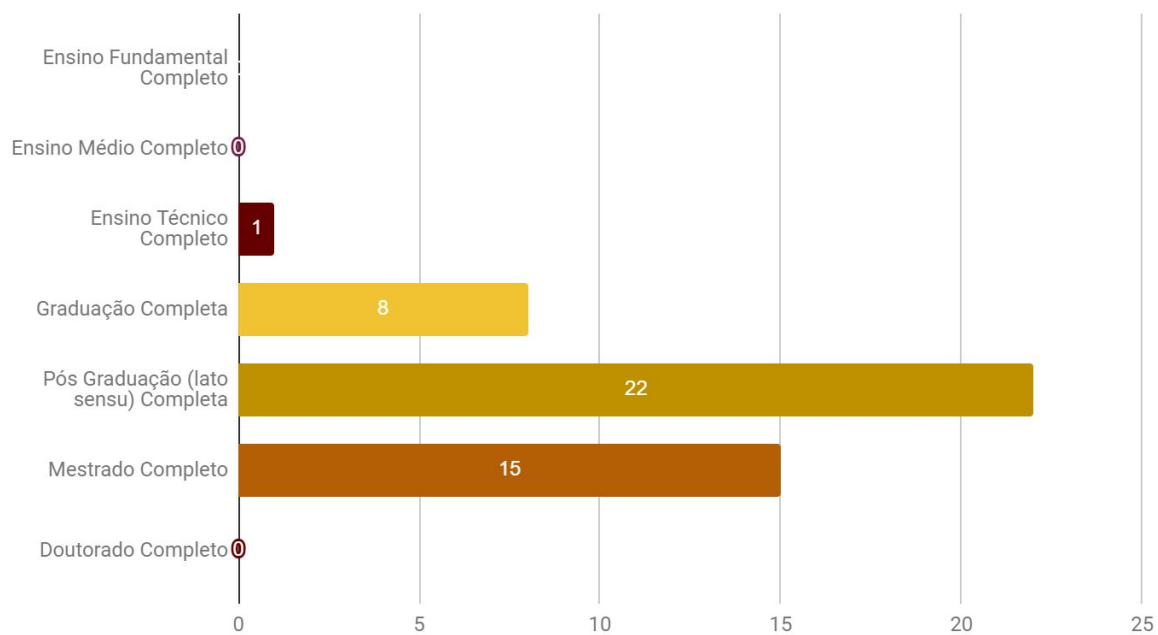
## Faixa Etária



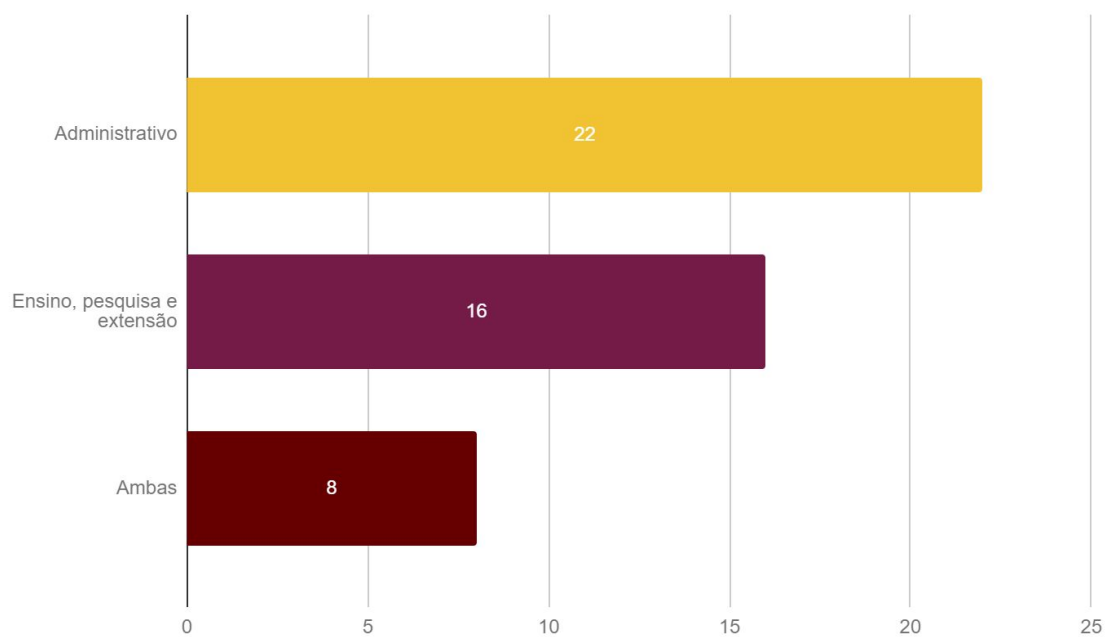
## Estado civil



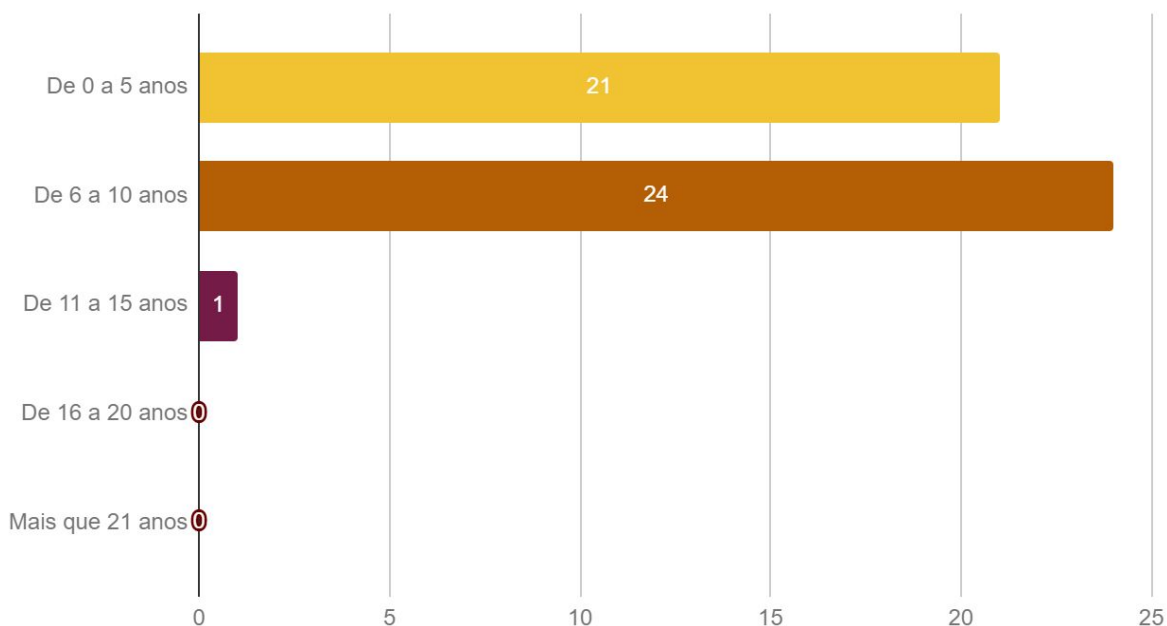
## Escolaridade



## Atividade finalística



## Tempo de serviço

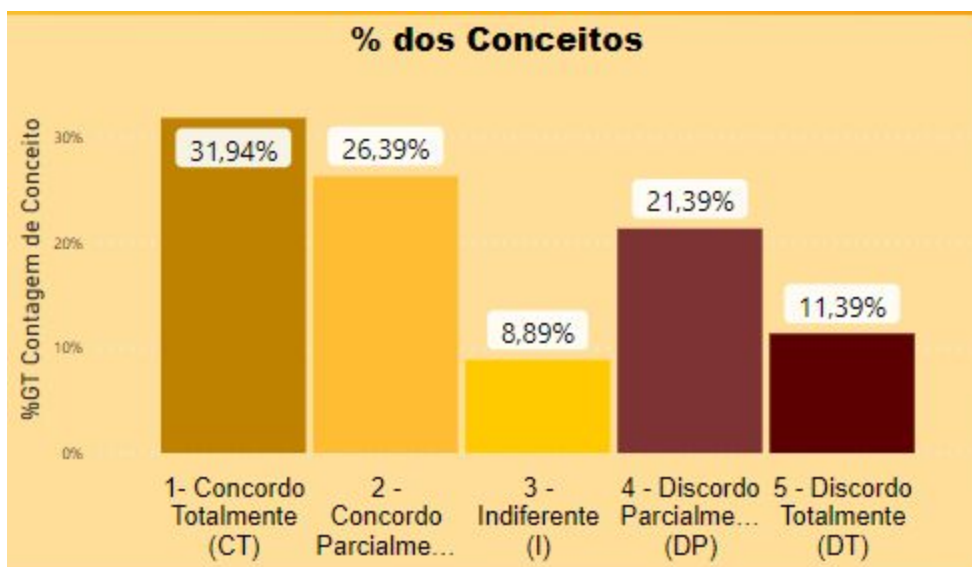


## Dimensões, significância e resultados

### 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 **58,33%**.

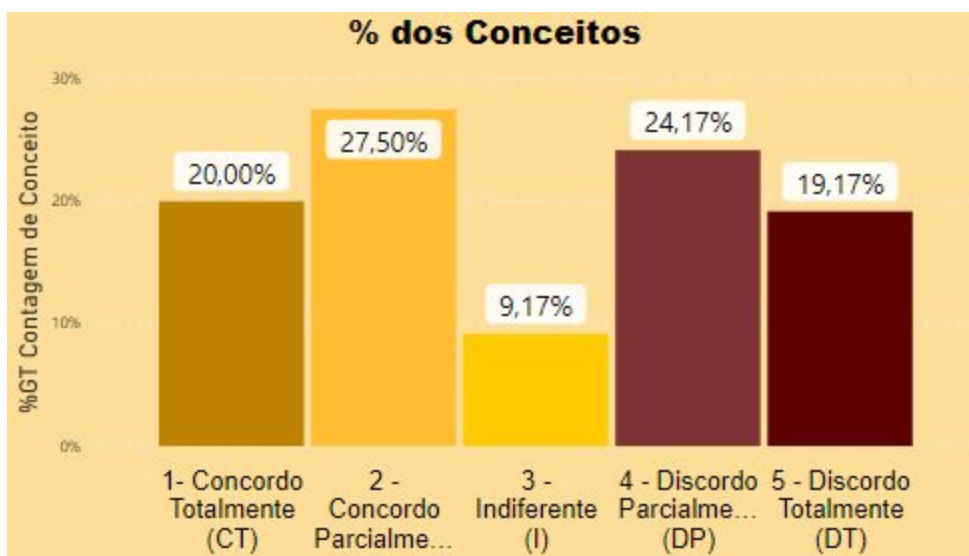


