



**INSTITUTO POLITÉCNICO
DE VIANA DO CASTELO**

GABINETE DE AVALIAÇÃO

Novembro.2014

**Relatório de avaliação da satisfação dos
colaboradores do Instituto Politécnico de
Viana do Castelo**

ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO	1
I.1 Participação no Inquérito	1
II. ANÁLISE DOS RESULTADOS POR QUESTÃO	2
II.1 Instalações	2
II.2 Aplicações informáticas	2
II.3 Equipamentos informáticos	3
II.4 Condições de higiene e segurança das instalações e equipamentos	3
II.5 Meios necessários para desempenhar a minha função	4
II.6 Participação na definição das atividades a desenvolver e objetivos a atingir	4
II.7 Solicitação para o desempenho de outras funções para além das que me estão atribuídas	5
II.8 Reconhecimento do meu trabalho	5
II.9 Possibilidade de me desenvolver profissionalmente	6
II.10 Realização pessoal na função que ocupo	6
II.11 Objetivos atribuídos, adequados e possíveis de alcançar	7
II.12 Acesso à formação necessária para o correto desempenho da função	7
II.13 Relações com todos os outros colaboradores	8
II.14 Ajuda, colaboração e cooperação entre colegas da mesma área	8
II.15 Ajuda, colaboração e cooperação com colegas de outras áreas	9
II.16 Ambiente de trabalho	9
II.17 Trabalho em equipa	10
II.18 Horários de trabalho definidos pela gestão e possibilidade do colaborador escolher o horário que lhe permita conciliar com a sua vida pessoal e familiar	10
II.19 Disponibilização de serviços de apoio familiar e de saúde (próprios ou protocolados) aos colaboradores	11
II.20 Incutir, possibilitar e valorizar a apresentação de sugestões no domínio da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar	11
II.21 Envolvimento da Gestão de Topo com os colaboradores	12
II.22 Conhecimento da Política, da Estratégia e dos Objetivos da Instituição	12
II.23 Participação na apresentação de sugestões que visam melhorar o funcionamento dos serviços	13
II.24 Nível de qualidade dos serviços prestados pela Instituição	13
II.25 IPVC, uma organização sólida e com perspetivas de futuro	13
III. ANÁLISE GLOBAL DA AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES DO IPVC	14
IV. QUAIS OS MOTIVOS PARA A INSATISFAÇÃO E PROPOSTAS DE MELHORIA	15
V. CONSIDERAÇÕES FINAIS	19

I. INTRODUÇÃO

A Autoavaliação é um processo de conhecimento da Instituição que tem como principal finalidade avaliar, neste caso sob a perspectiva dos Colaboradores, vetores fundamentais do desempenho da Instituição. Para tal é decisiva uma participação ativa de todos os intervenientes para maior fiabilidade dos resultados, a determinação de conclusões, especialmente aquelas que mais se refletem no quotidiano da Instituição e, de forma incisiva, a divulgação e debate com as diferentes estruturas numa perspectiva de contributo para a consolidação e desenvolvimento do Instituto.

Este documento (Relatório de avaliação da satisfação dos colaboradores) estrutura-se de forma paralela à do Questionário da avaliação da satisfação dos colaboradores (no qual se fundamentou), sendo os resultados apresentados para cada questão, por Unidade Orgânica e segundo a escala utilizada no questionário (NA - Não aplicável; 1 - Não Satisfaz; 2- Satisfaz pouco; 3- Satisfaz; 4- Satisfaz bastante; 5- Excelente). Estes dados serão apenas representados de forma gráfica, legendados e sem comentários interpretativos, seguindo a recomendação da Comissão de Avaliação do IPVC e tratados pelo Gabinete de Avaliação e Qualidade do IPVC. Em todo este percurso a confidencialidade dos dados foi uma preocupação dos intervenientes.

Este relatório teve a colaboração dos Professores José Miguel Veiga e Paula Cheira, docentes da ESTG-IPVC e membros do Centro de Estatística e Modelação (CEM).

1.1 Participação no Inquérito

Com base nos dados recolhidos (IPVC, 2014), apresenta-se a percentagem de colaboradores do IPVC que participou no inquérito (Quadro 1.1).

Quadro 1.1 – Respostas aos questionários, por Unidade Orgânica.

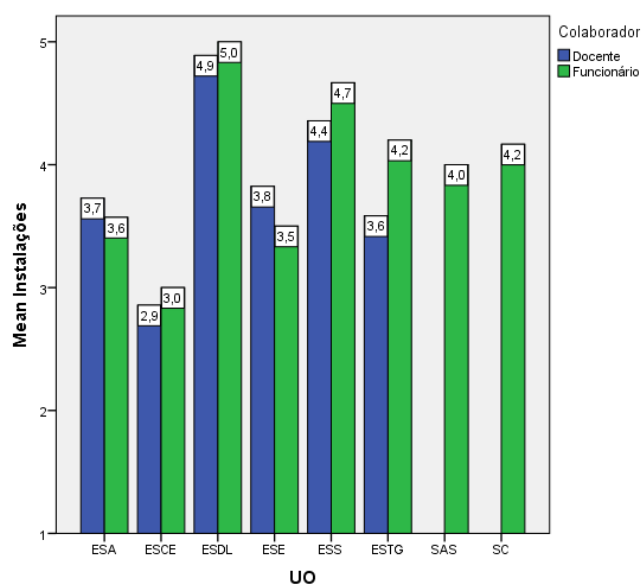
Unidade Orgânica	Percentagem de colaboradores participantes
Escola Superior Agrária (ESA)	32%
Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE)	35%
Escola Superior de Educação (ESE)	34%
Escola Superior de Desporto e Lazer (ESDL)	79%
Escola Superior de Saúde (ESS)	31%
Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG)	17%
Serviços de Acção Social (SAS)	5%
Serviços Centrais (SC)	15%
IPVC	24%

II. ANÁLISE DOS RESULTADOS POR QUESTÃO

Nesta secção apresenta-se o grau médio de satisfação dos colaboradores nas questões colocadas no Questionário e que a seguir são enunciadas.

