



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS

ICB/UFMG - DEZEMBRO/2014

Gerente de Recursos Humanos: Kéllen Xavier Soares de Freitas
Contatos: E-mail: rh@icb.ufmg.br – Tel: (31) 3409-2534
Diretoria/ICB/UFMG

REITOR

Jaime Arturo Ramírez

VICE-REITORA

Sandra Regina Goulart Almeida

PRÓ-REITORA DE RECURSOS HUMANOS

Maria José Cabral Grillo

PRÓ-REITORA ADJUNTA DE RECURSOS HUMANOS

Leonor Gonçalves

PRESIDENTE DA CPPD

Ana Maria Gontijo Figueiredo

VICE PRESIDENTE DA CPPD

Julio Jeha

DIRETORA DO ICB

Andréa Mara Macedo

VICE DIRETOR DO ICB

Carlos Augusto Rosa

SUPERINTENDENTE DO ICB

Vinícius José Schiavoni Cunha

GERENTE DE RH DO ICB

Kéllen Xavier Soares de Freitas

1. Apresentação

A pesquisa de Clima Organizacional era uma das ações previstas no Planejamento da Gerência de Recursos Humanos do ICB para o ano de 2014. Trata-se de um instrumento utilizado por empresas e órgãos públicos para fazer um mapeamento, um retrato das percepções sobre o ambiente interno da organização. A pesquisa fornece importante material para subsidiar ações de gestão de pessoas e também para referenciar uma série de decisões políticas e ações de curto, médio e longo prazo.

Este relatório apresenta os principais resultados obtidos na Pesquisa de Clima Organizacional do ICB em 2014, aplicada por meio de formulário eletrônico (anexo I) e realizada entre os dias 11 a 25 de novembro do mesmo ano. A pesquisa foi dirigida aos servidores técnico-administrativos e docentes do Instituto, inclusive consultados resguardando-se o sigilo das informações e sem identificação. O formulário foi composto por 40 questões fechadas, uma descritiva e um campo para comentário ou sugestão.

Foram abordados na pesquisa fatores como comunicação, treinamento, reconhecimento, condições de trabalho, autonomia, identificação com a instituição, relacionamentos interpessoais, remuneração e ambiente de trabalho.

O universo consultado consta de 448 servidores, sendo que desse total 103 responderam voluntariamente ao questionário, representando assim uma amostra de 22,99% do total. O percentual de participação e aderência à pesquisa pode ser considerado razoável pelo fato de ser a primeira vez que se aplica este tipo de pesquisa no ICB. E ainda deve-se considerar o alto volume de trabalho neste período por ser o término do semestre letivo.

De qualquer forma, espera-se que nas próximas aplicações os servidores conscientizem-se da importância de contribuir com sua opinião, já que estes tem melhor que ninguém a visão do que ocorre no ambiente de trabalho. A pesquisa a partir de agora será aplicada no mínimo anualmente.

A apresentação dos resultados será feita em forma de gráficos e tabelas contendo os percentuais das notas atribuídas a cada fator.

A pesquisa de clima em si não é o fim, mas sim um meio para que o Instituto identifique oportunidades de melhorias contínuas no seu ambiente e nas condições de trabalho. Portanto, uma vez identificadas, é necessário intervir sobre elas, e este será o próximo passo, após a divulgação dos resultados.

Vale ressaltar que independente dos percentuais de participação, o que se atingiu a partir desse trabalho foi um mapeamento das percepções do nosso quadro funcional sobre o ambiente interno de trabalho que, por sua vez, ofereceu um diagnóstico sobre a situação atual do ICB, assim como propiciou subsídios válidos para ações de mudança e desenvolvimento da mesma.

Nesse aspecto é legítimo enfatizar novamente o quão fundamental torna-se a implementação de ações, pois o conhecimento da realidade só se complementa, na medida em que essas possam ser planejadas e executadas, visando transformá-la para melhor.

2. Objetivo Geral

Subsidiar decisões de caráter estratégico no que diz respeito à melhoria do nível de satisfação e motivação dos servidores, visando garantir seu envolvimento e comprometimento com os valores, objetivos e metas institucionais.

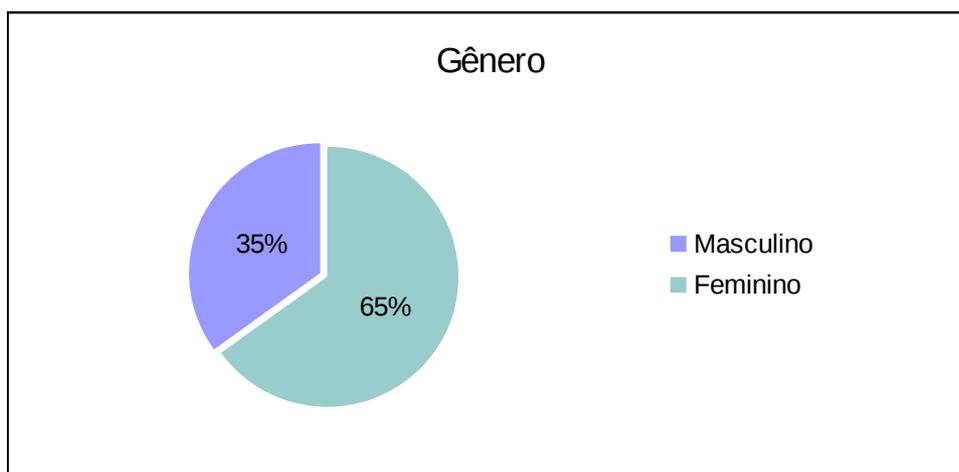
3. Apresentação dos resultados

A pesquisa é formada por três blocos de perguntas fechadas e uma questão descritiva. No primeiro bloco são feitas perguntas para definir o perfil das pessoas que responderam. O segundo bloco é composto por perguntas relacionadas ao ambiente de trabalho, relações interpessoais e satisfação. Em um terceiro momento são feitas avaliações dos setores administrativos do ICB. E por fim uma questão descritiva para que o servidor informasse sobre os cursos de capacitação que tem interesse em fazer.

BLOCO I

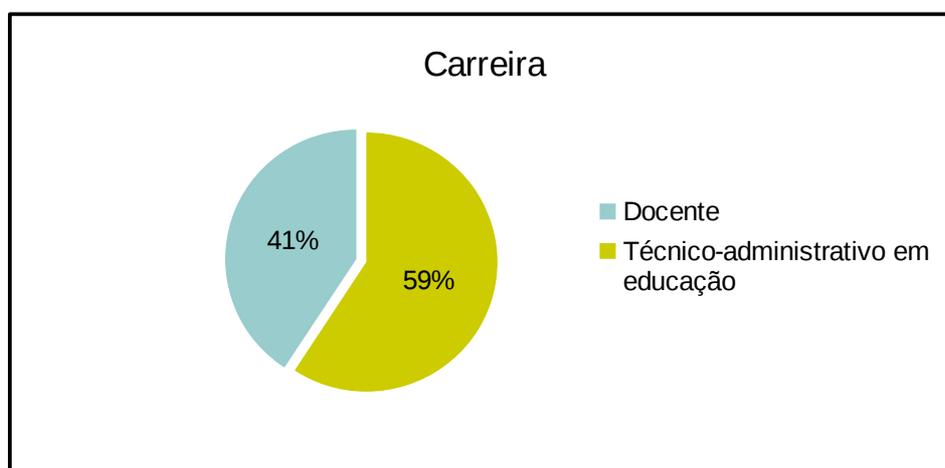
1- Gênero

Diferentemente da população total do ICB onde ocorre um equilíbrio entre homens e mulheres no quadro funcional, aqui percebe-se uma predominância do sexo feminino (65% do total) entre os servidores que responderam. As mulheres somam 67 do universo pesquisado contra 36 do público masculino.



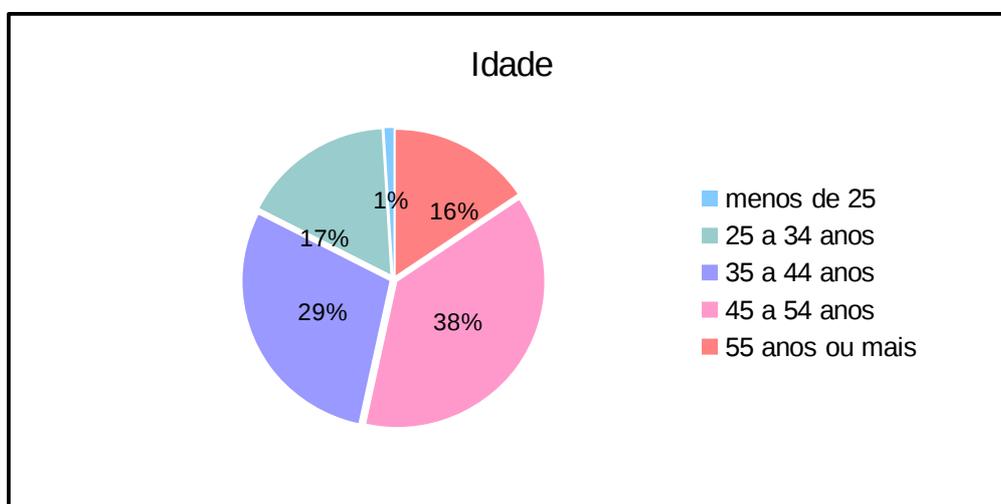
2 – Carreira

Do público participante a maioria foi de técnicos-administrativos, representando 59% do total. Dentro do grupo de docentes foi verificado que 60,9% são mulheres e 39,1% homens. No grupo relativo aos técnicos 69% são mulheres e 31% são homens. Havendo portanto predominância feminina nos dois grupos.



3 – Idade

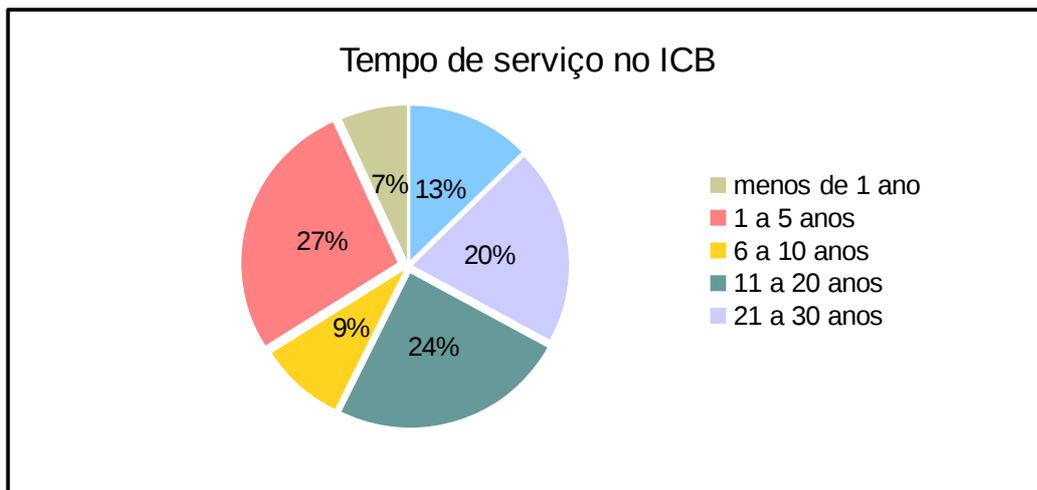
A instituição apresenta um grupo de pesquisados que estão em sua grande maioria entre 35 e 54 anos, que perfazem 67% do total. A média de idade do ICB de acordo com levantamento feito em Junho deste ano é de 46,57 anos, e a maior concentração de idade também estava dentro desta faixa. Dessa forma a pesquisa apresenta dados que reafirmam o primeiro levantamento. É importante observar ainda que 16% possuem idade igual ou maior que 55 anos. Somando isso ao fato de que 33% dos servidores possuem mais de 20 anos de tempo de serviço (conforme gráfico da pergunta 4) a pesquisa alerta para um percentual significativo de aposentadorias nos próximos anos.



