



Instituto Politécnico  
de Viana do Castelo

# RELATÓRIO DO INQUÉRITO DE AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

2017

Anual



GABINETE DE AVALIAÇÃO E QUALIDADE  
AGOSTO DE 2017

## | 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 .....	8
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 .....	9
2 8 RECONHECIMENTO DO MEU TRABALHO .....	9
2 9 POSSIBILIDADE DE ME DESENVOLVER PROFISSIONALMENTE .....	10
2 10 REALIZAÇÃO PESSOAL NA FUNÇÃO QUE OCUPO NA INSTITUIÇÃO.....	10
2 11 OBJETIVOS ATRIBUÍDOS, ADEQUADOS E POSSÍVEIS DE ALCANÇAR.....	10
2 12 ACESSO À FORMAÇÃO NECESSÁRIA PARA O CORRETO DESEMPENHO DA FUNÇÃO.....	11
2 13 RELAÇÕES COM TODOS OS OUTROS COLABORADORES.....	11
2 14 AJUDA, COLABORAÇÃO E COOPERAÇÃO ENTRE COLEGAS DA MESMA ÁREA.....	11
2 15 AJUDA, COLABORAÇÃO E COOPERAÇÃO COM COLEGAS DE OUTRAS ÁREAS.....	12
2 16 AMBIENTE DE TRABALHO .....	12
2 17 TRABALHO EM EQUIPA .....	12
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 .....	13
2 19 DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE APOIO FAMILIAR E DE SAÚDE (PRÓPRIOS OU PROTOCOLADOS) AOS COLABORADORES.....	13
2 20 INCUTIR, POSSIBILITAR E VALORIZAR A APRESENTAÇÃO DE SUGESTÕES NO DOMÍNIO DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR .....	13
2 21 ENVOLVIMENTO DA GESTÃO DE TOPO COM OS COLABORADORES .....	14
2 22 CONHECIMENTO DA POLÍTICA, DA ESTRATÉGIA E DOS OBJETIVOS DA INSTITUIÇÃO.....	14
2 23 PARTICIPAÇÃO NA APRESENTAÇÃO DE SUGESTÕES QUE VISAM MELHORAR O FUNCIONAMENTO DOS SERVIÇOS .....	14
2 24 NÍVEL DE QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS PELA INSTITUIÇÃO .....	15
2 25 IPVC, UMA ORGANIZAÇÃO SÓLIDA E COM PERSPETIVAS DE FUTURO .....	15
2 26 SATISFAÇÃO COM A GESTÃO E SISTEMAS DE GESTÃO .....	15
2 26 1 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO: GESTÃO DE TOPO.....	15
2 26 2 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO .....	16

2 26 3 APTIDÃO DA GESTÃO PARA COMUNICAR: GESTÃO DE TOPO.....	16
2 26 4 APTIDÃO DA GESTÃO PARA COMUNICAR: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO.....	16
2 26 5 FORMA COMO O SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO EM VIGOR ESTÁ IMPLEMENTADO .....	17
2 26 6 FORMA COMO O SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE ESTÁ IMPLEMENTADO .....	17
2 26 7 POSTURA DA ORGANIZAÇÃO FACE À MUDANÇA E À MODERNIZAÇÃO .....	17
2 27 SATISFAÇÃO COM O ESTILO DE LIDERANÇA .....	18
2 27 1 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRÍTICAS: GESTÃO DE TOPO.....	18
2 27 2 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRÍTICAS: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO .....	18
2 27 3 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: GESTÃO DE TOPO .....	18
2 27 4 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO .....	19
2 27 5 RECONHECE E PREMEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: GESTÃO DE TOPO ...	19
2 27 6 RECONHECE E PREMEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO .....	19
2 28 SATISFAÇÃO GLOBAL DOS COLABORADORES COM A ORGANIZAÇÃO .....	20
<b>ANÁLISE GLOBAL .....</b>	<b>21</b>
<b>MOTIVOS DE INSATISFAÇÃO E PROPOSTAS DE MELHORIA .....</b>	<b>25</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>30</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 2017) 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 2017 foi disponibilizado entre 03 de abril e 28 de julho de 2017, por via eletrónica, através da Plataforma de Inquéritos IPVC (<http://inqueritos.ipvc.pt>). Os resultados são apresentados numa escala de 1- Não Satisfaz a 5- Excelente.

## 1|3 PARTICIPAÇÃO NO INQUÉRITO

Do universo de 499 colaboradores, 67 responderam ao inquérito, o que corresponde a uma participação de 13,4% (13,3% em 2016, 17,7% em 2015, 24% em 2014).

Com base nos dados recolhidos, apresenta-se a percentagem de Colaboradores do IPVC que participaram no inquérito (Tabela 1).

Tabela 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	44	20	2	2	4,5%	10,0%
Escola Superior de Ciências Empresariais	35	6	6	3	17,1%	50,0%
Escola Superior de Desporto e Lazer	21	2	2	0	9,5%	0,0%
Escola Superior de Educação	49	13	16	6	32,7%	46,2%
Escola Superior de Saúde	32	9	4	2	12,5%	22,2%
Escola Superior de Tecnologia e Gestão	144	28	15	1	10,4%	3,6%
Serviços de Acção Social	---	54	---	2	---	3,7%
Serviços Centrais	---	42	---	6	---	14,3%
<b>IPVC</b>	<b>325</b>	<b>174</b>	<b>45</b>	<b>22</b>	<b>13,8%</b>	<b>12,6%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>499</b>		<b>67</b>		<b>13,4%</b>	

