



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS E NATURAIS
DIVISÃO DE PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO



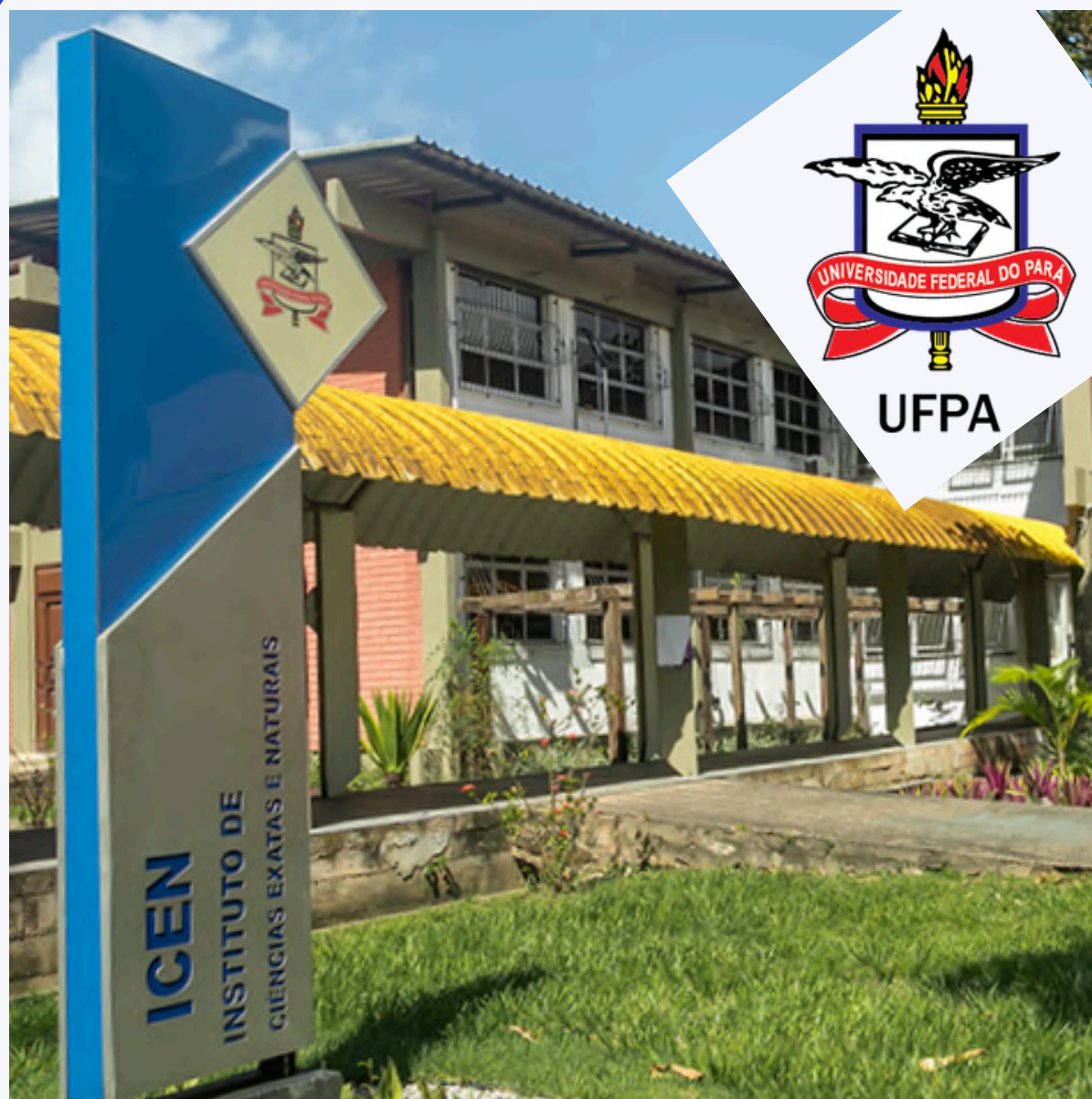
PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DO ICEN

Elaboração e Apresentação: Gesuino Carlos C. Silva (ICEN/DIPLAV)

Colaboração: Cecília Christo

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DO ICEN

Esta pesquisa de Clima Organizacional foi resultado de uma parceria, realizada no ano de 2024, entre discentes do curso de **Psicologia da UFPA e o Instituto de Ciências Exatas e Naturais (ICEN)**, representado pela Divisão de Planejamento e Avaliação (DIPLAV). A pesquisa objetivou avaliar o construto organizacional, afim de **compreender** as principais **demandas e percepções dos colaboradores** acerca do Instituto, **sugerindo intervenções** para promover melhorias laborais.



O QUE É O CLIMA ORGANIZACIONAL?

- O Clima Organizacional refere-se a forma como os colaboradores percebem o contexto no qual trabalham. É a atmosfera psicológica criada pelas interações, políticas, práticas e comportamentos dentro da organização;
- As percepções podem ser atravessadas por fatores externos e internos à organização;
- O Clima é um dos aspectos que compõem a qualidade do ambiente organizacional;
- A qualidade do Clima afeta o comportamento dos membros da organização.

CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA

- **Objetivos:**
 - Avaliar o Clima Organizacional do ICEN;
- **Envolvidos:**
 - Faculdade de Psicologia;
 - Instituto de Ciências Exatas e Naturais;
- **Método:**
 - Aplicação de pesquisa de Clima Organizacional, respondida pelos servidores e estagiários do Instituto;
- **Resultados e Análises;**
- **Considerações Finais.**



SOBRE A PESQUISA



QUESTIONÁRIO

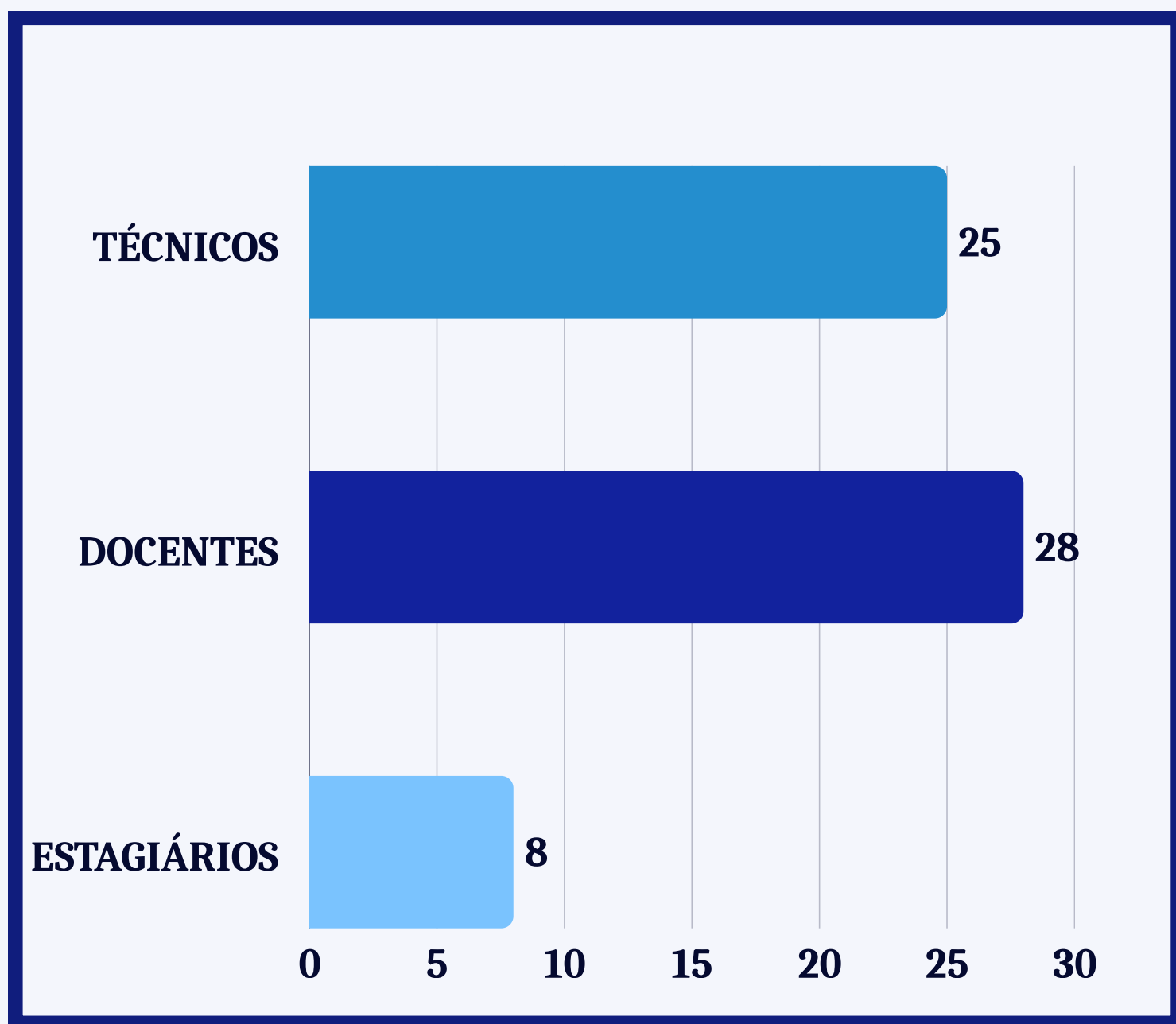
- **GOOGLE FORMS;**
- **34 ASSERTIVAS;**
- **ESCALA TIPO LIKERT ADAPTADA;**
- **5 PONTOS DE FREQUÊNCIA:**
 - **-2 (NUNCA);**
 - **-1 (RARAMENTE);**
 - **0 (ÀS VEZES);**
 - **1 (FREQUENTEMENTE);**
 - **2 (SEMPRE);**
- **PERGUNTAS ABERTAS;**