4 - Tempo de serviço do ICB

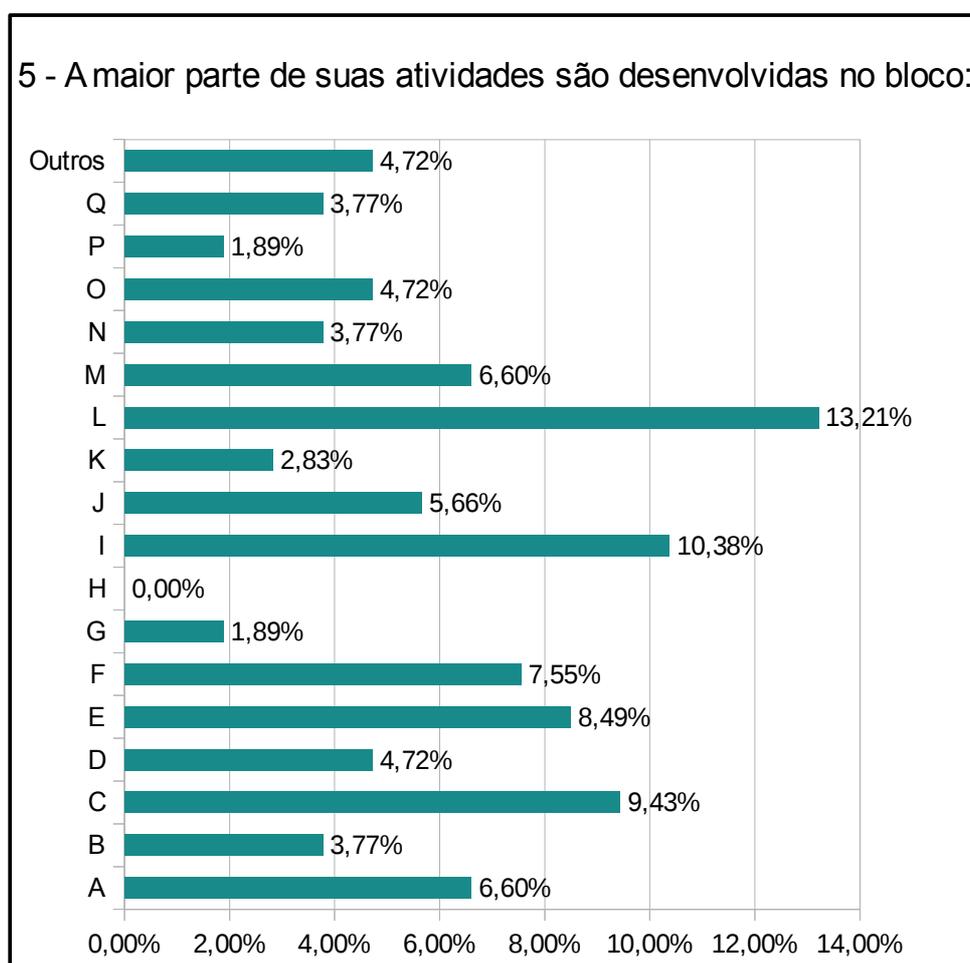
Ressalta-se no gráfico abaixo o percentual de 7% de servidores que estão na Instituição há menos de 1 ano, como consequência das nomeações do último concurso. Isso indica o início de uma “oxigenação” no quadro de pessoal, o que pode contribuir para mudanças nos relacionamentos interpessoais, pela inserção de novos componentes nas equipes de trabalho.

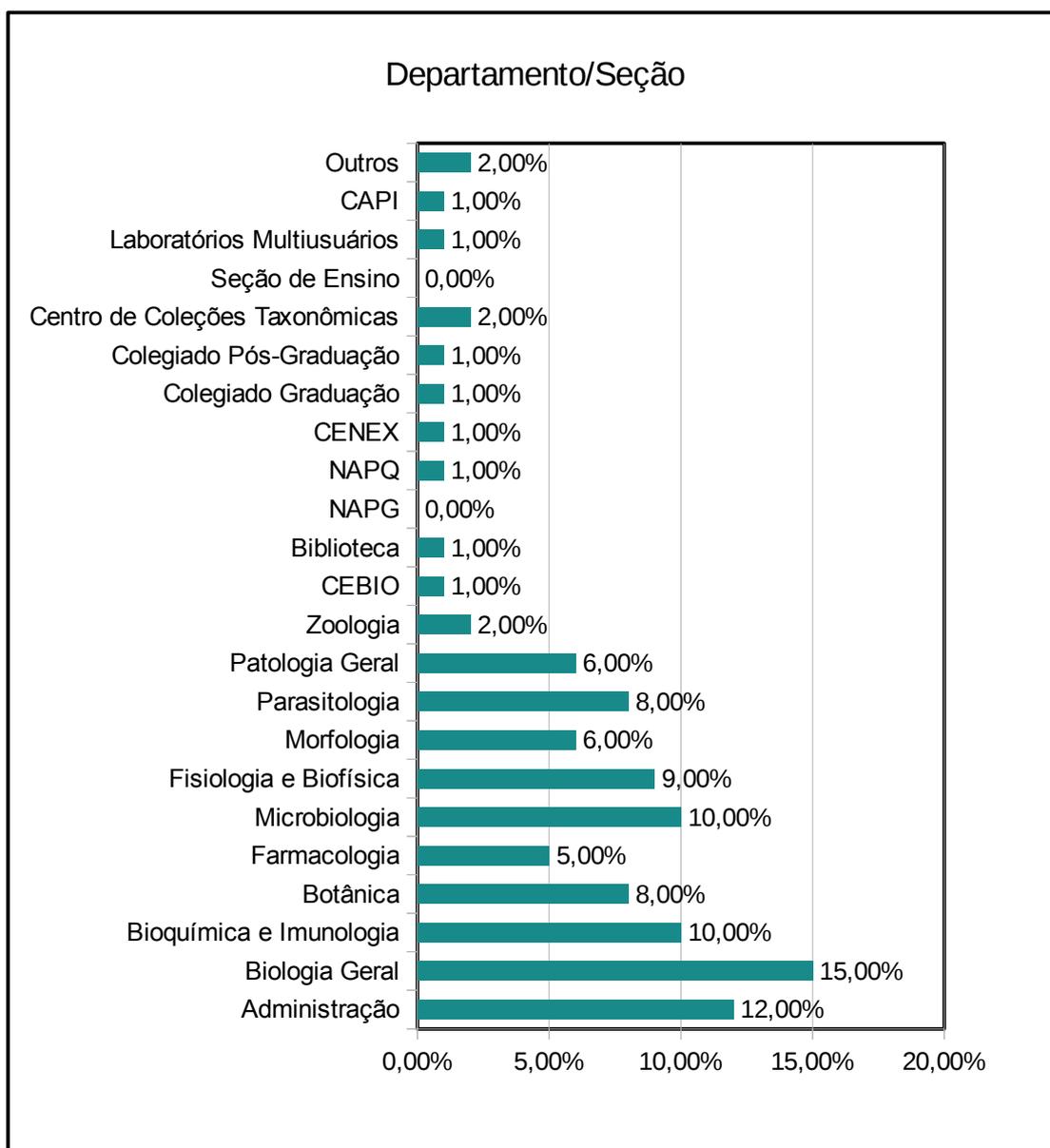
Observa-se ainda que 43% dos pesquisados estão no ICB há 10 anos ou menos, o que indica uma Instituição com quadro de pessoal que vem se renovando nos últimos anos e com potencial para assimilar novos paradigmas da administração pública e para implementar possíveis mudanças na gestão.



5/6 – Local de trabalho

As perguntas 5 e 6 correspondiam ao local de trabalho do servidor. A maior aderência à pesquisa foi dos servidores da Administração e dos Departamentos de Biologia Geral, Bioquímica e Imunologia e Microbiologia. Com relação aos blocos, a participação mais significativa se deu pelos servidores que trabalham nos blocos C, I e L.

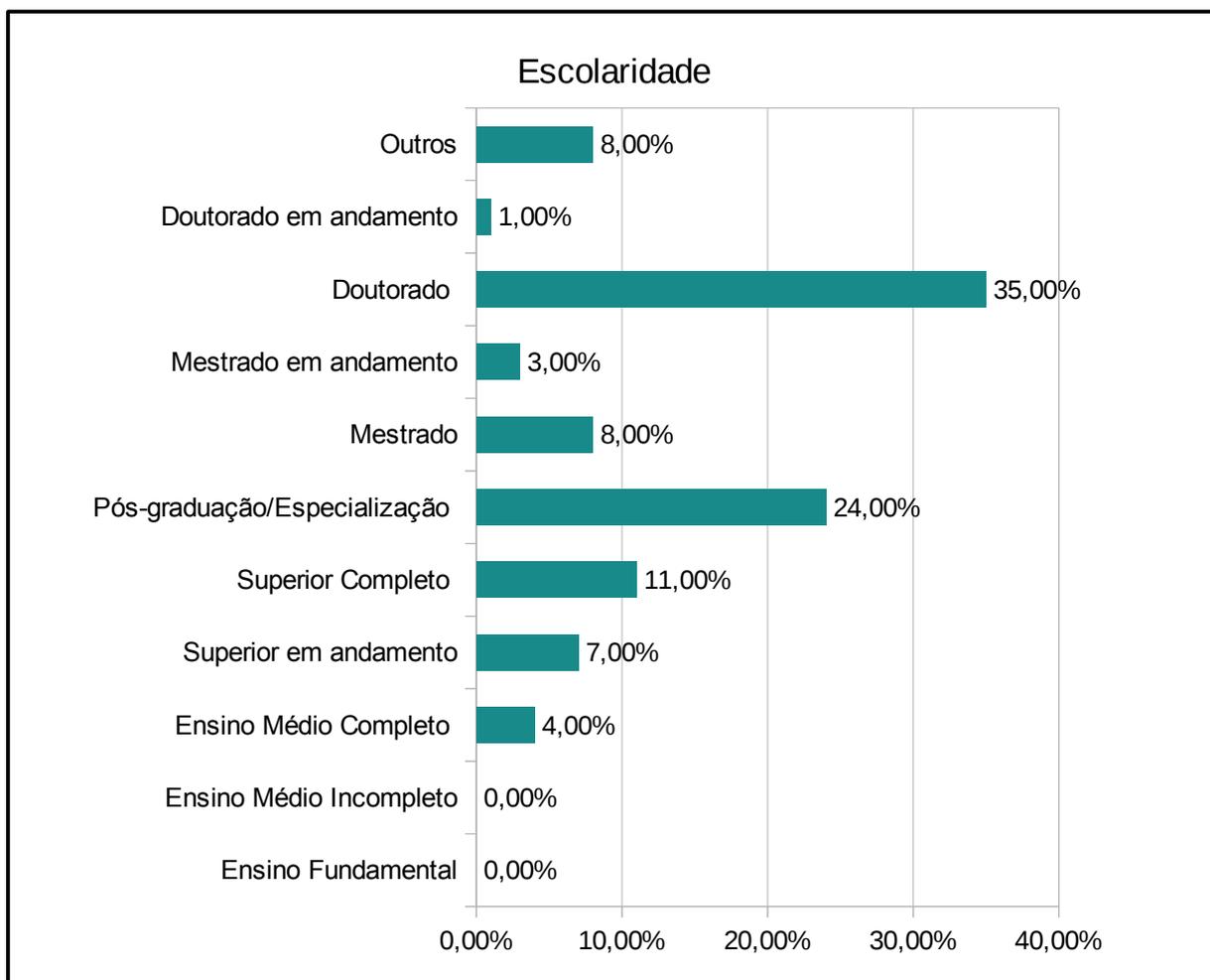




7 - Escolaridade

O gráfico abaixo mostra que 79% dos servidores pesquisados tem nível de escolaridade superior ou acima, dado que aponta para uma boa qualificação profissional das equipes. Este resultado demonstra servidores não acomodados e que mesmo quando não há incentivo procuram por meios próprios sua qualificação além daquela exigida pelo seu cargo. Vale salientar ainda, que 7% do total estão em processo de graduação acadêmica. Somente 4% dos entrevistados têm o nível médio.

