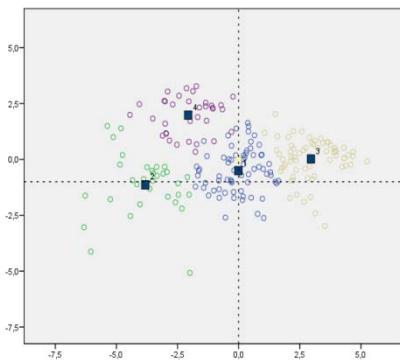


Clima Organizacional



Uso Restrito



A expressão Clima deriva da palavra grego *Klima* que denota tendência ou inclinação, tendo um uso comum para meteorologia e para a psicologia organizacional no tocante à percepção sobre o ambiente que nos cerca.

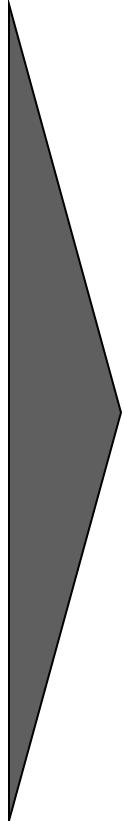
- **O que é Clima Organizacional?**

- É uma medida da percepção que os atores internos têm sobre o grau de satisfação em relação a determinadas características do ambiente de trabalho da organização onde atuam.

- **Por que medir o Clima?**

- Sua investigação permite que as causas dos problemas levantados comecem a ser delineadas, além de desenvolver a percepção e a interatividade dos colaboradores, gerando não só aprendizado, mas também compromisso e compreensão das principais dificuldades da organização.

A pesquisa de clima organizacional realizada no último trimestre de 2011 visou a cumprir meta de RH proposta no PDU 2011-2015, destinada ao aprimoramento da gestão do CETEM e associada à revisão da estrutura e da dinâmica organizacional.

- Consolidação do questionário
 - Aplicação de pré-teste
 - Elaboração e produção da cartilha
 - Distribuição de questionários
 - Apoio ao preenchimento
 - Recebimento de 207 questionários em 20 dias
 - Digitação e consistência
 - Análise estatística e interpretação
 - Elaboração de sugestões
 - Preparação do relatório
 - Apresentação
- 
- Avaliação
 - Validação
 - Ações de Melhoria
 - Sedimentação

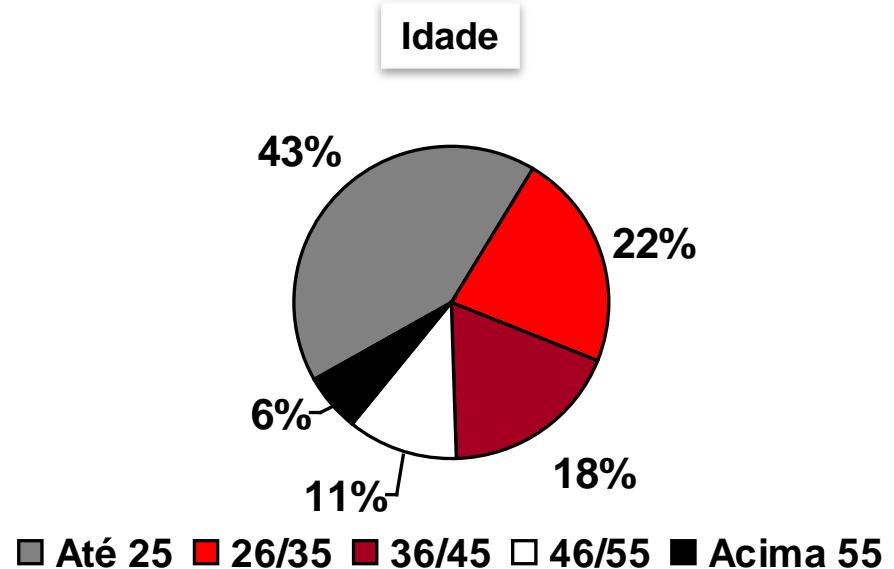
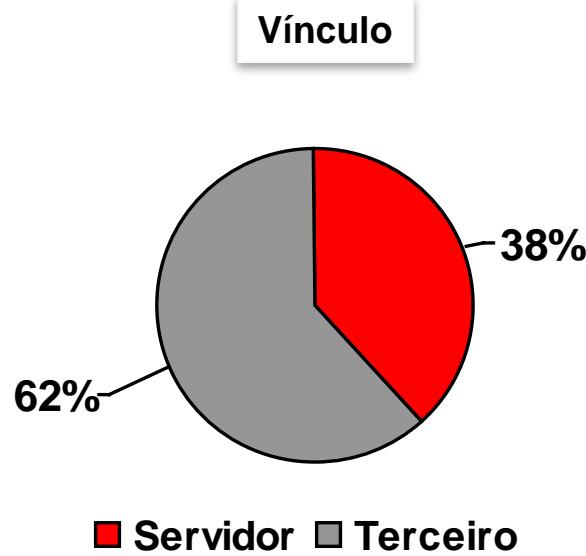
O universo da pesquisa abrangeu todos os colaboradores do CETEM, acessados por meio de questionário e folha de resposta com apoio de campanha interna de mobilização e de suporte ao preenchimento e coleta de dados diretamente pela consultoria.

- 400 questionários distribuídos
- Três semanas em dezembro
- Campos sem preenchimento
 - Localização, Idade, Tempo de Casa, Formação, Gênero, Enquadramento
- Questionários em branco
- Avaliação por Coordenação e não por Serviço
- Dimensões do Clima a pesquisadas *a priori*
 - Equipe: 19 variáveis; o grupo que trabalha próximo.
 - Supervisão: 15 variáveis; relação com superior hierárquico.
 - Localização: 26 variáveis; segmento da organização
 - Organização: 7 variáveis; relacionamento com a instituição
 - Indivíduo: 4 variáveis; autopercepção



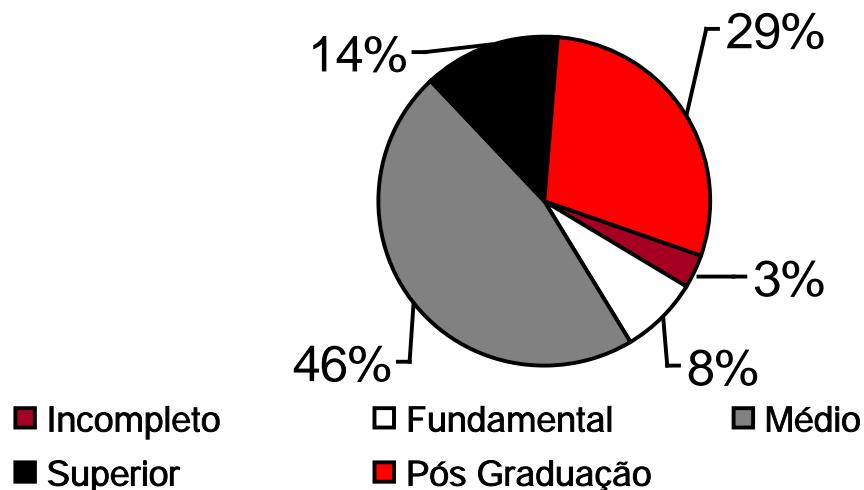
Diminuição do poder de explicação e representação

Para fins de caracterização e posterior comparação de proporções entre universo e amostra, além da escolha de linhas de aprofundamento da discussão das dimensões e variáveis do clima organizacional, foi computada análise demográfica dos respondentes.

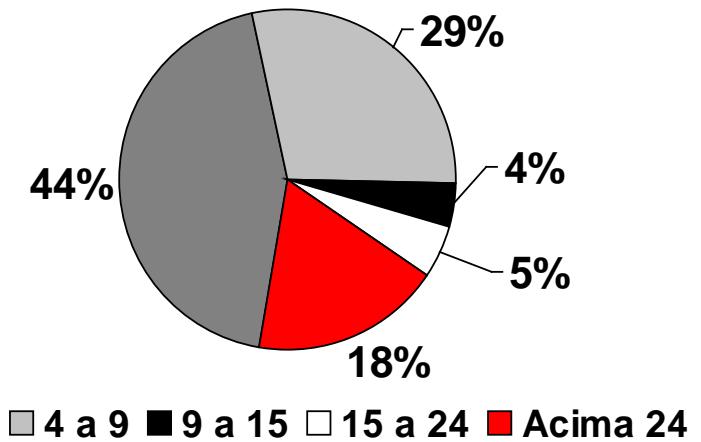


Para fins de caracterização e posterior comparação de proporções entre universo e amostra, além da escolha de linhas de aprofundamento da discussão das dimensões e variáveis do clima organizacional, foi computada análise demográfica dos respondentes.

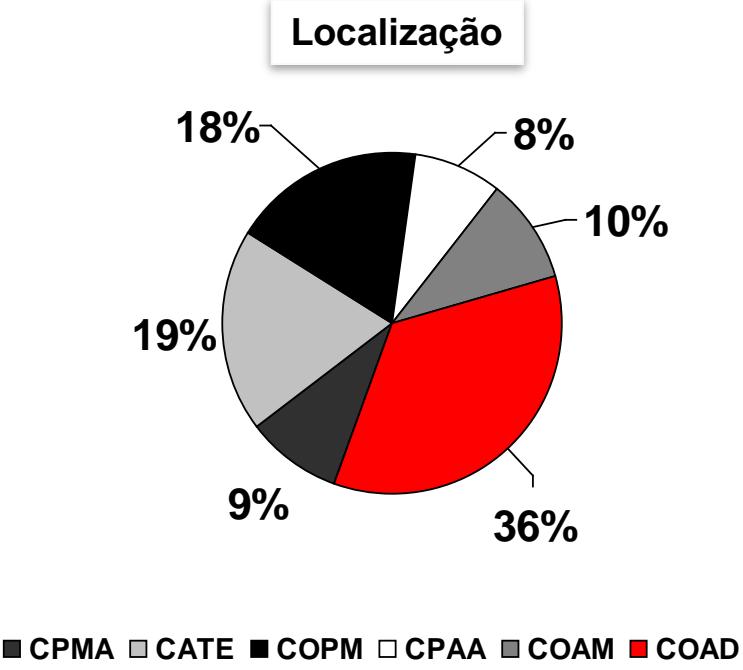
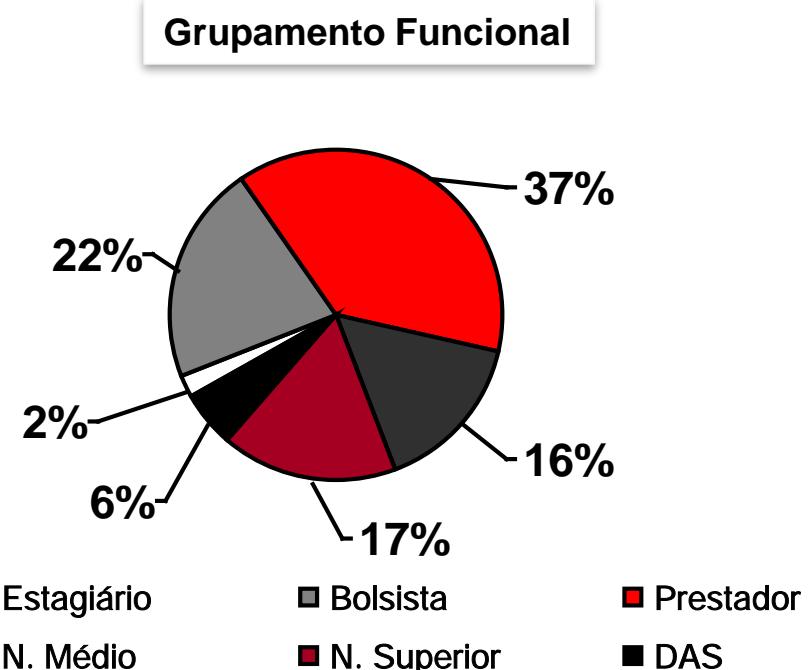
Grau de Instrução



Tempo no CETEM



Para fins de caracterização e posterior comparação de proporções entre universo e amostra, além da escolha de linhas de aprofundamento da discussão das dimensões e variáveis do clima organizacional, foi computada análise demográfica dos respondentes.



Para fins de caracterização e posterior comparação de proporções entre universo e amostra, além da escolha de linhas de aprofundamento da discussão das dimensões e variáveis do clima organizacional, foi computada análise demográfica dos respondentes.

Sexo * Coordenações Crosstabulation

			Coordenações						Total
			CPMA	CATE	COPM	CPAA	COAM	COAD	
Sexo	Não declarou	Count	0	0	0	0	0	1	1
		% within Sexo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% within Coordenações	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	0,8%
		% of Total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%
	Masculino	Count	3	14	15	4	5	31	72
		% within Sexo	4,2%	19,4%	20,8%	5,6%	6,9%	43,1%	100,0%
		% within Coordenações	27,3%	60,9%	68,2%	40,0%	41,7%	73,8%	60,0%
		% of Total	2,5%	11,7%	12,5%	3,3%	4,2%	25,8%	60,0%
	Feminino	Count	8	9	7	6	7	10	47
		% within Sexo	17,0%	19,1%	14,9%	12,8%	14,9%	21,3%	100,0%
		% within Coordenações	72,7%	39,1%	31,8%	60,0%	58,3%	23,8%	39,2%
		% of Total	6,7%	7,5%	5,8%	5,0%	5,8%	8,3%	39,2%
	Total	Count	11	23	22	10	12	42	120
		% within Sexo	9,2%	19,2%	18,3%	8,3%	10,0%	35,0%	100,0%
		% within Coordenações	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	9,2%	19,2%	18,3%	8,3%	10,0%	35,0%	100,0%

Para fins de caracterização e posterior comparação de proporções entre universo e amostra, além da escolha de linhas de aprofundamento da discussão das dimensões e variáveis do clima organizacional, foi computada análise demográfica dos respondentes.

Sexo * Faixa Etária Crosstabulation

		Faixa Etária					Total	
		Até 25 Anos	26 a 30 anos	31 a 40 anos	41 a 50 anos	acima 51 anos		
Sexo	Masculino	Count	17	9	16	13	34	89
		% within Sexo	19,1%	10,1%	18,0%	14,6%	38,2%	100,0%
		% within Faixa Etária	65,4%	81,8%	51,6%	43,3%	73,9%	61,8%
		% of Total	11,8%	6,2%	11,1%	9,0%	23,6%	61,8%
	Feminino	Count	9	2	15	17	12	55
		% within Sexo	16,4%	3,6%	27,3%	30,9%	21,8%	100,0%
		% within Faixa Etária	34,6%	18,2%	48,4%	56,7%	26,1%	38,2%
		% of Total	6,2%	1,4%	10,4%	11,8%	8,3%	38,2%
Total		Count	26	11	31	30	46	144
		% within Sexo	18,1%	7,6%	21,5%	20,8%	31,9%	100,0%
		% within Faixa Etária	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	18,1%	7,6%	21,5%	20,8%	31,9%	100,0%

Para fins de caracterização e posterior comparação de proporções entre universo e amostra, além da escolha de linhas de aprofundamento da discussão das dimensões e variáveis do clima organizacional, foi computada análise demográfica dos respondentes.

Sexo * Faixa Tempo CETEM Crosstabulation

		Faixa Tempo CETEM					Total
		Até 3 anos	3 < x <= 9	9 < x <= 15	15 < x <= 24	acima de 24 anos	
Sexo	Não declarou	Count	0	1	0	0	0
		% within Sexo	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		% within Faixa Tempo CETEM	0,0%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%
		% of Total	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,7%
Masculino	Count	36	20	13	12	15	96
		% within Sexo	37,5%	20,8%	13,5%	12,5%	15,6%
		% within Faixa Tempo CETEM	72,0%	57,1%	48,1%	66,7%	75,0%
		% of Total	24,0%	13,3%	8,7%	8,0%	10,0%
Feminino	Count	14	14	14	6	5	53
		% within Sexo	26,4%	26,4%	26,4%	11,3%	9,4%
		% within Faixa Tempo CETEM	28,0%	40,0%	51,9%	33,3%	25,0%
		% of Total	9,3%	9,3%	9,3%	4,0%	3,3%
Total	Count	50	35	27	18	20	150
		% within Sexo	33,3%	23,3%	18,0%	12,0%	13,3%
		% within Faixa Tempo CETEM	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	33,3%	23,3%	18,0%	12,0%	13,3%

Para fins de caracterização e posterior comparação de proporções entre universo e amostra, além da escolha de linhas de aprofundamento da discussão das dimensões e variáveis do clima organizacional, foi computada análise demográfica dos respondentes.

Sexo * Enquadramento Crosstabulation

		Enquadramento							Cargo DAS	Total
			Estagiário	Bolsista BIC/PCI/Proje to	Prestador de Serviço/Terc eiro	Servidor Assistente/T écnico	Pesquisador/ Tecnologista/ Analista			
Sexo	Não declarou	Count	38	1	1	1	0	0	0	41
		% within Sexo	92,7%	2,4%	2,4%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% within Enquadramento	92,7%	33,3%	2,9%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	20,4%
		% of Total	18,9%	0,5%	0,5%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	20,4%
Masculino		Count	3	1	20	44	14	13	7	102
		% within Sexo	2,9%	1,0%	19,6%	43,1%	13,7%	12,7%	6,9%	100,0%
		% within Enquadramento	7,3%	33,3%	57,1%	72,1%	56,0%	48,1%	77,8%	50,7%
		% of Total	1,5%	0,5%	10,0%	21,9%	7,0%	6,5%	3,5%	50,7%
Feminino		Count	0	1	14	16	11	14	2	58
		% within Sexo	0,0%	1,7%	24,1%	27,6%	19,0%	24,1%	3,4%	100,0%
		% within Enquadramento	0,0%	33,3%	40,0%	26,2%	44,0%	51,9%	22,2%	28,9%
		% of Total	0,0%	0,5%	7,0%	8,0%	5,5%	7,0%	1,0%	28,9%
Total		Count	41	3	35	61	25	27	9	201
		% within Sexo	20,4%	1,5%	17,4%	30,3%	12,4%	13,4%	4,5%	100,0%
		% within Enquadramento	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	20,4%	1,5%	17,4%	30,3%	12,4%	13,4%	4,5%	100,0%

Para fins de caracterização e posterior comparação de proporções entre universo e amostra, além da escolha de linhas de aprofundamento da discussão das dimensões e variáveis do clima organizacional, foi computada análise demográfica dos respondentes.

Sexo * Grau de instrução Crosstabulation

		Grau de instrução						Total
			Fundamental incompleto	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Nível superior	Pós-graduação	
Sexo	Não declarou	Count	29	0	1	11	0	0
		% within Sexo	70,7%	0,0%	2,4%	26,8%	0,0%	0,0%
		% within Grau de instrução	85,3%	0,0%	8,3%	13,1%	0,0%	0,0%
		% of Total	14,4%	0,0%	0,5%	5,5%	0,0%	20,4%
	Masculino	Count	3	5	10	56	7	21
		% within Sexo	2,9%	4,9%	9,8%	54,9%	6,9%	20,6%
		% within Grau de instrução	8,8%	100,0%	83,3%	66,7%	33,3%	46,7%
		% of Total	1,5%	2,5%	5,0%	27,9%	3,5%	50,7%
	Feminino	Count	2	0	1	17	14	24
		% within Sexo	3,4%	0,0%	1,7%	29,3%	24,1%	41,4%
		% within Grau de instrução	5,9%	0,0%	8,3%	20,2%	66,7%	53,3%
		% of Total	1,0%	0,0%	0,5%	8,5%	7,0%	28,9%
	Total	Count	34	5	12	84	21	45
		% within Sexo	16,9%	2,5%	6,0%	41,8%	10,4%	22,4%
		% within Grau de instrução	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	16,9%	2,5%	6,0%	41,8%	10,4%	22,4%

Para fins de caracterização e posterior comparação de proporções entre universo e amostra, além da escolha de linhas de aprofundamento da discussão das dimensões e variáveis do clima organizacional, foi computada análise demográfica dos respondentes.

Grau de instrução * Coordenações Crosstabulation

		Coordenações						Total
		CPMA	CATE	COPM	CPAA	COAM	COAD	
Grau de instrução	Count	0	1	0	0	0	1	2
	% within Grau de instrução	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
	% within Coordenações	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	1,7%
	% of Total	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	1,7%
Fundamental incompleto	Count	0	1	0	0	0	3	4
	% within Grau de instrução	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
	% within Coordenações	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	3,3%
	% of Total	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	3,3%
Ensino Fundamental	Count	0	0	0	0	0	8	8
	% within Grau de instrução	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	% within Coordenações	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	19,0%	6,7%
	% of Total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%
Ensino Médio	Count	4	10	13	3	4	21	55
	% within Grau de instrução	7,3%	18,2%	23,6%	5,5%	7,3%	38,2%	100,0%
	% within Coordenações	36,4%	43,5%	59,1%	30,0%	33,3%	50,0%	45,8%
	% of Total	3,3%	8,3%	10,8%	2,5%	3,3%	17,5%	45,8%
Nível superior	Count	1	3	1	3	1	7	16
	% within Grau de instrução	6,2%	18,8%	6,2%	18,8%	6,2%	43,8%	100,0%
	% within Coordenações	9,1%	13,0%	4,5%	30,0%	8,3%	16,7%	13,3%
	% of Total	0,8%	2,5%	0,8%	2,5%	0,8%	5,8%	13,3%
Pós-graduação	Count	6	8	8	4	7	2	35
	% within Grau de instrução	17,1%	22,9%	22,9%	11,4%	20,0%	5,7%	100,0%
	% within Coordenações	54,5%	34,8%	36,4%	40,0%	58,3%	4,8%	29,2%
	% of Total	5,0%	6,7%	6,7%	3,3%	5,8%	1,7%	29,2%
Total	Count	11	23	22	10	12	42	120
	% within Grau de instrução	9,2%	19,2%	18,3%	8,3%	10,0%	35,0%	100,0%
	% within Coordenações	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	9,2%	19,2%	18,3%	8,3%	10,0%	35,0%	100,0%

Para fins de caracterização e posterior comparação de proporções entre universo e amostra, além da escolha de linhas de aprofundamento da discussão das dimensões e variáveis do clima organizacional, foi computada análise demográfica dos respondentes.

Enquadramento * Coordenações Crosstabulation

		Coordenações						Total
		CPMA	CATE	COPM	CPAA	COAM	COAD	
Enquadramento	Count	0	0	0	0	0	3	3
	% within Enquadramento	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	% within Coordenações	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	2,5%
	% of Total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%
Estagiário	Count	0	0	1	0	0	1	2
	% within Enquadramento	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
	% within Coordenações	0,0%	0,0%	4,5%	0,0%	0,0%	2,4%	1,7%
	% of Total	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,8%	1,7%
Bolsista BIC/PCI/Projeto	Count	5	11	9	1	4	0	30
	% within Enquadramento	16,7%	36,7%	30,0%	3,3%	13,3%	0,0%	100,0%
	% within Coordenações	45,5%	47,8%	40,9%	10,0%	33,3%	0,0%	25,0%
	% of Total	4,2%	9,2%	7,5%	0,8%	3,3%	0,0%	25,0%
Prestador de Serviço/Terceiro	Count	0	2	5	6	3	27	43
	% within Enquadramento	0,0%	4,7%	11,6%	14,0%	7,0%	62,8%	100,0%
	% within Coordenações	0,0%	8,7%	22,7%	60,0%	25,0%	64,3%	35,8%
	% of Total	0,0%	1,7%	4,2%	5,0%	2,5%	22,5%	35,8%
Servidor Assistente/Técnico	Count	2	4	1	0	1	8	16
	% within Enquadramento	12,5%	25,0%	6,2%	0,0%	6,2%	50,0%	100,0%
	% within Coordenações	18,2%	17,4%	4,5%	0,0%	8,3%	19,0%	13,3%
	% of Total	1,7%	3,3%	0,8%	0,0%	0,8%	6,7%	13,3%
Pesquisador/Tecnologista/Analista	Count	4	6	5	2	3	1	21
	% within Enquadramento	19,0%	28,6%	23,8%	9,5%	14,3%	4,8%	100,0%
	% within Coordenações	36,4%	26,1%	22,7%	20,0%	25,0%	2,4%	17,5%
	% of Total	3,3%	5,0%	4,2%	1,7%	2,5%	0,8%	17,5%
Cargo DAS	Count	0	0	1	1	1	2	5
	% within Enquadramento	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	20,0%	40,0%	100,0%
	% within Coordenações	0,0%	0,0%	4,5%	10,0%	8,3%	4,8%	4,2%
	% of Total	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%	0,8%	1,7%	4,2%
Total	Count	11	23	22	10	12	42	120
	% within Enquadramento	9,2%	19,2%	18,3%	8,3%	10,0%	35,0%	100,0%
	% within Coordenações	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	9,2%	19,2%	18,3%	8,3%	10,0%	35,0%	100,0%

Para fins de caracterização e posterior comparação de proporções entre universo e amostra, além da escolha de linhas de aprofundamento da discussão das dimensões e variáveis do clima organizacional, foi computada análise demográfica dos respondentes.

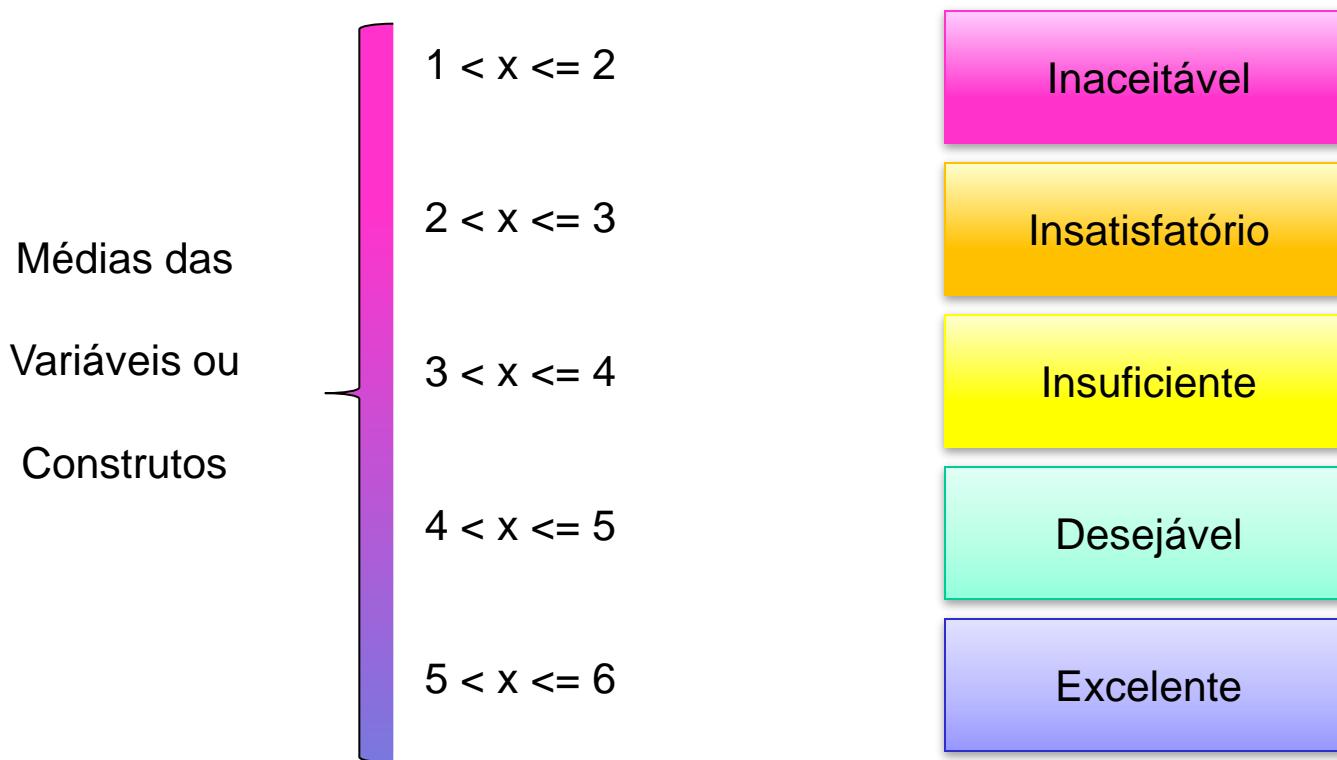
Enquadramento * Grau de instrução Crosstabulation

		Grau de instrução						Total
		Count	Fundamental incompleto	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Nível superior	Pós-graduação	
Enquadramento	Count	36	0	1	12	0	0	49
	% within Enquadramento	73,5%	0,0%	2,0%	24,5%	0,0%	0,0%	100,0%
	% within Grau de instrução	85,7%	0,0%	8,3%	14,3%	0,0%	0,0%	23,4%
	% of Total	17,2%	0,0%	0,5%	5,7%	0,0%	0,0%	23,4%
Estagiário	Count	0	0	1	1	0	1	3
	% within Enquadramento	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	33,3%	100,0%
	% within Grau de instrução	0,0%	0,0%	8,3%	1,2%	0,0%	2,2%	1,4%
	% of Total	0,0%	0,0%	0,5%	0,5%	0,0%	0,5%	1,4%
Bolsista BIC/PCI/Projeto	Count	1	0	0	21	3	10	35
	% within Enquadramento	2,9%	0,0%	0,0%	60,0%	8,6%	28,6%	100,0%
	% within Grau de instrução	2,4%	0,0%	0,0%	25,0%	14,3%	22,2%	16,7%
	% of Total	0,5%	0,0%	0,0%	10,0%	1,4%	4,8%	16,7%
Prestador de Serviço/Terceiro	Count	3	4	7	33	10	4	61
	% within Enquadramento	4,9%	6,6%	11,5%	54,1%	16,4%	6,6%	100,0%
	% within Grau de instrução	7,1%	80,0%	58,3%	39,3%	47,6%	8,9%	29,2%
	% of Total	1,4%	1,9%	3,3%	15,8%	4,8%	1,9%	29,2%
Servidor Assistente/Técnico	Count	1	1	3	12	6	2	25
	% within Enquadramento	4,0%	4,0%	12,0%	48,0%	24,0%	8,0%	100,0%
	% within Grau de instrução	2,4%	20,0%	25,0%	14,3%	28,6%	4,4%	12,0%
	% of Total	0,5%	0,5%	1,4%	5,7%	2,9%	1,0%	12,0%
Pesquisador/Tecnologista/Analista	Count	1	0	0	2	2	22	27
	% within Enquadramento	3,7%	0,0%	0,0%	7,4%	7,4%	81,5%	100,0%
	% within Grau de instrução	2,4%	0,0%	0,0%	2,4%	9,5%	48,9%	12,9%
	% of Total	0,5%	0,0%	0,0%	1,0%	1,0%	10,5%	12,9%
Cargo DAS	Count	0	0	0	3	0	6	9
	% within Enquadramento	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	66,7%	100,0%
	% within Grau de instrução	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	0,0%	13,3%	4,3%
	% of Total	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	0,0%	2,9%	4,3%
Total	Count	42	5	12	84	21	45	209
	% within Enquadramento	20,1%	2,4%	5,7%	40,2%	10,0%	21,5%	100,0%
	% within Grau de instrução	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	20,1%	2,4%	5,7%	40,2%	10,0%	21,5%	100,0%

A pesquisa de clima organizacional realizada no último trimestre de 2011 visou a cumprir meta de RH proposta no PDU 2011-2015, destinada ao aprimoramento da gestão do CETEM e associada à revisão da estrutura e da dinâmica organizacional.

- Melhores variáveis
 - Localização: Receptividade a novos colaboradores (5,39)
 - Indivíduo: Importância do trabalho realizado (5,23)
 - Indivíduo: Escolha do trabalho atual (5,17)
- Piores variáveis
 - Localização: acesso aos registros funcionais (3,32)
 - Localização: Integração entre objetivos de equipe (3,61)
 - Localização: Reconhecimento do esforço individual (3,73)
- Maiores convergências
 - Indivíduo: Qualificação adequada ao desempenho (1,00)
 - Indivíduo: importância do trabalho realizado (1,00)
 - Organização: valor social (1,00)
- Menores convergências
 - Localização: Acesso aos registros funcionais (1,93)
 - Localização: Inexistência de coação (1,90)
 - Supervisão: Transmissão de ânimo para o trabalho (1,72)

As variáveis da pesquisa foram processadas com apoio do aplicativo SPSS v. 17, buscando-se, com base em procedimentos de análise univariada, explorar e interpretar as dimensões do clima organizacional a partir de diversas bandeiras de cruzamento e também construir um placar geral de variáveis para orientar ações de melhoria.



O placar geral de dimensões e variáveis do clima organizacional permite identificar itens já sedimentados e oportunidades de melhoria. Frente à significativa participação de prestadores de serviços no dia-a-dia do CETEM, adotou-se como primeiro ponto de comparação as percepções de servidores e terceiros.

- (E) Estímulo ao desempenho inovador
- (S) Participação nas decisões
- (L) Reconhecimento do esforço individual
- (E) Tolerância ao erro
- (L) Valorização da contribuição individual
- (S) Tratamento justo dos subordinados
- (E) Estímulo à autonomia individual
- (E) Clareza dos objetivos da equipe
- (L) Estímulo a ideias inovadoras
- (L) Verbalização de elogios sobre resultados
- (S) Transmissão de ânimo para o trabalho

	Geral	Servidores	Terceiros	ND
(E) <u>Estímulo ao desempenho inovador</u>	3,99	3,70	4,28	3,81
(S) <u>Participação nas decisões</u>	3,83	3,27	4,40	3,43
(L) <u>Reconhecimento do esforço individual</u>	3,73	3,25	4,23	3,38
(E) <u>Tolerância ao erro</u>	4,04	3,95	4,37	3,33
(L) <u>Valorização da contribuição individual</u>	4,34	4,11	4,63	4,00
(S) <u>Tratamento justo dos subordinados</u>	4,53	4,11	5,04	4,05
(E) <u>Estímulo à autonomia individual</u>	4,28	4,23	4,44	3,95
(E) <u>Clareza dos objetivos da equipe</u>	3,97	3,45	4,39	3,90
(L) <u>Estímulo a ideias inovadoras</u>	4,25	3,95	4,70	3,62
(L) <u>Verbalização de elogios sobre resultados</u>	4,15	3,55	4,67	4,00
(S) <u>Transmissão de ânimo para o trabalho</u>	4,10	3,55	4,70	3,62

O placar geral de dimensões e variáveis do clima organizacional permite identificar itens já sedimentados e oportunidades de melhoria. Frente à significativa participação de prestadores de serviços no dia-a-dia do CETEM, adotou-se como primeiro ponto de comparação as percepções de servidores e terceiros.

- (E) Encorajamento da experimentação
- (S) Clareza na comunicação do superior
- (L) Equipe com prioridades definidas
- (L) Integração entre objetivos de equipes
- (E) Busca de novas formas de trabalho
- (S) Comunicação descendente
- (L) Definição dos padrões de desempenho
- (L) Reconhecimento dos resultados
- (E) Interesse pela inovação
- (S) Estímulo à cooperação

Geral	Servidores	Terceiros	ND
3,85	3,73	4,04	3,62
4,17	3,45	4,89	3,71
4,07	3,50	4,46	4,24
3,61	3,45	3,79	3,48
4,05	3,84	4,42	3,48
4,07	3,82	4,25	4,10
4,16	3,68	4,58	4,00
3,93	3,57	4,32	3,62
4,05	3,55	4,39	4,19
4,27	3,86	4,77	3,76

O placar geral de dimensões e variáveis do clima organizacional permite identificar itens já sedimentados e oportunidades de melhoria. Frente à significativa participação de prestadores de serviços no dia-a-dia do CETEM, adotou-se como primeiro ponto de comparação as percepções de servidores e terceiros.

- (L) Conhecimento plano trabalho pela equipe
- (E) Liberdade para organizar o próprio trabalho
- (S) Clareza nas solicitações dos superiores
- (E) Encorajamento à tomada de decisão
- (S) Compreensão
- (L) Valorização do sucesso
- (E) Encorajamento à iniciativa individual
- (S) Receptividade a críticas
- (E) Desenvolvimento de novos métodos
- (S) Planejamento participativo

	Geral	Servidores	Terceiros	ND
(L) <u>Conhecimento plano trabalho pela equipe</u>	3,97	3,80	4,30	3,43
(E) <u>Liberdade para organizar o próprio trabalho</u>	4,61	4,59	4,63	4,57
(S) <u>Clareza nas solicitações dos superiores</u>	4,55	3,98	5,14	4,14
(E) <u>Encorajamento à tomada de decisão</u>	4,47	4,22	4,75	4,19
(S) <u>Compreensão</u>	4,78	4,52	4,96	4,81
(L) <u>Valorização do sucesso</u>	4,15	3,82	4,60	3,62
(E) <u>Encorajamento à iniciativa individual</u>	4,20	4,48	4,18	3,71
(S) <u>Receptividade a críticas</u>	4,30	4,02	4,63	3,95
(E) <u>Desenvolvimento de novos métodos</u>	3,94	3,95	4,09	3,52
(S) <u>Planejamento participativo</u>	3,82	2,95	4,49	3,81

O placar geral de dimensões e variáveis do clima organizacional permite identificar itens já sedimentados e oportunidades de melhoria. Frente à significativa participação de prestadores de serviços no dia-a-dia do CETEM, adotou-se como primeiro ponto de comparação as percepções de servidores e terceiros.

- (E) Proatividade da equipe
- (S) Ênfase na solução de problemas
- (L) Valorização da qualidade do trabalho
- (E) Implementação de inovações
- (E) Qualificação da equipe como um todo
- (S) Empenho na obtenção de recursos
- (S) Estímulo ao auto-desenvolvimento
- (E) Respeito mútuo
- (L) Critérios objetivos para admissão
- (L) Imparcialidade nas promoções

	Geral	Servidores	Terceiros	ND
(E) <u>Proatividade da equipe</u>	4,33	3,86	4,61	4,52
(S) <u>Ênfase na solução de problemas</u>	4,75	4,55	5,04	4,38
(L) <u>Valorização da qualidade do trabalho</u>	4,28	3,93	4,67	3,95
(E) <u>Implementação de inovações</u>	4,10	3,95	4,42	3,52
(E) <u>Qualificação da equipe como um todo</u>	4,89	4,52	5,11	5,05
(S) <u>Empenho na obtenção de recursos</u>	4,36	3,86	4,96	3,76
(S) <u>Estímulo ao auto-desenvolvimento</u>	4,22	3,68	4,86	3,62
(E) <u>Respeito mútuo</u>	4,68	4,39	4,95	4,57
(L) <u>Critérios objetivos para admissão</u>	3,99	3,36	4,37	4,29
(L) <u>Imparcialidade nas promoções</u>	3,78	3,70	3,96	3,43

O placar geral de dimensões e variáveis do clima organizacional permite identificar itens já sedimentados e oportunidades de melhoria. Frente à significativa participação de prestadores de serviços no dia-a-dia do CETEM, adotou-se como primeiro ponto de comparação as percepções de servidores e terceiros.

- (L) Inexistência de discriminação
- (E) Possibilidade de rever decisões
- (E) Atenção com orientações do superior
- (L) Atmosfera amistosa
- (L) Espaço para ser autêntico
- (L) Inexistência de coação
- (S) Oportunidade de manifestação da opinião
- (L) Tratamento adequado/merecido
- (L) Receptividade a novos colaboradores
- (L) Oportunidade de argumentação e defesa

	Geral	Servidores	Terceiros	ND
(L) <u>Inexistência de discriminação</u>	4,44	4,43	4,65	3,90
(E) <u>Possibilidade de rever decisões</u>	4,27	3,98	4,70	3,71
(E) <u>Atenção com orientações do superior</u>	5,08	4,55	5,46	5,19
(L) <u>Atmosfera amistosa</u>	4,57	4,14	4,86	4,67
(L) <u>Espaço para ser autêntico</u>	4,94	4,52	5,14	5,29
(L) <u>Inexistência de coação</u>	3,91	4,07	3,82	3,81
(S) <u>Oportunidade de manifestação da opinião</u>	4,51	4,14	4,98	4,00
(L) <u>Tratamento adequado/merecido</u>	4,41	4,27	4,65	4,05
(L) <u>Receptividade a novos colaboradores</u>	5,39	5,07	5,70	5,24
(L) <u>Oportunidade de argumentação e defesa</u>	4,60	4,43	4,82	4,33

O placar geral de dimensões e variáveis do clima organizacional permite identificar itens já sedimentados e oportunidades de melhoria. Frente à significativa participação de prestadores de serviços no dia-a-dia do CETEM, adotou-se como primeiro ponto de comparação as percepções de servidores e terceiros.

- (L) Acesso aos registros funcionais
- (E) Mobiliário adequado
- (L) Conservação das instalações
- (E) Existência e distribuição equipamentos
- (O) Orgulho empresa/trabalho
- (O) Inspiração para a performance
- (O) Excelência da empresa/trabalho
- (I) Escolha do trabalho atual
- (O) Referenciamento da empresa/trabalho
- (I) Importância do trabalho realizado

	Geral	Servidores	Terceiros	ND
	3,32	4,02	3,09	2,48
	3,90	3,84	3,91	4,00
	3,98	3,66	4,25	3,90
	4,30	4,30	4,42	4,00
	5,09	4,98	5,26	4,86
	4,64	4,43	4,91	4,33
	4,27	4,09	4,46	4,14
	5,17	5,23	5,23	4,90
	4,94	4,84	5,04	4,90
	5,23	5,32	5,23	5,05

O placar geral de dimensões e variáveis do clima organizacional permite identificar itens já sedimentados e oportunidades de melhoria. Frente à significativa participação de prestadores de serviços no dia-a-dia do CETEM, adotou-se como primeiro ponto de comparação as percepções de servidores e terceiros.

- (O) Desempenho adequado à progressão
- (I) Qualificação adequada ao desempenho
- (I) Qualificação adequada à progressão
- (O) Aceitação da estratégia
- (S) Estímulo ao desempenho
- (L) Reconhecimento da dedicação
- (L) Valorização da performance
- (L) Pertencimento
- (O) Valor social
- (L) Espírito de grupo

	Geral	Servidores	Terceiros	ND
(O) <u>Desempenho adequado à progressão</u>	5,11	5,30	5,11	4,76
(I) <u>Qualificação adequada ao desempenho</u>	5,12	5,23	5,07	5,05
(I) <u>Qualificação adequada à progressão</u>	4,98	5,16	4,89	4,86
(O) <u>Aceitação da estratégia</u>	4,33	3,91	4,67	4,29
(S) <u>Estímulo ao desempenho</u>	4,52	4,16	5,09	3,76
(L) <u>Reconhecimento da dedicação</u>	4,30	4,20	4,53	3,86
(L) <u>Valorização da performance</u>	3,95	3,50	4,37	3,76
(L) <u>Pertencimento</u>	4,65	4,39	4,91	4,48
(O) <u>Valor social</u>	5,16	4,70	5,47	5,24
(L) <u>Espírito de grupo</u>	4,03	3,48	4,53	3,86

Para possibilitar uma visão sintética das diversas dimensões, foram computadas médias aritméticas simples a partir das variáveis da pesquisa, posteriormente trabalhadas com os mesmos padrões de cruzamento. As médias a seguir representam um bom ponto de partida para o entendimento do clima no CETEM.

Dimensão Equipe

Dimensão Supervisão

Dimensão Localização

Dimensão Organização

Dimensão Indivíduo

	Geral	Servidores	Terceiros	ND
Dimensão <u>Equipe</u>	4,11	3,95	4,28	3,93
Dimensão <u>Supervisão</u>	4,15	3,79	4,45	3,97
Dimensão <u>Localização</u>	4,02	3,81	4,19	3,91
Dimensão <u>Organização</u>	4,73	4,48	4,85	4,80
Dimensão <u>Indivíduo</u>	5,00	5,00	5,01	4,98



O tratamento multivariado permitiu identificar agrupamentos distintos de colaboradores com percepções “tipo”, confirmadas a partir de testes estatísticos. Com base nas cinco dimensões da pesquisa, as observações foram reunidas em “clusters” e distribuídas com base em regras de classificação. As funções discriminantes decorrem da percepção da gestão (equipe/supervisão/local) e da relação de trabalho (indivíduo/organização) e são significativas ($p < 0,01$) para quatro perfis.