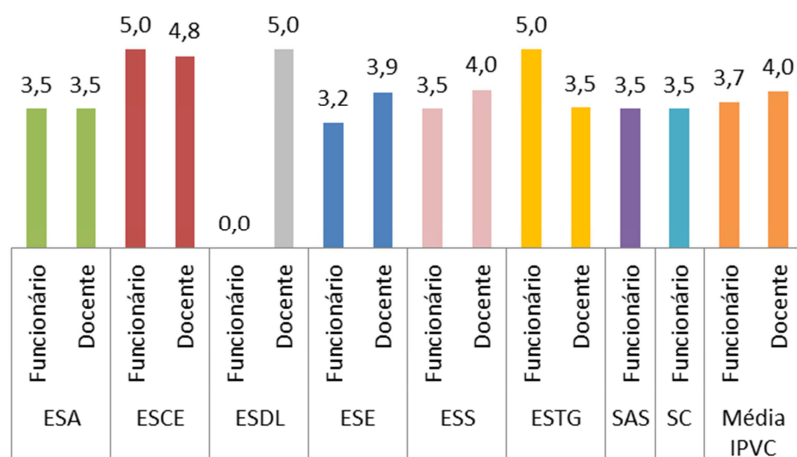
---

#2

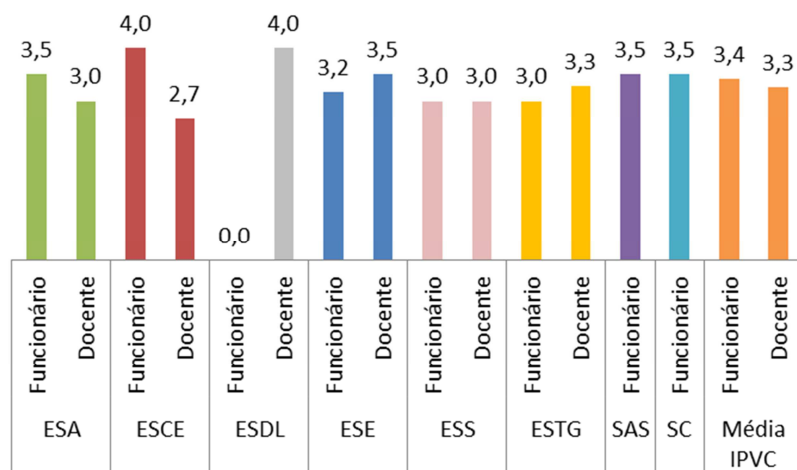
# ANÁLISE DE RESULTADOS

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

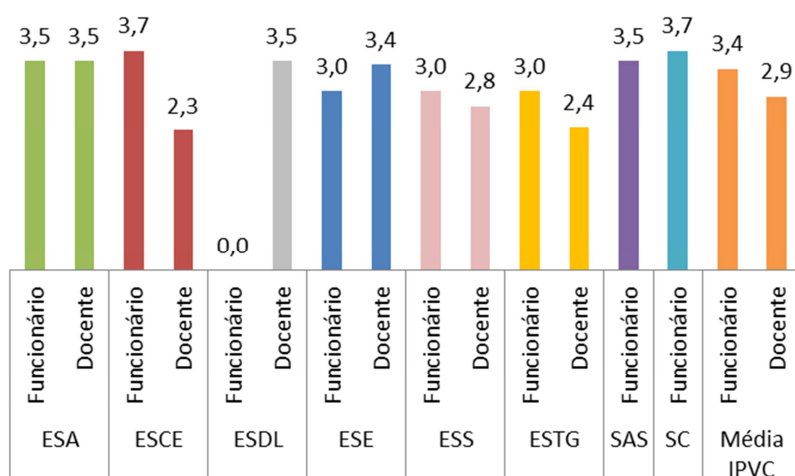


## 2|2 APLICAÇÕES INFORMÁTICAS

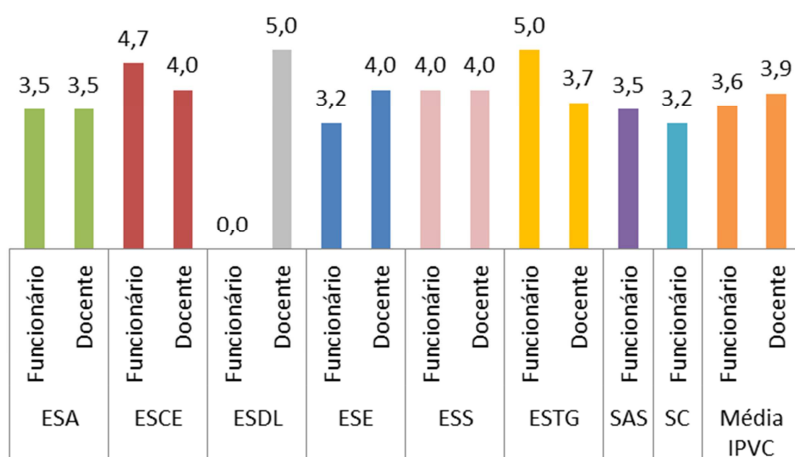




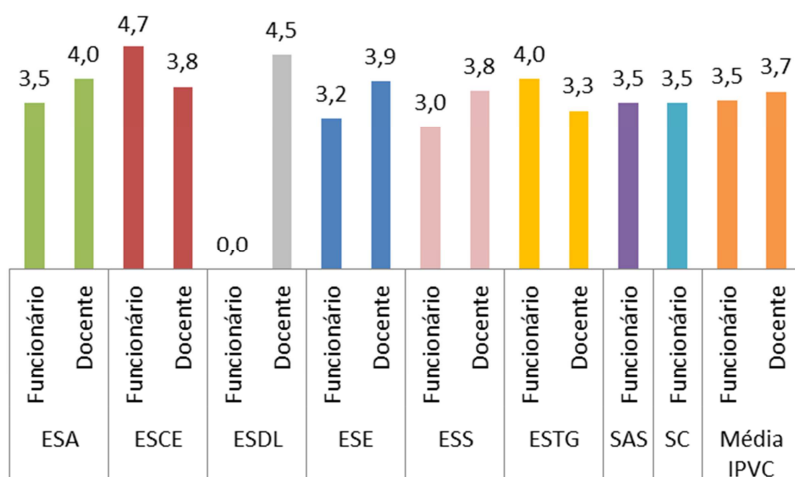
## 2|3 EQUIPAMENTOS INFORMÁTICOS



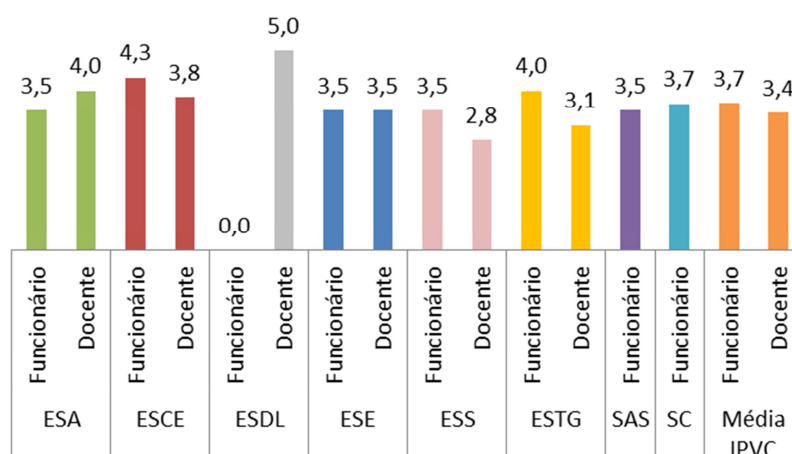
## 2|4 CONDIÇÕES DE HIGIENE E SEGURANÇA DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS



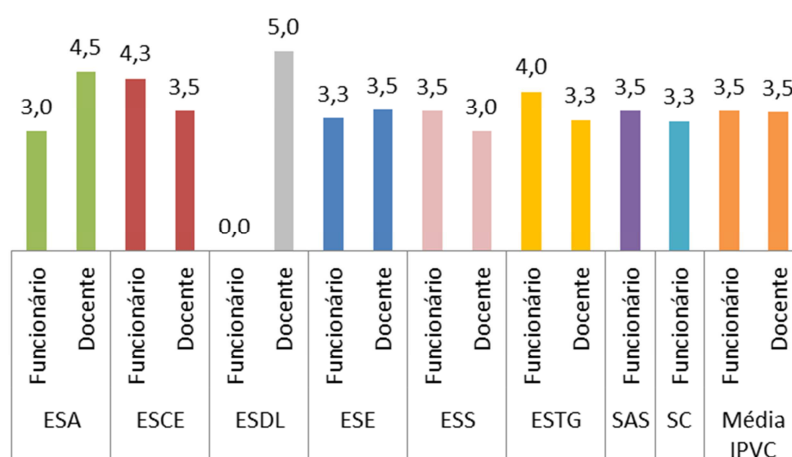
## 2|5 MEIOS NECESSÁRIOS PARA DESEMPENHAR A MINHA FUNÇÃO



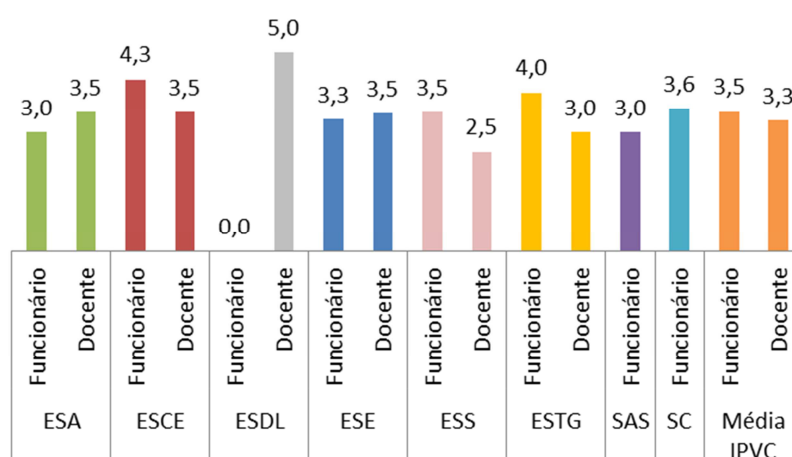
## 2|6 PARTICIPAÇÃO NA DEFINIÇÃO DAS ATIVIDADES A DESENVOLVER E OBJETIVOS A ATINGIR



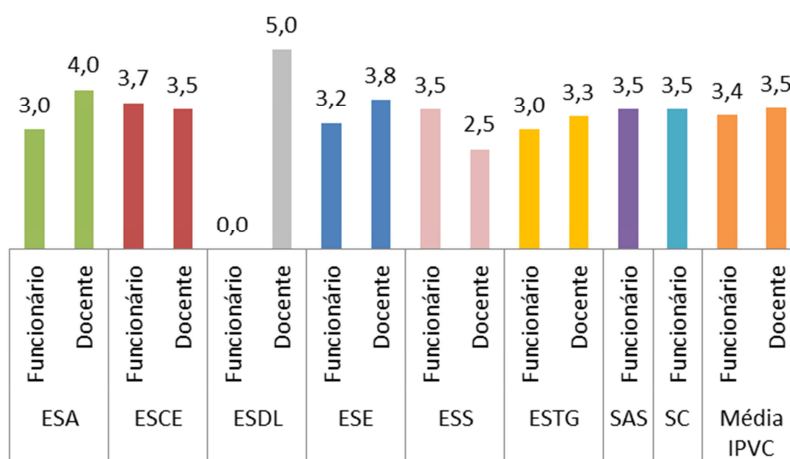
## 2|7 SOLICITAÇÃO PARA O DESEMPENHO DE OUTRAS FUNÇÕES PARA ALÉM DAS QUE ME ESTÃO ATRIBUÍDAS



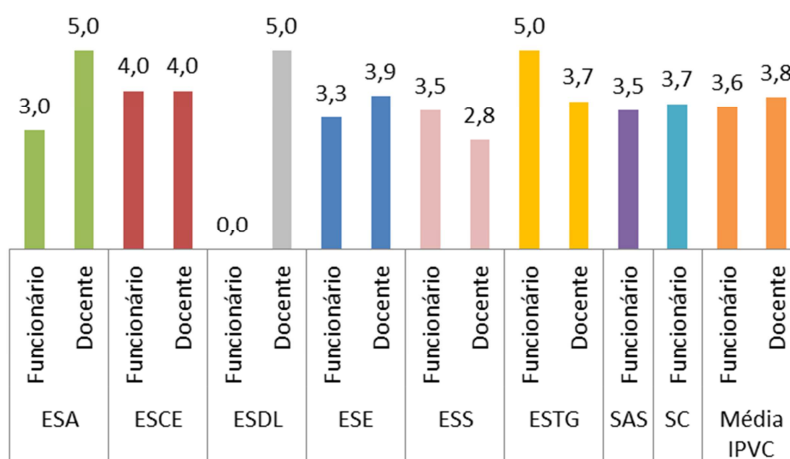
## 2|8 RECONHECIMENTO DO MEU TRABALHO



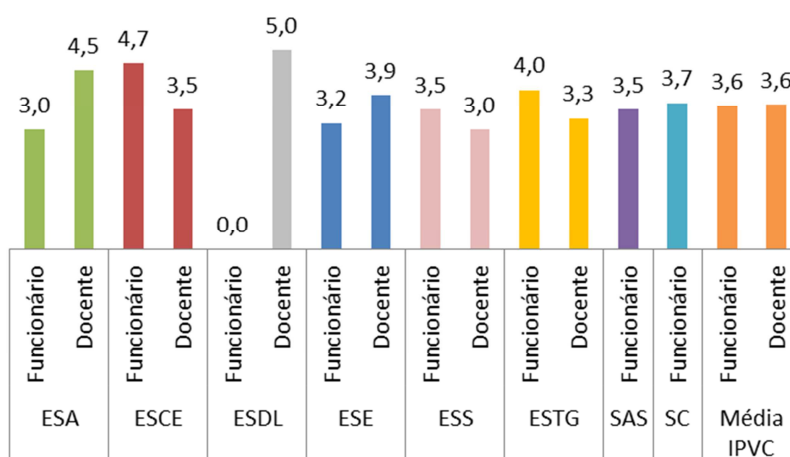
## 2|9 POSSIBILIDADE DE ME DESENVOLVER PROFISSIONALMENTE