RESULTADOS

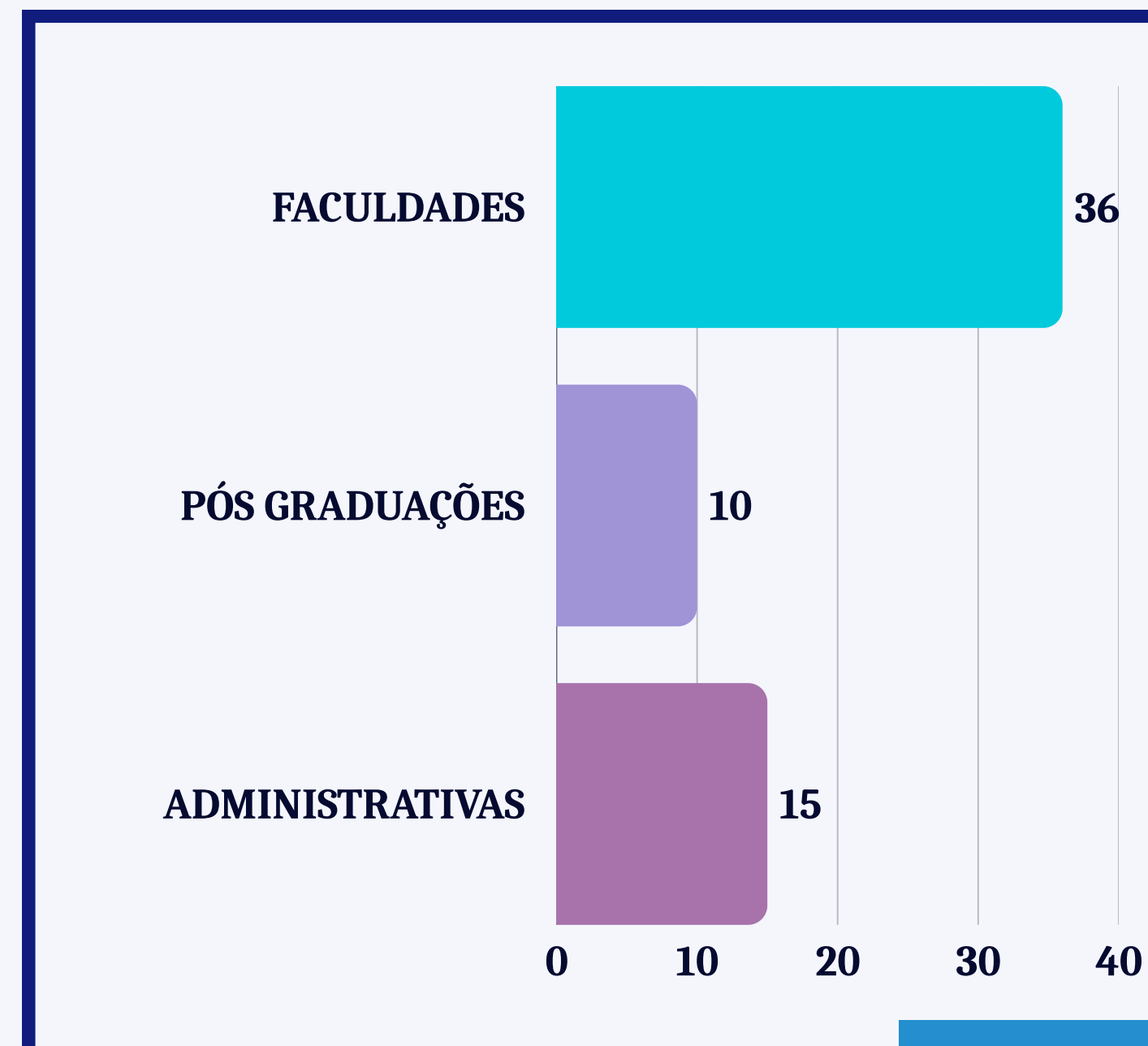
- **RESULTADOS ≤ 0 : INDICAM CLIMA ORGANIZACIONAL DESFAVORÁVEL;**
- **RESULTADOS ENTRE 0 E 1: INDICAM CLIMA ORGANIZACIONAL FAVORÁVEL DE QUALIDADE INTERMEDIÁRIA**
- **RESULTADOS > 1 : INDICAM CLIMA ORGANIZACIONAL FAVORÁVEL.**