- Realizado teste para verificar a existência de agrupamentos de colaboradores com percepções típicas e distintas em relação ao conjunto sintético de proposições submetidas à escala de pesquisa (médias das dimensões).
- Utilizando no SPSS procedimento de cômputo de cluster rápido, foram obtidos quatro agrupamentos distintos cujas médias para as variáveis foram testadas, obtendo-se intervalo de confiança superior a 99,99% para afirmação da existência de tipos de colaboradores com percepções distintas.
- Realizado, em seguida, teste para identificar a possibilidade de prever a percepção de um indivíduo de fora do grupo de acordo com padrões de resposta, resultando em duas funções discriminantes com poder de explicação para 99,7% da variabilidade da amostra, significativa para $p < 0,01$ e com capacidade de classificar com acuracidade de 96,0%.

O tratamento multivariado permitiu identificar grupamentos distintos de colaboradores com percepções “tipo”, confirmadas a partir de testes estatísticos. Com base nas cinco dimensões da pesquisa, as observações foram reunidas em “clusters” e distribuídas com base em regras de classificação. As funções discriminantes decorrem da percepção da gestão (equipe/supervisão/local) e da relação de trabalho (indivíduo/organização) e são significativas ($p < 0,01$) para quatro perfis.

Number of Cases in each Cluster

Cluster	1	68,000
	2	32,000
	3	66,000
	4	35,000
Valid		201,000
Missing		6,000

ANOVA

	Cluster		Error		F	Sig.
	Mean Square	df	Mean Square	df		
Construto Organização EA Médio	39,339	3	,395	197	99,504	,000
Construto Localização EA Médio	42,361	3	,183	197	231,198	,000
Construto Supervisão EA Médio	72,044	3	,333	197	216,040	,000
Construto Equipe EA Médio	39,066	3	,298	197	131,309	,000
Construto Indivíduo EA Médio	34,122	3	,385	197	88,730	,000

O tratamento multivariado permitiu identificar grupamentos distintos de colaboradores com percepções “tipo”, confirmadas a partir de testes estatísticos. Com base nas cinco dimensões da pesquisa, as observações foram reunidas em “clusters” e distribuídas com base em regras de classificação. As funções discriminantes decorrem da percepção da gestão (equipe/supervisão/local) e da relação de trabalho (indivíduo/organização) e são significativas ($p < 0,01$) para quatro perfis.

Eigenvalues

Function	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %	Canonical Correlation
1	6,059 ^a	85,6	85,6	,926
2	,995 ^a	14,1	99,7	,706
3	,020 ^a	,3	100,0	,140

a. First 3 canonical discriminant functions were used in the analysis.

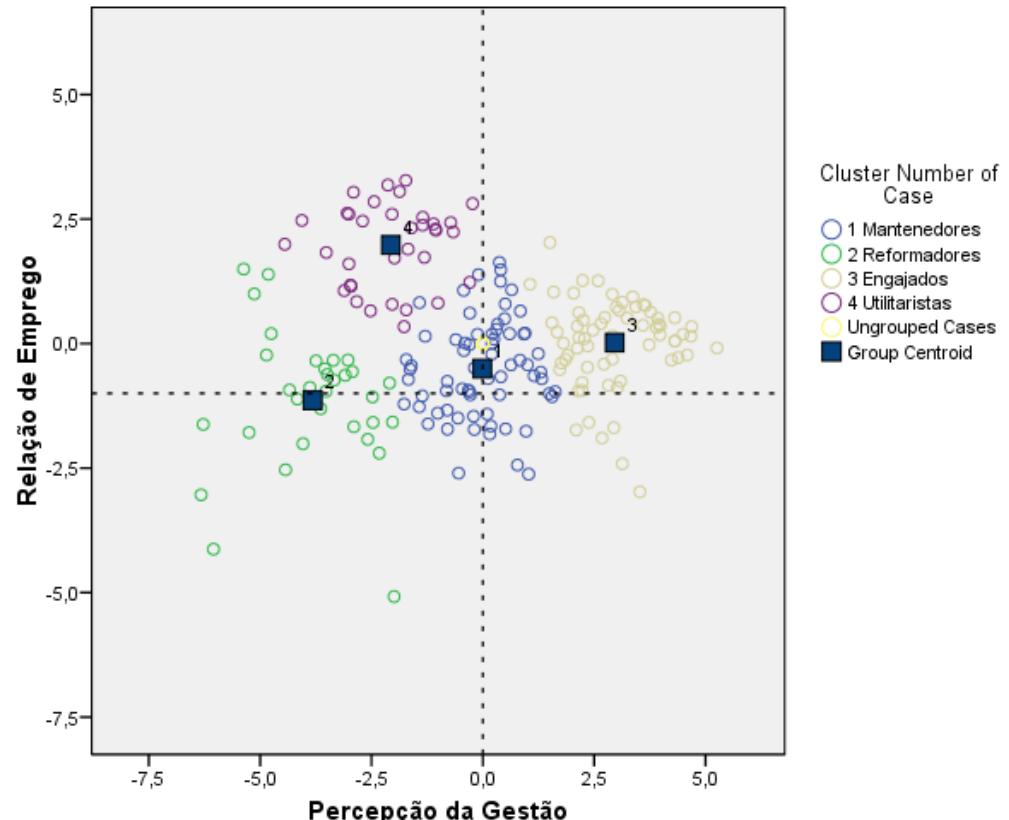
Wilks' Lambda

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi-square	df	Sig.
1 through 3	,070	520,968	15	,000
2 through 3	,491	138,904	8	,000
3	,980	3,857	3	,277

Structure Matrix

	Function		
	1	2	3
Construto Localização EA Médio	,760*	-,118	-,568
Construto Supervisão EA Médio	,721*	-,372	,478
Construto Equipe EA Médio	,573*	-,087	,181
Construto Indivíduo EA Médio	,346	,792*	,109
Construto Organização EA Médio	,401	,738*	-,237

*. Largest absolute correlation between each variable and any discriminant function



O tratamento multivariado permitiu identificar grupamentos distintos de colaboradores com percepções “tipo”, confirmadas a partir de testes estatísticos. Com base nas cinco dimensões da pesquisa, as observações foram reunidas em “clusters” e distribuídas com base em regras de classificação. As funções discriminantes decorrem da percepção da gestão (equipe/supervisão/local) e da relação de trabalho (indivíduo/organização) e são significativas ($p < 0,01$) para quatro perfis.

		Classification Results ^{b,c}					Total	
		Predicted Group Membership						
		Cluster Number	1	2	3	4		
Original	Count	1	66	0	1	1	68	
		2	0	31	0	1	32	
		3	1	0	65	0	66	
		4	1	0	0	34	35	
		Ungrouped cases	6	0	0	0	6	
	%	1	97,1	,0	1,5	1,5	100,0	
		2	,0	96,9	,0	3,1	100,0	
		3	1,5	,0	98,5	,0	100,0	
		4	2,9	,0	,0	97,1	100,0	
		Ungrouped cases	100,0	,0	,0	,0	100,0	
Cross-validated ^a	Count	1	66	0	1	1	68	
		2	0	30	0	2	32	
		3	2	0	64	0	66	
		4	2	0	0	33	35	
		%	97,1	,0	1,5	1,5	100,0	
	%	1	,0	93,8	,0	6,3	100,0	
		2	3,0	,0	97,0	,0	100,0	
		3	5,7	,0	,0	94,3	100,0	
		4						

a. Cross validation is done only for those cases in the analysis. In cross validation, each case is classified by the functions derived from all cases other than that case.

b. 97,5% of original grouped cases correctly classified.

c. 96,0% of cross-validated grouped cases correctly classified.

Os quatro perfis foram utilizados para distribuir os casos/observações/sujeitos conforme as diversas bandeiras de cruzamento previstas no questionário, possibilitando demonstrar concentrações conforme o tipo e localização, vínculo, nível de formação, faixa etária e tempo de casa. Esta sinalização possibilita dirigir o discurso institucional para fins de maior aproveitamento dos resultados registrados a partir da tabulação e interpretação da pesquisa de clima.

			Cluster Number of Case				
			Mantenedores	Reformadores	Engajados	Utilitaristas	Total
Coordenações	CPMA	Count	2	1	5	3	11
		Row N %	18,2%	9,1%	45,5%	27,3%	100,0%
		Column N %	5,6%	6,7%	10,2%	15,0%	9,2%
		Table N %	1,7%	,8%	4,2%	2,5%	9,2%
CATE	CATE	Count	10	1	10	2	23
		Row N %	43,5%	4,3%	43,5%	8,7%	100,0%
		Column N %	27,8%	6,7%	20,4%	10,0%	19,2%
		Table N %	8,3%	,8%	8,3%	1,7%	19,2%
COPM	COPM	Count	2	3	13	4	22
		Row N %	9,1%	13,6%	59,1%	18,2%	100,0%
		Column N %	5,6%	20,0%	26,5%	20,0%	18,3%
		Table N %	1,7%	2,5%	10,8%	3,3%	18,3%
CPAA	CPAA	Count	5	2	2	1	10
		Row N %	50,0%	20,0%	20,0%	10,0%	100,0%
		Column N %	13,9%	13,3%	4,1%	5,0%	8,3%
		Table N %	4,2%	1,7%	1,7%	,8%	8,3%
COAM	COAM	Count	4	0	8	0	12
		Row N %	33,3%	,0%	66,7%	,0%	100,0%
		Column N %	11,1%	,0%	16,7%	,0%	10,0%
		Table N %	3,3%	,0%	6,7%	,0%	10,0%
COAD	COAD	Count	18	8	11	10	42
		Row N %	31,0%	19,0%	26,2%	23,8%	100,0%
		Column N %	66,1%	53,3%	22,4%	50,0%	35,0%
		Table N %	10,8%	6,7%	9,2%	8,3%	35,0%

Os quatro perfis foram utilizados para distribuir os casos/observações/sujeitos conforme as diversas bandeiras de cruzamento previstas no questionário, possibilitando demonstrar concentrações conforme o tipo e localização, vínculo, nível de formação, faixa etária e tempo de casa. Esta sinalização possibilita dirigir o discurso institucional para fins de maior aproveitamento dos resultados registrados a partir da tabulação e interpretação da pesquisa de clima.

		Cluster Number of Case				
		Mantenedores	Reformadores	Engajados	Utilitaristas	Total
Enquadramento	Count	16	8	10	7	41
	Row N %	39,0%	19,5%	24,4%	17,1%	100,0%
	Column N %	23,5%	25,0%	15,2%	20,0%	20,4%
	Table N %	8,0%	4,0%	5,0%	3,5%	20,4%
Estagiário	Count	0	1	2	0	3
	Row N %	,0%	33,3%	66,7%	,0%	100,0%
	Column N %	,0%	3,1%	,0%	,0%	1,5%
	Table N %	,0%	,5%	1,0%	,0%	1,5%
Bolsista BIC/PCI/Projeto	Count	10	4	21	0	35
	Row N %	28,6%	11,4%	60,0%	,0%	100,0%
	Column N %	14,7%	12,5%	,0%	,0%	17,4%
	Table N %	5,0%	2,0%	10,4%	,0%	17,4%
Prestador de Serviço/Terceiro	Count	24	7	17	13	61
	Row N %	39,5%	11,5%	27,9%	,0%	100,0%
	Column N %	33,3%	21,9%	25,8%	37,1%	30,3%
	Table N %	11,9%	8,5%	8,5%	6,5%	30,3%
Servidor Assistente/Técnico	Count	6	6	6	7	25
	Row N %	24,0%	24,0%	24,0%	28,0%	100,0%
	Column N %	8,8%	18,8%	9,1%	20,0%	12,4%
	Table N %	3,0%	3,0%	3,0%	3,5%	12,4%
Pesquisador/ Tecnologista/Analista	Count	7	6	7	7	27
	Row N %	25,9%	22,2%	25,9%	25,9%	100,0%
	Column N %	10,3%	18,8%	10,6%	20,0%	13,4%
	Table N %	3,5%	3,0%	3,5%	3,5%	13,4%
Cargo DAS	Count	5	0	3	1	9
	Row N %	55,6%	,0%	33,3%	11,1%	100,0%
	Column N %	7,4%	,0%	4,5%	2,9%	4,5%
	Table N %	2,5%	,0%	1,5%	,5%	4,5%

Os quatro perfis foram utilizados para distribuir os casos/observações/sujeitos conforme as diversas bandeiras de cruzamento previstas no questionário, possibilitando demonstrar concentrações conforme o tipo e localização, vínculo, nível de formação, faixa etária e tempo de casa. Esta sinalização possibilita dirigir o discurso institucional para fins de maior aproveitamento dos resultados registrados a partir da tabulação e interpretação da pesquisa de clima.

		Cluster Number of Case				
		Mantenedores	Reformadores	Engajados	Utilitáristas	Total
Grau de instrução	Count	15	6	5	8	34
	Row N %	44,1%	17,6%	14,7%	23,5%	100,0%
	Column N %	22,1%	18,8%	7,6%	22,9%	16,9%
	Table N %	7,5%	3,0%	2,5%	4,0%	16,9%
	Fundamental incompleto	Count	1	1	1	5
	Row N %	20,0%	20,0%	20,0%	40,0%	100,0%
	Column N %	1,5%	3,1%	1,5%	5,7%	2,5%
	Table N %	,5%	,5%	,5%	1,0%	2,5%
	Ensino Fundamental	Count	3	2	3	12
	Row N %	25,0%	16,7%	25,0%	33,3%	100,0%
	Column N %	4,4%	6,3%	4,5%	11,4%	6,0%
	Ensino Médio	Count	21	15	15	84
Nível superior	Row N %	25,0%	17,9%	39,3%	17,9%	100,0%
	Column N %	30,9%	46,9%	50,0%	42,9%	41,8%
	Table N %	10,4%	7,5%	16,4%	7,5%	41,8%
	Count	12	1	8	0	21
	Row N %	57,1%	4,8%	38,1%	,0%	100,0%
	Column N %	17,6%	3,1%	12,1%	,0%	10,4%
	Table N %	6,0%	,5%	4,0%	,0%	10,4%
	Pós-graduação	Count	16	7	6	45
	Row N %	35,6%	15,6%	35,6%	13,3%	100,0%
	Column N %	23,5%	21,9%	24,2%	17,1%	22,4%
	Table N %	8,0%	3,5%	8,0%	3,0%	22,4%

Os quatro perfis foram utilizados para distribuir os casos/observações/sujeitos conforme as diversas bandeiras de cruzamento previstas no questionário, possibilitando demonstrar concentrações conforme o tipo e localização, vínculo, nível de formação, faixa etária e tempo de casa. Esta sinalização possibilita dirigir o discurso institucional para fins de maior aproveitamento dos resultados registrados a partir da tabulação e interpretação da pesquisa de clima.

			Cluster Number of Case				
			Mantenedores	Reformadores	Engajados	Utilitaristas	Total
Faixa Etária	Até 25 Anos	Count	8	2	16	0	26
		Row N %	30,8%	7,7%	61,5%	,0%	100,0%
		Column N %	17,0%	10,5%	29,6%	,0%	18,1%
		Table N %	5,6%	1,4%	11,1%	,0%	18,1%
	26 a 30 anos	Count	4	1	5	1	11
		Row N %	36,4%	9,1%	45,5%	9,1%	100,0%
		Column N %	8,5%	5,3%	9,3%	4,2%	7,6%
		Table N %	2,8%	,7%	3,5%	,7%	7,6%
	31 a 40 anos	Count	8	4	12	7	31
		Row N %	25,8%	12,9%	38,7%	22,6%	100,0%
		Column N %	17,0%	21,1%	22,2%	29,2%	21,5%
		Table N %	5,6%	2,8%	8,3%	4,9%	21,5%
	41 a 50 anos	Count	10	4	10	6	30
		Row N %	33,3%	13,3%	33,3%	20,0%	100,0%
		Column N %	21,3%	21,1%	18,5%	25,0%	20,8%
		Table N %	6,9%	2,8%	6,9%	4,2%	20,8%
	acima 51 anos	Count	17	8	11	10	46
		Row N %	37,0%	17,4%	23,9%	21,7%	100,0%
		Column N %	36,2%	42,1%	20,4%	41,7%	31,9%
		Table N %	11,8%	,5,6%	7,6%	6,9%	31,9%

Os quatro perfis foram utilizados para distribuir os casos/observações/sujeitos conforme as diversas bandeiras de cruzamento previstas no questionário, possibilitando demonstrar concentrações conforme o tipo e localização, vínculo, nível de formação, faixa etária e tempo de casa. Esta sinalização possibilita dirigir o discurso institucional para fins de maior aproveitamento dos resultados registrados a partir da tabulação e interpretação da pesquisa de clima.

			Cluster Number of Case				
			Mantenedores	Reformadores	Engajados	Utilitaristas	Total
Faixa Tempo CETEM	Até 3 anos	Count	17	4	26	3	50
		Row N %	34,0%	8,0%	52,0%	6,0%	100,0%
		Column N %	34,7%	19,0%	46,4%	12,5%	33,3%
		Table N %	11,3%	2,7%	17,3%	2,0%	33,3%
	3 < x <= 9	Count	9	6	14	6	35
		Row N %	25,7%	17,1%	40,0%	17,1%	100,0%
		Column N %	18,4%	28,6%	25,0%	25,0%	23,3%
		Table N %	6,0%	4,0%	9,3%	4,0%	23,3%
	9 < x <= 15	Count	10	4	5	8	27
		Row N %	37,0%	14,8%	18,5%	29,6%	100,0%
		Column N %	20,4%	19,0%	8,9%	33,3%	18,0%
		Table N %	6,7%	2,7%	3,3%	5,3%	18,0%
	15 < x <= 24	Count	8	3	4	3	18
		Row N %	44,4%	16,7%	22,2%	16,7%	100,0%
		Column N %	16,3%	14,3%	7,1%	12,5%	12,0%
		Table N %	5,3%	2,0%	2,7%	2,0%	12,0%
	acima de 24 anos	Count	5	4	7	4	20
		Row N %	25,0%	20,0%	35,0%	20,0%	100,0%
		Column N %	10,2%	19,0%	12,5%	16,7%	13,3%
		Table N %	3,3%	2,7%	4,7%	2,7%	13,3%

As associações identificadas entre as dimensões da pesquisa reforçam as possibilidades de adoção de ações de melhoria e de campanhas de comunicação/mobilização a partir dos dois eixos que representam as funções de classificação, uma vez que demonstram a existência de correlações altas e significativas ($p < 0,01$) entre os componentes de cada um deles: “organização-indivíduo” e “equipe-supervisão-localização”.

Spearman's rho 201 Casos		Construto Localização EA Médio	Construto Supervisão EA Médio	Construto Equipe EA Médio	Construto Indivíduo EA Médio
Construto Organização EA Médio	Rho	0,5815	0,4473	0,4517	0,7825
	Sig	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
Construto Localização EA Médio	Rho		0,8292	0,8621	0,4943
	Sig		0,0000	0,0000	0,0000
Construto Supervisão EA Médio	Rho			0,7944	0,3935
	Sig			0,0000	0,0000
Construto Equipe EA Médio	Rho				0,4146
	Sig				0,0000

De modo a buscar eixos temáticos para desenvolvimento do clima organizacional, foram computados fatores latentes para as dimensões com um maior número de variáveis possibilitando, a partir do entendimento de como as proposições pesquisadas se comportam no grupo de referência, obter um enfoque mais preciso das questões mais sensíveis, simplificando linhas de intervenção.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7,840	41,265	41,265	5,294	27,864	27,864
2	1,587	8,354	49,620	2,697	14,196	42,060
3	1,406	7,399	57,019	2,103	11,071	53,131
4	1,272	6,697	63,716	2,011	10,585	63,716
5	,907	4,775	68,491			
6	,848	4,463	72,955			
7	,756	3,976	76,931			
8	,576	3,032	79,963			
9	,572	3,011	82,974			
10	,528	2,780	85,754			
11	,485	2,554	88,308			
12	,402	2,114	90,422			
13	,378	1,987	92,409			
14	,323	1,697	94,107			
15	,287	1,513	95,620			
16	,244	1,283	96,903			
17	,235	1,237	98,140			
18	,218	1,146	99,285			
19	,136	,715	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,874
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1550,003
	df	171
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix

	1	Inovação	4
(E) Interesse pela inovação	,849		,009
(E) Encorajamento da experimentação	,796	,272	,231
(E) Estímulo ao desempenho Inovador	,761	,254	,084
(E) Estímulo a idéias inovadoras	,748	,172	,245
(E) Busca de novas formas de trabalho	,738	,261	,088
(E) Desenvolvimento de novos métodos	,727	,125	,376
(E) Implementação de inovações			,239
(E) Tolerância ao erro			,218
(E) Encorajamento à iniciativa individual	,711		
(E) Qualificação da equipe como um todo	,572		,272
(E) Encorajamento à tomada de decisão	,554		,212
(E) Atenção com orientações do superior			
(E) Respeito mútuo			,211
(E) Proatividade da equipe			,271
(E) Estímulo à autonomia individual			,133
(E) Liberdade para organizar o próprio trabalho			,124
(E) Possibilidade de rever decisões			,234
(E) Mobiliário adequado			,009
(E) Existência e distribuição equipamentos			,118
			,150
			,863
			,860

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.



De modo a buscar eixos temáticos para desenvolvimento do clima organizacional, foram computados fatores latentes para as dimensões com um maior número de variáveis possibilitando, a partir do entendimento de como as proposições pesquisadas se comportam no grupo de referência, obter um enfoque mais preciso das questões mais sensíveis, simplificando linhas de intervenção.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,673	57,818	57,818	8,369	55,792	55,792
2	1,286	8,575	66,393	1,590	10,601	66,393
3	,893	5,951	72,344			
4	,669	4,459	76,803			
5	,554	3,696	80,499			
6	,500	3,332	83,831			
7	,453	3,021	86,852			
8	,358	2,386	89,238			
9	,347	2,313	91,551			
10	,308	2,054	93,605			
11	,284	1,895	95,500			
12	,246	1,643	97,144			
13	,179	1,192	98,335			
14	,143	,951	99,286			
15	,107	,714	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,939
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df Sig.	1898,616 105 ,000

Rotated Component Matrix

	Component	
	1	2
(S) Transmissão de ânimo para o trabalho	,901	,102
(S) Estímulo ao auto-desenvolvimento	,894	,071
(S) Empenho na obtenção de recursos	,889	,052
(S) Clareza na comunicação do superior		
(S) Estímulo à cooperação		
(S) Participação nas decisões		
(S) Tratamento justo dos subordinados		
(S) Oportunidade de manifestação da opinião		
(S) Clareza nas solicitações dos superiores		
(S) Planejamento participativo		
(S) Estímulo ao desempenho		
(S) Compreensão		
(S) Ênfase na solução de problemas		
(S) Comunicação descendente		
(S) Receptividade a críticas		

Mobilização

Interatividade

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.



De modo a buscar eixos temáticos para desenvolvimento do clima organizacional, foram computados fatores latentes para as dimensões com um maior número de variáveis possibilitando, a partir do entendimento de como as proposições pesquisadas se comportam no grupo de referência, obter um enfoque mais preciso das questões mais sensíveis, simplificando linhas de intervenção.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9,907	39,630	39,630	6,180	24,719	24,719
2	2,050	8,201	47,831	3,648	14,592	39,311
3	1,321	5,286	53,117	2,056	8,223	47,534
4	1,226	4,904	58,021	1,920	7,681	55,215
5	1,142	4,567	62,587	1,843	7,373	62,587
6	,913	3,653	66,240			
7	,829	3,317	69,557			
8	,801	3,202	72,759			
9	,754	3,015	75,773			
10	,679	2,715	78,488			
11	,617	2,467	80,956			
12	,545	2,181	83,137			
13	,534	2,136	85,273			
14	,487	1,946	87,220			
15	,451	1,806	89,025			
16	,403	1,614	90,639			
17	,394	1,574	92,214			
18	,372	1,489	93,703			
19	,312	1,249	94,952			
20	,303	1,213	96,165			
21	,251	1,004	97,169			
22	,224	,897	98,066			
23	,186	,745	98,811			
24	,162	,648	99,459			
25	,135	,541	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,903
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df Sig.	2220,533 300 ,000

Rotated Component Matrix

	Component				
	1	2	3	4	5
(L) Verbalização de elogios sobre resultados	,819	,083	,045	,026	,132
(L) Reconhecimento da dedicação	,78			,026	,093
(L) Valorização da qualidade do trabalho	,78			,008	,079
(L) Valorização da contribuição individual	,77				,195
(L) Reconhecimento do esforço individual	,74			,032	,117
(L) Reconhecimento dos resultados	,74			,158	,185
(L) Valorização do sucesso	,73			,059	,084
(L) Valorização da performance	,64			,048	,154
(L) Tratamento adequado/merecido	,53			,020	,017
(L) Definição dos padrões de desempenho	,52			,233	,431
(L) Oportunidade de argumentação e defesa	,474	,355	,392	-,077	,147
(L) Receptividade a novos colaboradores	,16			,133	,082
(L) Espaço para ser autêntico	,26			,050	,056
(L) Pertencimento	,37			,065	,087
(L) Espírito de grupo	,43			,220	,165
(L) Inexistência de discriminação	,22			,282	-,188
(L) Conservação das instalações	,14			,035	,102
(L) Acesso aos registros funcionais	,29			,053	,176
(L) Integração entre objetivos de equipes	-,06			,792	,048
(L) Conhecimento do plano de trabalho pela equipe	-,02			,740	,112
(L) Clareza dos objetivos da equipe	,11			,613	,060
(L) Inexistência de coação	,02			,288	,686
(L) Equipe com prioridades definidas	,30			,028	,644
(L) Critérios objetivos para admissão	,27			,026	,519
(L) Imparcialidade nas promoções	,272	,341	,342	,139	,437

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.



A partir da comparação entre os resultados da Coordenação e os do CETEM como um todo, as equipes se reunirão para a realização de oficinas de trabalho e preparação dos Memorandos de Melhoria do Clima, que serão consolidados e apresentados à DIREX.

Local de Trabalho	Item	Média	Limite Inferior	Limite Superior	Mediana	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
CETEM	(E) Estímulo ao desempenho inovador	3,99	3,72	4,27	4,00	1,54	1,00	6,00
	(S) Participação nas decisões	3,83	3,52	4,13	4,00	1,70	1,00	6,00
	(L) Reconhecimento do esforço individual	3,73	3,45	4,01	4,00	1,57	1,00	6,00
	(E) Tolerância ao erro	4,04	3,79	4,28	4,00	1,42	1,00	6,00
	(L) Valorização da contribuição individual	4,34	4,08	4,59	4,00	1,42	1,00	6,00
	(S) Tratamento justo dos subordinados	4,53	4,26	4,80	5,00	1,51	1,00	6,00
	(E) Estímulo à autonomia individual	4,28	4,01	4,55	5,00	1,50	1,00	6,00
	(L) Clareza dos objetivos da equipe	3,97	3,70	4,24	4,00	1,52	1,00	6,00
	(E) Estímulo a ideias inovadoras	4,25	3,95	4,54	5,00	1,64	1,00	6,00
	(L) Verbalização de elogios sobre resultados	4,15	3,87	4,42	4,00	1,55	1,00	6,00
	(S) Transmissão de ânimo para o trabalho	4,10	3,79	4,41	4,00	1,72	1,00	6,00
	(E) Encorajamento da experimentação	3,85	3,58	4,13	4,00	1,54	1,00	6,00
	(S) Clareza na comunicação do superior	4,17	3,87	4,47	4,00	1,68	1,00	6,00
	(L) Equipe com prioridades definidas	4,07	3,79	4,36	4,00	1,57	1,00	6,00
	(L) Integração entre objetivos de equipes	3,61	3,35	3,88	4,00	1,46	1,00	6,00
	(E) Busca de novas formas de trabalho							
	(S) Comunicação descendente							
	(L) Definição dos padrões de desempenho							
	(L) Reconhecimento dos resultados							
	(E) Interesse pela inovação							
	(S) Estímulo à cooperação							
	(L) Conhecimento do plano de trabalho pela equipe							
	(E) Liberdade para organizar o próprio trabalho							
	(S) Clareza nas solicitações dos superiores							
	(E) Encorajamento à tomada de decisão							
	(S) Compreensão							
	(L) Valorização do sucesso							
	(E) Encorajamento à iniciativa individual							
	(S) Receptividade a críticas							
	(E) Desenvolvimento de novos métodos							
	(S) Planejamento participativo							

A	C	D	E	F	G	H	I	J
CPMA	(E) Estímulo ao desempenho inovador	3,99	3,72	4,27	4,00	1,54	1,00	6,00
	(S) Participação nas decisões	3,83	3,52	4,13	4,00	1,70	1,00	6,00
	(L) Reconhecimento do esforço individual	3,73	3,45	4,01	4,00	1,57	1,00	6,00
	(E) Tolerância ao erro	4,04	3,79	4,29	4,00	1,42	1,00	6,00
	(L) Valorização da contribuição individual	4,34	4,08	4,59	4,00	1,42	1,00	6,00
	(S) Tratamento justo dos subordinados	4,53	4,26	4,80	5,00	1,51	1,00	6,00
	(E) Estímulo à autonomia individual	4,28	4,01	4,55	5,00	1,50	1,00	6,00
	(L) Clareza dos objetivos da equipe	3,97	3,70	4,24	4,00	1,52	1,00	6,00
	(E) Estímulo a ideias inovadoras	4,25	3,95	4,54	5,00	1,64	1,00	6,00
	(L) Verbalização de elogios sobre resultados	4,15	3,87	4,42	4,00	1,55	1,00	6,00
	(S) Transmissão de ânimo para o trabalho	4,10	3,79	4,41	4,00	1,72	1,00	6,00
	(E) Encorajamento da experimentação	3,85	3,58	4,13	4,00	1,54	1,00	6,00
	(S) Clareza na comunicação do superior	4,17	3,87	4,47	4,00	1,68	1,00	6,00
	(L) Equipe com prioridades definidas	4,07	3,79	4,36	4,00	1,57	1,00	6,00
	(L) Integração entre objetivos de equipes	3,61	3,35	3,88	4,00	1,46	1,00	6,00
	(E) Busca de novas formas de trabalho	4,05	3,78	4,31	4,00	1,48	1,00	6,00
	(S) Comunicação descendente	4,07	3,80	4,33	4,00	1,49	1,00	6,00
	(L) Definição dos padrões de desempenho	4,16	3,88	4,43	4,00	1,52	1,00	6,00
	(L) Reconhecimento dos resultados	3,93	3,65	4,20	4,00	1,51	1,00	6,00
	(E) Interesse pela inovação	4,05	3,78	4,32	4,00	1,51	1,00	6,00
	(S) Estímulo à cooperação	4,27	3,98	4,56	5,00	1,62	1,00	6,00
	(L) Conhecimento do plano de trabalho pela equipe	3,97	3,70	4,23	4,00	1,47	1,00	6,00
	(E) Liberdade para organizar o próprio trabalho	4,61	4,35	4,86	5,00	1,41	1,00	6,00
	(S) Clareza nas solicitações dos superiores	4,55	4,28	4,82	5,00	1,53	1,00	6,00
	(E) Encorajamento à tomada de decisão	4,47	4,21	4,72	5,00	1,41	1,00	6,00
	(S) Compreensão	4,78	4,54	5,02	5,00	1,34	1,00	6,00
	(L) Valorização do sucesso	4,15	3,88	4,43	4,00	1,58	1,00	6,00
	(E) Encorajamento à iniciativa individual	4,20	3,95	4,46	5,00	1,40	1,00	6,00
	(S) Receptividade a críticas	4,30	4,03	4,56	4,00	1,48	1,00	6,00
	(E) Desenvolvimento de novos métodos	3,94	3,68	4,23	4,00	1,59	1,00	6,00
	(S) Planejamento participativo	3,82	3,52	4,12	4,00	1,67	1,00	6,00

MMC © OG

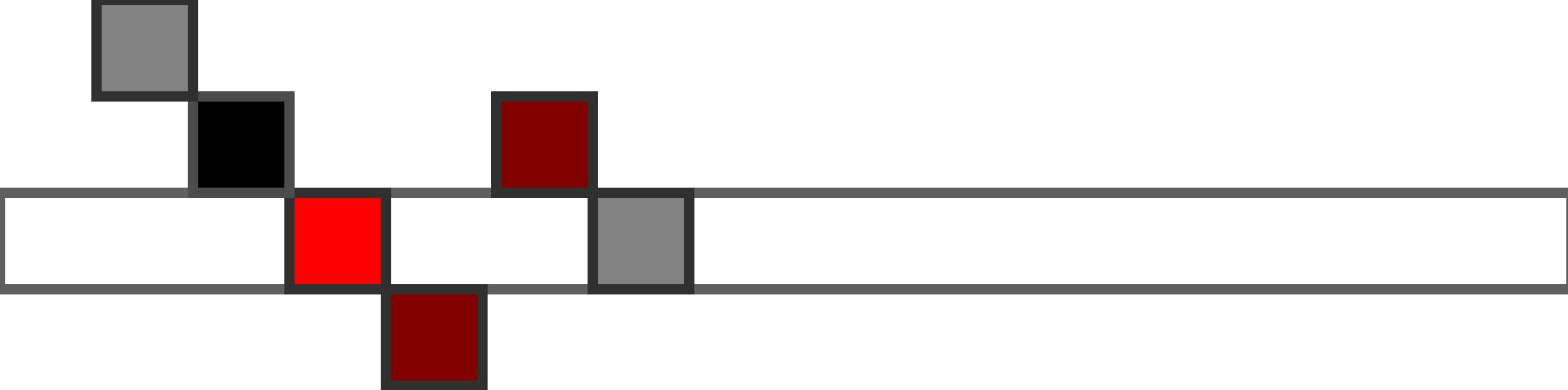
Situação Idealizada

Situação Atual

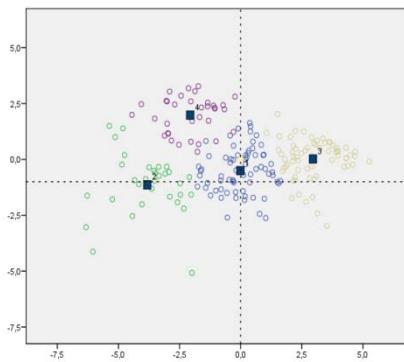
Forças Impulsionadoras

Forças Restritivas

Oportunidades de Melhoria



Apêndices

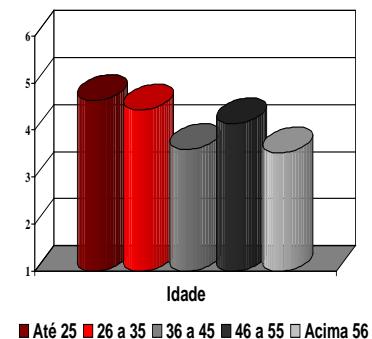
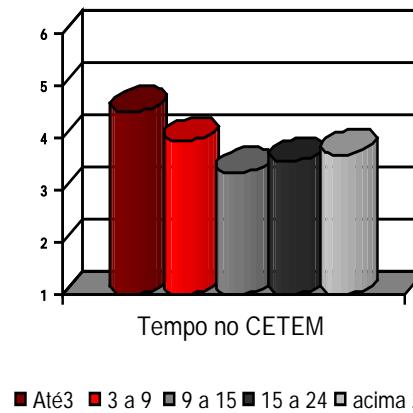
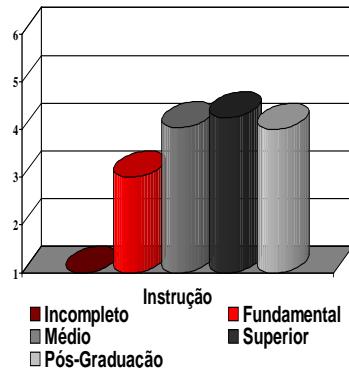
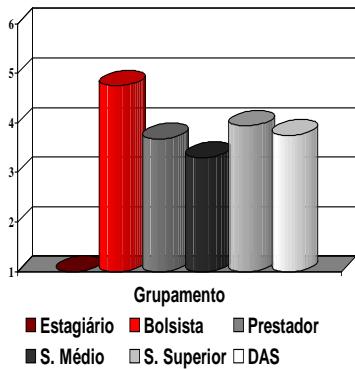
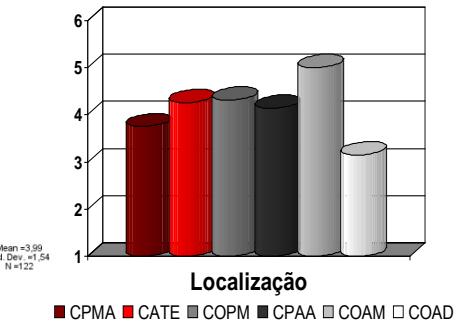
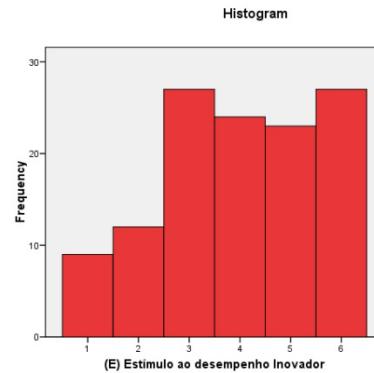
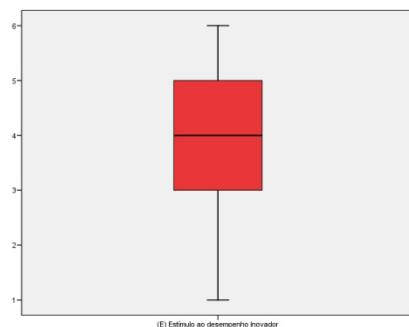


Uso Restrito



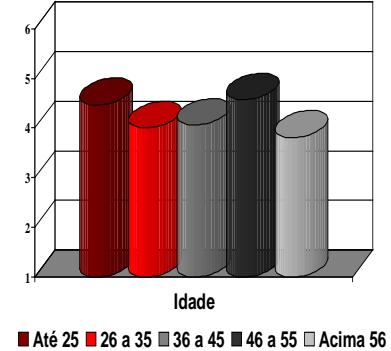
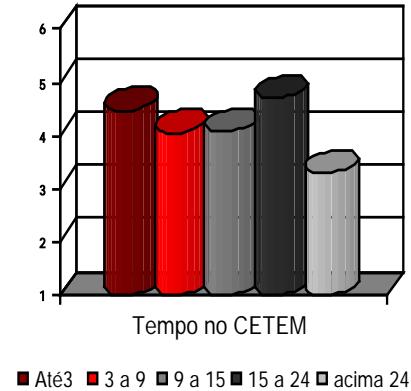
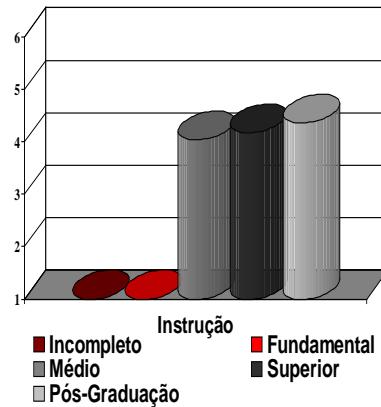
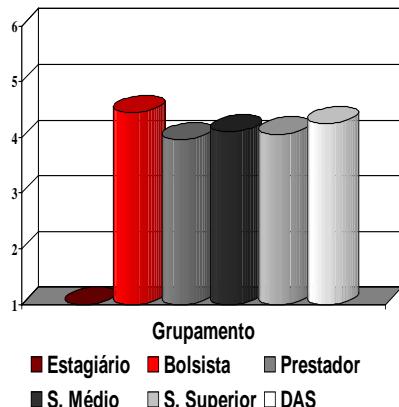
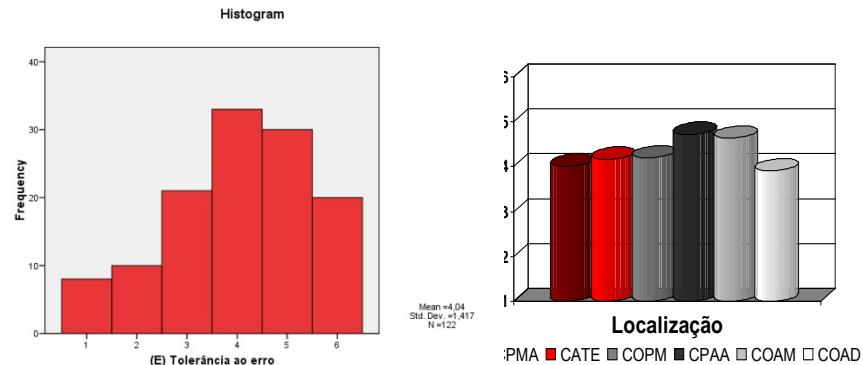
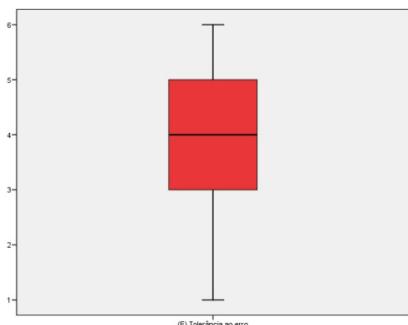
O Estímulo ao Desempenho Inovador (E) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, desvio moderado, sinalizando que não há forte convergência de opinião. A moda abaixo de 4 indica que a variável deve ser aprimorada. Mais crítica na localização COAD, para o grupo de servidores de nível médio e com formação equivalente ao ensino fundamental, colaboradores entre 3/9 anos de casa e na faixa etária 36/45 anos.

Observações	198
Média	3,89
Desvio Padrão	1,57
Moda	3



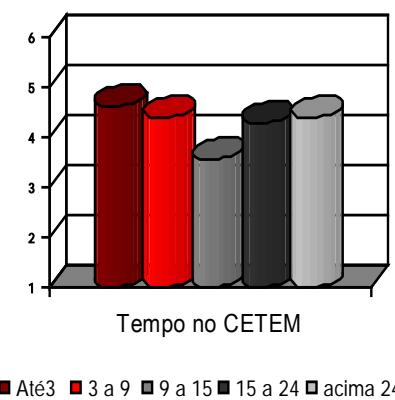
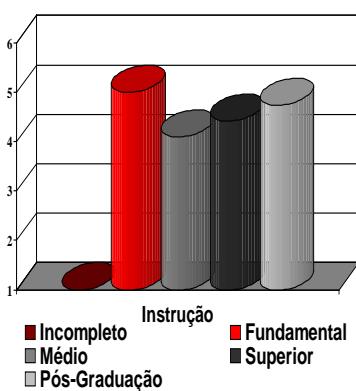
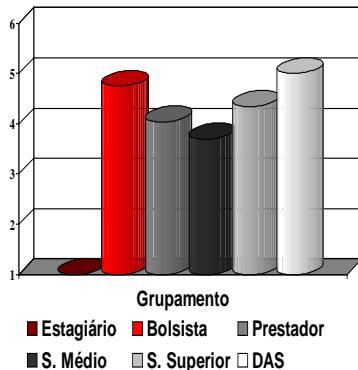
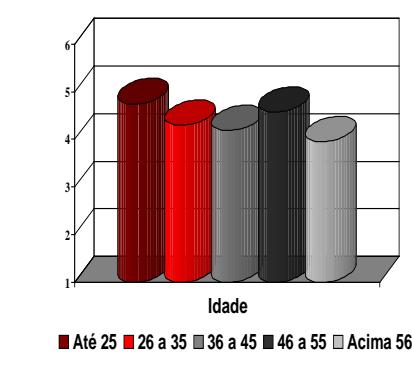
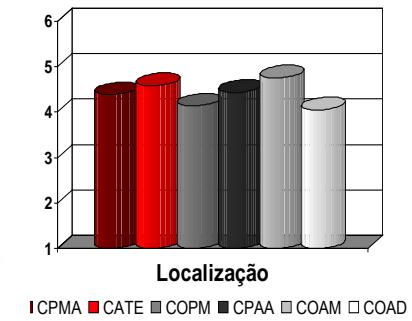
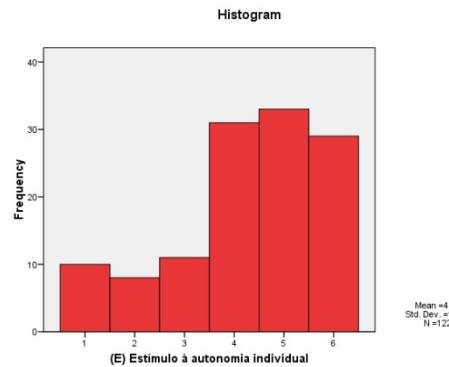
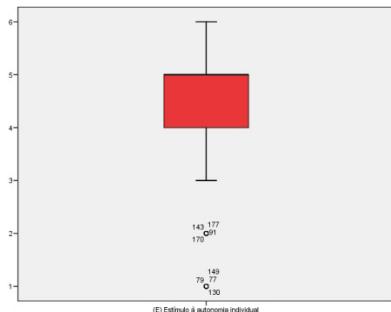
A Tolerância ao Erro (E) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, desvio moderado, sinalizando que não há forte convergência de opinião. A moda 4 indica que a variável já aproxima-se do padrão esperado. A percepção é mais favorável nas localizações CPAA e COAM, para o grupo de servidores com pós-graduação entre 15 e 24 anos de casa, de 46 a 55 anos e também entre os bolsistas.