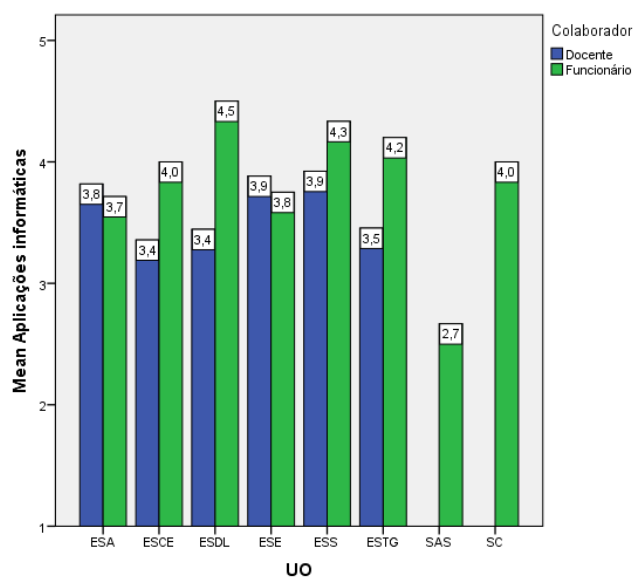
II.1 Instalações

Quadro 2.1 – Resultado do Questionário de satisfação aos colaboradores - Valorização Qualitativa

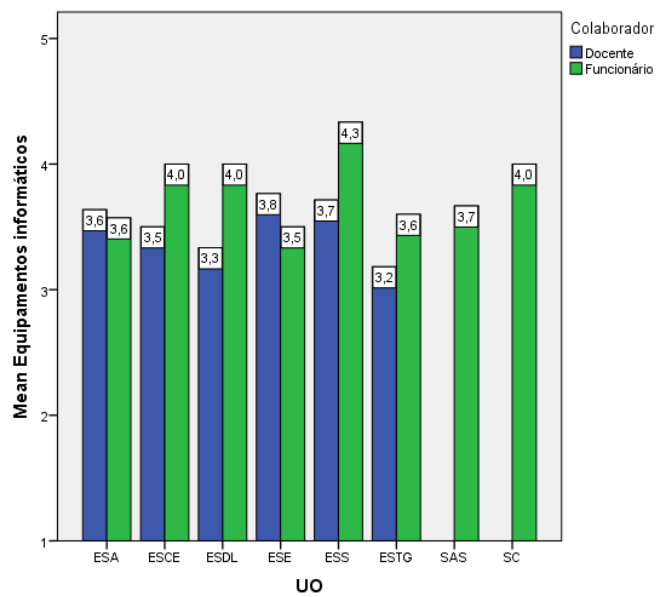


II.2 Aplicações informáticas

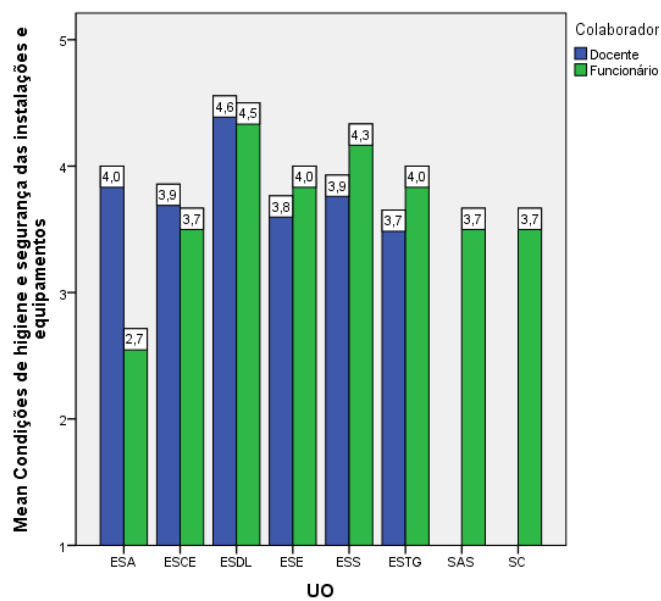
Quadro 2.2 – Resultado do Questionário de satisfação aos colaboradores - Valorização Qualitativa



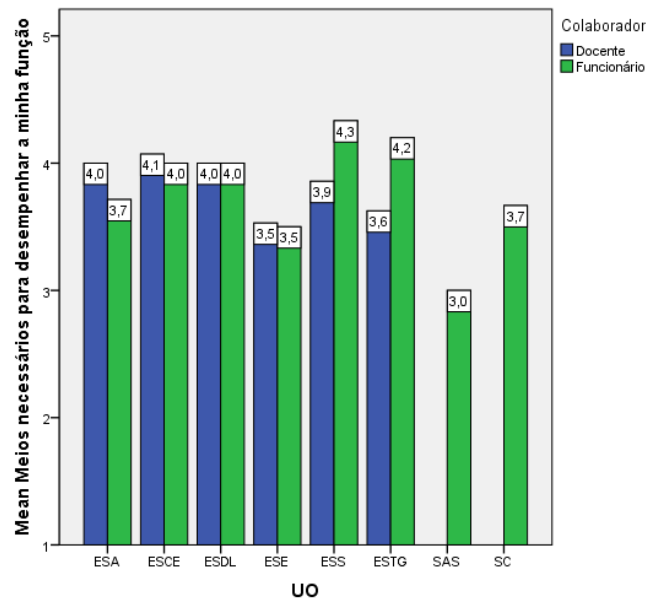
II.3 Equipamentos informáticos



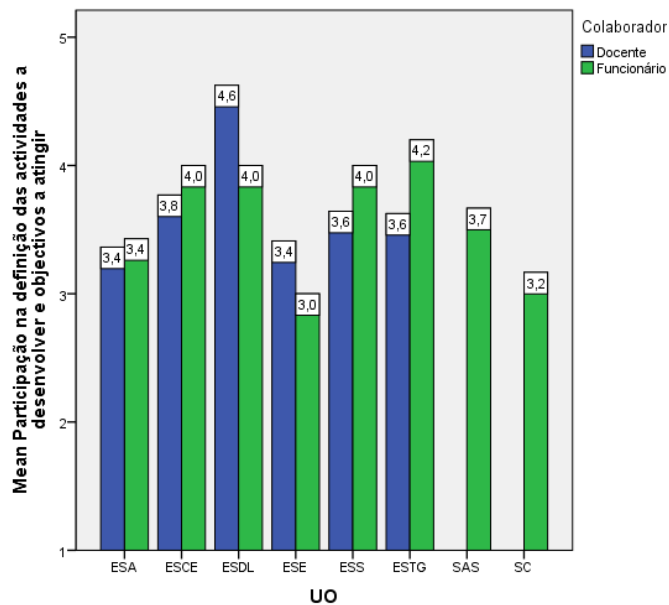
II.4 Condições de higiene e segurança das instalações e equipamentos



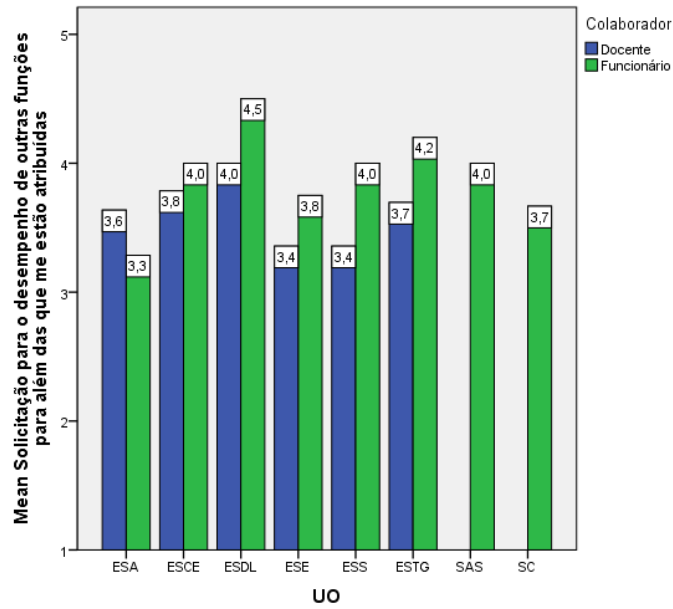
II.5 Meios necessários para desempenhar a minha função