RESPONDENTES

RESPOSTAS POR CATEGORIA



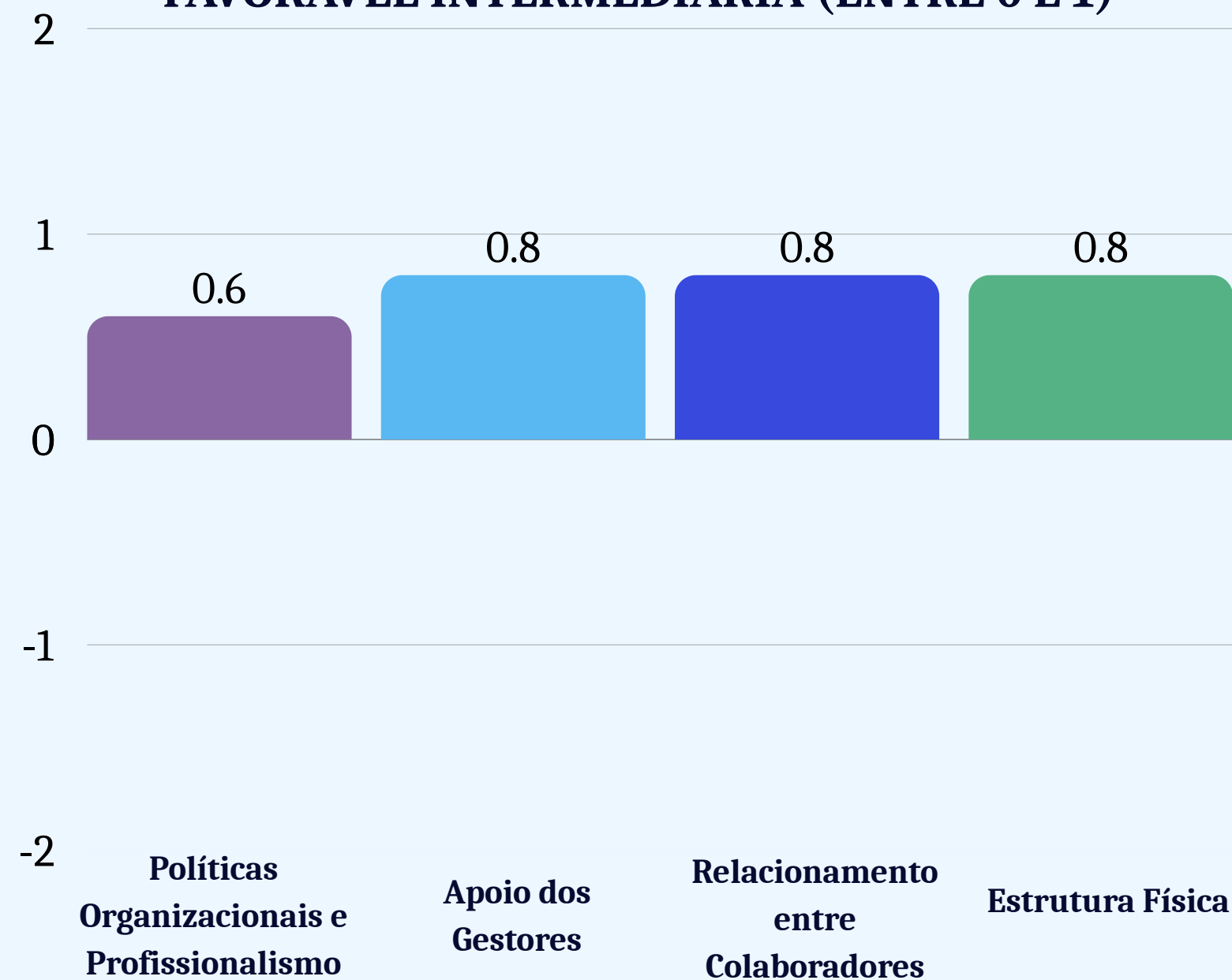
RESPOSTAS POR SUBUNIDADES



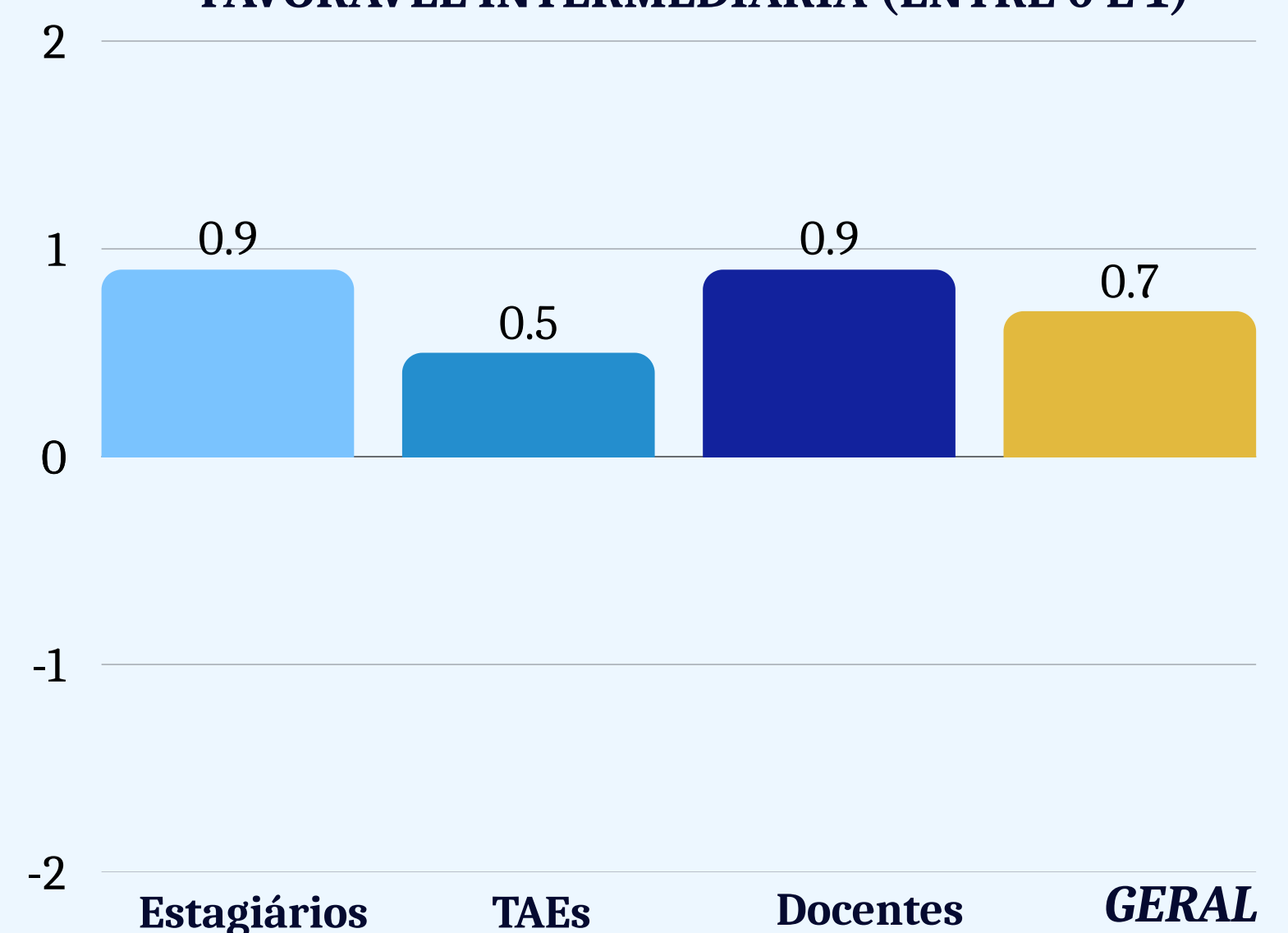
TOTAL:
61 PARTICIPANTES

RESULTADOS NO ICEN

**QUALIDADE DO CLIMA POR FATOR:
FAVORÁVEL INTERMEDIÁRIA (ENTRE 0 E 1)**



**QUALIDADE DO CLIMA POR CATEGORIA:
FAVORÁVEL INTERMEDIÁRIA (ENTRE 0 E 1)**



ANÁLISE DO FATOR

POLÍTICAS ORGANIZACIONAIS E PROFISSIONALISMO

- POLÍTICAS E MEDIDAS ADOTADAS NO INSTITUTO PARA MELHORIAS NOS PROCESSOS DE TRABALHO;
- O PROFISSIONALISMO NO INSTITUTO;
- POSTURA PROFISSIONAL DOS COLABORADORES;
- RESPONSABILIDADE E COMPROMETIMENTO
- PLANEJAMENTO DE AÇÕES



