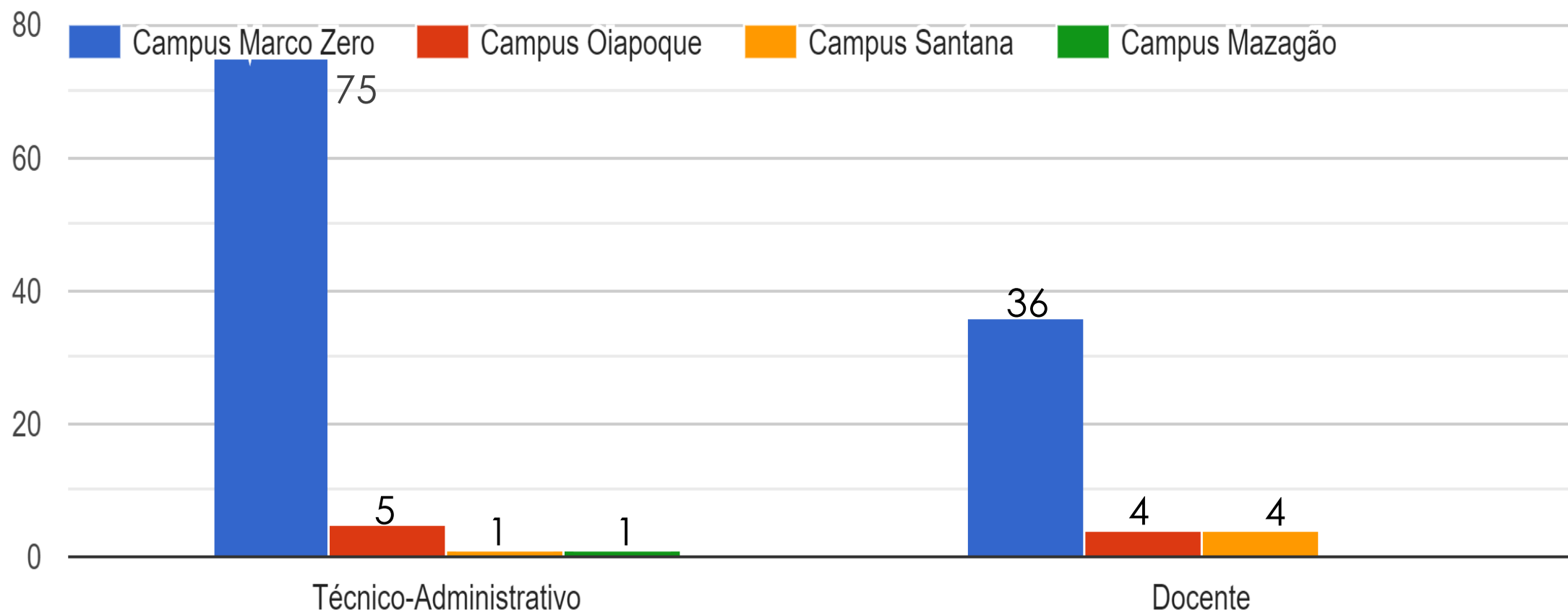


RELATÓRIO PESQUISA DE SATISFAÇÃO 2020



Participantes



TOTAL: 124

Itens avaliados

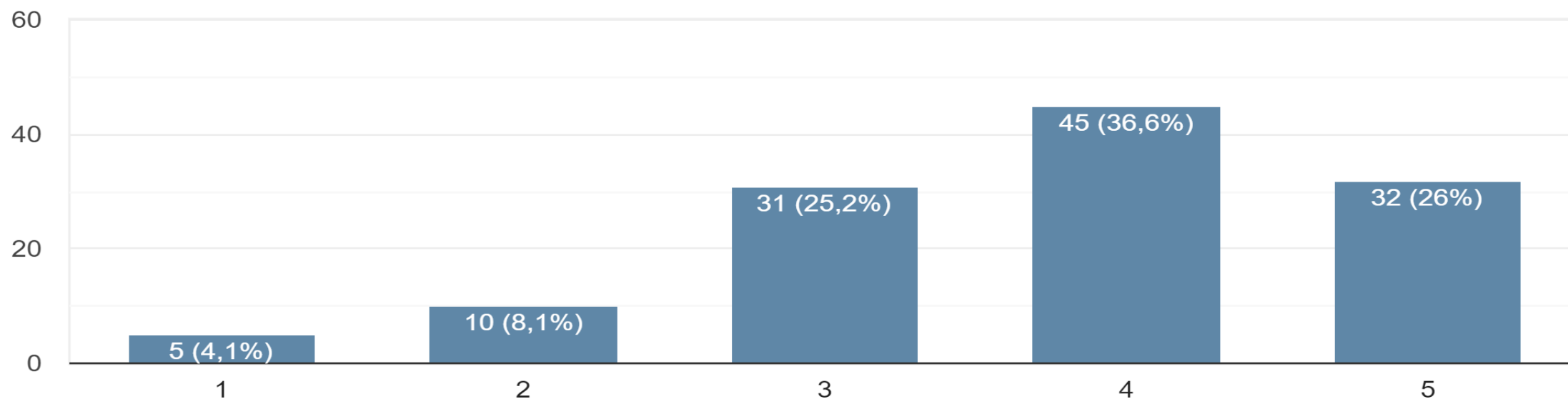
- ▶ I) Processos
- ▶ II) Capacitação
- ▶ III) Instituição
- ▶ IV) Reconhecimento profissional
- ▶ V) Relações interpessoais e
- ▶ VI) Geral.



Processos

Quanto as informações disponíveis pela PROGEP para abertura de processos

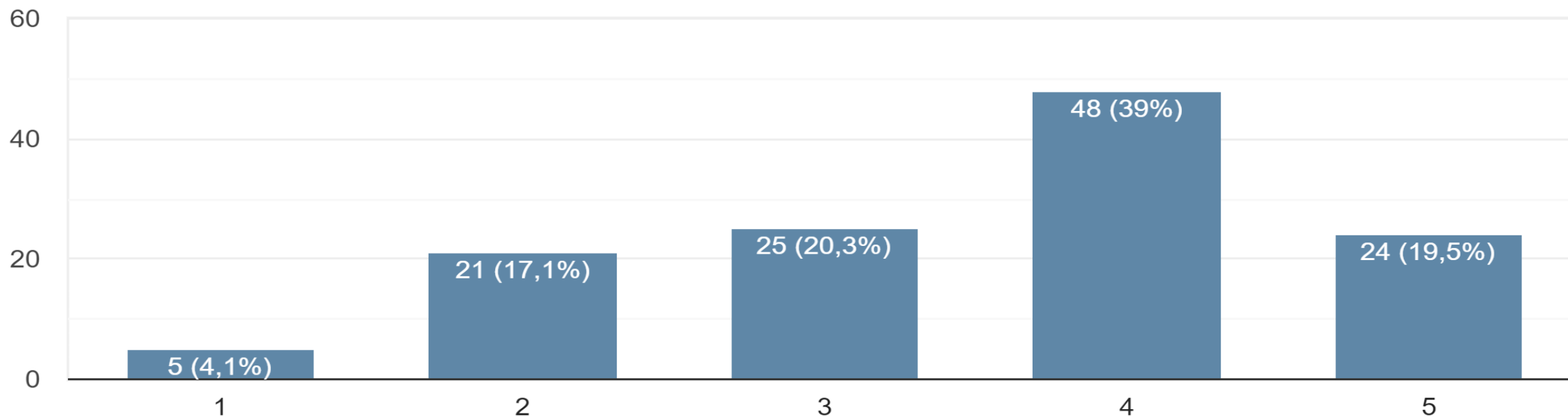
123 respostas



Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

Quanto a agilidade nos fluxos dos processos na PROGEP.

123 respostas



Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

Críticas e sugestões

▶ CRÍTICAS

- ▶ **Não existem processos mapeados**, assim, os mesmos não podem gozar de rapidez e transparência.
- ▶ **Alguns processos passam desnecessariamente por algumas unidade com o único intuito de enviar pra unidade superior**, acaba adicionando tempo extra na tramitação de até dois para um simples encaminhamento se a necessidade de um único despacho.
- ▶ **Eventos desnecessários devem ser tirados dos fluxos de processos**, especialmente pareceres de comissões de supervisão, que possuem apenas caráter opinativo.
- ▶ **Coletar do sistema as informações disponíveis para elaboração do processo.**
- ▶ Precisa capacitar os servidores e **uniformizar as informações prestadas e encaminhamento dos processos é falho por falta de conhecimento**. Além disso, precisa, ter hábito de ler os memorandos que são enviados e responder quando for o caso.
- ▶ Há processos que ficam na fila, porém alguns processos não demandam **muito tempo, para emissão de portaria por exemplo. Filtrar por nível de prioridade** e não só receber o processo e encaminhar para a fila de espera.

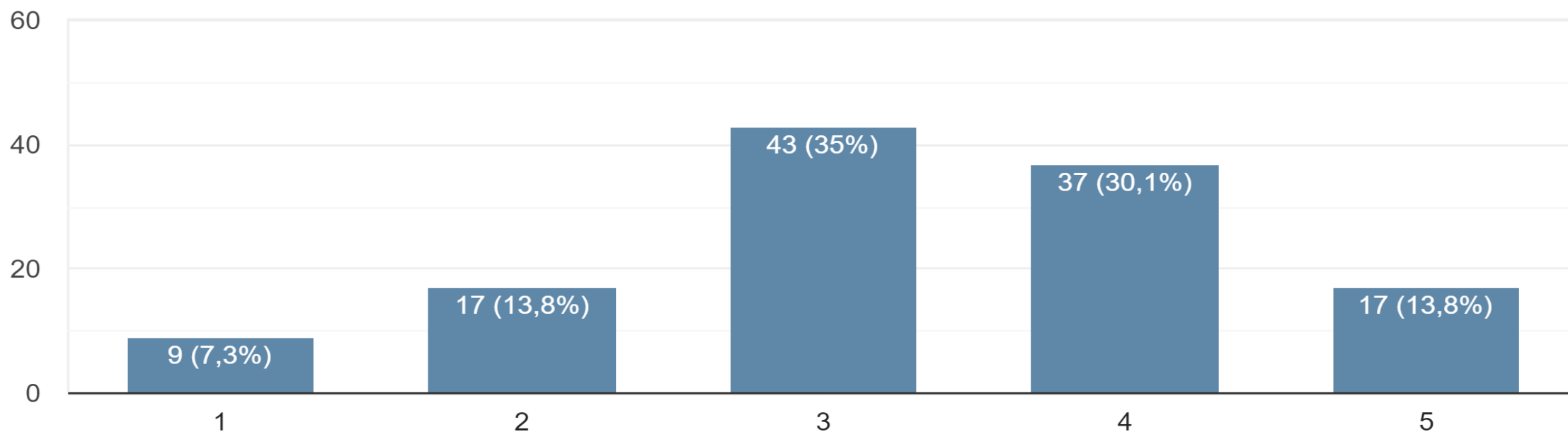
▶ SUGESTÕES

- ▶ Rever os fluxos dos processos para torna-los mais céleres.
- ▶ Publicação dos fluxos processuais na página da PROGEP;
- ▶ Manter as informações e documentos atualizados na página da PROGEP;
- ▶ Atualização dos formulários e requerimentos de abertura de processos, com legislações correspondentes identificando, por exemplo, situações em que o servidor tem ou não tem direito ao benefício pleiteado;
- ▶ Cursos para docentes sobre como movimentar os processos on-line;