Observações	193
Média	3,88
Desvio Padrão	1,53
Moda	4



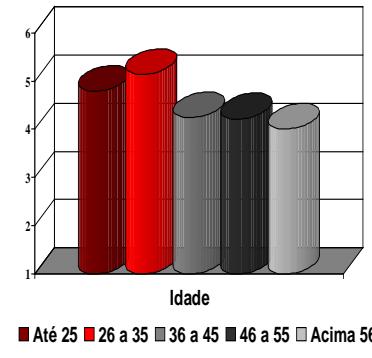
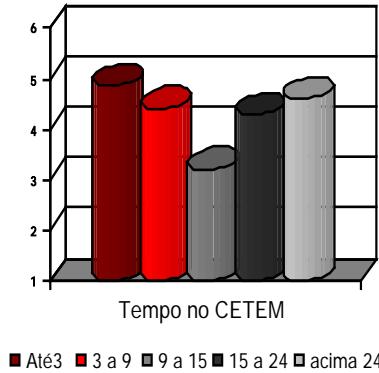
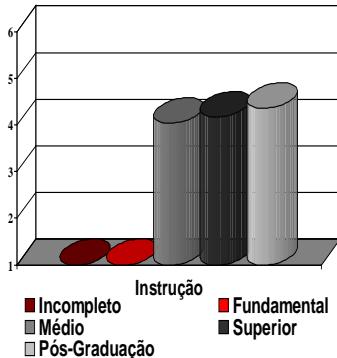
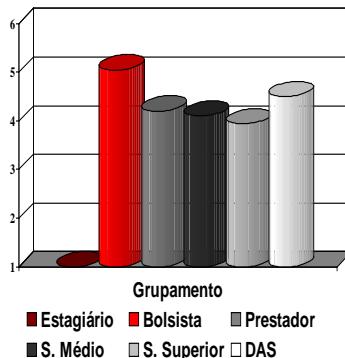
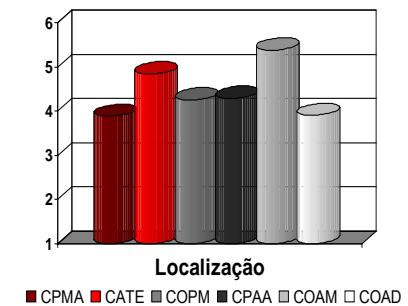
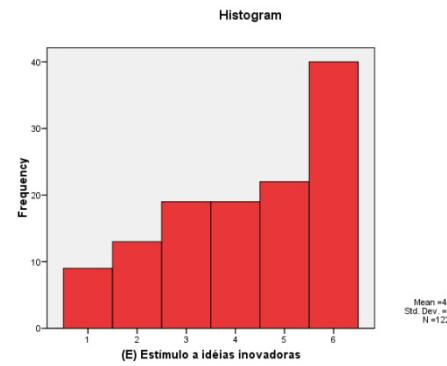
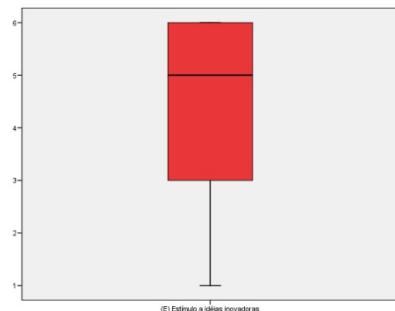
O Estímulo à Autonomia Individual (E) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio moderado, sinalizando que não há forte convergência de opinião. A moda 5 indica que a variável já atinge o padrão esperado. Mais sensível entre servidores de nível médio, com formação equivalente ao ensino médio, de 9 a 15 anos de casa, sinalizando percepção de baixa necessidade de tomada de decisões. Favorável no grupo de colaboradores DAS e servidores de nível superior.

Observações	197
Média	4,10
Desvio Padrão	1,56
Moda	5



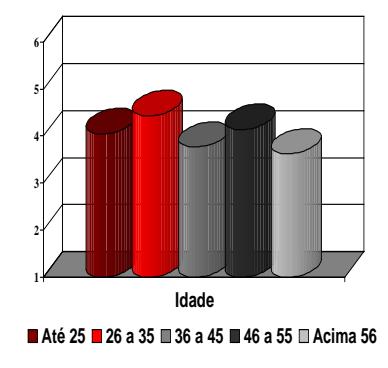
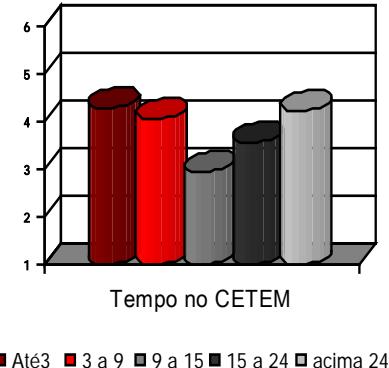
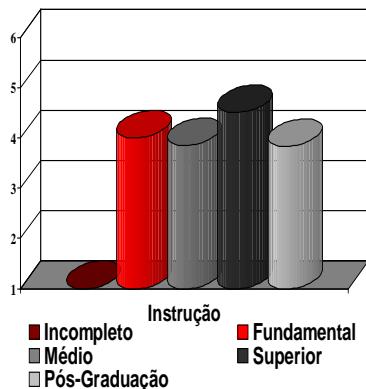
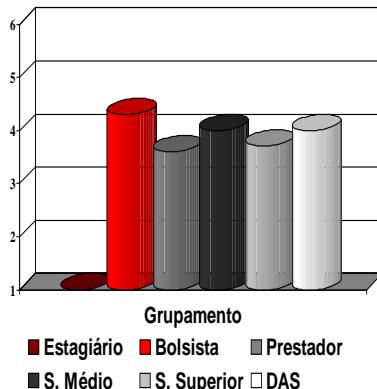
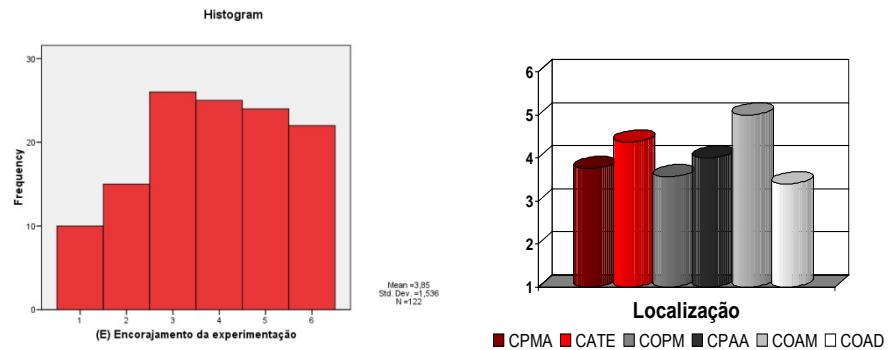
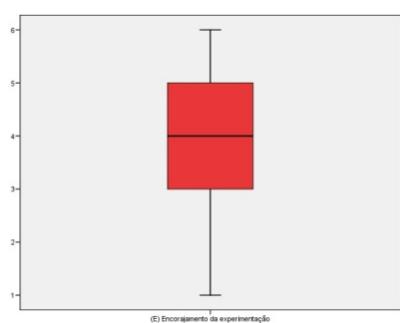
O Estímulo a Ideias Inovadoras (L) apresenta média geral na faixa “Desejável”, desvio elevado, sinalizando que não há alguma divergência de opinião. Assim sendo, a moda 6 apontaria necessidade de maior investigação, embora esteja aparentemente acima do padrão. Os funcionários mais jovens percebem mais favoravelmente do que os com mais idade e destaca-se no segmento de bolsistas, até 3 anos de casa, e pessoal de nível superior completo. Percepção mais favorável presente na COAM.

Observações	193
Média	4,02
Desvio Padrão	1,74
Moda	6



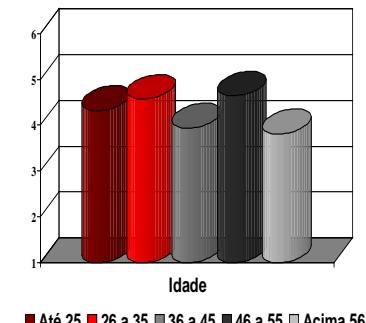
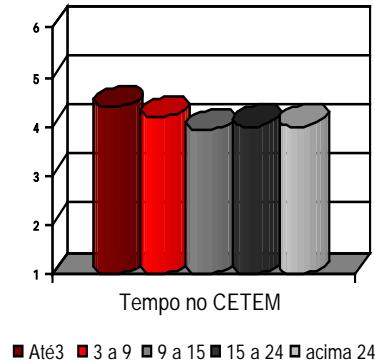
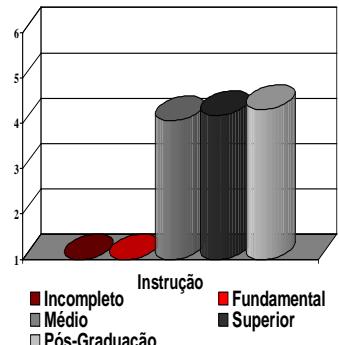
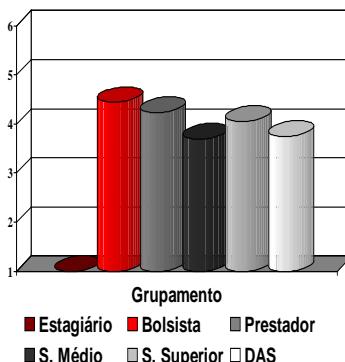
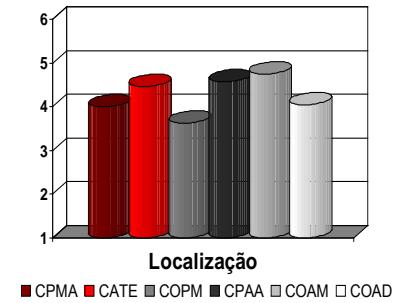
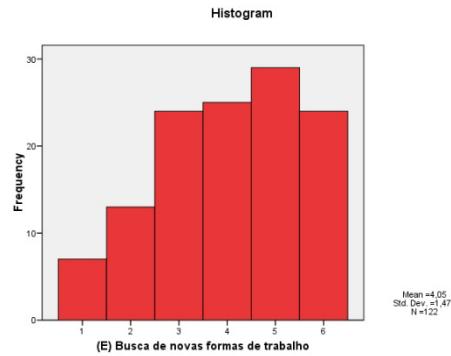
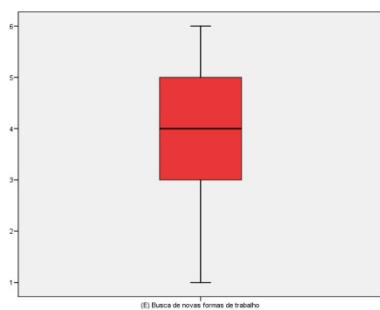
O Encorajamento à Experimentação (E) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio moderado, sinalizando que não há forte convergência de opinião. A moda 3 indica necessidade de desenvolvimento dessa variável. Mais sensível na COAD (ok) e COPM, entre prestadores, com formação equivalente ao ensino médio, de 9 a 15 anos de casa, faixa etária entre 36 e 45 anos. Percepção mais favorável para nível de formação superior, COAM e bolsistas. Pouco típico para uma UP.

Observações	196
Média	3,80
Desvio Padrão	1,61
Moda	3



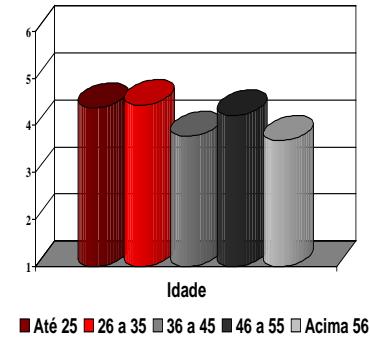
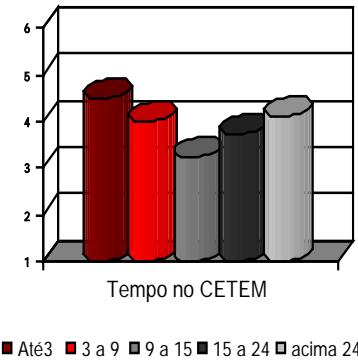
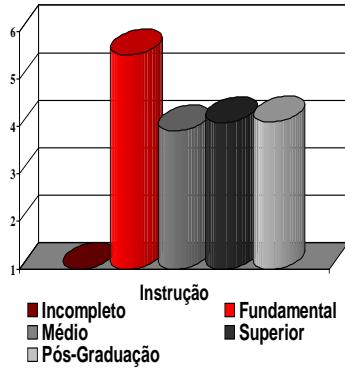
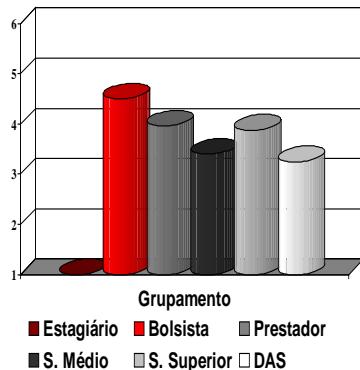
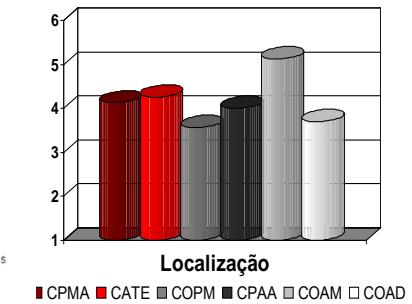
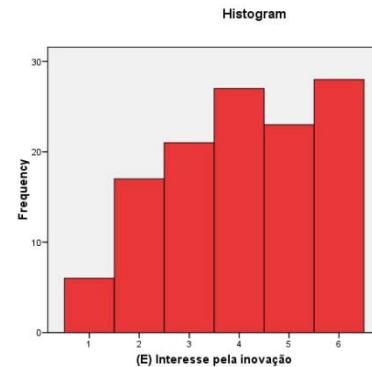
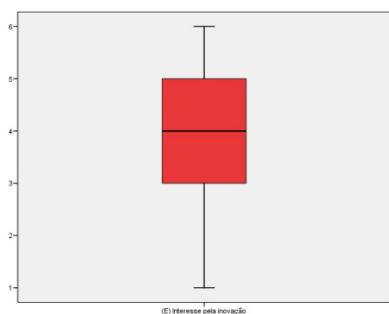
A Busca de Novas Formas de Trabalho (E) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio moderado, sinalizando que não há forte convergência de opinião. A moda 5 indica uma boa percepção dessa variável. Mais sensível na COPM, entre os servidores de nível médio, faixa etária entre 36 e 45 anos. Percepção mais favorável na COAM e entre bolsistas. Impacta melhoria contínua.

Observações	196
Média	3,98
Desvio Padrão	1,57
Moda	5



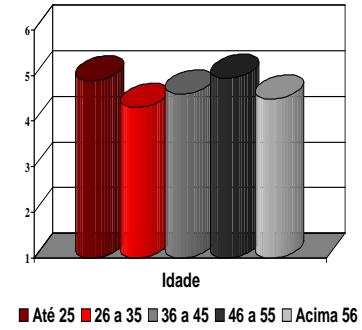
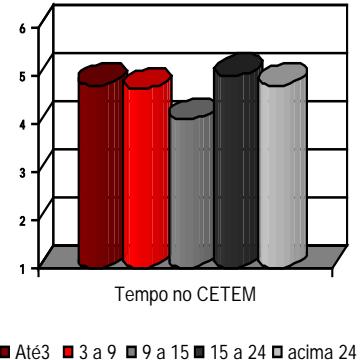
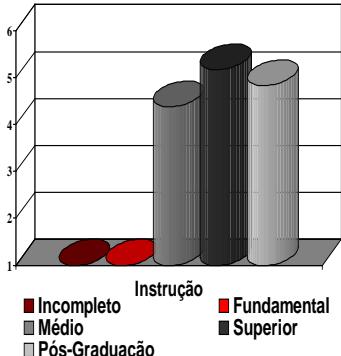
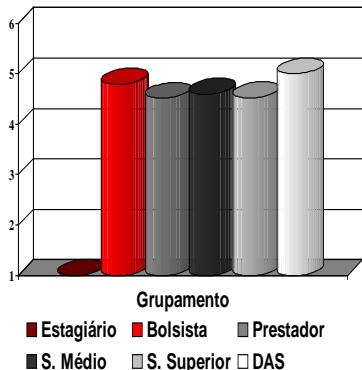
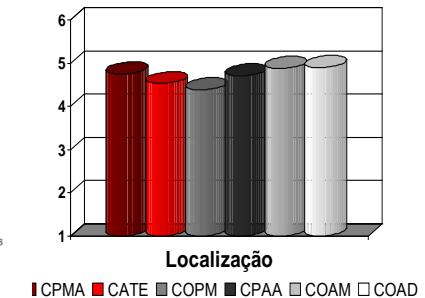
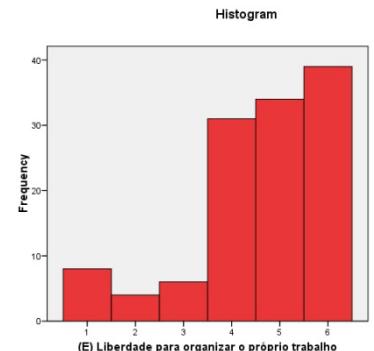
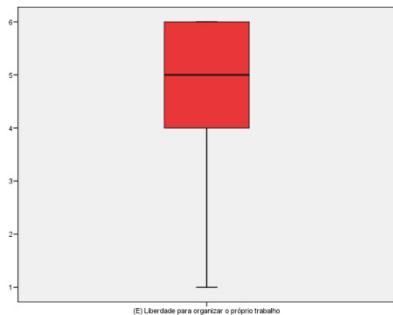
O Interesse pela Inovação (E) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio moderado, sinalizando que não há forte convergência de opinião. A moda 6 indica aponta para a percepção de variável bem desenvolvida, mas merecendo algum reforço. Destaque na COAM, entre pessoal com formação no nível fundamental (??), entre bolsistas e, aparentemente, a percepção decai com idade, tempo de serviço e hierarquia, padrão incoerente com a política de inovação.

Observações	197
Média	3,81
Desvio Padrão	1,62
Moda	6



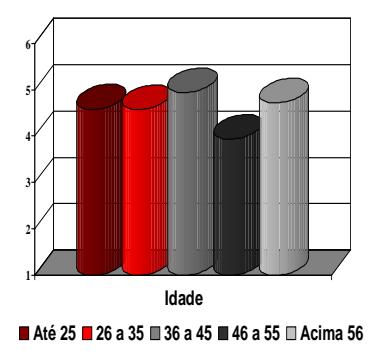
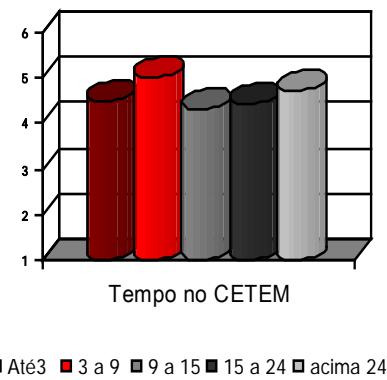
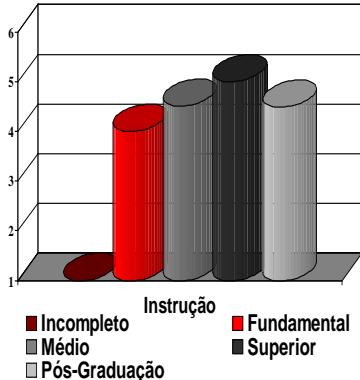
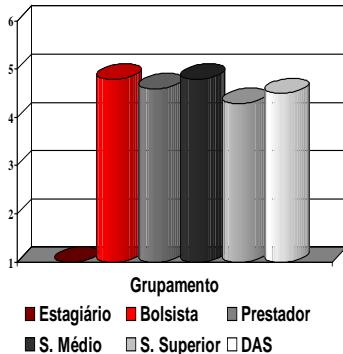
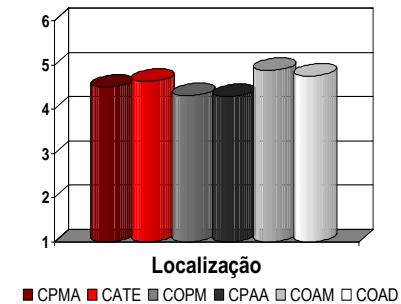
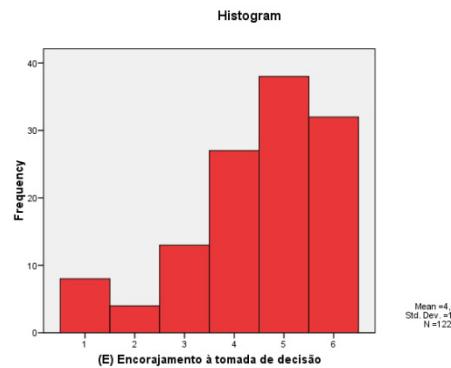
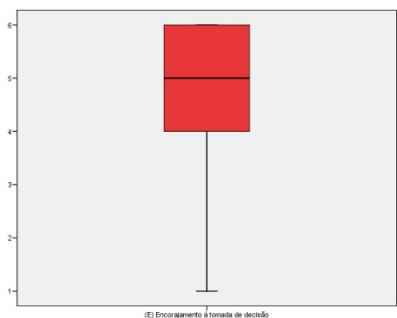
A Liberdade para Organizar o Próprio Trabalho (E) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio moderado, sinalizando que não há forte convergência de opinião. A moda 6 aponta percepção de a variável já estar desenvolvida e estável. Mais presente nos grupamentos de nível superior, entre os DAS, no pessoal com mais de 15 anos de casa e na faixa etária de 46 a 55 anos. Estagiários e funcionários com menor grau de formação apontam não ter liberdade para organizar o trabalho (esperado) .

Observações	198
Média	4,49
Desvio Padrão	1,45
Moda	6



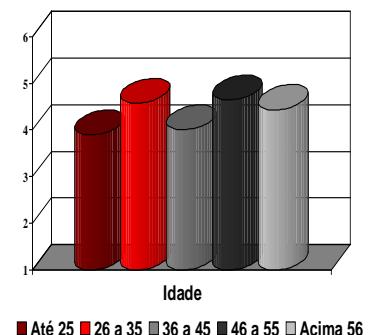
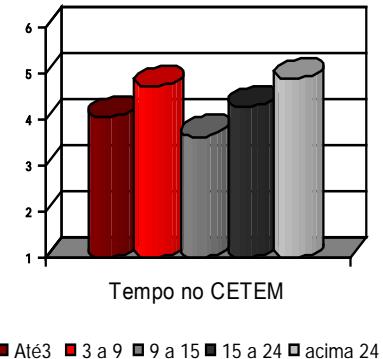
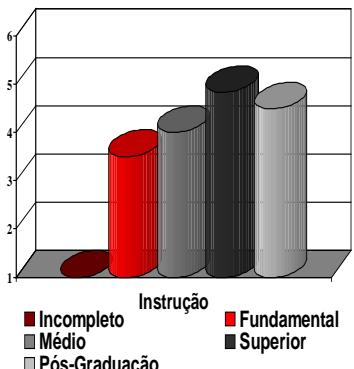
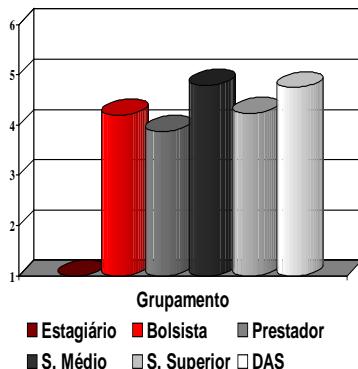
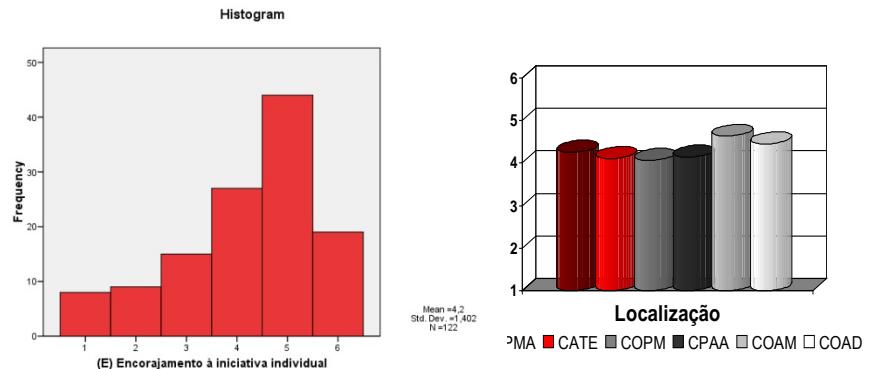
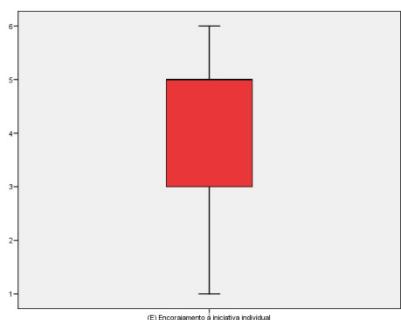
O Encorajamento à Tomada de Decisão (E) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio moderado, sinalizando que não há forte convergência de opinião. A moda 5 indica que a variável tende estabilizar-se no patamar de bom desenvolvimento. Mais positivas na COAM e na COAD, entre os bolsistas, pessoal de nível superior, de 3 a 9 anos de casa, faixa etária entre 36 e 45 anos. Mais crítico na faixa de 46 a 55 anos.

Observações	201
Média	4,29
Desvio Padrão	1,53
Moda	5



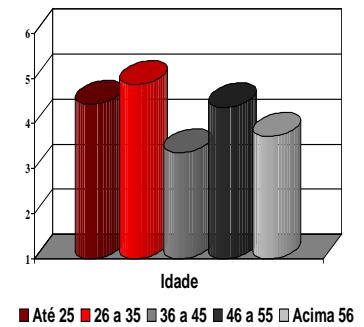
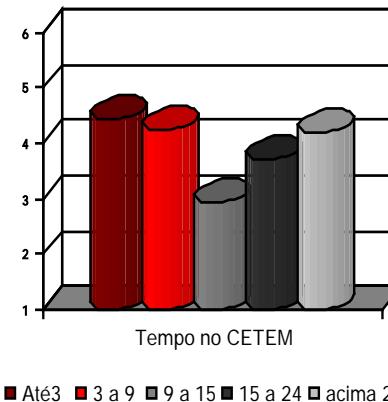
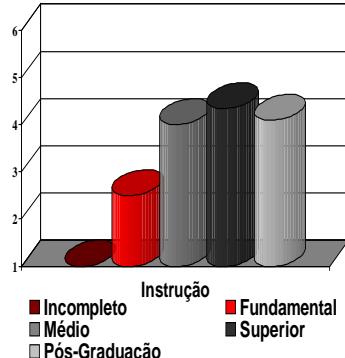
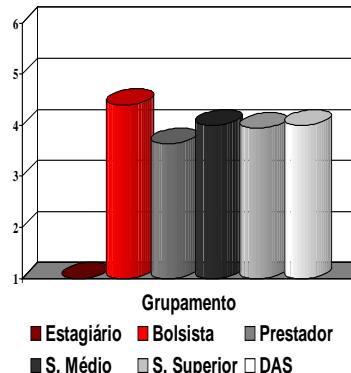
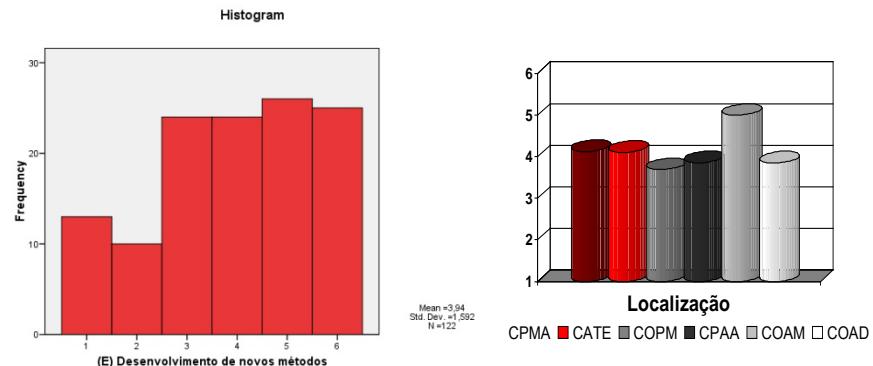
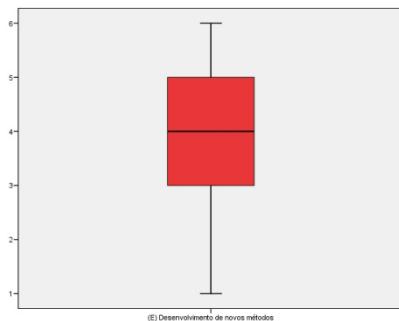
O Encorajamento à Iniciativa Individual (E) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio moderado, sinalizando que não há forte convergência de opinião. A moda 5 indica a possibilidade de rápido alcance de um padrão estável para a variável. A percepção favorável é mais presente na COAM e nos colaboradores com nível superior. Mais crítica para colaboradores contando de 9 a 15 anos de presença na casa e idade entre 36 e 45; também entre os estagiários e os com menor formação.

Observações	199
Média	3,96
Desvio Padrão	1,54
Moda	5



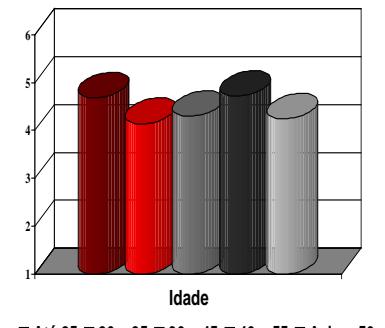
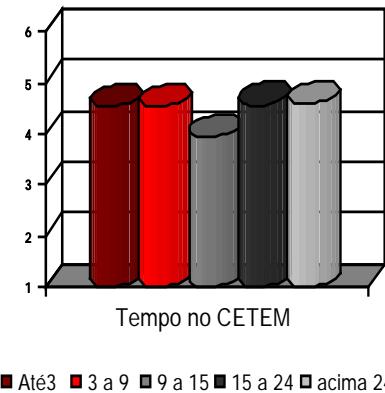
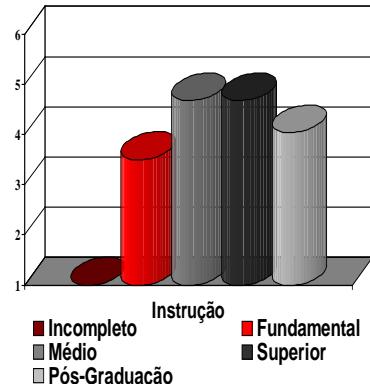
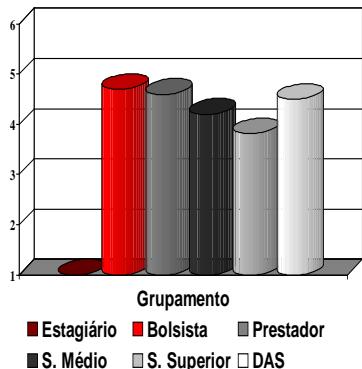
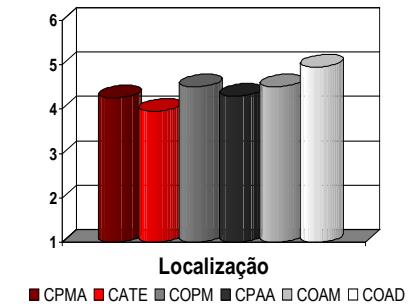
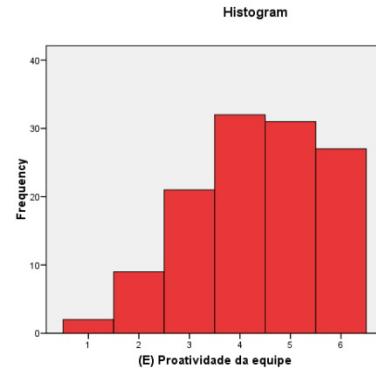
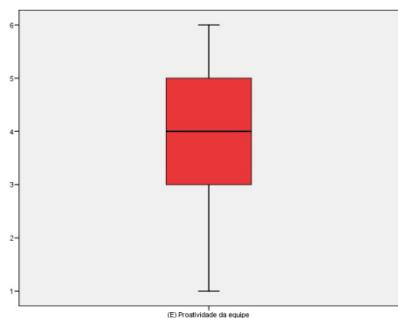
O Desenvolvimento de Novos Métodos (E) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio considerável, sinalizando que não há pouca convergência de opinião. Nesse tópico, a moda 5 apontaria necessidade de maior aprofundamento sobre o estágio da variável. Mais desenvolvido na COAM, entre os bolsistas e os colaboradores com maiores níveis de formação. Efeito de meio de carreira prejudicial.

Observações	197
Média	3,66
Desvio Padrão	1,69
Moda	5



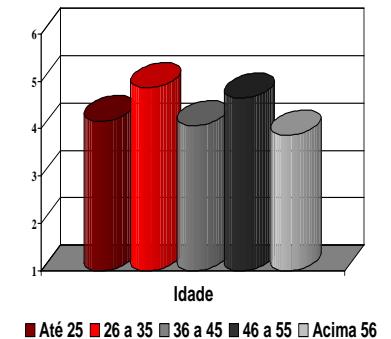
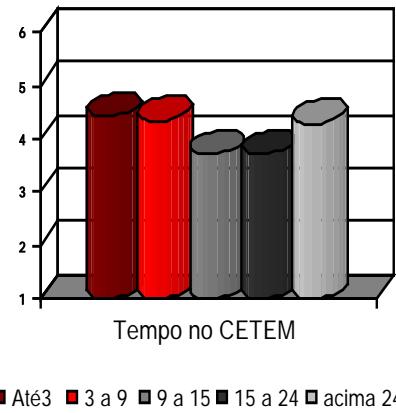
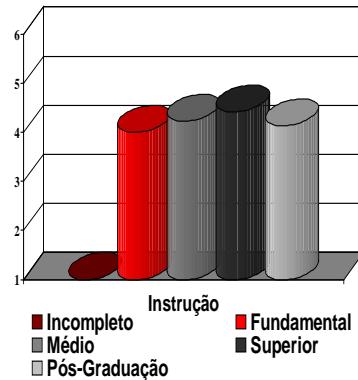
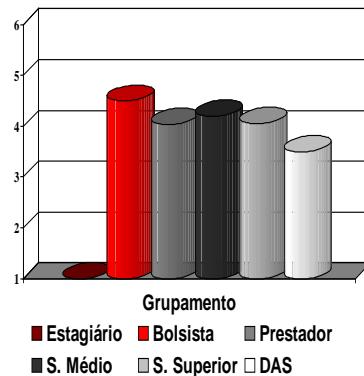
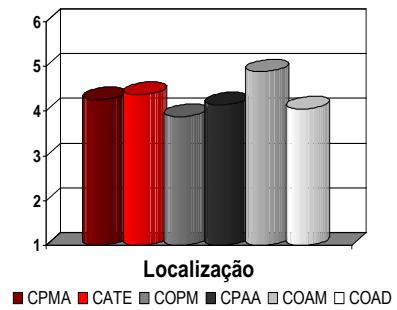
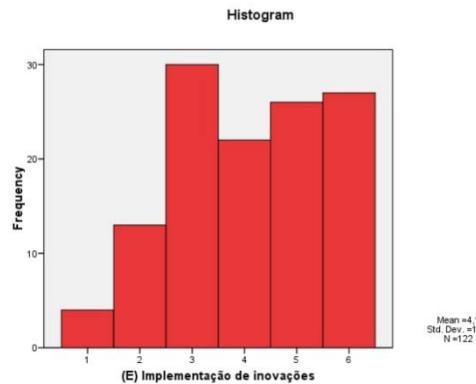
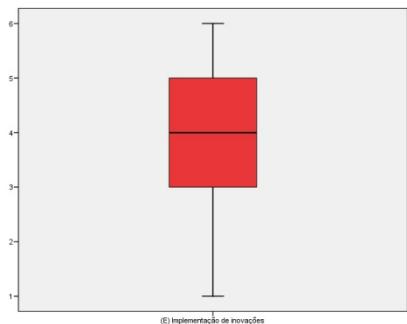
A Proatividade da Equipe (E) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio baixo, sinalizando que boa convergência de opinião. A moda 4 complementa o entendimento do bom desenvolvimento dessa variável. Mais destacada na COAD e na COPM entre os servidores de nível médio e superior, bolsistas e pesquisadores, com pequeno efeito desfavorável para meio de carreira. Mais sensível para servidores de nível médio e para níveis mais baixos de instrução.

Observações	194
Média	4,28
Desvio Padrão	1,36
Moda	4



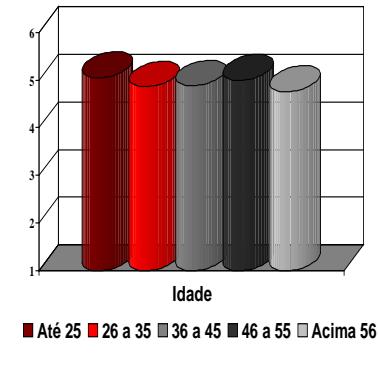
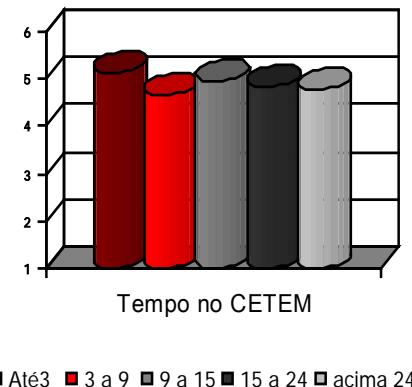
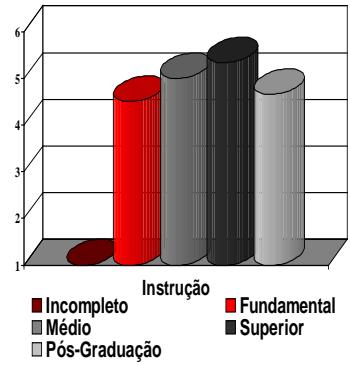
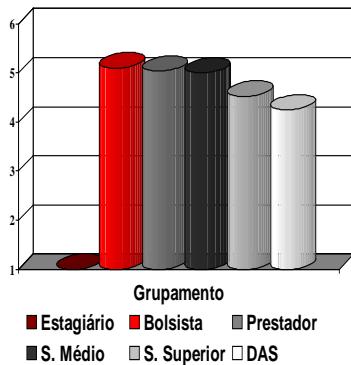
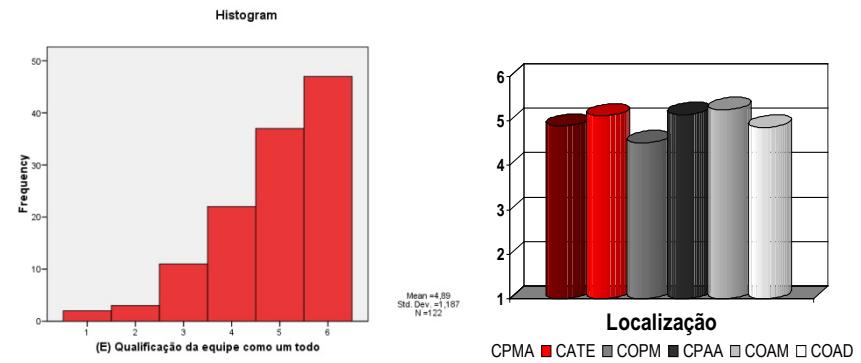
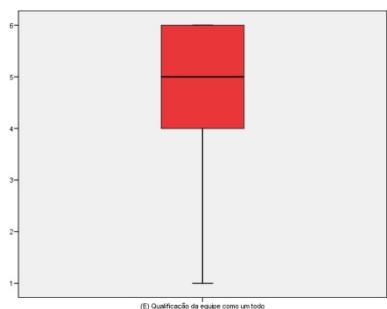
A Implementação de Inovações (E) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio moderado, sinalizando que não há forte convergência de opinião. A moda 3 indica necessidade de desenvolvimento dessa variável. Mais sensível na COAD e COPM, com percepção decrescente ao longo da hierarquia e com desnívelamento para colaboradores contando entre 9 e 24 anos de casa. Melhores percepções para nível superiro e bolsistas. Picos e vales em relação à faixa etária (gerações?).

Observações	197
Média	3,92
Desvio Padrão	1,56
Moda	3



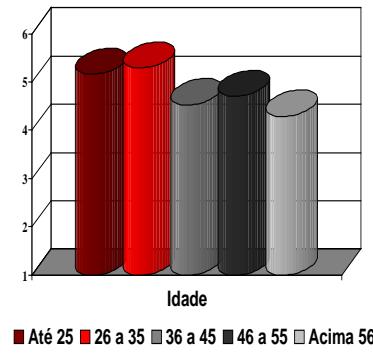
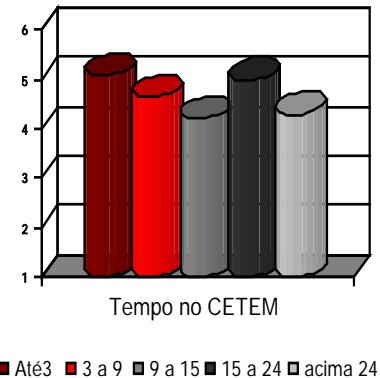
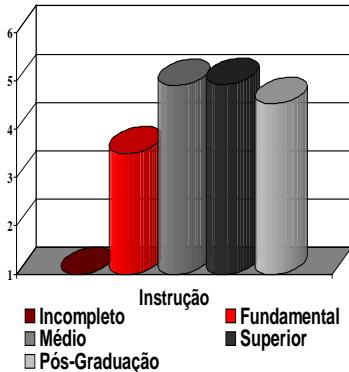
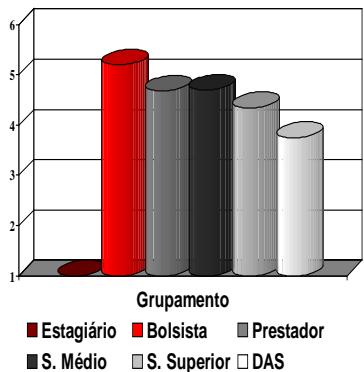
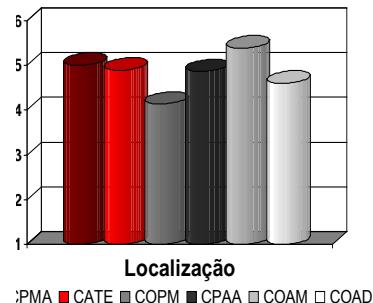
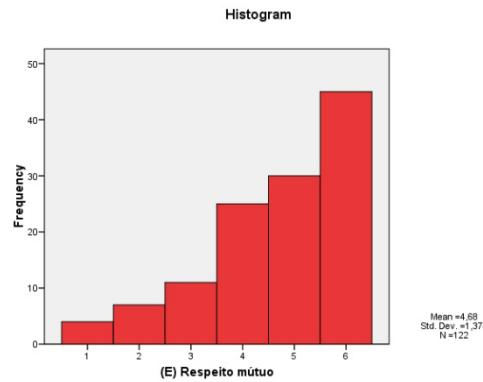
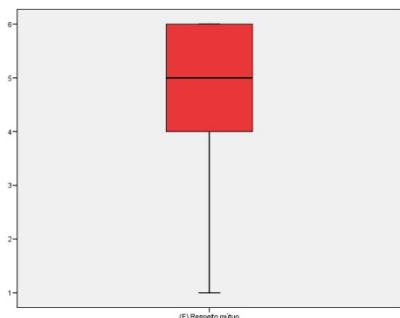
A Qualificação da Equipe como um Todo (E) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio baixo, sinalizando convergência de opinião. A moda 6 indica ser um dos grandes trunfos da casa. Percepção mais sensível na COPM, com inversão em relação à hierarquia. Melhor percebida pelos mais novos, colaboradores com nível superior e pelos mais novos de casa, inclusive bolsistas.