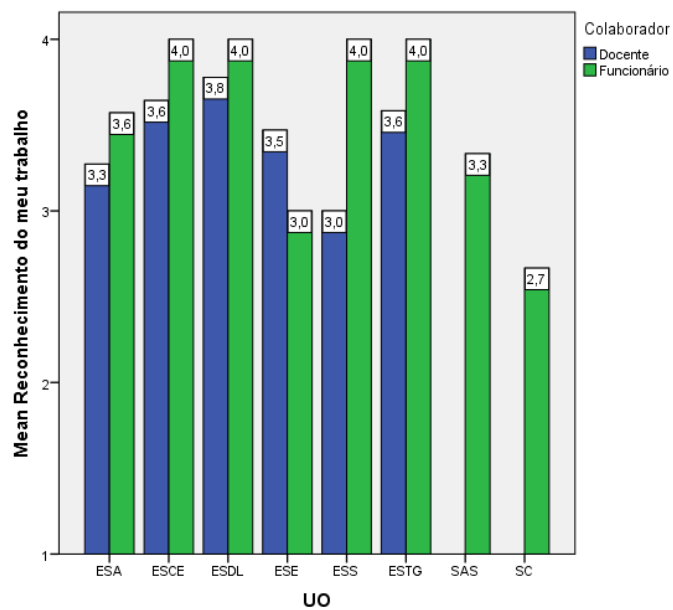
II.6 Participação na definição das atividades a desenvolver e objetivos a atingir



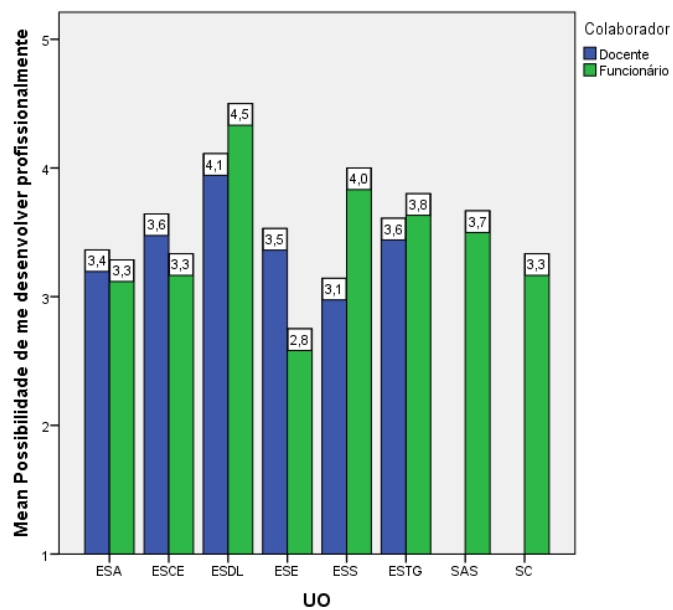
II.7 Solicitação para o desempenho de outras funções para além das que me estão atribuídas



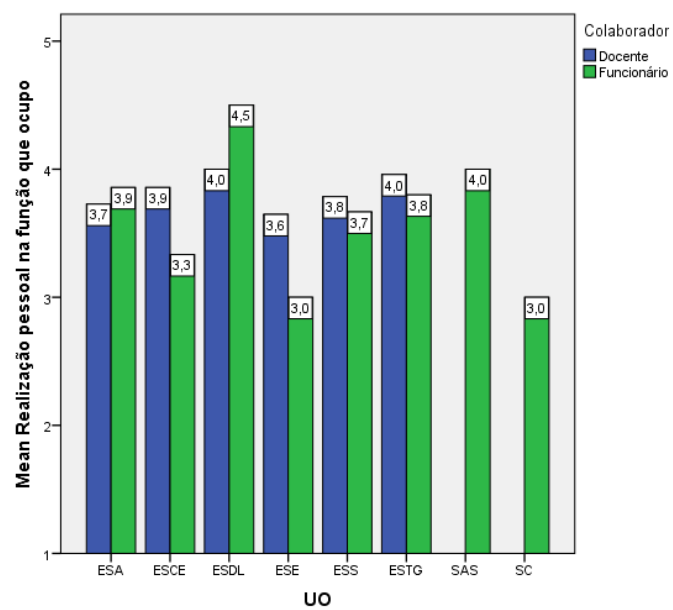
II.8 Reconhecimento do meu trabalho



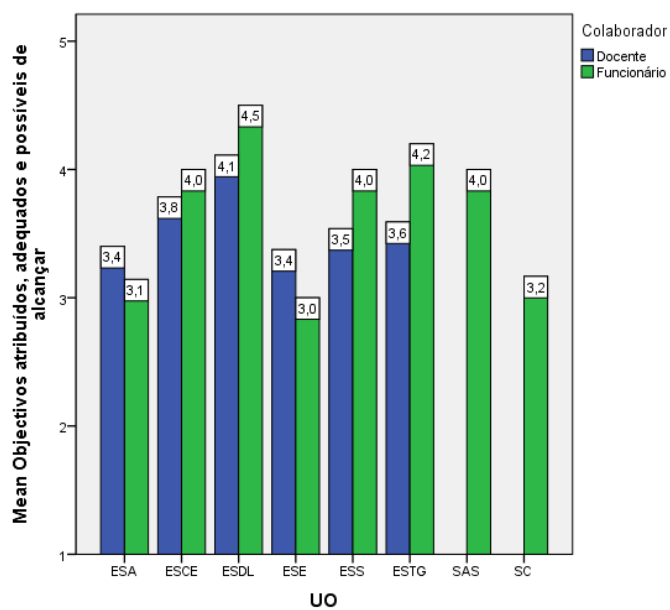
II.9 Possibilidade de me desenvolver profissionalmente



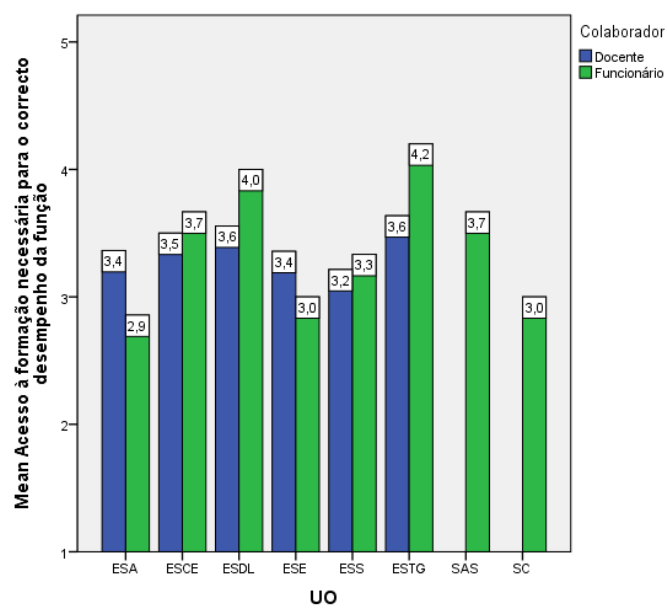
II.10 Realização pessoal na função que ocupo