## II. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

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.

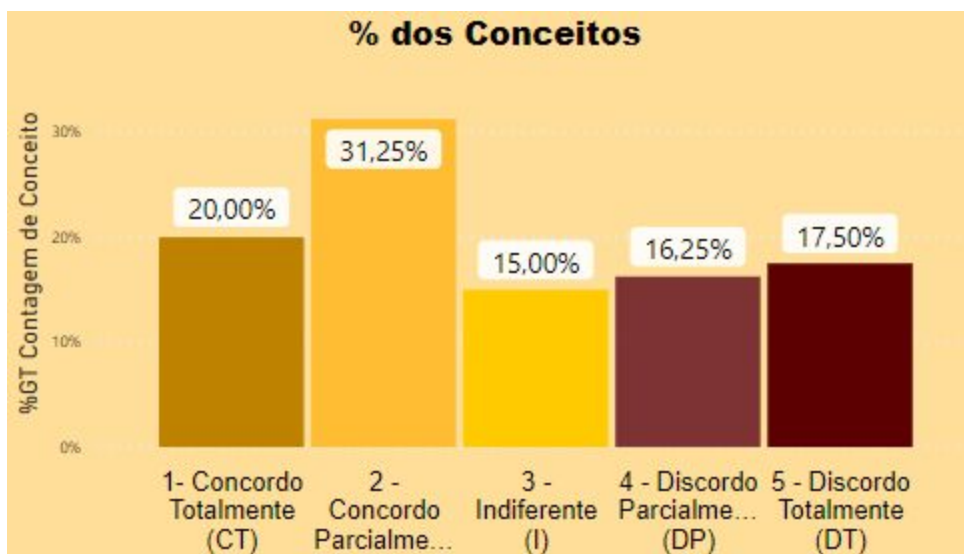
Considerando que o item foi avaliado na escala que varia de Concordo Totalmente (5 pontos) a Discordo Totalmente (1 ponto) e os itens 11 e 12 possuem valor invertido (a concordância não é um bom indicador), o índice de concordância alcançou **42%**.

*Resultados das questões 10, 13 e 14.*





Resultados das questões 11 e 12.