Observações	197
Média	4,73
Desvio Padrão	1,33
Moda	6



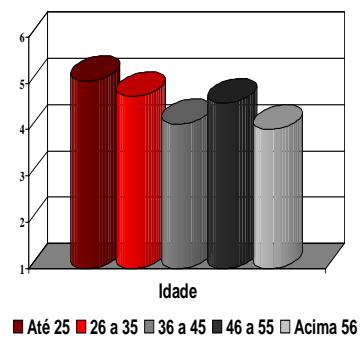
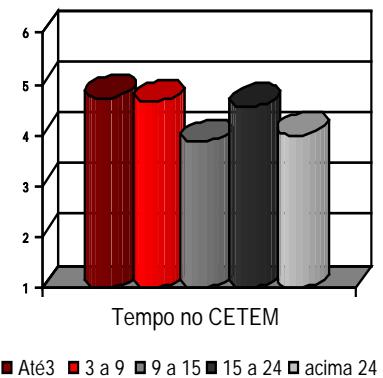
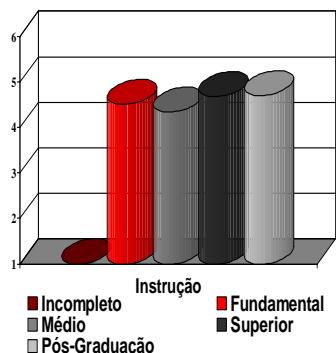
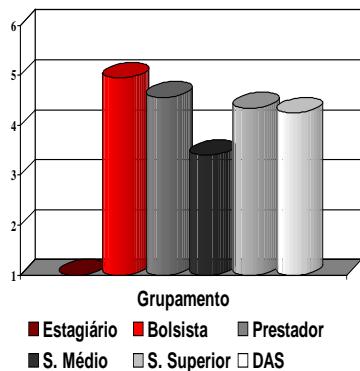
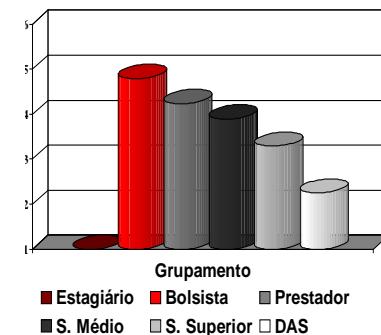
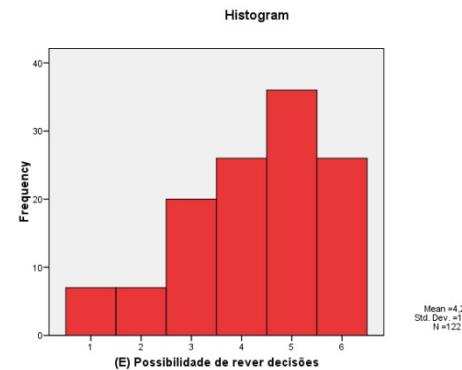
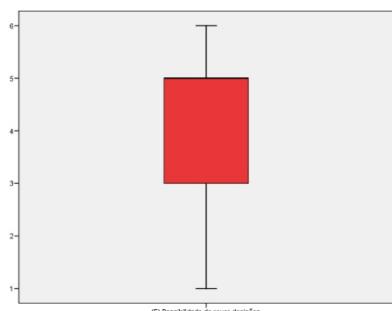
O Respeito Mútuo (E) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio moderado, sinalizando convergência de opinião. A moda 6 reforça a percepção quanto ao bom desenvolvimento dessa variável. Mais sensível na COPM, nos funcionários com ensino fundamental, aparentemente com a percepção invertida nos cruzamentos por hierarquia, tempo de casa e idade. Destacada na COAM e entre bolsistas.

Observações	196
Média	4,60
Desvio Padrão	1,46
Moda	6



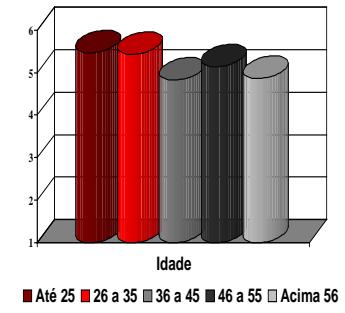
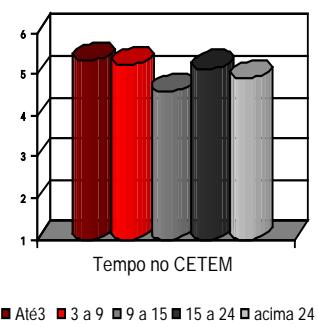
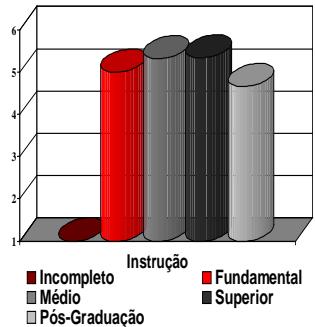
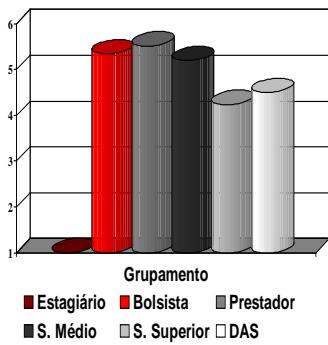
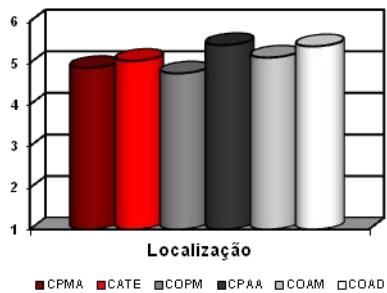
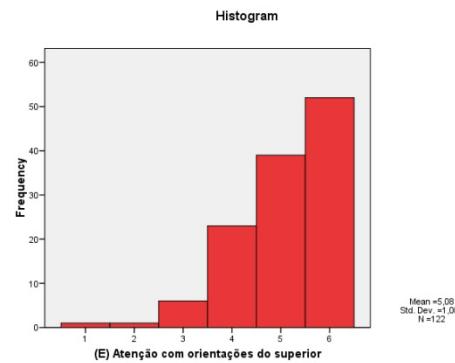
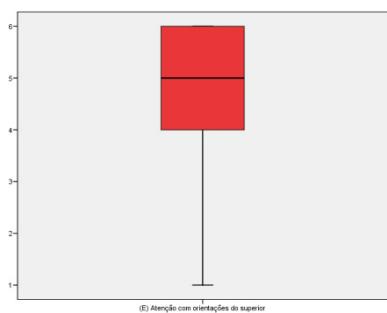
A Possibilidade de Rever Decisões (E) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio na fronteira moderado-baixo, sinalizando alguma convergência de opinião. A moda 5 reforça percepção de desenvolvimento dessa variável. Mais sensível na COAD, na COPM e na CAT e entre os prestadores de serviço. Melhor avaliada na COAM, por bolsistas, funcionários mais novos e com menos tempo de casa. E também pelo segmento de pós-graduados.

Observações	194
Média	4,02
Desvio Padrão	1,53
Moda	5



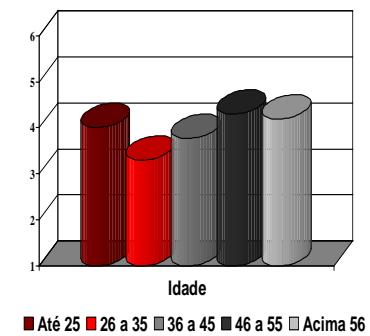
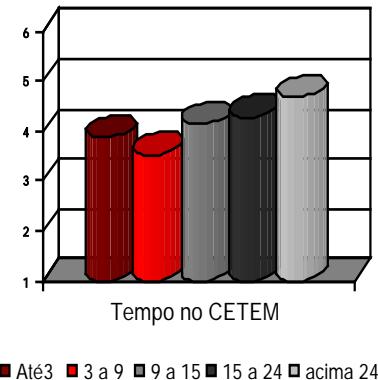
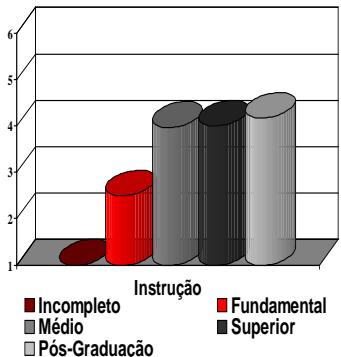
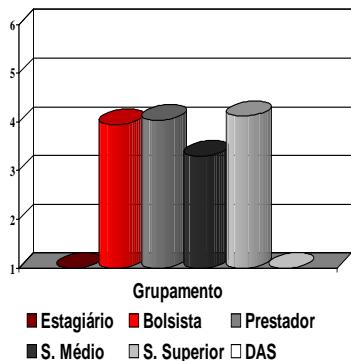
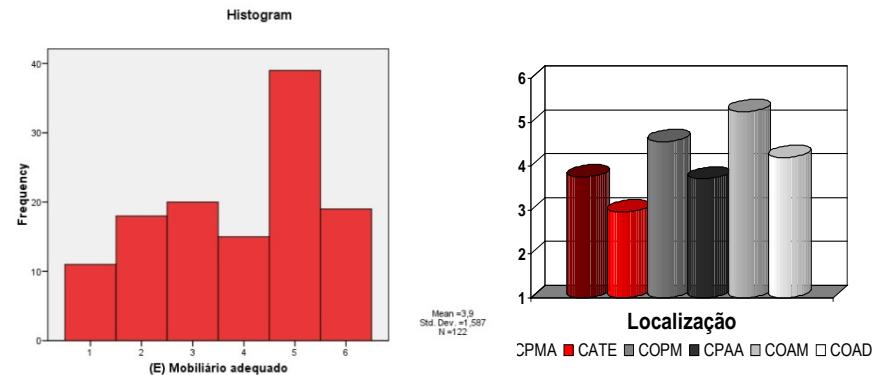
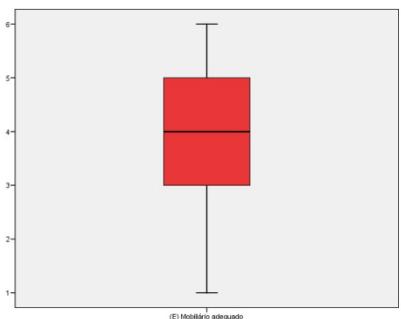
A Atenção com as Orientações do Superior (E) apresenta média geral na faixa “desejável” (quase excelente), com desvio moderado, sinalizando que há forte convergência de opinião. A moda 6 confirma pleno desenvolvimento dessa variável. Percepção mais destacada na CPAA, entre bolsistas e prestadores, nos funcionários de nível superior e nos mais novos e mais recentes na casa. Efeito de meio de carreira afeta a percepção dessa variável.

Observações	198
Média	4,98
Desvio Padrão	1,24
Moda	6



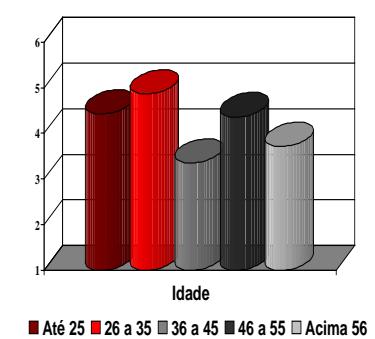
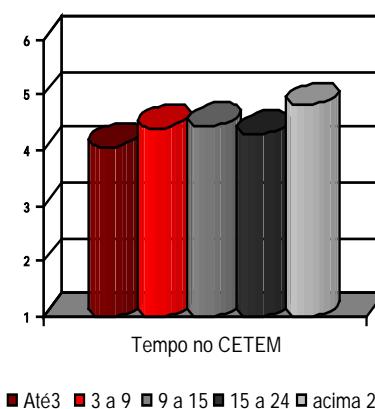
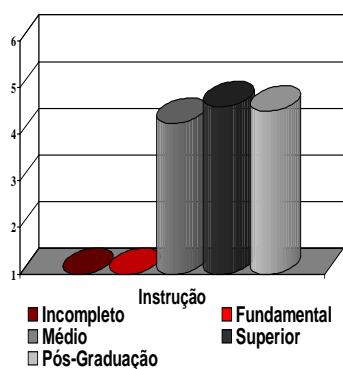
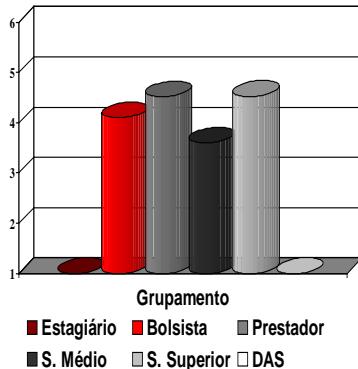
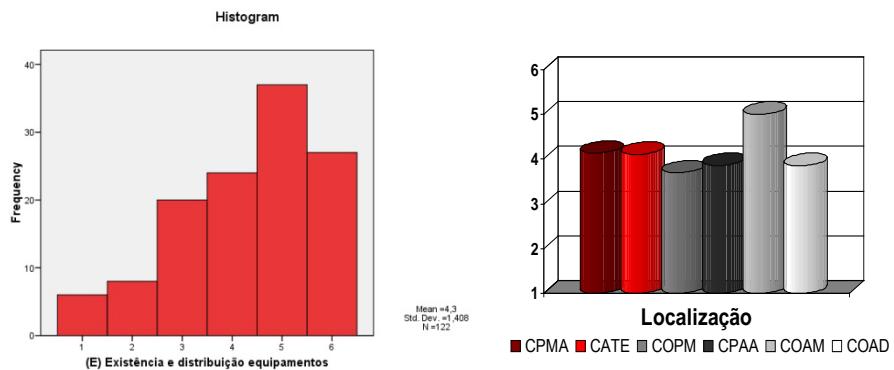
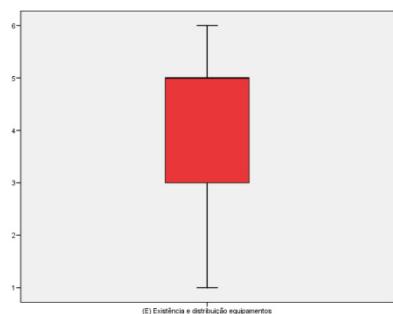
O Mobiliário Adequado (E) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio moderado, sinalizando que não há forte convergência de opinião. A moda 5 nessa distribuição aponta a necessidade de maior evidenciação. Maiores sensibilidades na CATE e CPAA, servidores de nível médio e colaboradores com menores níveis de formação. Percepção favorável na COAM faz frente à percepções de CATE e CPAA. Colaboradores DAS apontam total inadequação do mobiliário.

Observações	198
Média	3,74
Desvio Padrão	1,67
Moda	5



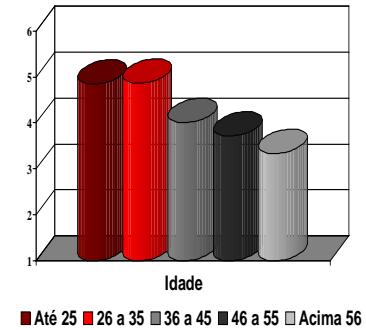
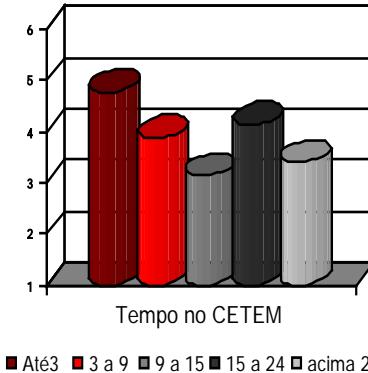
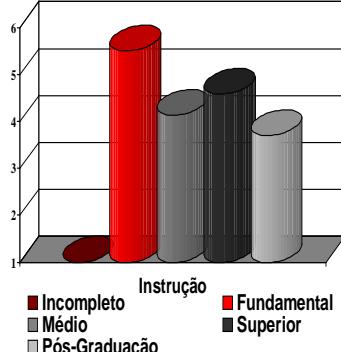
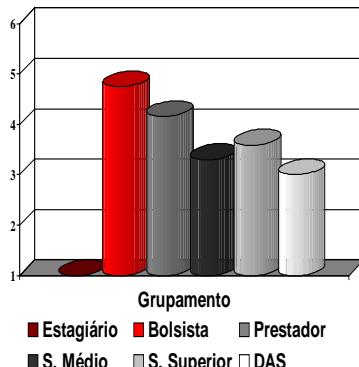
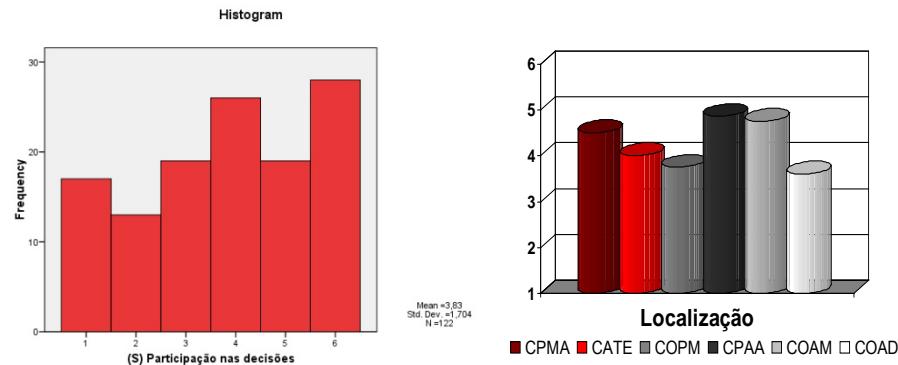
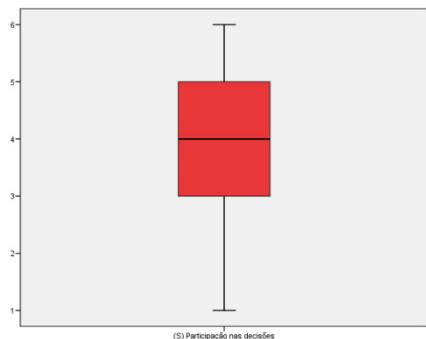
A Existência e Distribuição de Equipamentos (E) apresenta média geral na faixa “satisfatório”, com desvio moderado, sinalizando que não há bastante convergência de opinião. A moda 5 indica uma percepção boa a respeito do tema. Muito sensível na CATE e entre colaboradores com menores níveis de formação. Percepção satisfatória para formação de nível superior / servidores de nível superior e para colaboradores com mais tempo de casa. Percepção negativa por parte do segmento DAS.

Observações	197
Média	4,10
Desvio Padrão	1,55
Moda	5



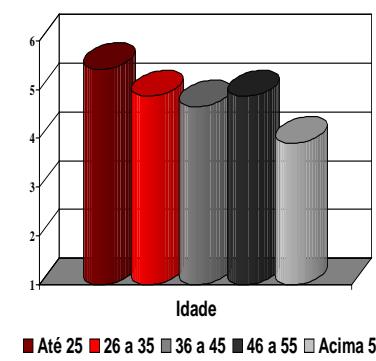
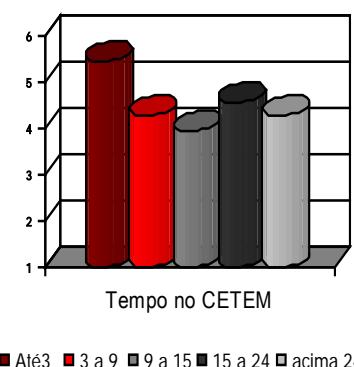
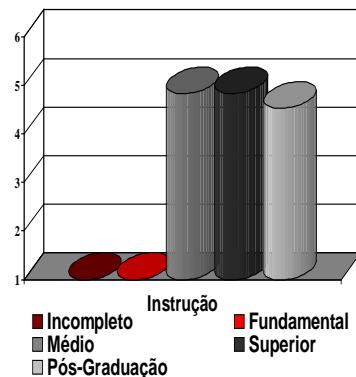
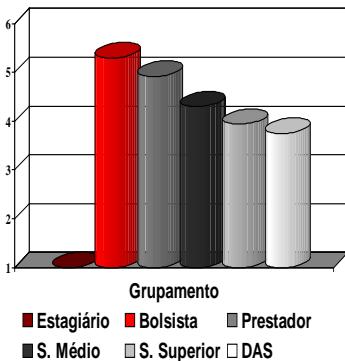
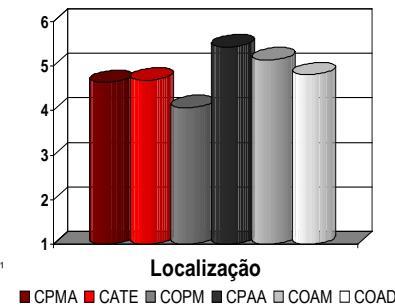
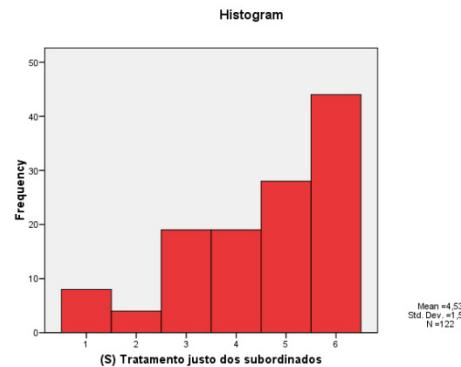
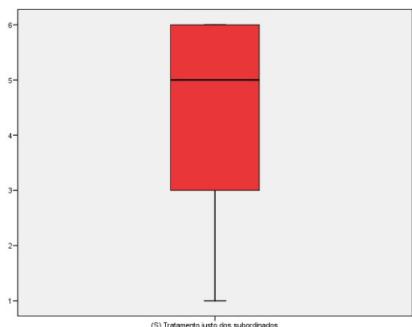
A Participação nas Decisões (S) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio alto, sinalizando divergência de opinião. A moda 6 denota necessidade de novas evidências. Mais sensível na COAD e COPM, apresenta inversão crítica de opinião / percepção em todos os cruzamentos: conforme hierarquia, maior vinculação, tempo de casa e idade. (sentimento de exclusão ou de afastamento gradativo???)

Observações	198
Média	3,7
Desvio Padrão	1,77
Moda	6



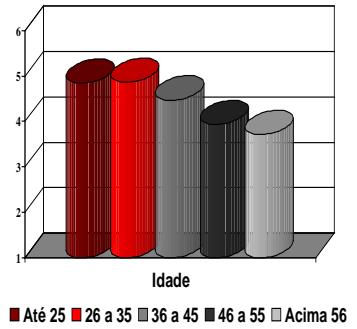
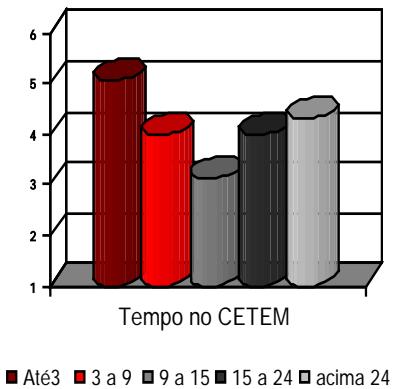
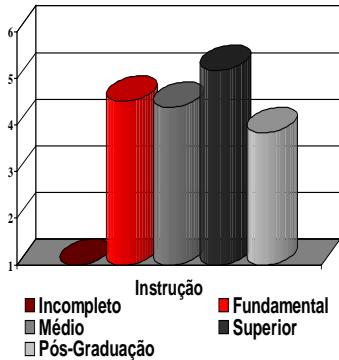
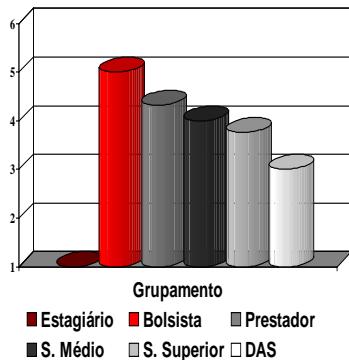
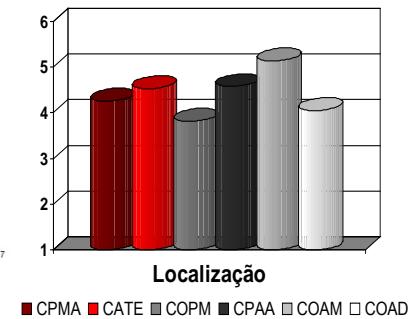
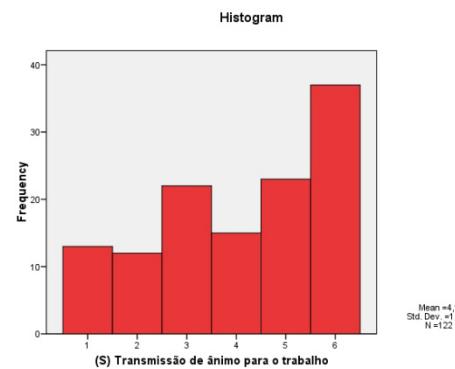
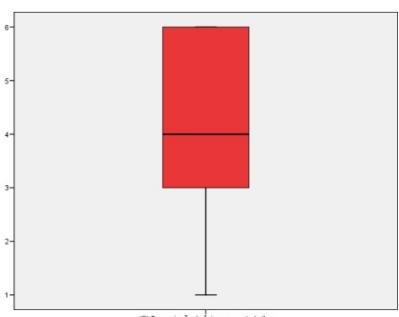
O Tratamento Justo dos Subordinados (S) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio sinalizando pouquíssima convergência de opinião. A moda 6 denota necessidade de novas evidências. Mais sensível na COPM, apresenta inversão de opinião / percepção em todos os cruzamentos: conforme hierarquia, maior vinculação, tempo de casa e idade. (sentimento de exclusão ou de afastamento gradativo???) Os segmentos com menores níveis de formação são críticos.

Observações	198
Média	4,22
Desvio Padrão	1,69
Moda	6



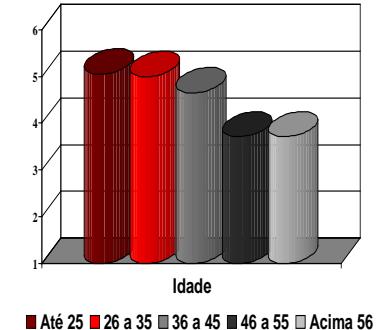
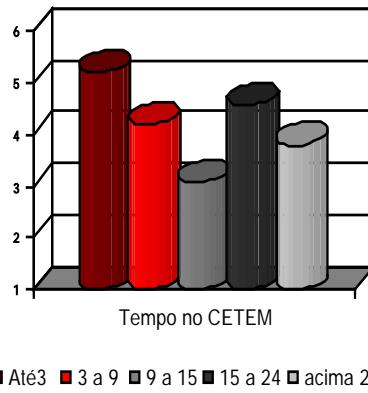
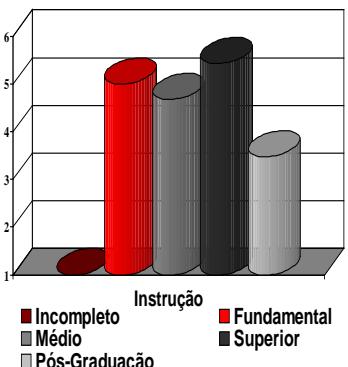
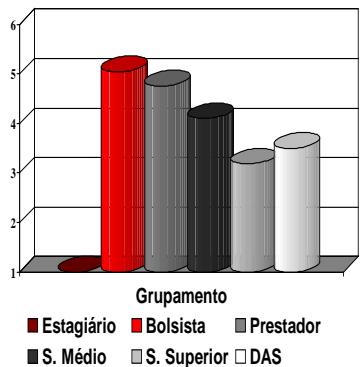
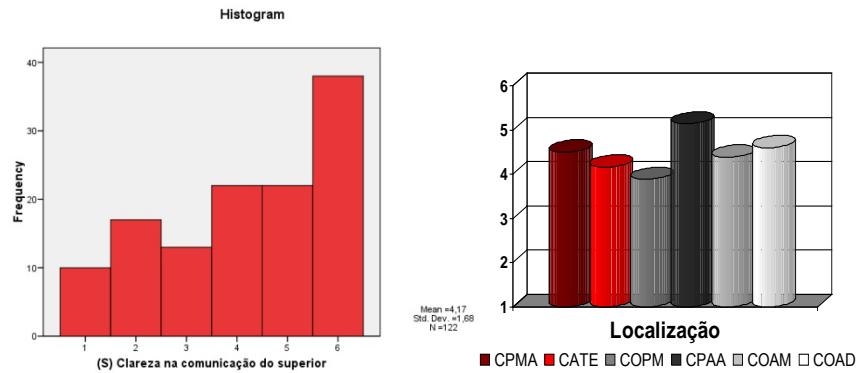
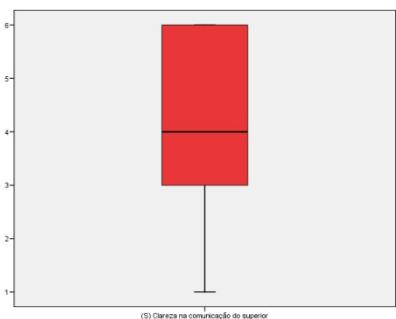
A Transmissão de ânimo para o Trabalho (S) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio alto, sinalizando divergência de opinião. A moda 6 denota necessidade de novas evidências. Mais sensível na COPM e na COAD, apresenta inversão de opinião / percepção praticamente em todos os cruzamentos: conforme hierarquia, maior vinculação, tempo de casa e idade; “sela” no tempo de trabalho. Melhores percepções: colaboradores da COAM, com nível superior e bolsistas.

Observações	193
Média	3,87
Desvio Padrão	1,82
Moda	6



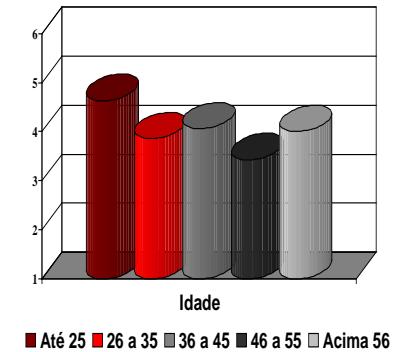
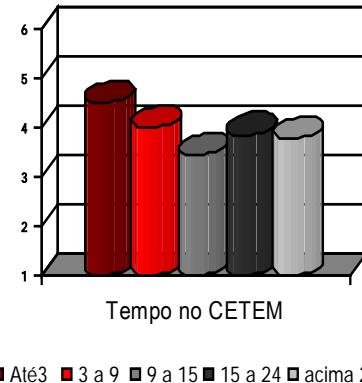
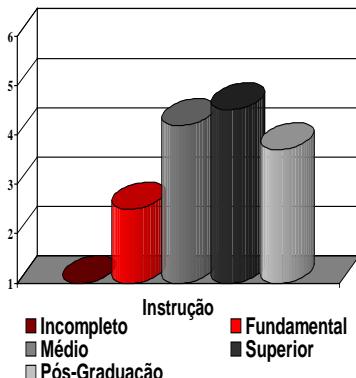
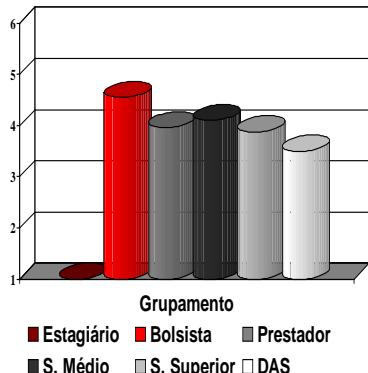
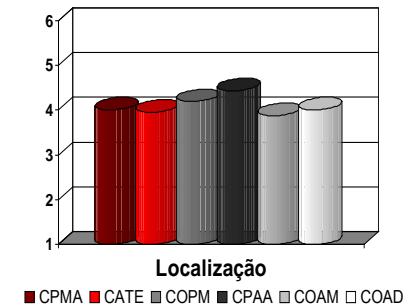
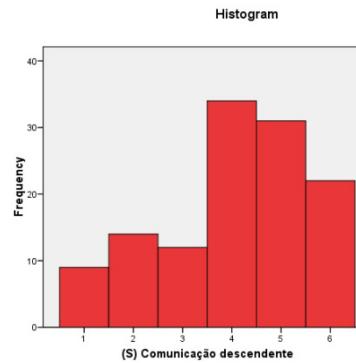
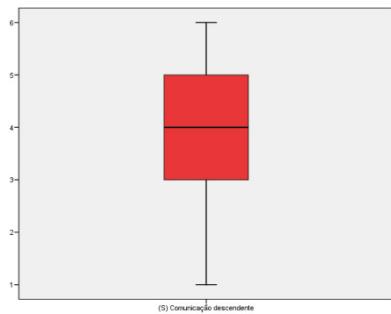
A Clareza da Comunicação do Superior (S) apresenta média geral na faixa “satisfatória”, com desvio elevado, sinalizando divergência de opinião. A moda 6 denota necessidade de novas evidências. Mais sensível na COPM, alguma inversão de opinião / percepção conforme complexidade dos cruzamentos: hierarquia, idade. Melhor percebida para colaboradores de nível superior, bolsistas, mais novos e mais recém chegados.

Observações	197
Média	4,10
Desvio Padrão	1,68
Moda	6



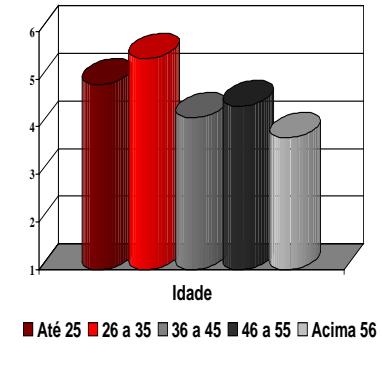
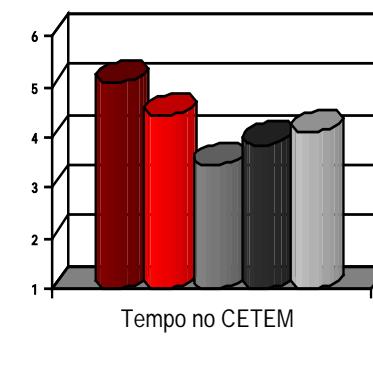
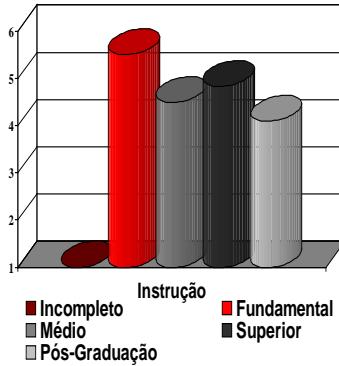
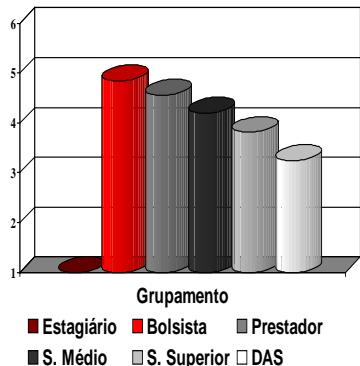
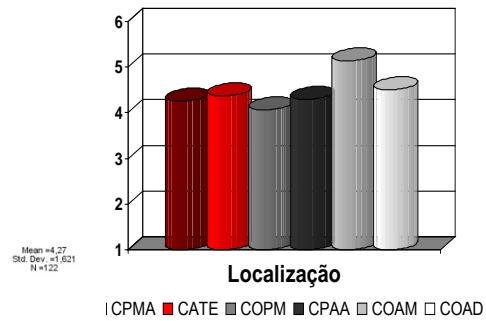
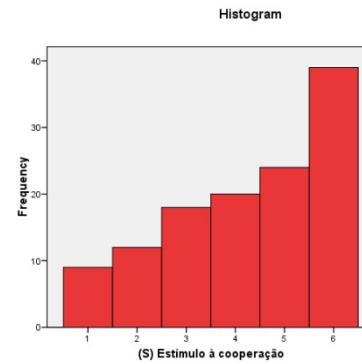
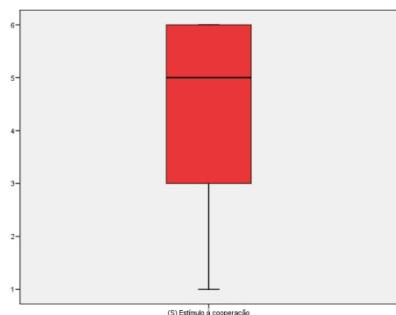
A Comunicação Descendente Efetiva (S) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 4 denota distribuição com razoável equilíbrio de opiniões mais ou menos favoráveis. Um pouco melhor percebida na CPMA, pelos bolsistas e pelos colaboradores de nível superior, com sinalização de provável efeito de meio de carreira. Muito sensível para colaboradores com menores níveis de formação.

Observações	201
Média	4,00
Desvio Padrão	1,57
Moda	4



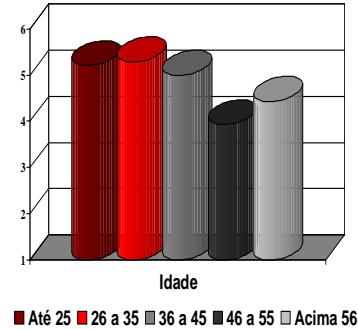
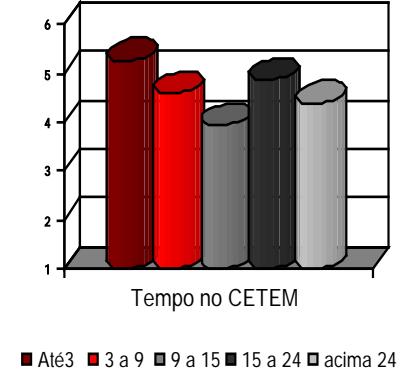
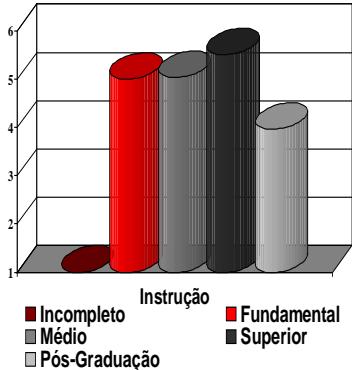
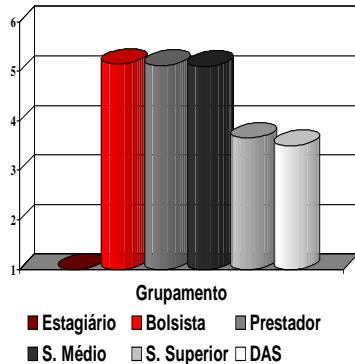
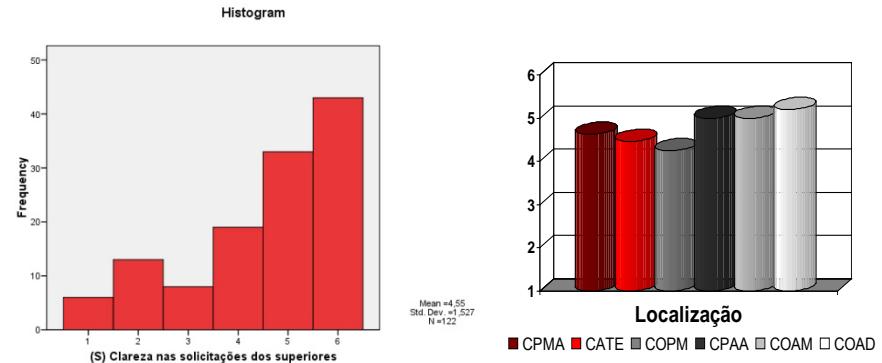
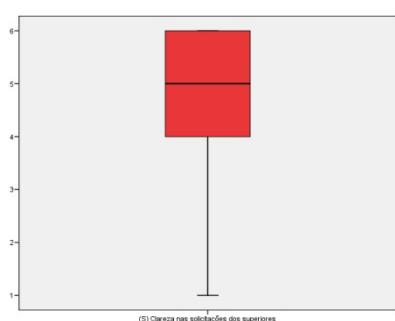
O Estímulo à Cooperação (S) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio elevado, sinalizando divergência de opiniões. A moda 6 denota necessidade de maior evidenciação. Um pouco mais sensível para COPM e com algum efeito de decaimento conforme maior complexidade: mais estreio o vínculo, menor a percepção de estímulo a cooperação entre os colaboradores.

Observações	197
Média	4,01
Desvio Padrão	1,76
Moda	6



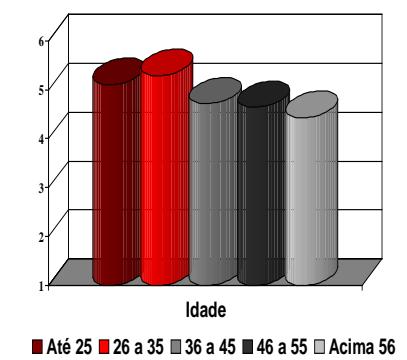
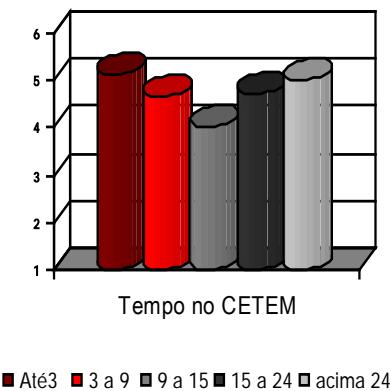
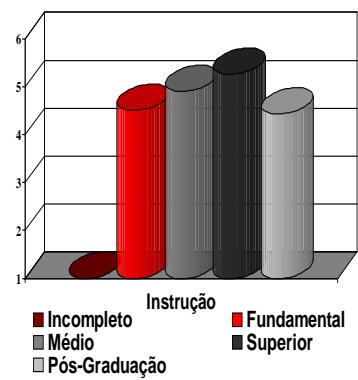
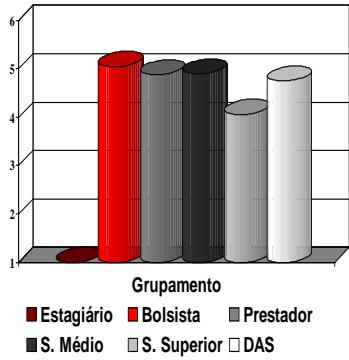
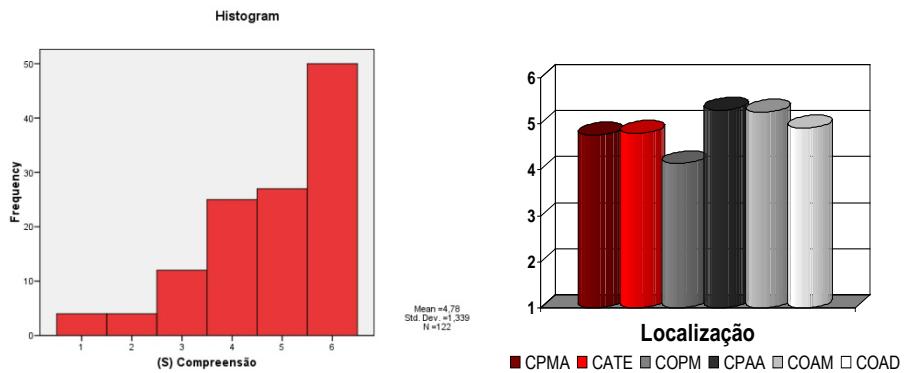
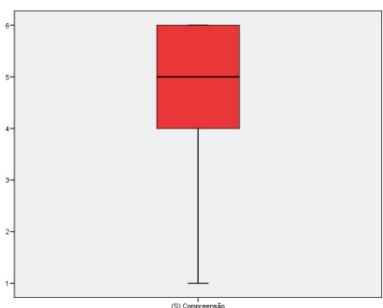
A Clareza nas Solicitações dos Superiores (S) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 6 denota necessidade de mais evidências. Um pouco melhor percebida na COAD e mais crítica na COPM. Boa apreciação pelos bolsistas, pesquisadores e servidores de nível médio, o mesmo não acontecendo para os mais empoderados na hierarquia. Os mais novos e mais recentes percebem melhor essa variável.

