



RESULTADOS DA PESQUISA DE CLIMA INSTITUCIONAL – REITORIA: 2019

A Pesquisa de Clima Institucional da reitoria foi idealizada e concebida pelas psicólogas da reitoria, Luiziane Schirmer e Taline Costa, em parceria com a administradora Suelen Lapa com o objetivo de investigar expressões do clima e da cultura organizacional da reitoria do IFMS por meio das falas dos servidores que compõem cada setor e detectar quais fatores contribuem para configurar o clima e a cultura organizacional da reitoria do IFMS.

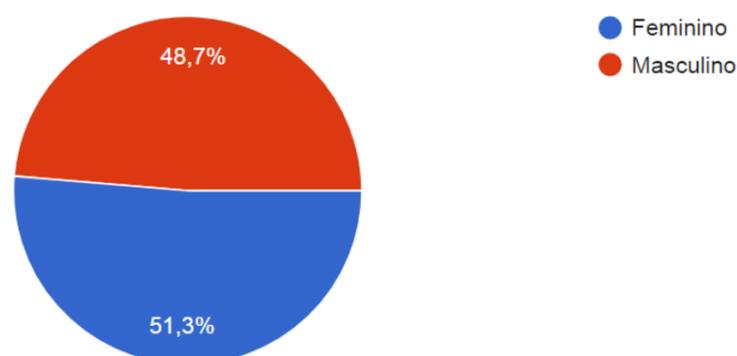


64% dos servidores da reitoria responderam à pesquisa de clima institucional no período compreendido entre 24 de junho de 2019 a 31 de julho de 2019.

Conhecendo o perfil dos respondentes:

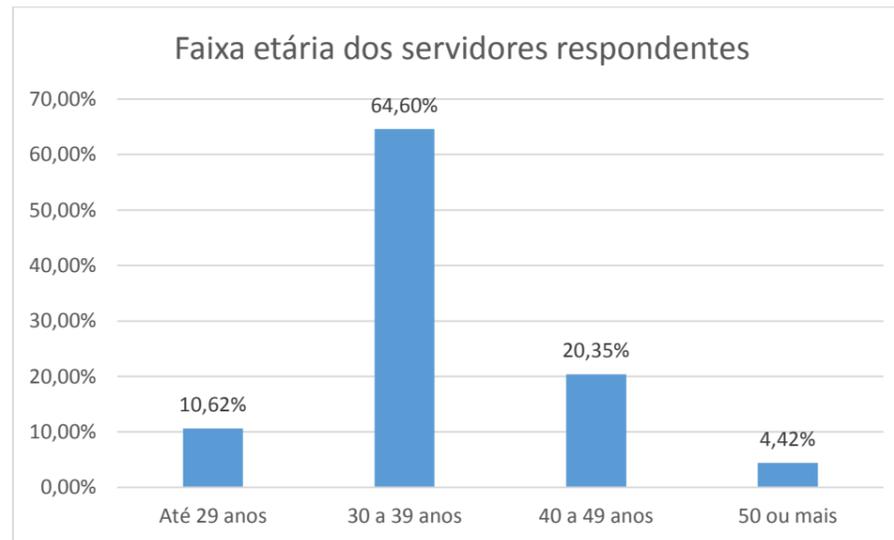
O perfil dos respondentes é colhido visando dar luz às especificidades, por meio do cruzamento dos dados. Por exemplo: seriam as pessoas mais velhas as que concordam mais frequentemente que se sentem valorizadas pelos seus trabalhos? Caso essa fosse uma hipótese aventada e se mostrasse importante no decorrer da análise dos dados, seria possível cruzar os dados (idade e respondentes que concordam que se sentem mais valorizados) para refutar ou comprovar a hipótese.

O sexo apontado pelos respondentes foi 51,3% feminino e 48,7% masculino.