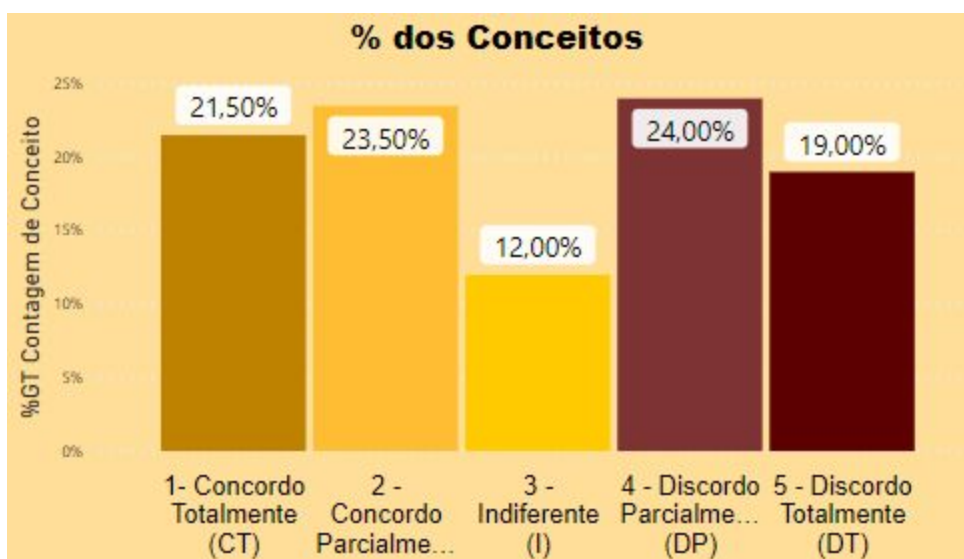


### III. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

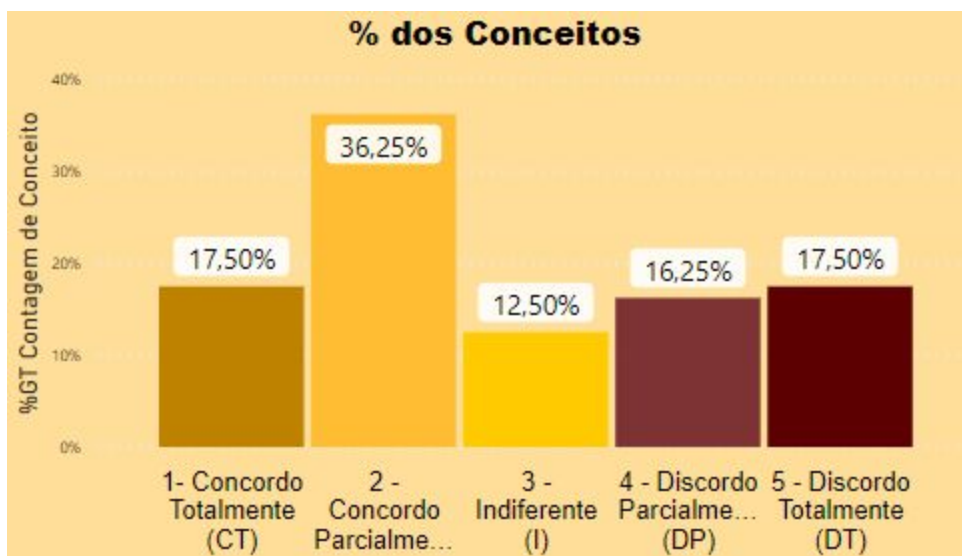
A avaliação da organização do trabalho envolve a percepção de autonomia, controle, tarefas, pressão, tempo e feedback relacionados com as atividades de trabalho.

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 **41,79%**.

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



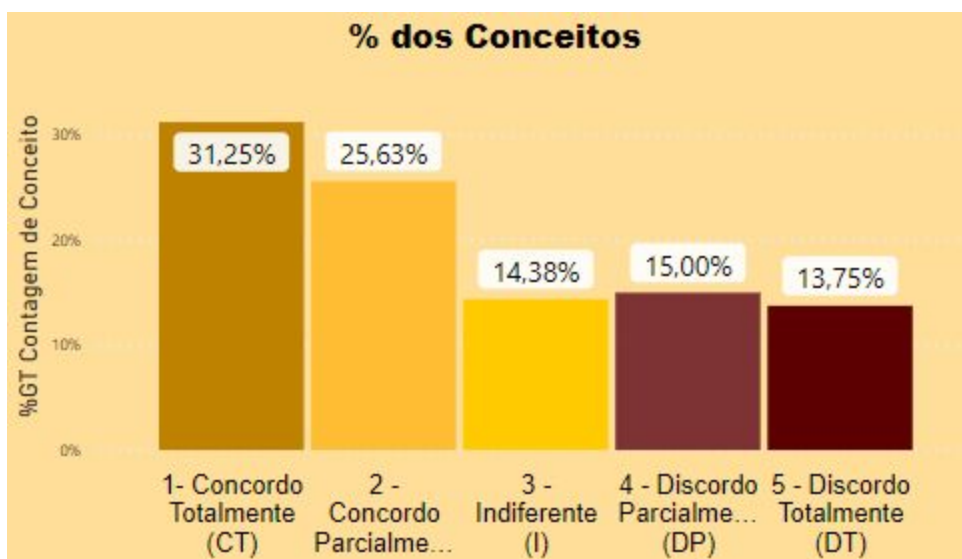
Resultados das questões 15 e 16.