Observações	198
Média	4,51
Desvio Padrão	1,56
Moda	6



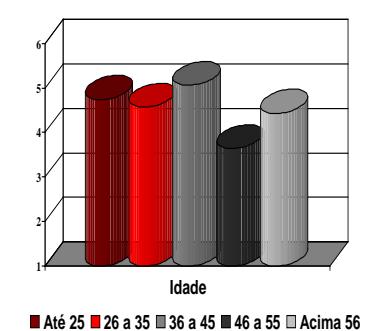
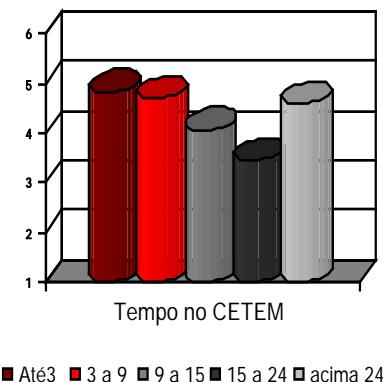
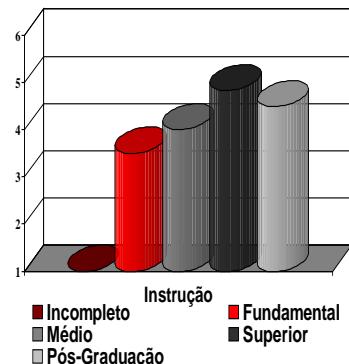
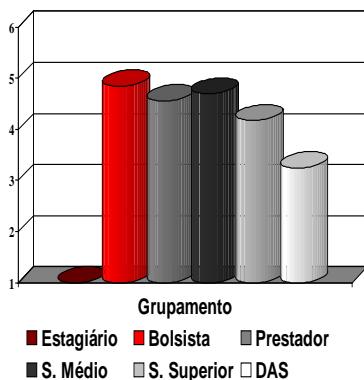
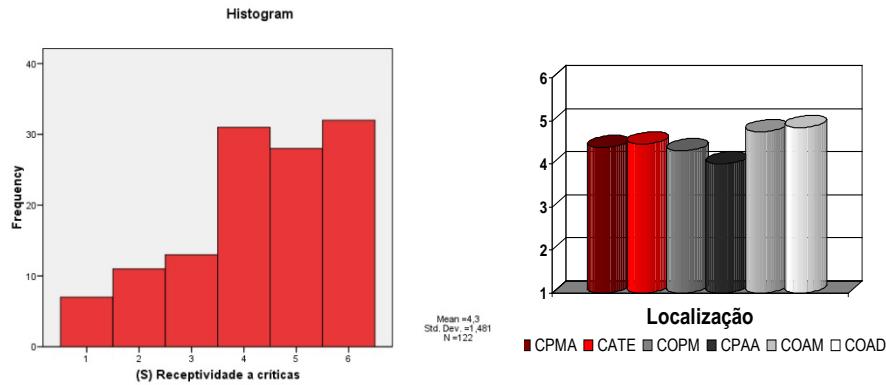
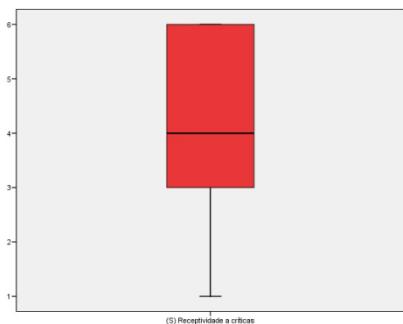
A Compreensão do Superior Hierárquico(S) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 6 denota necessidade de maior evidenciação, tendendo à estabilização. Mais crítica na COPM, mais favorável na CPAA e na COAM. Percepção mais baixa da parte dos pesquisadores e pessoal com pós-graduação, com ligeiro declínio conforme aumento da faixa etária.

Observações	194
Média	4,64
Desvio Padrão	1,44
Moda	6



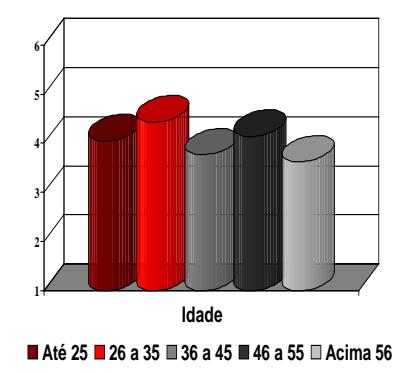
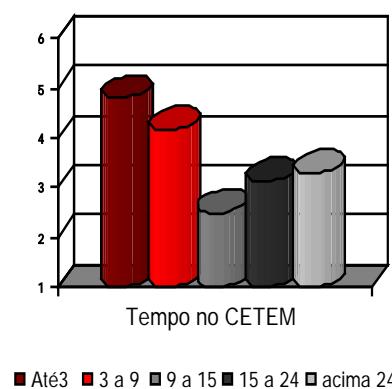
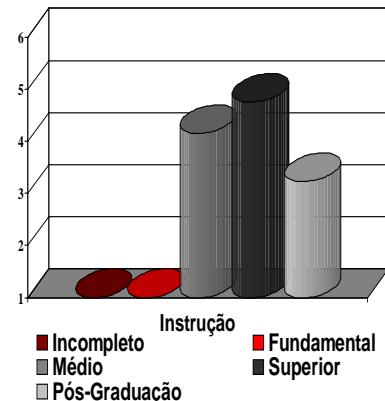
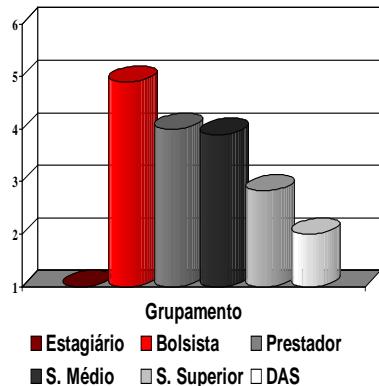
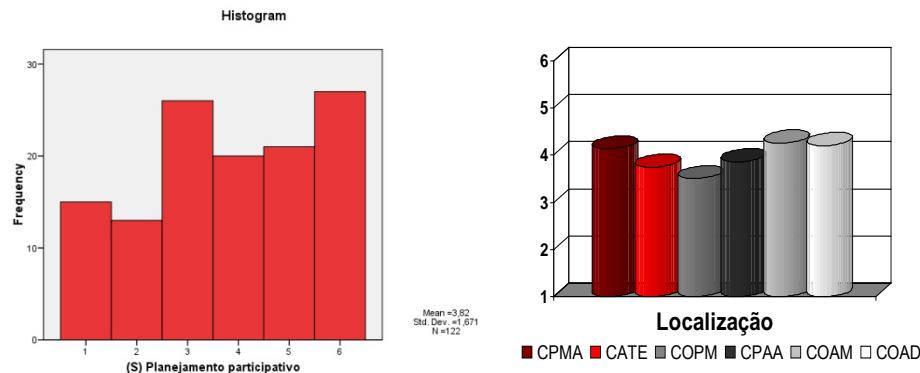
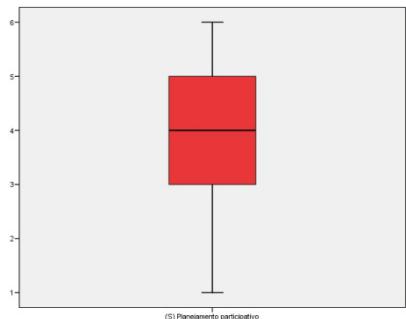
A Receptividade à críticas (S) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 4 denota distribuição com razoável equilíbrio de opiniões mais ou menos favoráveis. Um pouco melhor percebida na COAD e na COAM, pelos bolsistas e pelos colaboradores de nível superior, com pequena sinalização de provável efeito de meio de carreira. Sensível na CPAA. Crítica para colaboradores com menores níveis de formação.

Observações	201
Média	4,19
Desvio Padrão	1,50
Moda	4



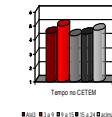
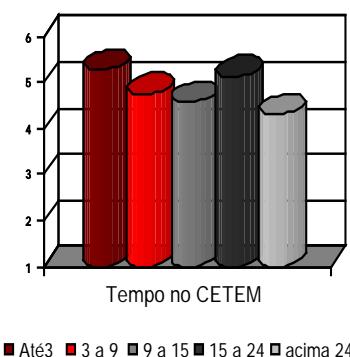
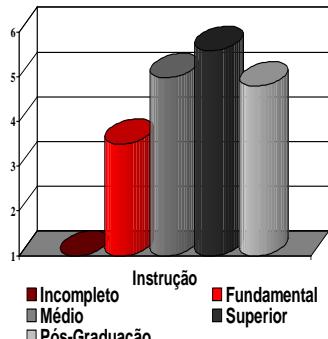
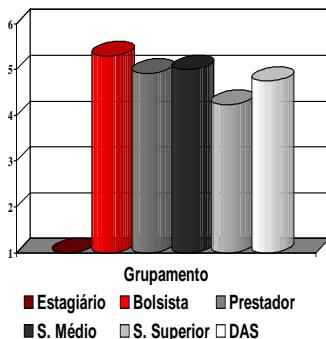
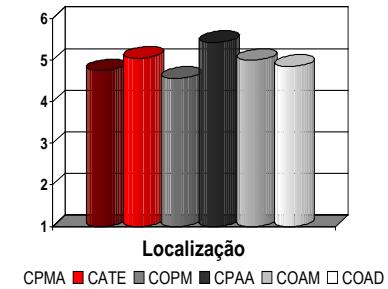
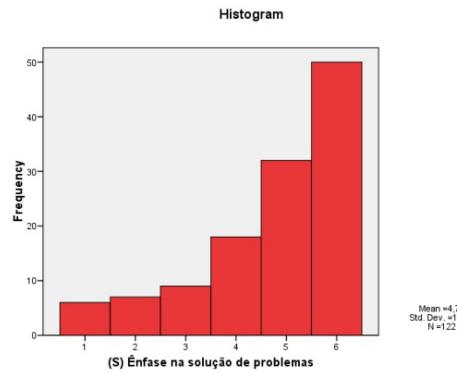
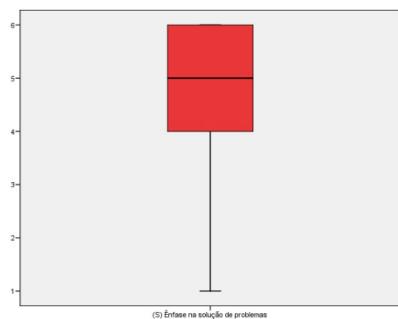
O Planejamento Participativo (S) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio alto, sinalizando divergência de opinião. A moda 6 denota necessidade de maior investigação. Melhor percebida na COAD e na COAM. Sensível na COAM. Associada negativamente à complexidade (decresce): vínculo, formação, idade, tempo no CETEM (?). Crítica para menores níveis de formação.

Observações	194
Média	3,81
Desvio Padrão	1,74
Moda	6



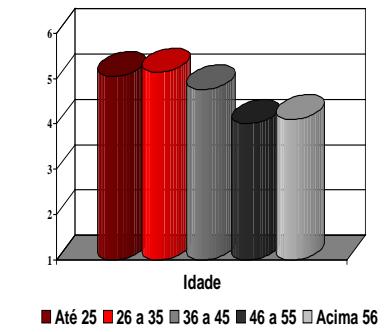
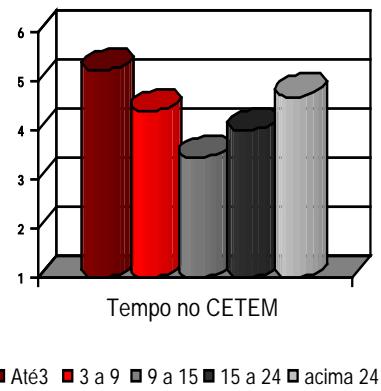
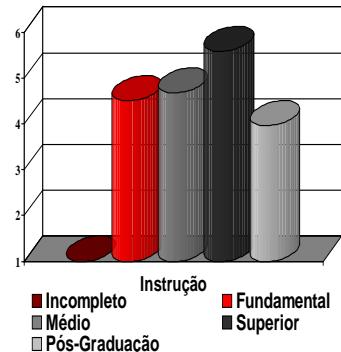
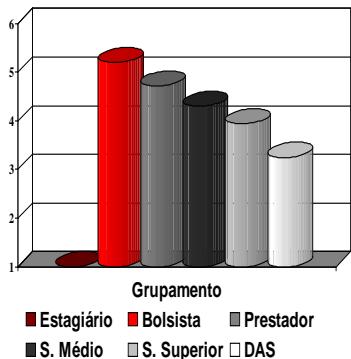
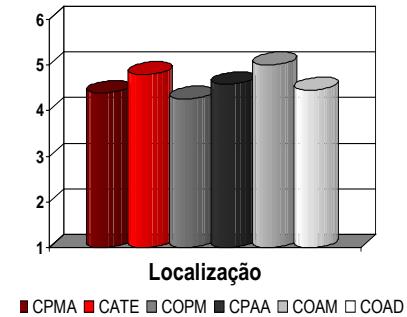
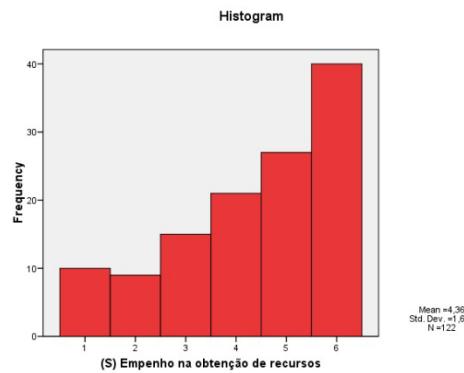
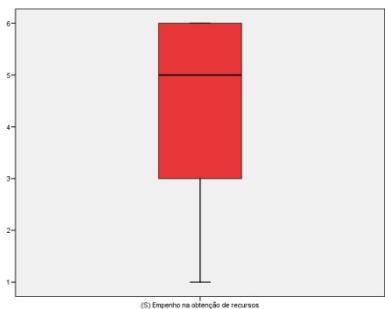
A Ênfase na Solução de Problemas(S) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 6 denota possibilidade de estabilização dentro do padrão. Um pouco melhor percebida na CPAA e mais sensível na COPM. Melhor avaliada pelo pessoal de nível superior, bolsistas e com até 35 anos de idade. Sensível para pessoal com menores níveis de formação. Decai com idade e tempo de afiliação.

Observações	194
Média	4,58
Desvio Padrão	1,59
Moda	6



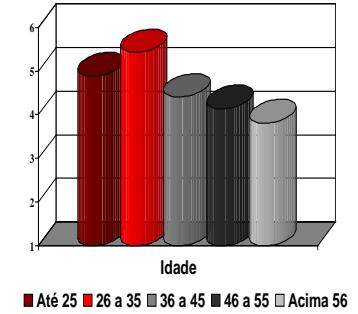
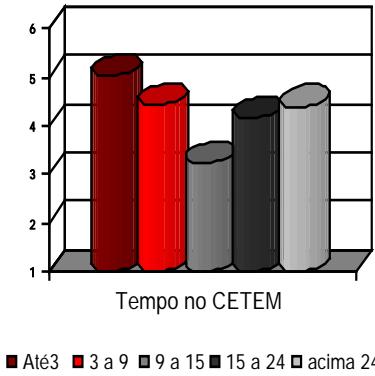
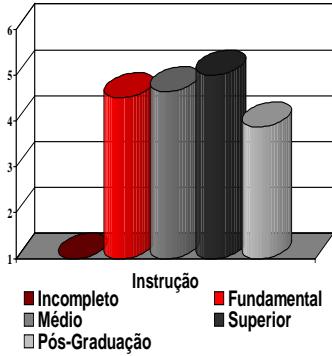
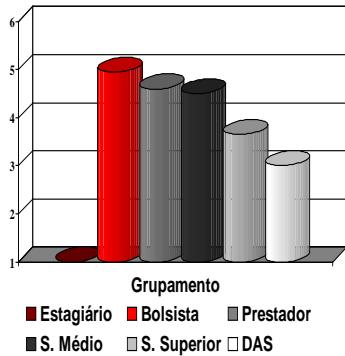
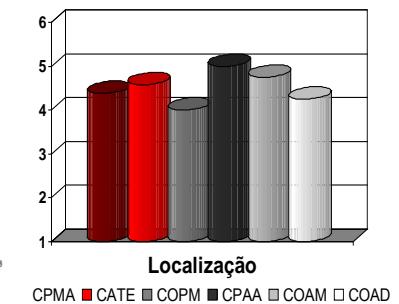
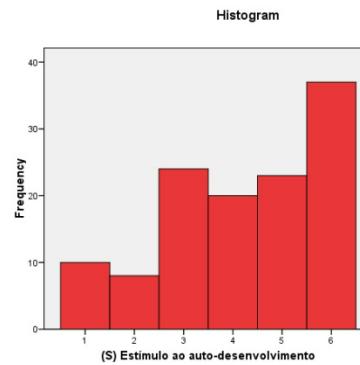
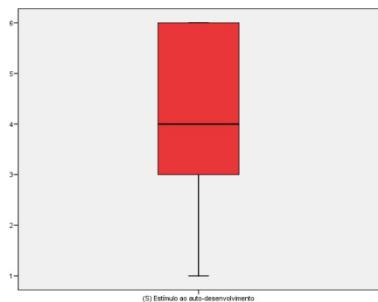
O Empenho na Obtenção de Recursos (S) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 6 pode indicar necessidade de maior aprofundamento. Oscila entre as coordenações, com melhor avaliação na COAM. Avaliação mais crítica do segmento DAS. Avaliação favorável do pessoal de nível superior, bolsistas, mais novos na organização e mais jovens.

Observações	197
Média	4,21
Desvio Padrão	1,64
Moda	6



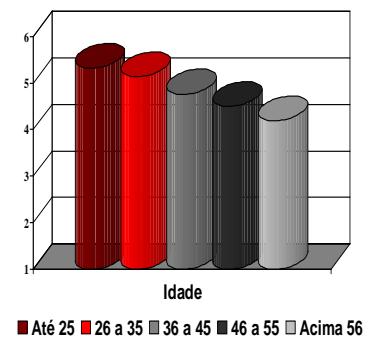
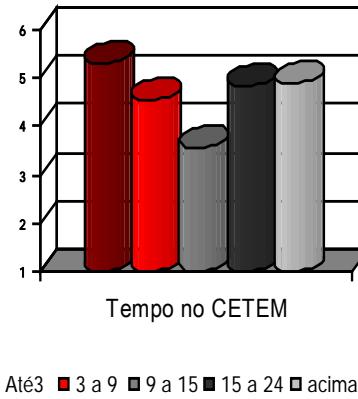
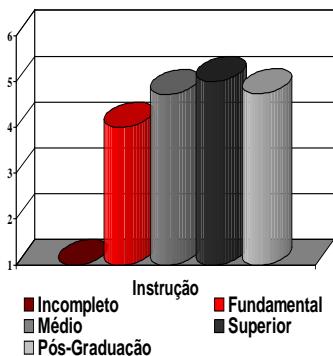
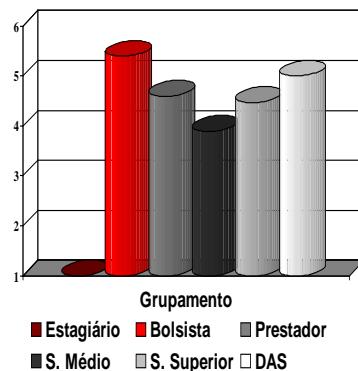
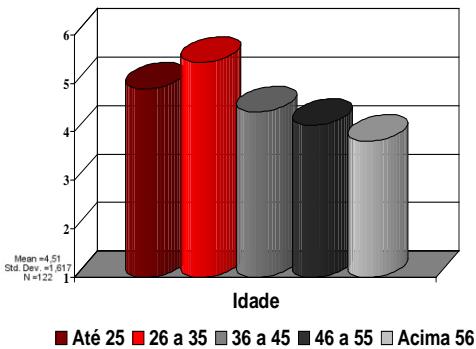
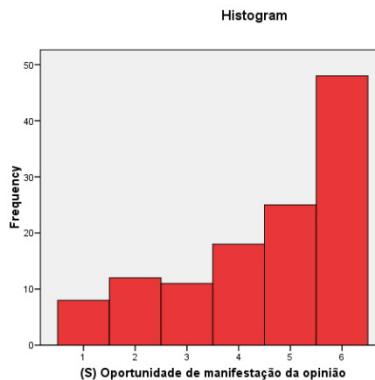
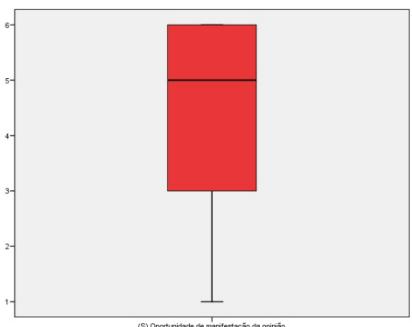
O Estímulo ao Autodesenvolvimento (S) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio elevado, sinalizando pouca divergência de opinião. A moda 6 denota necessidade de aprofundamento no entendimento dessa variável. Um pouco melhor percebida na CPMA, pelos bolsistas e pelos colaboradores de nível superior, com perda de efetivade para pessoal entre 9 e 15 anos de CETEM. Decaimento “razoavelmente” esperado conforme faixa etária (?! UP)

Observações	200
Média	4,01
Desvio Padrão	1,74
Moda	6



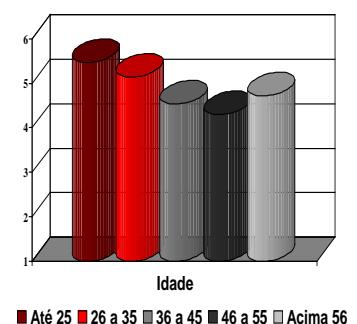
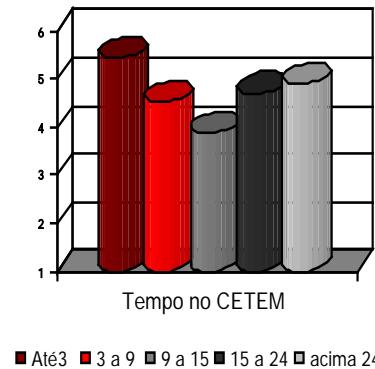
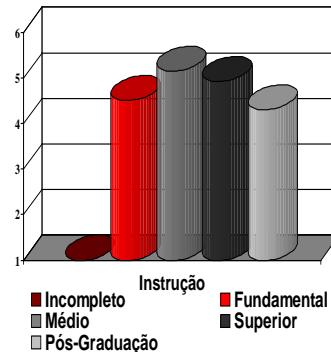
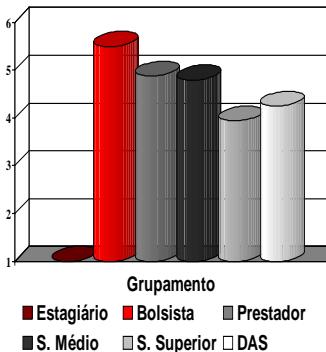
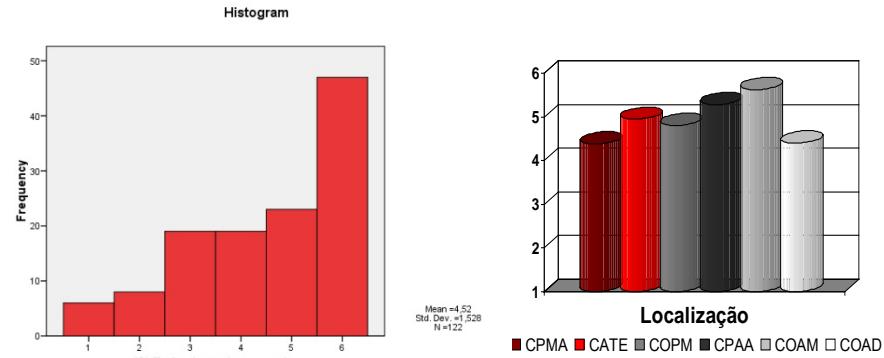
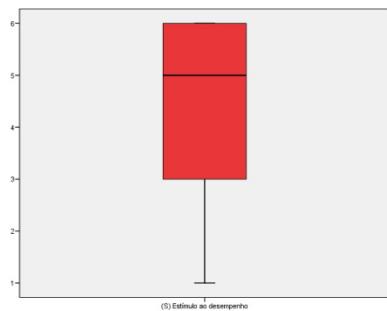
A Oportunidade para Manifestação de Opinião(S) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio próximo a alto, sinalizando alguma divergência de opinião. A moda 6 indica necessidade de maior aprofundamento. Um pouco melhor percebida na COAM e mais crítica na COAD e na COPM. Maior demanda por parte do servidor de nível médio, com menores níveis de formação e entre 9 e 15 anos de casa. Percepção inversamente proporcional à idade.

Observações	198
Média	4,33
Desvio Padrão	1,67
Moda	6



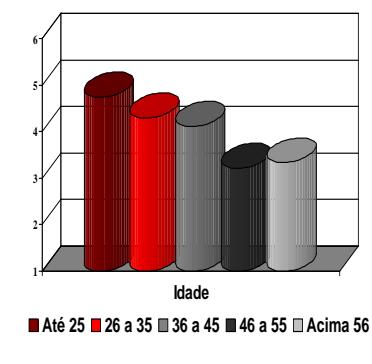
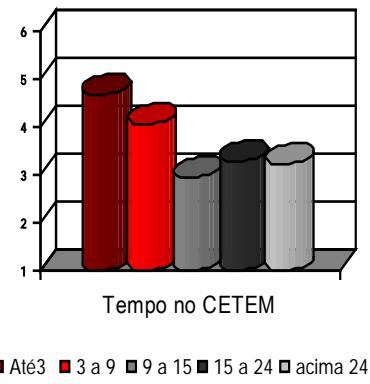
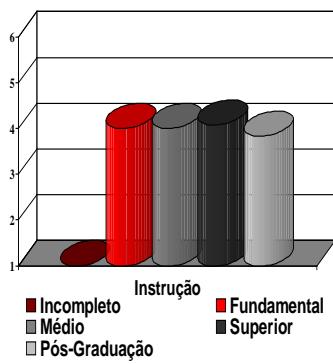
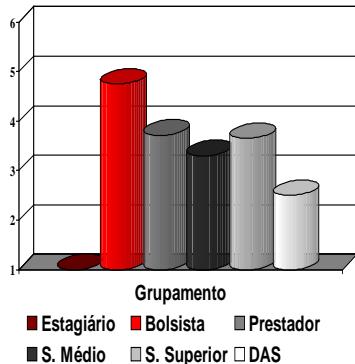
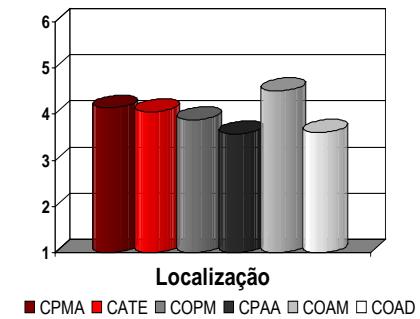
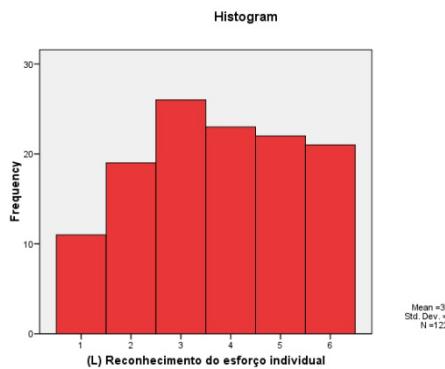
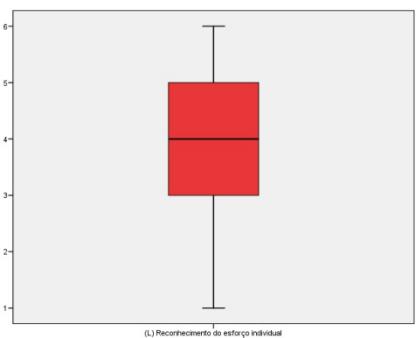
O Estímulo ao Desempenho(S) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio próximo a elevado, sinalizando alguma divergência de opinião. A moda 6 aponta necessidade de maior aprofundamento. Melhor avaliada por colaboradores da COAM e mais sensível em CPMA e COAD. Melhor percebida por servidores de nível médio, pelos bolsistas e por colaboradores mais recentes e mais jovens. Critica para colaboradores entre 9 e 15 anos de casa.

Observações	197
Média	4,26
Desvio Padrão	1,69
Moda	6



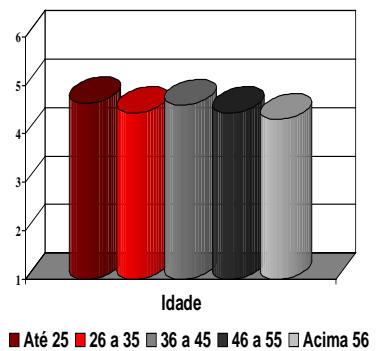
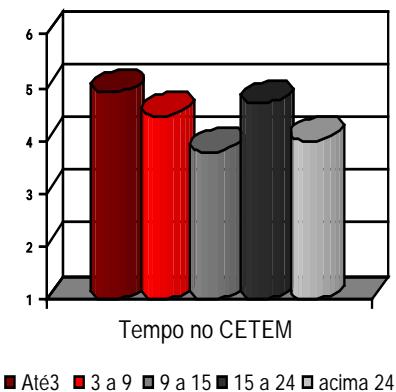
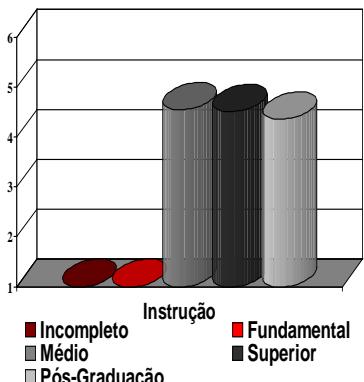
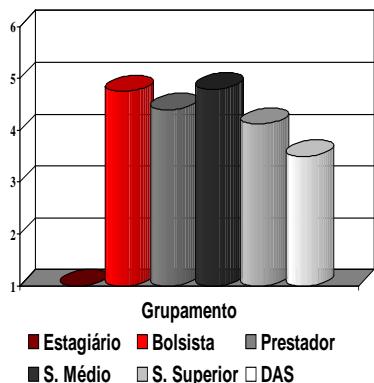
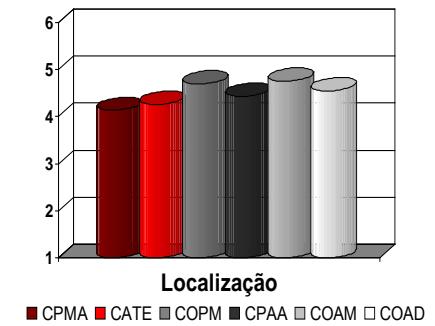
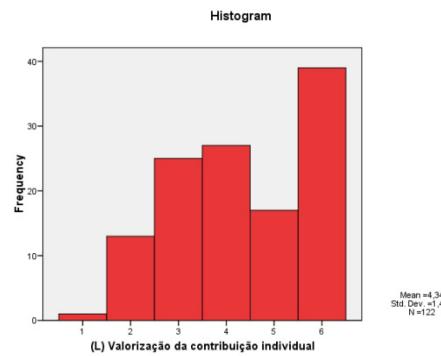
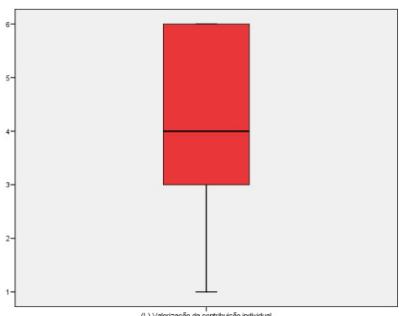
O Reconhecimento do Esforço Individual (L) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 3 denota necessidade de desenvolvimento da variável. Melhor avaliada em COAM e menos apreciada em COAD e CPMA. Crítica par ao segmento DAS e decai com a evolução na trajetória profissional, principalmente para colaboradores entre 9 e 15 anos de casa (desestímulo/negação!).

Observações	197
Média	3,49
Desvio Padrão	1,64
Moda	3



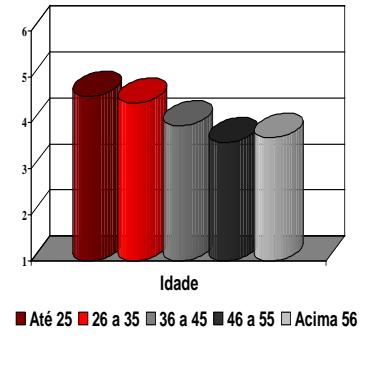
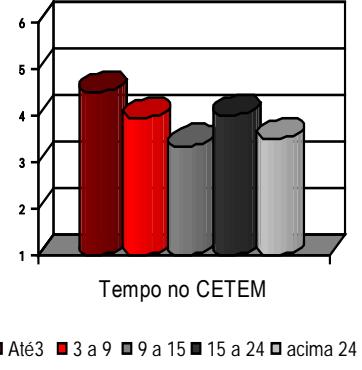
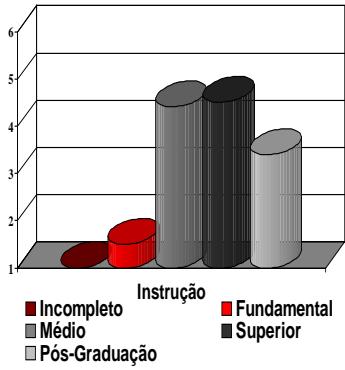
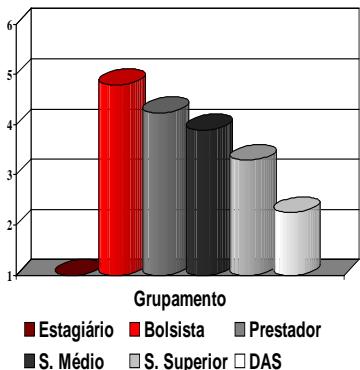
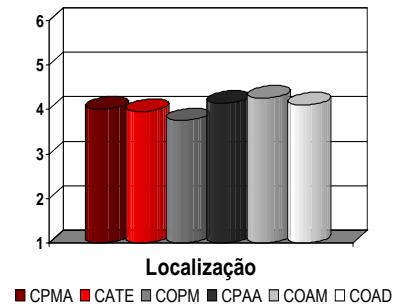
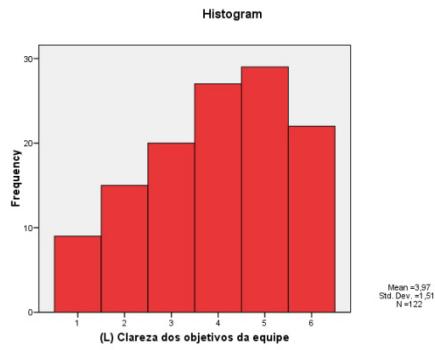
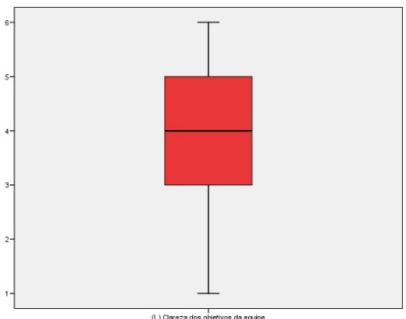
A Valorização da Contribuição Individual (L) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 6 aponta a necessidade de maior aprofundamento/granularidade. Melhor avaliada em COAM e COPM; mais sensível em CPMA e CATE. Sensível para segmento DAS e para colaboradores entre 9 e 15 anos de casa. Crítico para colaboradores com menor nível de formação.

Observações	199
Média	3,98
Desvio Padrão	1,57
Moda	6



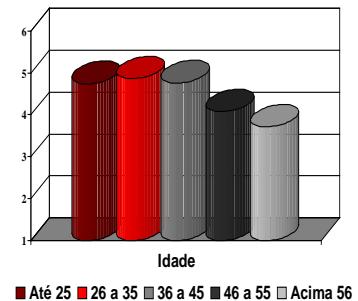
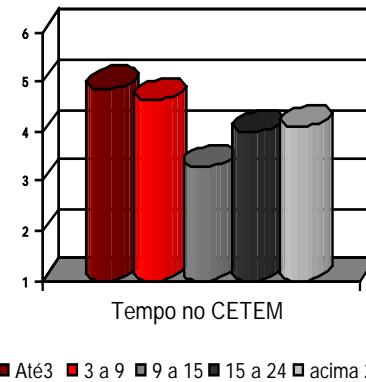
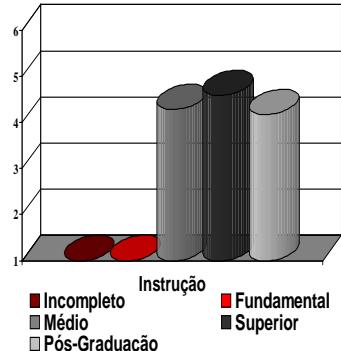
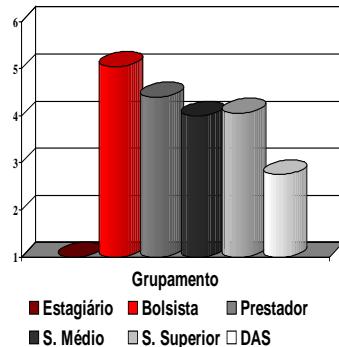
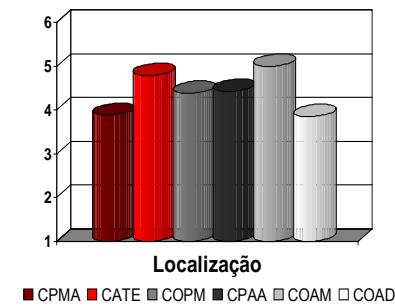
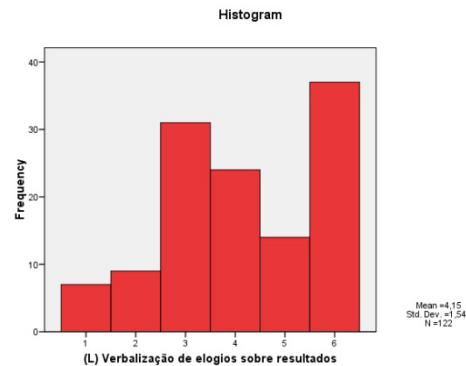
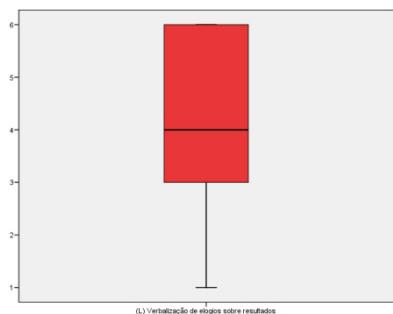
A Clareza dos Objetivos da Equipe (E) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 5 aponta algumas estabilização e possibilidade de atingimento de padrão para a variável. Um pouco mais sensível em COPM. Mais apreciada pelos bolsistas, colaboradores com nível superior, mais recente e mais novos. Posicionamento crítico do segmento DAS: maior hierarquia maior percepção de falta de clareza.

Observações	198
Média	3,84
Desvio Padrão	1,61
Moda	5



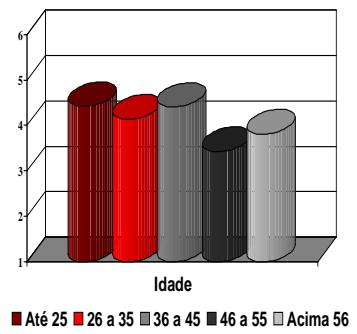
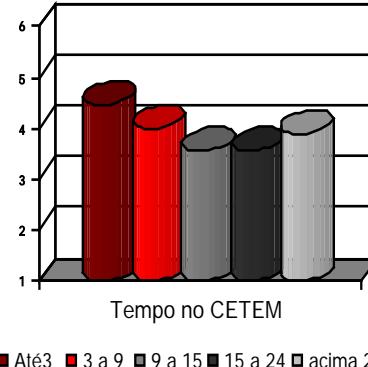
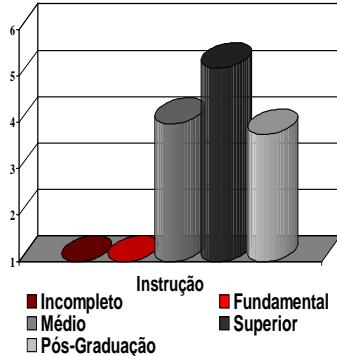
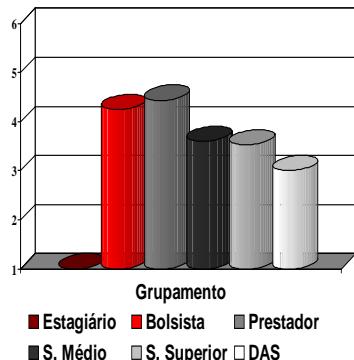
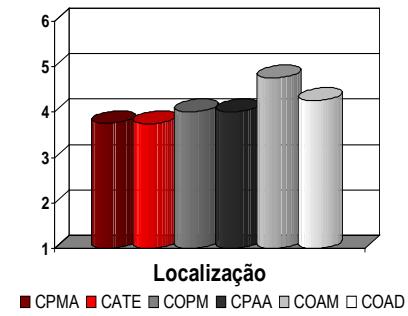
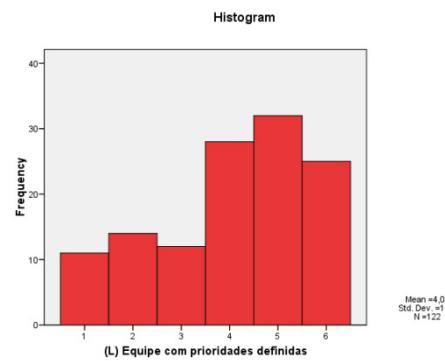
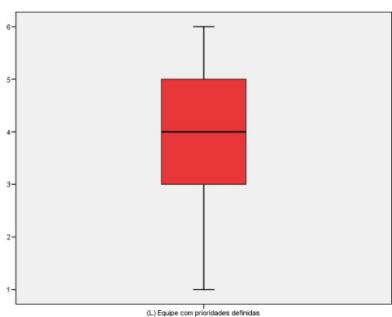
A Verbalização de elogios sobre resultados (L) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 6 aponta a necessidade de maior aprofundamento/granularidade. Mais sensível para colaboradores da CPMA e COAD. Crítica para segmento DAS, para colaboradores com menores níveis de formação, pessoal com entre 9 e 15 anos de casa. Percepção declinante com a idade do colaborador.