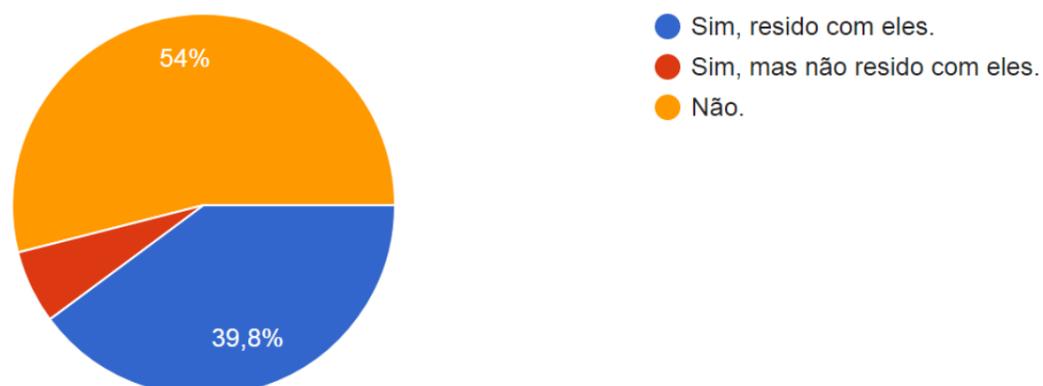
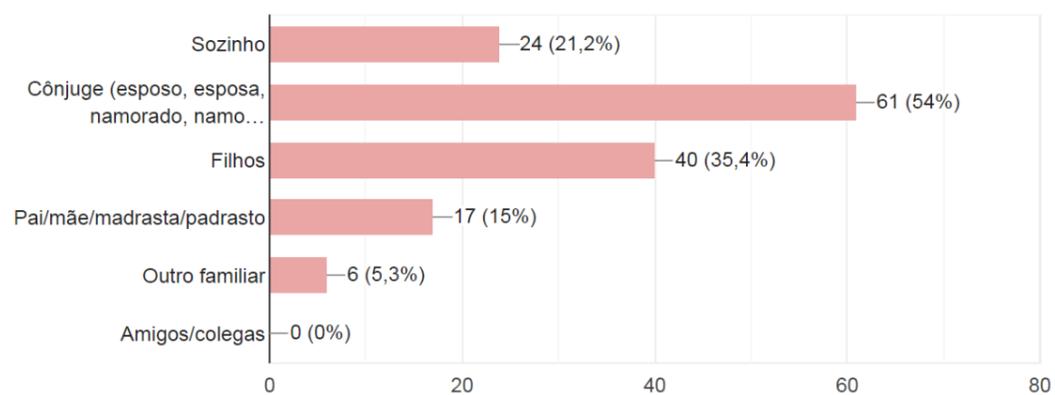
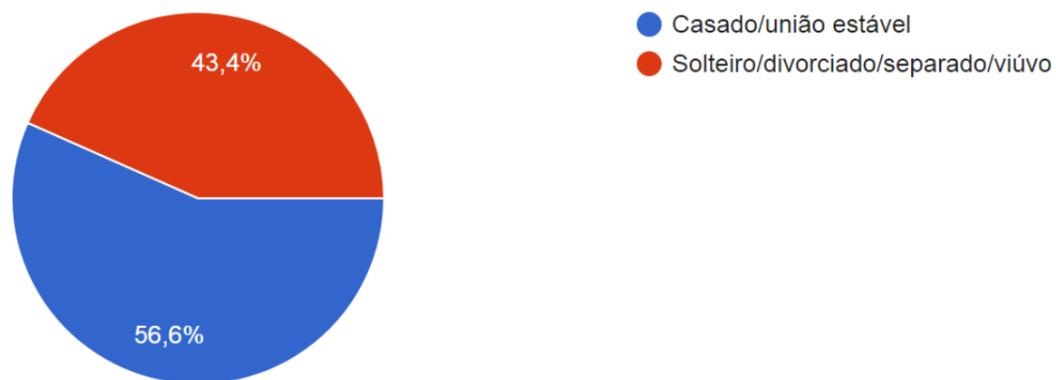




Quanto à idade, demonstrou-se a preponderância de servidores entre 30 e 40 anos, notadamente 31, 34 e 35 anos.

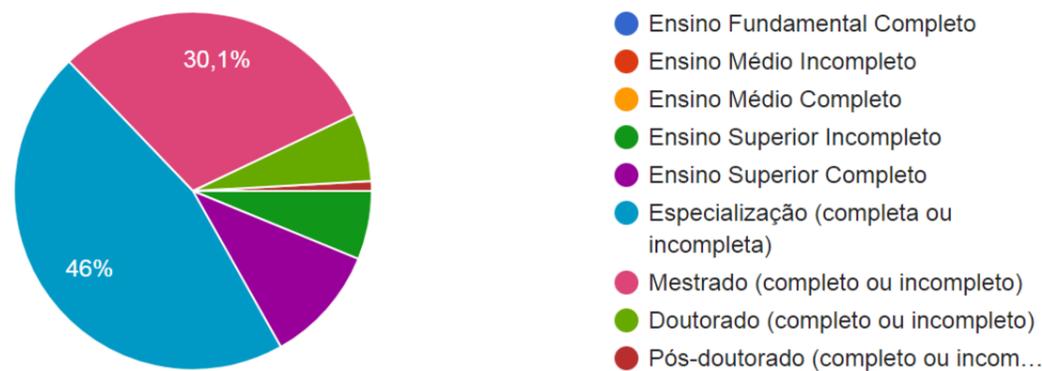


Pouco mais de 56% dos respondentes é casado ou tem união estável. 54% relata viver com o(a) companheiro(a) e também 54% relata não ter filhos.

