



Instituto Politécnico  
de Viana do Castelo

# RELATÓRIO DO INQUÉRITO DE AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

2016

Anual



GABINETE DE AVALIAÇÃO E QUALIDADE  
NOVEMBRO DE 2016

## | ÍNDICE

<b>ENQUADRAMENTO .....</b>	<b>3</b>
1 1 INTRODUÇÃO .....	4
1 2 METODOLOGIA .....	5
1 3 PARTICIPAÇÃO NO INQUÉRITO.....	5
<b>ANÁLISE DE RESULTADOS .....</b>	<b>6</b>
2 1 INSTALAÇÕES.....	7
2 2 APLICAÇÕES INFORMÁTICAS.....	7
2 3 EQUIPAMENTOS INFORMÁTICOS .....	8
2 4 CONDIÇÕES DE HIGIENE E SEGURANÇA DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS .....	8
2 5 MEIOS NECESSÁRIOS PARA DESEMPENHAR A MINHA FUNÇÃO .....	9
2 6 PARTICIPAÇÃO NA DEFINIÇÃO DAS ATIVIDADES A DESENVOLVER E OBJETIVOS A ATINGIR .....	9
2 7 SOLICITAÇÃO PARA O DESEMPENHO DE OUTRAS FUNÇÕES PARA ALÉM DAS QUE ME ESTÃO ATRIBUÍDAS.....	10
2 8 RECONHECIMENTO DO MEU TRABALHO.....	10
2 9 POSSIBILIDADE DE ME DESENVOLVER PROFISSIONALMENTE.....	11
2 10 REALIZAÇÃO PESSOAL NA FUNÇÃO QUE OCUPO NA INSTITUIÇÃO .....	11
2 11 OBJETIVOS ATRIBUÍDOS, ADEQUADOS E POSSÍVEIS DE ALCANÇAR .....	12
2 12 ACESSO À FORMAÇÃO NECESSÁRIA PARA O CORRETO DESEMPENHO DA FUNÇÃO .....	12
2 13 RELAÇÕES COM TODOS OS OUTROS COLABORADORES .....	13
2 14 AJUDA, COLABORAÇÃO E COOPERAÇÃO ENTRE COLEGAS DA MESMA ÁREA.....	13
2 15 AJUDA, COLABORAÇÃO E COOPERAÇÃO COM COLEGAS DE OUTRAS ÁREAS .....	14
2 16 AMBIENTE DE TRABALHO.....	14
2 17 TRABALHO EM EQUIPA.....	15
2 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.....	15
2 19 DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE APOIO FAMILIAR E DE SAÚDE (PRÓPRIOS OU PROTOCOLADOS) AOS COLABORADORES.....	16
2 20 INCUTIR, POSSIBILITAR E VALORIZAR A APRESENTAÇÃO DE SUGESTÕES NO DOMÍNIO DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR .....	16
2 21 ENVOLVIMENTO DA GESTÃO DE TOPO COM OS COLABORADORES .....	17
2 22 CONHECIMENTO DA POLÍTICA, DA ESTRATÉGIA E DOS OBJETIVOS DA INSTITUIÇÃO .....	17
2 23 PARTICIPAÇÃO NA APRESENTAÇÃO DE SUGESTÕES QUE VISAM MELHORAR O FUNCIONAMENTO DOS SERVIÇOS.....	18
2 24 NÍVEL DE QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS PELA INSTITUIÇÃO .....	18
2 25 IPVC, UMA ORGANIZAÇÃO SÓLIDA E COM PERSPETIVAS DE FUTURO .....	19
2 26 SATISFAÇÃO COM A GESTÃO E SISTEMAS DE GESTÃO .....	19
2 26 1 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO: GESTÃO DE TOPO.....	19

2 26 2 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO .....	20
2 26 3 APTIDÃO DA GESTÃO PARA COMUNICAR: GESTÃO DE TOPO.....	20
2 26 4 APTIDÃO DA GESTÃO PARA COMUNICAR: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO.....	21
2 26 5 FORMA COMO O SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO EM VIGOR ESTÁ IMPLEMENTADO .....	21
2 26 6 FORMA COMO O SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE ESTÁ IMPLEMENTADO .....	22
2 26 7 POSTURA DA ORGANIZAÇÃO FACE À MUDANÇA E À MODERNIZAÇÃO .....	22
2 27 SATISFAÇÃO COM O ESTILO DE LIDERANÇA.....	23
2 27 1 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRÍTICAS: GESTÃO DE TOPO.....	23
2 27 2 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRÍTICAS: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO .....	23
2 27 3 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: GESTÃO DE TOPO .....	24
2 27 4 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO .....	24
2 27 5 RECONHECE E PREMEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: GESTÃO DE TOPO ...	25
2 27 6 RECONHECE E PREMEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO .....	25
2 28 SATISFAÇÃO GLOBAL DOS COLABORADORES COM A ORGANIZAÇÃO .....	26
<b>ANÁLISE GLOBAL .....</b>	<b>27</b>
<b>MOTIVOS DE INSATISFAÇÃO E PROPOSTAS DE MELHORIA .....</b>	<b>30</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>35</b>

---

#1

# ENQUADRAMENTO

## 1|1 INTRODUÇÃO

A autoavaliação é um processo de conhecimento da Instituição que tem como principal finalidade avaliar, neste caso sob a perspetiva dos utentes das Bibliotecas, 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 perspetiva de contributo para a consolidação e desenvolvimento do Instituto.

Num sentido de busca permanente pela qualidade do ensino e de uma adequação ao mercado de trabalho, é importante ouvir as potenciais e efetivas entidades parceiras e empregadores de diplomados do Instituto Politécnico de Viana do Castelo.

Este documento (Relatório do Inquérito de Avaliação da Satisfação dos Colaboradores 2016) estrutura-se de forma paralela à do Inquérito facultado (no qual se fundamentou). Os resultados serão apenas representados de forma gráfica (tabelas e figuras), 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.

O Gabinete de Avaliação e Qualidade agradece a colaboração de todos quanto prestaram o seu apoio à realização e recolha dos dados deste inquérito.

## 1|2 METODOLOGIA

O Inquérito de Avaliação da Satisfação dos Colaboradores 2016 foi disponibilizado entre 2 de maio e 30 de setembro de 2016, por via eletrónica, através da Plataforma de Inquéritos IPVC (<http://inqueritos.ipvc.pt>).

## 1|3 PARTICIPAÇÃO NO INQUÉRITO

Do universo de 502 colaboradores, 67 responderam ao inquérito, o que corresponde a uma participação de 13,3% (17,7% em 2015 e 24% em 2014).

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

Quadro 1.1 - Respostas ao inquérito, por Unidade Orgânica

Unidade Orgânica	Universo de Colaboradores		Número de colaboradores participantes		% Participação	
	Docentes	Funcionários	Docentes	Funcionários	Docentes	Funcionários
Escola Superior Agrária	39	20	3	2	7,7%	10,0%
Escola Superior de Ciências Empresariais	35	6	11	2	31,4%	33,3%
Escola Superior de Desporto e Lazer	18	2	0	0	0,0%	0,0%
Escola Superior de Educação	45	13	9	1	20,0%	7,7%
Escola Superior de Saúde	50	9	11	2	22,0%	22,2%
Escola Superior de Tecnologia e Gestão	145	28	9	1	6,2%	3,6%
Serviços de Acção Social	---	54	---	4	---	7,4%
Serviços Centrais	---	38	---	12	---	31,6%
<b>IPVC</b>	<b>332</b>	<b>170</b>	<b>43</b>	<b>24</b>	<b>13,0%</b>	<b>14,1%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>502</b>		<b>67</b>		<b>13,3%</b>	