CAPACITAÇÃO

Quanto às ofertas de capacitação da UNIFAP

123 respostas

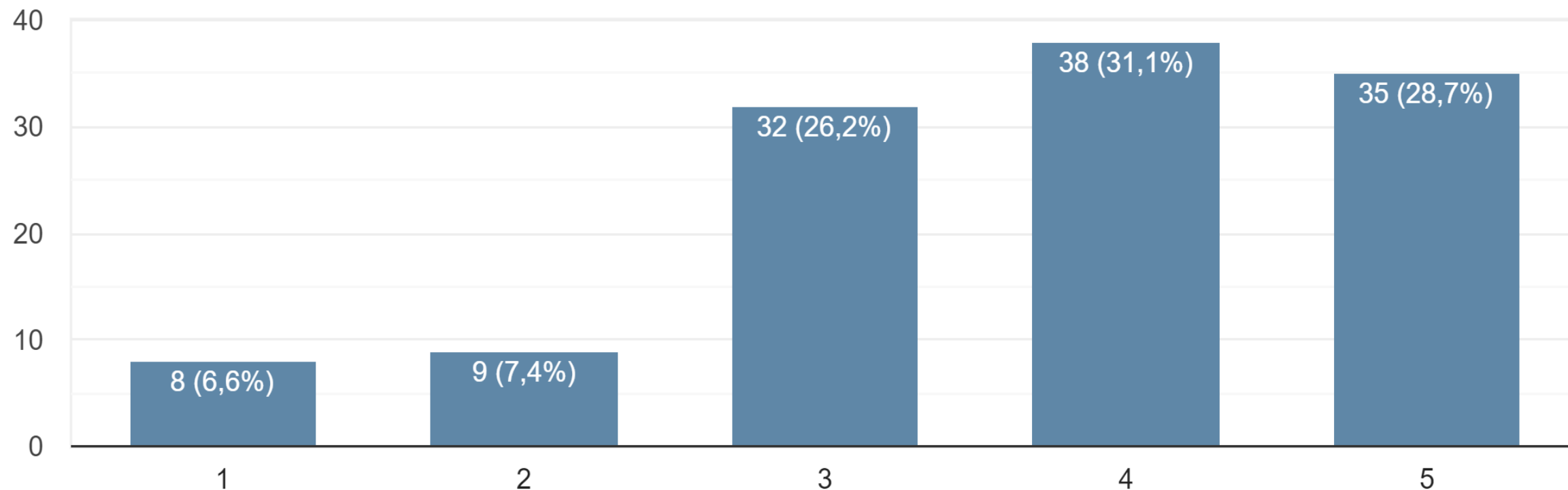


Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

CAPACITAÇÃO

Quanto à divulgação dos eventos de capacitação (cursos, palestras, oficinas)

122 respostas

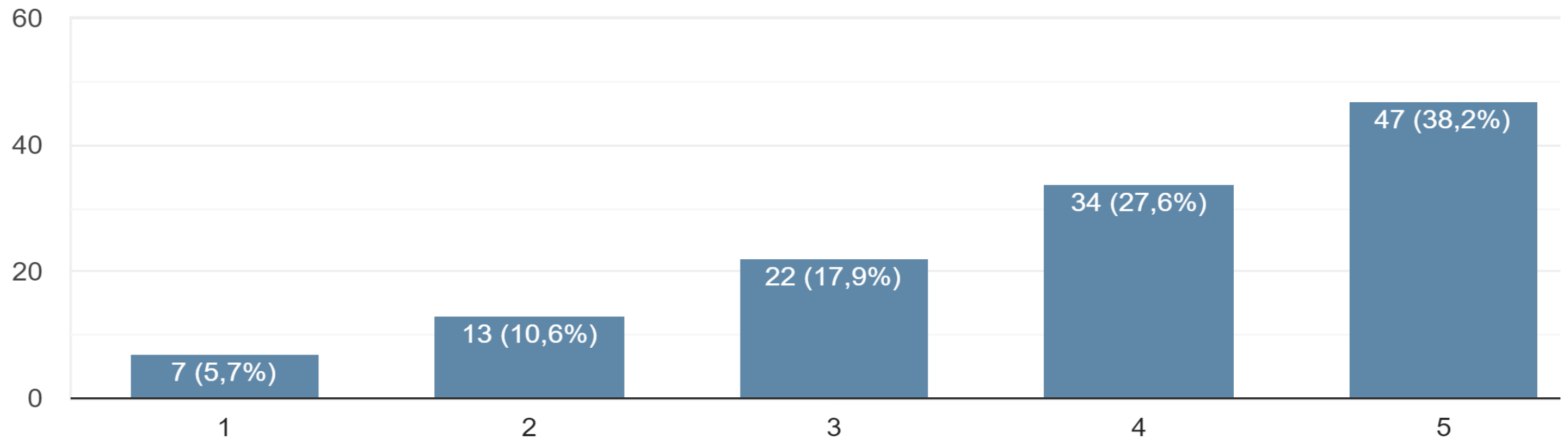


Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

CAPACITAÇÃO

Quanto ao apoio da chefia para que participe dos eventos de capacitação

123 respostas

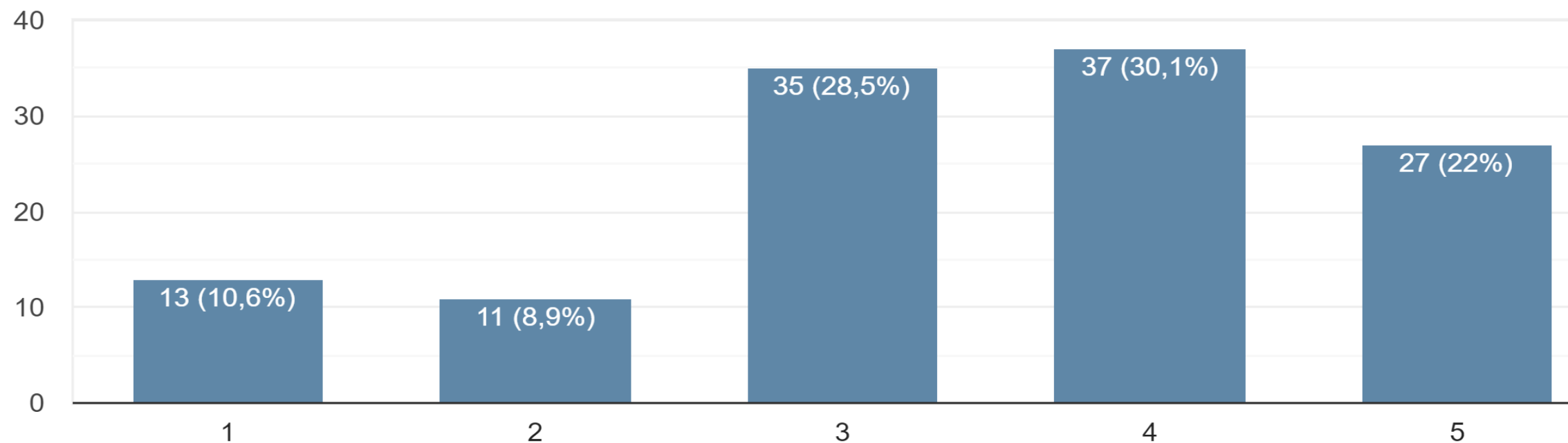


Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

CAPACITAÇÃO

Quanto à conciliação das tarefas com as capacitações no horário de trabalho.

123 respostas

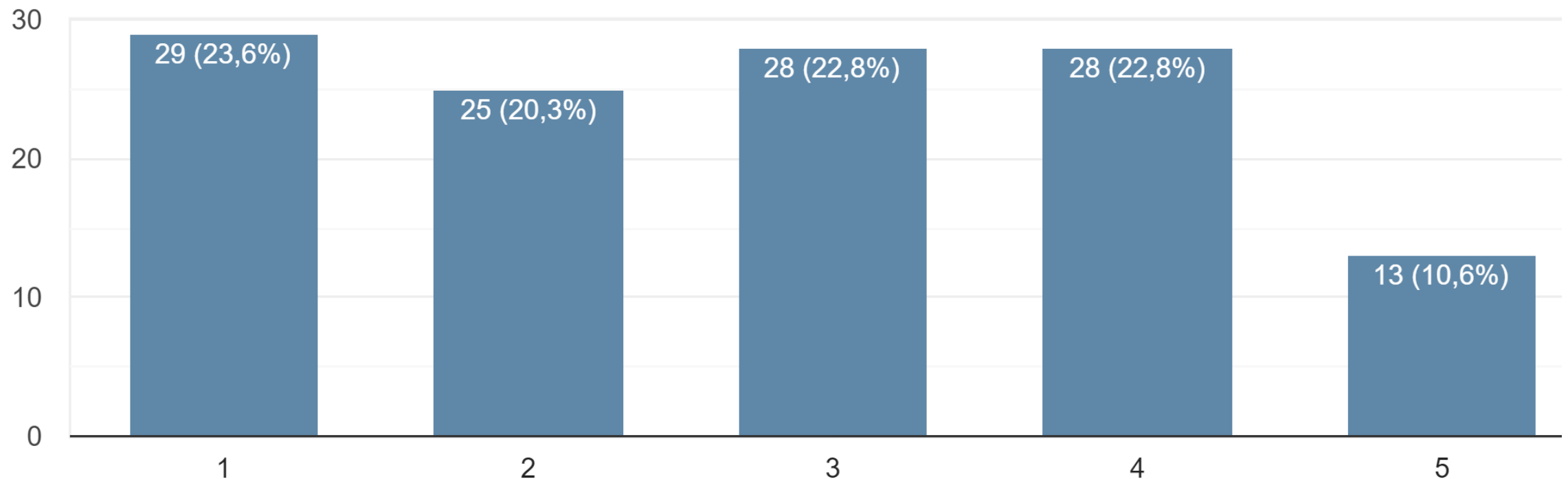


Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

CAPACITAÇÃO

Quanto ao apoio para participação em eventos e cursos externos.