Observações	197
Média	3,86
Desvio Padrão	1,64
Moda	6



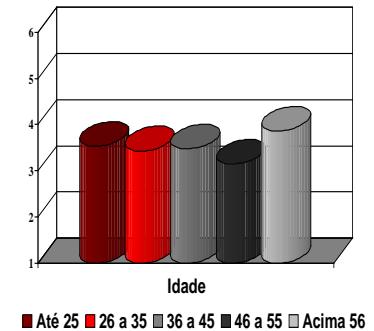
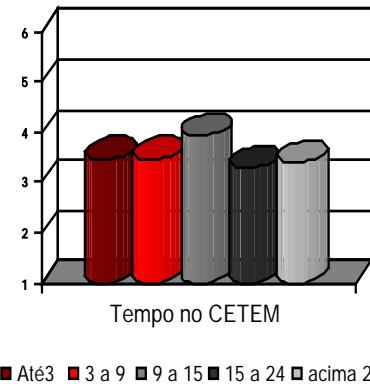
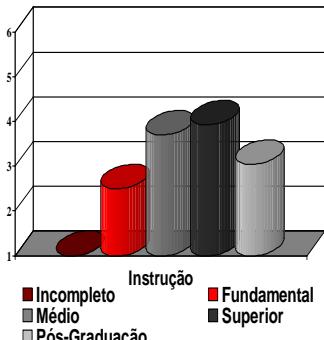
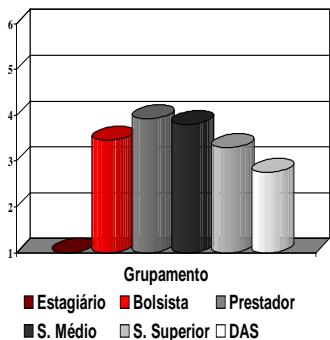
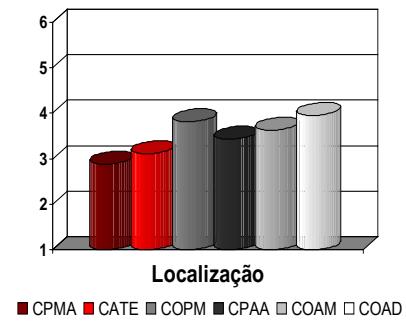
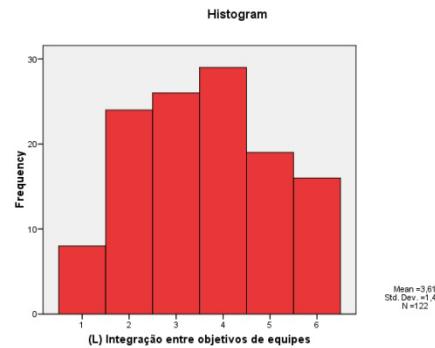
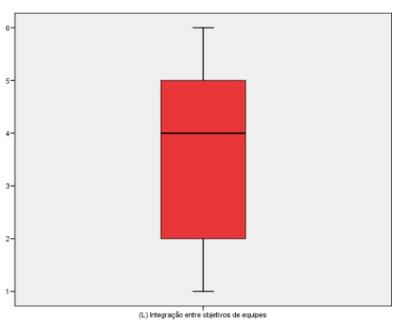
A Equipe com Prioridades Definidas (L) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 5 reforça o atingimento de padrão para a variável. Melhor avaliada em COAM e mais sensível em mais sensível em CPMA e CATE. Sensível para segmento DAS e para colaboradores com menor nível de formação e com entre 9 e 15 anos de casa. Percepção positiva por colaboradores com nível superior, pesquisadores e “recentes & jovens”.

Observações	197
Média	4,10
Desvio Padrão	1,59
Moda	5



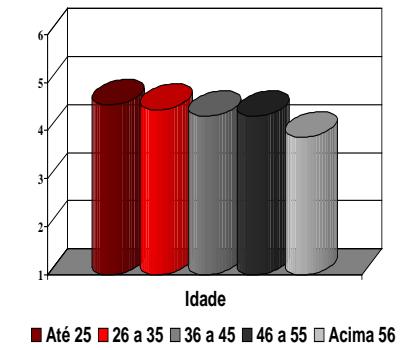
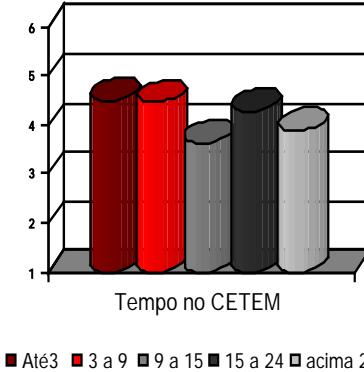
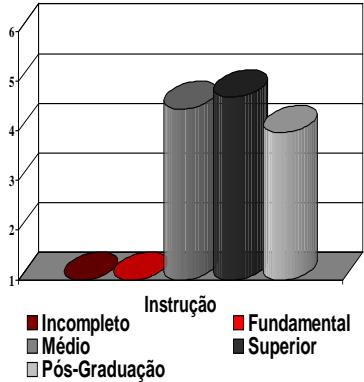
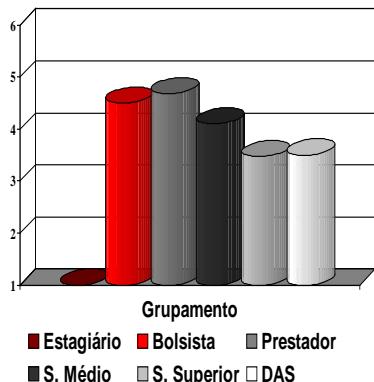
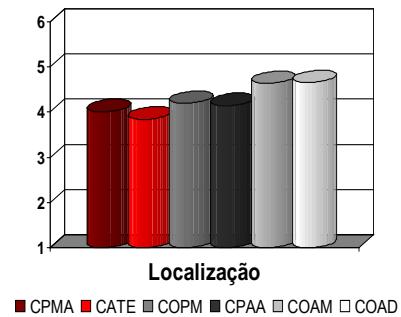
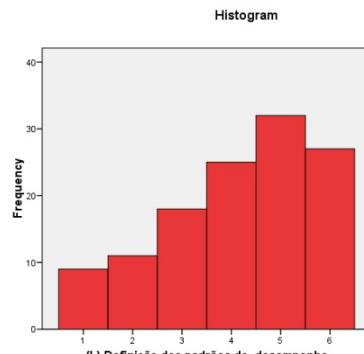
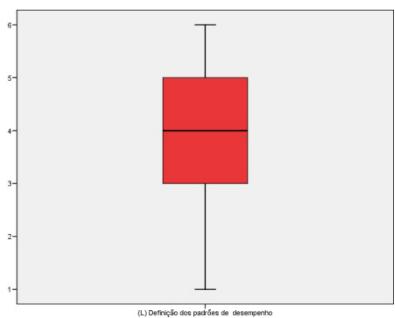
A Integração entre Objetivos de Equipes (L) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 4 aponta a possibilidade de alcance de padrão com esforços adicionais. Melhor avaliada pela percepção de colaboradores da COAD e menos em CPMA e CATE. Crítico na percepção do segmento DAS. Melhor percebida por colaboradores de nível superior e de mais idade.

Observações	200
Média	3,57
Desvio Padrão	1,54
Moda	4



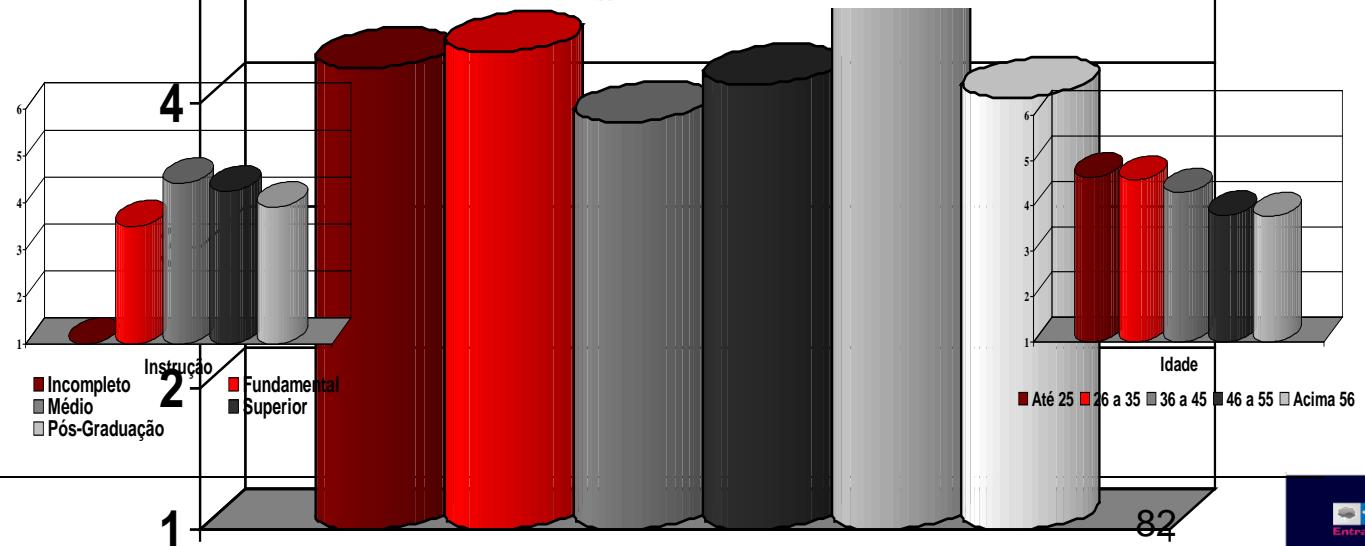
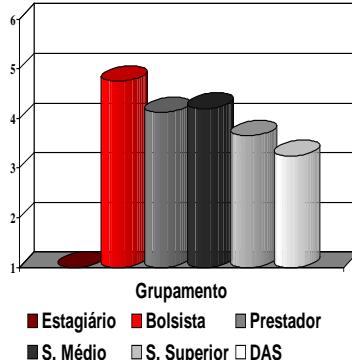
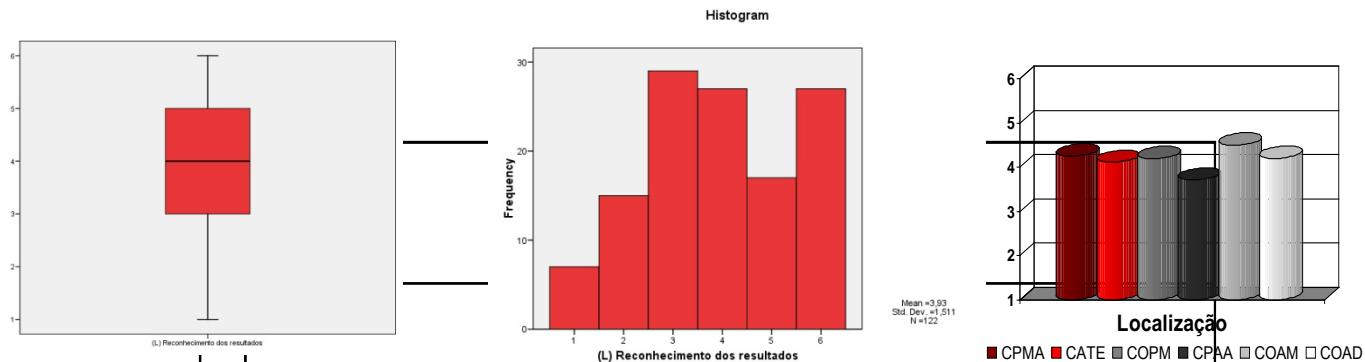
A Definição dos Padrões de Desempenho (L) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 5 permite entender a variável como estável. Melhor avaliada em COAM e COAD; mais sensível em CATE. Crítica para menores níveis de formação. Melhor avaliada por pesquisadores e bolsistas, colaboradores de nível superior e “mais recentes & jovens”. Item crítico para servidores de nível superior e DAS.

Observações	197
Média	4,07
Desvio Padrão	1,55
Moda	5



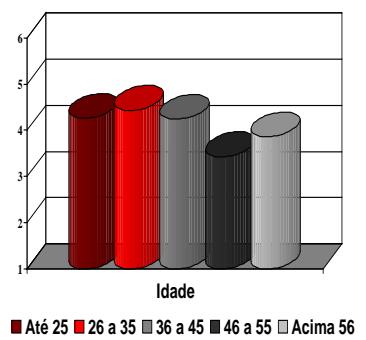
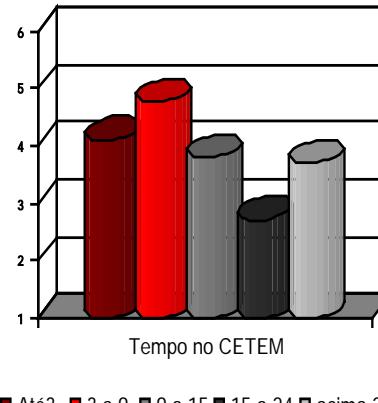
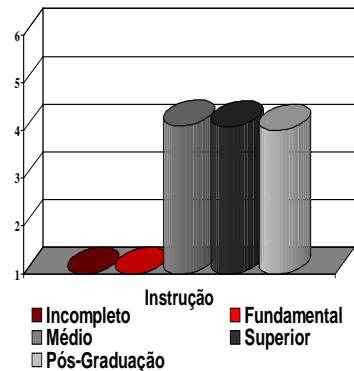
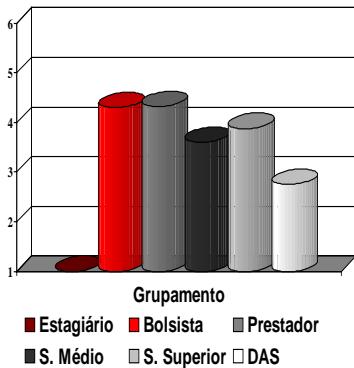
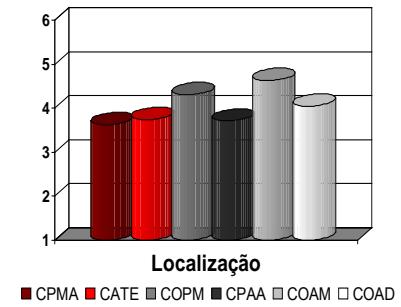
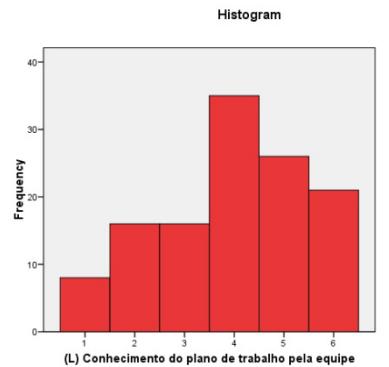
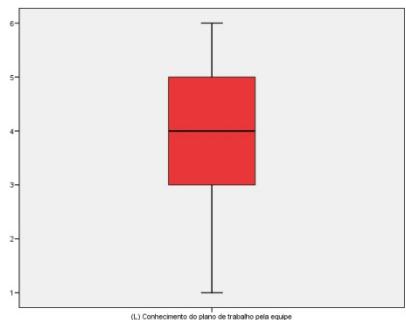
O Reconhecimento dos Resultados (L) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 3 aponta a necessidade de investimento relevante no item. Mais sensível em CPAA, segmentos servidores de nível superior e DAS e decrescente com a idade. Crítico para de 9 a 15 anos de trabalho. Percepção melhor dos bolsistas e dos “mais recentes & jovens”

Observações	198
Média	3,75
Desvio Padrão	1,58
Moda	3



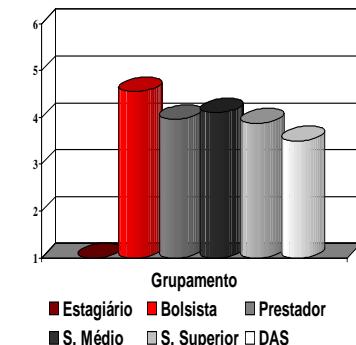
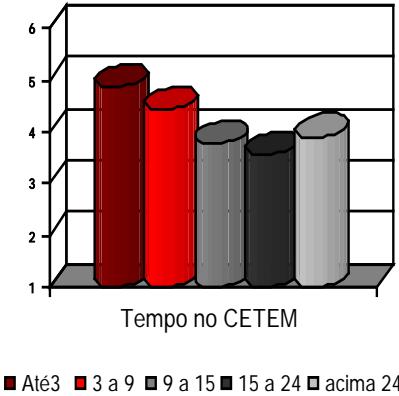
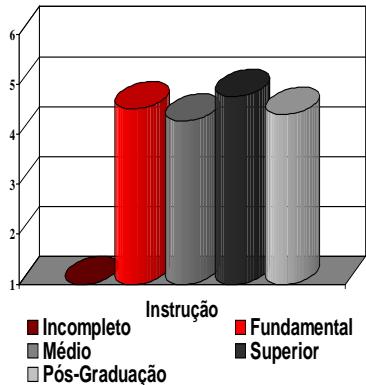
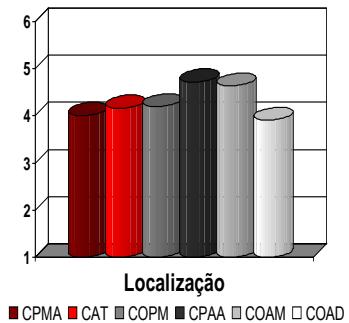
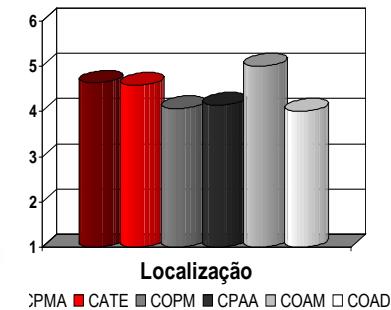
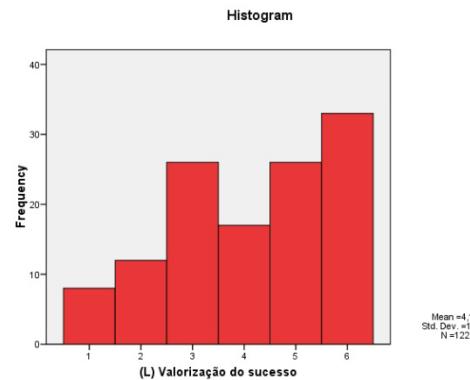
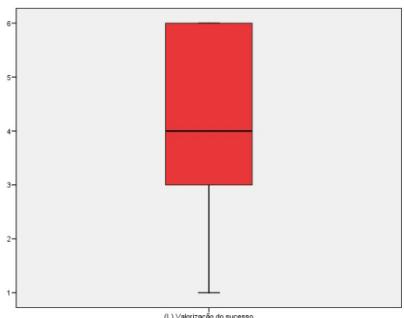
O Conhecimento do Plano de Trabalho pela Equipe (L) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 4 aponta a possibilidade de alcance de padrão com pequeno esforço. Melhores percepções em COAM e COPM, mais sensíveis em CPMA e CATE. Crítica para o segmento DAS e colaboradores entre 15 a 24 anos de casa e com entre 46 e 55 anos de idade. Crítico para colaboradores com menor formação.

Observações	201
Média	3,89
Desvio Padrão	1,59
Moda	4



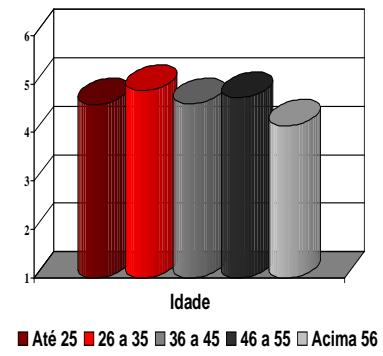
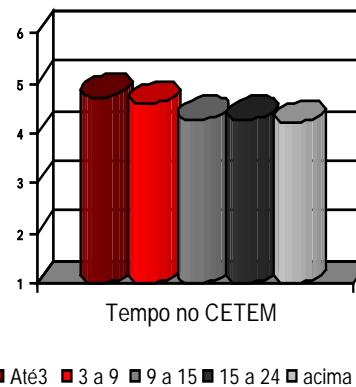
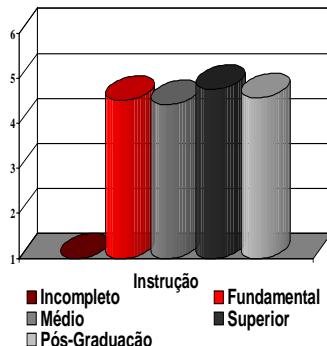
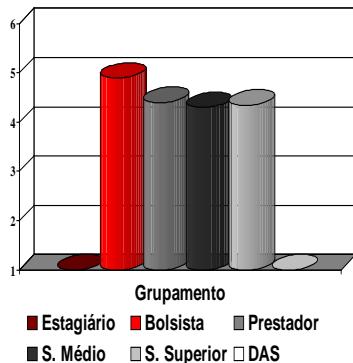
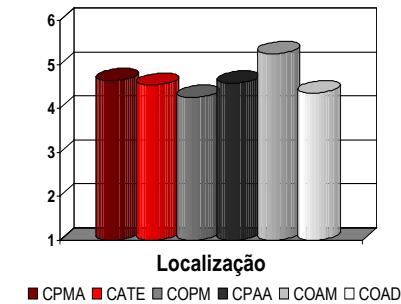
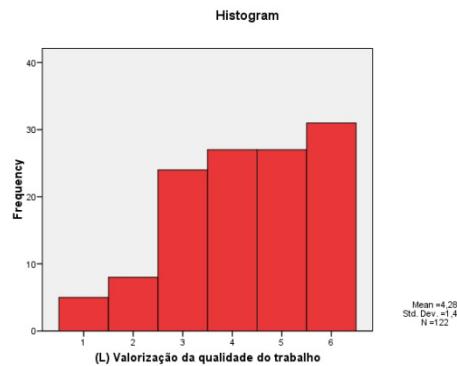
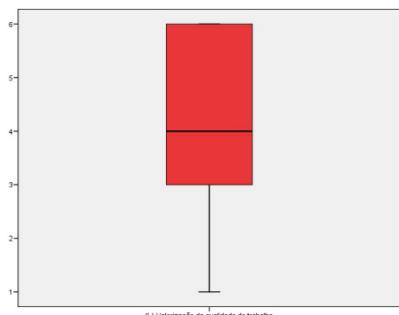
A Valorização do Sucesso (L) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio quase elevado, sinalizando alguma divergência de opinião. A moda 6 aponta a necessidade de maior aprofundamento/granularidade. Melhor avaliada em COAM e algum desnívelamento entre as Coordenações (dois estratos). Sensível para segmento DAS. Decrescente com tempo de casa e idade. Percepção melhor da parte de bolsistas, pessoal com nível superior e “recentes & novos”.

Observações	200
Média	3,94
Desvio Padrão	1,69
Moda	6



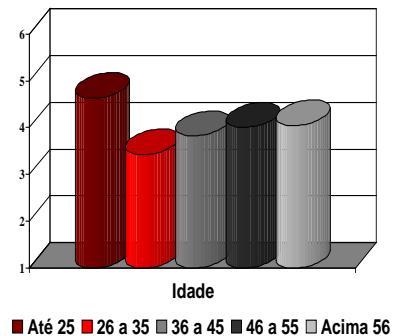
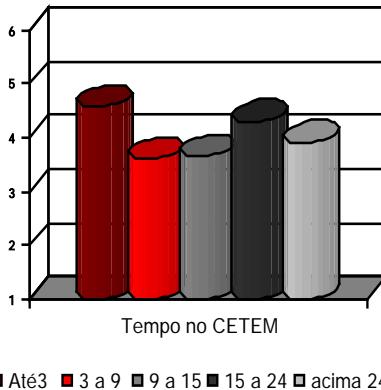
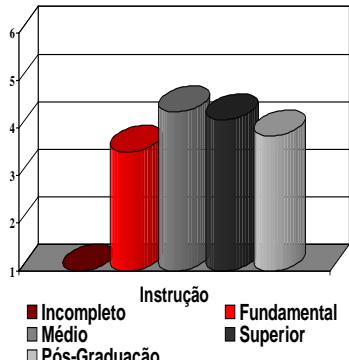
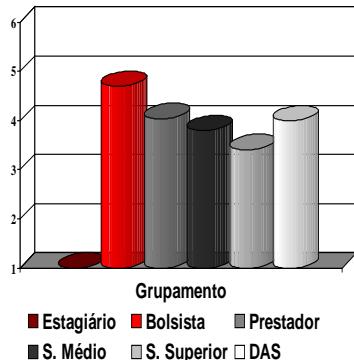
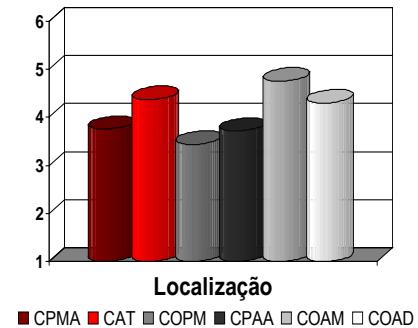
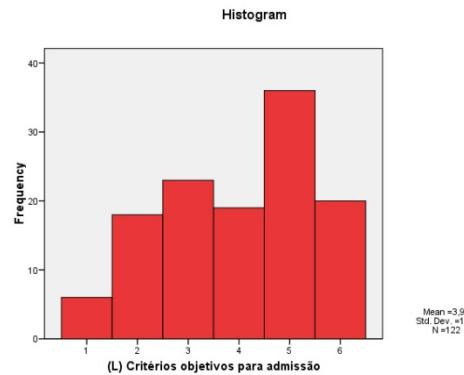
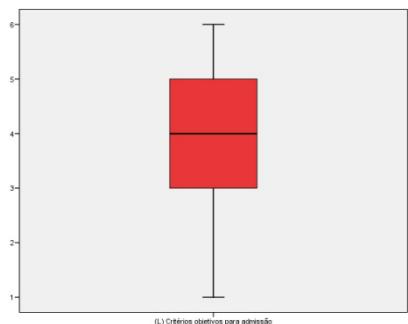
A **Valorização da Qualidade do Trabalho** (L) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 6 aponta a necessidade de maior aprofundamento/granularidade. Melhor avaliada em COAM e mais sensível em COPM e COAD. Extremamente crítica na percepção do segmento DAS. Alavancada pela percepção dos bolsistas e dos “recentes & jovens”.

Observações	197
Média	4,07
Desvio Padrão	1,55
Moda	6



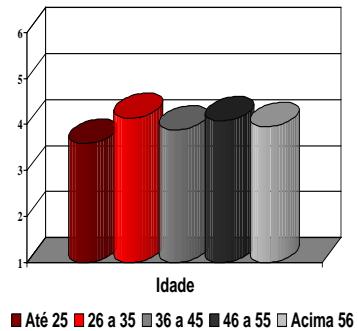
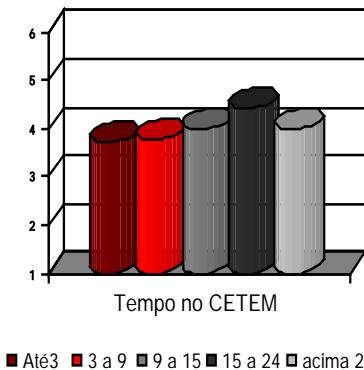
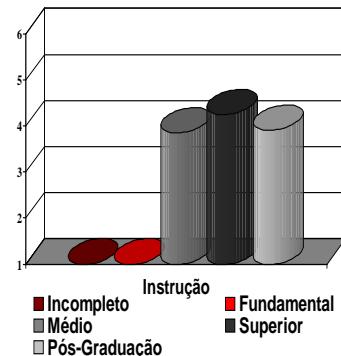
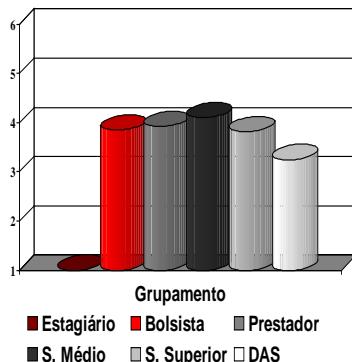
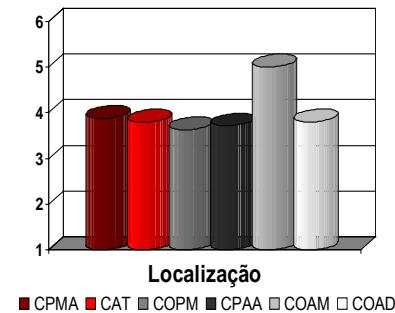
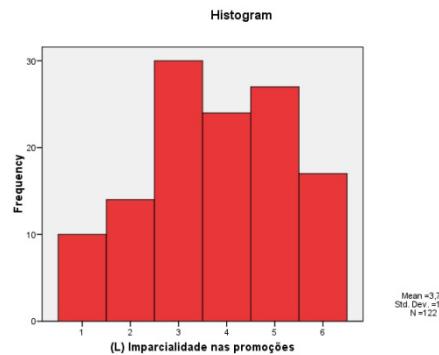
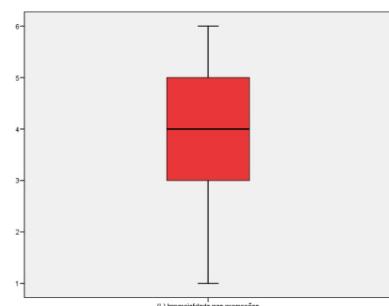
Critérios Objetivos para Admissão (L) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 5 aponta a possibilidade de rápida estabilização e alcance de padrão. Melhor avaliada em COAM e CAT; mais sensível em COPM e CPAA. Sensível para segmento de servidores de nível superior e menor formação. Satisfatório para os “recentes e novos” (até 3 anos e 25 de idade; esperado pois legitima as admissões mais recentes...)

Observações	199
Média	3,97
Desvio Padrão	1,57
Moda	5



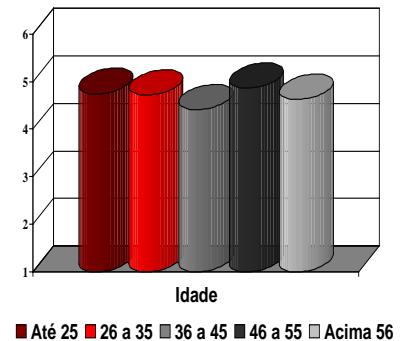
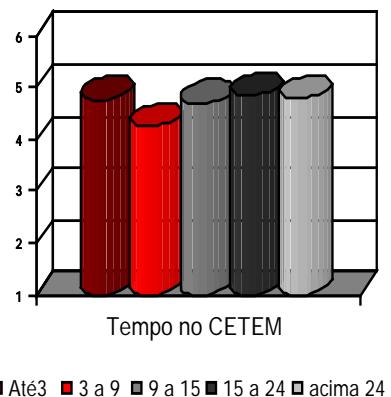
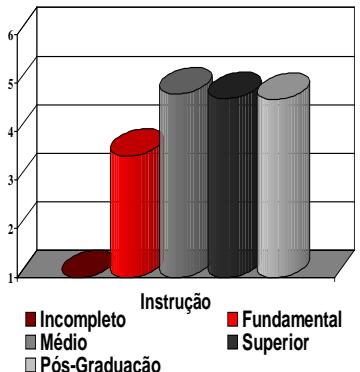
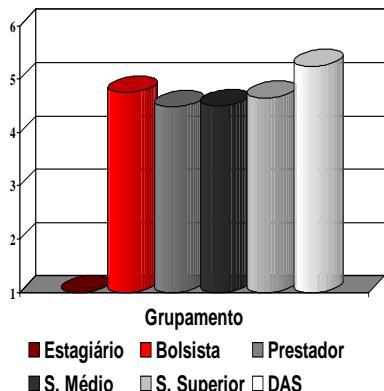
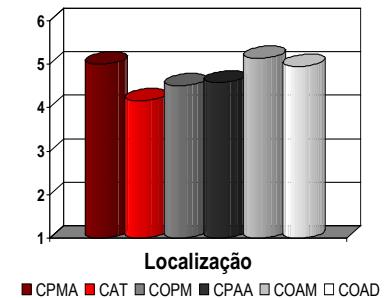
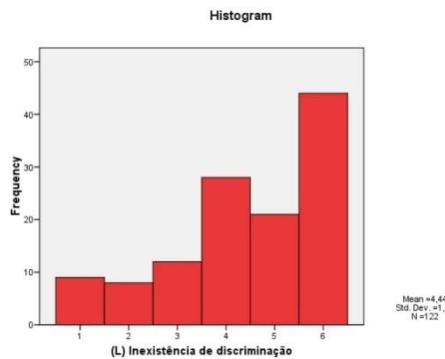
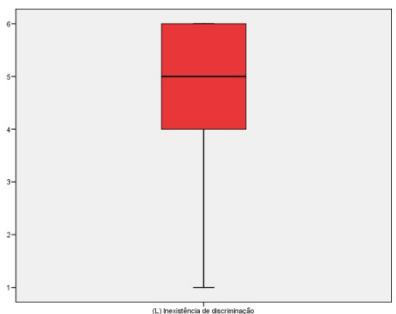
A **Imparcialidade nas Promoções** (L) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 3 aponta a necessidade de investir com maior ênfase no desenvolvimento desse tópico. Percepção diferenciada e positiva da parte dos colaboradores da COAM. Crítico para colaboradores com menor nível de formação. Sensível para segmento DAS.

Observações	197
Média	3,63
Desvio Padrão	1,55
Moda	3



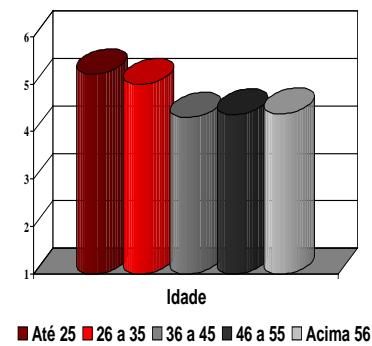
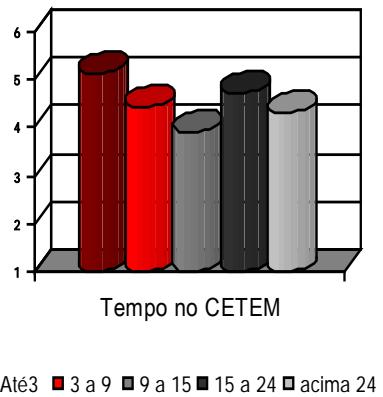
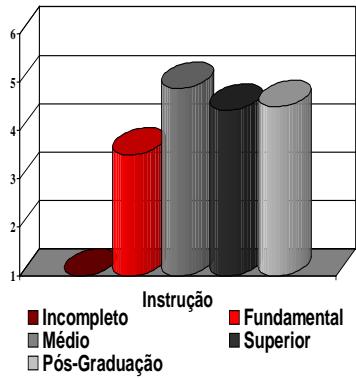
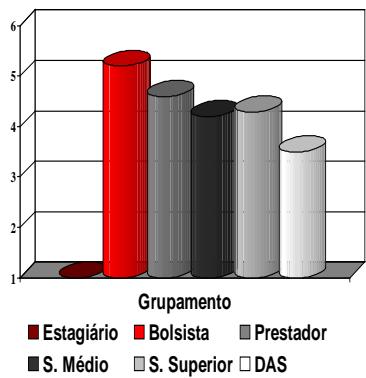
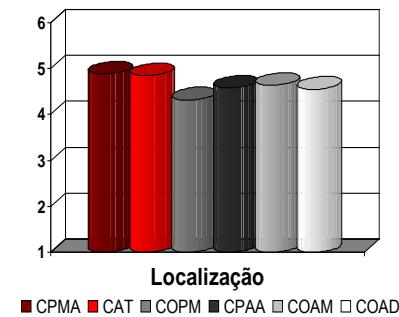
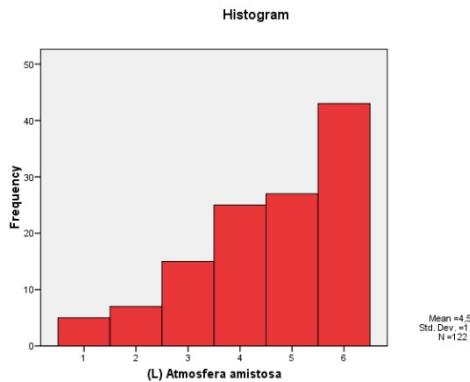
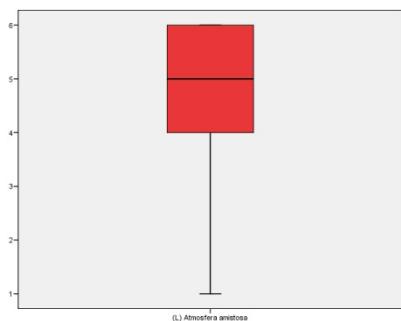
A Inexistência de Discriminação (L) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 6 aponta a necessidade de maior aprofundamento/granularidade. Melhor avaliada em CPMA e COAM; mais sensível CAT. Percepção destacada como mais favorável no segmento DAS e mais crítica para menores níveis de formação. Alguma homogeneidade em todos os cruzamentos.

Observações	201
Média	4,41
Desvio Padrão	1,58
Moda	6



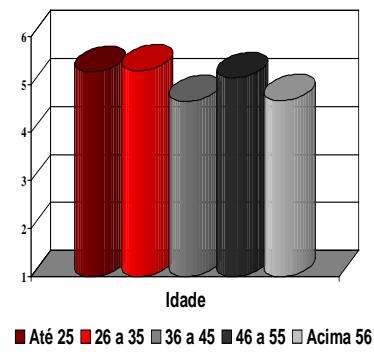
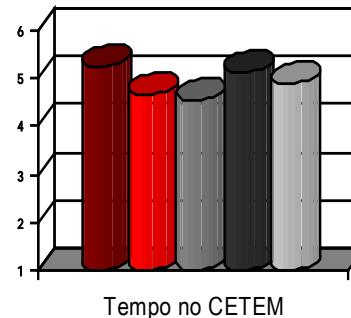
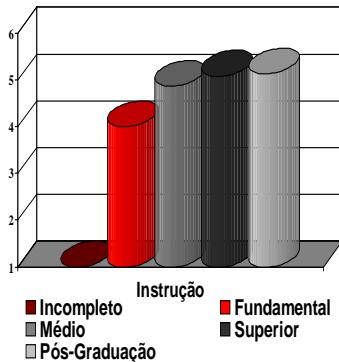
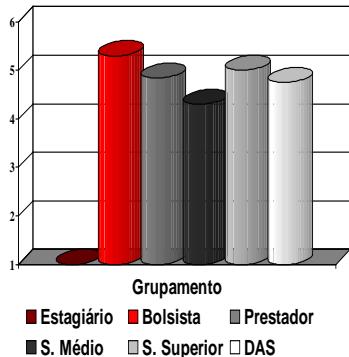
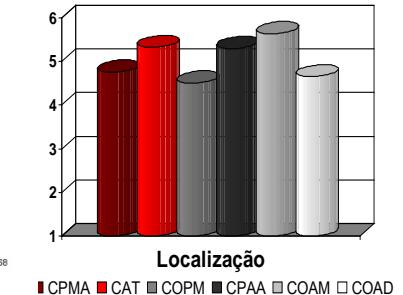
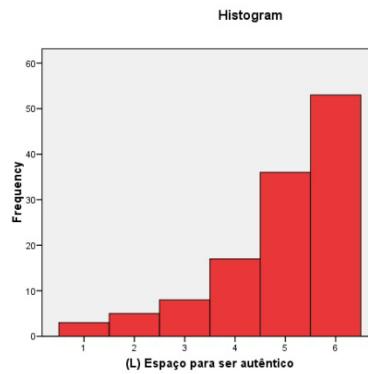
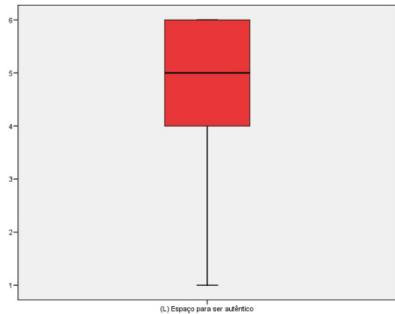
A Atmosfera Amistosa (L) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio moderado a baixo, sinalizando alguma convergência de opinião. A moda 6 aponta a necessidade de maior aprofundamento/granularidade, mas com tendência à fixação de padrão pretendido. Melhor avaliada em CPMAS e CAT; mais sensível em COPM. Sensível para segmento DAS e para colaboradores entre 9 e 15 anos de casa. Crítico para colaboradores com menor nível de formação. Decresce com a idade.

Observações	196
Média	4,53
Desvio Padrão	1,50
Moda	6



O Espaço para ser Autêntico (L) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio baixo, sinalizando boa convergência de opinião. A moda 6 aponta tópico desenvolvido. Melhor avaliada em COAM e COAD; mais sensível em COPM. Sensível para segmento servidores de nível médio e crítico para colaboradores com menor nível de formação. Percepção positiva da parte de colaboradores com nível superior e de pós-graduação, flutuando em idade e tempo de casa.