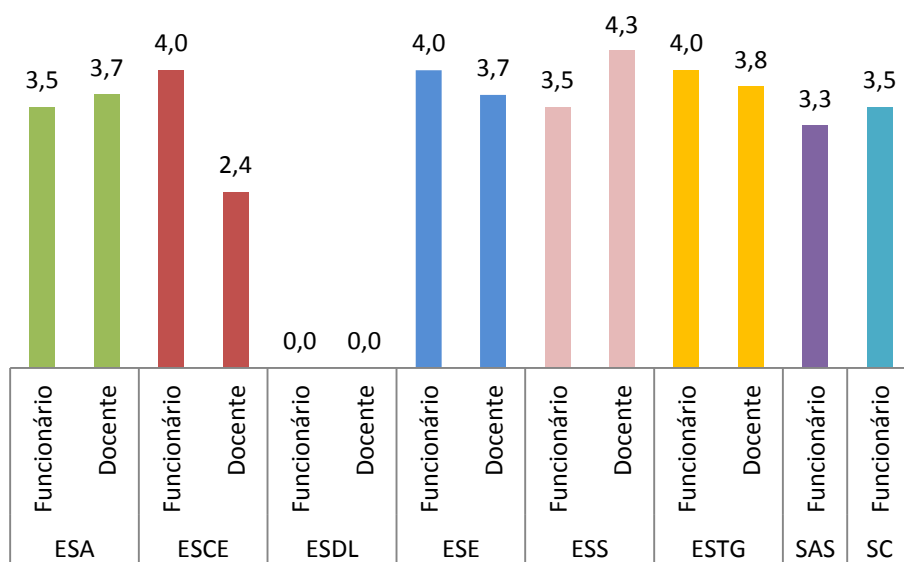
---

#2

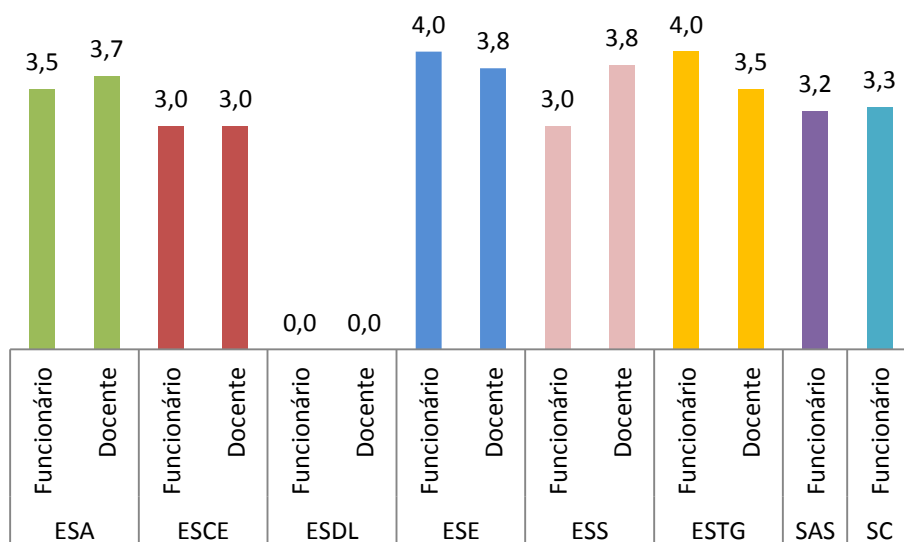
# ANÁLISE DE RESULTADOS

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

## 2|1 INSTALAÇÕES

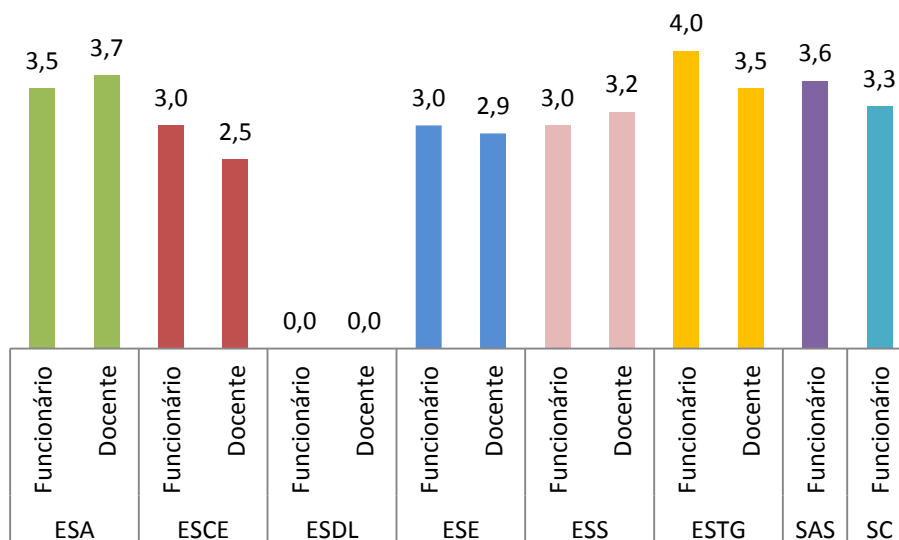


## 2|2 APLICAÇÕES INFORMÁTICAS

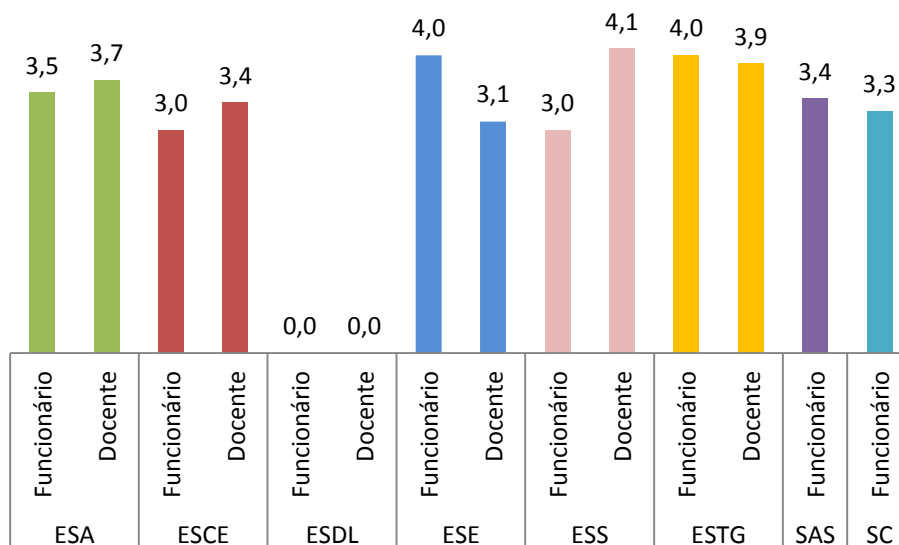




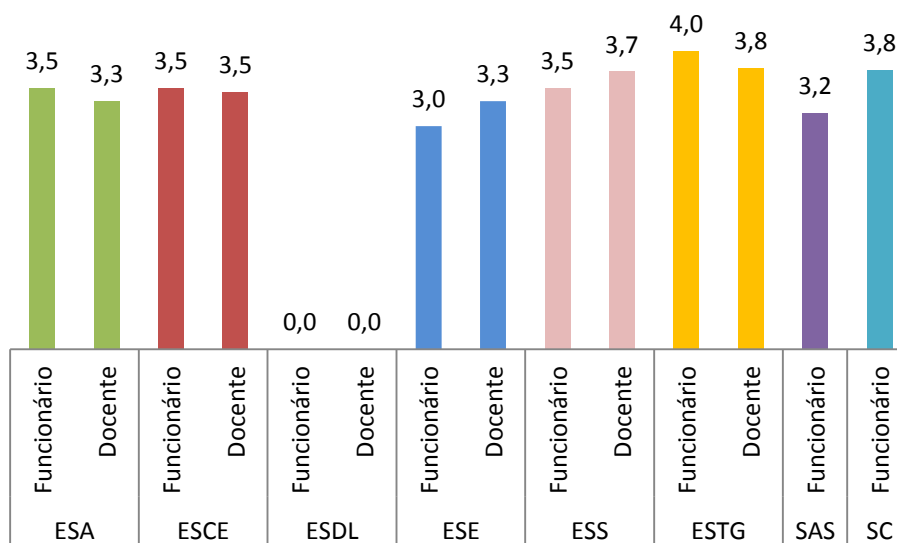
## 2|3 EQUIPAMENTOS INFORMÁTICOS



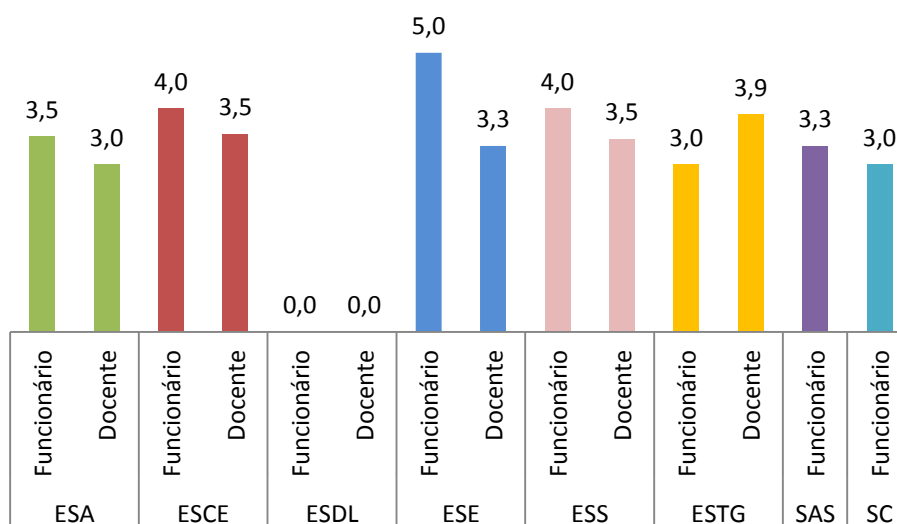
## 2|4 CONDIÇÕES DE HIGIENE E SEGURANÇA DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS



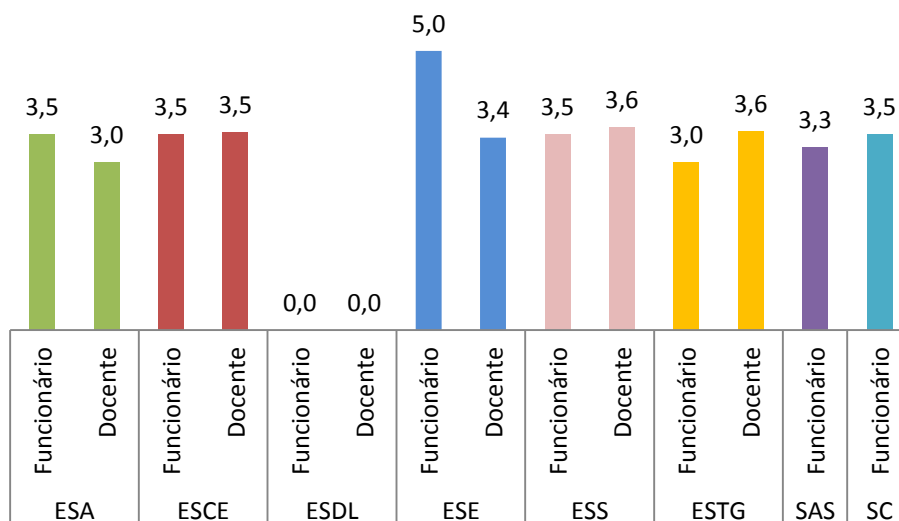
## 2|5 MEIOS NECESSÁRIOS PARA DESEMPENHAR A MINHA FUNÇÃO



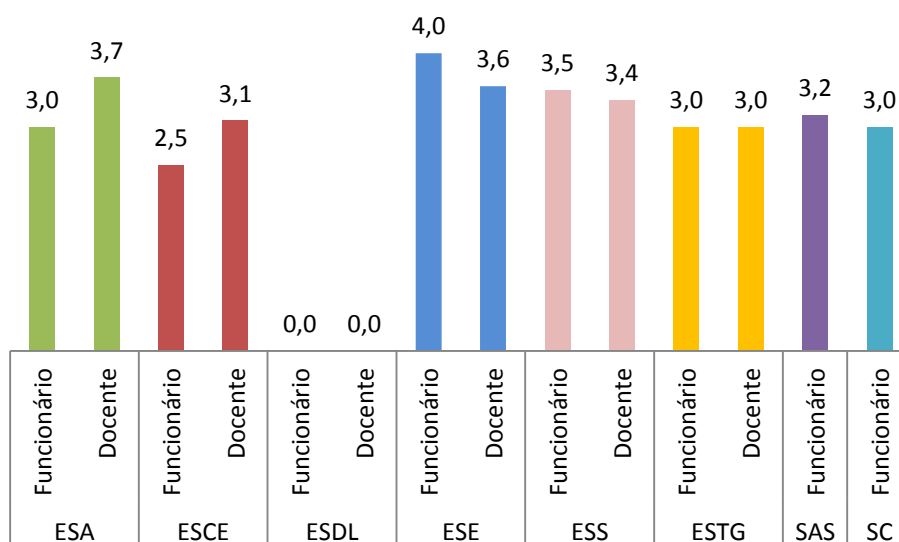
## 2|6 PARTICIPAÇÃO NA DEFINIÇÃO DAS ATIVIDADES A DESENVOLVER E OBJETIVOS A ATINGIR



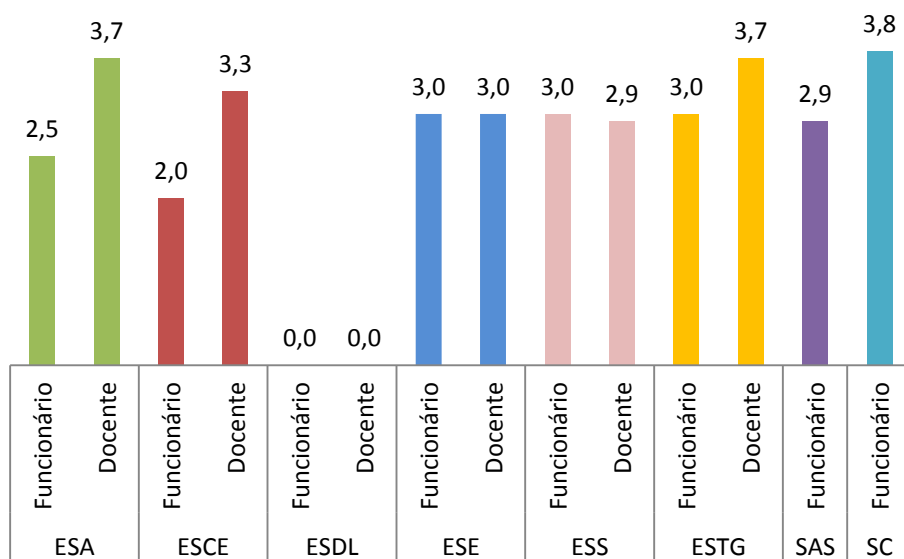
## 2|7 SOLICITAÇÃO PARA O DESEMPENHO DE OUTRAS FUNÇÕES PARA ALÉM DAS QUE ME ESTÃO ATRIBUÍDAS