123 respostas

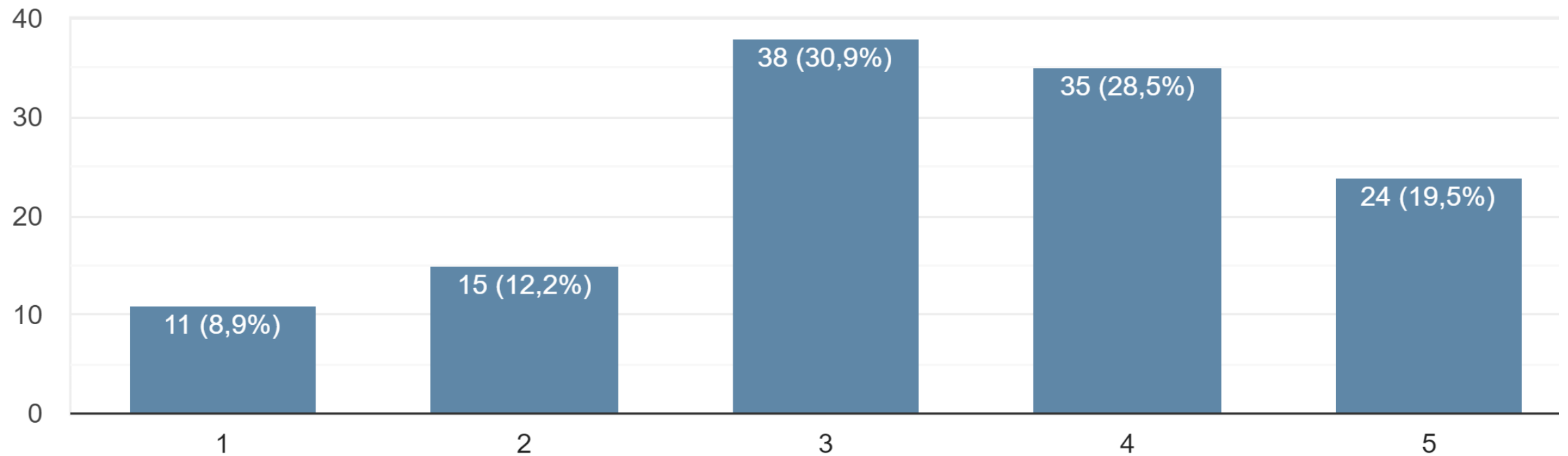


Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

CAPACITAÇÃO

Quanto à política de afastamento para qualificação (mestrado e doutorado).

123 respostas



Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

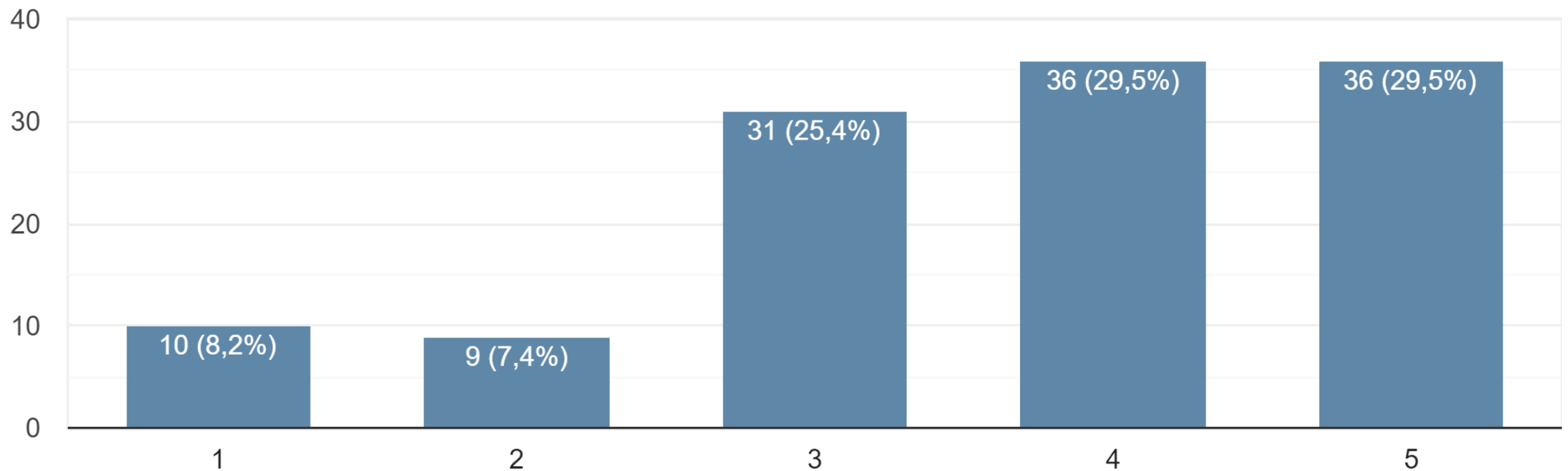
Críticas e Sugestões

- ▶ A gestão atual da PROGEP tem realizado todas as ações aqui questionadas mas a divulgação ainda pode ser maior não apenas via memorando. **Sugiro que a PROGEP visite todos os Colegiados para uma fala institucional de seus serviços e ações. Os cursos ainda podem ser mais amplos. A PROGEP poderia fazer parceria com projetos de extensão dos cursos**
- ▶ Deveriam acontecer **mais ações no Campus Binacional**. Deveria ser mais integrado a oferta de capacitação para os campi, promovendo as condições para que todo o corpo tec. UNIFAP possa participar.
- ▶ Se possível for, **desde o ingresso do servidor na IES, fazê-lo conhecer também os processos mais importantes da estrutura institucional**, centralizados e descentralizados; tentar **identificar ao máximo o seu potencial e/ou perfil profissional e inseri-lo no setor que se identifique** essa correlação e aproveitamento das suas capacidades e experiências.
- ▶ É preciso investir pessoalmente no convencimento aos colegas quanto à participarem do curso. Somos procrastinadores por natureza, mas um **incentivo tête-à-tête** é necessário, para que o curso possa ser de fato aproveitado pelo servidor e pela comunidade que usufrui de nossa melhoria profissional.
- ▶ Sugiro **ofertar o mesmo curso de capacitação com horários nos diversos períodos**. Muitas vezes ofertar um cursos apenas uma vez não encaixa com o nosso horário. Sobre **os afastamentos para qualificação, é importantíssimo estabelecer um procedimento único de tramitação**.
- ▶ Poderia ter **cursos específicos** por área de conhecimento, cursos na área da saúde, educação financeira, investimentos em renda variável, derivativos e opções; cursos para Coordenação de Curso.
- ▶ Programa Multiplicadores;
- ▶ A divulgação dos eventos deve ser feita com maior antecedência;
- ▶ Um calendário e a liberação das atividades dos cursos ajudaria muito na maior participação dos docentes nas atividades!!!
- ▶ Procurar evitar que os cursos coincidam no mesmo horário.
- ▶ Apoio maior na orientação das coordenações, pois as coordenações andam perdidas
- ▶ Infelizmente, não puder participar de algumas capacitações na qual eu tinha interesse, pois os horários coincidiam com os horários da aulas. Talvez, **capacitações ao sábado** seria uma alternativa. Além disso, **capacitações voltadas ao planejamento, didática e avaliação docente sempre são muito bem-vindos**. Sugestão: **capacitações sobre alternativas didáticas para o ensino superior, metodologias ativas, como trabalhar dinâmicas em sala de aula, alternativas para avaliar o processo de ensino-aprendizagem; enfim, algo que nos dê mais suporte para conseguir ensinar e avaliar de forma diferenciada nosso alunos**.
- ▶ Descentralização de recursos por pró-reitoria para capacitação.
- ▶ Recrutar professores (tutores) para ministrar cursos a cada 6 meses;
- ▶ Oferta de mestrado e doutora específico para docentes da instituição
- ▶ Responsabilizar o servidor por abandono dos cursos de capacitação;
- ▶ Falta estabelecer critérios objetivos de análise dos processos de afastamento para qualificação, especialmente quanto às atividades de cargos específicos, considerando o quantitativo da força de trabalho e as demandas das unidades administrativas e acadêmicas.
- ▶ Afastamento para capacitação, está muito rápido e sem **controle**. Cobrem relatórios semestrais com pareceristas ad doc.

INSTITUIÇÃO

Quanto à preocupação da PROGEP com a qualidade de vida de seus servidores.

122 respostas

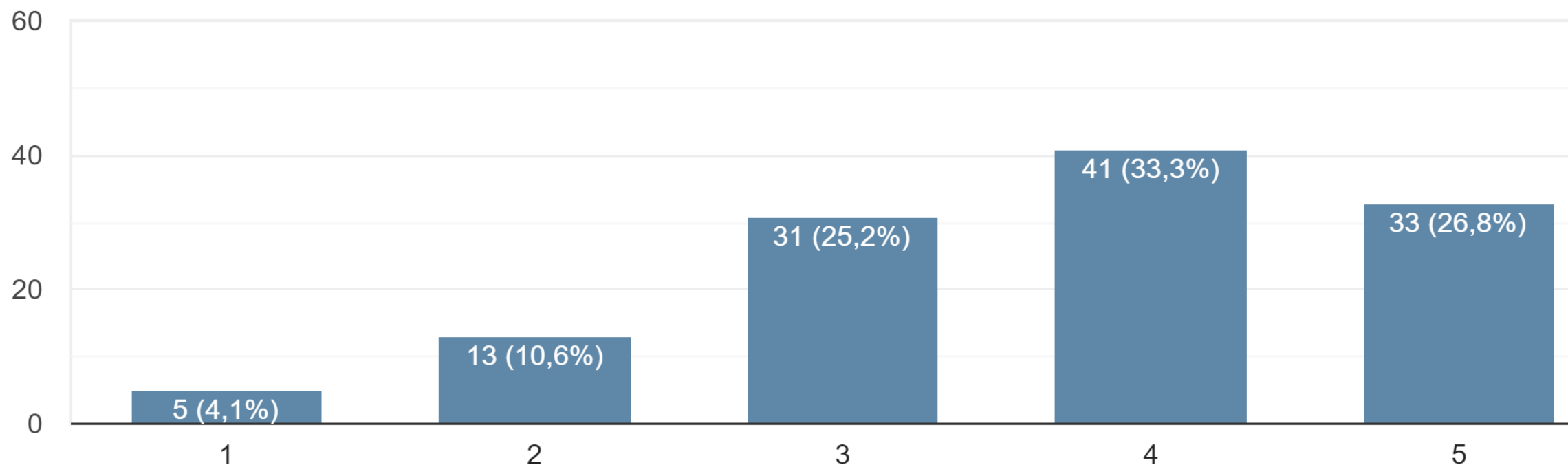


Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

INSTITUIÇÃO

Quanto às informações das ações de qualidade de vida desenvolvidas (atendimentos, exames periódicos, programas).