#### 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 **56,88%**.

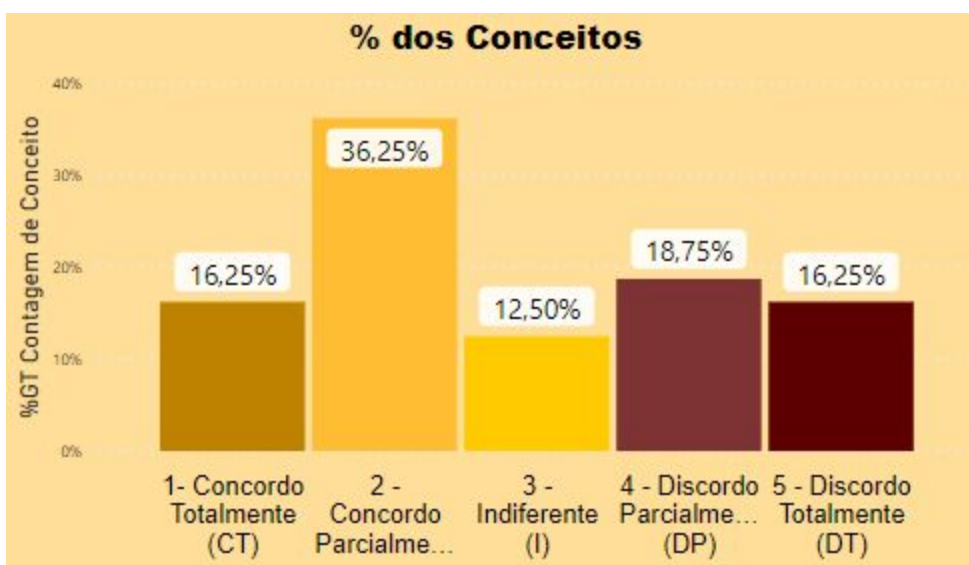


## V. ELO TRABALHO - VIDA SOCIAL

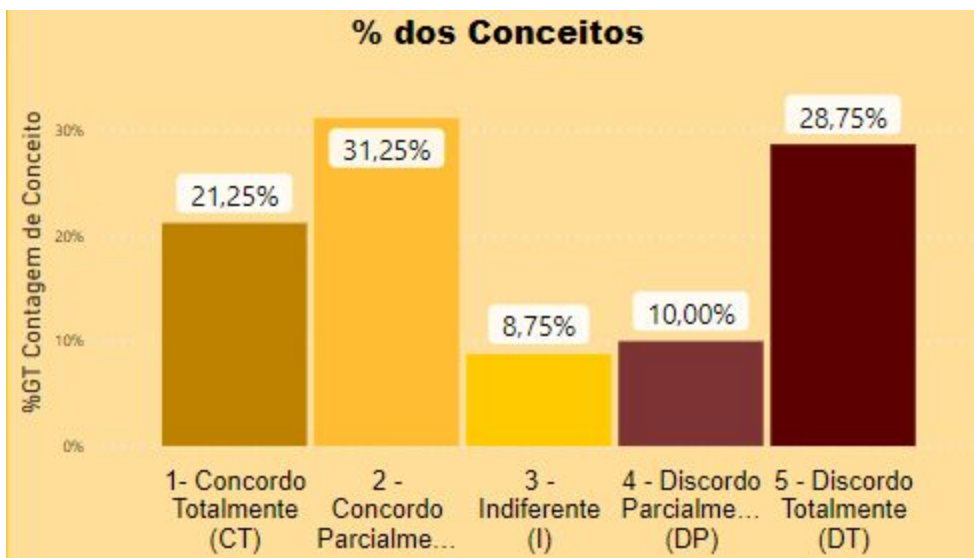
A avaliação do elo trabalho - vida social envolve a avaliação do papel balanceado do trabalho na vida pessoal e a estabilidade de horários.

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 **45,63%**.

*Resultados das questões 26 e 29.*



*Resultados das questões 27 e 28.*

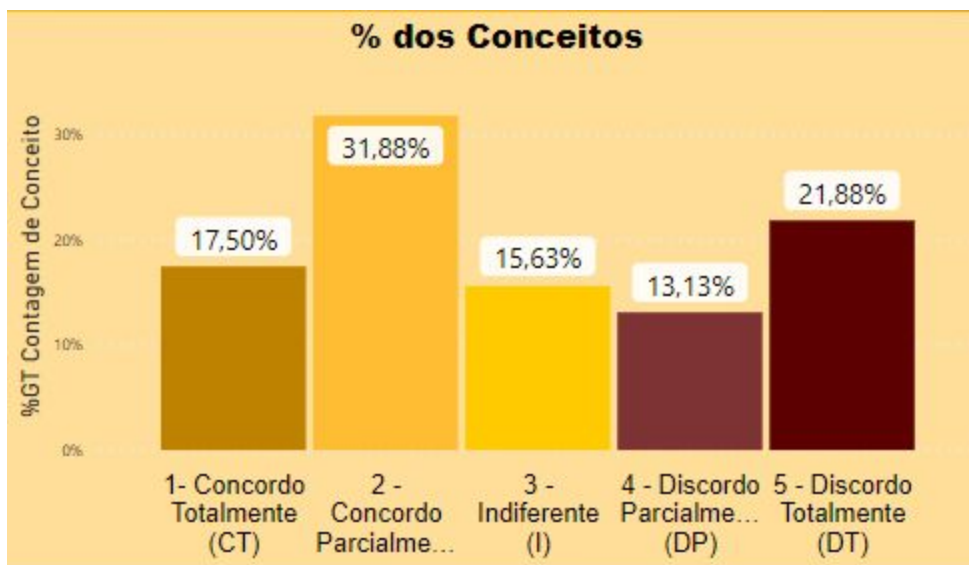


## VI. DESENVOLVIMENTO PESSOAL

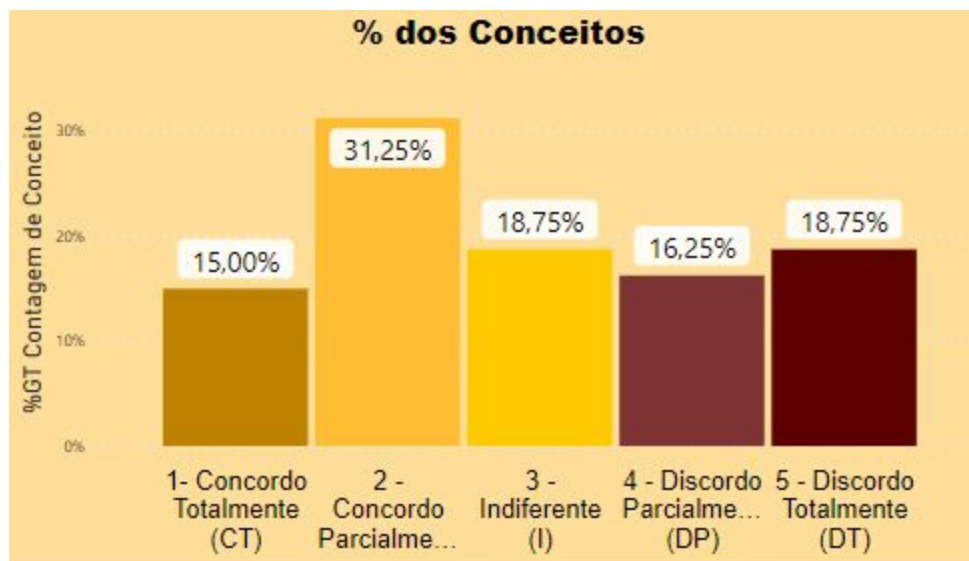
A avaliação do desenvolvimento pessoal envolve perspectivas de desenvolvimento profissional, crescimento pessoal, método de avaliação do desempenho e a sensação de segurança quanto aos riscos assumidos no trabalho.