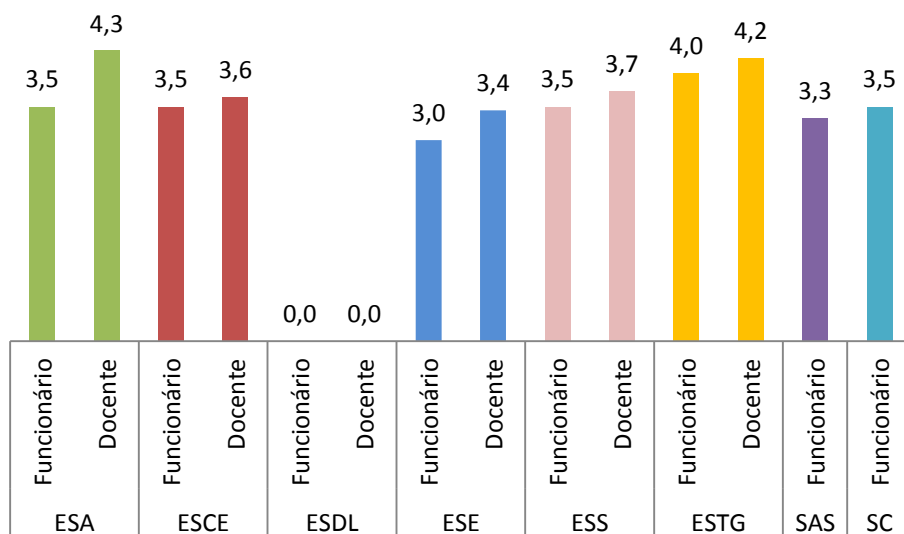
## 2|8 RECONHECIMENTO DO MEU TRABALHO



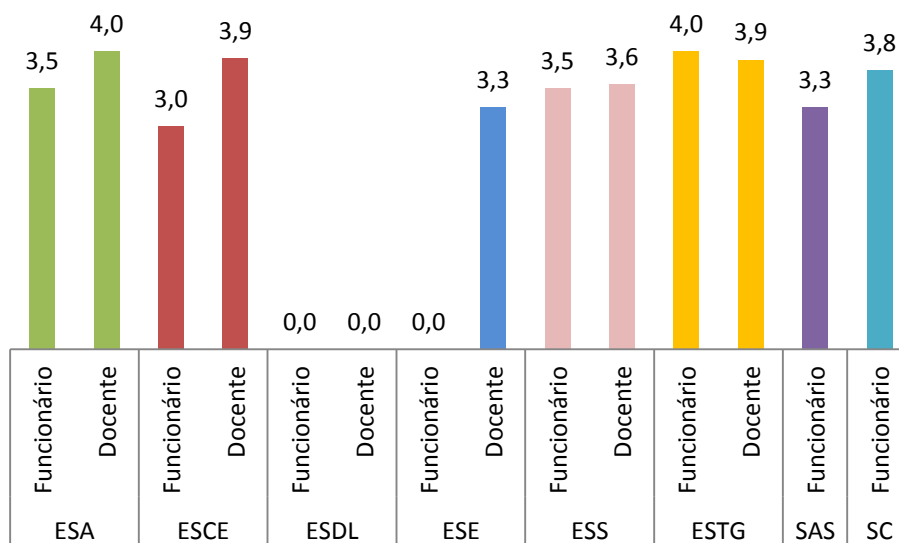
## 2|9 POSSIBILIDADE DE ME DESENVOLVER PROFISSIONALMENTE



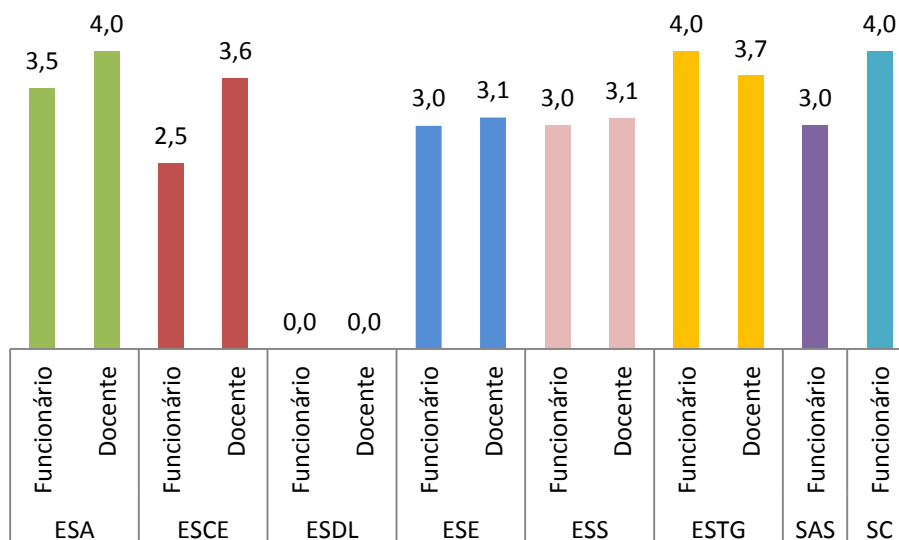
## 2|10 REALIZAÇÃO PESSOAL NA FUNÇÃO QUE OCUPA NA INSTITUIÇÃO



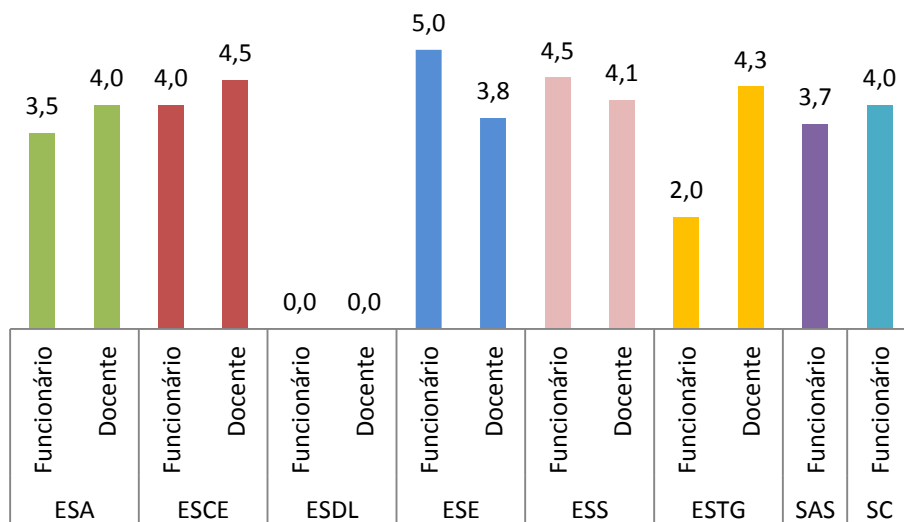
## 2|11 OBJETIVOS ATRIBUÍDOS, ADEQUADOS E POSSÍVEIS DE ALCANÇAR



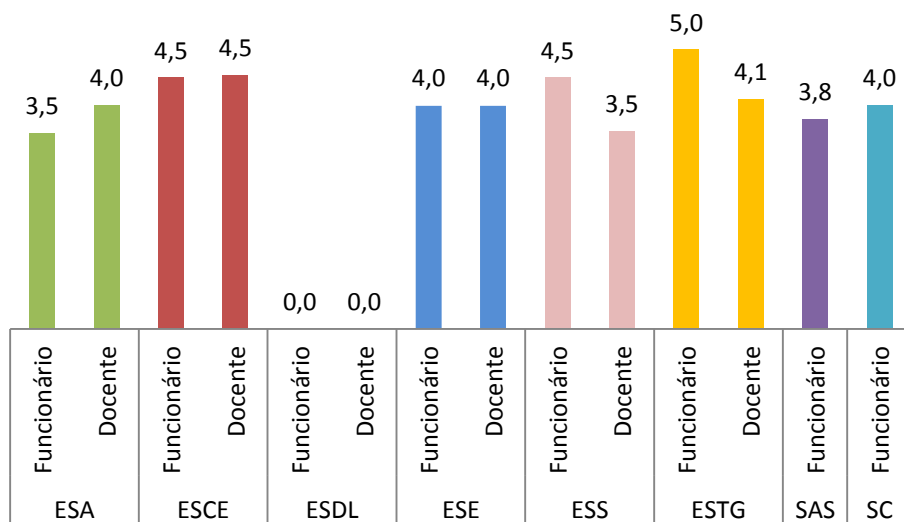
## 2|12 ACESSO À FORMAÇÃO NECESSÁRIA PARA O CORRETO DESEMPENHO DA FUNÇÃO



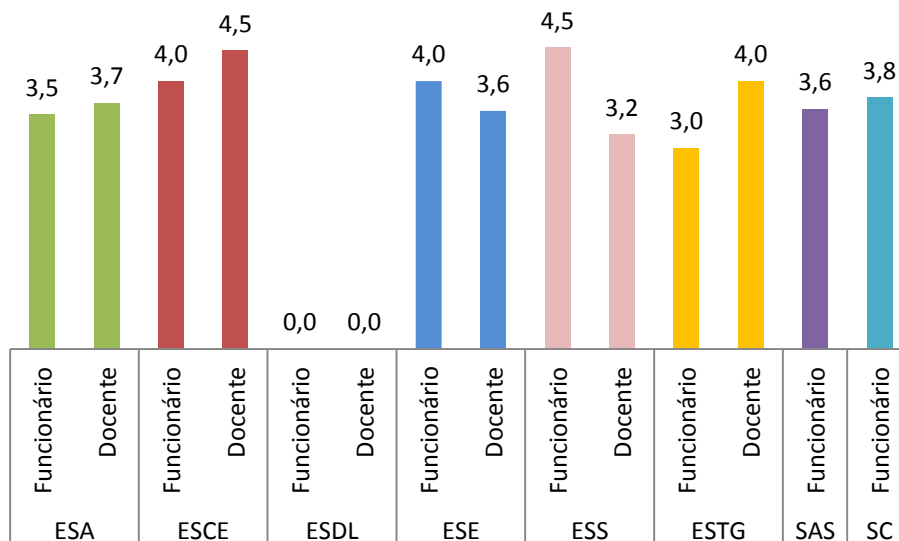
## 2|13 RELAÇÕES COM TODOS OS OUTROS COLABORADORES