123 respostas

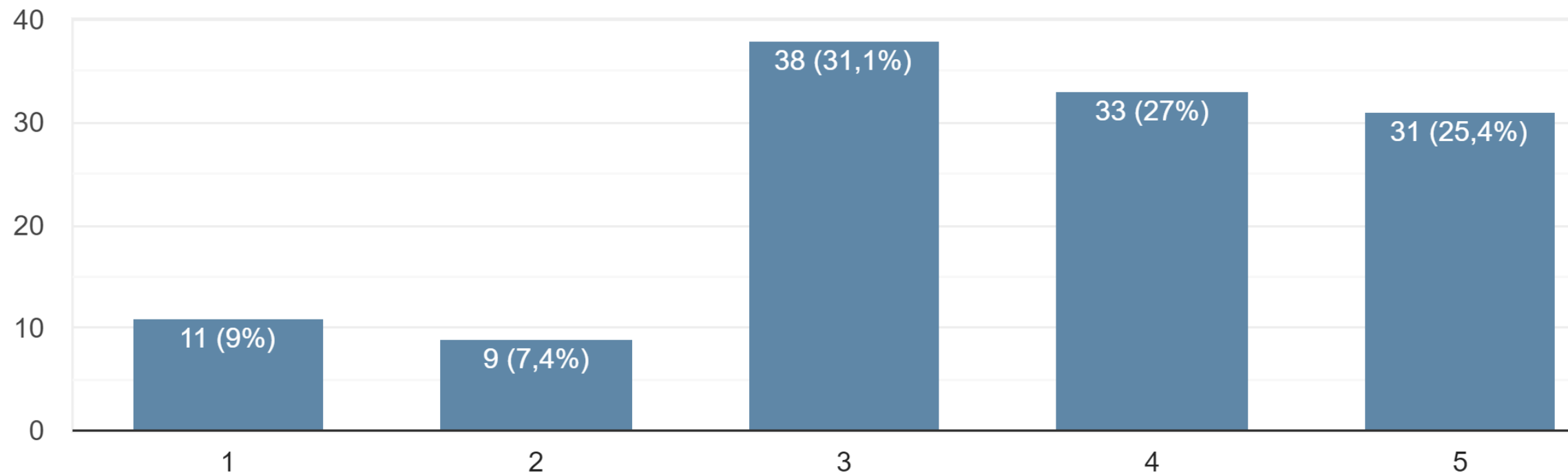


Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

INSTITUIÇÃO

Quanto às ações da UNIFAP voltadas à atenção à saúde do servidor.

122 respostas

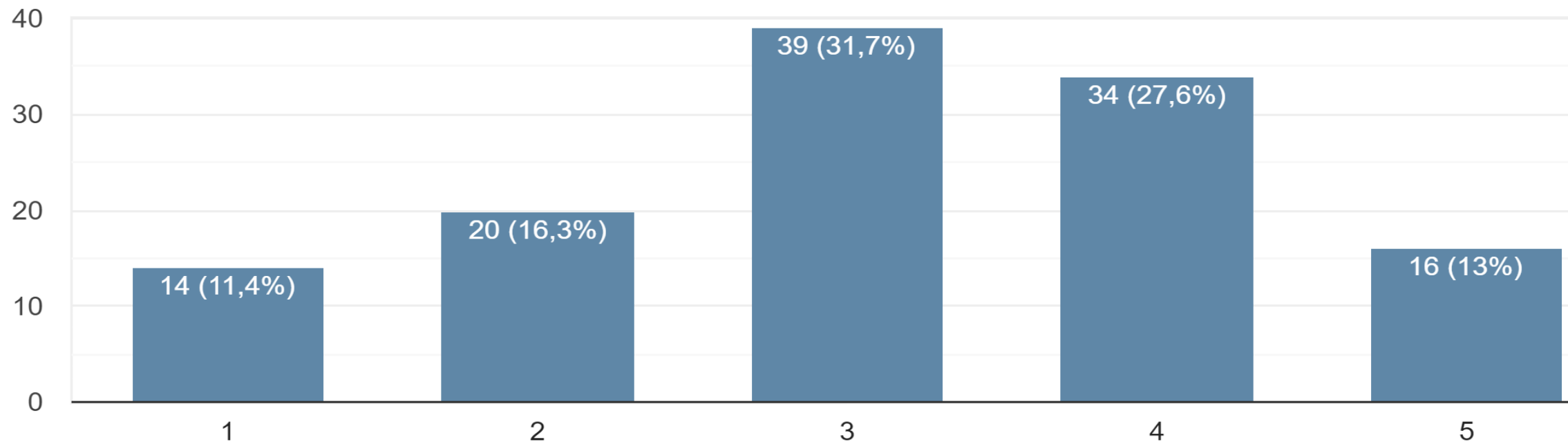


Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

INSTITUIÇÃO

Quanto à clareza e divulgação das normas e procedimentos (licenças, ponto eletrônico, cursos, editais) da PROGEP

123 respostas

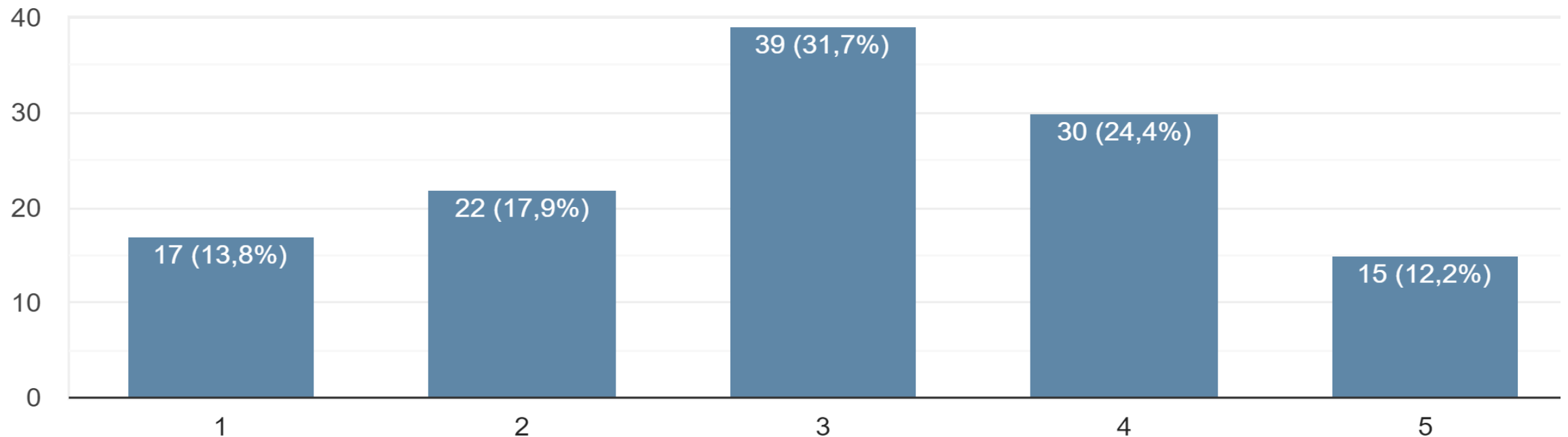


Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

INSTITUIÇÃO

Quanto à comunicação interna na UNIFAP (fatos e acontecimentos relevantes são informados de forma satisfatória).

123 respostas

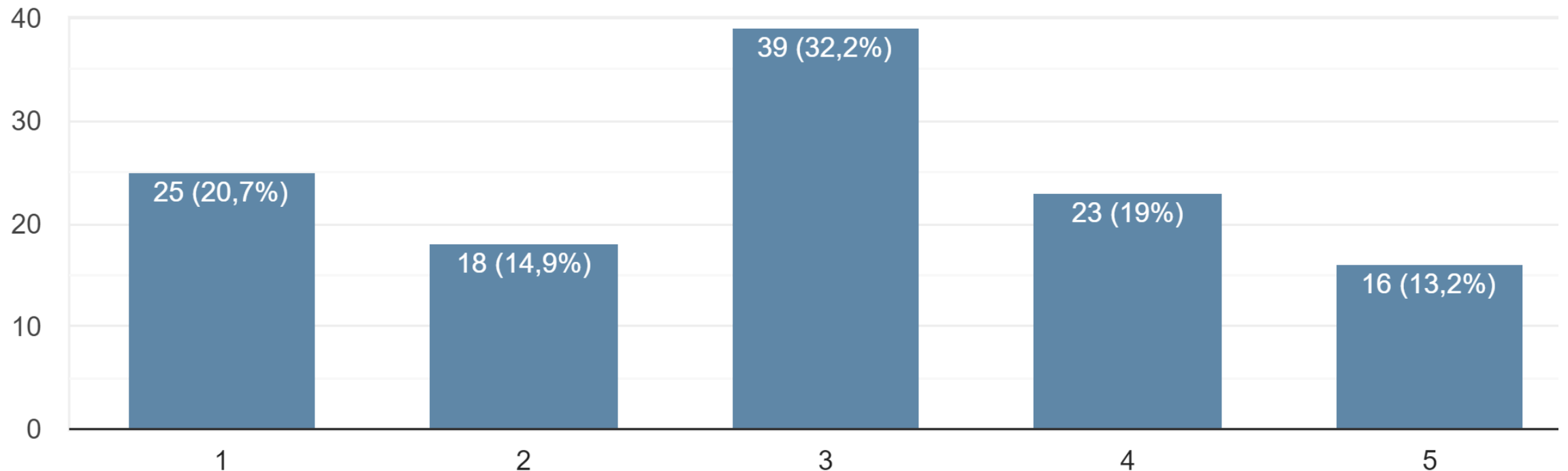


Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

INSTITUIÇÃO

Quanto à movimentação de servidores realizada pela PROGEP

121 respostas

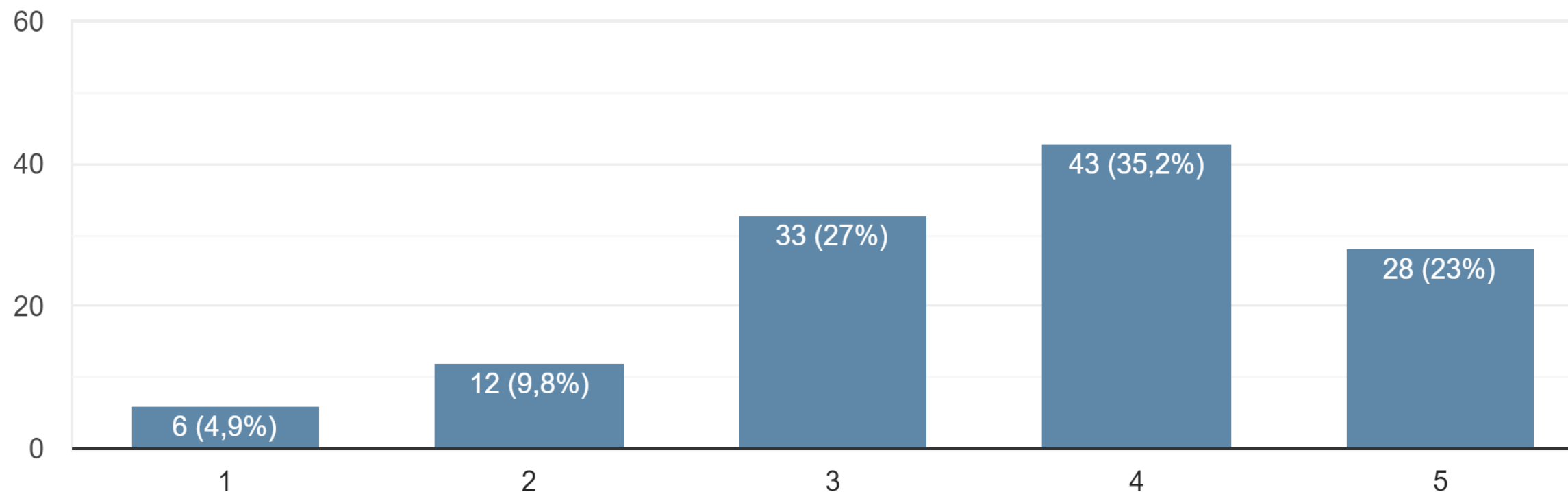


Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

RECONHECIMENTO PROFISSIONAL

Quanto aos critérios da avaliação de desempenho (clareza e reflexo na atuação profissional).