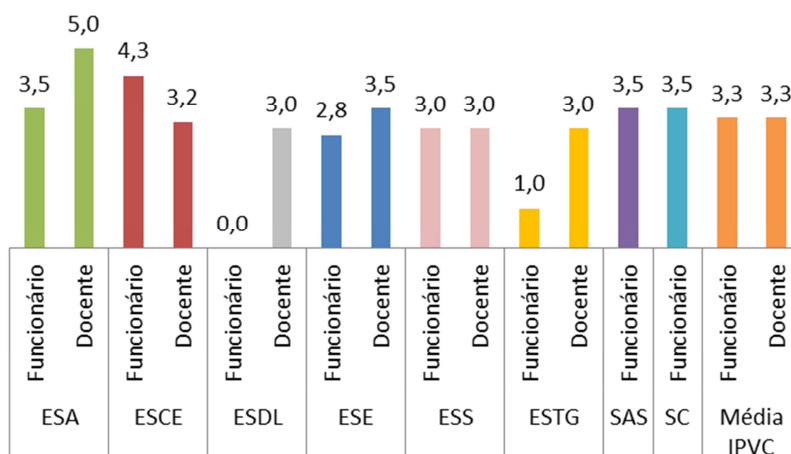
## 2|10 REALIZAÇÃO PESSOAL NA FUNÇÃO QUE OCUPO NA INSTITUIÇÃO



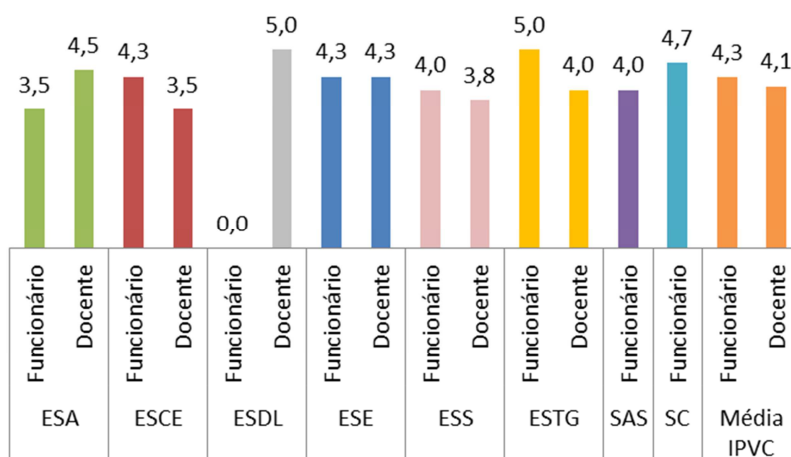
## 2|11 OBJETIVOS ATRIBUÍDOS, ADEQUADOS E POSSÍVEIS DE ALCANÇAR



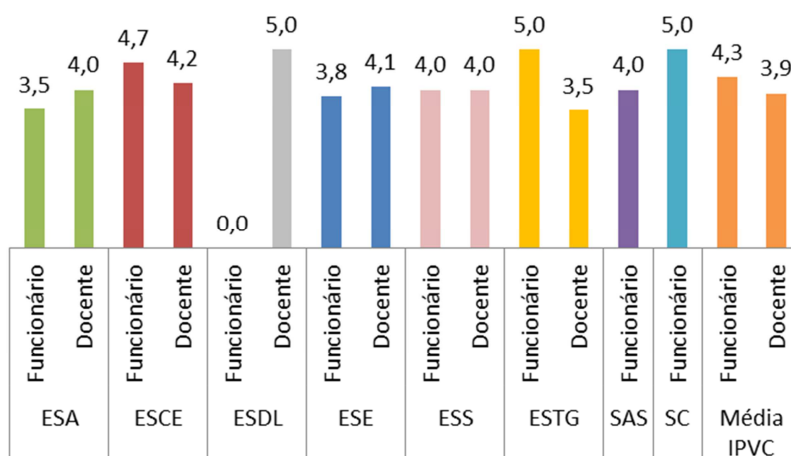
## 2|12 ACESSO À FORMAÇÃO NECESSÁRIA PARA O CORRETO DESEMPENHO DA FUNÇÃO



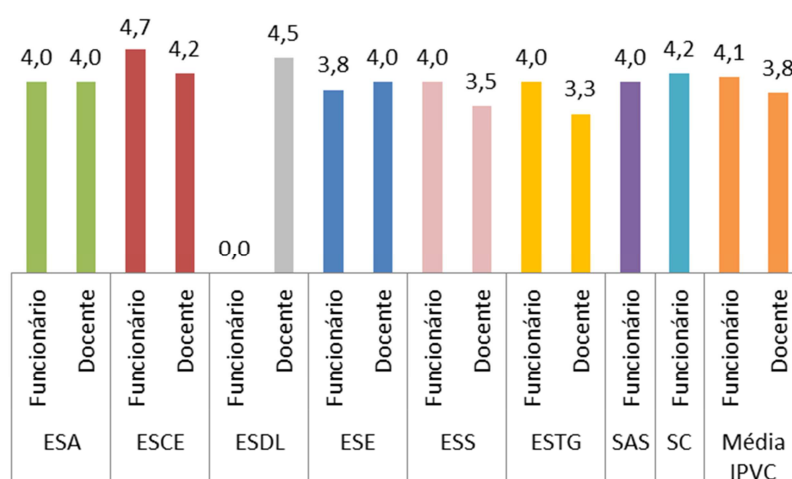
## 2|13 RELAÇÕES COM TODOS OS OUTROS COLABORADORES



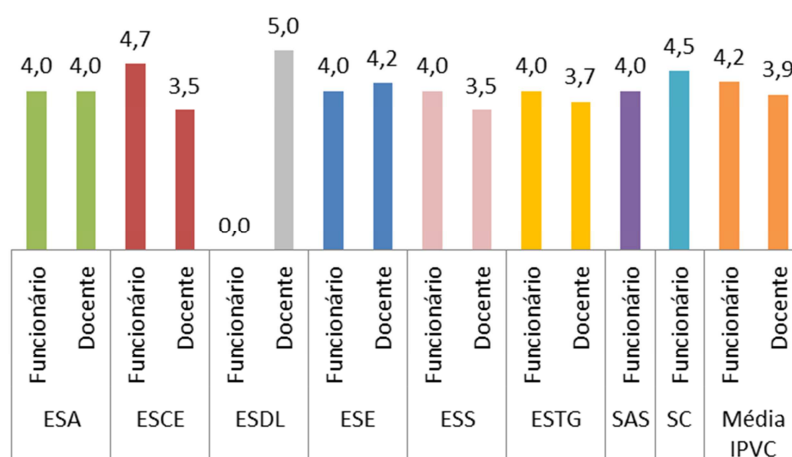
## 2|14 AJUDA, COLABORAÇÃO E COOPERAÇÃO ENTRE COLEGAS DA MESMA ÁREA



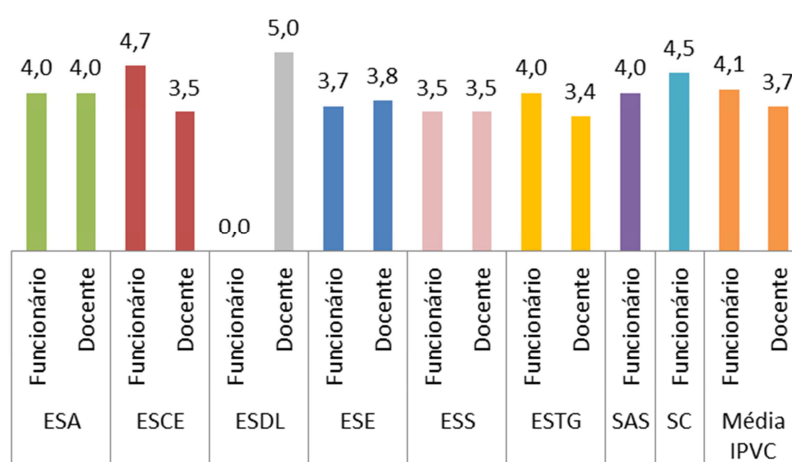
## 2|15 AJUDA, COLABORAÇÃO E COOPERAÇÃO COM COLEGAS DE OUTRAS ÁREAS



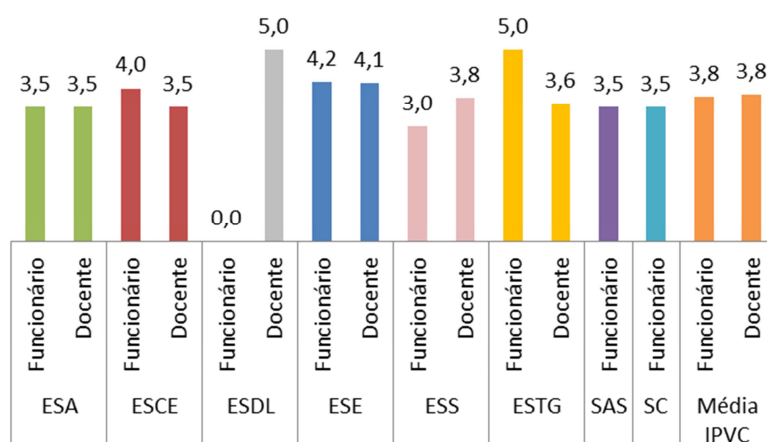
## 2|16 AMBIENTE DE TRABALHO



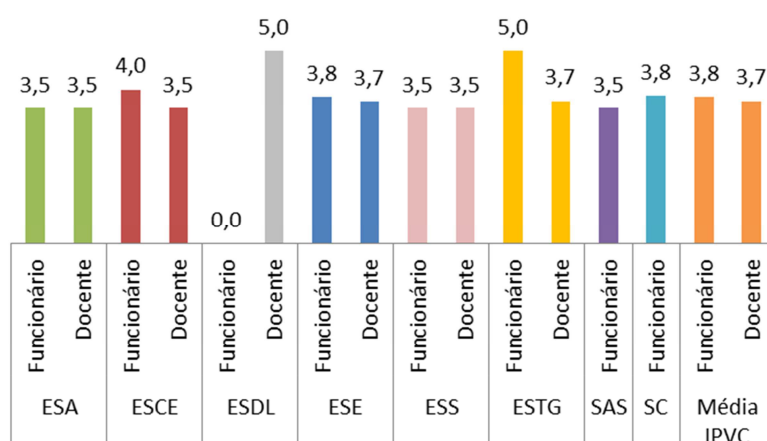
## 2|17 TRABALHO EM EQUIPA



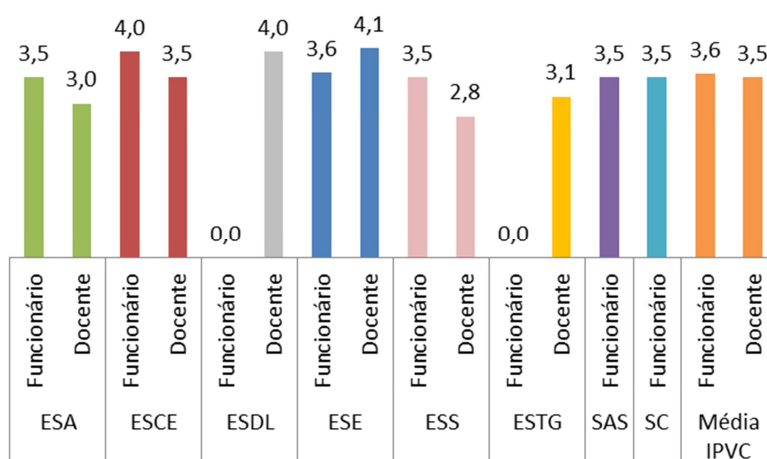
2|18 HORÁRIOS DE TRABALHO DEFINIDOS PELA GESTÃO E POSSIBILIDADE DO COLABORADOR ESCOLHER O HORÁRIO QUE LHE PERMITA CONCILIAR COM A SUA VIDA PESSOAL E FAMILIAR