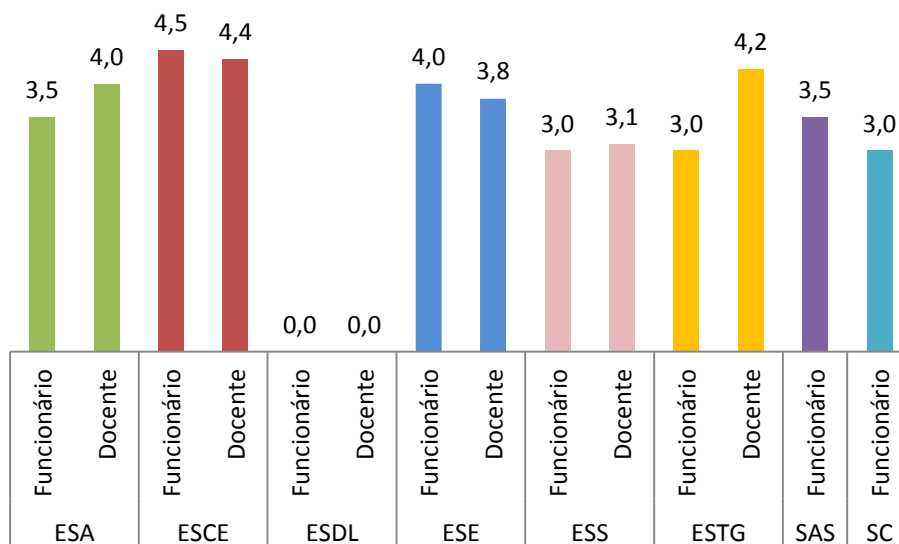
## 2|14 AJUDA, COLABORAÇÃO E COOPERAÇÃO ENTRE COLEGAS DA MESMA ÁREA



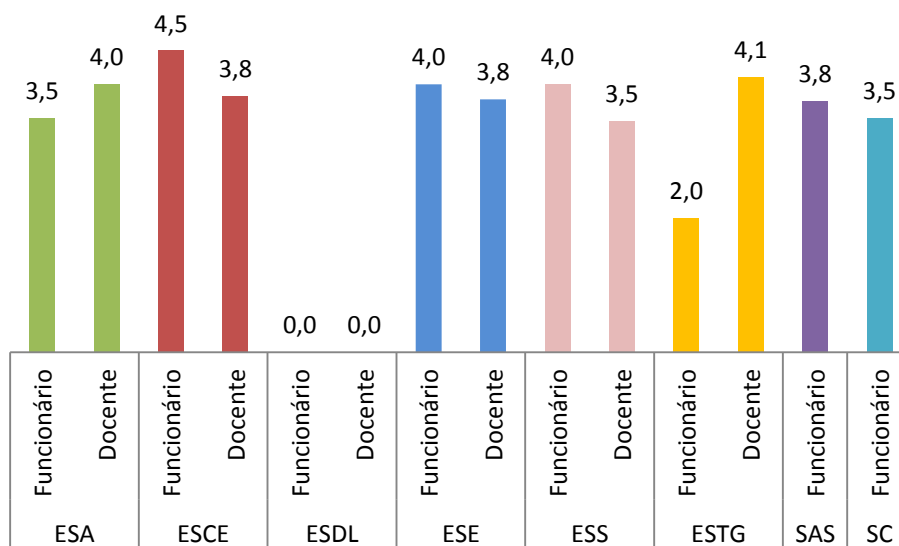
## 2|15 AJUDA, COLABORAÇÃO E COOPERAÇÃO COM COLEGAS DE OUTRAS ÁREAS



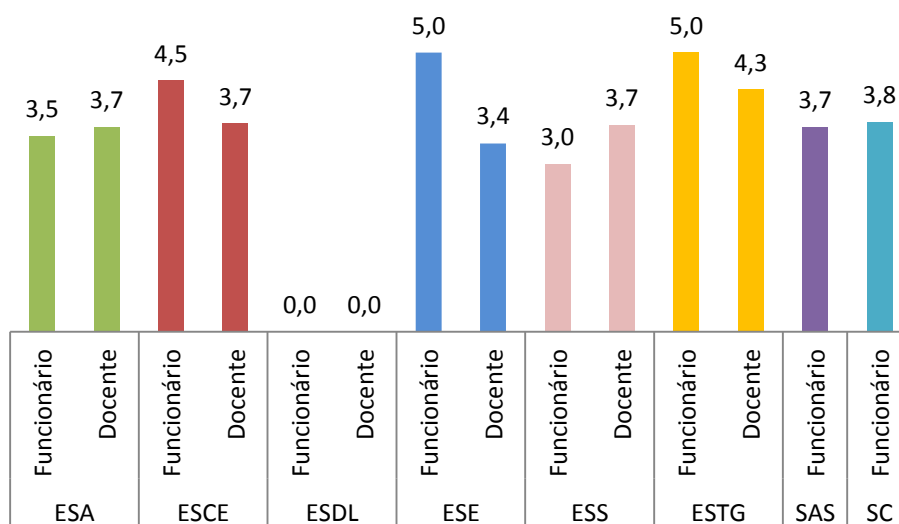
## 2|16 AMBIENTE DE TRABALHO



## 2|17 TRABALHO EM EQUIPA

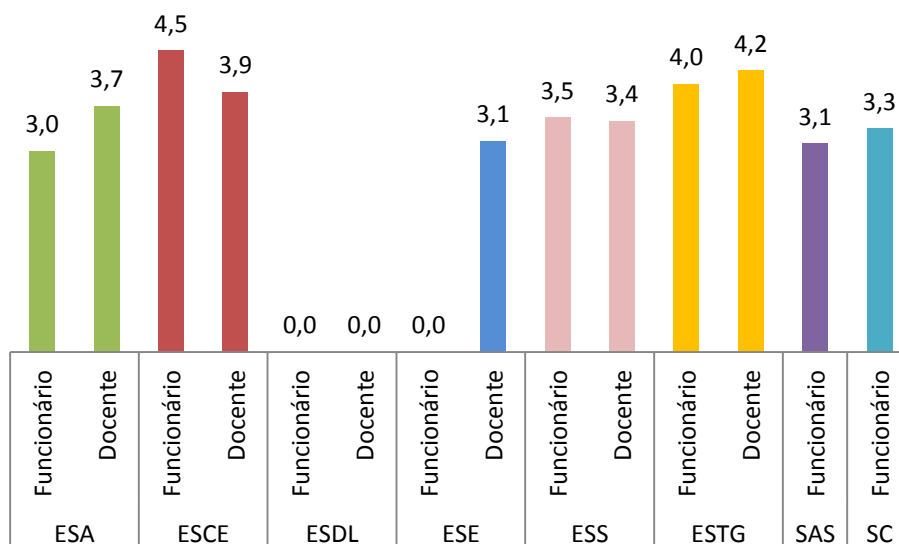


## 2|18 HORÁRIOS DE TRABALHO DEFINIDOS PELA GESTÃO E POSSIBILIDADE DO COLABORADOR ESCOLHER O HORÁRIO QUE LHE PERMITA CONCILIAR COM A SUA VIDA PESSOAL E FAMILIAR

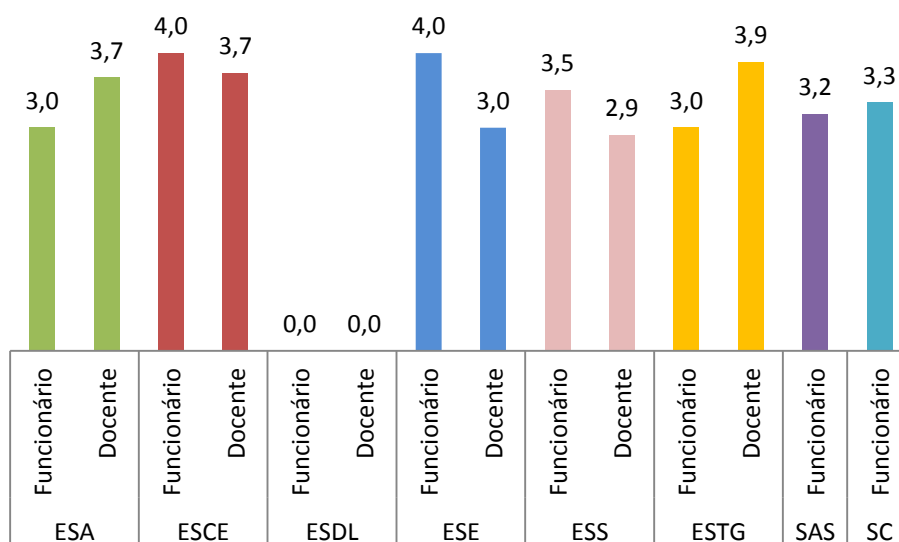




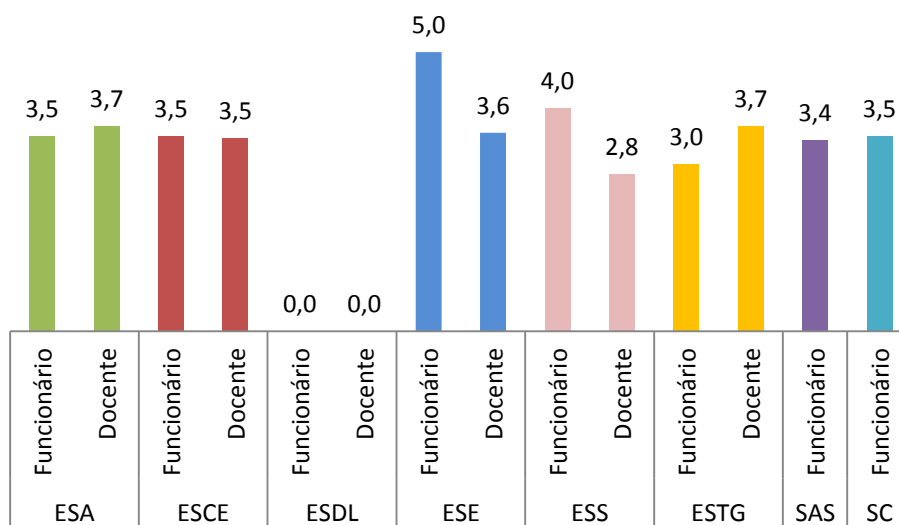
2|19 DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE APOIO FAMILIAR E DE SAÚDE (PRÓPRIOS OU PROTOCOLADOS) AOS COLABORADORES



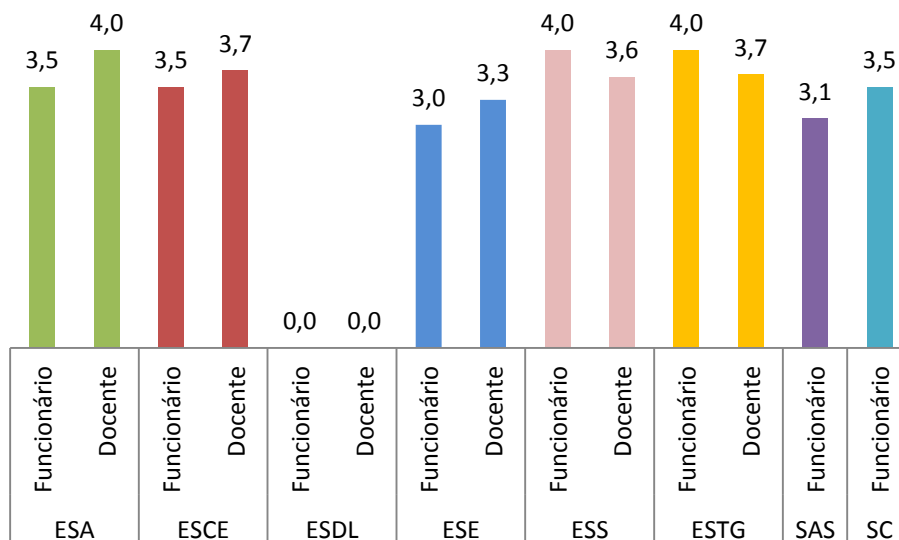
2|20 INCUTIR, POSSIBILITAR E VALORIZAR A APRESENTAÇÃO DE SUGESTÕES NO DOMÍNIO DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR