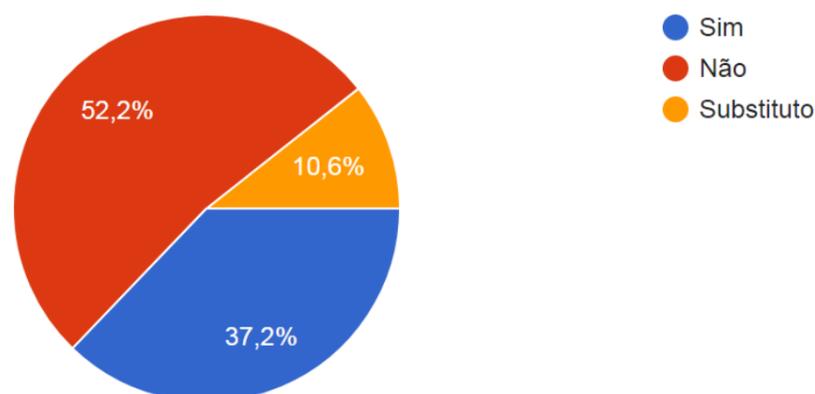




Quanto à formação, aproximadamente 76% dos respondentes relata ter cursado ou estar cursando especialização ou mestrado.



Quanto à função de chefia, aproximadamente 47,8% dos respondentes ocupa função de chefia ou é substituto.



Percepções quanto às características do trabalho na Reitoria do IFMS:

As respostas das questões relativas à reitoria do IFMS se deram nas proporções representadas pelo gráfico seguinte. Esboçamos algumas análises possíveis.

Questões referentes à estrutura física de trabalho foram bem avaliadas pela maioria dos respondentes: a afirmativa “Tenho conforto (aspectos físicos)” contou com a concordância (em algum grau) de 71,6% dos respondentes; já a afirmativa “Instituição apresenta boas condições físicas para se trabalhar” teve 84,9% de concordância dos respondentes.

Servidores respondentes manifestaram satisfação em relação à chefia, em sua maioria, o que pode ser denotado por meio das afirmativas: “Chefia participativa” (78,7% de concordância), “Boa relação com a chefia imediata” (89,4% de concordância), “Chefia me incentiva a dar sugestões e opiniões” (83,2% de concordância), “Sinto falta de um líder em minha equipe” (60,2% de discordância), “Trabalha-se mais intensamente na presença da chefia” (70,8% de discordância), “Satisfação ao tratamento dado pela chefia imediata para conflitos” (78,8% de concordância).

Percepção sobre o trabalho que realiza é, entre a maior parte dos respondentes, positiva: acha interessante e nele encontra desafios (72,6% de concordância), proporciona realização profissional (62,8% de concordância), gera oportunidade de realizar tarefas compatíveis com conhecimentos e interesses (80,5% de concordância), gosta de dar o melhor pela realização de seu serviço (93,9% de concordância).