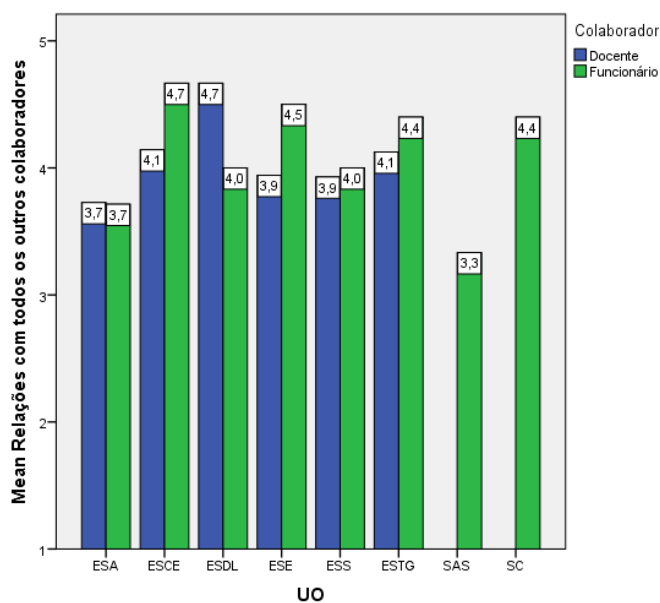
II.11 *Objetivos atribuídos, adequados e possíveis de alcançar*



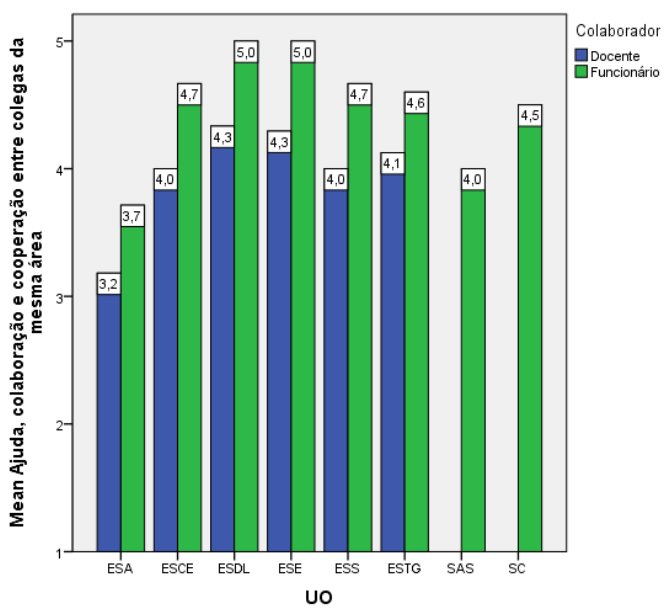
II.12 *Acesso à formação necessária para o correto desempenho da função*



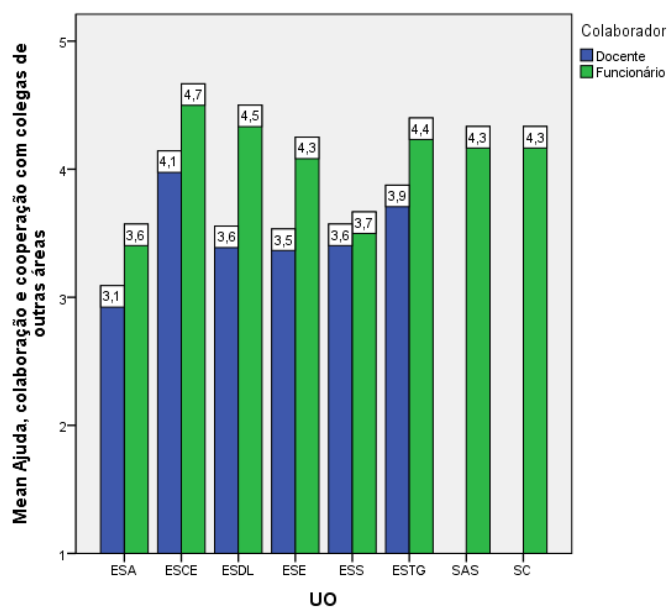
II.13 Relações com todos os outros colaboradores



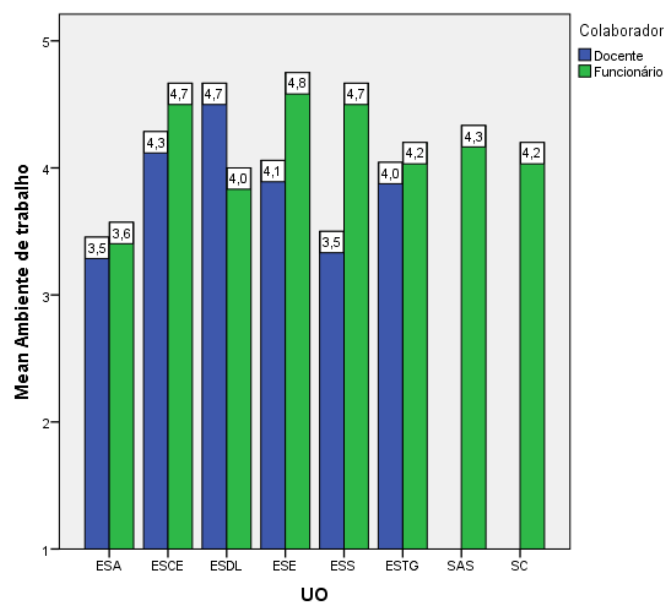
II.14 Ajuda, colaboração e cooperação entre colegas da mesma área



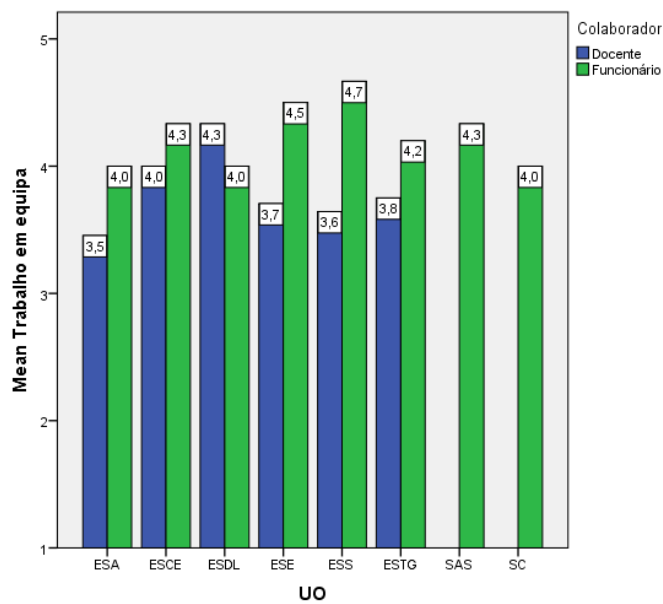
II.15 Ajuda, colaboração e cooperação com colegas de outras áreas