122 respostas

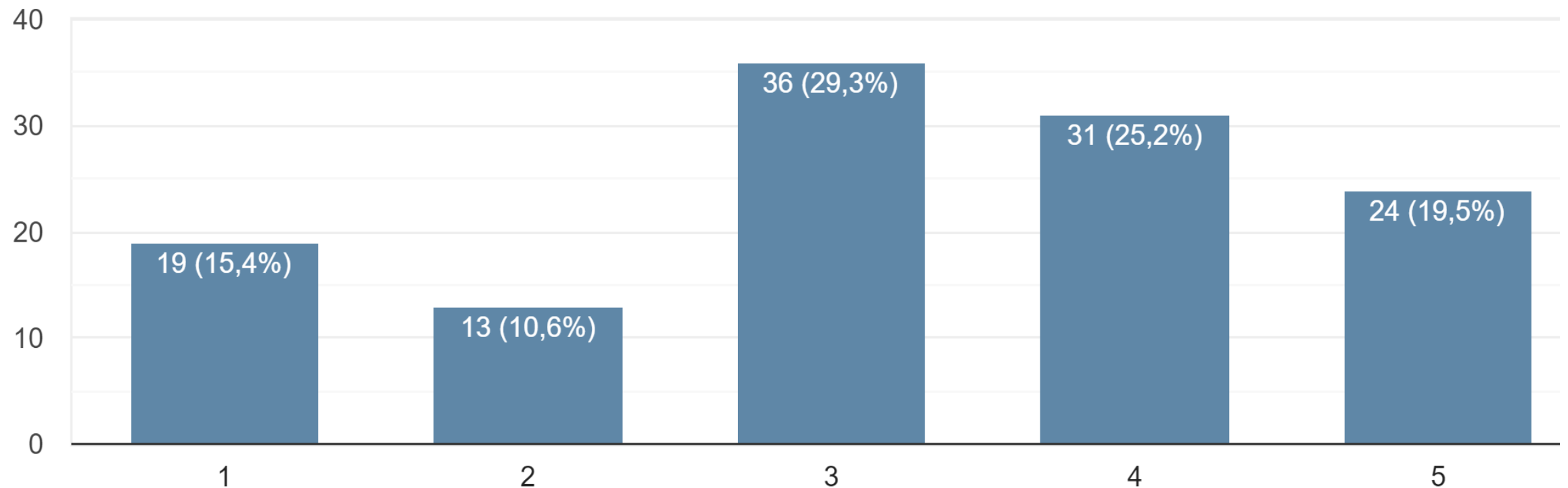


Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

RECONHECIMENTO PROFISSIONAL

Quanto ao reconhecimento da Instituição por sua atuação profissional.

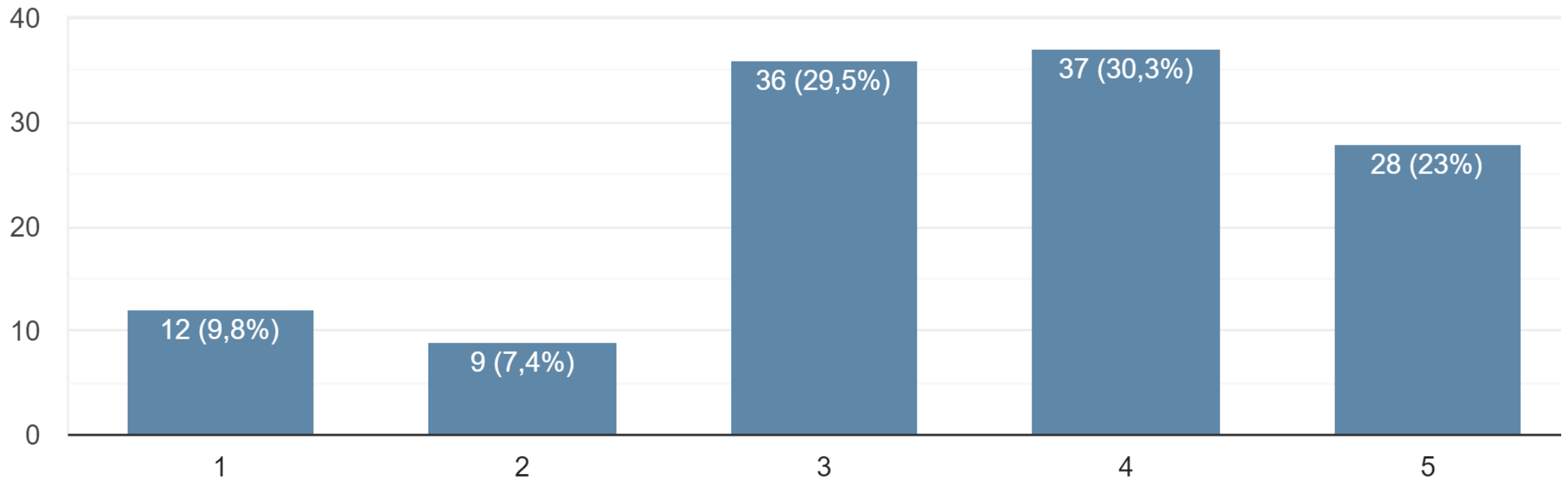
123 respostas



Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

RECONHECIMENTO PROFISSIONAL

Quanto ao aproveitamento das suas habilidades e conhecimentos em seu ambiente de trabalho
122 respostas

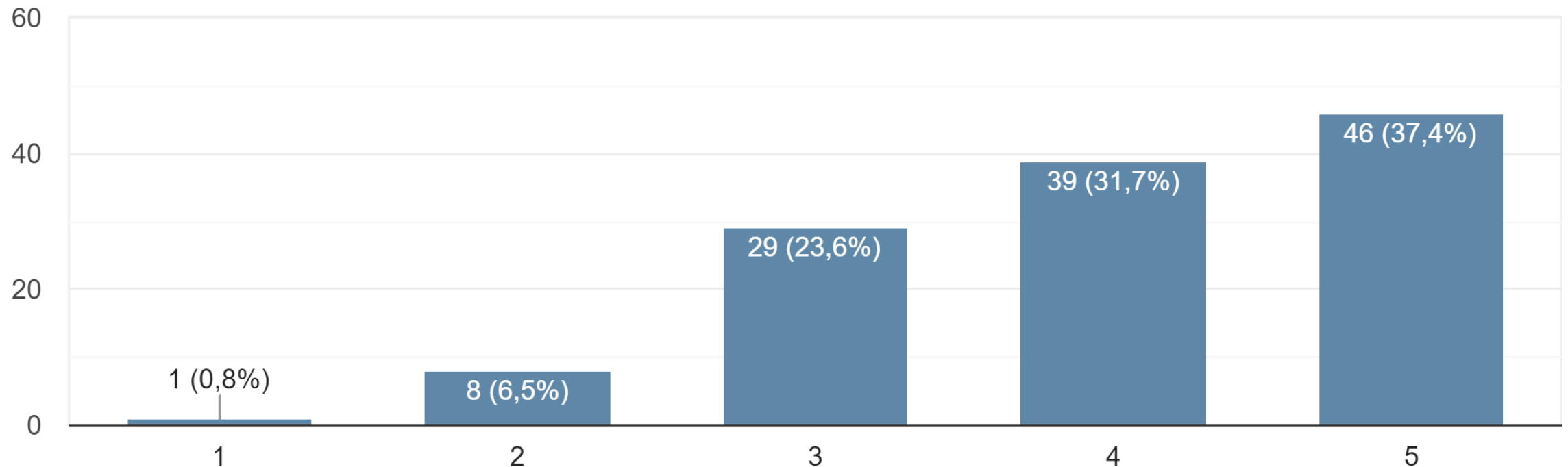


Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

RECONHECIMENTO PROFISSIONAL

Quanto ao nível de complexidade das atividades que exerce.

123 respostas

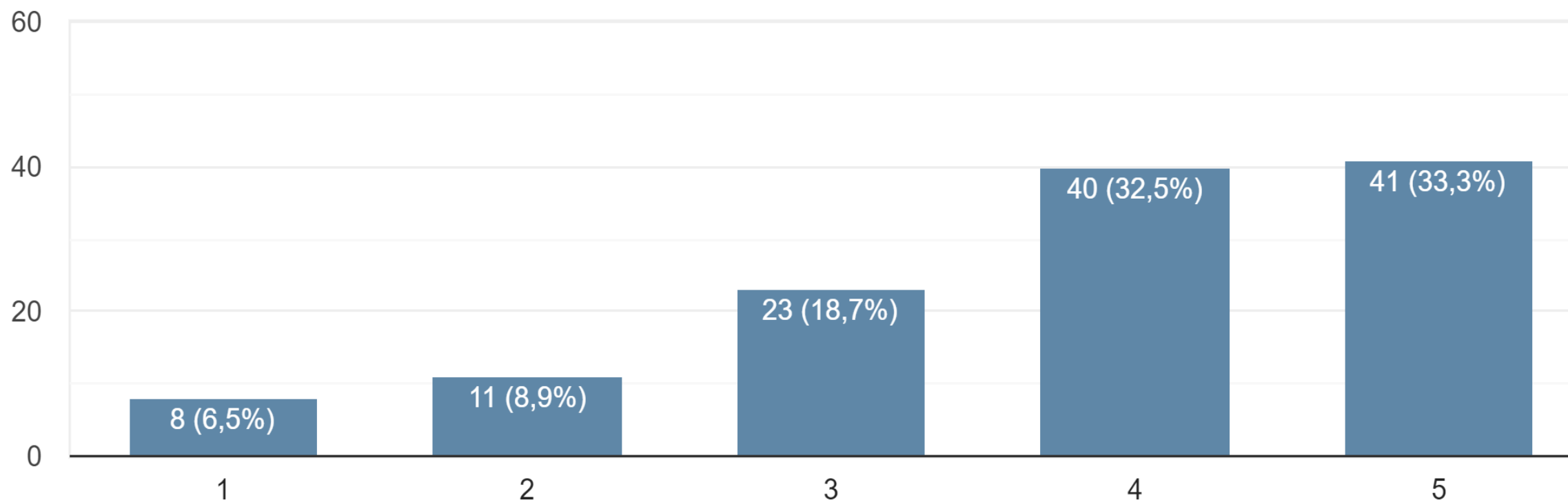


Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

RECONHECIMENTO PROFISSIONAL

Estou satisfeito(a) com minhas atividades de trabalho na UNIFAP.