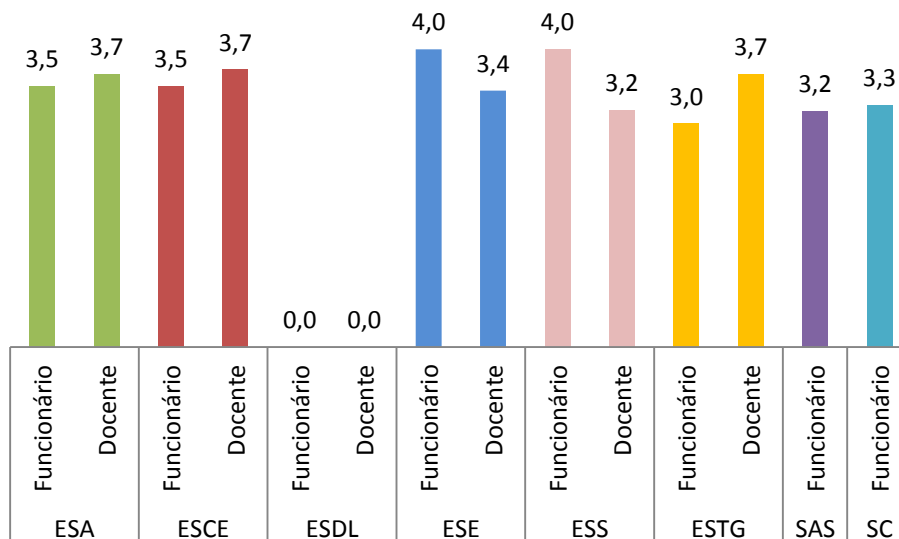
## 2|21 ENVOLVIMENTO DA GESTÃO DE TOPO COM OS COLABORADORES



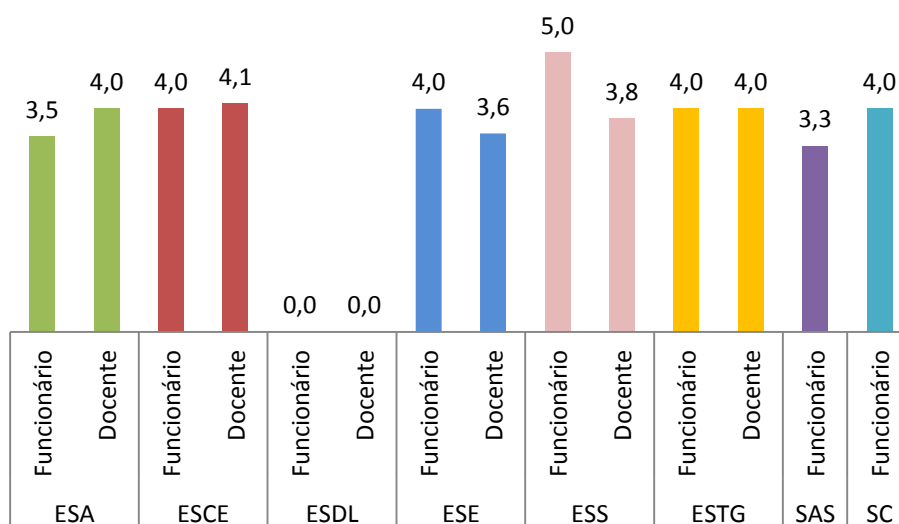
## 2|22 CONHECIMENTO DA POLÍTICA, DA ESTRATÉGIA E DOS OBJETIVOS DA INSTITUIÇÃO



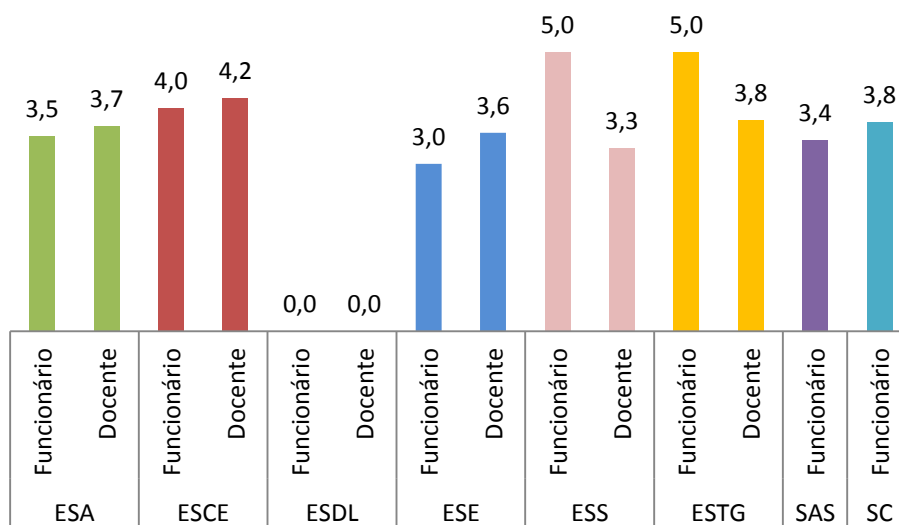
## 2|23 PARTICIPAÇÃO NA APRESENTAÇÃO DE SUGESTÕES QUE VISAM MELHORAR O FUNCIONAMENTO DOS SERVIÇOS



## 2|24 NÍVEL DE QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS PELA INSTITUIÇÃO

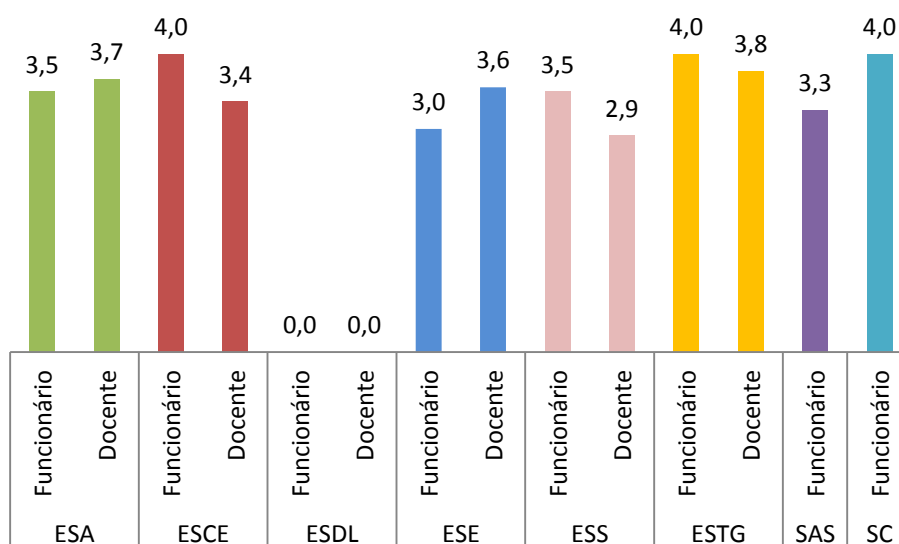


## 2|25 IPVC, UMA ORGANIZAÇÃO SÓLIDA E COM PERSPETIVAS DE FUTURO

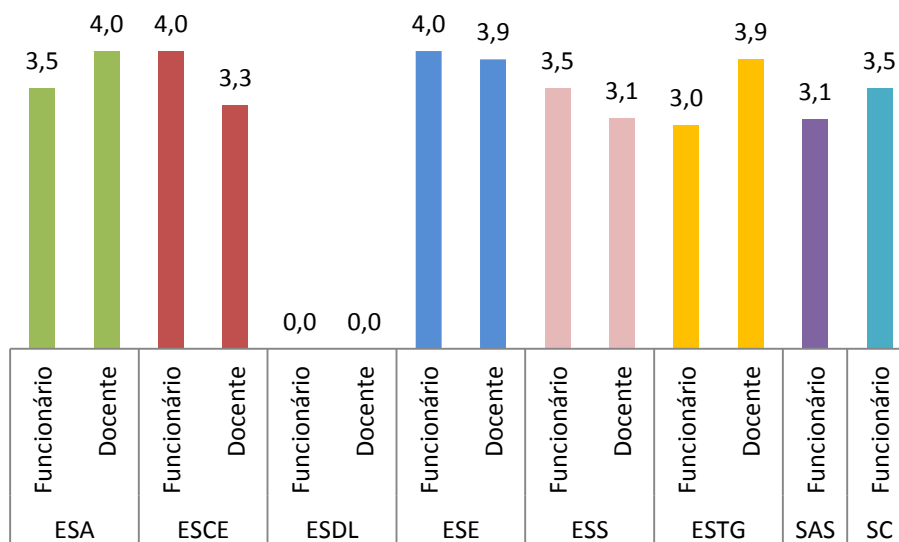


## 2|26 SATISFAÇÃO COM A GESTÃO E SISTEMAS DE GESTÃO

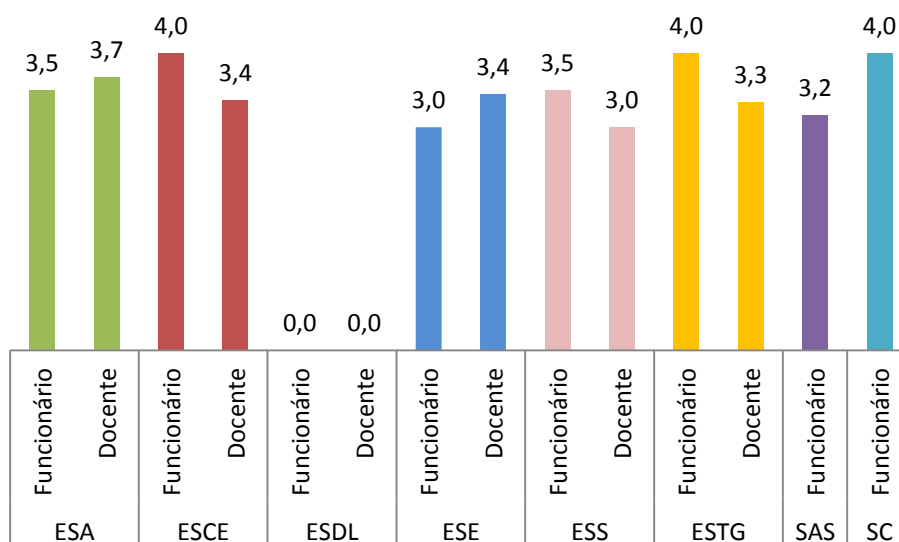
### 2|26|1 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO: GESTÃO DE TOPO



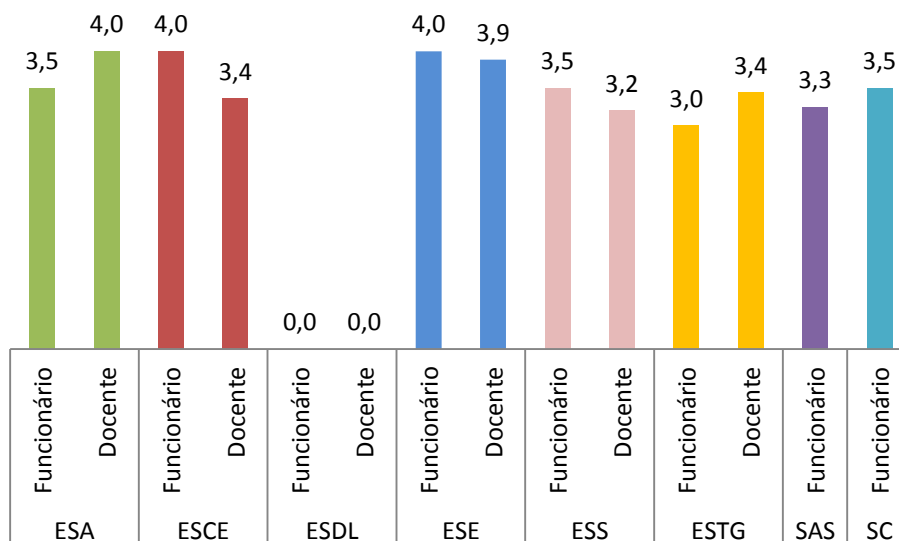
2|26|2 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO



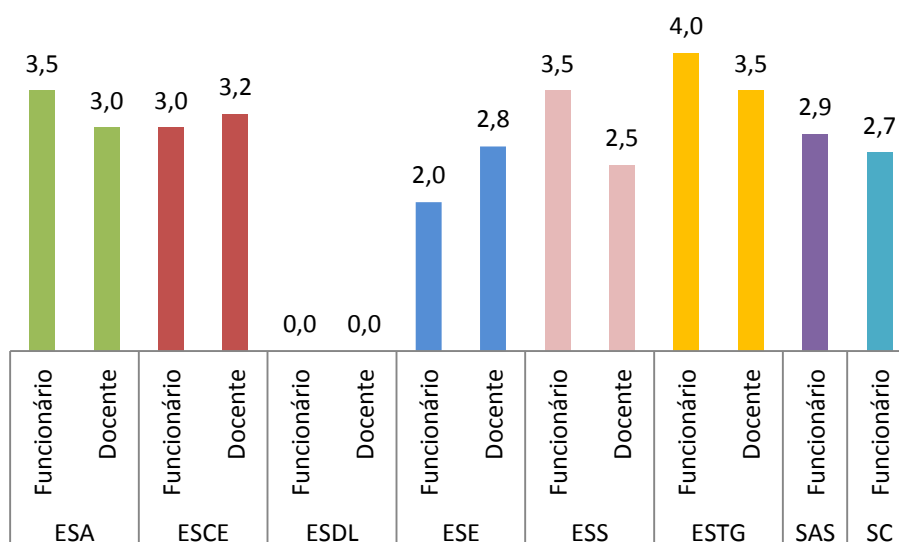
2|26|3 APTIDÃO DA GESTÃO PARA COMUNICAR: GESTÃO DE TOPO



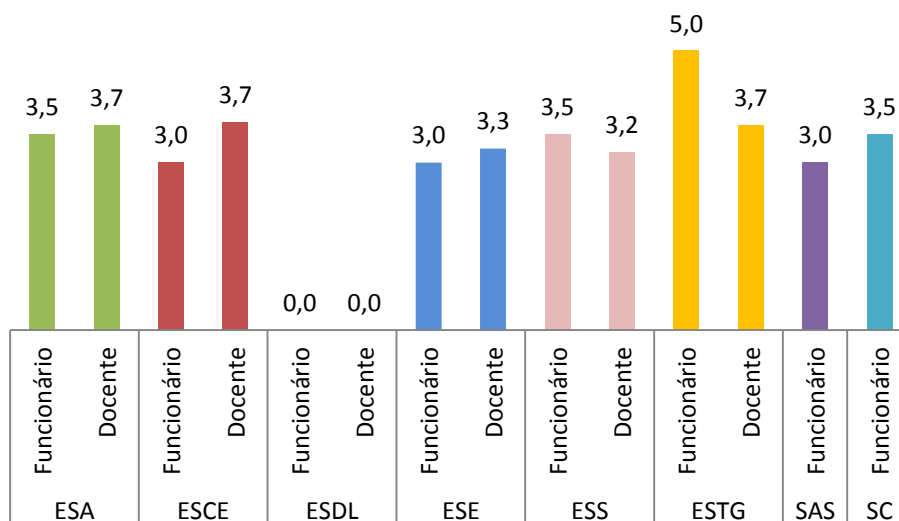
2|26|4 APTIDÃO DA GESTÃO PARA COMUNICAR: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO



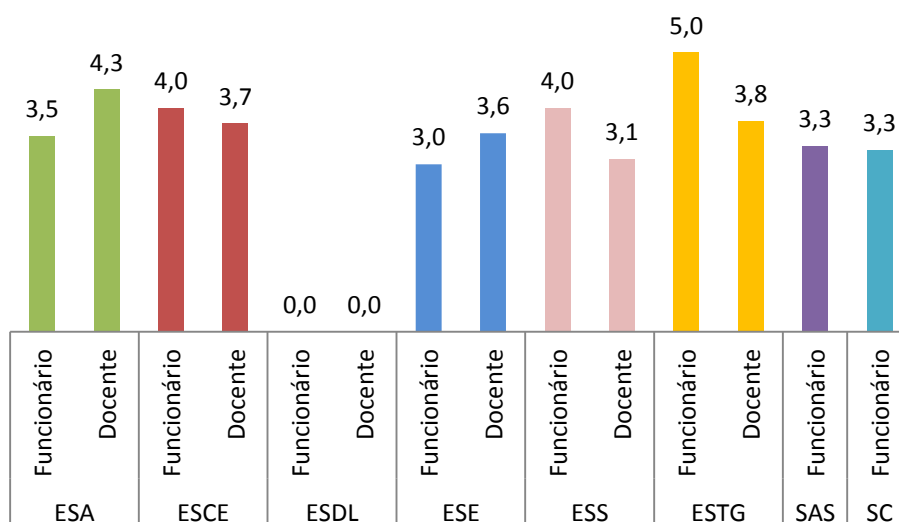
2|26|5 FORMA COMO O SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO EM VIGOR ESTÁ IMPLEMENTADO



2|26|6 FORMA COMO O SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE ESTÁ IMPLEMENTADO

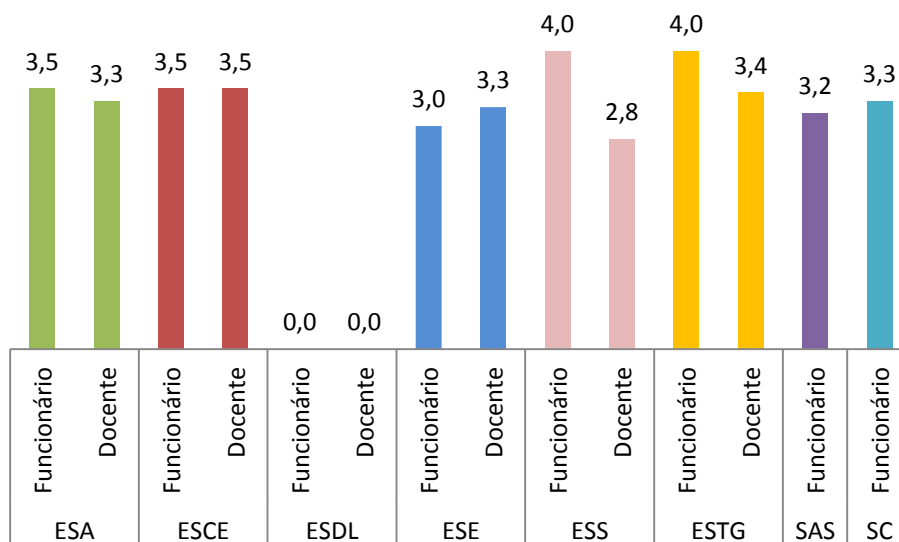


2|26|7 POSTURA DA ORGANIZAÇÃO FACE À MUDANÇA E À MODERNIZAÇÃO

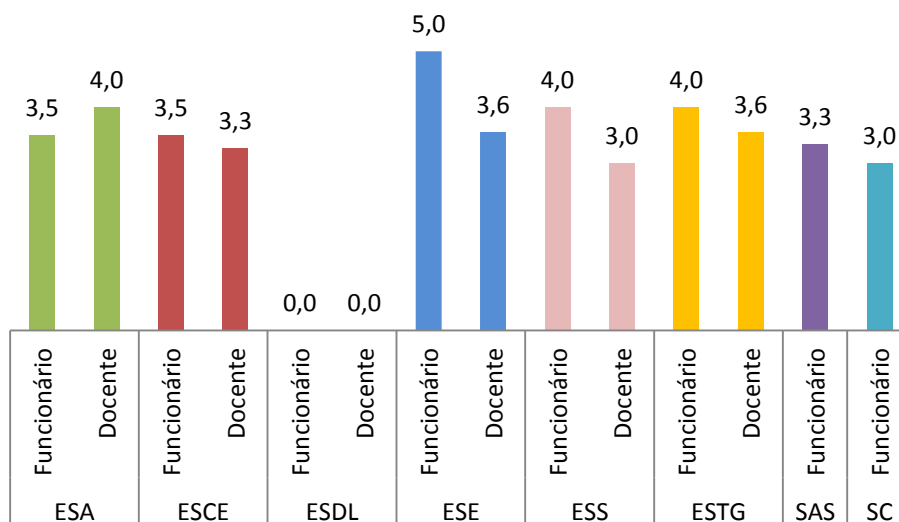


## 2|27 SATISFAÇÃO COM O ESTILO DE LIDERANÇA

### 2|27|1 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRÍTICAS: GESTÃO DE TOPO

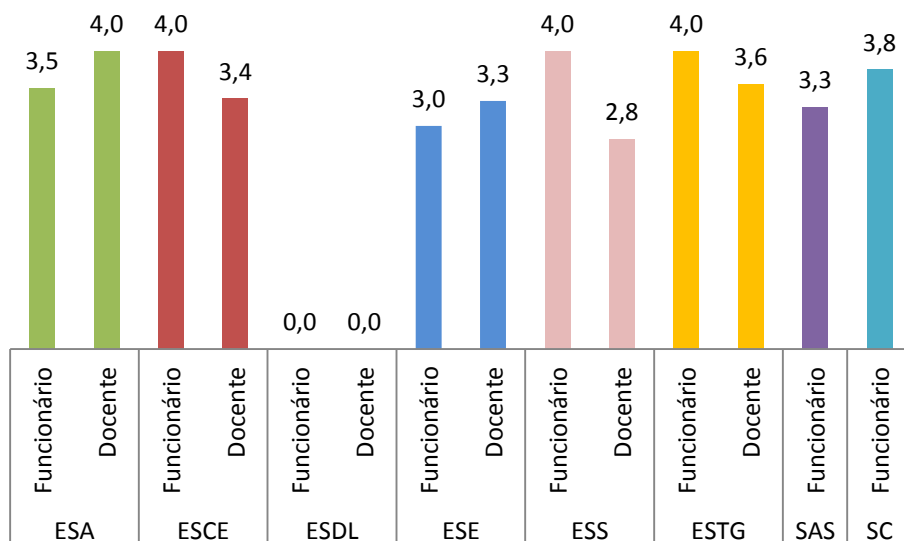


### 2|27|2 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRÍTICAS: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO

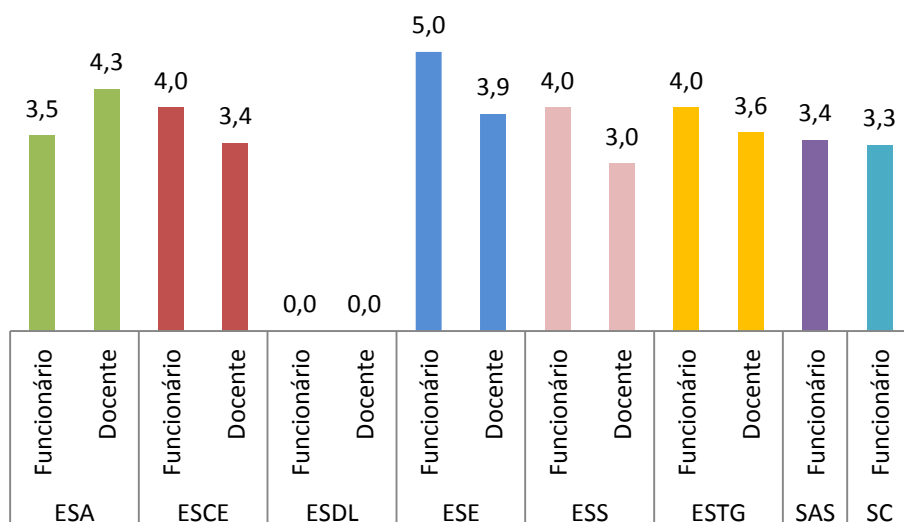




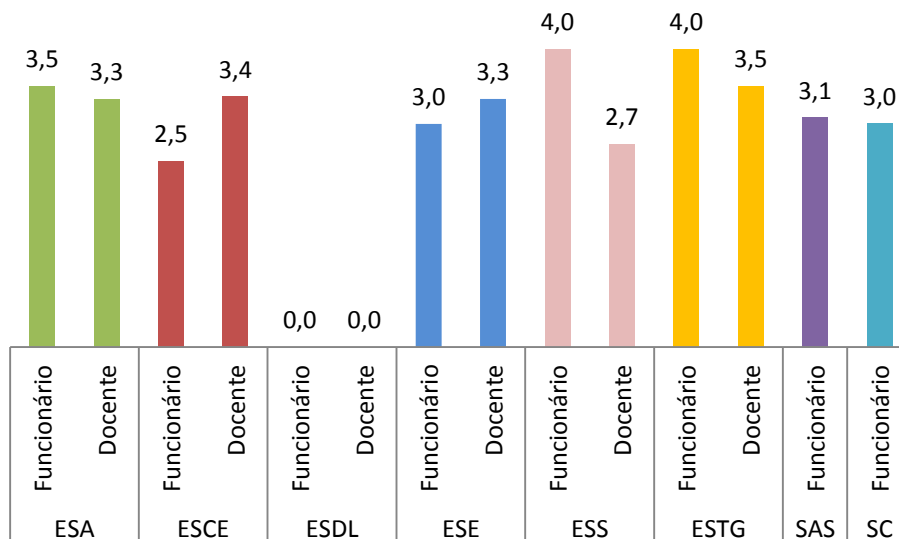
2|27|3 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: GESTÃO DE TOPO