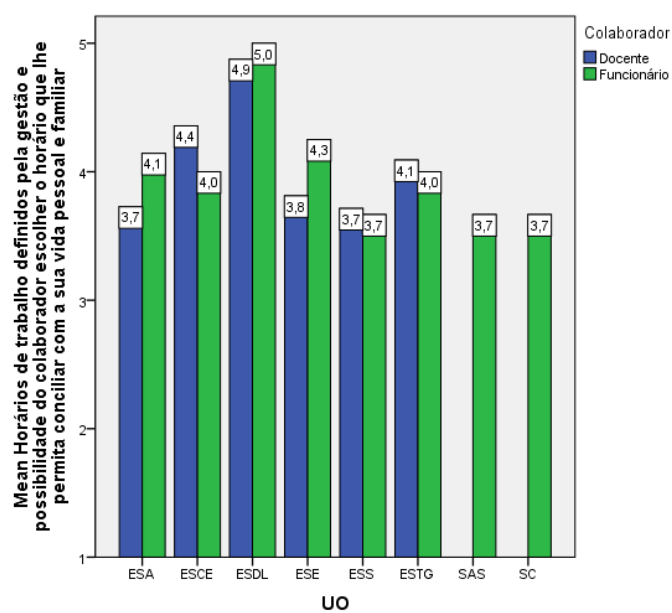
II.16 Ambiente de trabalho



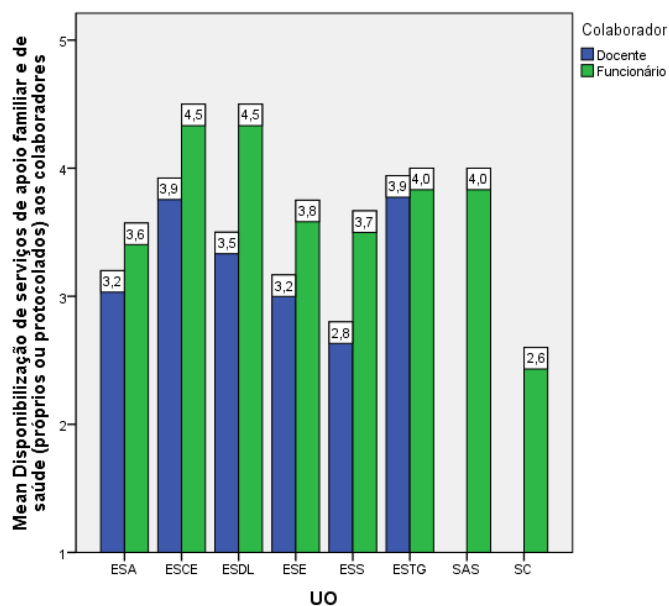
II.17 Trabalho em equipa



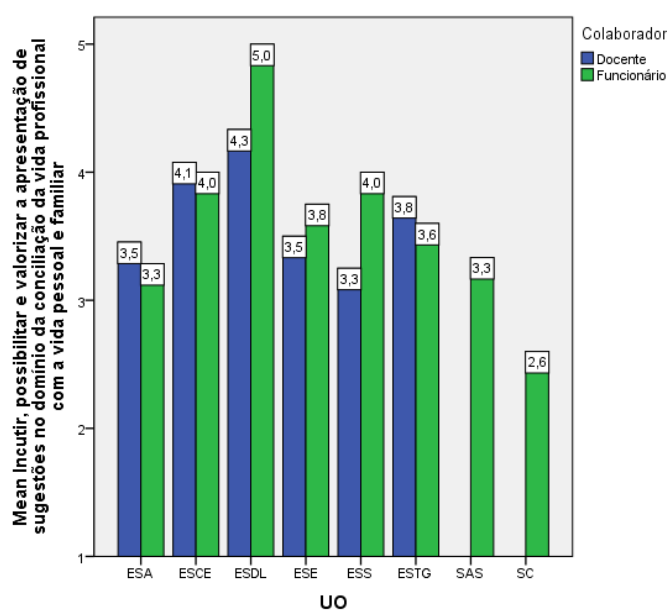
II.18 Horários de trabalho definidos pela gestão e possibilidade do colaborador escolher o horário que lhe permita conciliar com a sua vida pessoal e familiar



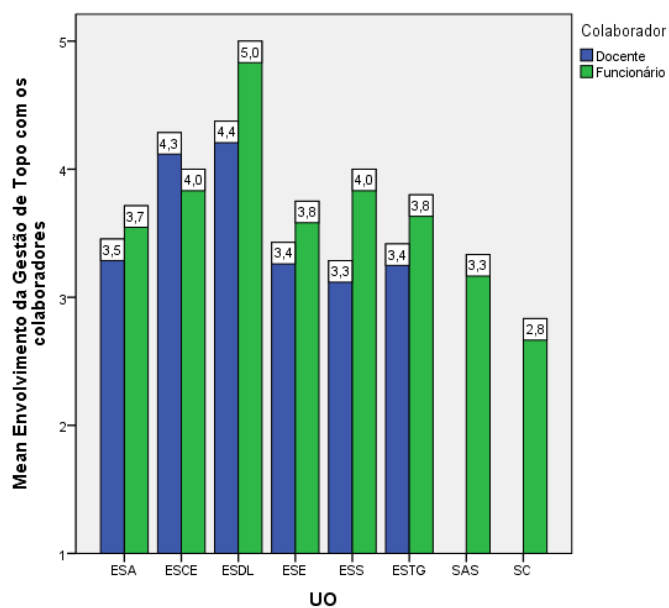
II.19 Disponibilização de serviços de apoio familiar e de saúde (próprios ou protocolados) aos colaboradores



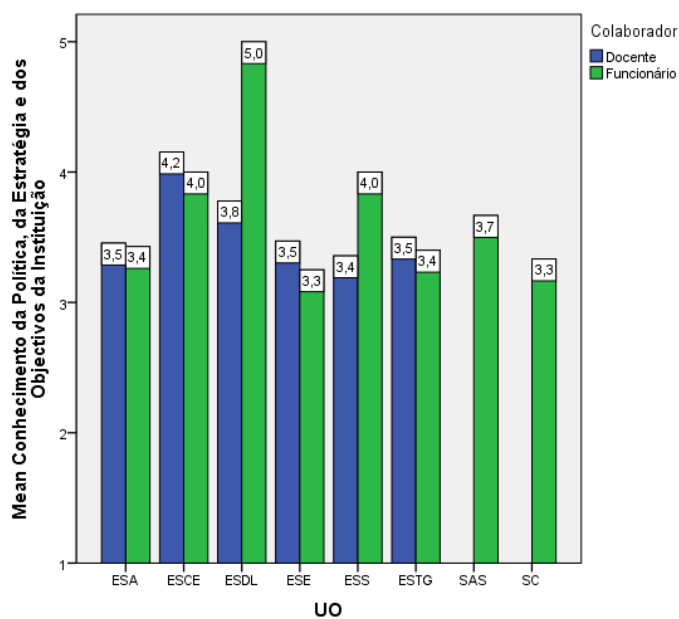
II.20 Incentivar, possibilitar e valorizar a apresentação de sugestões no domínio da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar



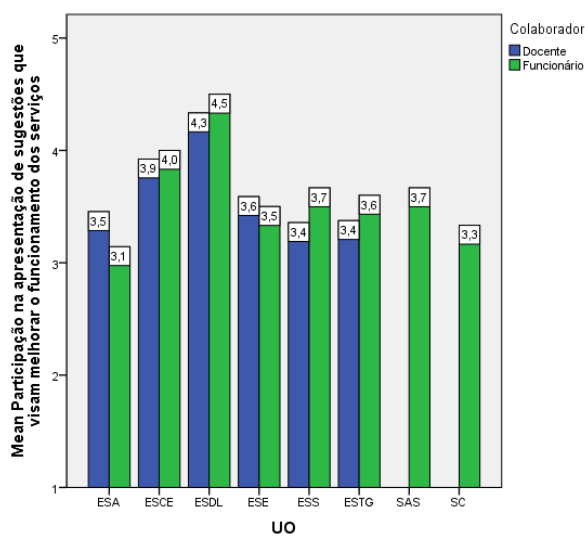
II.21 Envolvimento da Gestão de Topo com os colaboradores



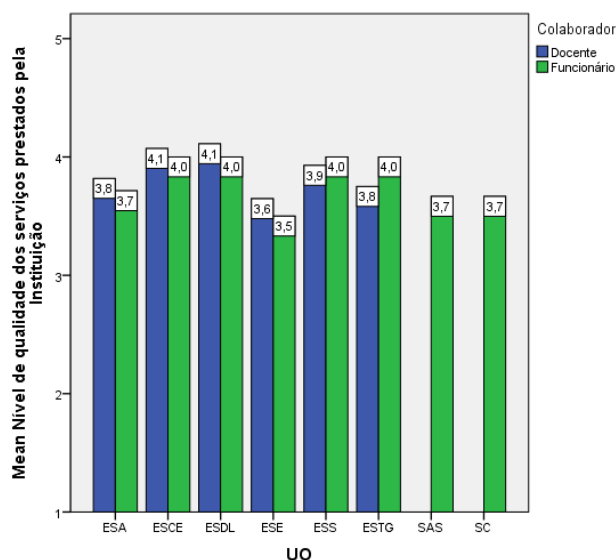
II.22 Conhecimento da Política, da Estratégia e dos Objetivos da Instituição



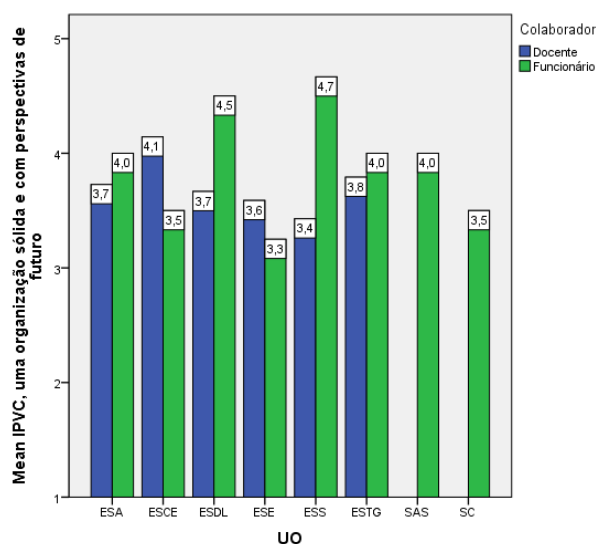
II.23 Participação na apresentação de sugestões que visam melhorar o funcionamento dos serviços



II.24 Nível de qualidade dos serviços prestados pela Instituição

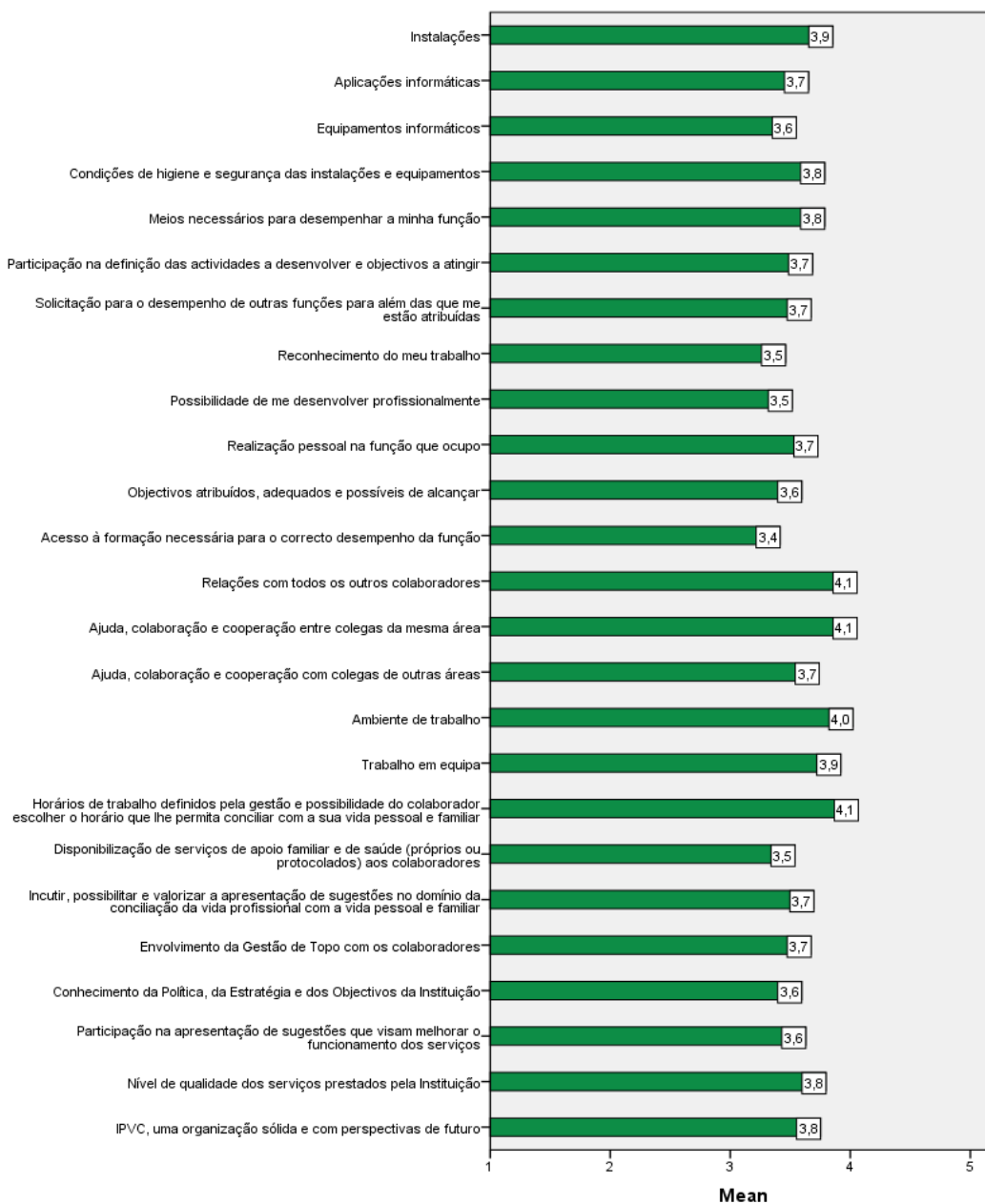


II.25 IPVC, uma organização sólida e com perspectivas de futuro

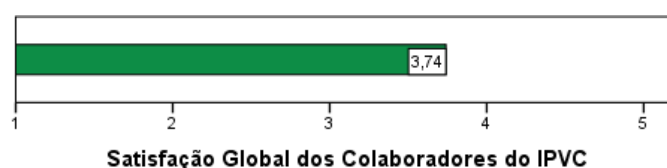


III. ANÁLISE GLOBAL DA AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES DO IPVC

Quadro 3.1 – Resultado do Questionário de satisfação aos colaboradores - Valorização Qualitativa Global