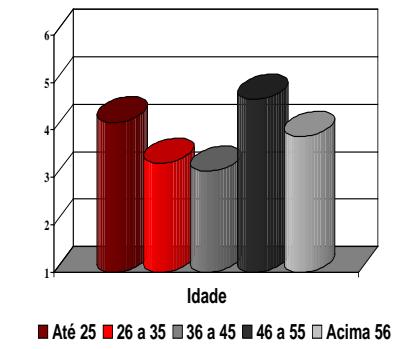
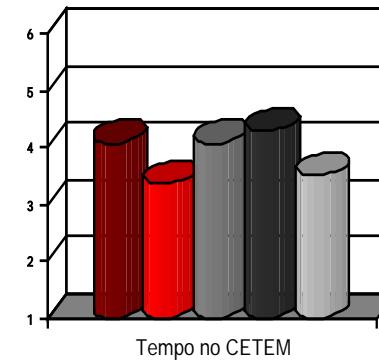
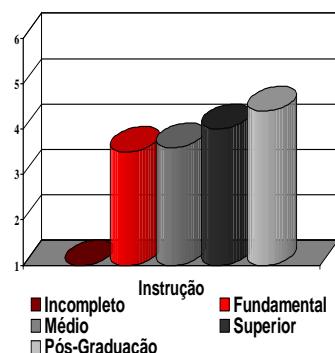
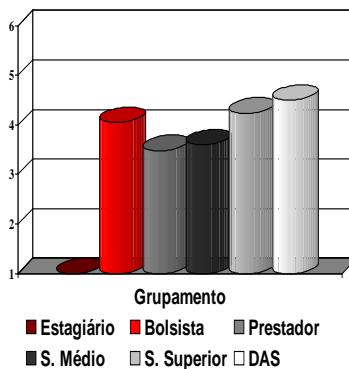
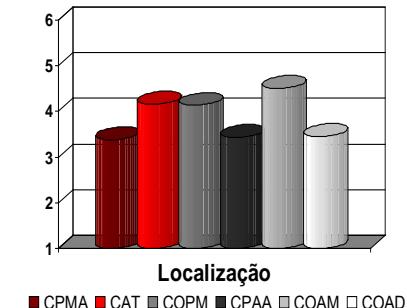
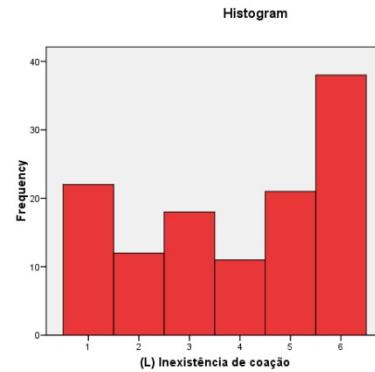
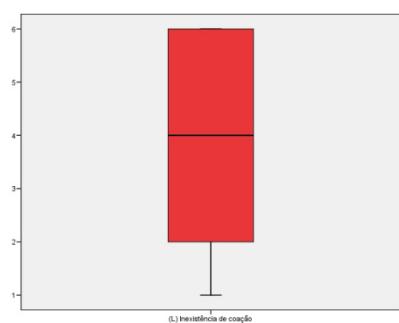
Observações	200
Média	4,80
Desvio Padrão	1,42
Moda	6



■ Até3 ■ 3 a 9 ■ 9 a 15 ■ 15 a 24 ■ acima 24

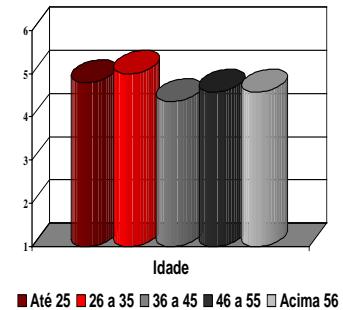
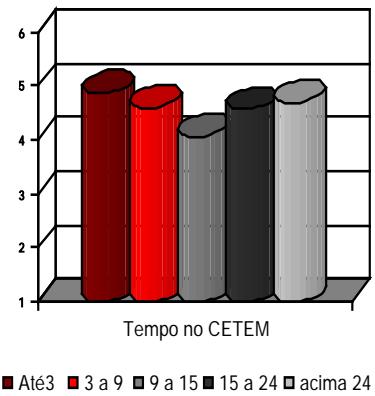
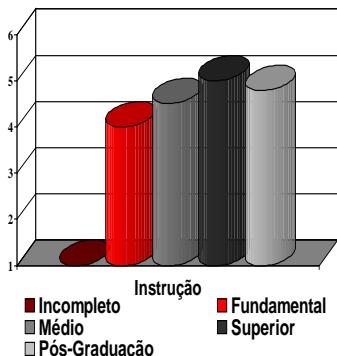
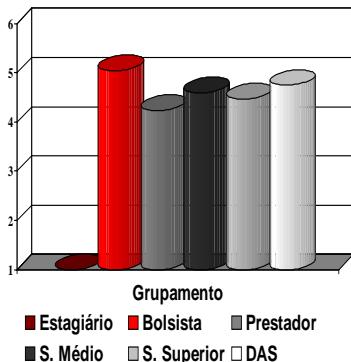
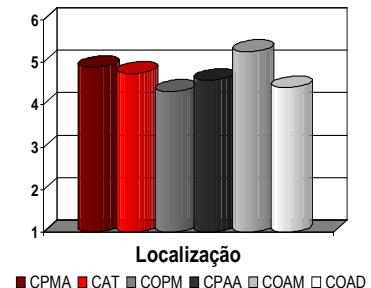
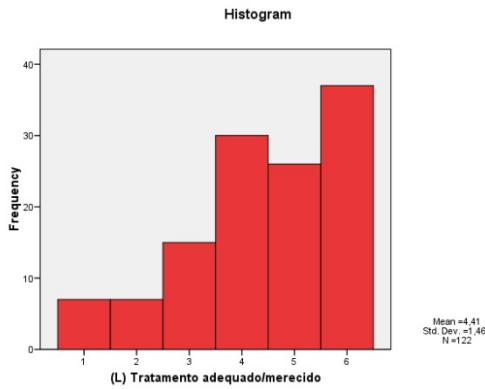
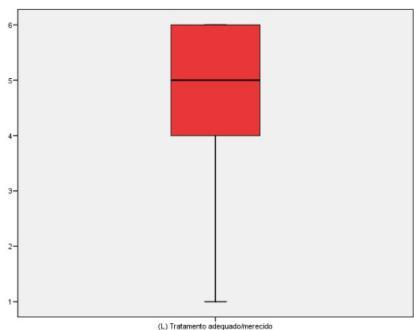
A Inexistência de coação (L) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio alto, sinalizando pouca divergência de opinião. A moda 6 aponta a necessidade de maior aprofundamento/granularidade. Sensível em CPAA, COAD e CPMA e melhor percepção por parte dos colaboradores da COAM. Percepção flutuante com idade e tempo de casa. Resultados esperados nas distribuições relativas à formação e à hierarquia (proximidade com o centro decisor)

Observações	193
Média	3,68
Desvio Padrão	1,92
Moda	6



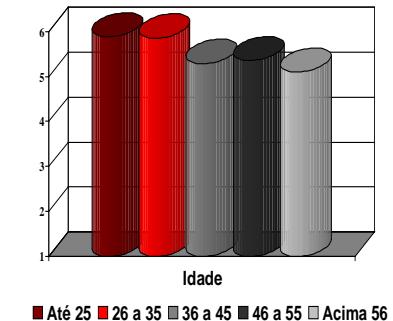
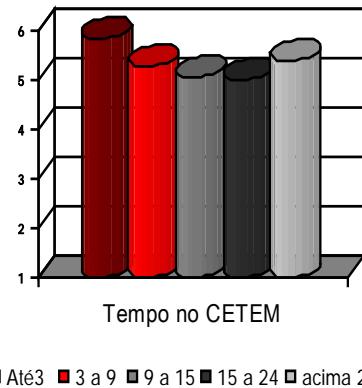
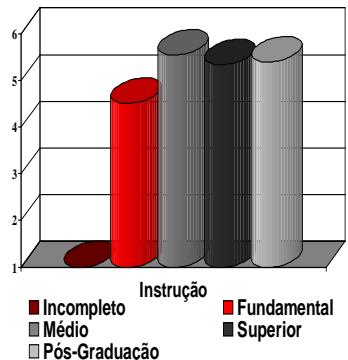
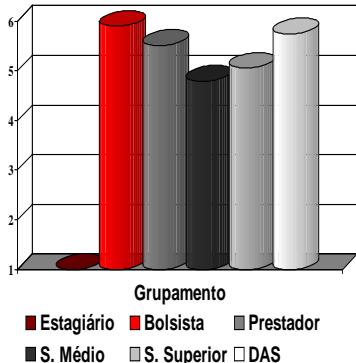
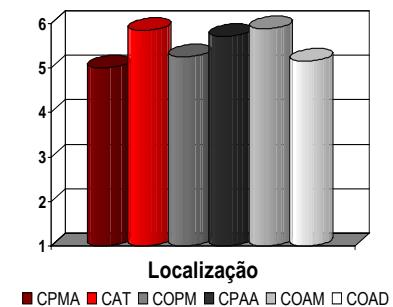
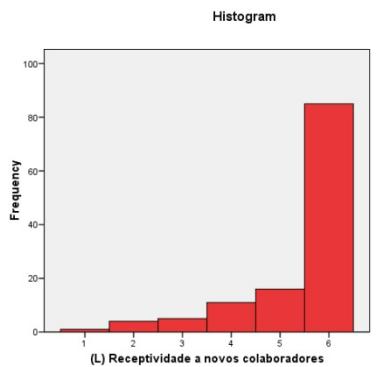
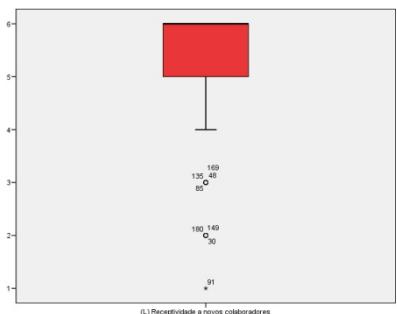
O Tratamento Adequado/Merecido (L) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio aproximando-se de baixo, sinalizando convergência de opinião. A moda 6 permite antever a estabilidade do tópico. Melhor avaliada em COAM; um pouco mais sensível em CPAA, COAD e COPM. Apreciada pelo segmento bolsistas e “recentes & jovens”, formação superior. Mais demandado por colaboradores entre 9 a 15 anos e colaboradores com menos formação.

Observações	197
Média	4,21
Desvio Padrão	1,53
Moda	6



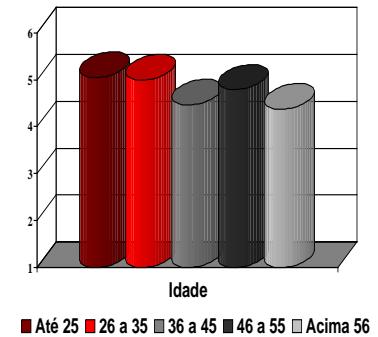
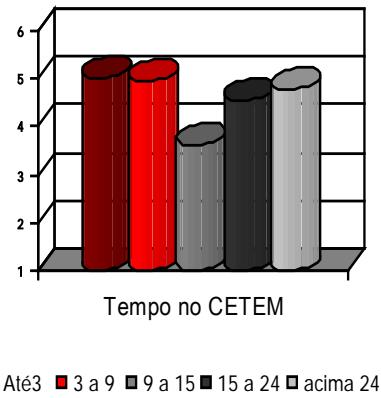
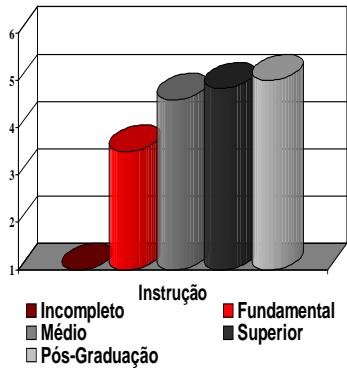
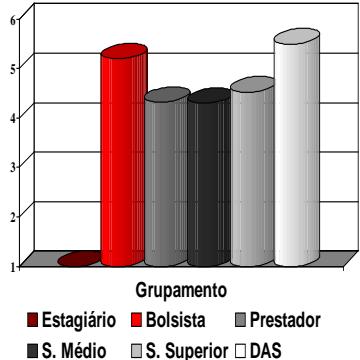
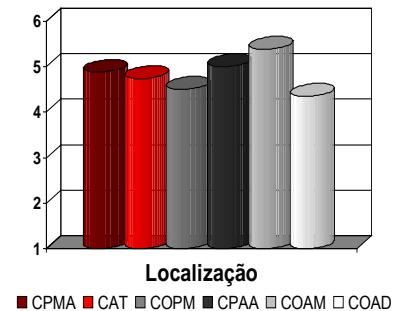
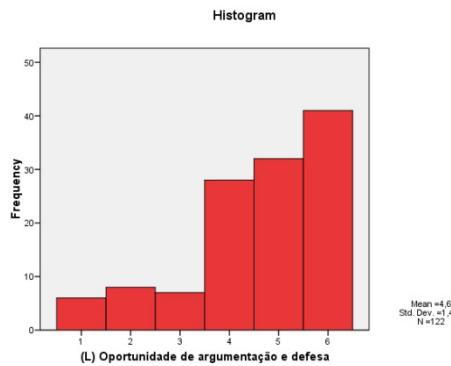
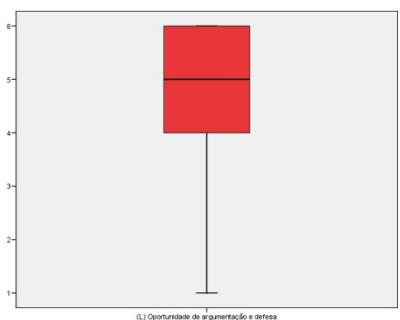
A Receptividade a Novos Colaboradores (L) apresenta média geral na faixa “excelente”, com desvio baixo, sinalizando grande convergência de opinião. A moda 6 aponta a alcance de patamar bastante positivo do ponto de vista institucional. Melhor avaliada em CAT, CPAA e COAM. Muito apreciada pelos bolsistas e pesquisadores, pelos “recentes & jovens”. Mais sensível para colaboradores com menores níveis de instrução. Destacada positivamente pelo segmento DAS.

Observações	197
Média	5,17
Desvio Padrão	1,30
Moda	6



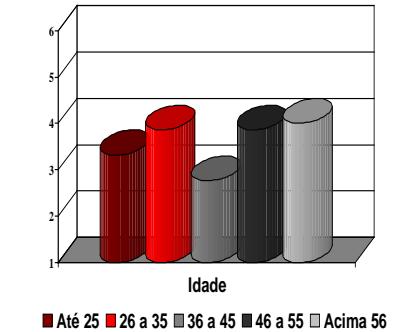
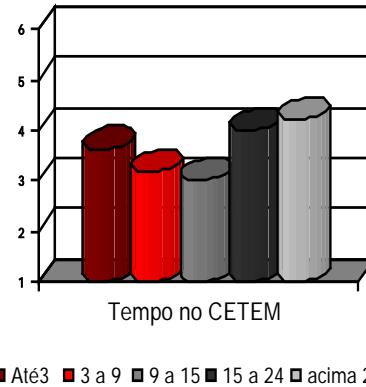
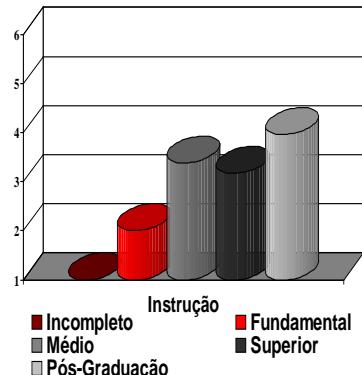
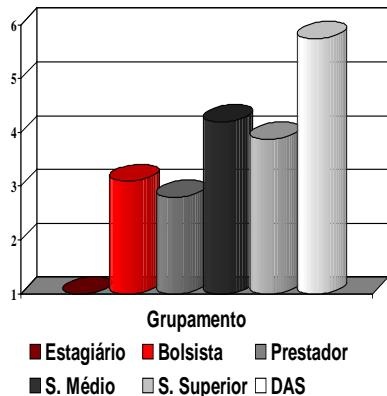
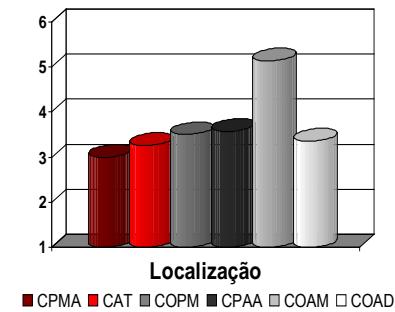
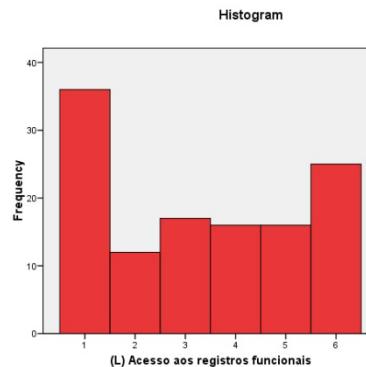
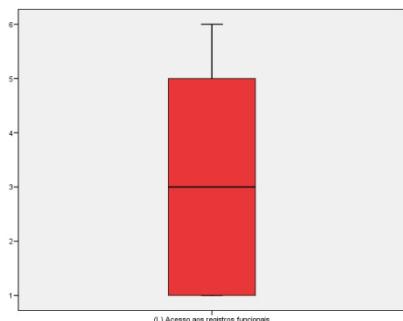
A Oportunidade de Argumentação e Defesa (L) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio de moderado a baixo, sinalizando alguma convergência de opinião. A moda 6 aponta a necessidade de algum aprofundamento/granularidade., mas tendendo á estabilidade. Melhor avaliada em COAM; mais sensível em COAD. Crítico para colaboradores com menos formação e na faixa de 9 a 15 anos. Apreciado por bolsistas e segmento DAS; mais recentes & jovens.

Observações	197
Média	4,43
Desvio Padrão	1,52
Moda	6



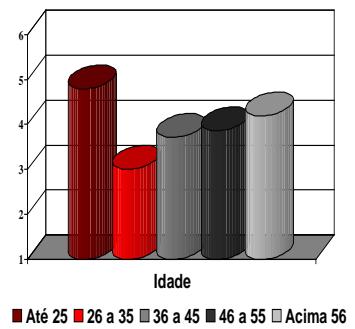
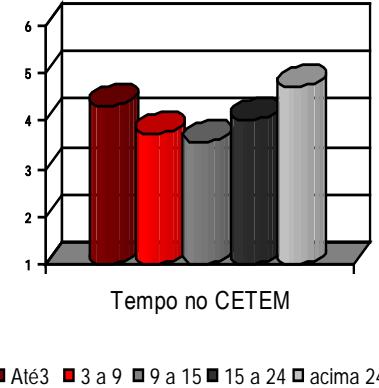
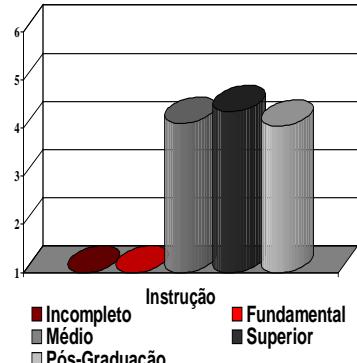
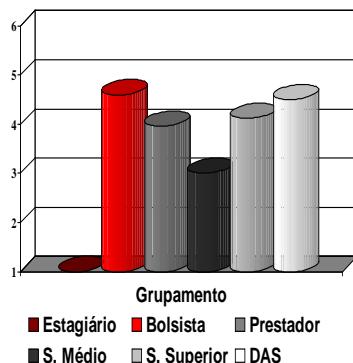
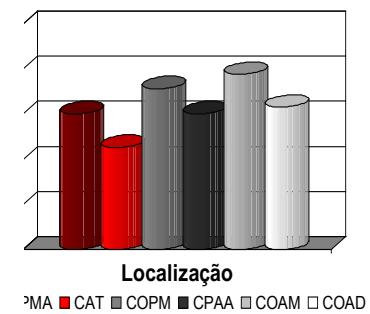
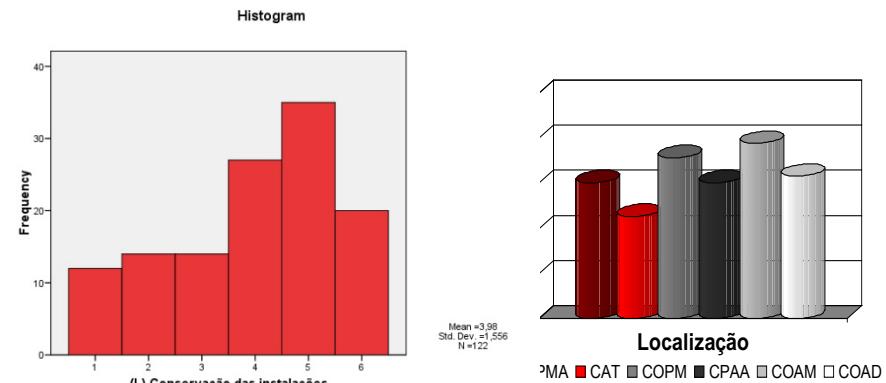
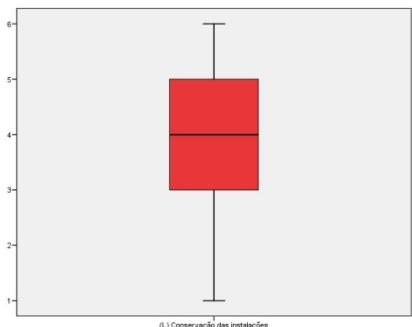
O Acesso aos Registros Funcionais(L) apresenta média geral na faixa “insuficiente” – quase “insatisfatório”, com desvio elevado, sinalizando grande divergência de opinião. A moda 1 aponta a necessidade de rápido reposicionamento nesse tópico. Percepção diferenciada e positiva na COAM, mais sensível na CPMA. Maior criticidade esperada para o segmento prestador de serviços, com menor nível de formação e com efeito de meio de carreira. Percepção positiva do segmento DAS (dirigente) esperada.

Observações	197
Média	3,07
Desvio Padrão	1,86
Moda	1



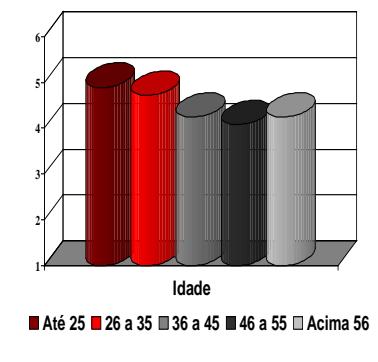
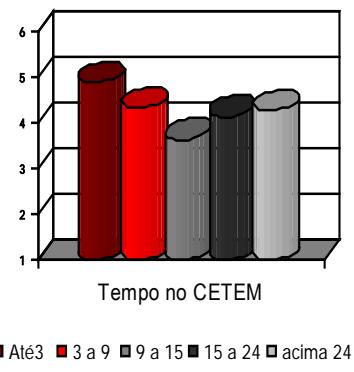
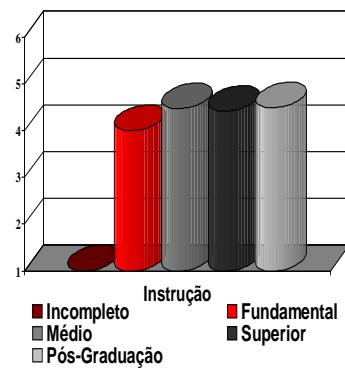
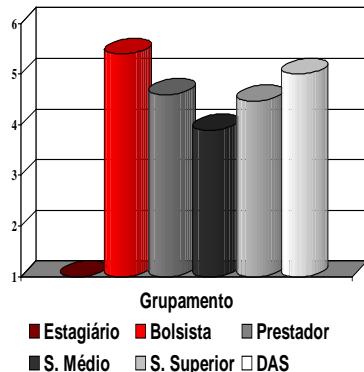
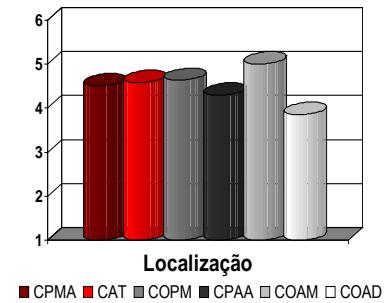
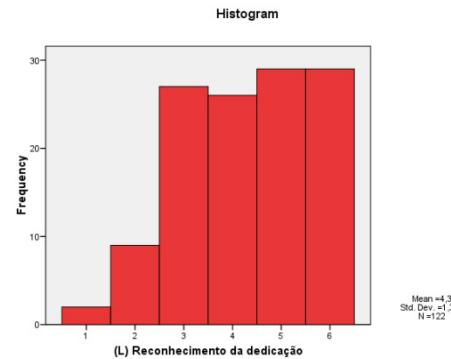
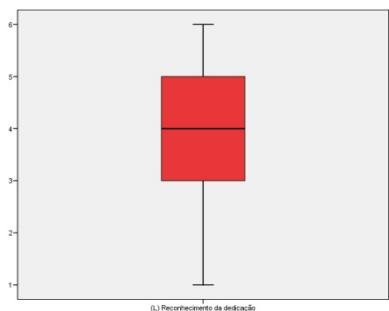
A Conservação das Instalações (L) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 5 aponta tendência de atingimento de padrão sem necessidade de grande investimento. Percepção mais positiva na COAM e na COPM; crítica na CAT. Crítico para colaboradores com menos formação e servidores de ensino médio. Positivo para colaboradores há mais tempo na casa.

Observações	197
Média	3,81
Desvio Padrão	1,57
Moda	5



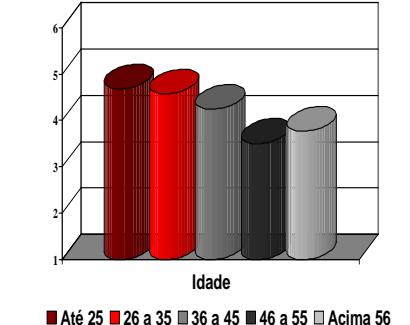
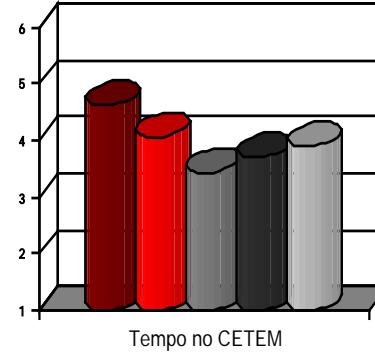
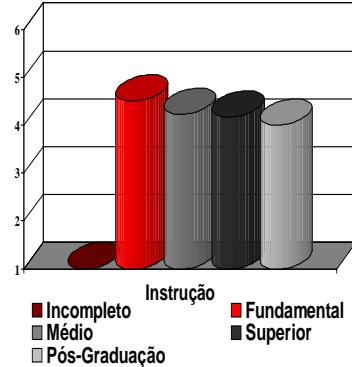
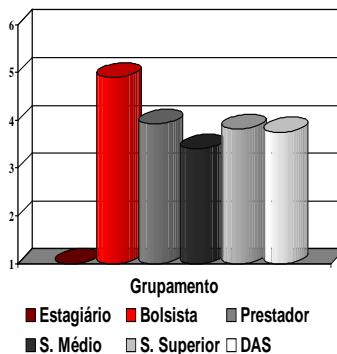
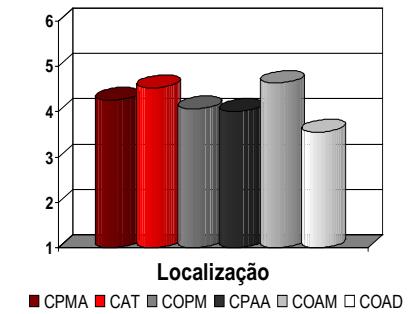
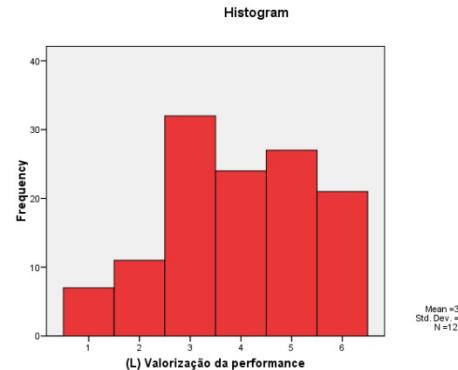
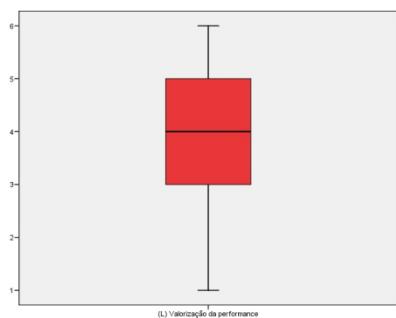
O Reconhecimento da Dedicação (L) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio moderado a baixo, sinalizando boa convergência de opinião. A moda 6 reforça o alcance do padrão esperado. Melhor avaliada em; mais sensível em COAD. Destacada pelos bolsistas, pelos “recentes & novos”. Sensível para colaboradores de menos formação e para o grupo com vinculação entre 9 e 15 anos. Percepção decrescente com a idade.

Observações	201
Média	4,04
Desvio Padrão	1,51
Moda	6



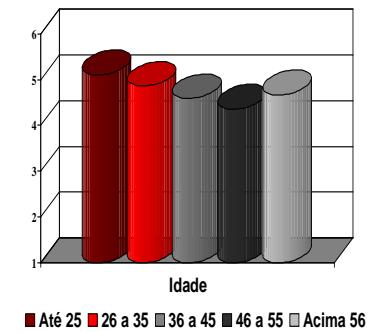
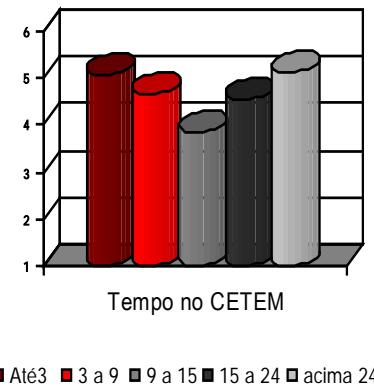
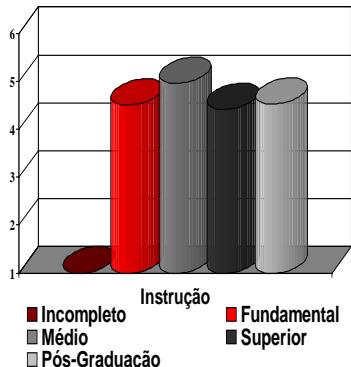
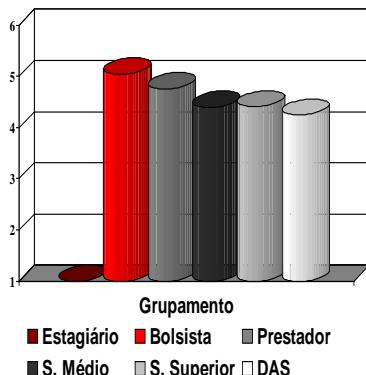
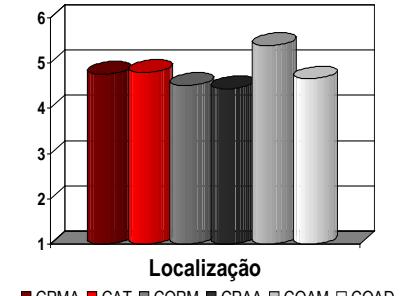
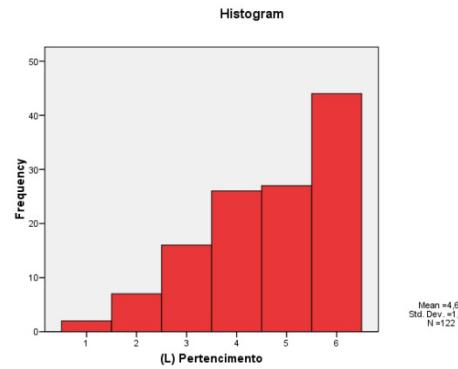
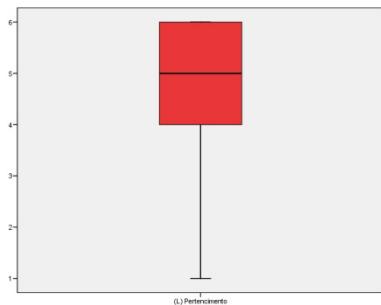
A Valorização da Performance (L) apresenta média geral na faixa “insuficiente”, com desvio moderado a baixo, sinalizando convergência de opinião. A moda 3 aponta a necessidade de maior investimento nesse tópico. Melhor avaliada em COAM e CAT; mais sensível em COAD. Percepção de maior apreciação pelos bolsistas e pelos “recentes & novos”. A percepção decresce com o nível de formação, com tempo de trabalho (crítico entre 9 e 15) e com a idade (crítico entre 46 e 55).

Observações	197
Média	3,77
Desvio Padrão	1,52
Moda	3



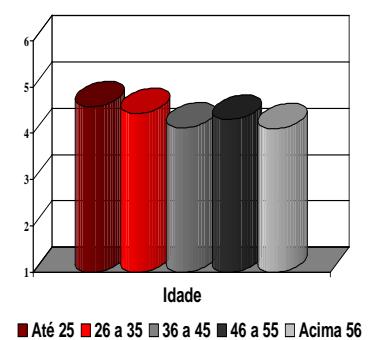
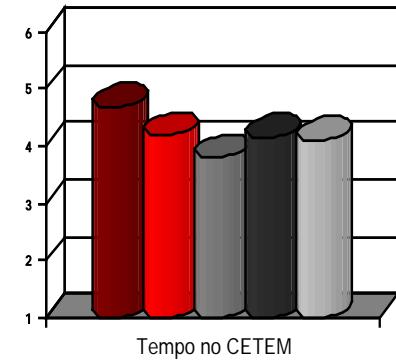
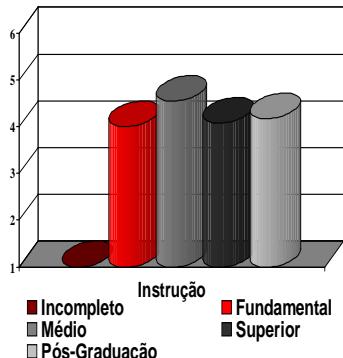
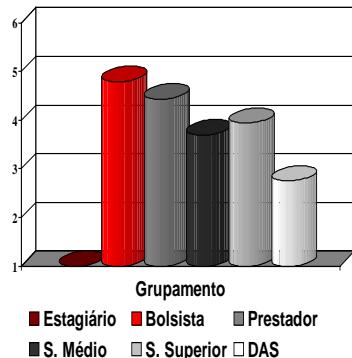
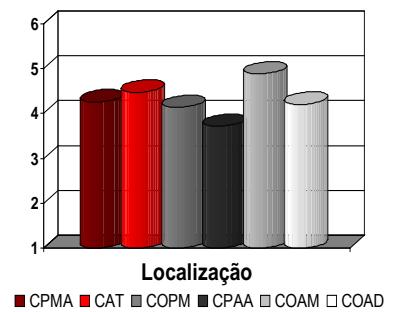
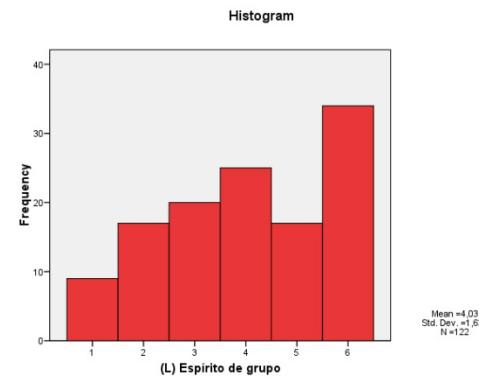
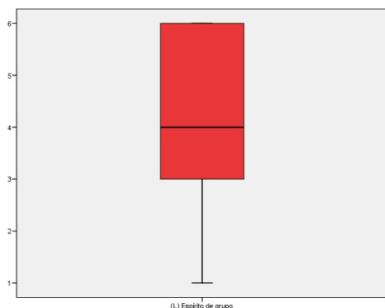
O Sentimento de Pertencimento (L) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio baixo, sinalizando ampla convergência de opinião. A moda 6 aponta a a estabilidade desse tópico quanto ao atingimento de padrão. Melhor percepção em COAM. Apreciação inversa à situação na hierarquia (?). Crítico para tempo de cas entre 9 e 15 anos.

Observações	200
Média	4,57
Desvio Padrão	1,42
Moda	6



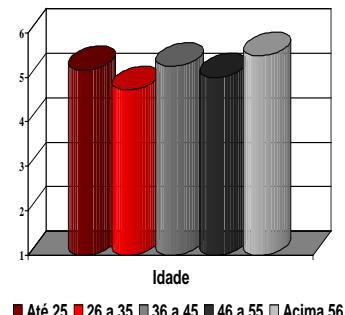
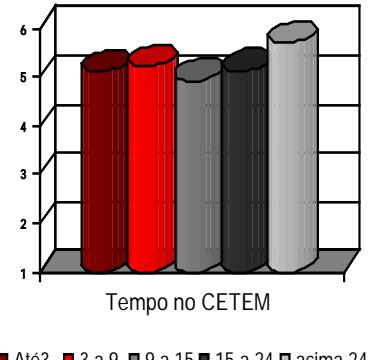
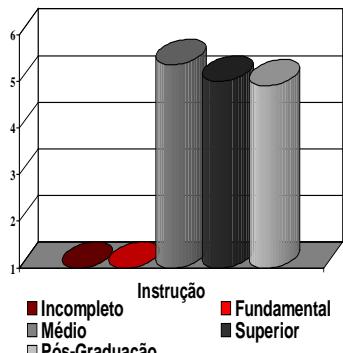
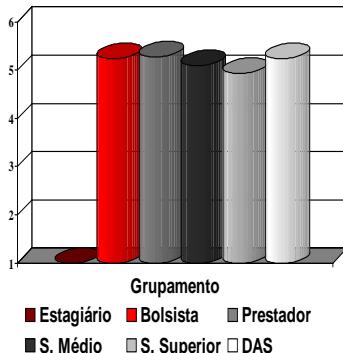
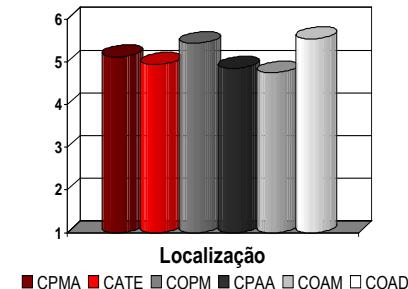
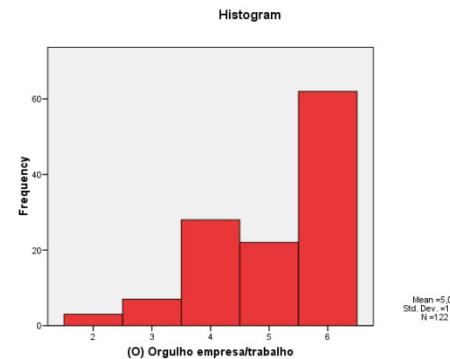
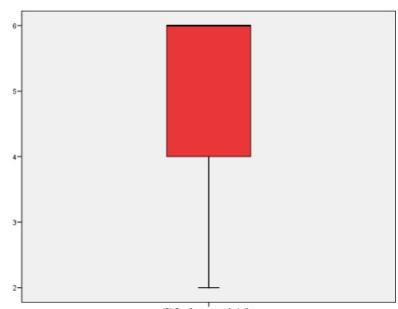
O Esírito de Grupo (L) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio moderado, sinalizando pouca convergência de opinião. A moda 6 aponta a necessidade de maior aprofundamento/granularidade. Melhor percepção em COAM, mais sensível em CPAA. Decrescente em relação à complexidade da hierarquia e crítica para o segmento DAS. Apreciada por bolsistas, pesquisadores, mais “recentes & novos”.

Observações	199
Média	4,01
Desvio Padrão	1,61
Moda	6



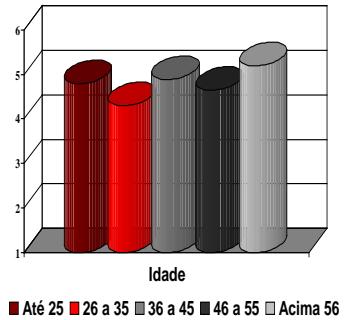
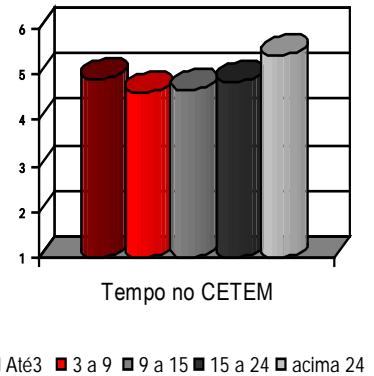
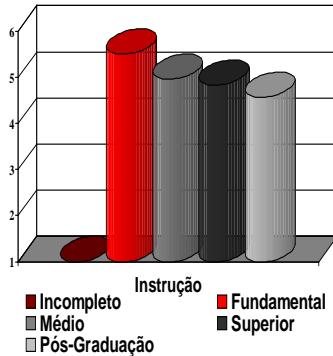
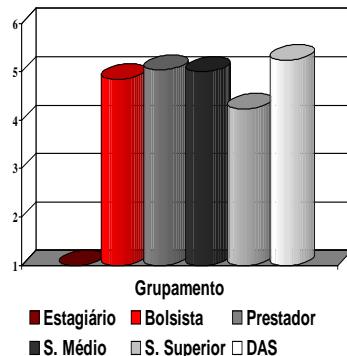
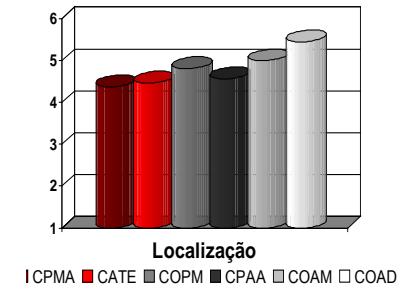
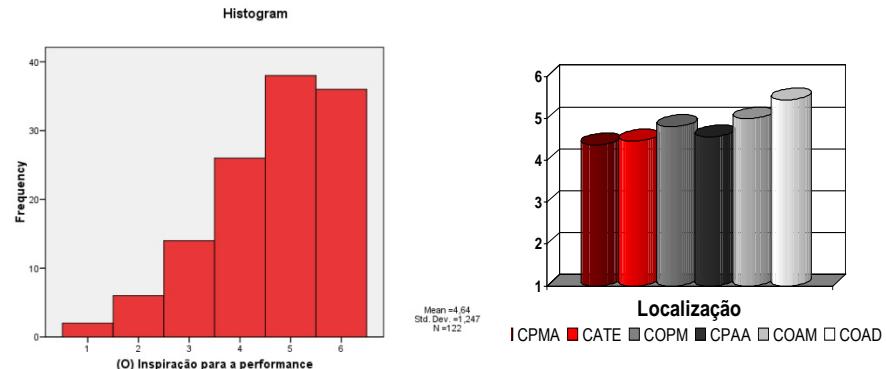
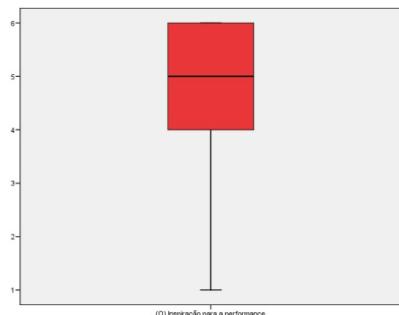
O Orgulho Empresa/Trabalho (O) apresenta média geral na faixa “excelente”, com desvio muito baixo, sinalizando grande convergência de opinião. A moda 6 aponta a que esta variável é das mais desenvolvidas e estáveis. Crítica para colaboradores com menor nível de formação, é bastante valorizada inclusive nos segmentos com mais tempo de vinculação à casa, com mais idade e em funções comissionadas (DAS).

Observações	200
Média	5,02
Desvio Padrão	1,18
Moda	6



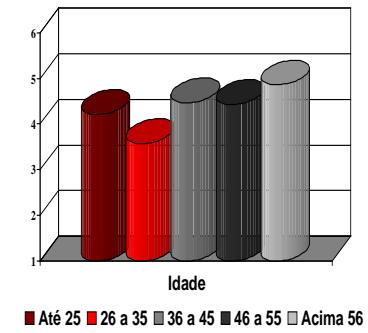
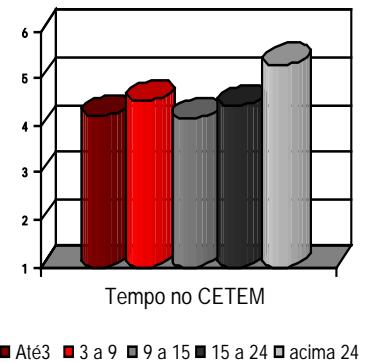
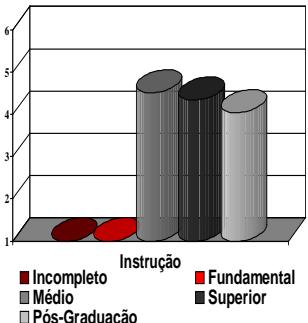
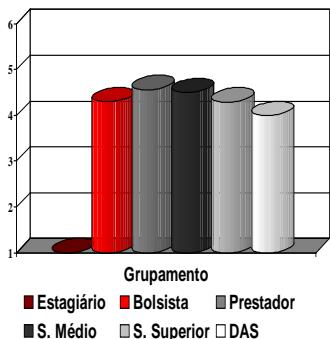
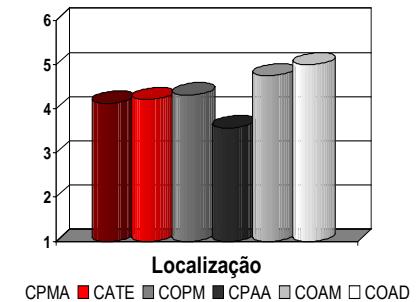
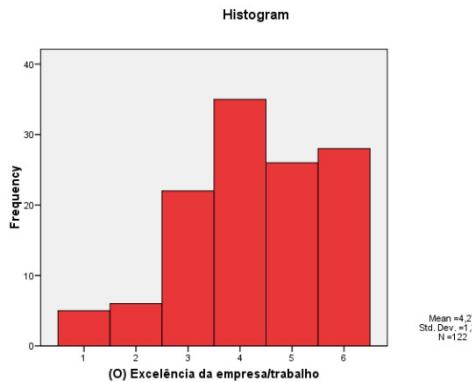
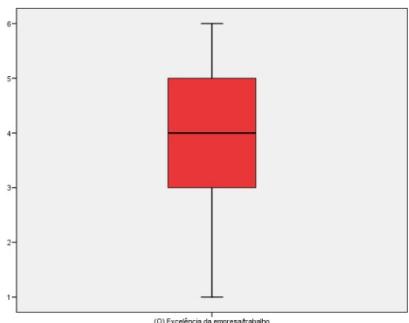
A Inspiração para a Performance (O) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio baixo, sinalizando boa convergência de opinião. A moda 5 aponta o atingimento de um padrão estável. Melhor apreciada por colaboradores da COAD, da COAM e da COPM. Decai com o nível de formação, possivelmente em função do segmento de servidores de nível superior. Considerada positiva para mais antigos e com mais tempo de vinculação e na outra ponta para bolsistas e novatos.