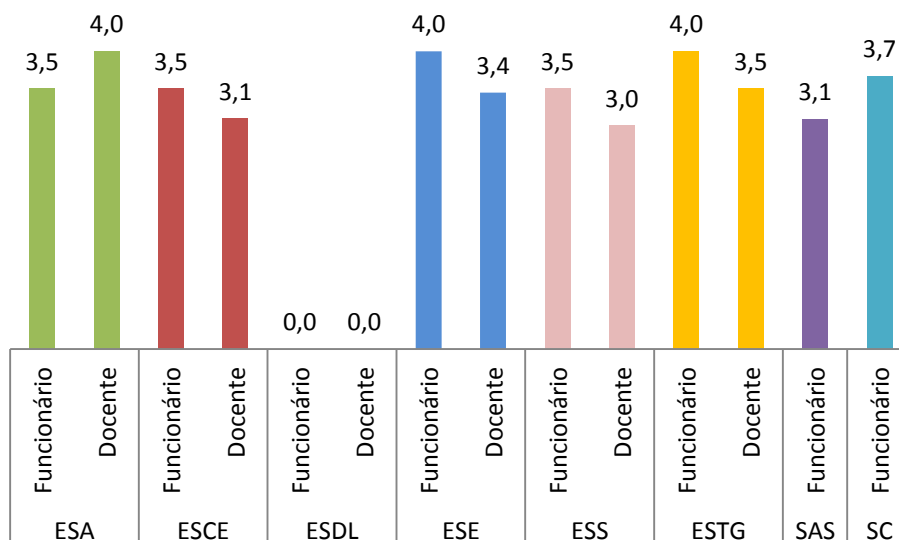
2|27|4 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO



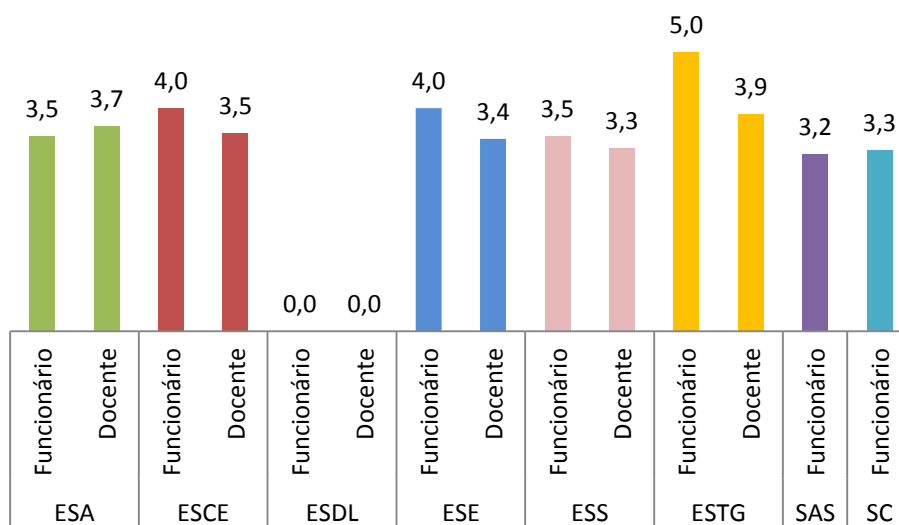
2|27|5 RECONHECE E PREMEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: GESTÃO DE TOPO



2|27|6 RECONHECE E PREMEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO

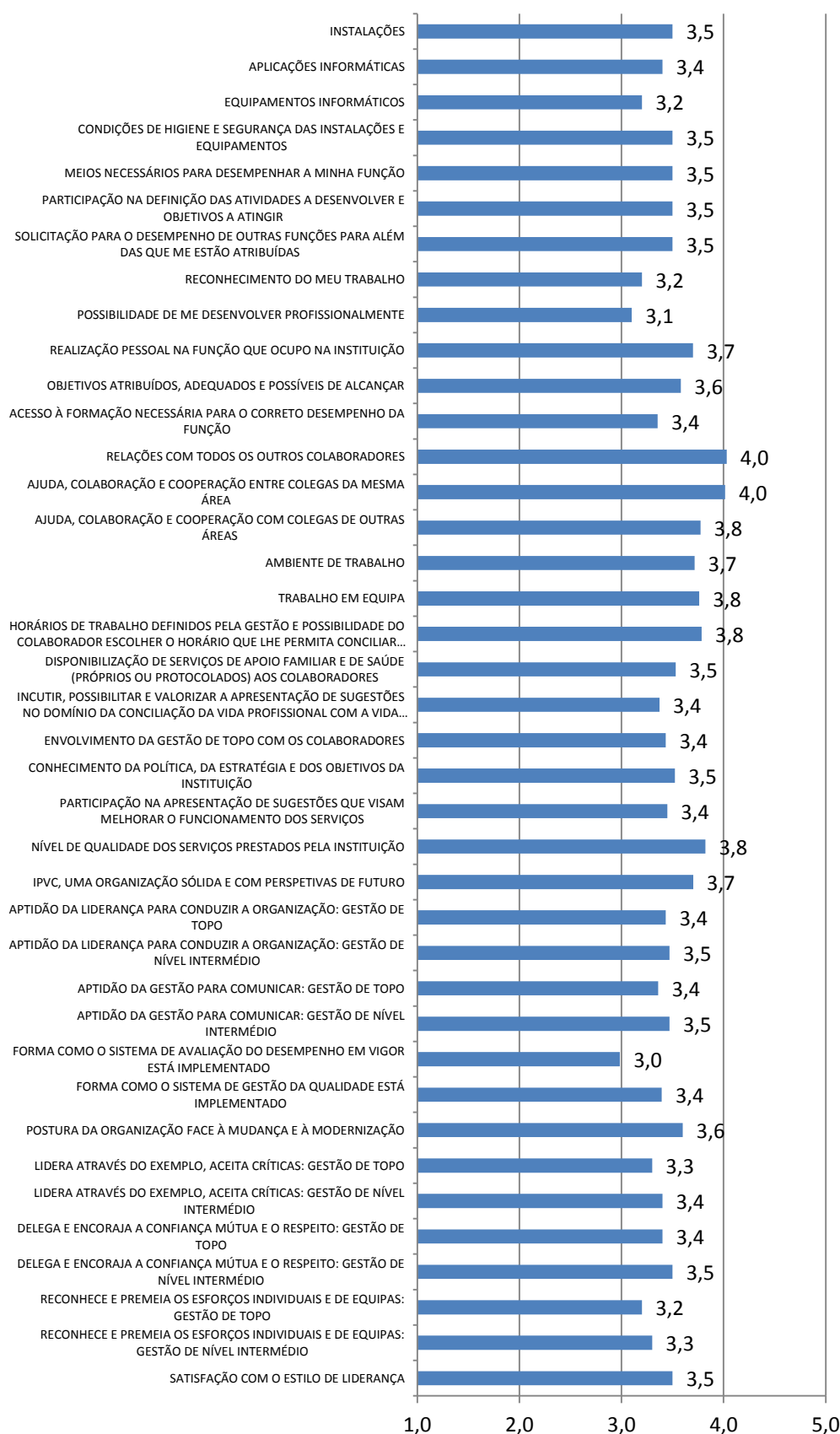


## 2|28 SATISFAÇÃO GLOBAL DOS COLABORADORES COM A ORGANIZAÇÃO

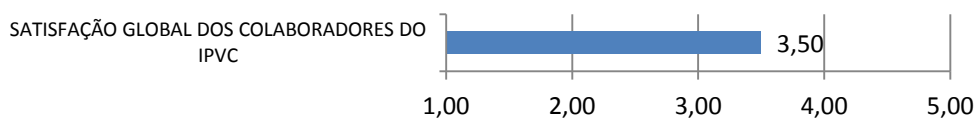


# ANÁLISE GLOBAL

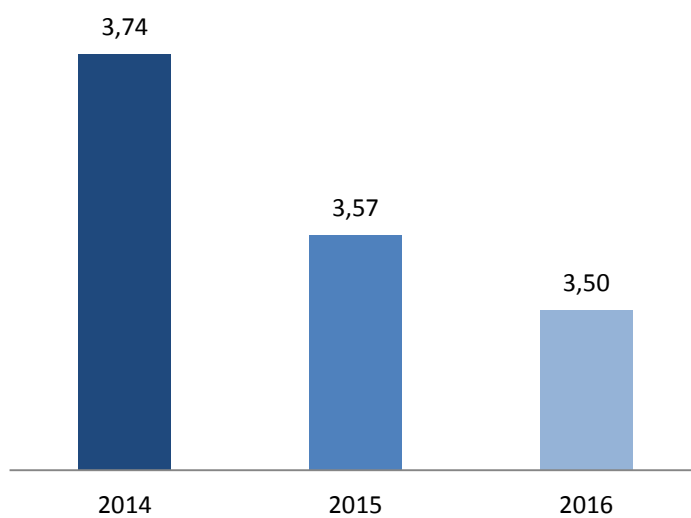
Quadro 3.1 - Resultado do Questionário de satisfação aos colaboradores - Valorização Qualitativa Global