O campo *Outros* em que o entrevistado poderia inserir qualquer resposta que não fosse aquela pré-definida correspondeu a 8%, sendo 9 no total: 1 de nível técnico, 8 pós-doutores.



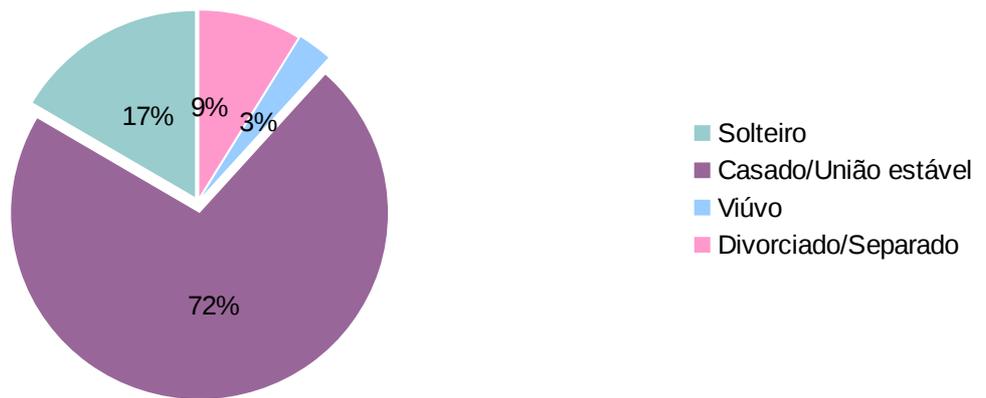
Quanto ao estado civil, evidencia-se uma população predominantemente de casados que corresponde a 72% dos respondentes; seguidos de 17% de solteiros, 9% de divorciados/separados e 3% viúvos.

Com relação a quantidade de filhos a maior parte dos entrevistados não tem nenhum filho (35%), seguidos daqueles que possuem um (30%), dois (29%), e três (6%); não havendo nenhum servidor com 4 filhos ou mais.

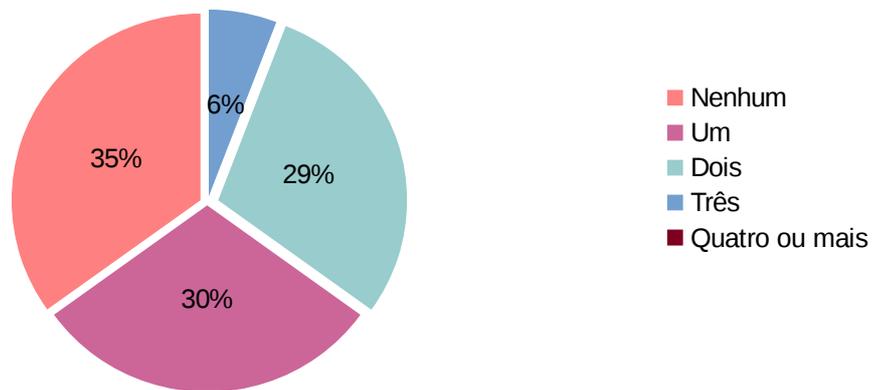
Os servidores em sua maioria realizam o deslocamento de casa para o trabalho através de automóvel particular (67%). O segundo meio mais utilizado é o ônibus, e os demais meios representam parcelas iguais ou menores que 4%.

Esta população pesquisada utiliza a internet como principal meio de obter informação (70%), e o segundo meio mais utilizado é a televisão com 13%.

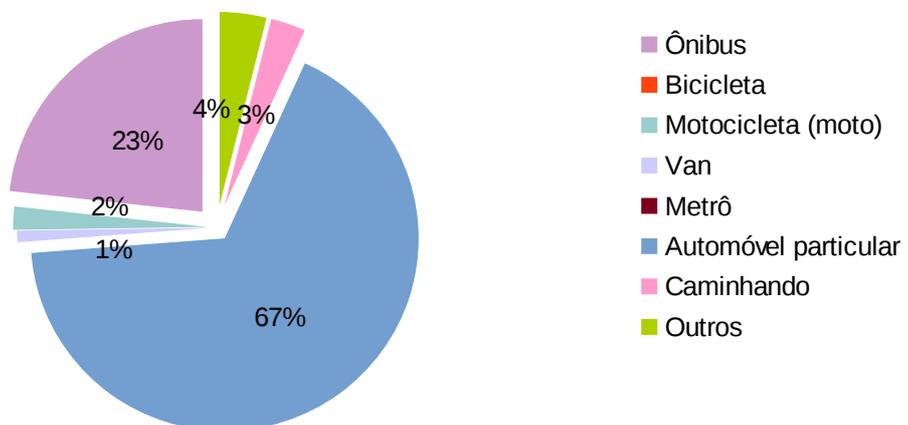
8 - Estado Civil



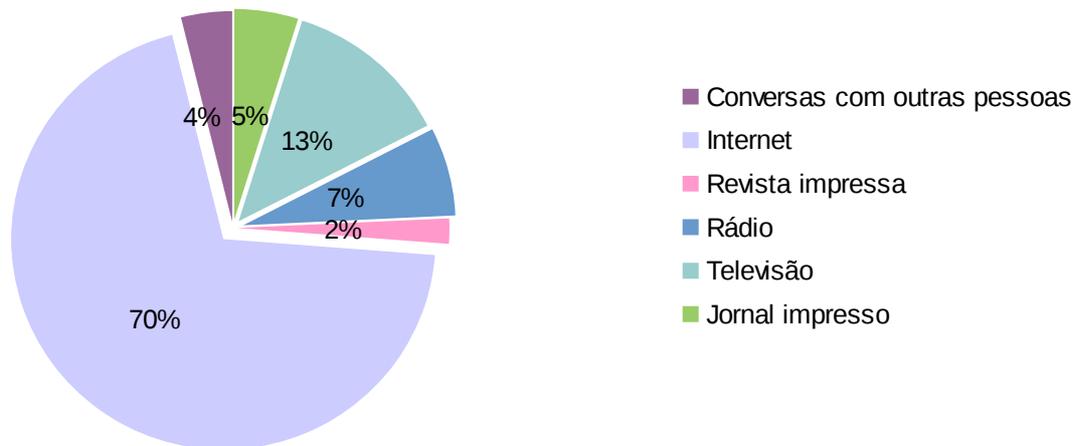
9 - Quantos filhos você tem:



10 - Seu deslocamento de casa para o trabalho é realizado na maior parte das vezes por meio de:



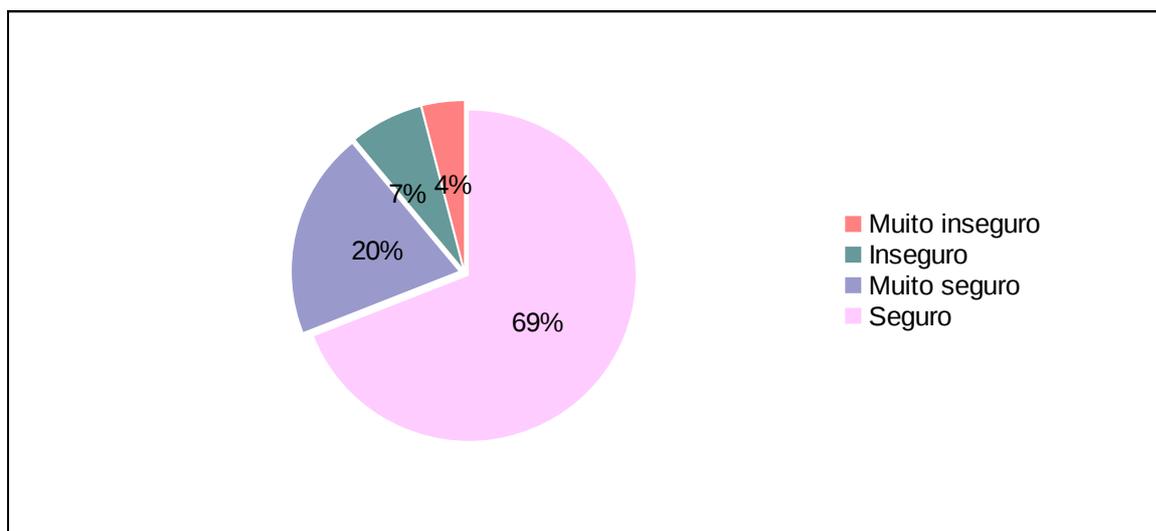
11 - Qual o principal meio de comunicação que você utiliza para se manter informado?



BLOCO II

12 - Como você se sente em termos de segurança (estabilidade) em relação ao seu emprego?

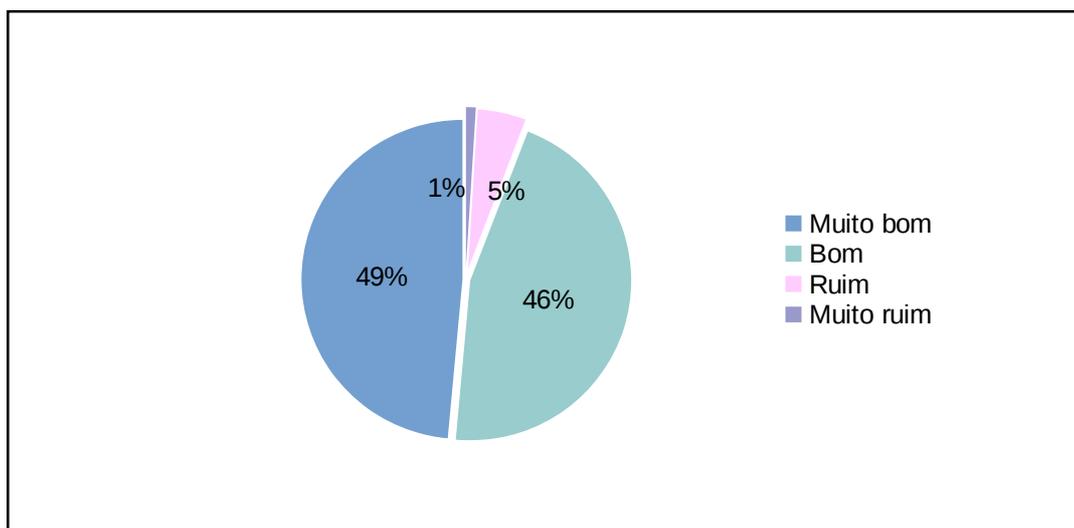
No quesito estabilidade grande parte dos servidores, 89%, disseram se sentir seguros ou muito seguros. Entretanto, mesmo o cargo público tendo um caráter permanente, que assegura a continuidade do serviço, 11% informaram que são inseguros ou muito inseguros em relação à sua estabilidade.