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 **44,59%**.

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



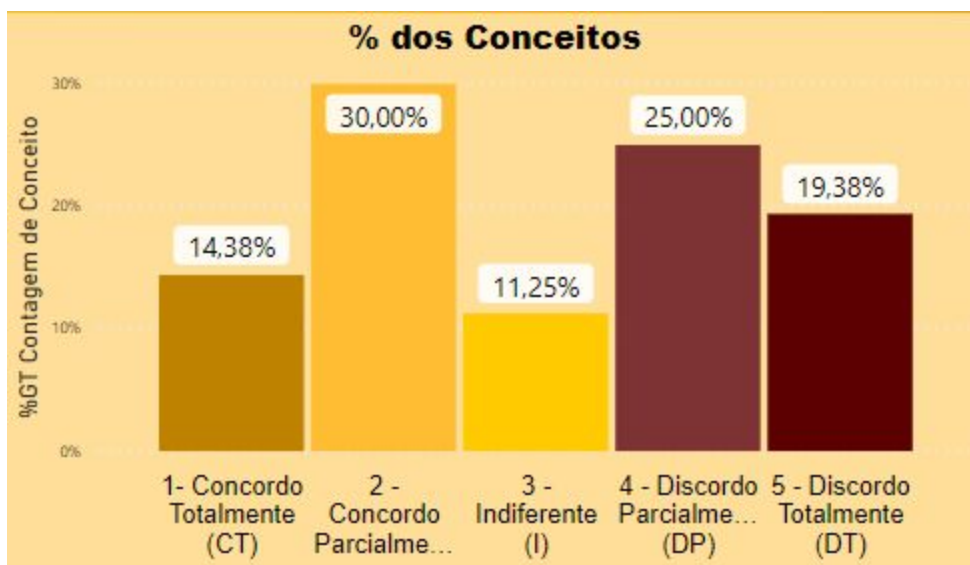
*Resultados das questões 31 e 33.*



## 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 **44,38%**.

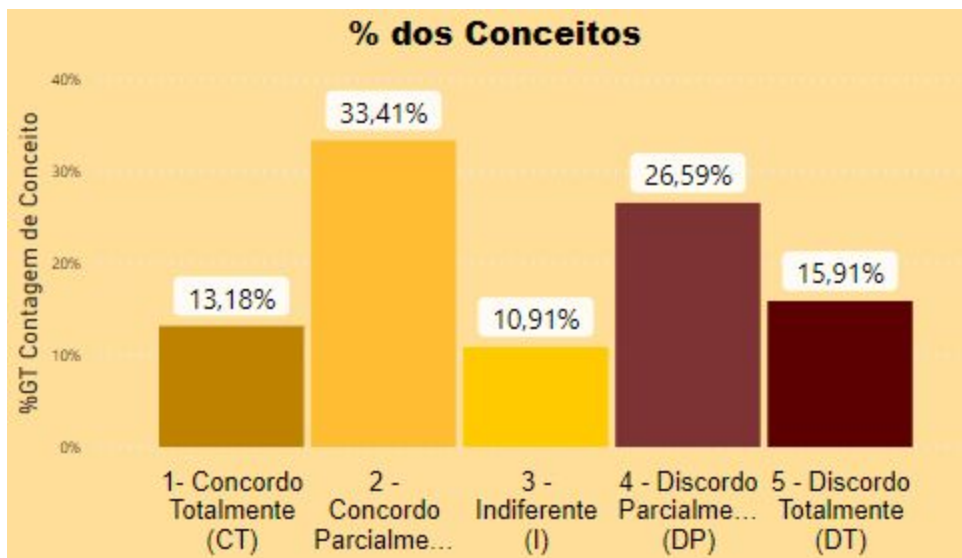


## VIII. INTEGRAÇÃO SOCIAL

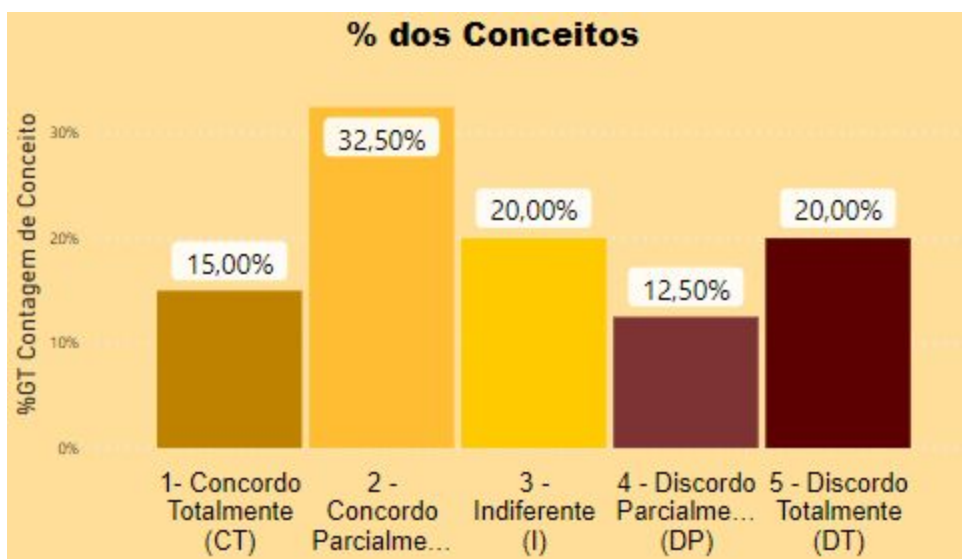
A avaliação da integração social envolve os relacionamentos interpessoais e grupais.

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 **45,42%**.