123 respostas

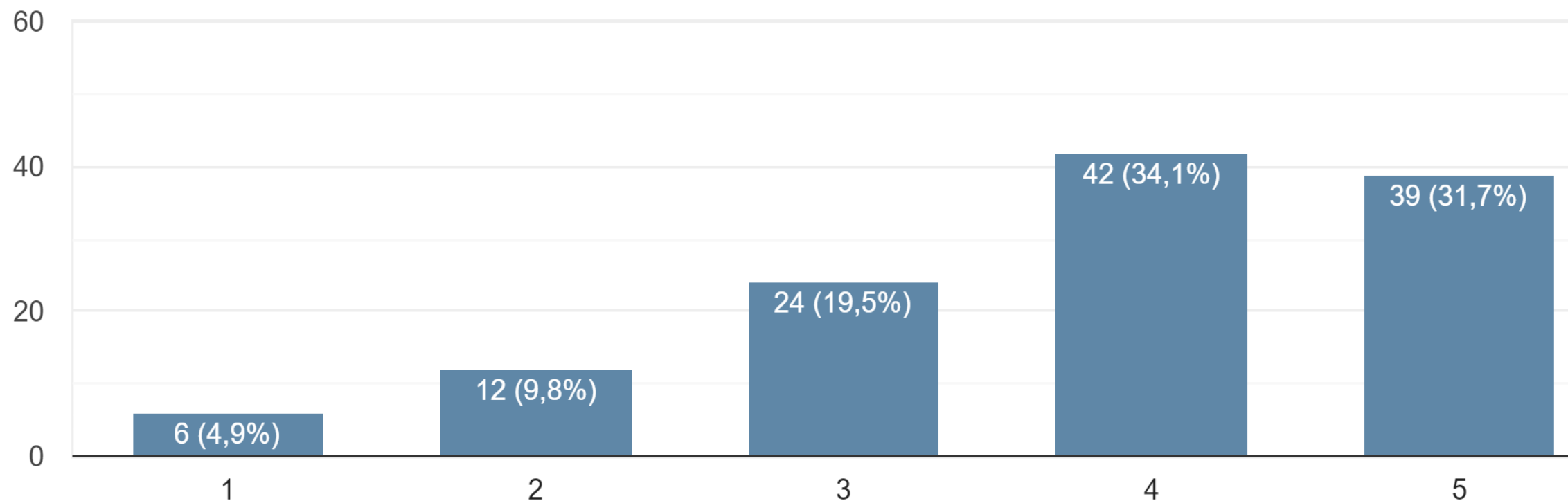


Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Quanto ao clima organizacional na unidade em que trabalha.

123 respostas

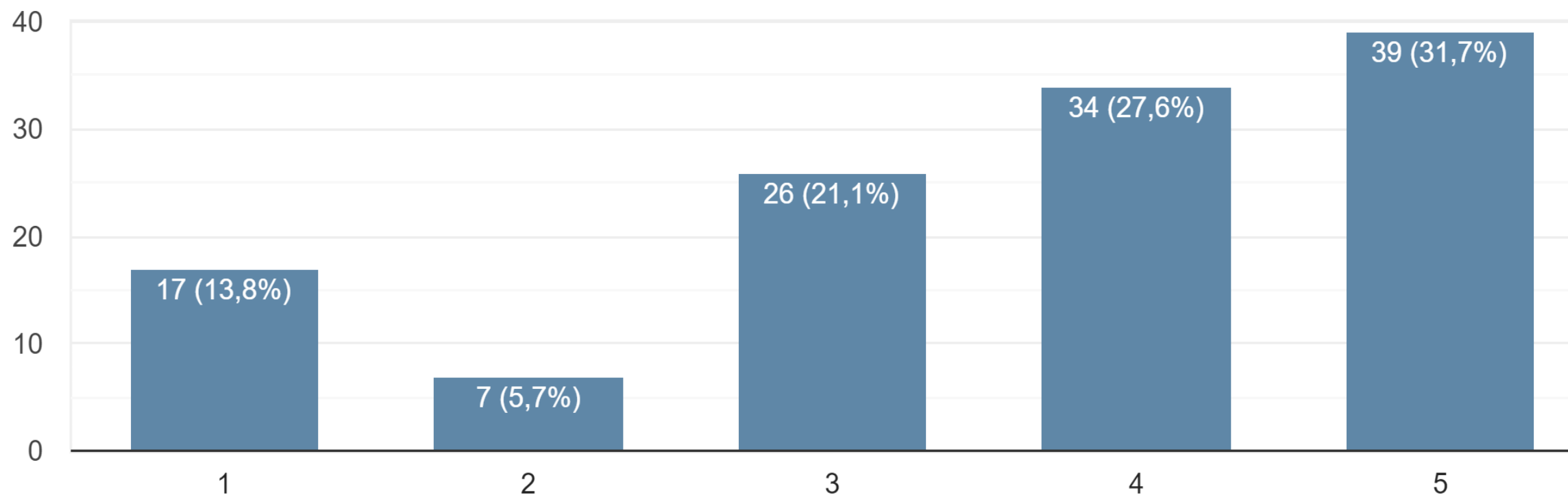


Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Quanto às resoluções de conflitos que ocorrem em sua unidade

123 respostas

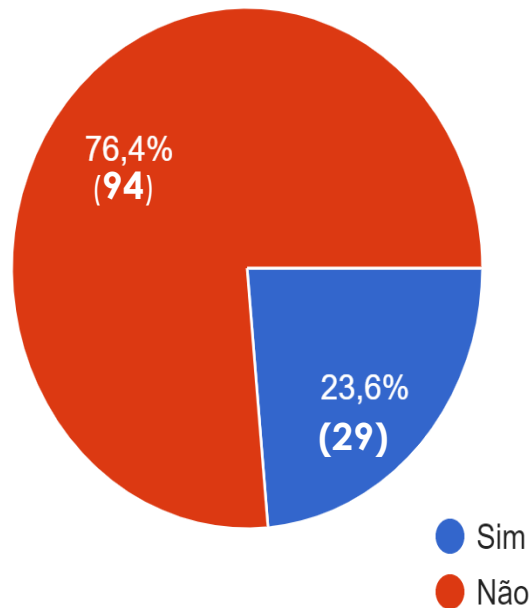


Legenda: 1 muito insatisfeito(a), 2 insatisfeito(a); 3 indiferente, 4 satisfeito(a), e 5 muito satisfeito(a)

ASSÉDIO

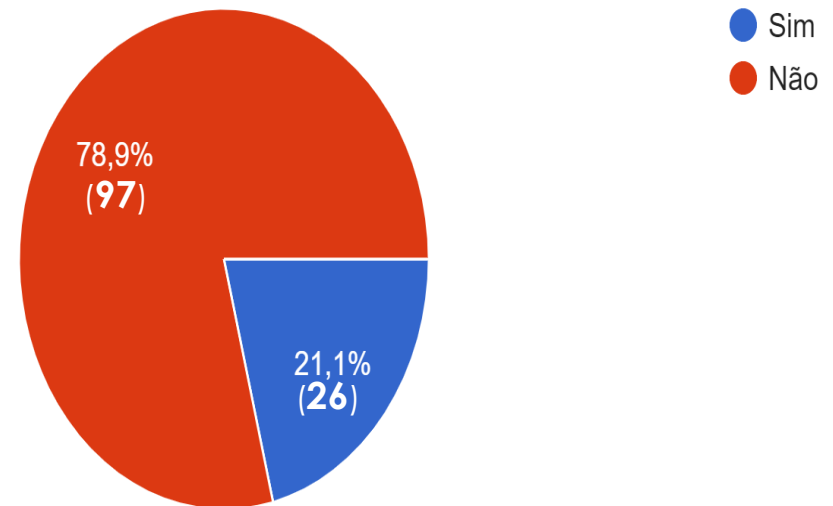
Já me senti assediado(a) moralmente pela minha chefia.

123 respostas



Já me senti assediado(a) moralmente pelos colegas com quem trabalho atualmente.

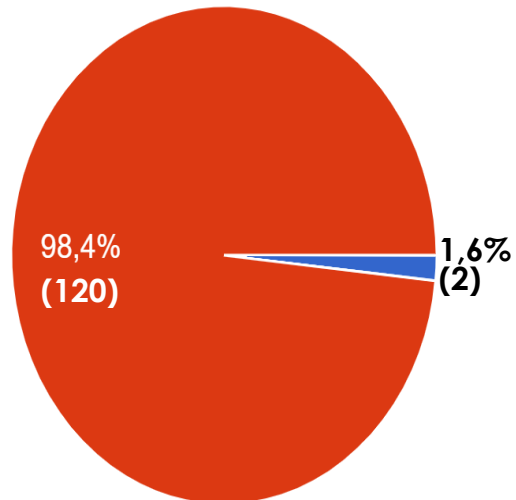
123 respostas



ASSÉDIO

Já me senti assediado(a) sexualmente pela minha chefia.

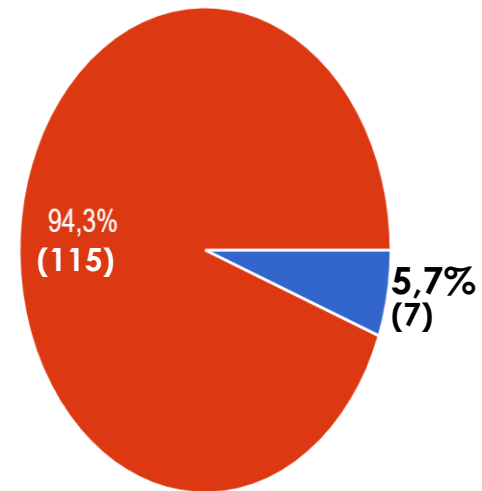
122 respostas



● Sim
● Não

Já me senti assediado(a) sexualmente por colegas com quem trabalho atualmente.