13 - Como é o relacionamento entre as pessoas da sua equipe?

Dentro do contexto organizacional é muito importante que os membros de uma equipe respeitem-se mutuamente e mantenha relações de cordialidade de um para com o outro. Certamente isso favorece a diminuição de conflitos e propicia um ambiente de trabalho mais agradável e produtivo.

O resultado desta pergunta é um ponto positivo para o Instituto, já que 94% dos servidores possui um relacionamento bom ou muito bom com sua equipe de trabalho. Aqueles que se encontram insatisfeitos com a atual equipe representam 6%.

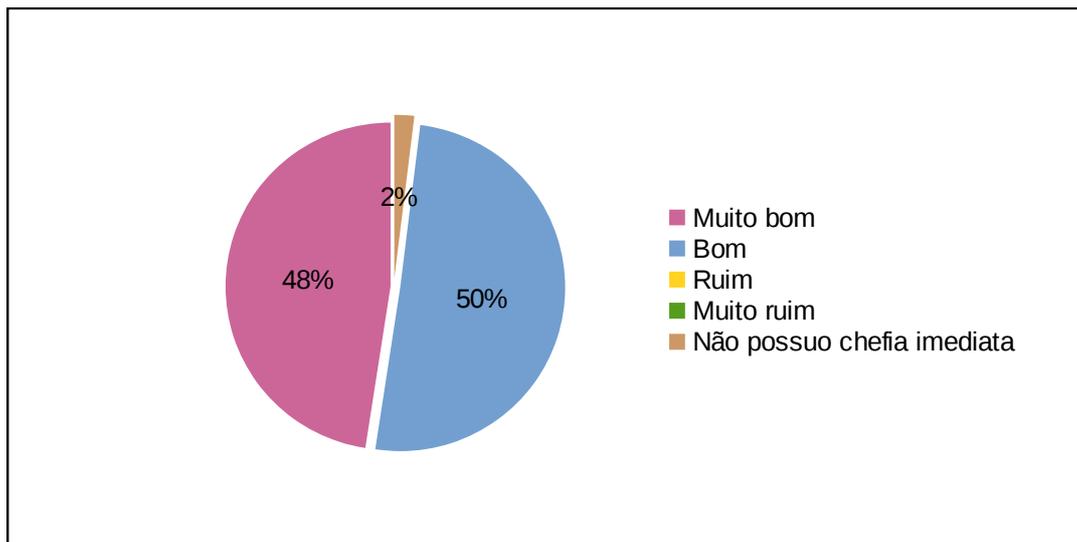


14 - Como é o seu relacionamento com o superior imediato?

A variável relacionamento com a chefia identifica nesta pesquisa a percepção dos servidores em relação à capacidade da chefia em manter grau de acesso e abertura na comunicação com seus subordinados. Também trata da competência da chefia em coordenar os recursos humanos e materiais e da integridade e consistência das decisões.

As respostas são positivas, já que todos aqueles que possuem chefia imediata e responderam, possuem com ele um relacionamento bom ou muito bom. Percebe-se, portanto, um espaço para melhoria do clima organizacional no Instituto no que se refere ao papel do gestor como incentivador das equipes de trabalho.

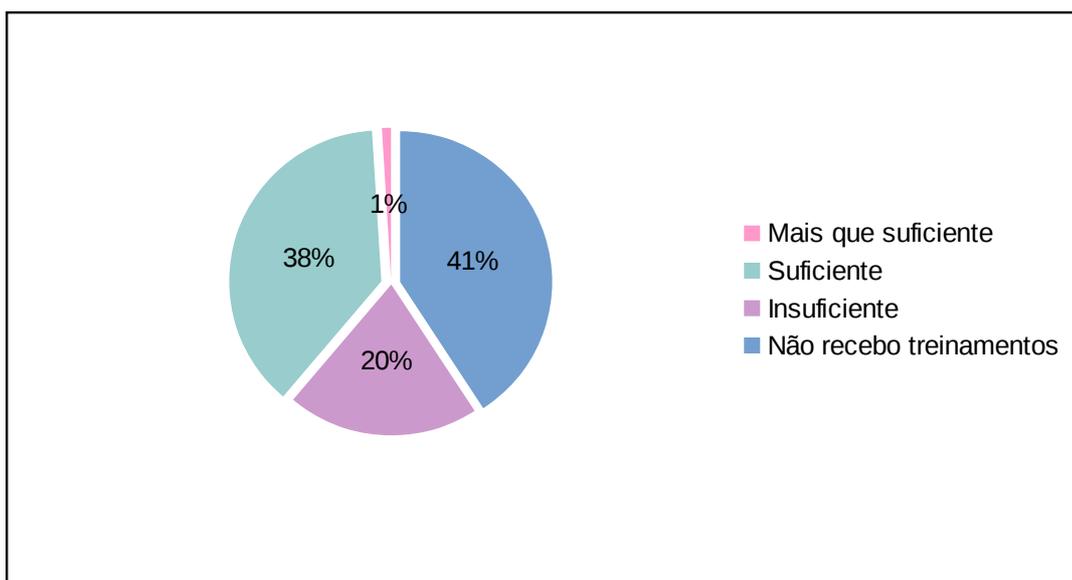
O bom relacionamento entre os gestores e os colaboradores é muito importante, pois favorece um bom clima na unidade, facilita o desenvolvimento de ações, e proporciona uma maior participação de todos no dia-a-dia da unidade e conseqüentemente no desenvolvimento profissional de cada membro da equipe.



15 - A quantidade de treinamento que você vem recebendo para melhor executar o seu trabalho é:

Neste item constata-se que 39% dos servidores consideram satisfatória a carga de treinamentos que vem recebendo (suficiente e mais que suficiente), enquanto 20% consideram a quantidade insuficiente, e 41% não recebem treinamentos. Os resultados mostram que a quantidade de treinamentos que os servidores estão recebendo não é satisfatória. Isto demonstra que para eles não é feito o investimento necessário em treinamentos com a finalidade de adaptar o colaborador a uma determinada função ou cargo, reciclar conhecimentos e habilidades relacionados a execução de tarefas.

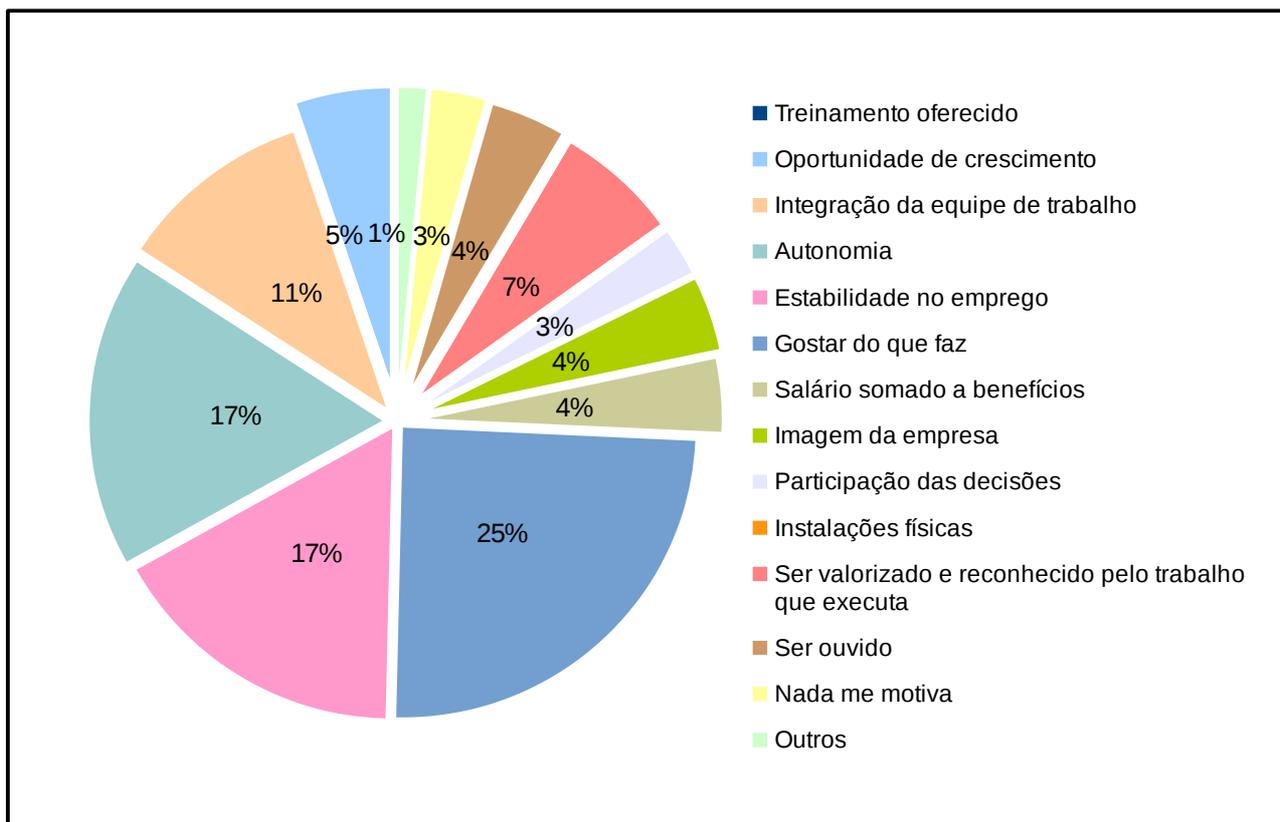
Também é necessário promover cursos de qualificação que fortaleçam os pontos fortes e trabalhem os pontos de melhorias de cada pessoa. Esta percepção por parte dos pesquisados é importante, pois os treinamentos os tornam mais capacitados para executar suas tarefas e obter um bom desempenho em seus cargos.



16 - Dos itens abaixo relacionados, marque 3 opções que você considera, hoje, como os principais fatores que te motivam a trabalhar no ICB:

Os três fatores que mais motivam o servidor a trabalhar no ICB são: em primeiro lugar com 25% gostar do faz, em segundo empatados com 17% são a autonomia e estabilidade no emprego, e em terceiro com 11% a integração da equipe de trabalho.

Considerando que cada pessoa pode ser motivada por diferentes fatores, percebe-se neste questionamento que os principais itens apontados como gostar do que faz e a integração da equipe de trabalho comprova a importância da realização profissional e pessoal de cada um, bem como a necessidade de relacionamento que existe entre as pessoas.