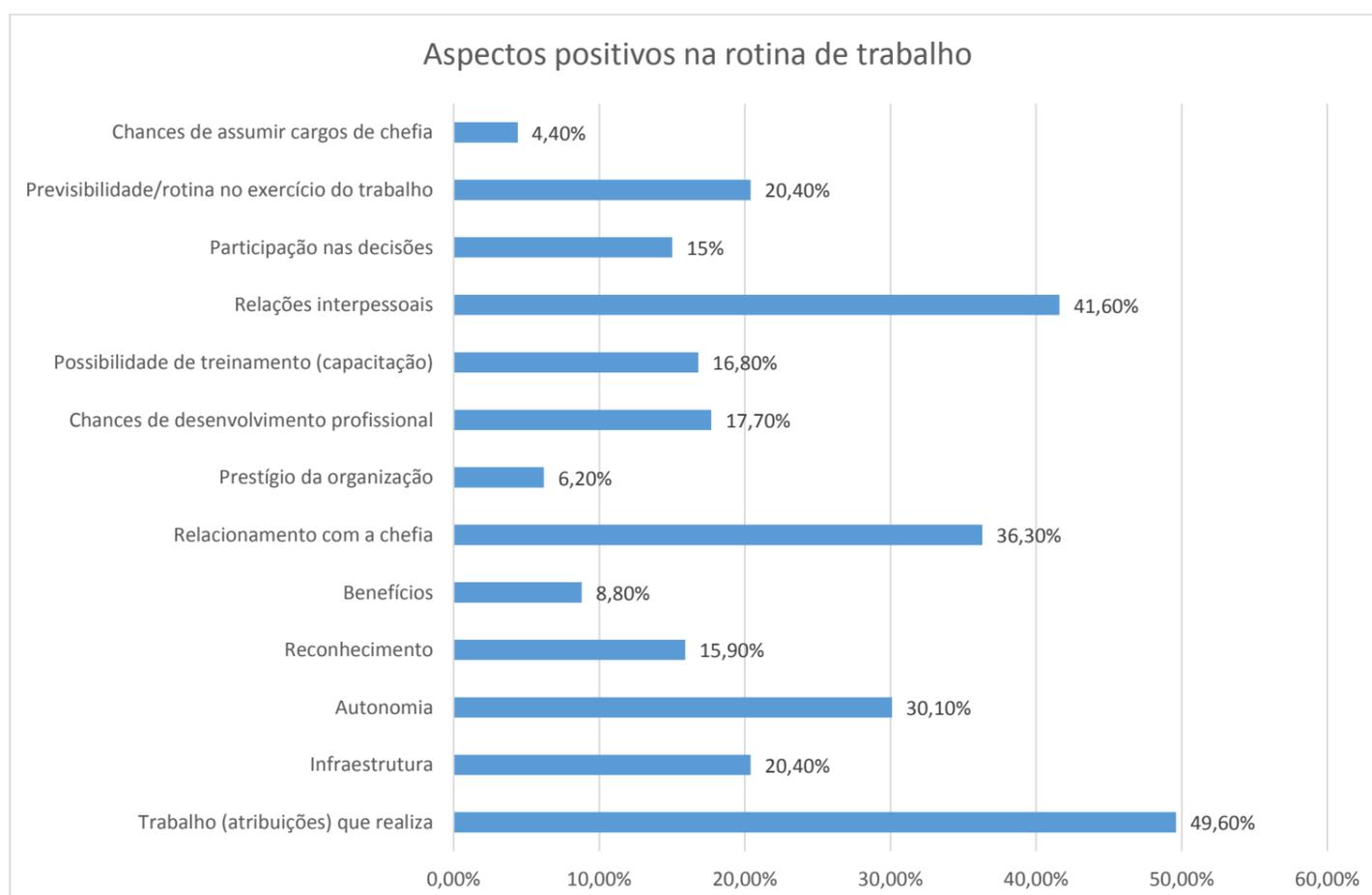
Independentemente dos motivos que subsidiem suas expressões, os servidores respondentes sentem, em sua maioria, que podem expressar o que pensam (65,5% dos respondentes), mas sentem que as pessoas não expressam seus desejos, sentimentos e pontos de vista (51,3% dos respondentes). Apesar de afirmarem, em maioria, que podem expressar o que pensam, também afirmam, em grande quantidade (47,8% dos respondentes), que “as pessoas não recebem as críticas de forma construtiva (mas como afrontas pessoais)”; corroborando, o quarto aspecto negativo mais citado sobre a rotina de trabalho foi “Comunicação ineficiente entre colegas”. Apesar disso, 94,7% dos respondentes afirma que tem bom relacionamento com os colegas de trabalho. Essa contradição nas respostas aponta para um possível ponto nevrálgico em aspectos relacionados à comunicação interpessoal.

No que se refere a capacitações e treinamentos, mais de 67% dos respondentes concorda que a instituição estimula a participação em capacitações; porém, o segundo aspecto mais citado como negativo na rotina de trabalho foi “Falta de treinamento” (empatado com “Trabalho estressante”).

Na escolha dos principais aspectos positivos o termo mais selecionado foi: “Trabalho (atribuições) que realiza”, já o aspecto negativo mais apontado foi “Demanda excessiva de trabalho”. Pode-se observar que, nessas escolhas, a execução do trabalho tem papel central: se, por um lado, as atribuições desempenhadas representam o melhor aspecto do trabalho na reitoria do IFMS, por outro lado, pode se tornar um fator contraproducente.