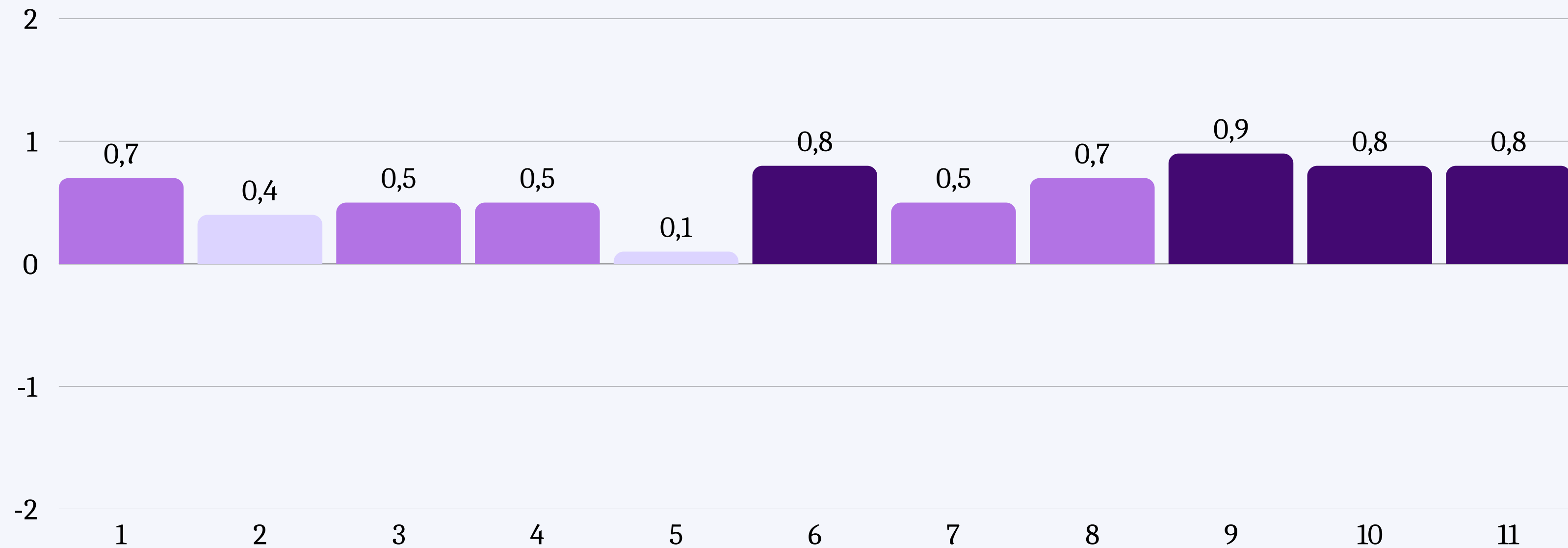
POLÍTICAS ORGANIZACIONAIS E PROFISSIONALISMO

01	O instituto aprimora, continuamente, o serviço prestado aos cidadãos.
02	O instituto elabora um planejamento criterioso antes de realizar novos projetos e mudanças no instituto.
03	O instituto possui o mínimo de burocracia necessária, favorecendo a execução do trabalho dos colaboradores.
04	As subunidades de trabalho possuem um volume de trabalho em quantidade exequível pelos membros da unidade, possibilitando que as entregas se mantenham no prazo e qualidade estabelecidos.
05	Os colaboradores do ICEN conhecem a missão, visão e valores do instituto.
06	Os colaboradores do ICEN compreendem o impacto de seu trabalho para o instituto atingir seus objetivos.

POLÍTICAS ORGANIZACIONAIS E PROFISSIONALISMO

07	Os colaboradores do ICEN assumem a responsabilidade por seus erros.
08	Os colaboradores do ICEN realizam seu trabalho com elevada motivação e engajamento, buscando o melhor desempenho.
09	Os colaboradores do ICEN demonstram preocupação com o prestígio e o futuro do instituto.
10	Os colaboradores do ICEN atuam em suas respectivas tarefas de maneira planejada e organizada.
11	Os colaboradores do ICEN executam suas tarefas conforme os prazos planejados, não são adiados os trabalhos por serem difíceis ou desinteressantes.

POLÍTICAS ORGANIZACIONAIS E PROFISSIONALISMO



RESULTADO DO FATOR

DE 0,1 A 0,4

- O instituto elabora um planejamento criterioso antes de realizar novos projetos e mudanças no instituto.
- Os colaboradores do ICEN conhecem a missão, visão e valores do instituto.

MAIOR OU IGUAL A 0,8

- Os colaboradores do ICEN compreendem o impacto de seu trabalho para o instituto atingir seus objetivos;
- Os colaboradores do ICEN demonstram preocupação com o prestígio e o futuro do instituto;
- Os colaboradores do ICEN atuam em suas respectivas tarefas de maneira planejada e organizada;
- Os colaboradores do ICEN executam suas tarefas conforme os prazos planejados, não são adiados os trabalhos por serem difíceis ou desinteressantes.

ANÁLISE DO FATOR

APOIO DOS GESTORES

ESSE FATOR VISA AVALIAR A RELAÇÃO QUE OS GESTORES DO INSTITUTO ESTABELECEM COM SEUS SUBORDINADOS.