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



Quadro 3.3 - Evolução da Satisfação Global dos Colaboradores IPVC



MOTIVOS DE  
INSATISFAÇÃO E  
PROPOSTAS DE  
MELHORIA

Questão	UO	Motivo de Insatisfação	Proposta de Melhoria
1	ESTG	Poucos sistemas de videoprojetor:tem de ser o docente a "arranjar" para muitas salas os projetores.	Equipar todas as salas de aula com videoprojetores; Melhorar WCs:esgotos exalam cheiros nauseabundos
	ESCE	Sem condições de climatização, falta de salas. Instalações com problemas de espaço e de adequação à prática de ensino.	Novo edifício
2	ESCE	O edifício não foi concebido para a atividade que agora tem, por isso enferma de muitos defeitos.	No próximo ano letivo, presumo, que já estaremos num edifício novo.
	ESCE	Deficiente oferta de software	Novas aplicações informáticas
3	SAS	Demora na resposta á resolução de problemas do programa EsigEduc, pouco eficiente	Alteração de programa de registo de contabilidade /recursos humanos
	ESS	Desactualizados, lentos e constantemente sem rede de acesso Computador sem capacidade. Dificuldades e falhas constantes no acesso à rede. Sem segurança.	Substituir equipamentos por outros mais atuais, com melhor capacidade de resposta Melhorar o equipamento e o serviço de apoio
	ESCE	Computadores avariados, sem oferta de computadores para docentes Qualidade e quantidade de computadores Muito antiquados e lentos Computadores que bloqueiam continuamente.	Novos computadores Aquisição de novos equipamentos. Compra de novos
	ESTG	rede wifi	melhorar o acesso em algumas de aulas
4	ESE	Na ESE, uso um computador velho e lento. computadores de gabinete obsoletos	Aquisição de novos equipamentos. aquisição de novo equipamento
	SC	Limpeza muita aquém do esperado e necessário.	Proposta de limpeza mais assídua.
5	SAS	Por vezes faltam produtos para efetuar a limpeza.	Existirem sempre produtos de limpeza em stock e meios de proteção tal como luvas
	ESTG	Falta de videoprojetores	
	ESS	Falta de laboratórios na área das ciências biomédicas.	Criação de laboratórios de utilização geral em ciências biomédicas na ESS.
6	SAS	O equipamento com que trabalho (lavandaria) avaria com muita frequência.	Aquisição de novos equipamentos ou manutenção trimestral do existente.
	ESS	Tem me sido vedada a possibilidade de intervir no âmbito das minhas competências. Definição das atividades a desenvolver é centralizada. Pouca participação na discussão do rumo que a instituição deve seguir, das políticas e estratégias	Gestão das Unidade com base no interesse da comunidade escolar e não de interesses pessoais Descentralizar as tomadas de decisão. realização de reuniões para discussão e análise destas matérias
	ESA	AC e GD sem planeamento estratégico	Elaboração com Direção de Plano Estratégico AC e Escola
8	ESS	Reconhecimento mas é por parte dos estudantes de licenciatura e mestrado e da academia	Centralidade no interesse e desenvolvimento da escola
	ESA	Pouco reconhecido pelos superiores	Reclassificação intercarreiras e reconhecimento das habilitações académicas e profissionais
	SAS	Muito trabalho baixo salario	salário compensador mediante trabalho desempenhado, ou bónus anual para quem o merecer
	ESCE	Não existe reconhecimento pelo desenvolvimento do trabalho a novel monetário e progressão de carreira	Devem distinguir os funcionários que mais trabalham e se aplicam nas suas tarefas
9	ESTG	Precariedade laboral e falhas de comunicação e organização mo processo de recrutamento. Na ESTG desde 1996, doutoramento em 2015, ainda Assistente por falta de reconhecimento do IPVC	Planificação atempada dos processos. Valorização dos profissionais (índice e progressão na carreira) 1996-2006 10 anos a TI/DE, 2006-Fev 2009 TP no IPVC + TP no IPP = TI: por que não plano transitório?
	ESE	excesso de trabalho, reduzida liberdade na tomada de decisão e reduzido feedback	Maior desenvolvimento na tomada de decisão e análise dos resultados/efeitos
	ESA	Pouco reconhecido pelos superiores das habilitações académicas e profissionais	Abertura de concurso,
	ESCE	à 15 anos que estou na mesma categoria apesar de ser licenciada	Melhorar a carreira dos colaboradores urgentemente



	Contrato precário		
	ESE	Ausência de apoio institucional	Prever orçamento em função de objectivos e avaliação desempenho
		Inexistência de verba para formação contínua	Disponibilizar verba para formação contínua
	ESS	Cumprimento das mais elementares regras de civismo e democracia sobra pouco tempo para o desenvolvimento profissional. Falta de condições para investigação no IPVC.	Transparência e legalidade distribuição de oportunidades de desenvolvimento mais bem dirigida Criação de condições que levem à formação de unidades de investigação acreditadas.
	ESTG	Falta de financiamento, sobretudo no caso dos docentes contratados a tempo parcial.	Libertação de verbas para formação e participação em congressos/conferências de todos os docentes.
		Na área da lavandaria não houve nenhuma formação específica	
	SAS	os trabalhadores de classe "baixa" muito dificilmente tem a possibilidade de subir nesta instituição	????
10	ESS	Não cumprimento do ECPDESP nem de circulares do CTC, designadamente nº4/2012	Cumprimento dos dispositivos legais
	ESE	Contrato precário	
11	ESE	Escassez de recursos humanos leva a sobrecarga de trabalho	Maior envolvimento de todos os membros e ajustamentos de solicitações
	ESCE	Não são apresentadas formações dentro da área que desenvolvo e as que solicitei, ainda não obtive re Falta de apoio nos programas de doutoramento	Apresentar formações na área que desenvolvo Dispensa de horas letivas para formação;
	ESE	Ausência completa de apoio e orientação estratégica	Apoio da Instituição nas propinas de doutoramento. Prever orçamento em função de objectivos e avaliação desempenho
		Inexistência de verba para formação contínua	Disponibilizar verba para formação contínua
12	ESS	Reuniões em que as propostas nem sequer são sujeitas a apreciação em violação do CPA e do ECPDESP Tenho pedido formação na área do Access à vários anos, ininterruptamente, e até à data nada me foi f	Cumprimento do legislado Formação avançada em Access.
	ESTG	Falta de financiamento e tempo (contrato parcial= acumulação de funções) limitam a formação contínua	Libertação de verbas para formação; promover a estabilidade laboral.
	SAS	GOSTARIA DE TER FORMAÇÃO NESTE CAMPO PAR MELHOR DESEMPENHAR AS FUNÇÕES QUE ME SÃO CONFIADAS. falta de formação na minha área que é gestão de stocks e juri de procedimentos	FORMAÇÃO NA AREA DE TESOURARIA formações na area
13	ESTG	Ausência de trabalho em equipa.	Formar os funcionários na gestão de conflitos e no trabalho em equipa.
14	ESS	Cultura implementada: " dividir para reinar" premiando a desistência nas qualificações	
15	ESS	Pouca articulação entre AC e GD, que sendo transversais ao IPVC poderiam ser uma sede de cooperação	Dinamização, pelo CTC de reuniões das AC e GD
	ESE	Dentro da mesma UO é positiva mas fora é quase impossível	Desenvolvimento de grupos de trabalho interinstitucionais
16	ESS	Demasiado ruído e demasiadas interrupções.	Formação aos professores: O silêncio", "Os gabinetes de apoio não são auto-substituição de funções.
17	ESTG	Ausência de trabalho em equipa.	Formar os funcionários na gestão de conflitos e no trabalho em equipa.
18	ESCE	Aulas em pós-laboral dificultam a gestão da vida familiar	
	ESE	excesso de trabalho e conseqüente sobrecarga impossibilita vida pessoal e familiar satisfatória	Maior articulação/gestão das solicitações e dos recursos humanos. Aumentar nº de recursos humanos
19	ESA	ATL e férias para filhos Desconheço	repor Academia Júnior IPVC Se existe que seja divulgado

	ESE	praticamente ausentes	Avaliar interesses/necessidades e agir em conformidade
	ESS	Desconhece a existência destes serviços	
20	ESS	não é tido em conta	ter em conta
	ESE	Inexistente	Criar estratégias para desenvolver boas práticas
21	ESS	não se efetua Não há envolvimento.	envolvimento da equipa Descentralizar as tomadas de decisão.
	ESE	Grande distanciamento, gestão excessivamente centralizada	Maior autonomia às UOs e respectivas estruturas
22	ESE	Excessiva centralização, sem auscultação e integração de propostas/mudança	Grupos de discussão, avaliação com integração dos resultados na melhoria contínua
23	ESS	não existe	envolvimento de todos
	ESE	Participo mas não vejo melhoria/mudança	Maior rapidez na resposta e abertura às sugestões
25	ESE	Por tudo já referido não se percebe a visão estratégia e o papel dos colaboradores nela	Descentralizar tomada de decisão e dar maior autonomia às UOs
26.1	ESS	Nenhuma aptidão ou capacidade demonstrada.	Substituição da direção em eleições. Descentralizar a tomada de decisão.
	ESE	Excessiva centralização do poder	Gestão mais partilhada
26.2	ESS	Gestão intermédia escolhida e dirigida pela gestão de topo.	Mudar os estatutos do IPVC. Eleição dos diretores das escolas.
26.3	ESTG	a maioria dos colaboradores acaba por ficar à margem das decisões/resoluções da GTopo.	Criar canais de comunicação interna mais eficazes...
	ESE	Não existe comunicação	Informar com regularidade, maior presença nas UOs,
	ESE	Ausência de definição de objectivos e respetivas competências, no período inicial em avaliação Não está implementado.	Respeitar os timings previstos
26.5		Não funciona/inexistente	Cumprir/executar o definido
	ESS	Não há feedback relativamente ao processo de avaliação Atraso nos processos Atraso na sua implementação.	Dar a conhecer o ponto de situação da avaliação do triénio que terminou em 2015 e iniciar o novo
26.6	ESS	Mudanças constantes dos procedimentos e impressos durante o ano letivo preenchimento de vários modelos para pedidos de aulas em laboratórios, exigindo a sua impressão.	Todas as mudanças e revisões de impressos entrarem em vigor no início de cada ano letivo o pedido de material desse para todas as práticas relacionadas com o procedimento;
	ESE	Excessivamente burocratizado, e muito lento em responder	
26.7	ESE	Grande resistência e dificuldade em comunicar	Maior flexibilidade maior ajustamento à especificidade da formação em cada UO
27.1	ESS	A gestão de topo não aceita opiniões divergentes, e o exemplo são as constantes ilegalidades.	Mudança da gestão de topo em eleições.
	ESE	Se a comunicação e participação não funcionam não há como	Descentralizar poder, maior autonomia das UO
27.3	ESS	A gestão de topo não delega.	Descentralizar as tomadas de decisão.
	ESE	Não há "ligação" entre estes 2 "mundos"	Gestão partilhada, co-responsabilização
	ESS	Não há política de avaliação do mérito. É um regime de favores.	Mudança da gestão de topo em eleições.
27.5	ESA	não há reconhecimento	implementar modelos de reconhecimento; diferenciação positiva
	SAS	Não reconhece e não premia	
	ESCE	Nunca senti que o meu trabalho tenha sido reconhecido	reconhecer os colaboradores que mais se esforçam em prol da instituição
	ESE	Excessivo afastamento entre colaboradores e gestão de topo	Definir objectivos e actuar em conformidade
27.6	ESS	Permeia o não envolvimento, a atribuição de dispensas e bolsas sem conclusão dos cursos doutoramento	Ética na gestão
	ESE	Reconhece mas não tem como premiar	Gestão partilhada, co-responsabilização e maior autonomia

Questão	UO	Propostas de questões que deveriam constar neste inquérito	Motivo de insatisfação	Proposta de melhoria
29	ESCE	Assiduidade e participação nas reuniões gerais e de departamento	FORMAÇÃO NA AREA DE TESOURARIA	
	SAS	TALVEZ UM ESPAÇO UM POUCO MAIOR.	formações na area	
	ESTG	Sugestão: aumetar o número de caracteres disponíveis (motivos de insatisfação e propostas de melhoria)		
	ESE	Sem inf.	Este questionário é excessivamente longo, nº de caracteres reduzido	Se se deseja participação efectiva e envolvimento alterem a estrutura e conteúdo do questionário

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

A importância da Avaliação como cultura deve ser uma prioridade para a Instituição. 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 e Qualidade 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.



Instituto Politécnico  
de Viana do Castelo

Gabinete de Avaliação e Qualidade

Praça General Barbosa | 4900 - 347 Viana do Castelo

Tel.: 258 809 610 | Fax: 258 829 065

qualidade@ipvc.pt | www.ipvc.pt