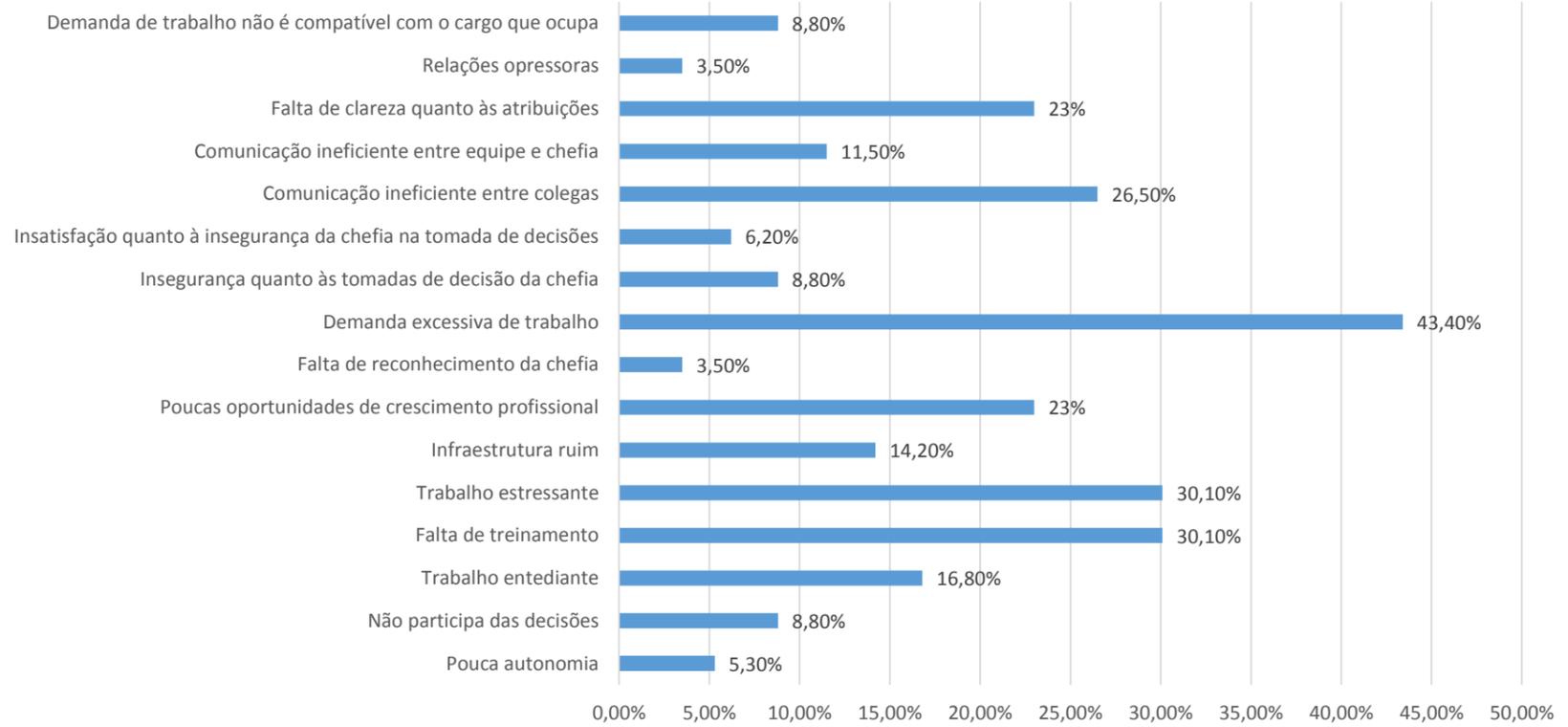
Os itens em que o maior número de respondentes selecionou “Não tenho condições de opinar”, abstendo-se de manifestar concordância ou discordância parcial ou total, foram: “Meus colegas têm volume de trabalho menor do que o meu” (36,3%); “A escolha dos cargos de chefia na instituição é feita com base nos méritos” (34,5%); “Minha remuneração está de acordo com a praticada no mercado” (34,5%).

Essa análise preliminar é composta por dados passíveis de divulgação, sendo observado o sigilo dos respondentes, e é precursora de um trabalho mais abrangente, que inclui a aplicação periódica do questionário com análise comparativa dos dados, permitindo embasar atividades a serem propostas pela psicologia.





Aspectos negativos na rotina de trabalho





Percepção sobre aspectos relacionados ao seu trabalho