122 respostas

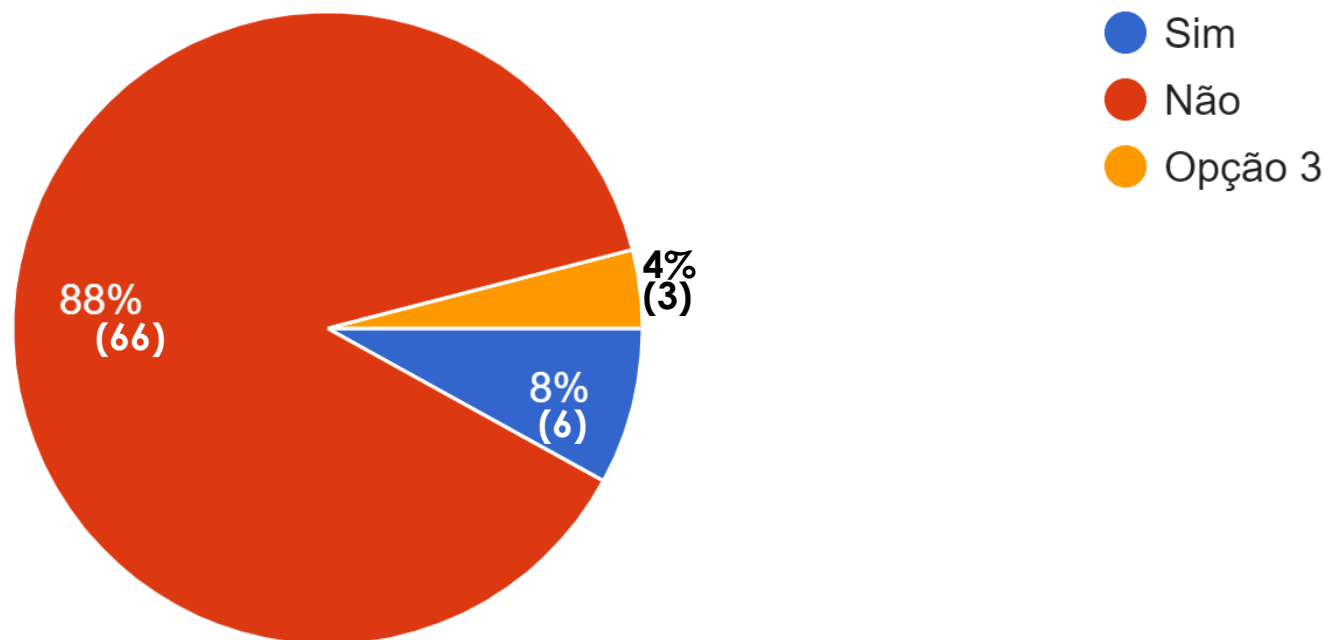


● Sim
● Não

ASSÉDIO

Caso, tenha respondido "SIM" para qualquer das perguntas anteriores, você denunciou na Ouvidoria ou Corregedoria.

75 respostas

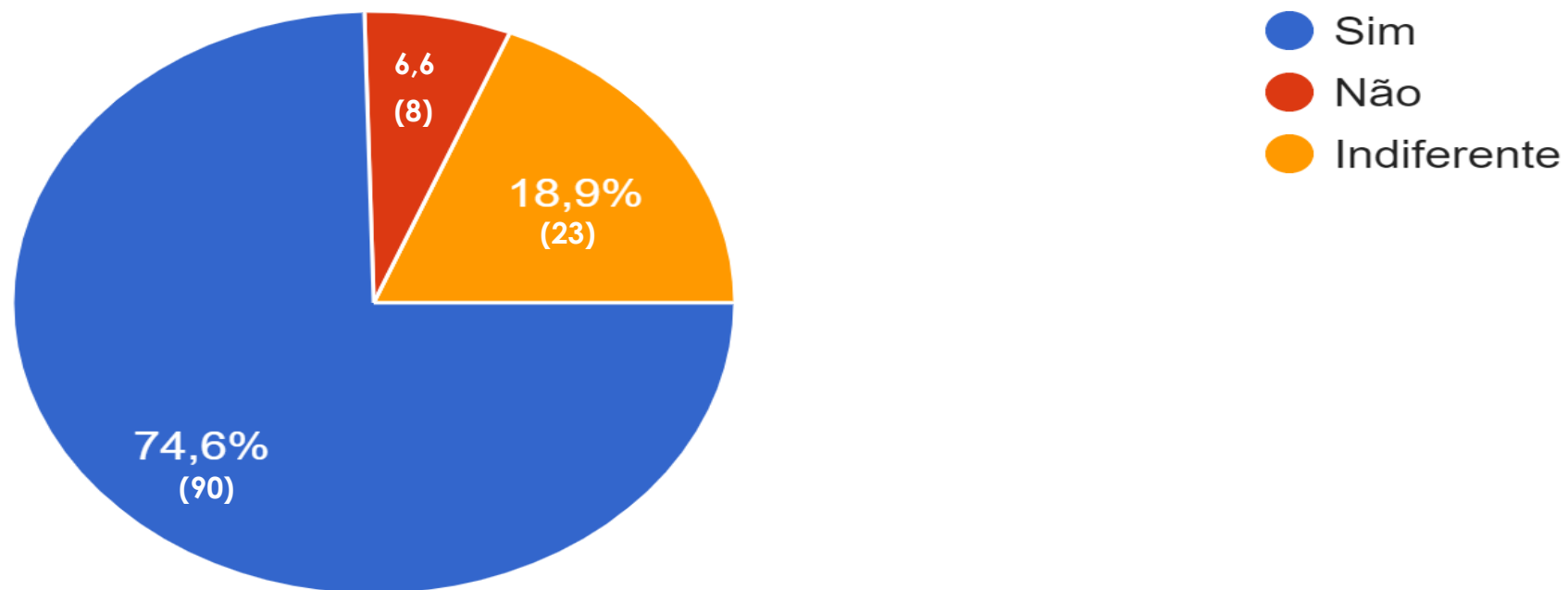


Críticas e Sugestões

- ▶ A PROGEP poderia criar uma forma de avaliação dos técnicos de forma presencial em reunião com as coordenações de curso;
- ▶ Estimular o trabalho em equipe e ações de melhorias nas relações profissionais;
- ▶ Respeito as crenças individuais com o ambiente profissional;
- ▶ Trabalhar essa relação de valores e interação de pessoas é uma tarefa importante da organização;
- ▶ O trabalho da ouvidoria deve ser mais divulgado para inibir assediadores;
- ▶ Poderia ter um link entre a ouvidoria e a PROGEP uma vez que os processos na ouvidoria não chegam em sua totalidade a mesma;
- ▶ Debater o assédio sofrido pelas professoras realizado por alunos, ações de combate ao machismo estrutural;
- ▶ Continuar com a política de humanização e de responsabilidade de todos seus servidores e acadêmicos para que os reflexos se tornem visíveis na sociedade amapaense;
- ▶ Ausência do PDI;
- ▶ Muitos chefes e poucos líderes;
- ▶ Eventos envolvendo setores diferentes;
- ▶ Manter de forma permanente diálogos com os departamentos e as coordenações;
- ▶ A autonomia administrativa e o conjunto de competências da Progep, em muitos casos, não são considerados pelos servidores externos e, também, pela reitoria, em prol de questões individuais e em detrimento da coletividade;
- ▶ Que o nome do denunciante ficasse sob sigilo;
- ▶ Combater o corporativismo. Nas avaliações de desempenho há um corporativismo muito grande.
- ▶ Usar a Ouvidoria para acionar uma equipe para mediação de conflitos antes que se agravem. Pode ser uma Equipe multiprofissional para gerenciamento de risco interno;
- ▶ Realização de Campanhas de Combate ao Assédio Moral e Sexual na Instituição, demonstrando a importância da Ouvidoria, e a credibilidade na resolução dos casos, assim haveria maior procura e efetividade; Esclarecimento e apoio as vítimas e possíveis vítimas seria fundamental no Campus Binacional de Oiapoque.
- ▶ A demora na apuração de denúncias de assédio moral no trabalho.
- ▶ Antes de qualquer denuncia, e antes de abertura de um PAD, verifique se há provas para assim depois indiciar o servidor.
- ▶ Pesquisa de clima organizacional nas unidades para identificar as causas dos problemas e planejar ações assertivas. Criar um canal de apoio psicológico, por meio de aplicativos ou página social, que não seja ouvidoria e corregedoria.

Tenho orgulho de trabalhar na UNIFAP.

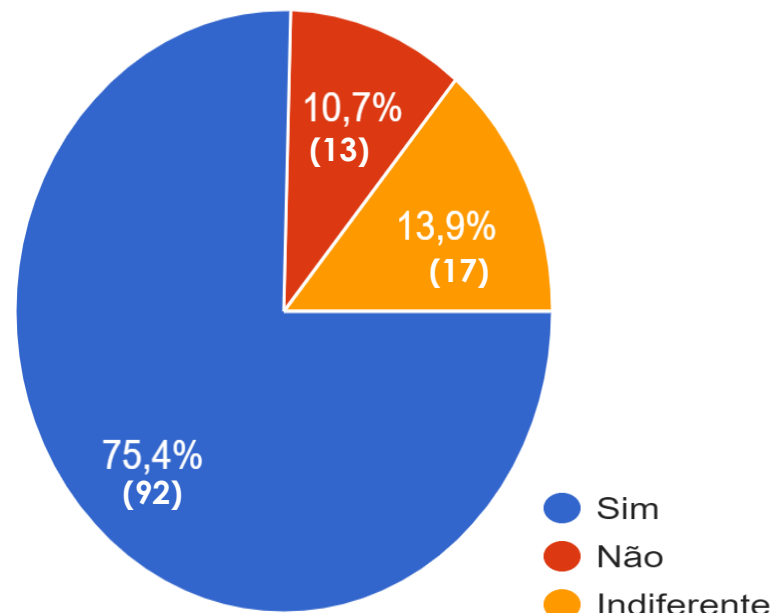
121 respostas



UNIFAP

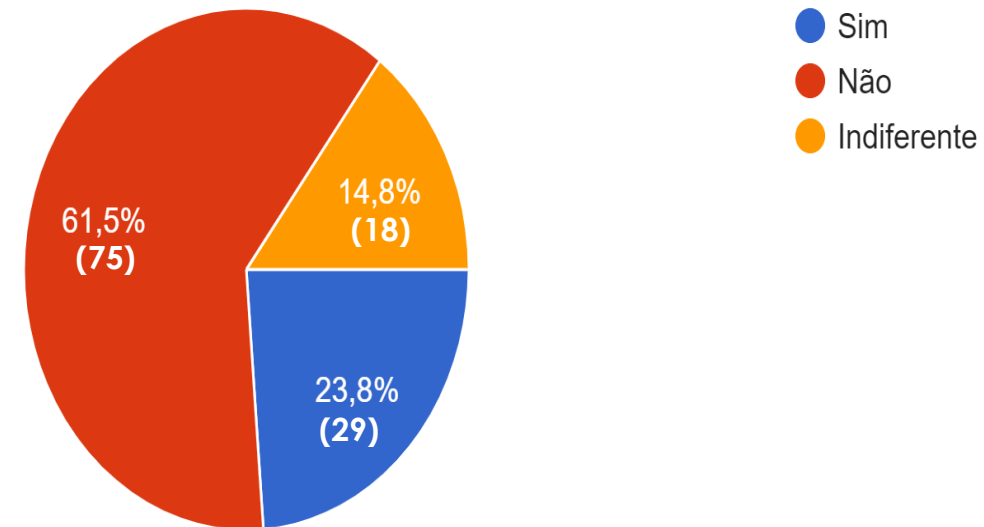
Considero a UNIFAP como um bom lugar para trabalhar.