Observações	200
Média	4,59
Desvio Padrão	1,35
Moda	5



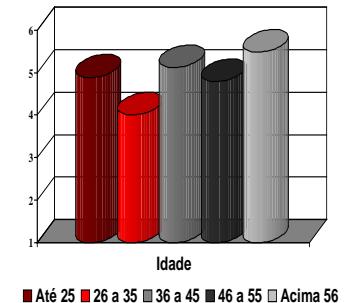
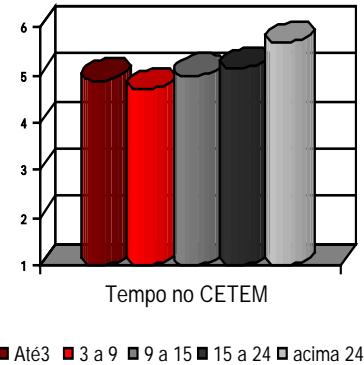
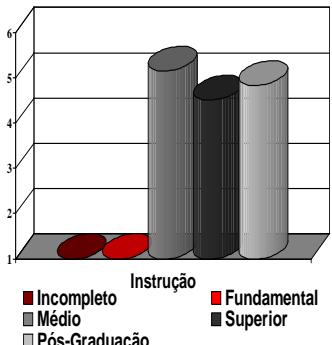
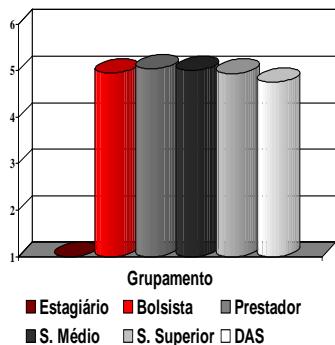
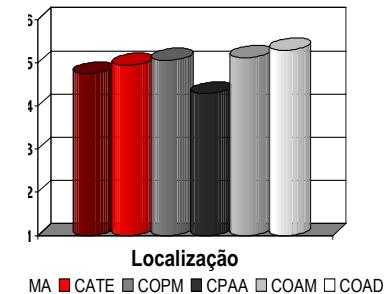
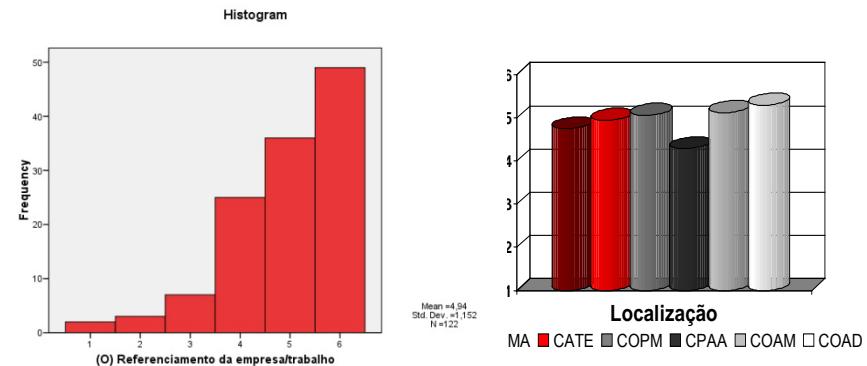
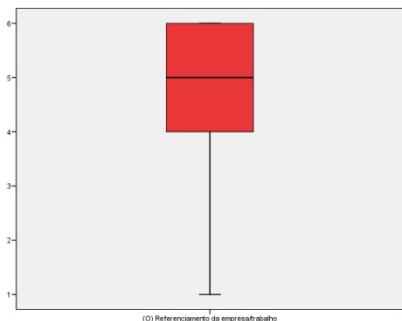
A Excelência da Empresa Trabalho (O) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio baixo, sinalizando alguma convergência de opinião. A moda 4 aponta o alcance do padrão esperado para a variável. Mais sensível para CPAA e mais apreciada em COAD. Embora decaia com hierarquia e formação, apresenta uma avaliação positiva entre os mais antigos e os de mais idade. Crítica para colaboradores com menos formação.

Observações	198
Média	4,38
Desvio Padrão	1,40
Moda	4



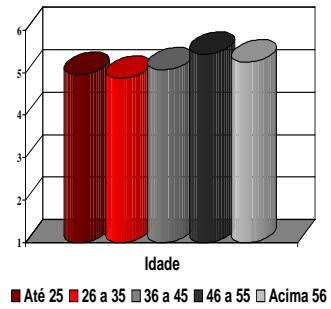
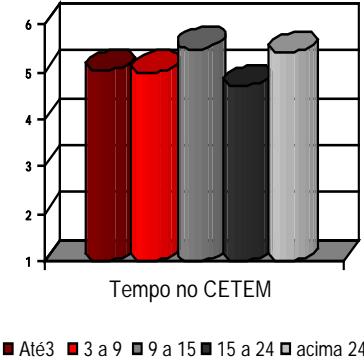
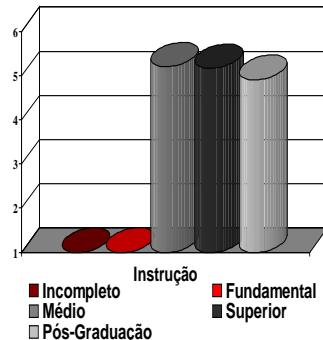
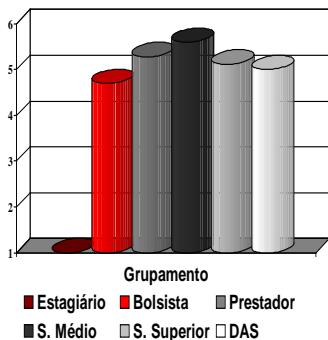
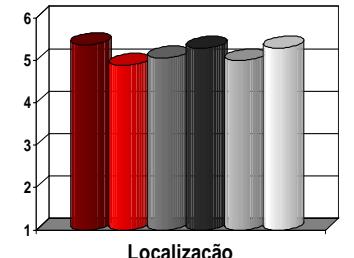
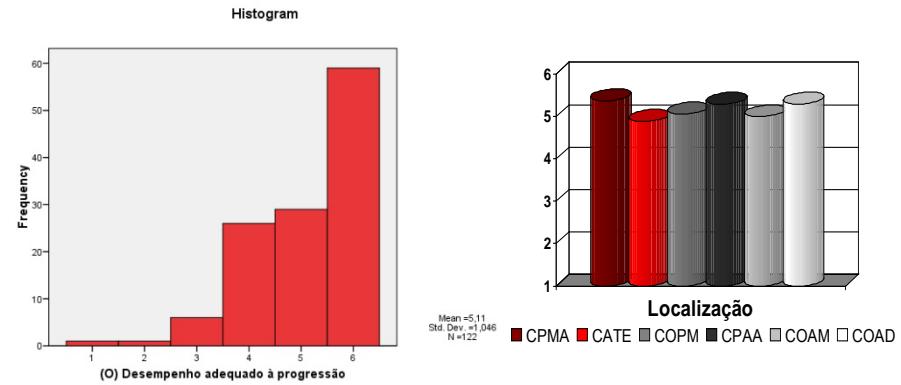
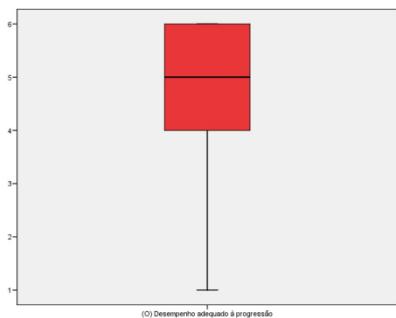
O Referenciamento da Empresa/Trabalho (O) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio muito baixo, sinalizando grande convergência de opinião. A moda 6 aponta o bom estágio de desenvolvimento desta variável. Crítica para colaboradores com menor nível de formação, é bastante valorizada inclusive nos segmentos e com mais tempo de vinculação à casa. Sensível na CPAA.

Observações	198
Média	4,93
Desvio Padrão	1,27
Moda	6



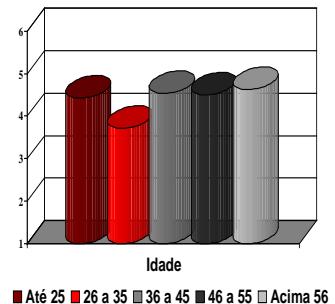
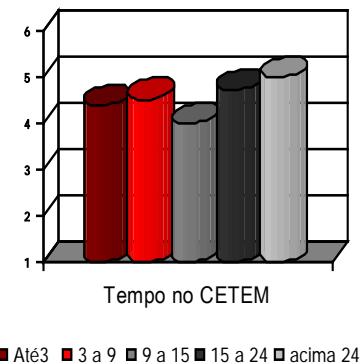
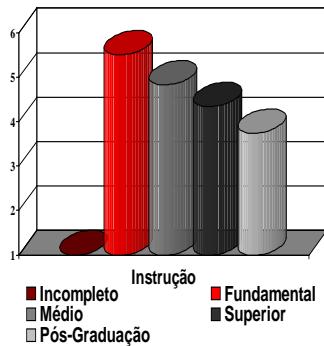
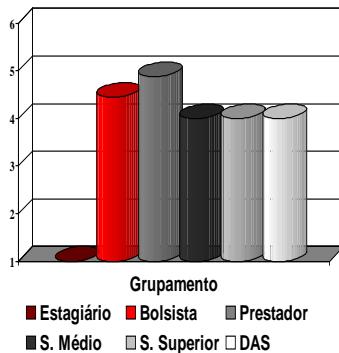
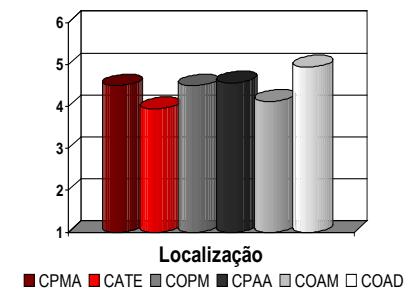
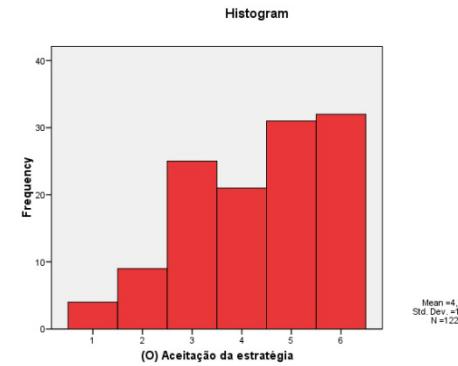
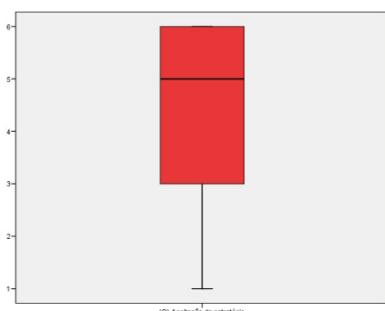
O Desempenho Adequado à Progressão (O) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio baixo, sinalizando convergência de opinião. A moda 6 aponta o bom estágio de desenvolvimento. De uma forma geral, pouca oscilação nos diversos cruzamentos, apresentando-se crítica para funcionários com menos formação e mais sensível no segmento entre 15 e 24 anos de casa.

Observações	198
Média	4,84
Desvio Padrão	1,36
Moda	6



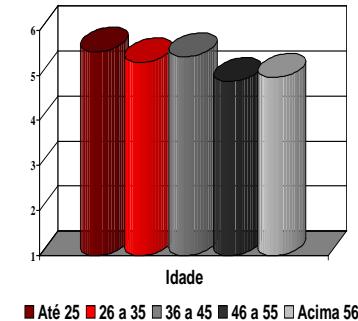
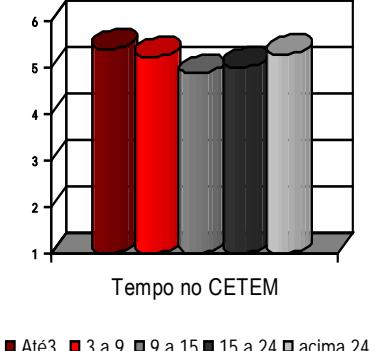
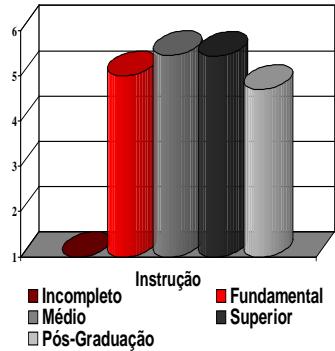
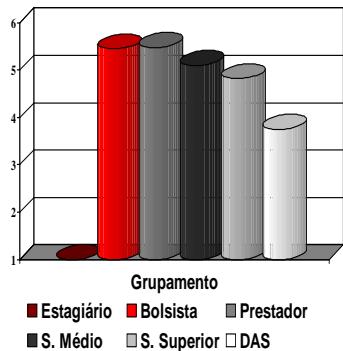
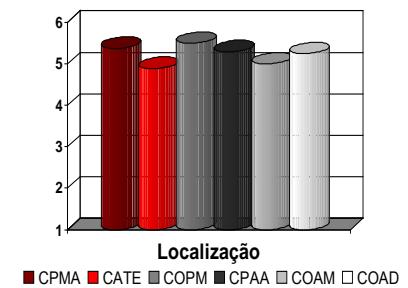
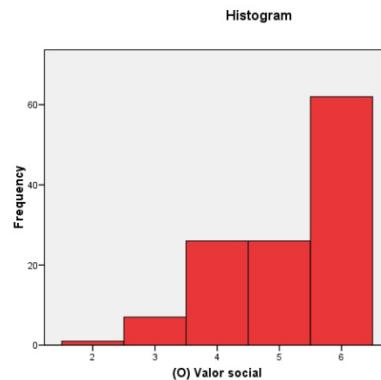
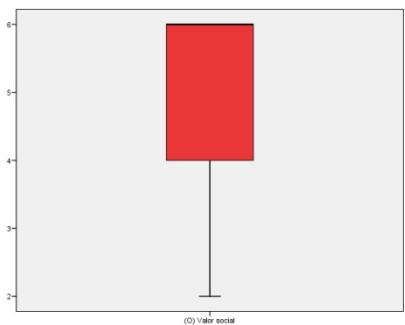
O Aceitação da Estratégia/Visão de Sucesso (O) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio muito moderado a baixo, sinalizando razoável convergência de opinião. A moda 6 indica necessidade de algum aprofundamento. Mais sensível na CATE e na COAM, decaindo conforme tipo de vínculo/hierarquia e nível de formação. Crítica para pós-graduados. Colaboradores mais antigos e de mais idade percebem com um olhar mais favorável a estratégia atual.

Observações	197
Média	4,28
Desvio Padrão	1,45
Moda	6



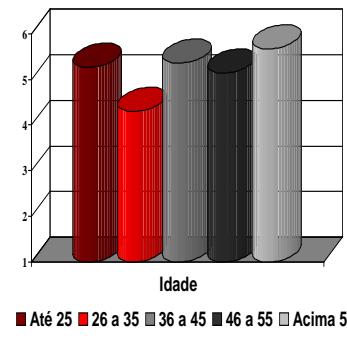
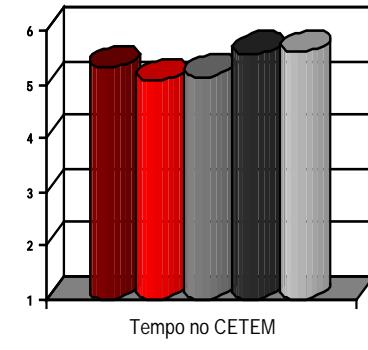
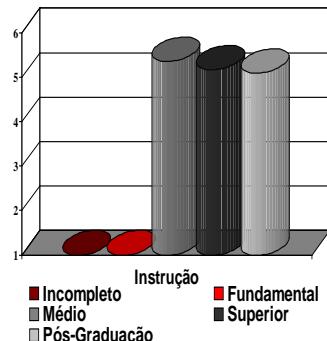
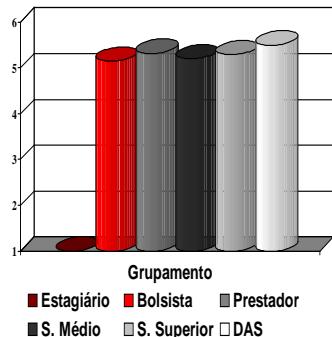
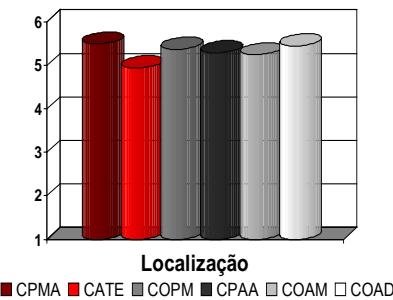
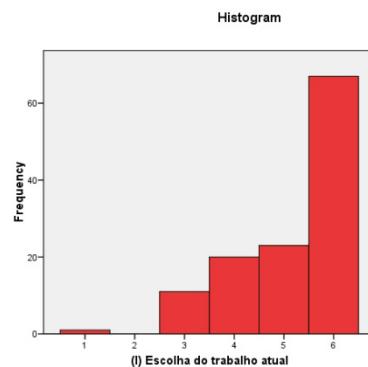
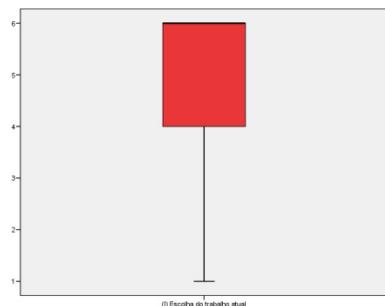
O Valor Social da Organização(O) apresenta média geral na faixa “excelente”, com desvio muito baixo, sinalizando grande convergência de opinião. A moda 6 aponta a que esta variável é das mais desenvolvidas e estáveis. A percepção favorável decai conforme vínculo/hierarquia, sendo crítica para DAS, e oscila conforme a formação. Mais sensível na CATE e para colaboradores entre 45 e 55 anos.

Observações	198
Média	5,04
Desvio Padrão	1,19
Moda	6



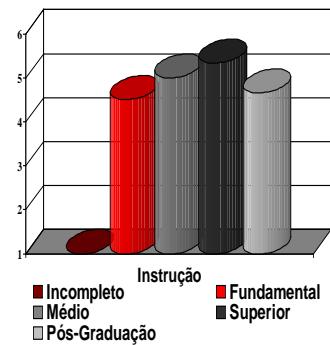
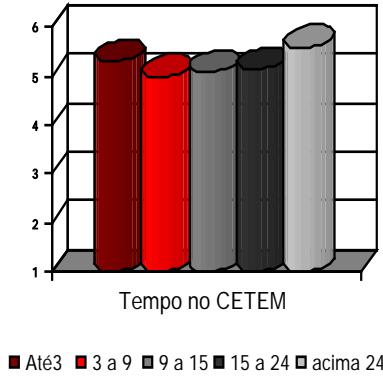
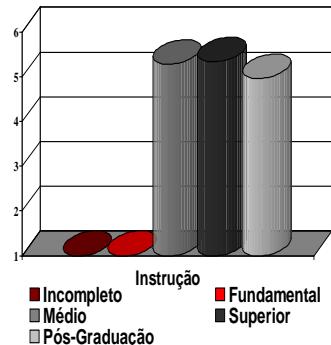
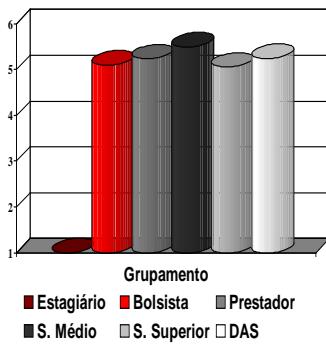
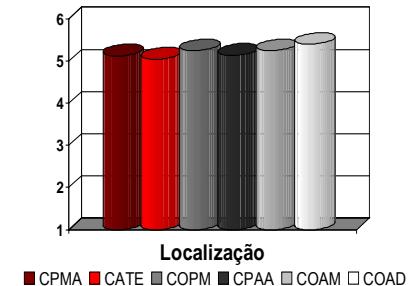
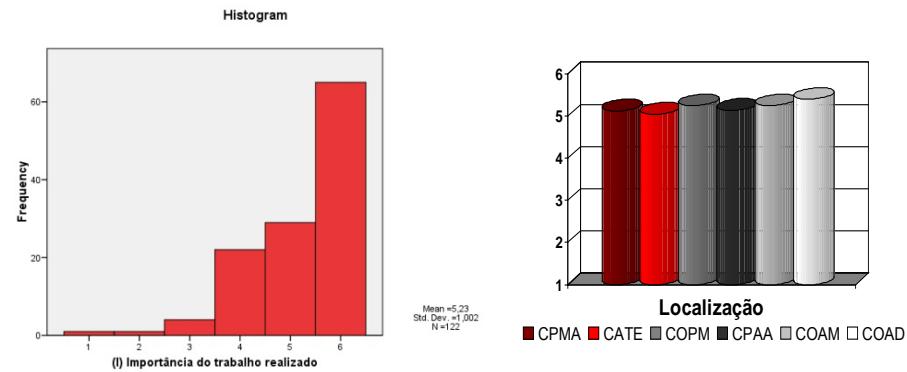
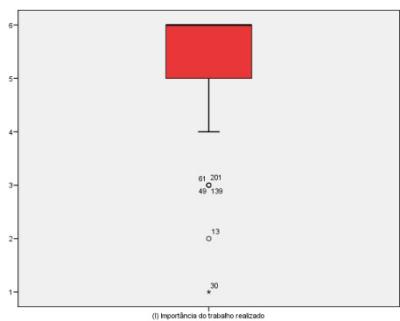
A Escolha do Trabalho Atual (I) apresenta média geral na faixa “excelente”, com desvio muito baixo, sinalizando grande convergência de opinião. A moda 6 aponta a que esta variável é das mais desenvolvidas e estáveis. Mais sensível na CATE, para colaboradores com menor nível de formação e entre 26 a 35 anos de idade. Valorizada por DAS e colaboradores mais antigos e de mais idade (escolha da trajetória profissional!).

Observações	198
Média	5,19
Desvio Padrão	1,15
Moda	6



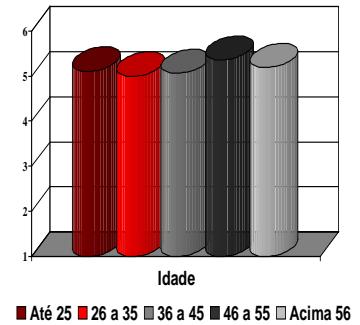
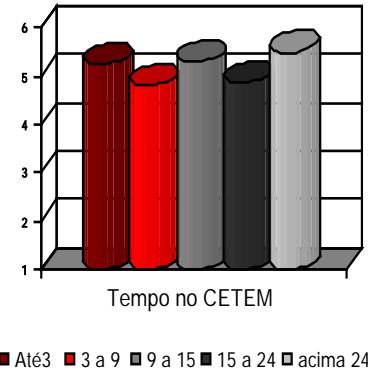
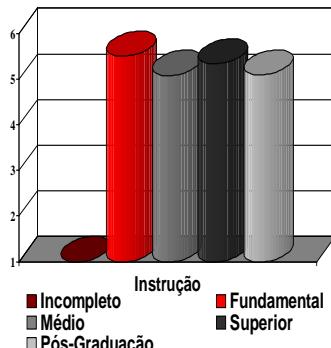
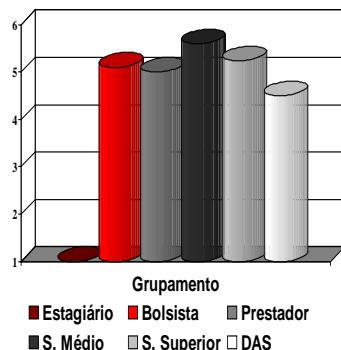
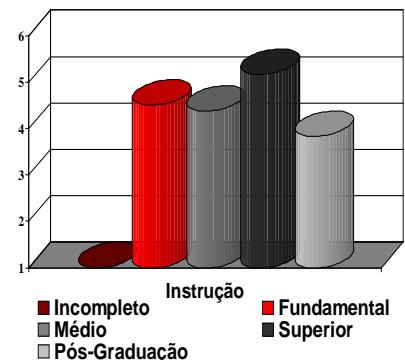
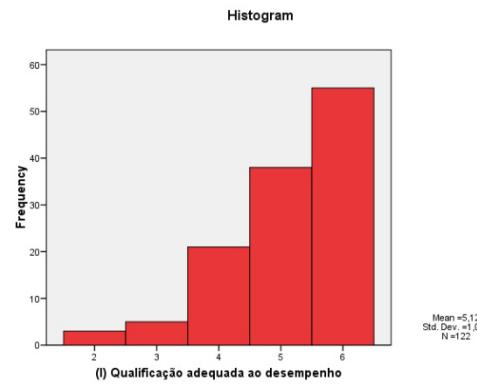
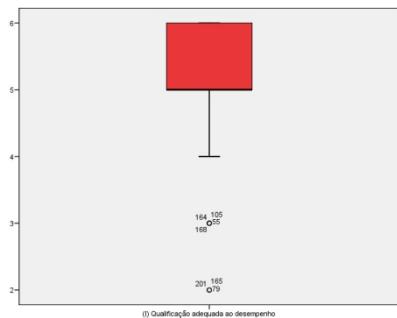
A Importância do Trabalho Realizado (I) apresenta média geral na faixa “excelente”, com desvio muito baixo, sinalizando grande convergência de opinião. A moda 6 aponta a que esta variável é das mais desenvolvidas e estáveis. Distribuição oscila pouco entre as áreas. Crítica para menores níveis de formação. Apreciada por colaboradores mais antigos e de mais idade. Assim como para mais novos e mais recentes.

Observações	199
Média	5,11
Desvio Padrão	1,22
Moda	6



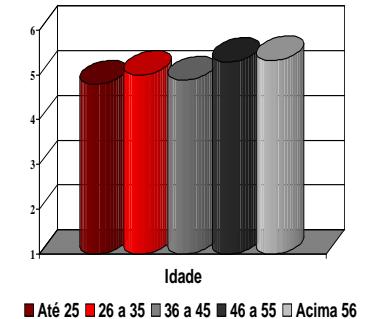
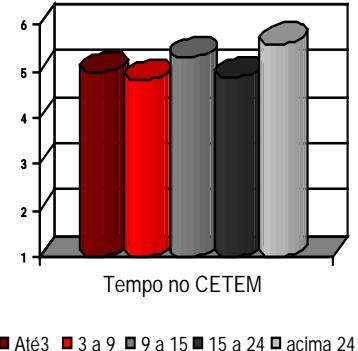
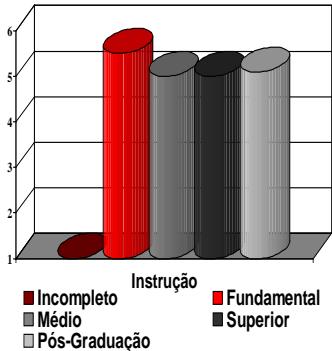
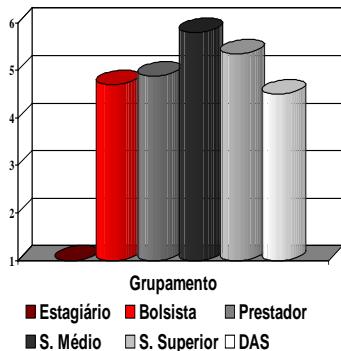
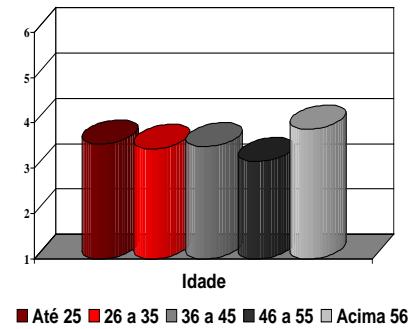
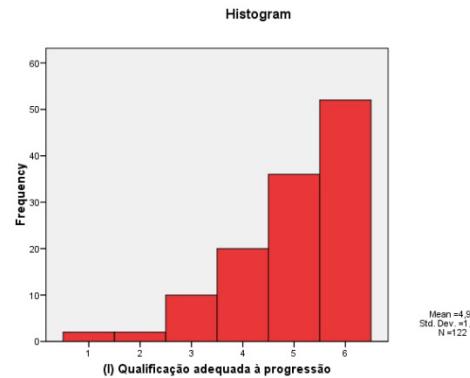
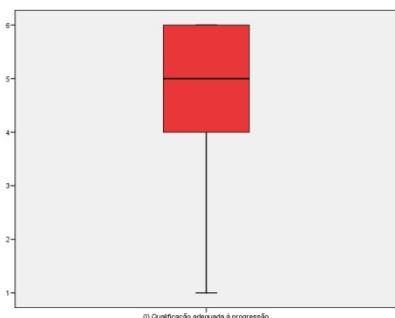
A Qualificação Adequada ao Desempenho (I) apresenta média geral na faixa “satisfatório” (fronteira superior), com desvio muito baixo, sinalizando grande convergência de opinião. A moda 6 aponta a que esta variável é das mais estáveis. Mais sensível na CPAA e para DAS (gap de formação em gestão!).

Observações	198
Média	4,94
Desvio Padrão	1,18
Moda	6



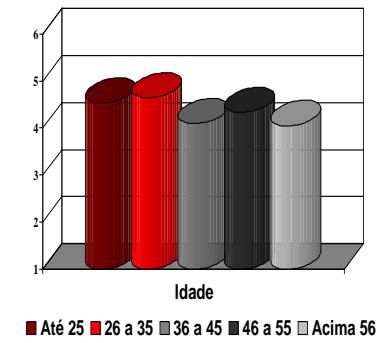
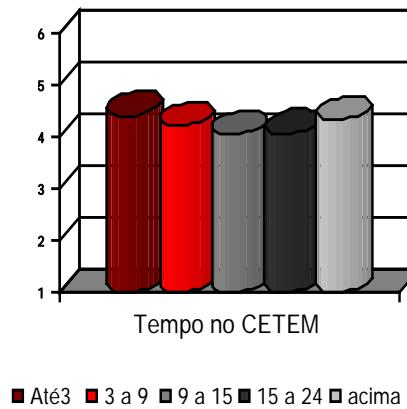
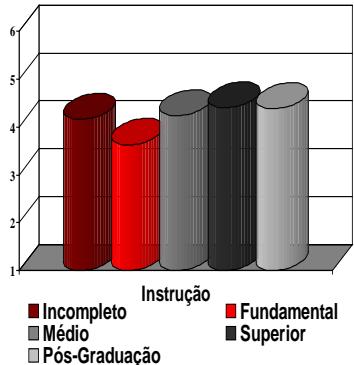
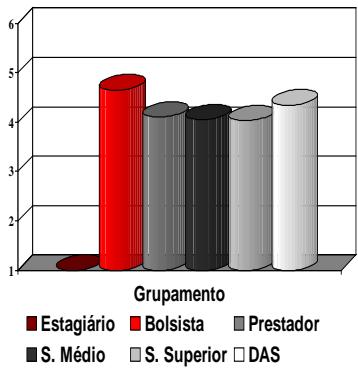
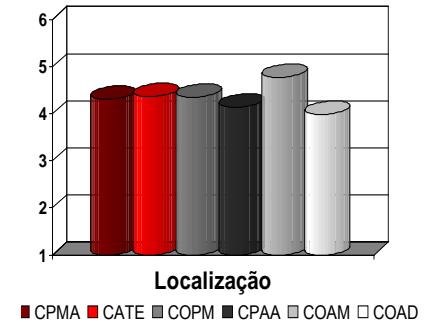
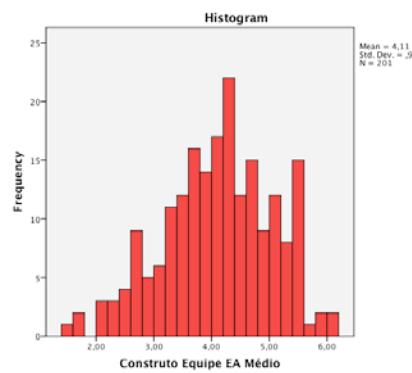
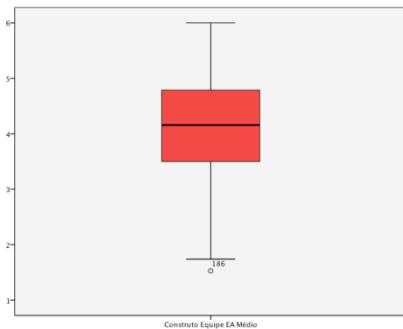
A Qualificação Adequada à Progressão (I) apresenta média geral na faixa “desejável”, com desvio baixo, sinalizando boa convergência de opinião. A moda 6 aponta a estabilidade da variável. Mais sensível na COPM e COAD; e no segmento DAS. Apreciada mesmo entre os mais antigos e de mais idade (topo da carreira).

Observações	199
Média	4,82
Desvio Padrão	1,30
Moda	6



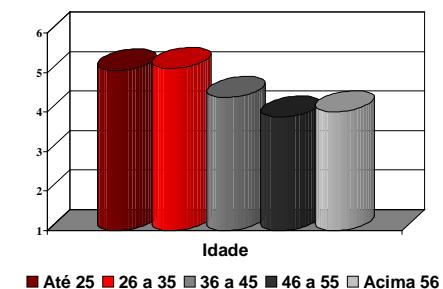
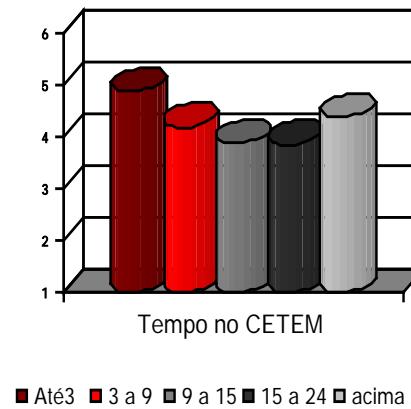
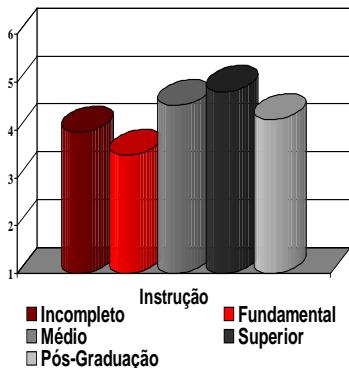
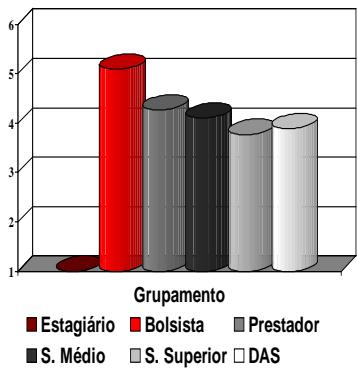
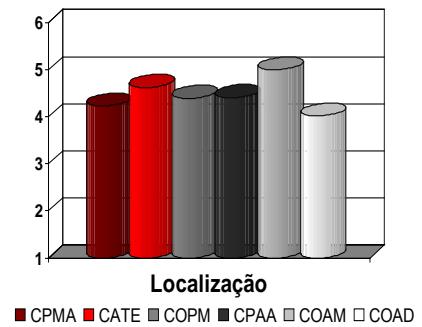
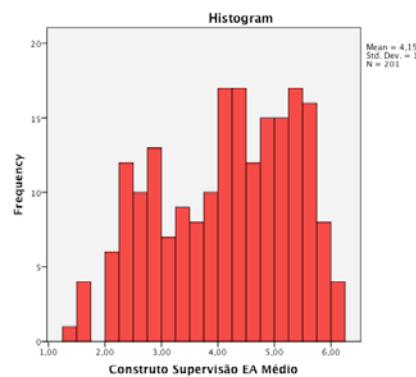
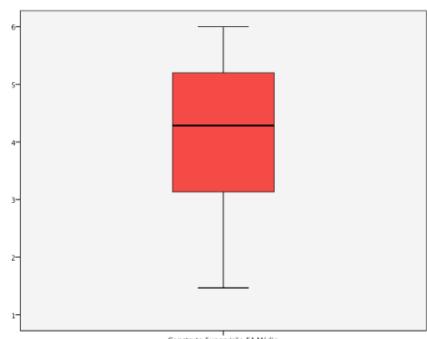
A dimensão **Equipe** retrata a percepção que o colaborador detém sobre a importância dos relacionamentos mantidos diretamente com a equipe de referência no ambiente de trabalho e os diversos eventos do dia-a-dia no diálogo com seus pares. Na média atinge o padrão desejável com desvio baixo, sinalizando convergência. Mais destacada na COAM e mais sensível na COAD. Um pouco mais apreciada no segmento de bolsistas e entre os mais recentes & jovens. Crítica para menor formação.

Observações	201
Média	4,11
Desvio Padrão	0,94
Moda	xxx



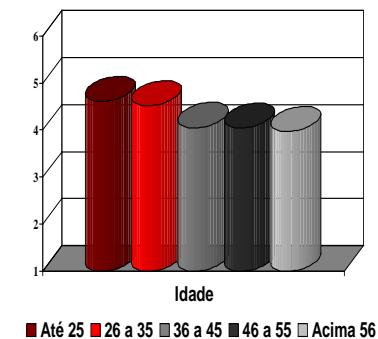
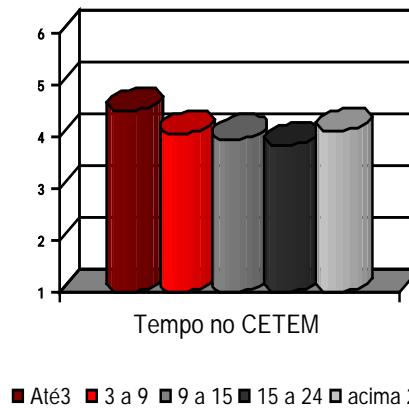
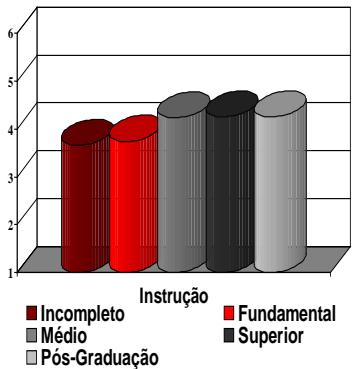
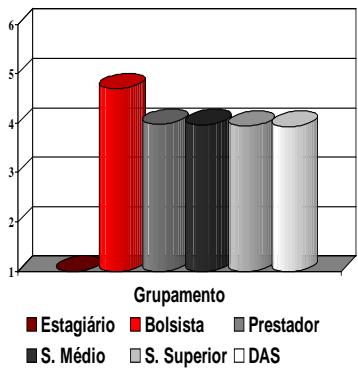
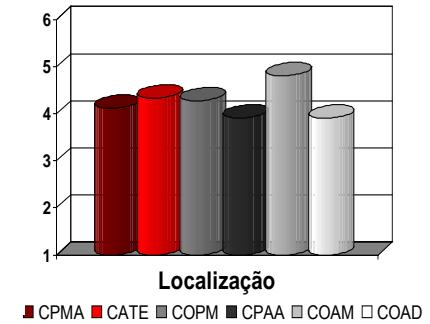
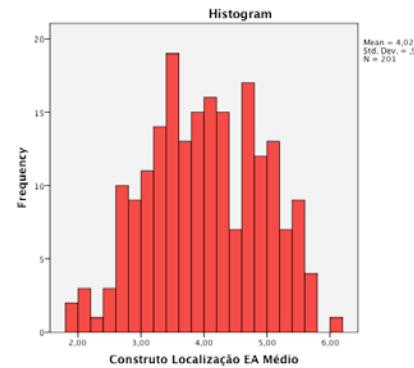
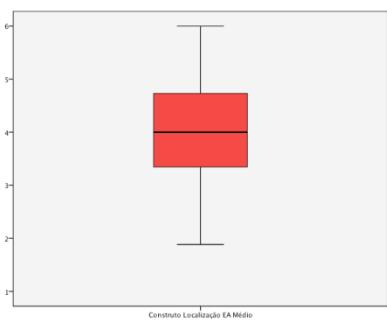
A dimensão Supervisão retrata a percepção que o colaborador detém sobre o primeiro nível de comando e seus impactos na motivação e na realização das suas atividades. Média no padrão “desejável, porém com desvio relevante. Mais positiva na COAM e mais sensível na COAD. Decai com a idade e com o enquadramento do colaborador na hierarquia. A percepção é mais favorável para colaboradores de nível superior e mais sensível para menores níveis de formação. Crítica para entre 15 e 24 anos de casa.

Observações	201
Média	4,15
Desvio Padrão	1,19
Moda	xxx



A dimensão Localização retrata a percepção do colaborador sobre a unidade organizacional onde situado e como esta vinculação oferece condições e recursos para sua satisfação e desempenho. Atinge média no padrão “desejável” e apresenta desvio baixo. Mais destacada na COAM e mais sensível na CPAA e na COAD. Apreciada pelo segmento de bolsistas e mais “recentes & novos”. A percepção favorável acompanha o nível de formação, porém decresce com o tempo de casa.

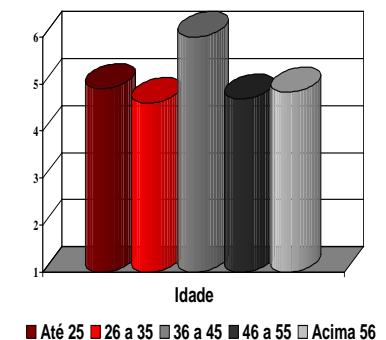
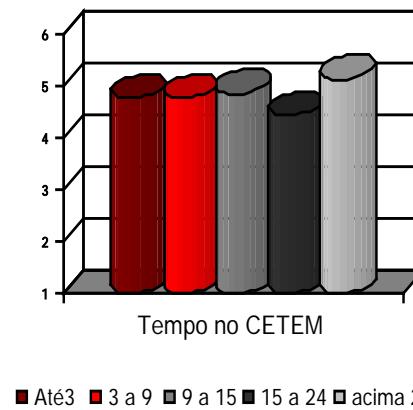
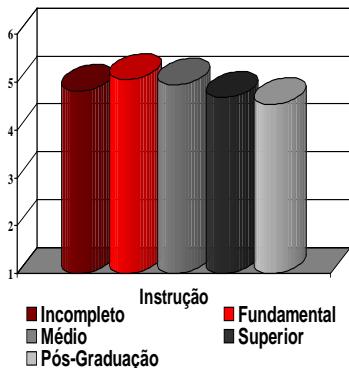
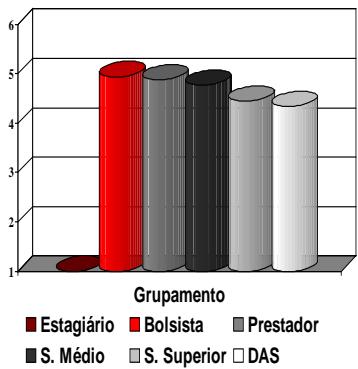
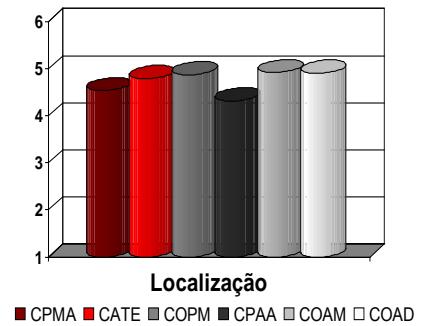
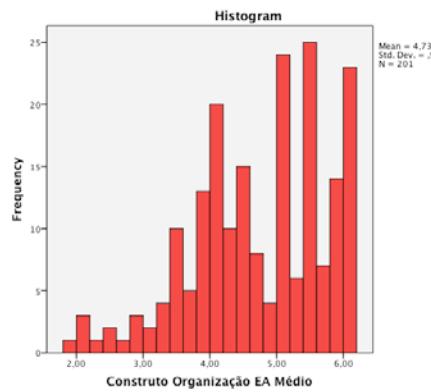
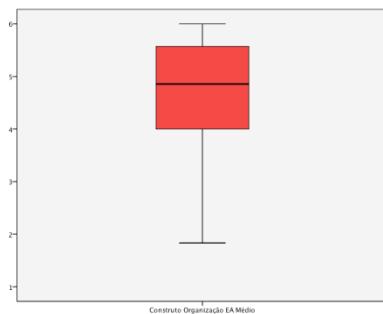
Observações	201
Média	4,02
Desvio Padrão	0,90
Moda	xxx



■ Até3 ■ 3 a 9 ■ 9 a 15 ■ 15 a 24 ■ acima 24

A dimensão **Organização** revela a percepção do colaborador sobre a importância da instituição em que trabalha e como isso lhe traz satisfação. Alcança o padrão “desejável”, com desvio padrão baixo, mas com uma distribuição pouco homogênea. Mais sensível na CPAA. Decrescente com a participação na hierarquia e para colaboradores com mais formação. Crítica para tempo de casa entre 15 e 24 anos e bastante apreciada na faixa etária 36 a 45 anos.

Observações	201
Média	4,73
Desvio Padrão	0,99
Moda	xxx



A dimensão Indivíduo retrata a auto-percepção em relação às escolhas e ao momento profissional que vivencia numa janela de curto prazo. A média alcança o padrão “excelente”, com desvio baixo, sinalizando convergência, o que é reforçado pela distribuição. Um pouco mais sensível na CPAA, entre os colaboradores de nível superior, DAS, com entre 15 e 24 anos de casa. Apreciada por quem tem mais tempo de casa e idade.

Observações	201
Média	5,00
Desvio Padrão	0,94
Moda	xxx