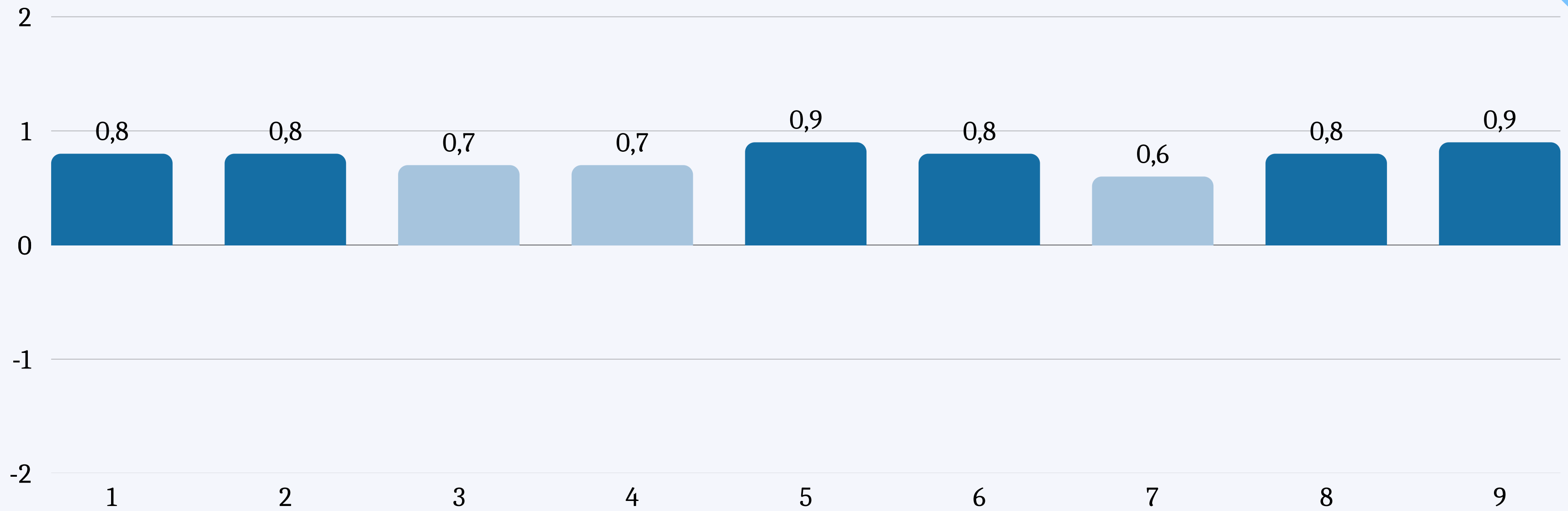
APOIO DOS GESTORES

01	Os gestores (diretores/coordenadores) escutam as demandas e anseios de seus subordinados, demonstrando a compreensão deles.
02	Os gestores (diretores/coordenadores) incentivam e motivam seus subordinados na realização de suas atividades.
03	Os gestores (diretores/coordenadores) apoiam o crescimento de seus subordinados no instituto, orientando-os em suas aspirações de carreira.
04	Os gestores (diretores/coordenadores) compartilham os objetivos e resultados obtidos pela subunidade (Faculdades, Coordenadorias, etc) com seus subordinados.
05	Os gestores (diretores/coordenadores) explicam os motivos da realização das tarefas para seus subordinados.

APOIO DOS GESTORES

06	Os gestores (diretores/coordenadores) compartilham as informações relevantes do instituto com sua equipe, evitando retê-las.
07	Os gestores (diretores/coordenadores) fornecem informações a respeito do desempenho (feedback) de seus subordinados para eles de forma clara e justa.
08	Os gestores (diretores/coordenadores) reconhecem trabalhos bem feitos, parabenizando ou fornecendo devolutivas sobre o bom desempenho de seus subordinados.
09	Os gestores (diretores/coordenadores) incentivam seus subordinados a desenvolverem as suas competências e atualizarem-se.

APOIO DOS GESTORES



RESULTADO DO FATOR

MENOR ÍNDICE: 0,6

- Os gestores (diretores/coordenadores) fornecem informações a respeito do desempenho (*feedback*) de seus subordinados para eles de forma clara e justa.

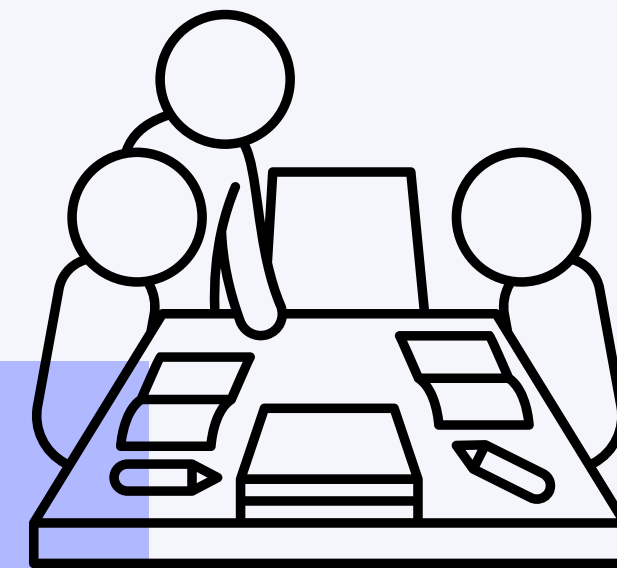
MAIOR ÍNDICE: 0,9

- Os gestores (diretores/coordenadores) explicam os motivos da realização das tarefas para seus subordinados;
- Os gestores (diretores/coordenadores) incentivam seus subordinados a desenvolverem as suas competências e atualizarem-se.