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



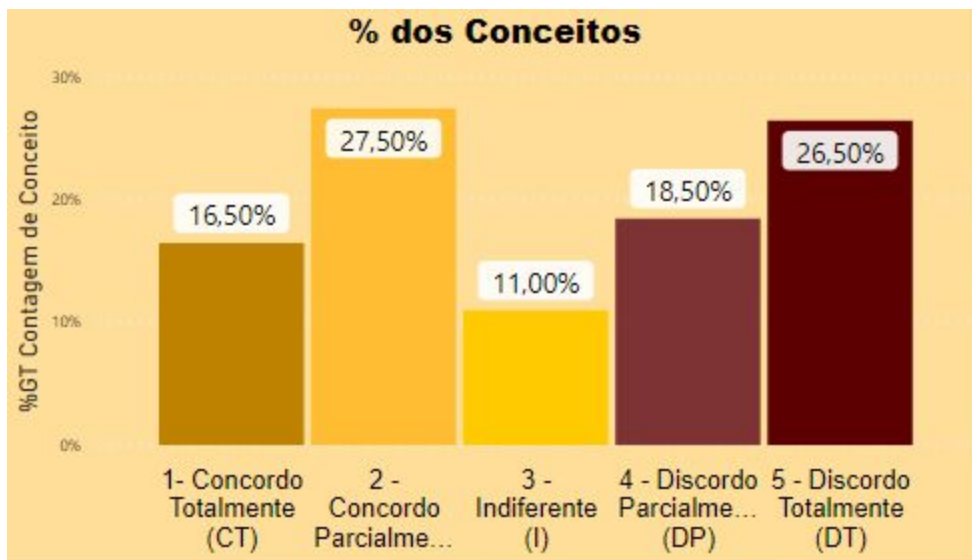
Resultado do item 45.



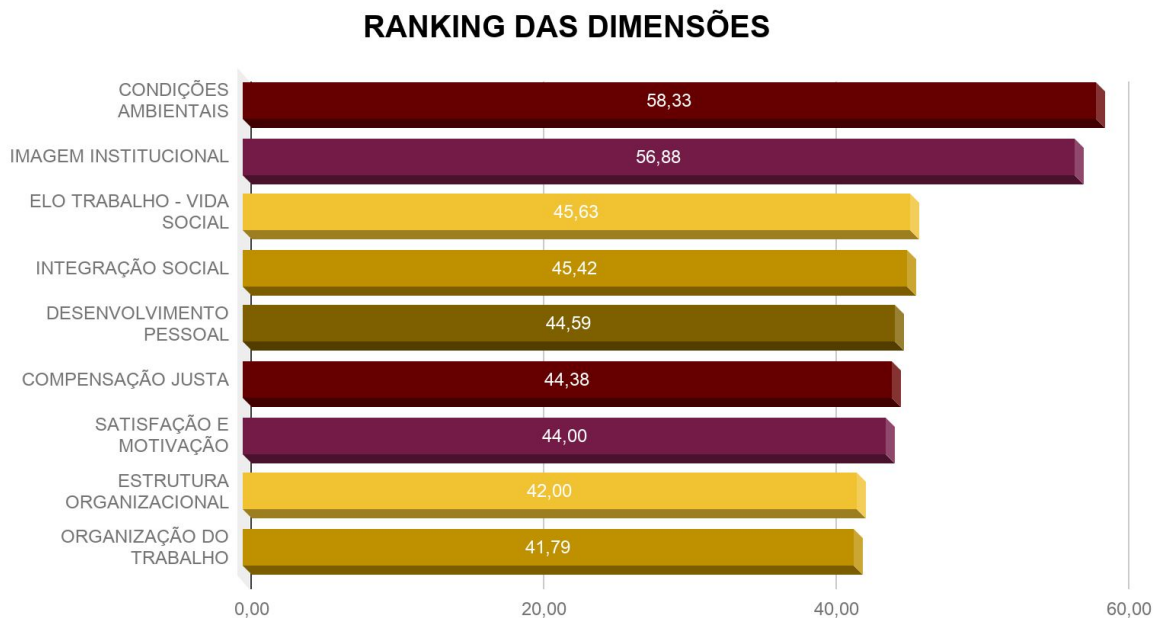
## IX. SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO

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 **44%**.



## 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	83,72
2º	4. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades	76,74
3º	2. A temperatura ambiente no meu setor de trabalho é confortável	72,09
4º	16. As tarefas são repetitivas.*	65,85
5º	6. O trabalho que realizo não coloca em risco a minha segurança física.	65,12
6º	11. Às vezes trabalhamos de maneira desorganizada e sem planejamento.* 36. Considero que o mercado de trabalho e as atividades que executo são equivalentes a minha remuneração e benefícios.	63,41
7º	22. Estou orgulhoso de pertencer a este instituto. 35. Considero que os riscos assumidos nas decisões do trabalho que realizo contribuem diretamente para o desenvolvimento pessoal e institucional.	60,98
8º	46. Há confiança entre os colegas no meu setor.	60,00
9º	27. Eu levo trabalho para executar em casa. 14. Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho	58,54
10º	23. Disfruto de prestígio na comunidade externa por trabalhar no IFRO. 34. Em meu setor, as pessoas tendem a reconhecer a competência profissional dos colegas.	56,10

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

Proposições com menor concordância em %

1º	55. Tenho expectativa de ascender profissionalmente no IFRO. 43. No IFRO existem boas relações humanas entre a administração e os servidores.	47,50
2º	30. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos.	48,78



3º	15. As normas para execução das tarefas são rígidas e existe fiscalização do desempenho.*	51,22
4º	41. Classifico o nível de companheirismo e integração adequado.	52,50
5º	19. Recebo feedback dos superiores hierárquicos. 32. O sistema de capacitação do IFRO satisfaz as necessidades de formação e aperfeiçoamento, gerando maior satisfação para o trabalho.	53,66
6º	42. Entre os servidores predomina uma atmosfera de amizade e harmonia. 44. O comportamento gerencial na instituição é caracterizado pelo diálogo.	55,00
7º	10. O funcionamento, as tarefas e as responsabilidades de cada um são claras na instituição.	58,54
8º	54. Com frequência sou chamado a dar contribuição em assuntos importantes.	60,00
9º	1. A quantidade de pessoal técnico administrativo e docentes em relação às necessidades do serviço é adequado.	60,47
10º	38. O serviço é distribuído igualmente.	63,41