Quadro 3.2 – Resultado do Questionário de satisfação aos colaboradores - Satisfação Global



IV. QUAIS OS MOTIVOS PARA A INSATISFAÇÃO E PROPOSTAS DE MELHORIA

<i>Questões</i>	<i>UO</i>	<i>Motivo para a insatisfação</i>	<i>Proposta de melhoria</i>
1	ESCE ESCE ESTG ESA	- Instalações antigas, com pouco isolamento térmico - Estado do imóvel em geral (salas e WC), bar desconfortável (frio) - Instalações estão envelhecidas. Casas de banho cheiram mal, por vezes ao longo de todo o corredor - Frio e a necessitar de manutenção	- Novas instalações ----- - Obras de requalificação, em especial nas casas de banho, telhados, janelas de salas e gabinetes -----
2	ESTG SAS ESCE	- Aplicações pouco maduras e nem sempre funcionais - Software desatualizado licenças inexistentes para o software usado nas aulas - O programa esigeduc é muito rudimentar e pouco userfriendly - Maioria das salas não dispõe de equipamento informático, software e acesso Internet	- Envolver mais o corpo docente no apoio ao desenvolvimento de aplicações informáticas - Alteração do programa - Aumentar o nº de equipamento
3	ESTG ESDL ESCE	- Não são disponibilizados equipamentos informáticos para uso por docentes; Poucos equipamentos e "lentos" - PC desatualizados e com problemas de funcionamento. Poucos PCs - Maioria das salas não dispõe de equipamento informático	----- - Aquisição, urgente, de PC - Aumentar o nº de equipamento
4	ESS ESS ESTG ESTG	- Alto risco acidente viação. Impedimento de socorro em situação de emergência - Parque automóvel sem controlo, colocando em risco a vida das pessoas - Falta de limpeza e ausência de sabão líquido nos WC. Sabão em barra é muito pouco higiénico. - O alarme dispara muitas vezes sem motivo aparente. Uma situação real de evacuação vai ser complicada	- Controlar estacionamento no parque e entrada da escola - Bloquear carros mal estacionados - Limpeza mais frequente e disponibilização de sabão líquido - Verificar e melhorar as condições dos sensores. Coloquem mais espaço de escrita nestas questões...
5	ESCE ESS ESE	- Maioria das salas não dispõe de equipamento informático - Falta de equipamento para aulas práticas - Nº muito reduzido de colaboradores. Excesso de carga horária, UCs e cargos/funções	- Aumentar o nº de equipamento - Aquisição do equipamento mínimo necessário - Aumentar nº de colaboradores e melhorar sua gestão reduzir carga horária, considerar cargos na DSD
6	ESE ESA ESE	- Não foram definidos objetivos desde 2012 - Não há consulta atempada de situações académicas - Transformação da atividade docente numa atividade meramente administrativa	- Que os objetivos sejam definidos aquando do plano de atividades - Marcar reunião - Separar o que é administrativo do que é científico e pedagógico
7	ESTG	- Não envolvimento noutras atividades para além da docência	- Envolver outras pessoas nas atividades pois há tendência para serem sempre as mesmas pessoas

	ESA	- Falta de conhecimento e partilha de informação sobre projetos em curso e possibilidade de integração	- Reuniões pro Grupo Disciplinar sobre avaliação de projetos em curso e sugestões de participação
	ESE	- Sobrecarga de solicitações	- Aumentar corpo docente e/ou reduzir carga horária de DSD
	ESE	- Muita carga horária, administrativa e burocrática. Pouco pessoal administrativo, académico e de apoio	- Mais pessoal de apoio aos cursos
8	ESDL	- Não abertura de concursos Sem progressão na carreira	- Abertura de concursos para progressão na carreira
	ESS	- As contratações não seguem qualquer avaliação de desempenho mas sim preferências pessoais	- Avaliação de desempenho para os docentes a tempo parcial e sua utilização como critério de contratação
	ESA	- Reconhecimento das habilitações académicas e distribuição de serviço docente	- Avaliação curricular e desempenho anual dos docentes nas diversas atividades da Instituição
	ESE	- Pela Instituição a competência na tarefa é "valorizada" com mais (sobrecarga) trabalho e exigência	- Diferenciação positiva em função da capacidade de execução em termos científicos e pedagógicos
	ESE	- As pessoas que me rodeiam reconhecem...pena é que esse reconhecimento não seja visto pelos SC	-----
	ESE	- Absorvidos em trabalho. Pouca meritocracia	- Mudança de estatutos do IPVC. Abertura de vagas para progressão na carreira
9	SC	- Sem vinculo laboral, contratação precária	- Desenvolver uma alternativa aos tarefeiros, no sentido de os motivar para explorar com alegria
	ESE	- Ausência completa de perspectiva de progressão na carreira	- Política de incentivo com abertura de concursos transparentes e criação de condições de investigação
	ESE	- Estou nesta instituição há quase 15 anos e a minha situação (recibos verdes) nunca foi resolvida	- Resolução do ponto anterior
	ESE	- Falta de apoios financeiros	-----
10	SC	- Labor pouco reconhecido, mecanismos de trabalho e organização mal adaptada as necessidades de avaliação	- Desenvolvimento de mapas administrativos em termos de diagnóstico e avaliação da qualidade dos proce...
	ESE	- Tirando o reconhecimento dos estudantes não resta nada	- Colocar as pessoas no centro da Instituição e não os processos ou a burocracia
	ESE	- Não há progressão	-----
11	ESTG	- Excesso de carga letiva de CETs com menor peso na DSD	- Atribuição de pesos iguais na DSD de aulas nos CETs e nas licenciaturas
	ESE	- Não foram definidos objetivos desde 2012	- Ter objetivos definidos
	ESE	- Ausência completa de condições e recursos	- Afetação de recursos humanos de apoio, recursos materiais, criação de uma cultura de competência
	ESE	- Muito e diversificado trabalho	- Diminuir a carga de trabalho
	ESTG	- Dificuldade em cumprir todas as tarefas administrativas, letivas e de projetos	- Aliviar a componente administrativa
12	ESA	- A formação dentro da minha área profissional tem sido quase inexistente	- Definir um plano de formação específico para a minha área profissional