ANÁLISE DO FATOR

RELACIONAMENTO ENTRE COLABORADORES

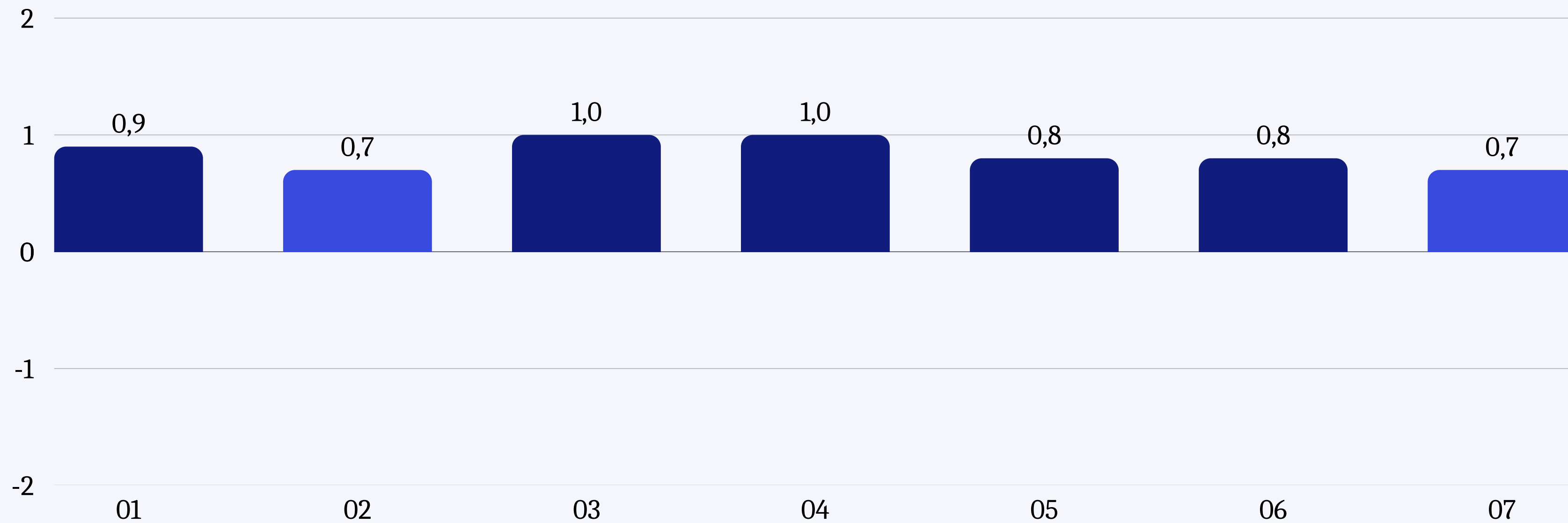
ESSE FATOR VISA AVALIAR AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS ESTABELECIDAS ENTRE OS COLABORADORES DO INSTITUTO.



RELACIONAMENTO ENTRE COLABORADORES

01	Os colaboradores do ICEN estabelecem relações interpessoais de maneira amigável entre si.
02	Os colaboradores do ICEN solucionam os conflitos interpessoais por meio do diálogo.
03	Os colaboradores do ICEN fornecem ajuda aos colegas de trabalho que apresentam dificuldades em suas tarefas.
04	Os colaboradores do ICEN cumprem os acordos e promessas de trabalho feitos para os seus colegas.
05	Os colaboradores do ICEN trabalham em equipe de forma coesa.
06	Os colaboradores do ICEN compartilham informações com profissionalismo, evitando disseminar boatos imprecisos e fofocas.
07	Os colaboradores do ICEN se comunicam de maneira aberta e transparente.

RELACIONAMIENTO ENTRE COLABORADORES



RESULTADO DO FATOR

MENOR ÍNDICE: 0,7

- Os colaboradores do ICEN solucionam os conflitos interpessoais por meio do diálogo;
- Os colaboradores do ICEN se comunicam de maneira aberta e transparente.

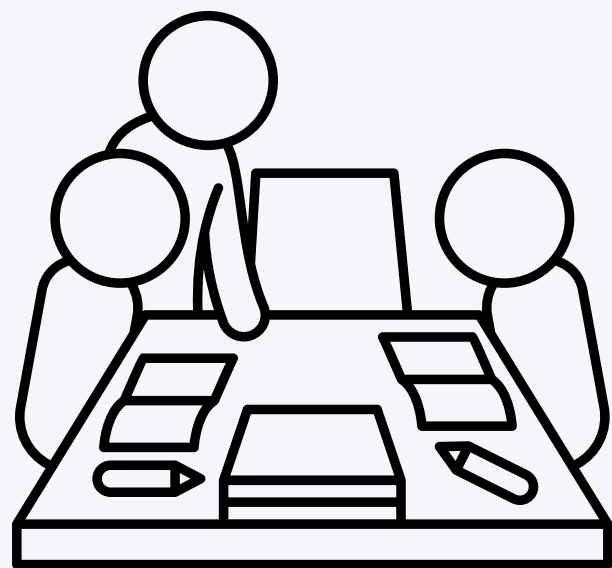
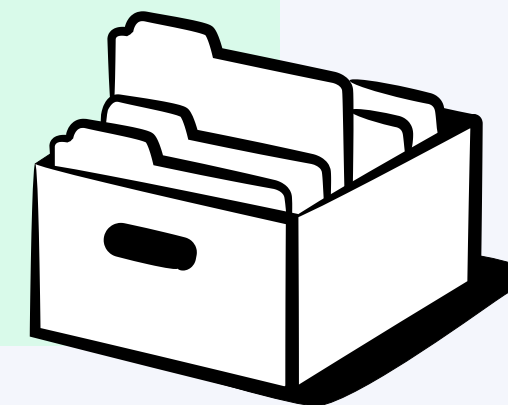
MAIOR ÍNDICE: 1,0

- Os colaboradores do ICEN fornecem ajuda aos colegas de trabalho que apresentam dificuldades em suas tarefas;
- Os colaboradores do ICEN cumprem os acordos e promessas de trabalho feitos para os seus colegas.