122 respostas



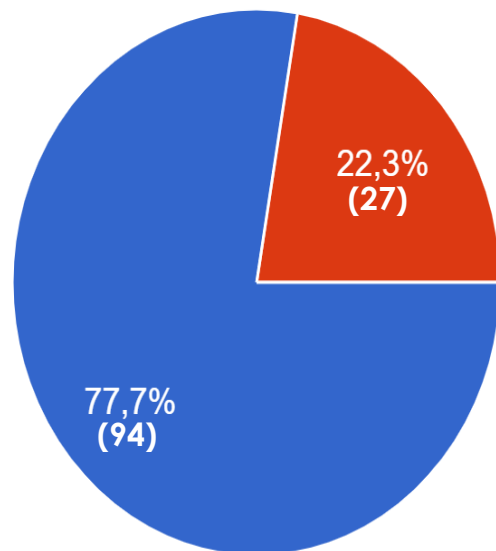
Sinto que o meu trabalho na UNIFAP afeta negativamente a minha saúde.

122 respostas



Acho adequada a demanda de trabalho com a minha carga horária.

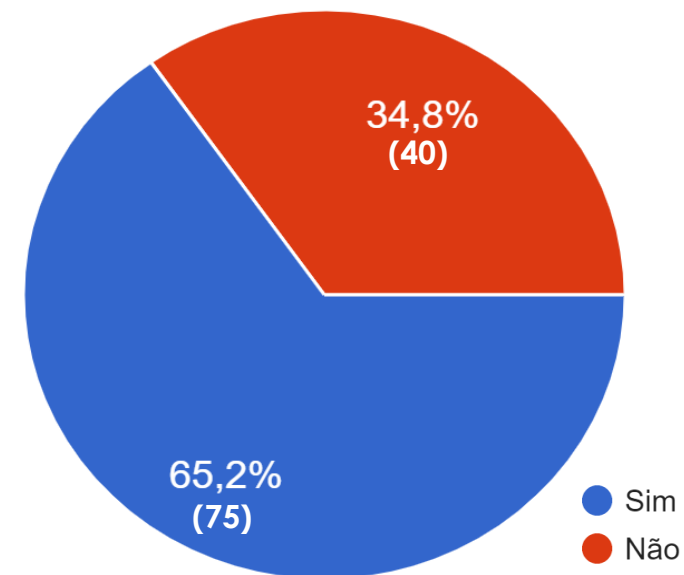
121 respostas



Estou satisfeito(a) com a Jornada Ininterrupta.

115 respostas

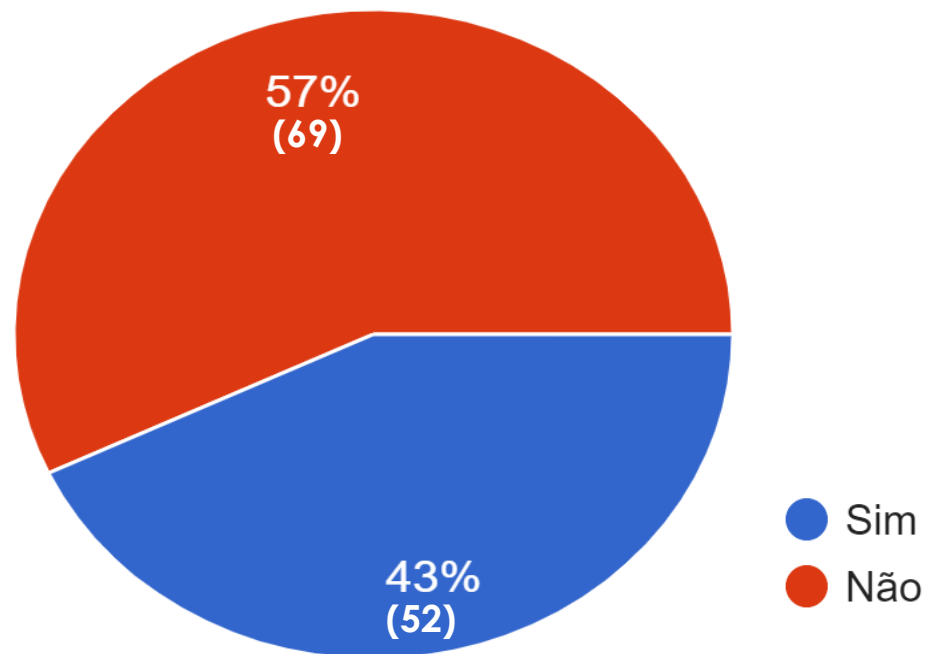
● Sim
● Não



VALORIZAÇÃO

Sinto-me devidamente valorizado como servidor.

121 respostas



O que poderia melhorar o seu nível de satisfação com a UNIFAP?

▶ Desenvolvimento de Pessoas

- ▶ Reconhecimento Institucional aos profissionais. Não falo de questão financeiras mas humanas
- ▶ Ações na área de Educação Financeira;
- ▶ Criação do Programa de Valorização do Servidor.
- ▶ Melhor aproveitamento do meu trabalho com o que gosto de trabalhar.
- ▶ Mais compromisso e responsabilidade nas atividades por parte de todos
- ▶ Melhor valorização do servidor. O servidor não é uma máquina que só produz. Precisa de reconhecimento pelo serviço prestado.
- ▶ Investimento na pesquisa regional através de convênios com o GEA e PMM
- ▶ **Criar programa de reconhecimento de desempenho de servidor.** Potenciais meios: dia de folga, quadro de homenagens na página da PROGEP, ou página da Unifap, ou na tela de avisos do SIGRH, prioridade para viagem técnica, prioridade para assunção de cargos, prioridade para movimentação no âmbito interno, portaria de reconhecimento.

▶ Gestão

- ▶ Uma maior atenção com o **dimensionamento dos servidores técnicos**, verificar a quantidade de servidores por unidade tendo em vista a demanda e complexidade das atividades, **rever o organograma de muitos setores. Informatizar o máximo de serviços possíveis**, tendo em vista que a tecnologia já está avançada, o que propicia uma informatização muito maior do que a que lançamos mão no momento. Serviços on-line poupam o tempo de deslocamento do público a ser atendido.
- ▶ Acho que poderia ter mais avaliações como esta. A **avaliação constante** é uma ferramenta muito importante em uma instituição com tantas pessoas e é uma forma muito eficaz de sanar as dificuldades. **Deveríamos ter a oportunidade de avaliarmos a nós mesmos e os colegas também e principalmente os alunos avaliem professores e técnicos, avaliando a qualidade docente também.** Em instituições particulares essa avaliação é constante e a meu ver é muito salutar pois aponta individualmente onde podemos melhorar. Sei que a avaliação ocorre periodicamente mas é feita pela chefia e não tem a participação de todos (técnicos, professores e alunos)
- ▶ **maior participação coletiva quanto as decisões da gerencia da Unifap**, respeito a impessoalidade e cumprimento da oficialidade nos trâmites de processos e maior controle e transparência quanto a frequência dos trabalhadores dessa instituição de Ensino, já ajudaria bastante.
- ▶ Concurso Público Externo e Concurso de Remoção para o Campus Binacional;

▶ Infraestrutura

- ▶ Planejamento. A qualidade das instalações da UNIFAP desestimulam docentes, técnicos e discentes. A gestão atual da Prefeitura tem envidado esforços para melhorar a questão estética do Campus mas a iluminação externa as entradas da UNIFAP precisam ser revistas. Falta um olhar mais administrativo, empresarial e profissional como um todo na UNIFAP e isto precisa ser incentivado em toda a comunidade acadêmica.
- ▶ Melhorias nas condições prediais, maior numero de servidores administrativos e docentes.
- ▶ A melhoria necessária seria quanto as condições estruturais como salas adequadas para atendimentos, recursos materiais e até mesmo financeiros que colaborassem na execução das ações de trabalho.
- ▶ A melhoria da estrutura física da UNIFAP, como banheiros, salas de aula, gabinetes de professores, laboratórios, copa adequada e estrutura elétrica, rede lógica com bom funcionamento Solucionar o problema de falta de água, ter acessibilidades em todos os blocos, fiscalização na limpeza das salas de aula, agilidade na prestação de serviços ofertados pela prefeitura.

▶ Legalidade

- ▶ Respeito dos técnicos e dos docentes aos princípios constitucionais da Administração Pública, principalmente em relação à legalidade, à impessoalidade e à moralidade.

O que poderia melhorar o seu nível de satisfação com a UNIFAP?

▶ Jornada Ininterrupta

- ▶ A jornada ininterrupta deveria ser expandida para outros setores, atualmente vários processos se encontram parados, inclusive a construção das secretarias acadêmicas que possibilitariam que servidores de coordenação de cursos flexibilizassem seus horários;
- ▶ Fiscalização nos setores que estão em Jornada Ininterrupta, e maior controle na frequência destes servidores;
- ▶ Relativo a jornada interrupta, a PROGEP deveria organizar para que outros setores possam usufruir da jornada ininterrupta (usufruir da qualidade de vida relativa a jornada de 6 seis) .
- ▶ Quanto a jornada ininterrupta, deveria ter realmente um servidor que desempenhasse a mesma atividade no contraturno;
- ▶ Um estudo para horário de 7h de jornada para cargos FGS, baseados na produtividade.
- ▶ Duas preocupações são bem pontuais: A jornada ininterrupta não é realizada de maneira correta por alguns servidores que não cumprem as regras, e o que era pra ser benéfico acaba prejudicando. O exemplo mais clássico é ter um único servidor que realiza um determinado serviço e está flexibilização, o serviço não é prestado em determinado horário e quando ele está de férias, como pode isso? Outro ponto negativo é em relação ao ponto eletrônico, houve pouco treinamento para todos, inclusive para os colegas que atuam diretamente com ele. Tem que melhorar esses dois pontos.
- ▶ Verificação de jornada flexibilizada para os servidores do Oiapoque, a falta de funcionário deixa os servidores sobre carregados que em muitos casos estão trabalhando sozinho nos setores.

Agradecimentos

- ▶ A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas agradece a participação dos servidores na primeira Pesquisa de Satisfação. A partir desta, foi possível medir as demandas organizacionais, permitiu obter um panorama dos principais pontos a serem alvos das ações, e que, inclusive, já estão sendo tomados como referência no processo de elaboração do Planejamento da PROGEP.
- ▶ Agradecemos as críticas e sugestões apresentadas, estas nos darão um norte, um rumo ao aperfeiçoamento do ciclo de planejamento e efetivo alcance da missão e objetivos institucionais pactuados.