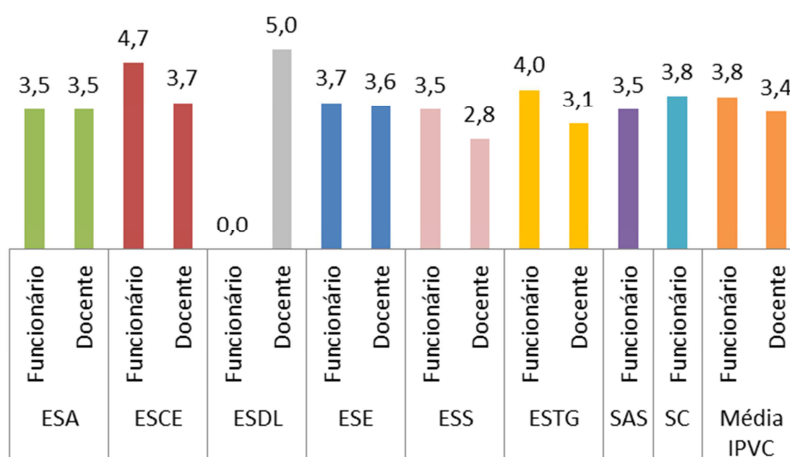
2|19 DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE APOIO FAMILIAR E DE SAÚDE (PRÓPRIOS OU PROTOCOLADOS) AOS COLABORADORES



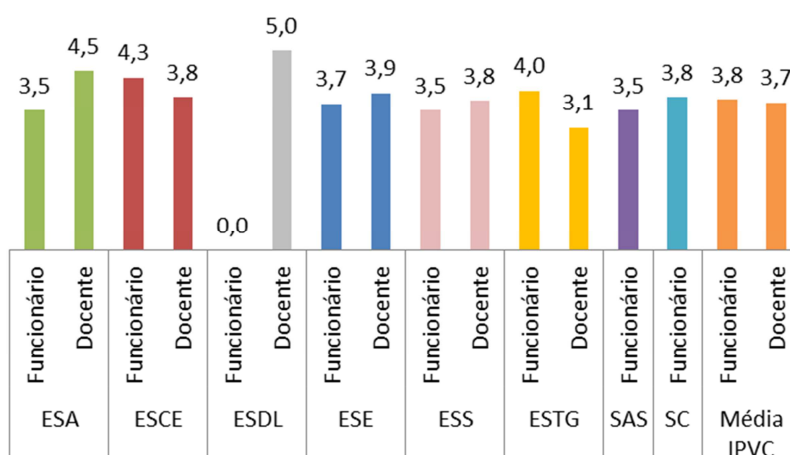
2|20 INCUTIR, POSSIBILITAR E VALORIZAR A APRESENTAÇÃO DE SUGESTÕES NO DOMÍNIO DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR



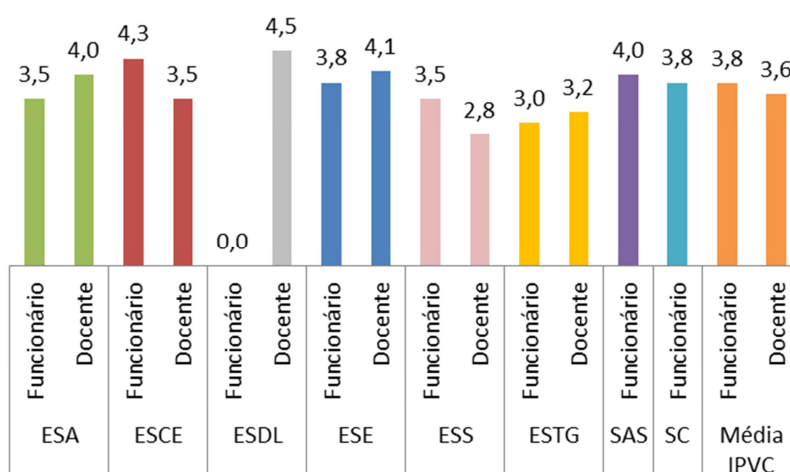
## 2|21 ENVOLVIMENTO DA GESTÃO DE TOPO COM OS COLABORADORES



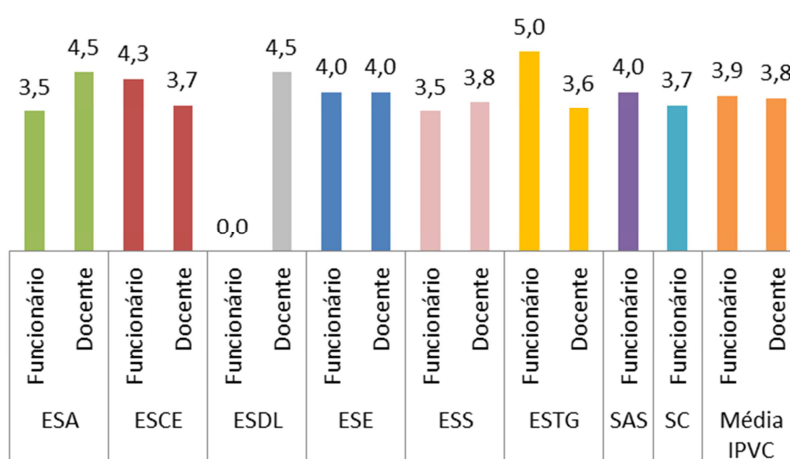
## 2|22 CONHECIMENTO DA POLÍTICA, DA ESTRATÉGIA E DOS OBJETIVOS DA INSTITUIÇÃO



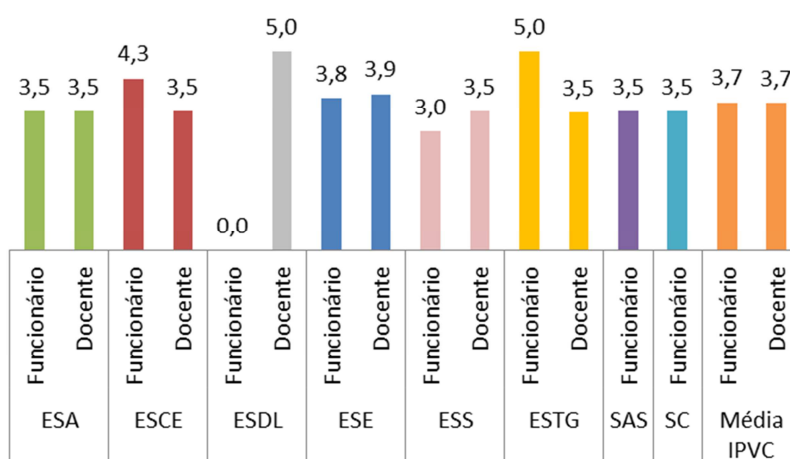
## 2|23 PARTICIPAÇÃO NA APRESENTAÇÃO DE SUGESTÕES QUE VISAM MELHORAR O FUNCIONAMENTO DOS SERVIÇOS



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

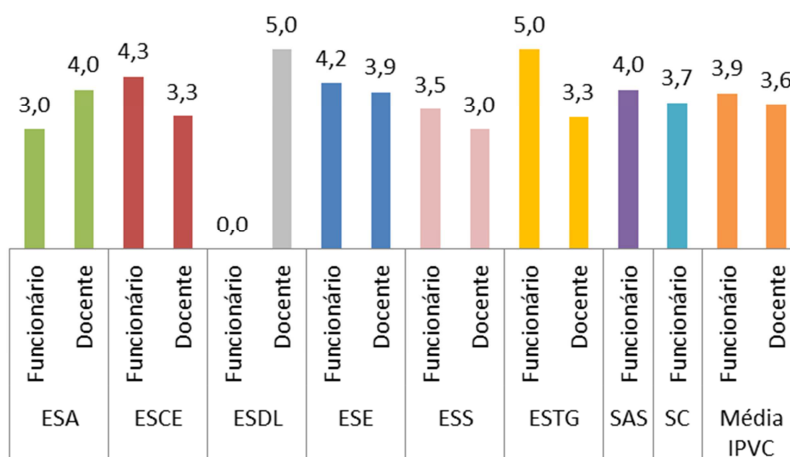


## 2|25 IPVC, UMA ORGANIZAÇÃO SÓLIDA E COM PERSPETIVAS DE FUTURO



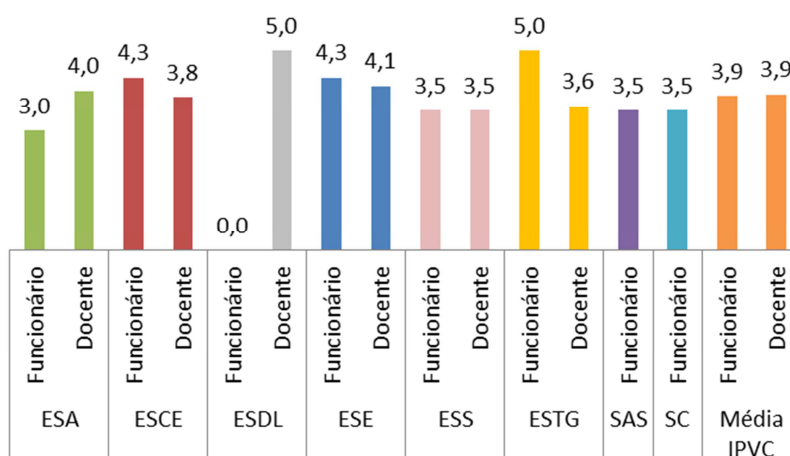
## 2|26 SATISFAÇÃO COM A GESTÃO E SISTEMAS DE GESTÃO