ANÁLISE DO FATOR

ESTRUTURA FÍSICA

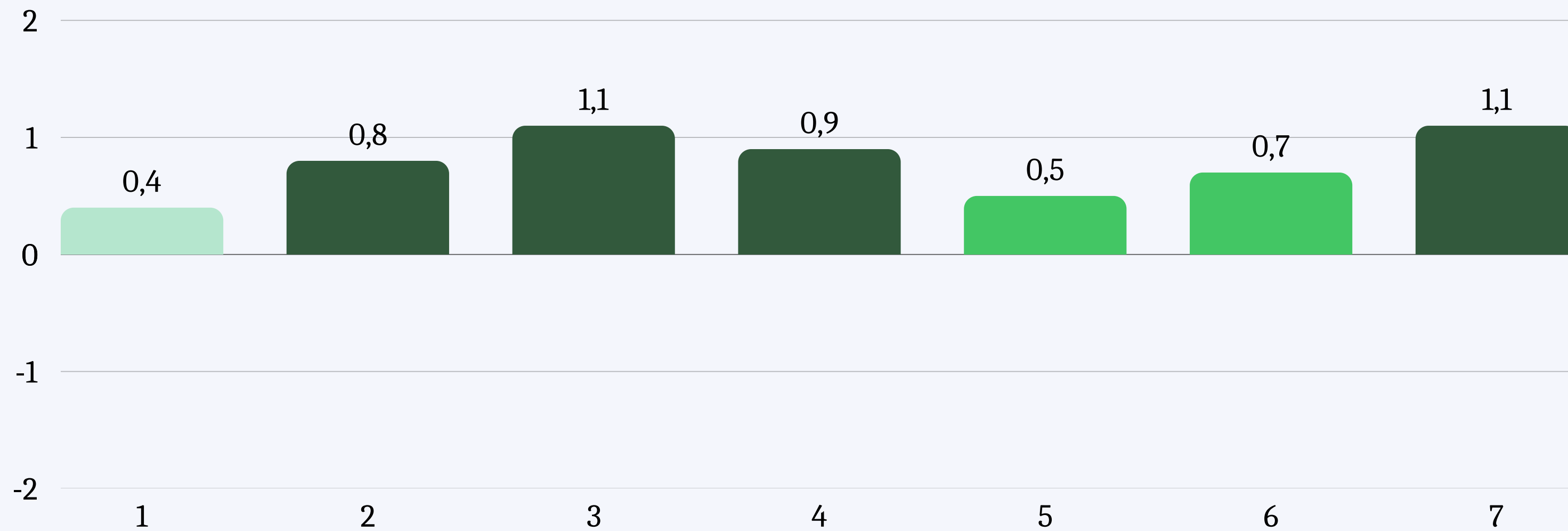
A QUALIDADE DA ESTRUTURA FÍSICA
DOS LOCAIS DE TRABALHO DO
INSTITUTO.



ESTRUTURA FÍSICA

01	As unidades de trabalho do instituto possuem espaço físico suficiente para a realização dos trabalhos.
02	As unidades de trabalho do instituto possuem ambiente físico climatizado/ventilado para a realização do trabalho e o bem-estar dos colaboradores.
03	As unidades de trabalho do instituto possuem ambiente físico com iluminação adequada para a realização do trabalho.
04	As unidades de trabalho do instituto possuem ambiente físico limpo e organizado.
05	As unidades de trabalho do instituto possuem os equipamentos de trabalho necessários para a realização de suas atividades.
06	As unidades de trabalho do instituto possuem equipamentos de trabalho adequados para evitar danos à saúde e acidentes de trabalho.
07	As unidades de trabalho do instituto possuem o nível de ruído admissível evitando prejuízos à saúde e desempenho dos colaboradores.

ESTRUTURA FÍSICA



RESULTADO DO FATOR

ATÉ 0,4

- As unidades de trabalho do instituto possuem espaço físico suficiente para a realização dos trabalhos.

MAIOR OU IGUAL A 0,8

- As unidades de trabalho do instituto:
 - possuem ambiente físico climatizado/ventilado para a realização do trabalho e o bem-estar dos colaboradores;
 - possuem ambiente físico com iluminação adequada para a realização do trabalho;
 - possuem ambiente físico limpo e organizado;
 - o nível de ruído admissível evitando prejuízos à saúde e desempenho dos colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

- De forma geral, a qualidade do Clima Organizacional do Instituto é classificada como favorável de qualidade intermediária, obtendo como média geral o escore de 0,7;
- Foi possível analisar como os fatores abordados vêm influenciando na percepção dos colaboradores a respeito do ambiente de trabalho do ICEN;
- Dimensionamento dos aspectos que são passíveis de intervenção pela gestão do ICEN e dos mais valorizados pelos colaboradores;
- Apesar da baixa adesão (limitação), foi possível alcançar os objetivos propostos, visto o caráter exploratório inicial para revelar os *déficits* do Instituto e traçar possíveis estratégias de intervenção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

- Um dos entraves apontados no contato com a administração do Instituto, e refletido na avaliação do fator Políticas Organizacionais, foi a dificuldade das subunidades do ICEN em identificar demandas quando se propõe realizar um planejamento institucional criterioso. Logo, para embasar mudanças e novos projetos, esse ponto se refletiu na pesquisa como um aspecto a ser melhorado;
- O fator Relacionamento entre os Colaboradores apresenta as assertivas mais bem avaliadas, denotando um ambiente de aparente cooperativismo e bom envolvimento entre as pessoas;
- Sugere-se realizar intervenções pontuais com base nos resultados obtidos na pesquisa.

DADOS DA PESQUISA

- **FACULDADE DE PSICOLOGIA DA UFPA;**
- **DISCIPLINA: INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS (2024);**
- **PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DO INSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS E NATURAIS;**
- **EQUIPE RESPONSÁVEL PELA CONDUÇÃO DA PESQUISA:**
 - AMANDA DANIELE FAVACHO FERREIRA;
 - JULIANA RIBEIRO PARAENSE;
 - LAÍSE RAFAELLE TENÓRIO FIEL;
 - LOHANA BARBOSA LEAL;
 - RAFAEL DE SOUZA GALVÃO;
 - SHEILA COUTO DE SENA;
- **PAE 23073.057576/2024-76.**



OBRIGADO!