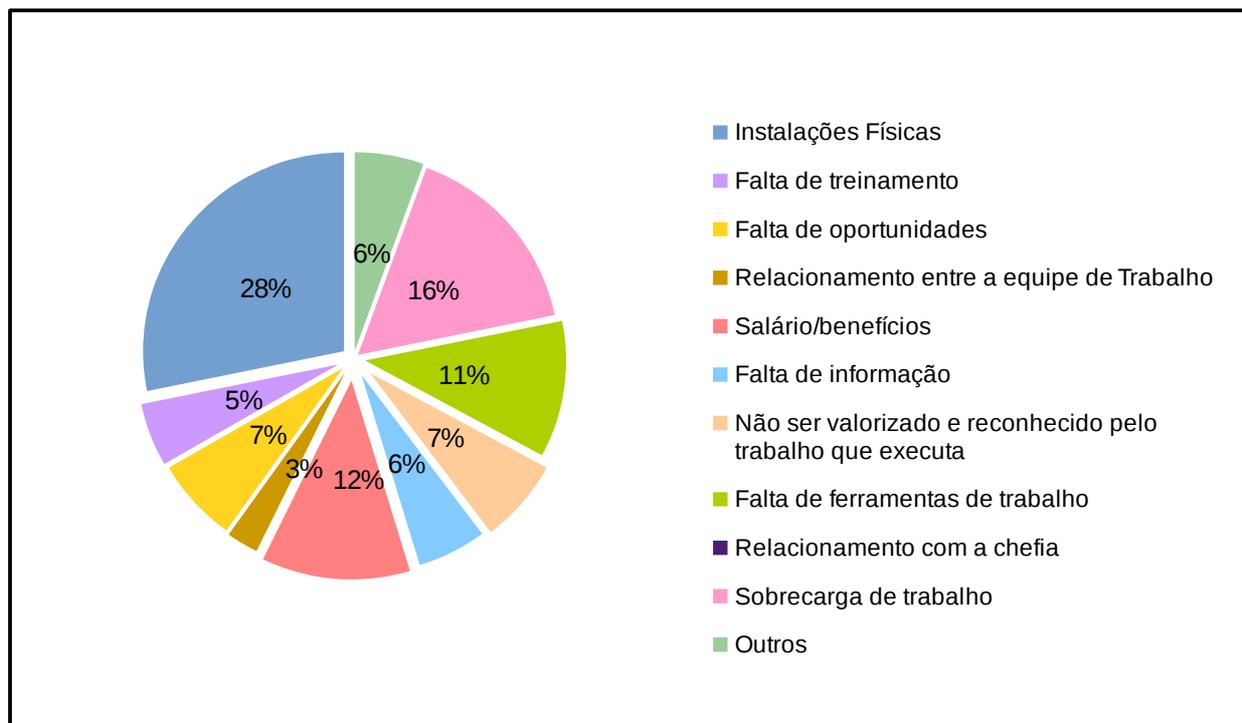


17 - Indique 2 fatores que geram mais insatisfação no seu trabalho:

O fator que mais gera insatisfação nos servidores com percentual de 28% são as instalações físicas. Isso pode ser associado ao fato do prédio ser antigo e estar passando por obras no momento em que a pesquisa foi aplicada. Observa-se dessa forma o quanto o ambiente físico, e não somente as relações pessoais, influencia na motivação dos servidores do ICB.

Em segundo lugar vem a sobrecarga de trabalho com 16%, resultado este que é reforçado pelas respostas à pergunta 21, quando 56% dos entrevistados disseram estar com volume de trabalho em excesso, acima de sua capacidade.

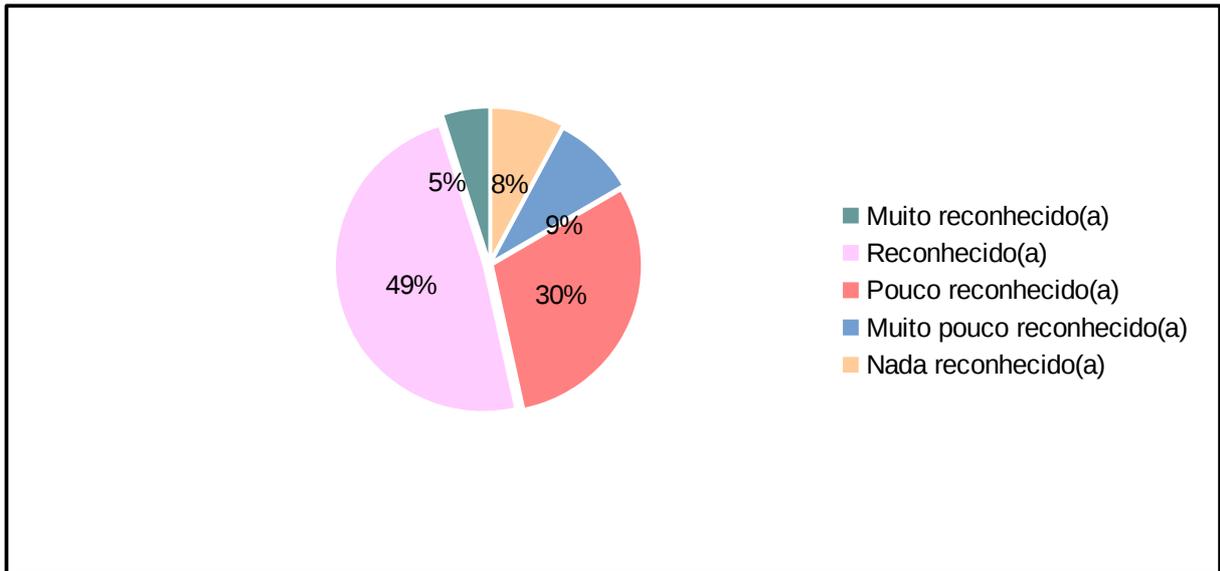
Além dos itens preestabelecidos no questionário, alguns servidores citaram outros fatores como: problemas relacionados aos equipamentos de ponto eletrônico, execução de tarefas sem relação com o cargo, falta cordialidade dos colegas em atendimento aos outros setores e burocracia.



18 - Você se sente reconhecido pelo trabalho que você executa no ICB?

Considerando que o reconhecimento para cada pessoa pode ser percebido de uma forma diferente, podemos dizer que no ICB a maioria dos servidores sentem-se reconhecidos em algum momento e isto é muito significativo. As pessoas buscam além da satisfação pessoal, o reconhecimento profissional, e este serve como um fator motivacional no desenvolvimento do servidor.

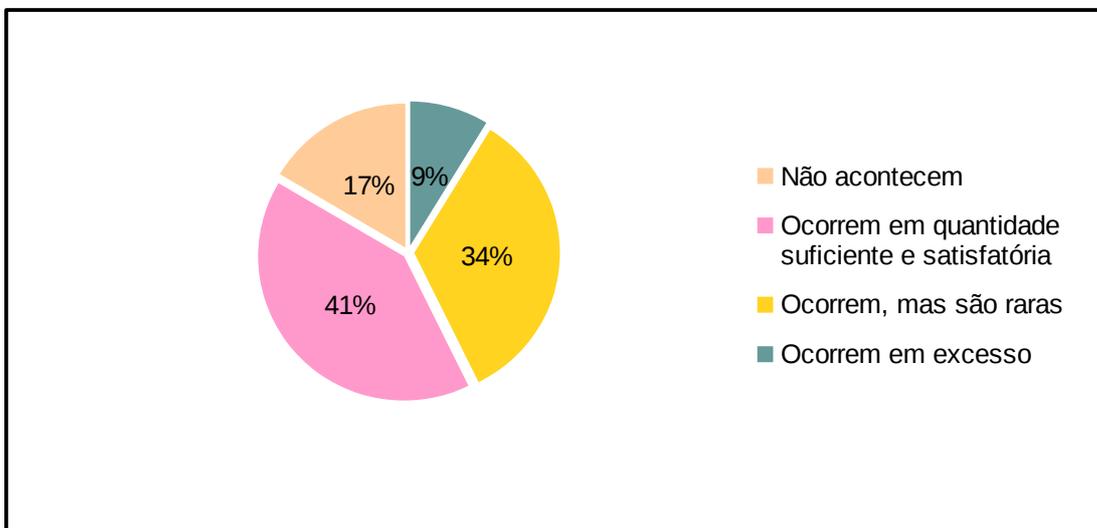
No que tange a este fator, os resultados demonstrados apontam que mais da metade (54% dos servidores) se sentem reconhecidos ou muito reconhecidos. Porém é relevante observar que 30% se sentem parcialmente reconhecidos. Aqueles que se sentem muito pouco ou nada reconhecidos representam 17% do total.



19 - Com relação às reuniões realizadas no seu setor:

Conforme mostra o gráfico abaixo, 41% dos entrevistados informaram que as reuniões em seus setores ocorrem em quantidade suficiente. O dado que chama mais a atenção é em relação àqueles que informaram que não acontecem reuniões em seus setores, que somam 17%. As reuniões devem fazer parte da rotina de qualquer empresa, pois ajudam a tornar o trabalho mais produtivo e o ambiente mais pessoal.

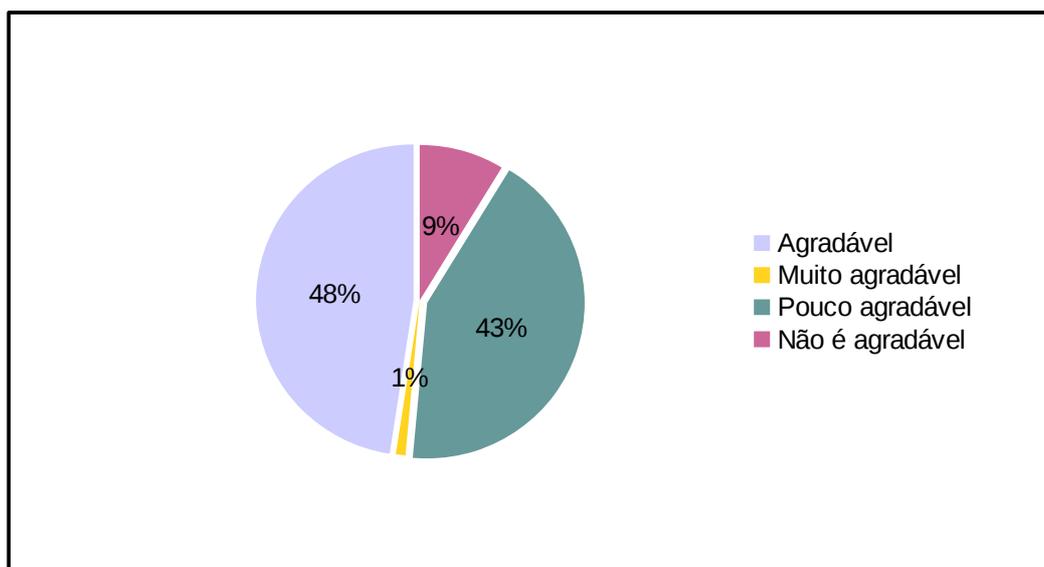
É necessário estimular encontros com uma frequência razoável para que se discuta os objetivos do setor, sem é claro que seja em excesso, pois muitas vezes além de improdutivas demonstram falta de foco e atrapalham inclusive no andamento das atividades do setor. Configura exemplo disso a parcela de 9% dos pesquisados que declararam que as reuniões em seus setores ocorrem em demasia.



20 - O ambiente de trabalho no Instituto como um todo é:

Esta pergunta tem uma referência mais direta com a definição de clima, que é a percepção coletiva que as pessoas têm da empresa através da experimentação de práticas, políticas, estrutura, processos e sistemas e a consequente reação a esta percepção do ambiente como um todo.