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

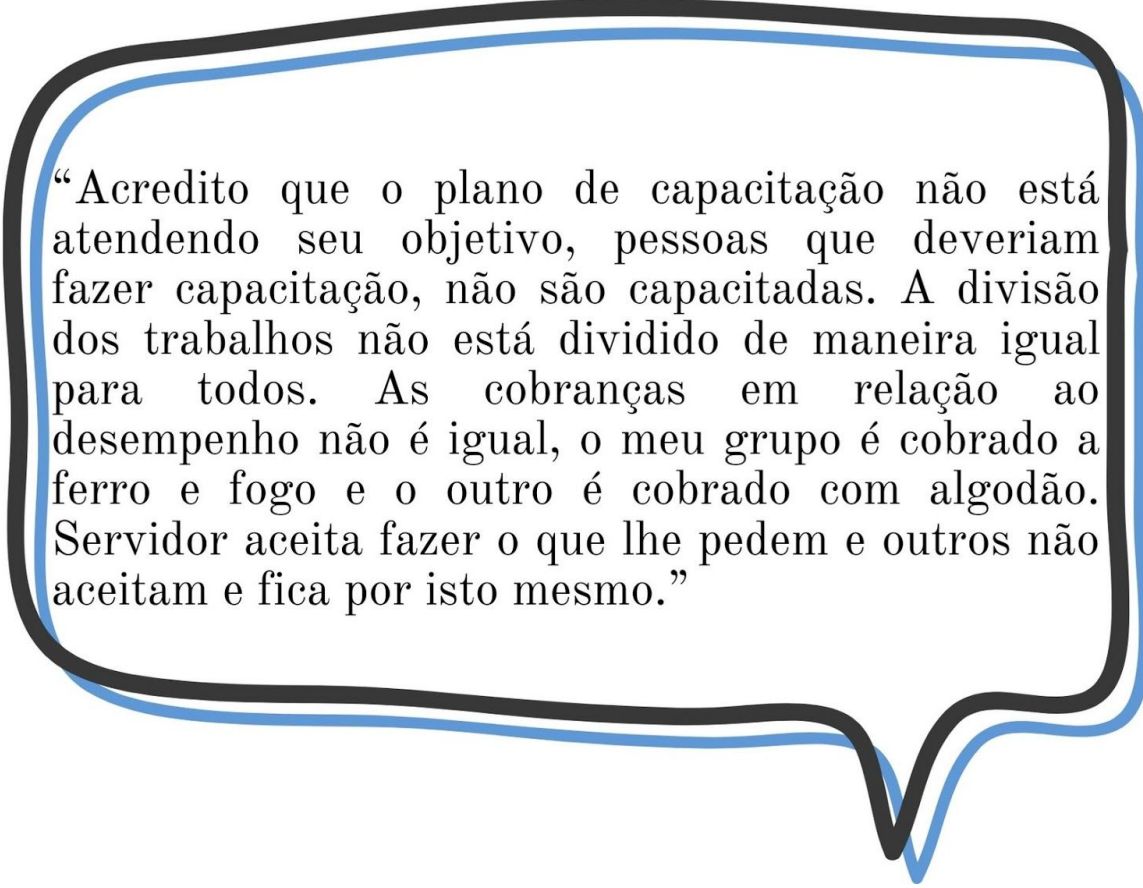

## Questão aberta

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 17 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:

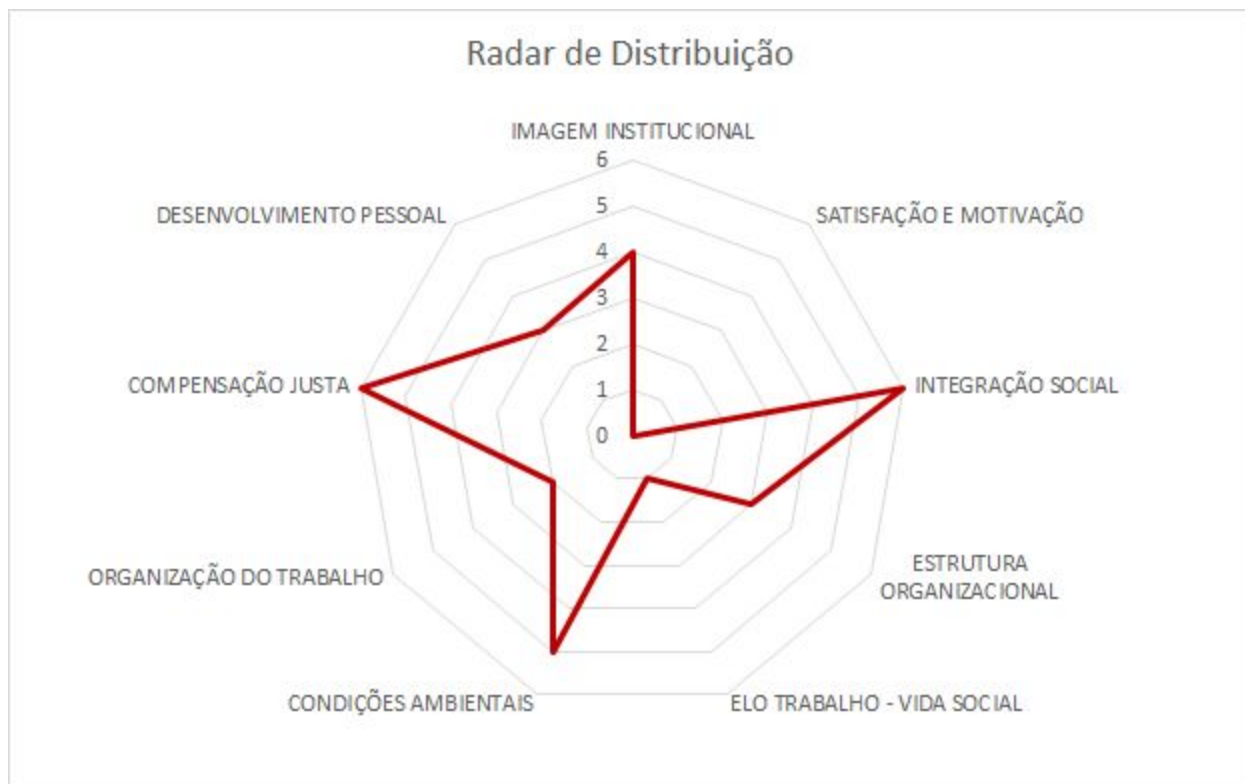


As falas destacadas para este relatório:

“Falta diálogo. Com os meios de comunicação tecnológicos (e-mail, whatsapp, entre outros), as pessoas têm se afastado muito. Ainda acredito que muitos problemas de ordem psicológicos que estão afetando os servidores e alunos sejam por falta de relações interpessoais saudáveis no ambiente de trabalho. Precisamos de mais companheirismo, empatia, inclusive em relação professor/aluno. É importante que os gestores, além de dar atenção às questões processuais, estejam mais abertos ao diálogo. A gestão por competência requer estudo, conhecimento do perfil dos servidores e de suas funções o que só pode acontecer, se houver interesse e diálogo.”



“Acredito que o plano de capacitação não está atendendo seu objetivo, pessoas que deveriam fazer capacitação, não são capacitadas. A divisão dos trabalhos não está dividido de maneira igual para todos. As cobranças em relação ao desempenho não é igual, o meu grupo é cobrado a ferro e fogo e o outro é cobrado com algodão. Servidor aceita fazer o que lhe pedem e outros não aceitam e fica por isto mesmo.”