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

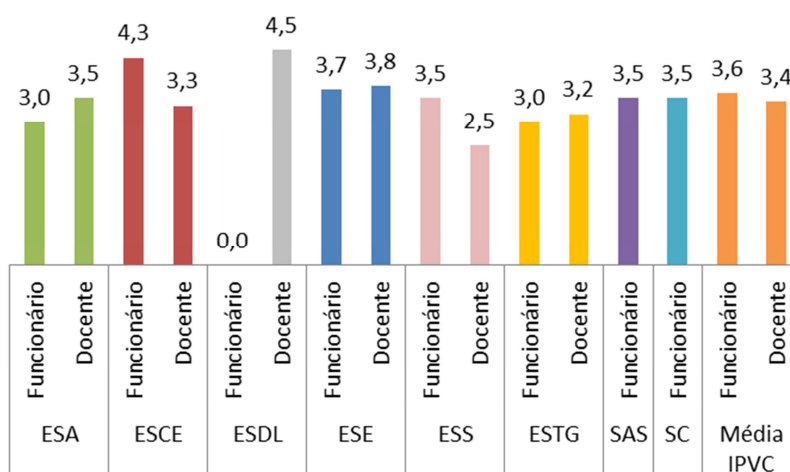




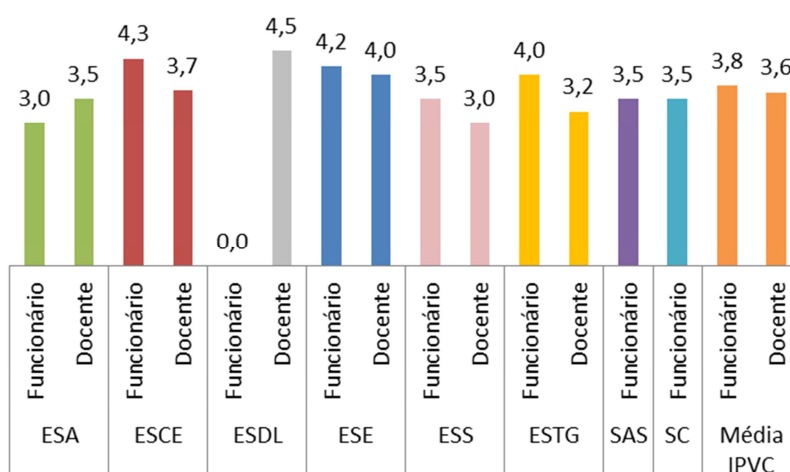
## 2|26|2 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO



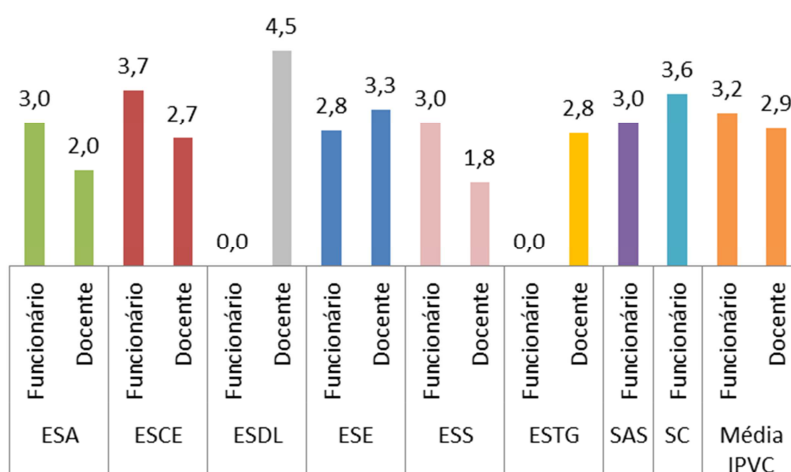
## 2|26|3 APTIDÃO DA GESTÃO PARA COMUNICAR: GESTÃO DE TOPO



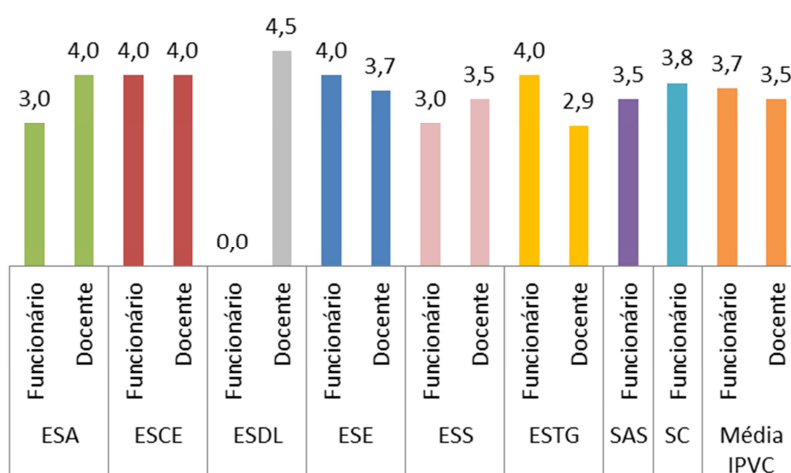
## 2|26|4 APTIDÃO DA GESTÃO PARA COMUNICAR: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO



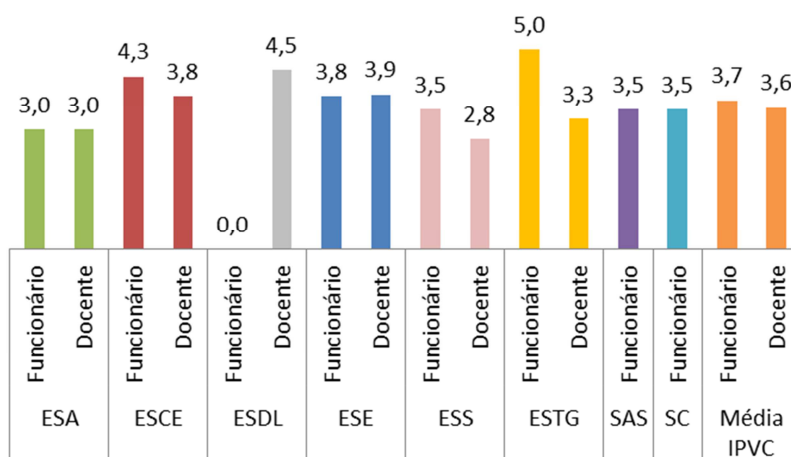
### 2|26|5 FORMA COMO O SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO EM VIGOR ESTÁ IMPLEMENTADO



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

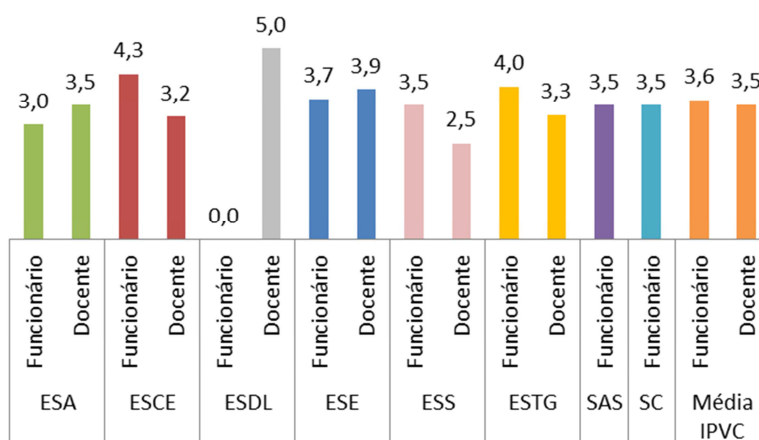


### 2|26|7 POSTURA DA ORGANIZAÇÃO FACE À MUDANÇA E À MODERNIZAÇÃO

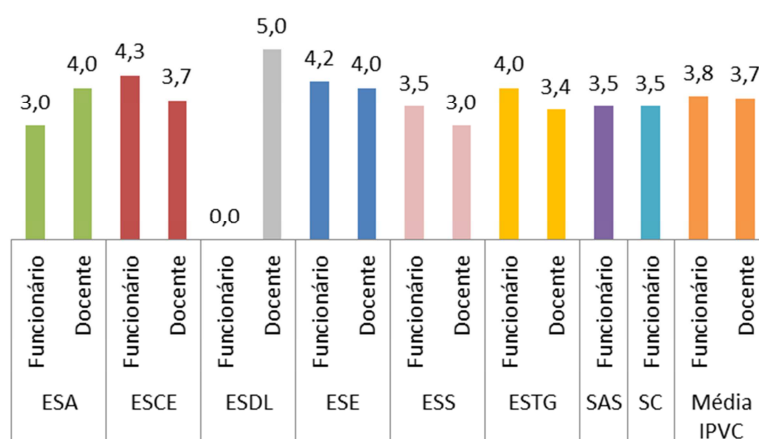


## 2|27 SATISFAÇÃO COM O ESTILO DE LIDERANÇA

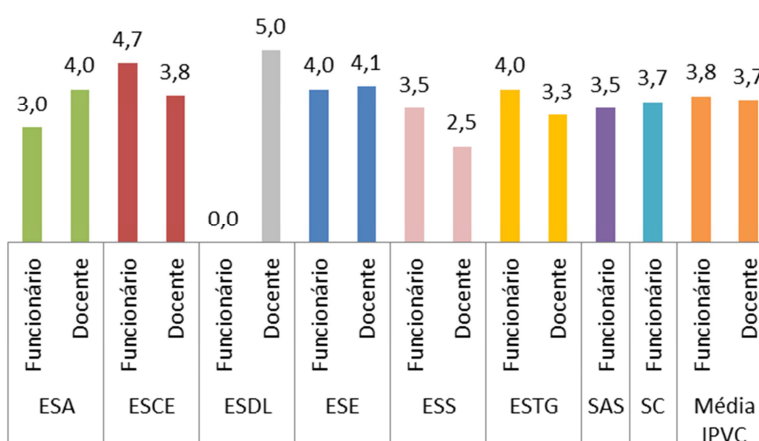
### 2|27|1 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRÍTICAS: GESTÃO DE TOPO