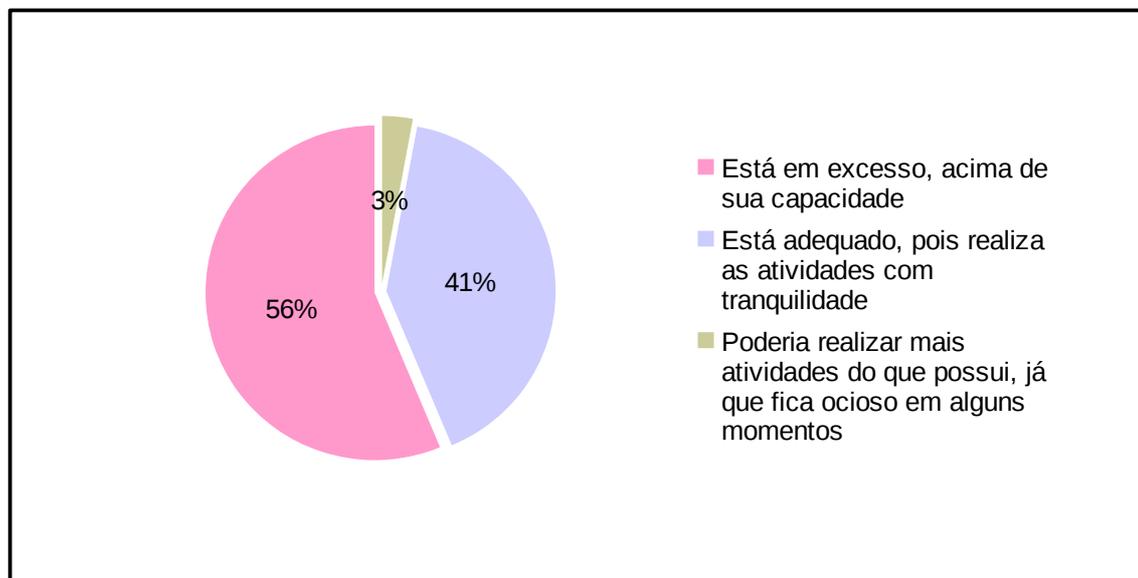
Do total de entrevistados, 49% disseram que percebem o ambiente em sua totalidade como agradável ou muito agradável, o que consideramos dentro da faixa de satisfação. Em contrapartida temos uma parcela de 43% que considera como pouco agradável. E ainda 9% que informam não ser agradável. Este público possivelmente apresenta características de desmotivação e deve ser alvo de políticas de incentivo e valorização. Principalmente aqueles que estão na faixa de *pouco agradável* possuem um grande potencial de reversão dessa opinião baseado em estímulo da gestão.



21 - Com relação ao seu volume de trabalho:

O resultado dessa pergunta demonstra que a maioria dos servidores está com excesso de trabalho, representando 56% do total. Entretanto, boa parte dos entrevistados possui carga de trabalho adequada, que corresponde a 41%. E ainda uma parcela de 3% que poderia realizar mais atividades além daquelas que vem realizando. Do total de servidores que estão com excesso de trabalho 59% são docentes e 41% técnicos-administrativos.

A questão de volume de trabalho é importante pois as atividades bem divididas evitam o stress desnecessário entre as pessoas do setor, evitando a sobrecarga de atividades em apenas algumas pessoas, favorecendo um melhor desempenho individual, pois terão suas responsabilidades e rotinas definidas.

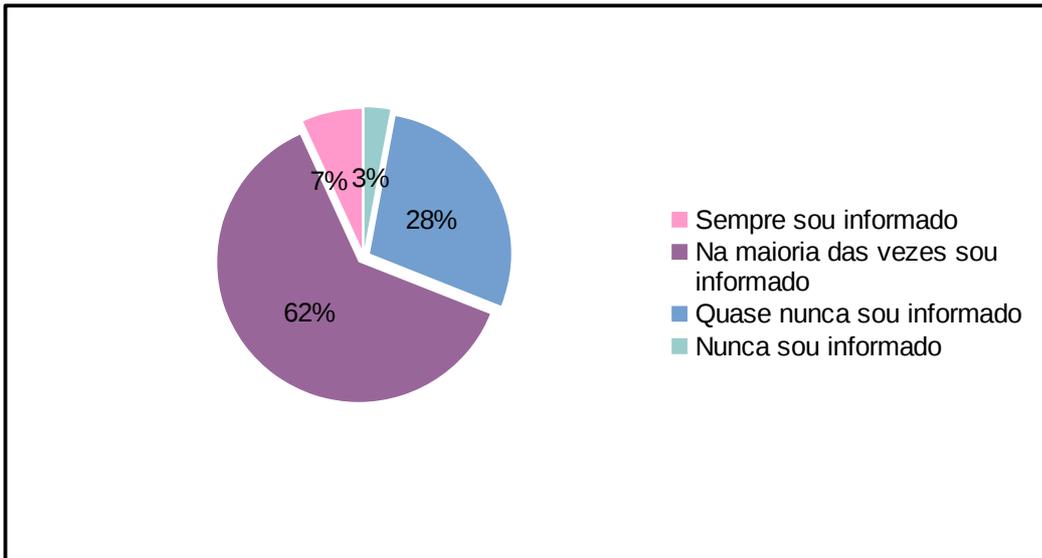


22 - Você é informado sobre os assuntos importantes e mudanças que ocorrem no Instituto?

A comunicação na organização geralmente está vinculada às relação interpessoais desenvolvidas na mesma, e seu resultado é proporcional à qualidade do clima. Quando a comunicação é efetivada de maneira correta e sem barreiras, as trocas internas e a própria comunicação passa a ser melhor e mais aberta. Para a maioria dos pesquisados, 69%, há um bom nível de comunicação dentro do Instituto.

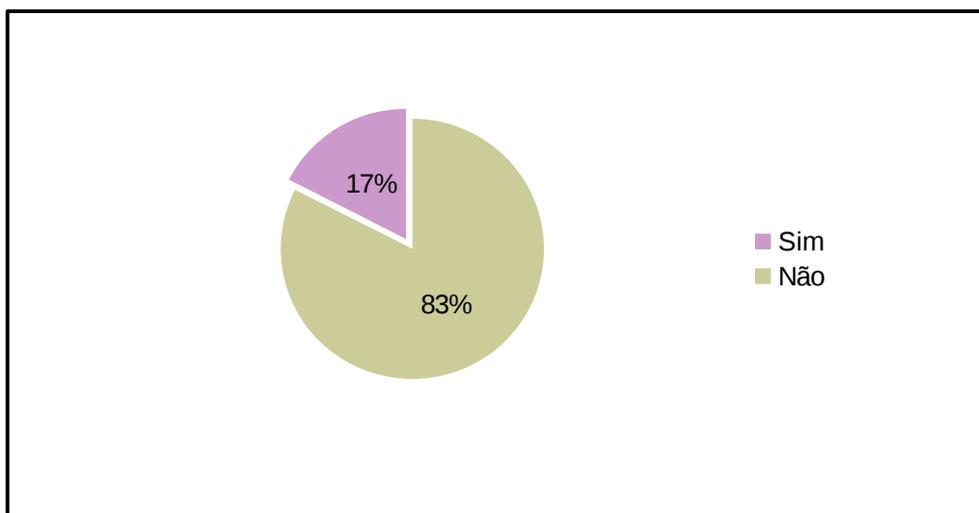
Essa pergunta trouxe uma informação positiva no sentido de que, apesar de o Instituto ser muito extenso fisicamente, ainda se consegue fazer com que as informações cheguem com frequência considerável aos servidores.

Entretanto, temos uma margem considerável daqueles que se dizem quase nunca informados (28%). A frequência com que esta parcela de servidores recebe informações é pequena e deve ser alvo de investimento da Diretoria, para que a comunicação seja melhor explorada dentro do Instituto. A comunicação gera uma relação de confiança também, já que os servidores sentem-se seguros ao saber que são considerados e lembrados quando decisões são tomadas.



23 - Você gostaria de trabalhar em outra seção/departamento dentro do ICB?

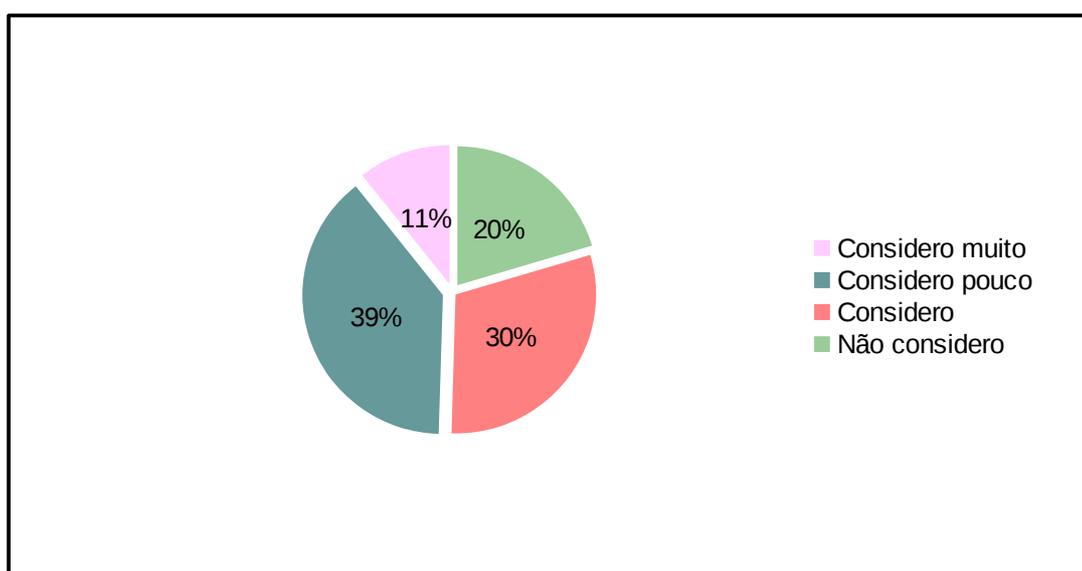
Essa pergunta é importante para a Gerência de Recursos Humanos neste Instituto, já que esta busca encontrar o melhor lugar para cada servidor. É necessário que o servidor sinta-se bem em seu ambiente de trabalho. Tem-se buscado trabalhar neste sentido, e saber qual a extensão deste público é importante pois envolve diretamente a satisfação e motivação de cada pessoa. É imprescindível ainda que estas pessoas busquem juntamente com a Gerente conversar sobre o assunto para encontrar uma solução adequada para sua alocação.



24 - No ambiente de trabalho você considera que o salário é o elemento que mais motiva o funcionário?

Essa pergunta traz um pouco da percepção do servidor com relação ao que é motivação. Não é objetivo desta pesquisa entrar no mérito das vertentes de estudo acerca do assunto, mas saber o que pensa o servidor e o que ele acredita que o motiva a vir trabalhar é de extrema relevância para conduzir os trabalhos no futuro.

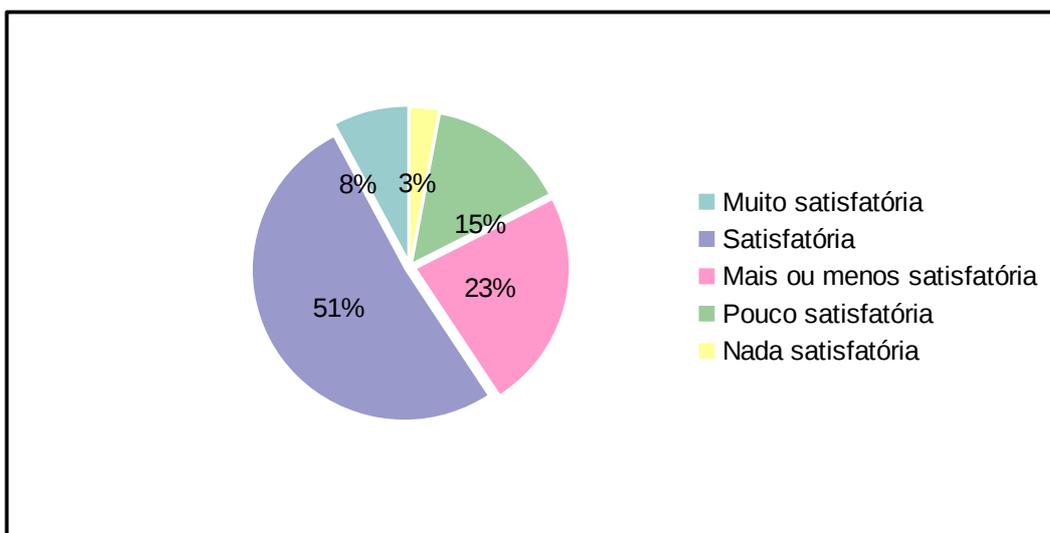
Os resultados apontaram que apenas 20% não consideram o salário como elemento motivador. Dos 80% que consideram de alguma forma, 11% entendem que o salário tem um papel considerável na motivação deles.