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 teve um número significativo de proposições nos fatores equidade, justiça e igualdade. Também foram observadas falas recorrentes sobre as condições ambientais de trabalho no que tange ao quadro funcional, ambiente físico e tecnologia utilizada.

Além das falas destacadas outros pontos identificados nas contribuições dos servidores são em relação a falta de diálogo, companheirismo, empatia, comunicação, e a existência de servidores sobrecarregados, aumento de demandas nos últimos anos e reduzido quantitativo de servidores, falta de identidade de alguns servidores, tratamento não igualitário pela gestão, cobranças excessivas, falta de estrutura física de laboratórios e melhores ambientes organizacionais, plano de capacitação sem eficácia, burocratização na aquisição de material de trabalho relacionado a TI; foram feitas sugestões da necessidade de diálogo e maior comunicação com a comunidade acadêmica, da necessidade de maior atenção ao clima organizacional, sugere-se a realização de reuniões anuais com o objetivo de integração dos servidores. Desenvolver práticas que incentivem melhor qualidade de vida aos servidores, como palestras, mindfulness, confraternizações.

## 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* Ariquemes foram constatadas que as três dimensões da unidade com menores resultados de concordância são: **Organização do trabalho com 41,79%**, **estrutura organizacional com 42%** e **satisfação e motivação com 44%**. Faz-se necessário observar os fatores destas dimensões que influenciam nestes resultados.

Dimensão	Organização do trabalho	Estrutura organizacional	Satisfação e motivação
Fatores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomia;</li> <li>• Controle;</li> <li>• Tarefas;</li> <li>• Pressão;</li> <li>• Tempo;</li> <li>• Feedback</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liberdade de expressão;</li> <li>• Normas e rotinas claras da organização.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfação pessoal</li> </ul>
Pontos críticos	<p>→ <b>67,50%</b> relataram que as tarefas são repetitivas.</p> <p>→ <b>55%</b> relataram que</p>	<p>→ <b>65%</b> relataram que por vezes trabalham de forma desorganizada e sem planejamento.</p>	<p>→ <b>60,00%</b> relataram que não são com frequência chamados a dar contribuição em</p>

	<p>não dispõem de tempo para executar o trabalho com zelo.</p> <p>→ <b>55%</b> relataram não receber feedback do superior hierárquico.</p>	<p>→ <b>57,50%</b> relataram que as tarefas e responsabilidades de cada um não são claras na instituição.</p> <p>→ <b>37,50%</b> relataram não ter liberdade para dizer o que pensam sobre o trabalho.</p>	<p>assuntos importantes</p> <p>→ <b>45,00%</b> relataram não receber prestígio considerável na organização pelo trabalho que executam</p> <p>→ <b>40,00%</b> relataram não considerar motivadoras as atividades que exercem, as condições de trabalho oferecidas e o salário.</p>
--	--	--	---

A unidade do *Campus* Ariquemes 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 do profissional do servidor no IFRO	<p>Percepção positiva da existência de liderança colaborativa.</p> <p>Percepção positiva dos servidores quanto ao recebimento de feedback de</p>	Desenvolvimento de comunicação assertiva e colaboração contínua.	<p>Frequência de comunicação entre servidores e chefias;</p> <p>Frequência de reuniões setoriais realizadas;</p> <p>Quantidade de comunicações</p>	<p>Ampliar ações de feedbacks das chefias sobre as atividades dos servidores;</p> <p>Melhorar a gestão do trabalho do setor;</p> <p>Rodízio de</p>

	sua chefia.		<p>diretas entre servidores e superiores;</p> <p>Percentual de 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>atividades nos setores.</p> <p>Reuniões com a equipe;</p> <p>Tomadas de decisão com apoio da equipe;</p> <p>Compartilhamento das decisões superiores quanto às demandas do setor.</p>
Incentivar a auto-organização dos servidores no desenvolvimento de suas atividades.	Percepção positiva dos servidores quanto à ausência de pressão durante a execução de seus trabalhos, à liberdade de ação no desempenho de suas atribuições e a disposição de tempo para execução do trabalho com zelo.	Ter produtividade por meio de execução de trabalho sem pressões ou excesso de atividades.	<p>Quantidade de ações de capacitação promovidas.</p> <p>Quantidade de servidores capacitados.</p>	<p>Ações de capacitação de líderes para os gestores e servidores.</p> <p>Capacitação voltada à gestão do tempo e desenvolvimento de projetos e atividades.</p>

Com relação à dimensão **estrutura organizacional** as avaliações negativas cerceiam os fatores que envolvem o desempenho de atividades sem planejamento e de forma desorganizada e da falta de clareza nas atividades e responsabilidades de cada um. O objetivo a se alcançar dentro desta dimensão é reduzir maximizar a clareza sobre os 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:

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador de resultado</b>	<b>Fator crítico de sucesso</b>	<b>Indicador de esforço</b>	<b>Ações</b>
Promover o conhecimento sobre as rotinas e normas institucionais.	Percepção positiva dos servidores quanto à clareza das normas, procedimentos e rotinas de trabalho.	Conhecimento e compreensão por parte dos servidores quanto às rotinas e normas.	Quantidade de reuniões realizadas; Quantidade de canais de comunicação para acesso aos regulamentos institucionais; Quantidade de capacitações realizadas.	Reuniões com os servidores para compartilhamento das decisões; Divulgação dos regulamentos institucionais; Capacitações voltadas à promoção de conhecimento sobre normas e procedimentos.
Incentivar uma cultura organizacional que promova a liberdade de expressão.	Percepção positiva dos servidores quanto à abertura para expressarem suas opiniões.	Compartilhamento entre os servidores de uma cultura organizacional que assegure a liberdade de expressão.	Índice da pesquisa de clima sobre a liberdade de expressão	Instituir a liberdade de expressão como um valor organizacional. Promover a mentalidade de um ambiente em que opiniões individuais devem ser ouvidas e consideradas. Fortalecer os processos de gestão compartilhada.





Com relação à **satisfação e motivação**, pela avaliação dos servidores os fatores que envolvem as atividades que exercem, as condições de trabalho oferecidas e o salário, o prestígio recebido, o convite a dar contribuição em assuntos importantes interferem no bom desempenho. O objetivo a se alcançar dentro desta dimensão é reduzir os pontos críticos observados. Dentro da perspectiva de indicadores elaborados para cada dimensão, identificamos que nesta 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.