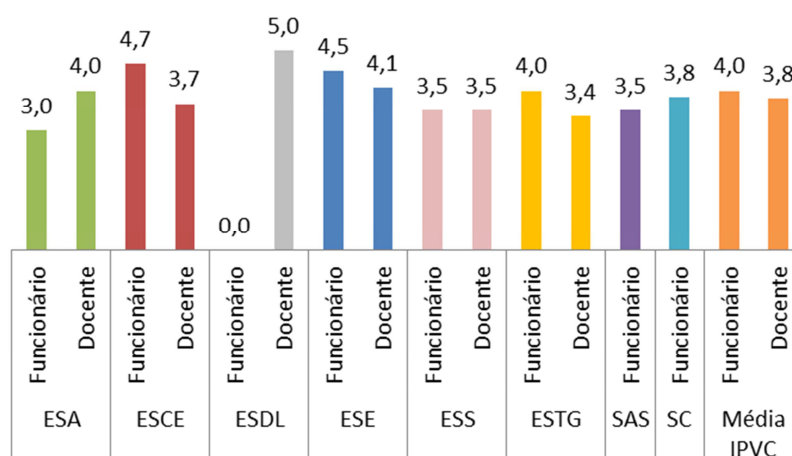
### 2|27|2 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRÍTICAS: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO



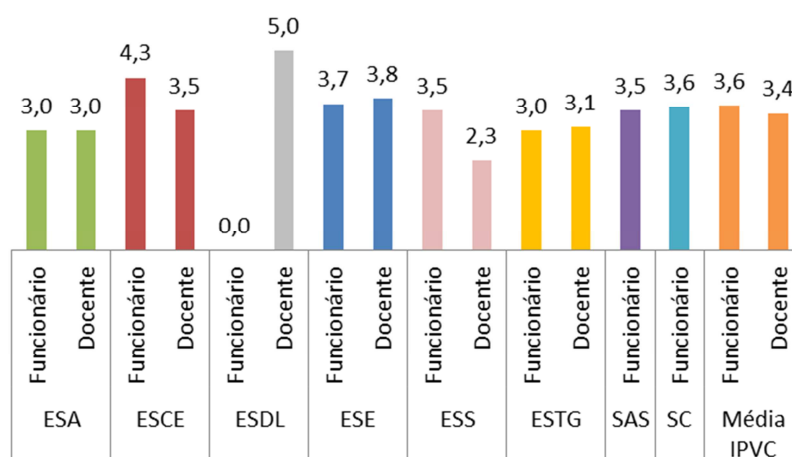
### 2|27|3 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: GESTÃO DE TOPO



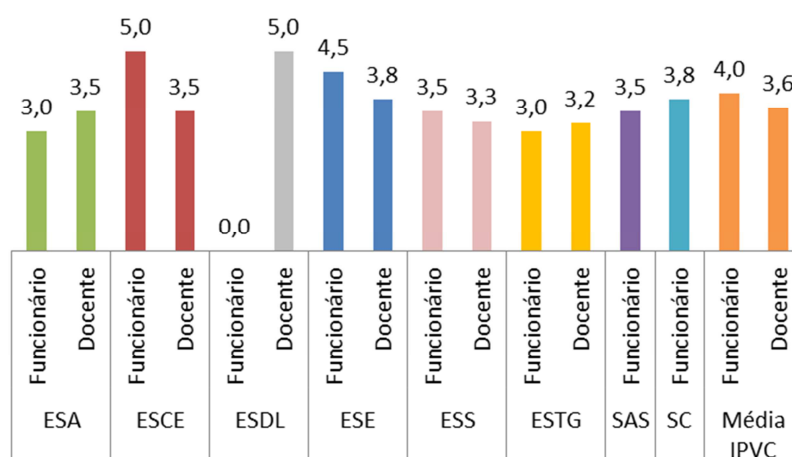
## 2|27|4 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: GESTÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO



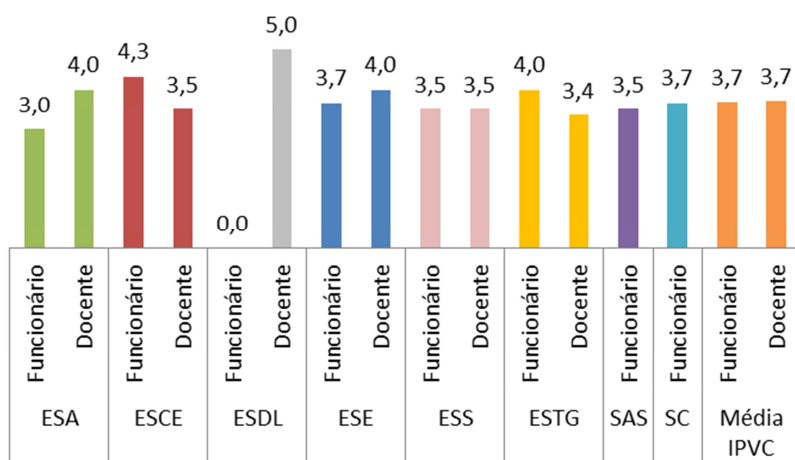
## 2|27|5 RECONHECE E PREMEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: GESTÃO DE TOPO



## 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

Gráfico 1 - Resultado Global do Questionário de Avaliação da Satisfação aos Colaboradores

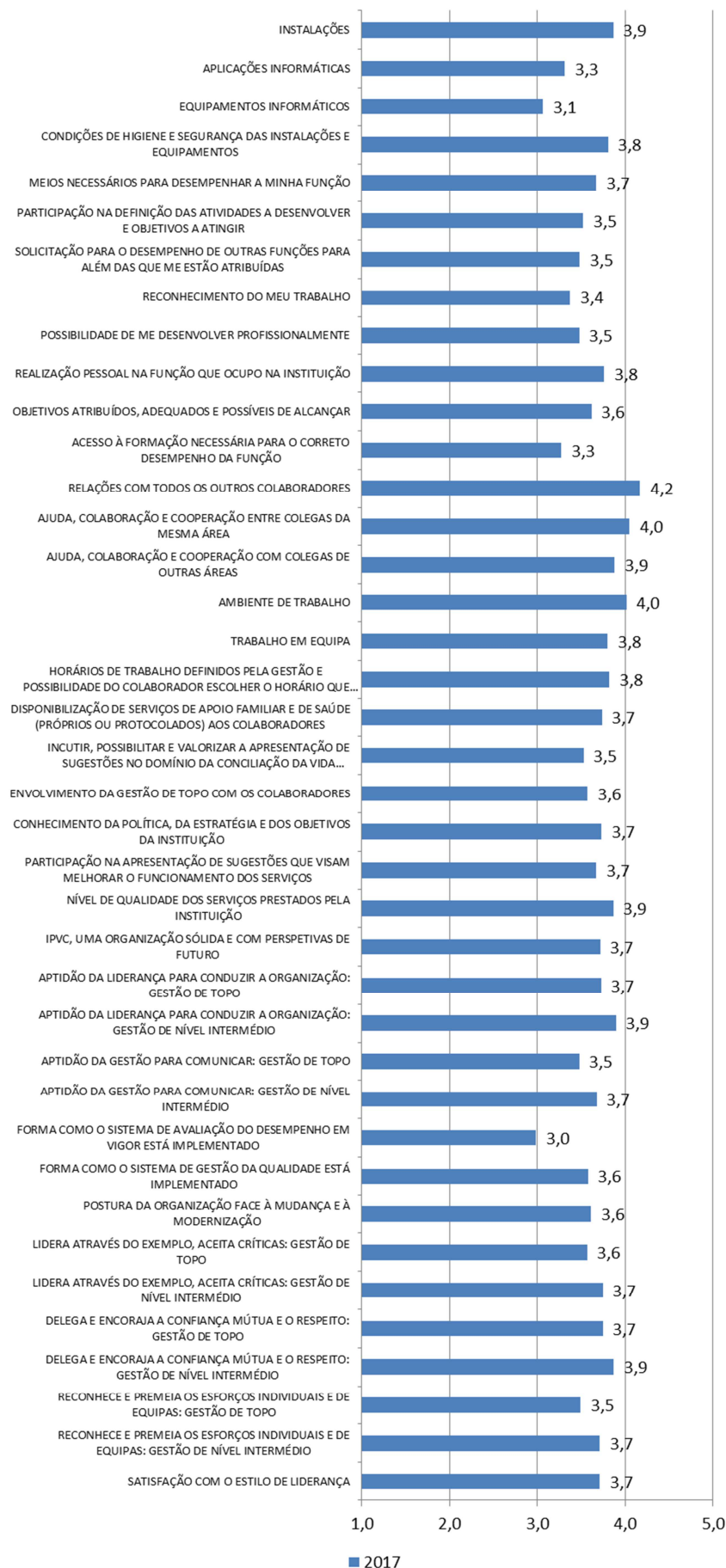


Gráfico 2 - Resultado Global do Questionário de Avaliação da Satisfação aos Colaboradores - Evolução relativamente ao ano anterior