25 - Como é a autonomia que você tem para propor melhorias na execução do seu trabalho?

Em relação à autonomia para executar as atividades e propor melhorias no trabalho, os resultados foram divididos, mas os que responderam satisfatória e muito satisfatória somam 59% e portanto são a maioria. Aqueles que responderam mais ou menos satisfatória conseguem em determinados momentos exercer autonomia e propor melhorias.

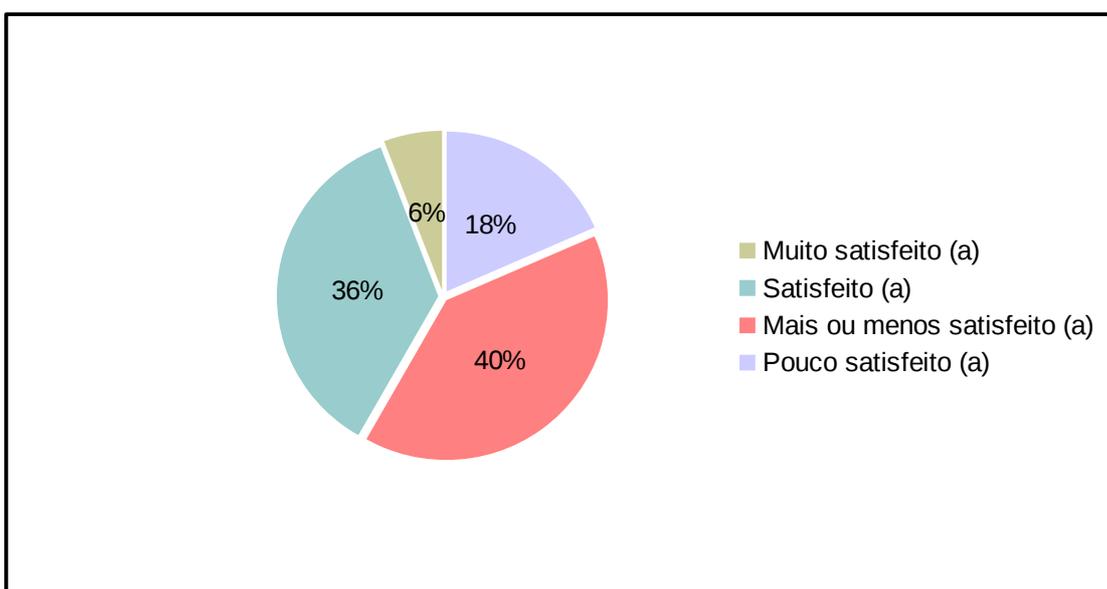
Tais resultados desenham uma estrutura de trabalho menos engessada e mais aberta às mudanças, mesmo com o fato de vários setores serem regidos por diversas leis e diretrizes legais.



26 - Levando em consideração tudo que foi perguntado até aqui, como você se sente em trabalhar no ICB?

Pouco menos da metade dos entrevistados (42%) está dentro da faixa de satisfação. É um resultado que merece atenção, já que a maioria está mais ou menos ou pouco satisfeito. Num ambiente de trabalho harmônico espera-se que a maior parcela de servidores esteja satisfeita.

O Instituto precisa investir efetivamente na melhoria do clima organizacional, adotando cada vez mais práticas de gestão aberta e transparente que privilegiem as pessoas na busca do comprometimento e envolvimento. É necessário adotar ferramentas modernas de relacionamento e de abertura para que as pessoas possam produzir mais e melhor e se sintam felizes por estarem no ICB.



BLOCO III

Neste bloco as perguntas foram elaboradas com o intuito de identificar na opinião dos entrevistados como está o funcionamento das seções, para que possam ser identificados pontos a serem melhorados em cada uma. A expectativa é colaborar para o desenvolvimento do potencial de cada setor.

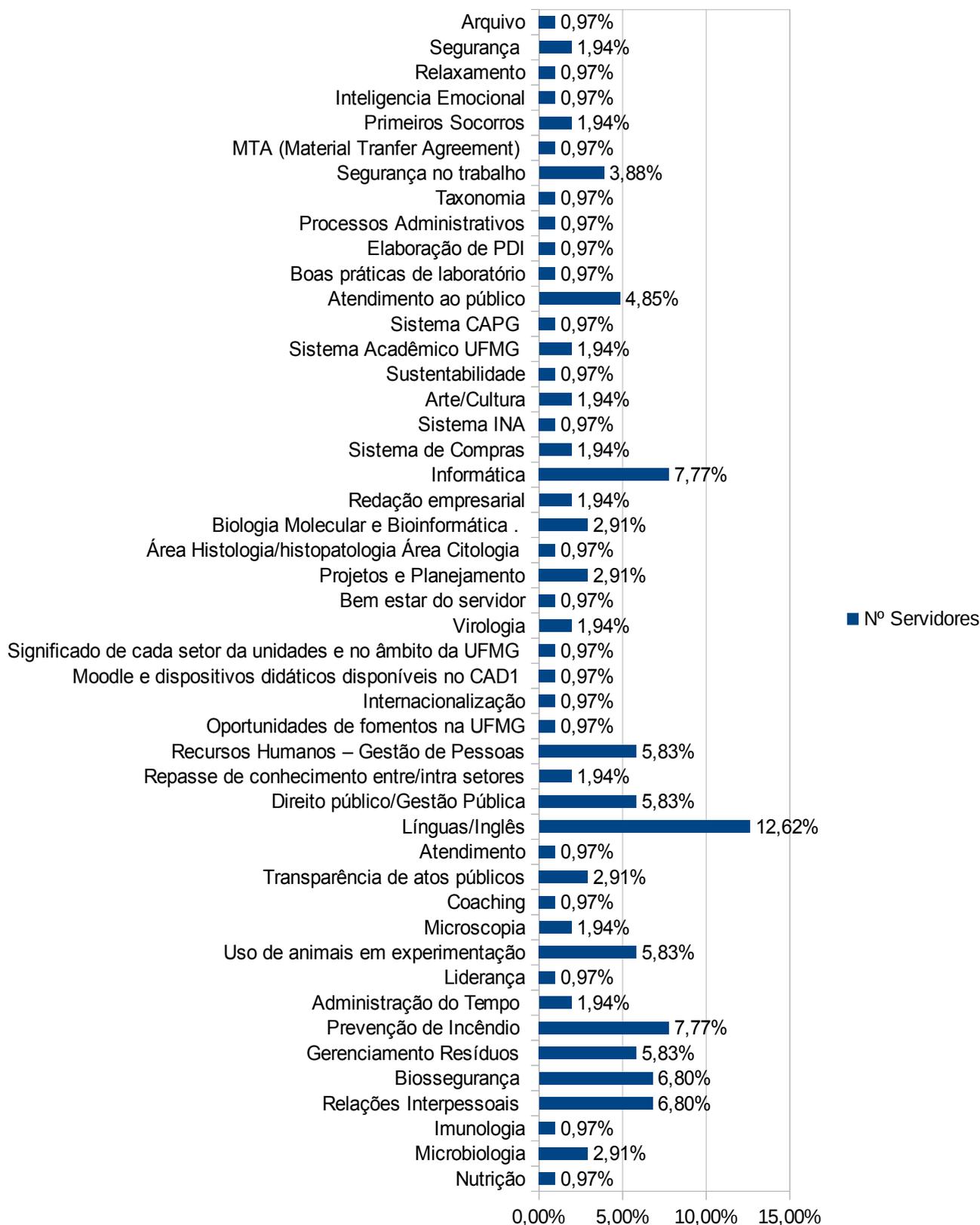
Para a análise dos resultados foi adotada uma tendência em pesquisas de clima, de considerar como resposta positiva aquela que for maior ou igual a seis. Dessa maneira, as respostas iguais ou maiores do que seis corresponderão a servidores *satisfeitos*, ao passo que as respostas inferiores a seis se referem a servidores *não satisfeitos*. Aqueles setores que apresentaram nota abaixo de seis merecem uma atenção especial da Diretoria para uma avaliação dos processos e melhoria do serviço prestado. Entende-se que não se deve perder de vista que alguns processos dentro da Administração Pública seguem procedimentos com padrões já estabelecidos por marcos regulatórios e que muitas vezes dificultam a celeridade do atendimento ao cliente, que acaba tendo uma percepção falha do setor. Esse aspecto fica evidente em alguns setores que apresentam número reduzido de servidores e são submetidos a uma legislação mais rigorosa, que não por coincidência receberam notas abaixo da média dos outros setores.

Entretanto, uma revisão dos procedimentos de forma a agilizar dentro do possível, encontrar uma melhor forma de fazer, dividir as tarefas e a maneira de atender ao cliente podem ser revistos, sempre dentro da legalidade, e isso é o que se sugere.

	Média das notas	Nº entrevistados
27 - Que nota você atribui ao serviço/atendimento no Setor de Compras?	4,94	93
28 - Que nota você atribui ao serviço/atendimento no Setor de Patrimônio?	5,58	93
29 - Que nota você atribui ao serviço/atendimento no Setor de Contabilidade?	5,77	73
30 - Que nota você atribui ao serviço/atendimento na Secretaria Geral?	7,36	90
31 - Que nota você atribui ao serviço/atendimento no Almoxarifado?	5,65	74
32 - Que nota você atribui ao serviço/atendimento no Setor de Manutenção?	6,98	95
33 - Que nota você atribui ao serviço/atendimento na Seção de Pessoal?	6,74	102
34 - Que nota você atribui ao serviço/atendimento no Setor de Informática?	6,62	97
35 - Que nota você atribui ao serviço/atendimento realizado pela equipe de Limpeza?	5,79	102
36 - Que nota você atribui ao serviço/atendimento realizado pelo restaurante do ICB?	4,25	100
37 - Que nota você atribui ao serviço/atendimento realizado pelos Porteiros?	6,05	100
38 - Que nota você atribui à gestão de resíduos dentro do ICB?	7,26	94
39 - Que nota você atribui à gestão administrativa realizada pela superintendência?	7,73	88
40 - Que nota você atribui às iniciativas relacionadas à gestão da atual diretoria até o momento?	7,6	99

Questão aberta:

Em quais áreas você gostaria que fossem realizados cursos e treinamentos no ICB?



Esta questão foi colocada com o intuito de investigar objetivamente quais os cursos de interesse dos servidores. Dessa forma ao invés de colocar como uma questão fechada, identificou-se como mais interessante deixar um espaço aberto para que todos tivessem a liberdade de citar quaisquer cursos, principalmente pelo fato de que dentro do ICB temos áreas muito específicas e necessidades muito distintas.

Dentre os cursos mais citados estão línguas/Inglês, Informática e prevenção de incêndio. Essas informações são de extrema importância para a Diretoria, servindo como base para estabelecer um plano de treinamentos dentro do Instituto, de acordo com as necessidades levantadas.