	SC	- Falta de formação para o desenvolvimento do cargo	- Desenvolvimento de um plano de formação de acordo com as necessidades do posto de trabalho
	ESDL	- Poucas ações de formação propostas e falta de apoio financeiro para formação	- Planeamento e ajuda financeira para formação contínua
	ESA	- Acumulação da vertente académica com a obrigatoriedade formativa	- Dispensa (total ou parcial) da componente letiva
	ESE	- Ausência de condições, ausência de apoio financeiro, tudo depende do investimento pessoal	- Atribuição bolsa de formação em função da realização científica
	ESE	- Não há formação	-----
	ESTG	- Formação pedagógica reduzida	- Organizar cursos de formação pedagógica
	ESE	- Falta de apoios financeiros	-----
	ESTG	- Tratamento diferenciado nos apoios a formação avançada	- Tratamento indiferenciado nos apoios ou baseado no mérito
13	ESTG	- Competitividade	-----
	ESE	- Dispersão das pessoas; desmotivação dos colaboradores, indisponibilidade por excesso de trabalho	- Criar equipas de trabalho associadas a projectos; criar uma cultura de colaboração institucional
14	ESA	- Área CTV pouco estruturada em investigação, linhas de desenvolvimento. Individualismos	- Reuniões de GD mais regulares; Considerar colegas com competências aquando de definição de equipas
	ESTG	- Pouca colaboração	-----
	ESA	- Área Científica: ausência de interligação e articulação funcional causada por afastamento geográfico	- Mais reuniões; mais empenhamento por parte daqueles que se disponibilizaram para serem coordenadores
	ESA	- Não existe espírito de colaboração em equipa	- Infelizmente pouco ou nada se pode fazer, pois este é um problema antigo
	ESA	- A área científica e os grupos disciplinares não funcionam	- Articulação efetiva entre os membros. Os coordenadores deveriam ter um plano estratégico
15	ESDL	- Algumas solicitações realizadas a outros colegas de outras escolas não foram realizadas	- Maior abertura e disponibilidade real
	ESA	- Ausência de contactos	- Não sei
	ESE	- Ausência completa	- Potenciar o trabalho interdisciplinar
16	ESTG	- Competitividade	-----
	ESA	- Falta de companheirismo e partilha de conhecimento	-----
	ESE	- Em núcleo restrito positivo, para além disso é péssimo	- Acabar com a gestão em função de interesses instalados e valorizar a competência
17	ESTG	- Competitividade	-----
	ESA	- Falta de divulgação dos trabalhos em curso anualmente	-----
	ESE	- Impossível pela quantidade e diversidade de tarefas de todo o género	- O que já se salientou anteriormente
18	ESA	- Horários frequentes até as 19h, nós últimos anos	- Maior rotação de horários entre docentes de modo a evitar que sejam sempre os mesmos penalizados
	ESE	- Sobrecarga "brutal" de trabalho que obriga a trabalhar 7 dias/semana, muitos dias até muito tarde	- Redução de carga horária; aumentar corpo docente
19	ESA	- Desconheço a existência dos serviços referidos	- Criar e divulgar um serviço com as valências referidas
	ESDL	- Falta de serviços de apoio ao nível da infância	- Articulação ou abertura de creche e jardim de

	ESDL ESS ESE SC	- Se existem são pouco divulgados - Desconheço - Não existe - Não há	infância - Propostas reais ou mais publicitadas ----- - Desenvolvimento de uma política entrada nas pessoas - Passar a haver
20	ESA ESE	- Desconheço os mecanismos disponíveis para apresentar sugestões - Instituição é surda e distante	- Criação de um serviço próprio para o efeito referido e a sua ampla divulgação - Maior proximidade com os colaboradores, relação de abertura genuína
21	ESTG ESS ESA ESE ESE SC ESTG	- Não existe envolvimento - A gestão de topo não funciona dentro da legalidade. Gestão em forma de pirâmide autocrática - Não existe essa cultura - Ausente, só nos discursos de circunstância... - Uma enorme distância e...interesse! - Não há - Falta envolvimento da Direção em muitas situações	----- - Demissão de presidente e vice-presidentes - Infelizmente pouco ou nada - Desenvolvimento de uma gestão descentralizada, de co-responsabilização - Mudança de estatutos do IPVC - Passar Haver - Mudança da Direção
22	ESTG ESA ESE ESTG	- A instituição não dá a conhecer - Falta de divulgação - conheço, mas discordo em absoluto - Os objetivos do plano estratégico estão pouco divulgados	----- ----- ----- - Divulgação dos objetivos da instituição; Integração de objetivos da função com os da instituição
23	ESTG ESA ESE ESTG ESTG	- Não existe uma política clara dos serviços prestados - Pouca aceitação - Ausência de retorno às sugestões efetuadas - Não foi dado conhecimento do seguimento dado a sugestões de melhoria apresentadas - A apresentação de sugestões de melhoria só funcionam se forem feitas na plataforma On.IPVC	----- ----- - Envolver colaboradores na melhoria institucional - Envolver mais as funções intervenientes nos diferentes processos e tarefas da instituição - Retirar/abolir os documentos/impressos de preenchimento manual
24	ESE ESE	- Péssimo, não há recursos humanos, desorganização sistemática, desconhecimento de funções - nos serviços académicos e no corpo docente, a necessitar de renovar e de progressão na carreira	- Substituir o modelo de gestão, descentralizar, aumentar recursos humanos - Renovação do pessoal administrativo e dos académicos e abertura urgente de vagas para progressão na
25	SC ESDL ESTG ESS ESE	- Poucas perspetivas para contratos a prazo - falta de concurso para docentes - Instabilidade da situação actual generalizada - O IPVC com este rumo não tem qualquer futuro a médio prazo - Incapaz de uma estratégia a médio/longo prazo face aos desafios sociais, económicos e educativos	- Vincular recursos e fazê-los parte do desenvolvimento da organização, quando são reconhecidos - Abertura de concursos para docentes ----- - Deveria estabelecer consórcios com outras instituições e mudar de estatutos - Valorização/envolvimento das pessoas ligação comunidade, cultura de competência, gestão democrática

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A importância da Avaliação como cultura deverá ser uma prioridade para cada Colaborador. Seguramente, este é um passo importante para consolidar e desenvolver, devendo ser um documento a avaliar, interpretar, discutir e implementar por todos os interessados.

A função do Gabinete de Avaliação é, segundo as recomendações atuais, promover a participação e debate dos elementos envolvidos, colaborar na sua implementação e disponibilizar todas as ferramentas para valorizar e interpretar resultados. Como tal, caberá, seguramente, aos órgãos responsáveis envolver a comunidade IPVC nessa “cultura de avaliação” e tomar as medidas adequadas para valorizar o Instituto Politécnico de Viana do Castelo.

Deverá ser realçada a necessidade da promoção e estímulo à participação dos Colaboradores, de forma a envolver toda a comunidade e desenvolver estratégias para o reforço da sua Satisfação e da Qualidade do IPVC.