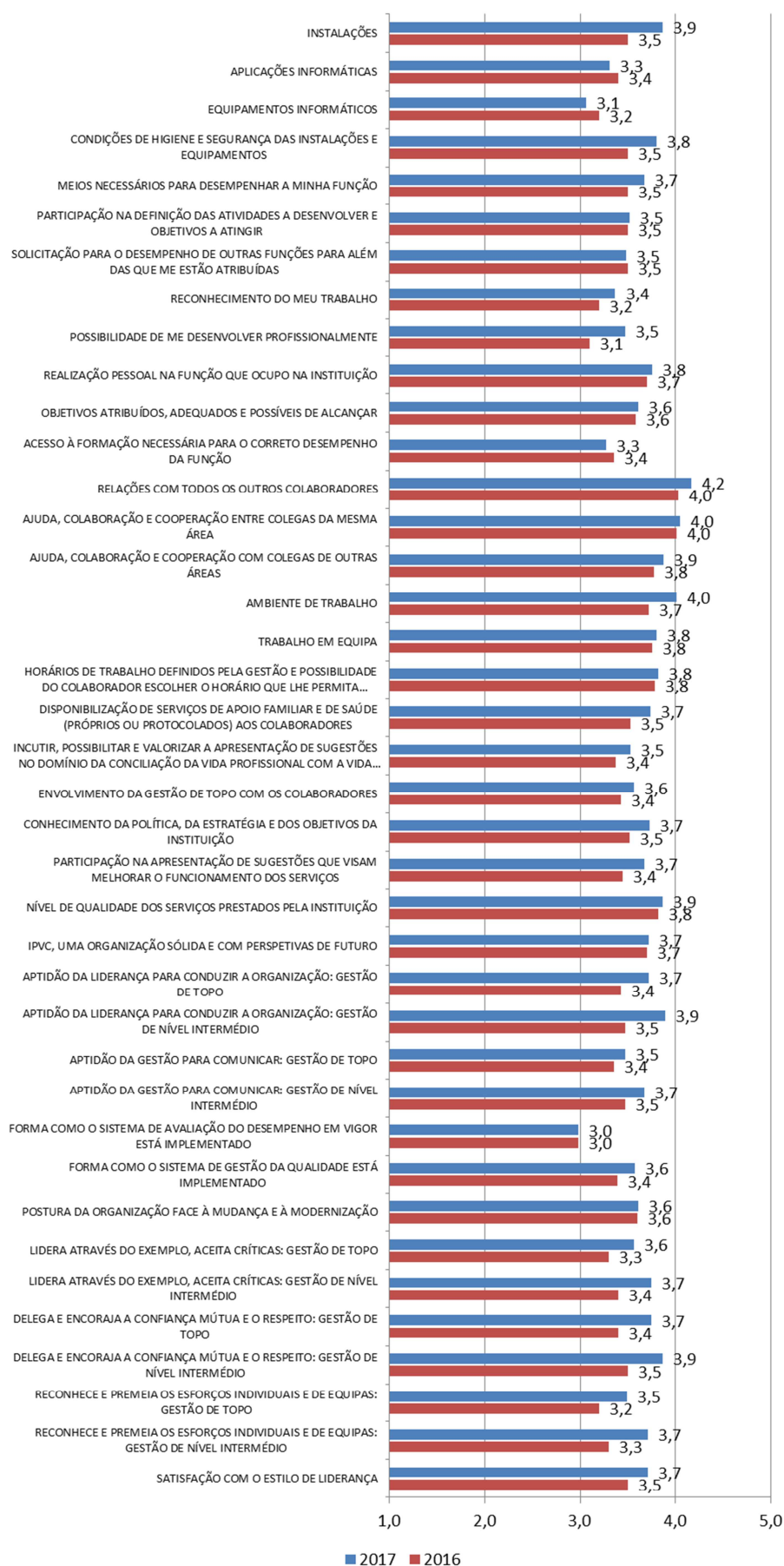




Gráfico 3 - Resultado do Questionário de satisfação aos colaboradores - Satisfação Global

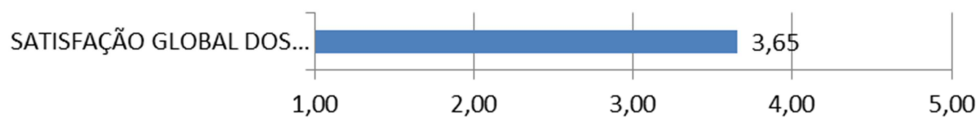
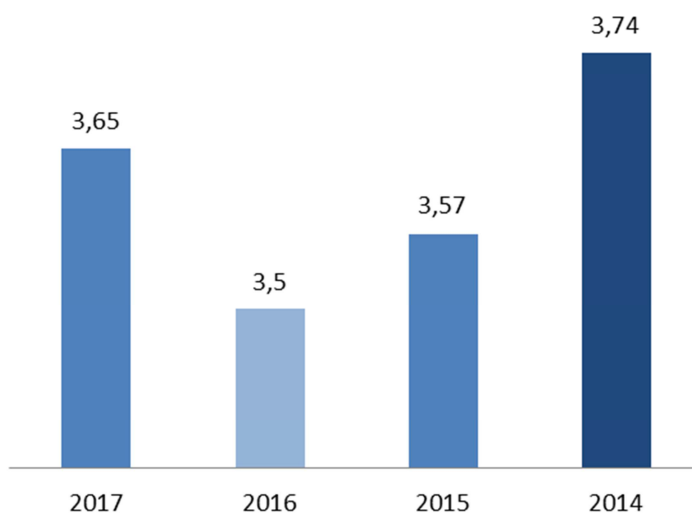


Gráfico 4 - Evolução da Satisfação Global dos Colaboradores IPVC



MOTIVOS DE  
INSATISFAÇÃO E  
PROPOSTAS DE  
MELHORIA

Questão	UO	Motivo de Insatisfação	Proposta de Melhoria
1	ESTG	Salas sem cortinas para "cortar" o Sol;	instalar data show em todas as salas;
	ESTG	Salas (algumas ainda em número relevante) sem data show.	
2	ESTG	Janelas das salas e gabinetes avariadas, "sala dos professores" desconfortável	Arranjar janelas, pintura das instalações, sala confortável para os docentes, micro-ondas p/ alunos
	ESS	Necessidade de software específico que é utilizado nos serviços de saúde, como por exemplo o SCLinic	desenvolver esforços no sentido de avaliar a possibilidade de aquisição deste(s) software
	ESTG	a rede wifi não é suficientemente robusta! Falha e velocidade.	
	ESTG	laboratórios sem acesso internet	
	ESTG	Má rede informática	Instalação de melhor acessibilidade à rede
	ESCE	Tratando-se de uma escola de ciências empresariais haveriam de existir licenças de software de gestã	Adquirir licenças do Primavera SW já que a generalidade das empresas portuguesas utiliza este SW.
	ESE	Completamente obsoletas e insuficientes	Adquirir mais e melhor material informático.
	ESCE	Poucos softwares pedagógicos	Parcerias e protocolos com software houses para disponibilizar versões académicas gratuitas
	ESS	São muito lentos	aquisição de novos equipamentos
	ESTG	Infraestrutura de rede em sala : insatisfatória. Existem salas (labs comp.) com problemas recorrente	melhorar infraestrutura wifi, reforçar largura de banda wifi; melhorar acesso em sala de aula.
3	ESTG	Só os funcionários não docentes é que têm direito a computador da instituição, os docentes não.	Tratamento indiferenciado a todos os colaboradores
	ESCE	Computadores lentos e com muitas falhas. Faltam laboratórios com um nº suficiente de computadores.	Comprar computadores novos.
	ESTG	equipamentos insuf., fotocopiadora, scanner e projetores e computadores em algumas salas de aula	
	ESTG	Sem equipamentos informáticos	Aquisição de novos equipamentos
	ESCE	Raramente funcionam a 100%. Ou não tem acesso à internet; ou o teclado e rato não funciona; ou não f	O técnico de informática não tem qualquer sentido de responsabilidade das suas funções e deveres.
	ESTG	A internet tem falhas sistemáticas.	Adquirir novos (ou mais) equipamentos de difusão da internet.
	ESTG	Computadores obsoletos. A utilização do software SPSS é quase impossível.	Apostar em equipamento mais actual e eficiente.
	ESE	Completamente obsoletas e insuficientes	Adquirir mais e melhor material informático.
	ESS	Desatualizados	Substituir por equipamentos atuais
	ESE	Baixa resolução de projeção dos datashow.	Aquisição de material novo.
	ESE	Equipamentos antigos que não respondem às necessidades dos seus utilizadores	Substituição/atualização de parque informático
	ESTG	gabinetes dos docentes sem computadores . Os que existem são obsoletos.	renovação
	ESE	Pouca qualidade	Monitores com melhor qualidade.
	ESDL	Não existência de equipamentos informáticos nos laboratórios.	Equipar os laboratórios com computadores.
	ESTG	enormes dificuldades no acesso à internet	renovação de equipamentos e melhorar efetivamente o acesso à eduroam.
	ESCE	Equipamentos muito antigos.	Aquisição de novos equipamentos!
	4	SC	A limpeza do gabinete é praticamente nula.
ESCE		As casas de banho do andar de baixo não estão convenientemente limpas.	Talvez mais funcionárias.
ESE		Falta de limpeza	Inspeção periódica dos responsáveis
5	ESCE	Pouco computadores e sem estarem a funcionar como deveriam. Poucos locais com acesso a wifi. Telef	Aumentar os locais de acesso à wifi e disponibilizar telefones nos gab. dos docentes.
	ESTG	falta de recursos humanos para apoio no ensino tecnológico nomeadamente ao nível dos CTsp	parceria com centros tecnológicos
6	ESE	Sem formação.	Formação pelo menos a nível do IPVC.
	ESTG	Inexistência de reuniões de coordenação da equipa docente; desconhecimento de iniciativas/atividades	Realização de reuniões de coordenação da equipa docente do curso
	ESTG	Pouca envolvimento	Maior envolvimento dos docentes na definição das estratégias da ESTG
	ESTG	Não participo na definição de objectivos atingir nos diferentes níveis e áreas funcionais.	Envolvimento na definição de objectivos.
7	ESS	Impedimento ao envolvimento por parte da gestão.	Gestão aberta e participativa
	ESTG	As solicitações para o desempenho de outras funções recaem normalmente sempre nos mesmos elementos	Despedimento dos mediocres e contratação de pessoas de qualidade superior
	ESTG	Poucas oportunidades e apoios entre colegas da mesma area em desempenhar tarefas além da docência.	Distribuir as oportunidades por todos e não centralizarem sempre nos mesmos.
	ESCE	Carregar cadeiras, mesas. Fazer trabalhos administrativos. Leccionar é o menos importante nesta esco	Porquê que os SA não podem justificar as faltas. Melhorar os equipamentos de informática.
	ESS	Impedimento ao envolvimento por parte da gestão.	Envolvimento de todos na vida da organização
8	ESTG	O trabalho docente é sistematicamente desvalorizado: dar aulas não custa nada, orientar Teses tb etc	Valorizar quem trabalhar, incutir uma cultura de mérito e não de mediocridade
	ESTG	Perspectivas de progressão de carreira muito baixas e avaliação de desempenho sem consequências reais	Tratar os docentes com mais dignidade
	ESCE	Carregar cadeiras e mesas e ser chamado para todo o tipo de	Dar oportunidade de poder desenvolver trabalho científico e