Espaço para Sugestões e Comentários

Este espaço foi inserido com o objetivo de criar um canal direto com a Gerência, de forma que o servidor pudesse colocar sua opinião, dando sugestões e qualquer comentário que julgasse pertinente, além do que a pesquisa já abordou.

Foram recebidos diversos comentários positivos de incentivo ao trabalho da Gerência. É muito importante ter essa recepção no início de algum trabalho novo, e ver que as pessoas estão dispostas a dar sua contribuição para que os processos evoluam dentro da instituição. Dessa forma fica o agradecimento a todos que enxergaram esse trabalho como uma alternativa de melhora e contribuíram para sua realização.

Foram recebidas também algumas sugestões práticas de modificação no questionário que certamente serão considerados para a próxima aplicação, de forma a extrair as informações da melhor forma possível.

Muitas solicitações também foram feitas na área de relacionamento pessoal, de convivência e da promoção de momentos de integração. Todas as sugestões dadas terão análise de viabilidade junto à Diretoria ou aos órgãos pertinentes.

4. Considerações finais

Os resultados obtidos a partir da pesquisa de clima serão utilizados como insumo para identificação de necessidades de melhoria em áreas que obtiveram baixo percentual de satisfação na avaliação de servidores. A partir da definição das prioridades serão construídos em conjunto com as áreas competentes e demais envolvidos planos de ação cuja execução será acompanhada pela Administração e gerências.

Com os resultados obtidos percebe-se que a insatisfação dentro do ICB em sua maioria não vem por problemas de relacionamento entre as pessoas que trabalham no Instituto. Ao que tudo indica a insatisfação vem mais pelo ambiente físico (infraestrutura) e pelo volume mal distribuído de trabalho, que sobrecarrega alguns em detrimento de outros.

Existem alguns pontos positivos principalmente pelo fato de grande parte das pessoas gostar do faz, ter reconhecimento e autonomia para trabalhar e ainda ter uma relação satisfatória com os demais servidores. Dessa forma é possível encontrar espaço necessário para buscar a motivação e trabalhar nesse sentido aplicando as sugestões e respostas que esta pesquisa trouxe.

Não se pode deixar de salientar o agradecimento a todos que se disponibilizaram a emitir sua opinião e apontar sugestões, tornando-se agentes ativos desse projeto de melhoria da realidade organizacional em suas dimensões físicas, materiais e biopsicossociais. De igual modo, destaca-se o apoio da Diretoria sem o qual não teria se tornado viável a execução do presente projeto.

Deste modo, com a finalização da presente pesquisa, espera-se que todos os dados levantados possam ser ricamente utilizados em um Plano de Ação Estratégico capaz de, considerando a opinião dos principais agentes envolvidos – os servidores, gerar melhorias no clima organizacional e, conseqüentemente, na construção de uma qualidade de vida mais saudável no ambiente de trabalho.

Ademais, evidencia-se que a pesquisa de Clima Organizacional refere-se a um recorte da realidade em um tempo histórico específico, isto é, diz respeito à identificação da percepção dos servidores em determinado momento da instituição, a qual está em constante processo de mudança. Portanto, com o decorrer do tempo, existe a necessidade de reaplicação da pesquisa identificando as mudanças ocorridas e a nova condição da organização.

Finalmente, a Gerência de Recursos Humanos renova sua disposição em contribuir com esse processo, naquilo que lhe compete, propondo atividades, acompanhando etapas e

executando ações, quando se fizerem necessárias.

Belo Horizonte, 31 de Dezembro de 2014

Kéllen Xavier Soares de Freitas
Gerente de Recursos Humanos
Instituto de Ciências Biológicas/UFMG

Anexo I – Formulário de Coleta de Dados

Pesquisa de Clima Organizacional

1 – Gênero

- Masculino
- Feminino

2 – Carreira

- Docente
- Técnico-administrativo em educação

3 – Idade:

- menos de 25
- 25 a 34 anos
- 35 a 44 anos
- 45 a 54 anos
- 55 anos ou mais

4 – Tempo de serviço no ICB

- menos de 1 ano
- 1 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 20 anos
- 21 a 30 anos
- mais de 30 anos

5 – A maior parte de suas atividades são desenvolvidas no bloco:

- A
- B
- C
- D
- E
- F
- G
- H
- I
- J
- K
- L
- M
- N
- O

- P
- Q
- Outro:

6 – Suas atividades são vinculadas ao departamento/seção:

- Administração
- Biologia Geral
- Bioquímica e Imunologia
- Botânica
- Farmacologia
- Microbiologia
- Fisiologia e Biofísica
- Morfologia
- Parasitologia
- Patologia Geral
- Zoologia
- CEBIO
- Biblioteca
- NAPG
- NAPQ
- CENEX
- Colegiado graduação
- Colegiado pós-graduação
- Centro de Coleções Taxonômicas
- Seção de Ensino
- Laboratórios Multiusuários
- CAPI
- Outro:

7 – Assinale entre as alternativas abaixo aquela que correspondente à sua escolaridade:

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Superior em andamento
- Superior Completo
- Pós-graduação/Especialização
- Mestrado
- Mestrado em andamento
- Doutorado
- Doutorado em andamento
- Outro:

8 – Estado Civil:

- Solteiro
- Casado/União estável
- Viúvo
- Divorciado/Separado

9 – Quantos filhos você tem?

- Nenhum
- Um
- Dois
- Três
- Quatro ou mais

10 – Seu deslocamento de casa para o trabalho é realizado na maior parte das vezes por meio de:

- Ônibus
- Bicicleta
- Motocicleta (moto)
- Van
- Metrô
- Automóvel particular
- Caminhando
- Outro:

11 – Qual o principal meio de comunicação que você utiliza para se manter informado?

- Conversas com outras pessoas
- Internet
- Revista impressa
- Rádio
- Televisão
- Jornal impresso

12 – Como você se sente em termos de segurança (estabilidade) em relação ao seu emprego?

- Muito inseguro
- Inseguro
- Muito seguro
- Seguro

13 – Como é o relacionamento entre as pessoas da sua equipe?

- Muito bom
- Bom
- Ruim

- Muito ruim

14 – Como é o seu relacionamento com o superior imediato?

- Muito bom
- Bom
- Ruim
- Muito ruim
- Não possuo chefia imediata

15 – A quantidade de treinamento que você vem recebendo para melhor executar o seu trabalho é:

- Mais que suficiente
- Suficiente
- Insuficiente
- Não recebo treinamentos

16 – Dos itens abaixo relacionados, marque 3 opções que você considera, hoje, como os principais fatores que te motivam a trabalhar no ICB:

- Treinamento oferecido
- Oportunidade de crescimento
- Integração da equipe de trabalho
- Autonomia
- Estabilidade no emprego
- Gostar do que faz
- Salário somado a benefícios
- Imagem da empresa
- Participação das decisões
- Instalações físicas
- Ser valorizado e reconhecido pelo trabalho que executa
- Ser ouvido
- Nada me motiva
- Outro:

17 – Indique 2 fatores que geram mais insatisfação no seu trabalho:

- Instalações Físicas
- Falta de treinamento
- Falta de oportunidades
- Relacionamento entre a equipe de Trabalho
- Salário/benefícios
- Falta de informação
- Não ser valorizado e reconhecido pelo trabalho que executa
- Falta de ferramentas de trabalho

- Relacionamento com a chefia
- Sobrecarga de trabalho
- Outro:

18 – Você se sente reconhecido pelo trabalho que você executa no ICB?

- Muito reconhecido(a)
- Reconhecido(a)
- Pouco reconhecido(a)
- Muito pouco reconhecido(a)
- Nada reconhecido(a)

19 – Com relação às reuniões realizadas no seu setor:

- Não acontecem
- Ocorrem em quantidade suficiente e satisfatória
- Ocorrem, mas são raras
- Ocorrem em excesso

20 – O ambiente de trabalho no Instituto como um todo é:

- Agradável
- Muito agradável
- Pouco agradável
- Não é agradável

21 – Com relação ao seu volume de trabalho:

- Está em excesso, acima de sua capacidade
- Está adequado, pois realiza as atividades com tranquilidade
- Poderia realizar mais atividades do que possui, já que fica ocioso em alguns momentos

22 – Você é informado sobre os assuntos importantes e mudanças que ocorrem no Instituto?

- Sempre sou informado
- Na maioria das vezes sou informado
- Quase nunca sou informado
- Nunca sou informado

23 – Você gostaria de trabalhar em outra seção/departamento dentro do ICB?

- Sim
- Não

24 – No ambiente de trabalho você considera que o salário é o elemento que mais motiva o funcionário?

- Considero muito
- Considero pouco
- Considero
- Não considero

25 – Como é a autonomia que você tem para propor melhorias na execução do seu trabalho?

- Muito satisfatória
- Satisfatória
- Mais ou menos satisfatória
- Pouco satisfatória
- Nada satisfatória

26 – Levando em consideração tudo que foi perguntado até aqui, como você se sente em trabalhar no ICB?

- Muito satisfeito (a)
- Satisfeito (a)
- Mais ou menos satisfeito (a)
- Pouco satisfeito (a)

27 – Que nota você atribui ao serviço/atendimento no Setor de Compras?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Péssimo Excelente

28 – Que nota você atribui ao serviço/atendimento no Setor de Patrimônio?
(Caso não possua demanda suficiente neste setor poderá deixar sem resposta)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Péssimo Excelente

29 – Que nota você atribui ao serviço/atendimento no Setor de Contabilidade?
(Caso não possua demanda suficiente neste setor poderá deixar sem resposta)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Péssimo Excelente

30 – Que nota você atribui ao serviço/atendimento na Secretaria Geral?
(Caso não possua demanda suficiente neste setor poderá deixar sem resposta)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Péssimo Excelente

31 -Que nota você atribui ao serviço/atendimento no Almojarifado?
(Caso não possua demanda suficiente neste setor poderá deixar sem resposta)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Péssimo Excelente

32 – Que nota você atribui ao serviço/atendimento no Setor de Manutenção?
(Caso não possua demanda suficiente neste setor poderá deixar sem resposta)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Péssimo Excelente

33 – Que nota você atribui ao serviço/atendimento na Seção de Pessoal?
(Caso não possua demanda suficiente neste setor poderá deixar sem resposta)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Péssimo Excelente

34 – Que nota você atribui ao serviço/atendimento no Setor de Informática?
(Caso não possua demanda suficiente neste setor poderá deixar sem resposta)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Péssimo Excelente

35 – Que nota você atribui ao serviço/atendimento realizado pela equipe de Limpeza?
(Caso não possua demanda suficiente neste setor poderá deixar sem resposta)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Péssimo Excelente

36 – Que nota você atribui ao serviço/atendimento realizado pelo restaurante do ICB?
(Caso não possua demanda suficiente neste setor poderá deixar sem resposta)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Péssimo Excelente

37 – Que nota você atribui ao serviço/atendimento realizado pelos Porteiros?
(Caso não possua demanda suficiente neste setor poderá deixar sem resposta)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Péssimo Excelente

38 – Que nota você atribui à gestão de resíduos dentro do ICB?
(Caso não possua demanda suficiente neste setor poderá deixar sem resposta)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Péssimo Excelente

39 -Que nota você atribui à gestão administrativa realizada pela superintendência?

(Caso não possua demanda suficiente neste setor poderá deixar sem resposta)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Péssimo Excelente

40 – Que nota você atribui às iniciativas relacionadas à gestão da atual diretoria até o momento?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Péssimo Excelente

Em quais áreas você gostaria que fossem realizados cursos e treinamentos no ICB?

Deixe seu comentário ou sugestão para a Gerência de Recursos Humanos.