	serviços da escola ...	os cargos serem de eleição...
	ESTG Para além do salário e do interesse dos alunos, não encontro mais factores de reconhecimento.	Herzberg refere que o salário e as condições físicas do trabalho, são meros factores higiénicos.
	ESE Falta de avaliação.	Avaliação do SIADAP.
	ESS O reconhecimento vem de instituições externas	Tomar medidas efectivas conducentes ao desenvolvimento da organizacional
	ESTG Poucas oportunidades e apoio dos colegas da mesma área	
	ESCE Chamada a fazer trabalhos que consomem tempo e nada têm haver com a leccionação das aulas.	A leccionação das aulas ser mais importante do que é e do que tem sido nos últimos anos.
9	ESTG Asseguro necessidades permanentes há mais de 11 anos, sem possibilidade de integração na carreira.	Rever situação dos docentes que asseguram necessidades permanentes.
	ESE contratos a tempo parcial há quase 10 anos...	contrato a tempo integral
	ESS Falta de formação adequada	Formação avançada em Access
	ESTG A dispersão do horário letivo impede a concentração noutras actividades como a investigação	Concentrar o horário dos docentes em 2 dias, máximo 3 (seguidos)
	ESE Sem formação	Formação
	ESE contratos a tempo parcial há quase 10 anos...	contrato a tempo integral
10	ESTG Não há abertura de vagas de coordenadores nem expectativa de que tal aconteça. Não há progressão.	integração nos quadros da instituição Avaliação efetiva do trabalho de cada um com a respetiva consequência na progressão da carreira.
	ESE Não estou no lugar certo.	Promoção.
	ESS O reconhecimento vem de instituições externas	combate efectivo ao mobbing e assédio moral
11	ESCE Qualquer actividade é sempre para ontem. Tudo muito em cima da deadline	Falhas na comunicação dos objectivos. Não se percebe os emails do Director. Gestão de "corredor
	ESTG Desconheço os objectivos nos diferentes níveis e áreas funcionais.	Dar a conhecer e mobilizar para os alcançar.
	ESE Os objetivos não foram definidos	Definição dos mesmos nos timings apropriados
	ESTG pouca oferta de ações de formação para docentes nomeadamente de âmbito didático / pedagógico	incrementar a formação para docentes nomeadamente de âmbito didático / pedagógico
	ESCE É exigido aos docentes participação em conferências. Contudo não recebe qq ajuda financeira da insti	Auxiliar com ajudas de custo a participação dos docentes em conferências.
12	ESTG Não consigo compatibilizar horários de trabalhos com horários de formação.	Considerar na realização de horários tempo para colmatar necessidades de formação.
	ESE não facilitarem fazer o doutoramento (com pagamento de propinas, dispensa de aulas, etc)	pagamento das propinas
	ESE Os cursos que considero mais importantes têm um custo global superior à verba disponível para o efei	Possibilitar a utilização de valores não utilizados de anos anteriores
	ESTG manipulação de equipamentos/ferramentas, sobretudo ao nível dos Ctesp	parceria com centros tecnológicos
	ESE Sem formação	Formação
13	ESTG Não existe proximidade entre os diferentes grupos	Proporcionar maior envolvimento entre os diferentes grupos
	ESCE Gestão de "corredor". Ambiente demasiado informal.	Ambiente mais formal por parte da Direcção da escola. Até nas indicações que dá.
14	ESTG Até à data registei pouca ou mesmo nenhuma cooperação e colaboração entre os colegas.	
	ESTG Não existe partilha com os restantes colegas	Criar espírito de equipa na área
	ESTG Falta de interação entre cursos/Escolas, falta de partilha de conhecimentos entre docentes/discentes	Atividades inter-cursos e inter-Escolas
15	ESTG Não existe partilha com os restantes colegas	Criar espírito de equipa na área
	ESCE Não existe cooperação, quando não existe empatia com os colegas.	Mesmo não havendo empatia, os colegas deviam desempenhar as suas funções e responder ao que lhe é pe
	ESTG Falta de trabalho em equipa e partilha de experiências.	Accionar as AC para colaboração mútua.
	ESTG o ambiente é mau entre colegas da área.	
16	ESCE Péssimo. Grande falta de profissionalismo.	Promover um ambiente mais formal entre a Direcção, os docentes e os funcionários.
	ESE Selvajaria	entre ajuda
	ESTG Não existe partilha com os restantes colegas	Criar espírito de equipa com outros colegas
17	ESCE Simplesmente não existe. Só no caso de se sentir empatia pelos colegas.	A Direcção deveria ser mais formal e exigir o cumprimento das regras para todos e não para alguns.
	ESE A outra pessoa da equipa não ter perfil nem formação para a função	Fazer uma avaliação de quem poderia substituir esta pessoa e alterar as suas funções
	ESTG Os horários dos docentes nem têm qualquer preocupação em conciliar com tarefas de I&D.	Gestão de topo mais sensibilizada pelo trabalho dos docentes
18	ESCE Não existe para todos os docentes. Só para alguns.	Mais compreensão por parte da Direcção e as regras deveriam ser iguais para todos
	ESTG Este semestre tenho 3 dias semanais em horário pós-laboral.	Rever critérios de distribuição de serviço e procurar manter algum sentido de equidade.
19	ESS Não existe	Criação destes protocolos
	ESTG Nunca senti que houvesse esta preocupação	
20	ESCE Telefonam a qualquer hora, e ao fim de semana e férias.	Sensibilizar para o respeito das horas de lazer
	ESTG Pouca receptividade.	Rever critérios de distribuição de serviço e procurar manter

			algum sentido de equidade.
	ESTG	Não se percebe esta questão!	
	ESTG	O envolvimento é top down, via despachos	
	ESTG	Não existe envolvimento	Auscultar os colaboradores nas diferentes tarefas de gestão
21	ESCE	Não existe. Tomo conhecimento da informação formal da escola nos corredores ou na cantina	Maior formalismo da Direcção na comunicação com os docentes.
	ESE	A Gestão de Topo do IPVC mostra desconhecer o trabalho desenvolvido ao nível das UOs	Criar canais para um maior envolvimento da GT com as UOs; descentralização
	ESTG	deveria existir assembleia geral de escola	revisão dos estatutos
	ESE	Falta de reuniões	Reuniões
22	ESTG	nem sempre se conseguem perceber de forma clara	melhorar a definição e comunicação destes aspetos
	ESTG	Não são dados a conhecer os objetivos e estratégia da instituição	Auscultar os colaboradores nas diferentes tarefas de gestão
	ESTG	Falta de comunicação por parte do órgão máximo IPVC	
23	ESTG	O SGGQ não houve ninguém e muitos dos impressos estão sistematicamente a ser alterados, sem justific	As opiniões dos Coordenadores de Áreas, de Curos e dos GDs deveriam ser tidas em conta
	ESTG	As propostas de melhoria que tenho apresentado têm sido sistematicamente recusadas	Abertura da gestão de topo para ouvir os docentes
	ESTG	Não existe participação ativa dos colaboradores no funcionamento dos serviços	Avaliar as sugestões de todos os colaboradores no funcionamento dos serviços
	ESCE	As sugestões são comunicadas à Direcção, mas não muda nada. Poucas reuniões de docentes.	Definir mais reuniões. E antecipadamente apresentar a agenda da reunião.
24	ESCE	Os funcionários chegam normalmente atrasados	Maior rigor no cumprimento das regras. Os funcionários deveriam também passar cartão qd entram e sae
25	ESCE	Estamos a perder alunos para outros institutos politécnicos e não é só uma questão geográfica.	Mais estratégia, planeamento, organização e empenho...
	ESTG	importante consolidar a oferta formativa	equipar e renovar os laboratórios
26.1	ESTG	Muito pouco atenta à realidade do funcionamento da instituição	
	ESCE	O Director nunca está na escola e sai sempre a correr para apanhar o comboio. Sempre indisponível	Estar mais vezes na escola
	ESTG	falta de comunicação de uma estratégia	criar canais e eventos de comunicação e auscultação.
26.2	ESCE	Não se percebe a maioria dos emails que escreve. É sempre tudo muito urgente e em cima do prazo	Ler o que escreve nos emails antes de enviar. Melhor a organização e planeamento das actividades
	ESS	Forma e conteúdo inadmissível em qualquer instituição e menos ainda no Ensino Superior	
26.3	ESTG	falhas a nível da comunicação	criar canais e eventos de comunicação e auscultação.
	ESCE	A transmissão de informação não é sistematizada nem controlada.	Definir estruturas de comunicação mais formais
	ESTG	falhas a nível da comunicação	criar canais e eventos de comunicação e auscultação.
	ESS	Não há um sistema de avaliação efectivamente implementado. Já se deveria estar finalizada a de 2015	Compromisso com a avaliação de desempenho
26.4	ESTG	Grelha de avaliação demasiado extensa com aspetos que não deveriam ser contabilizados	Eliminação de aspetos que não deveriam ser contabilizados
	ESTG	na prática, ainda não existem resultados deste processo. Falta de enquadramento de atividades.	necessário enquadrar algumas atividades.
	ESTG	Ninguém leva a avaliação de desempenho com seriedade, pois não tem qualquer consequência	Reavaliação de todo o sistema de avaliação
	ESCE	Reflete pouco o trabalho da docência, em contrapartida é muito valorizado o trabalho de investigação	Valorizar mais o trabalho docente.
	ESCE	São exigidos requisitos que na prática são difíceis de alcançar.	Valorizar quem cumpre.
	ESE	não funciona	Eleição de cargos; Apoio na participação de conferências científicas. Melhor distribuição trab. adm.
	ESS	Não funciona e parâmetros de avaliação não se preocupam com a qualidade pedagógica	Alterar parâmetros
	ESE	A avaliação de pessoal docente não cumpriu calendários e não houve aplicação justa de critérios	Melhorar todo o processo, nomeadamente quanto ao enquadramento da tarefa dos relatores
	ESE	Não existe nenhum sistema implementado, pois o siadap não é posto em prática	Cumprir timings e implementar efetivamente o siadap
	ESA	não funciona-está parado e abrem concursos sem considerar a avaliação de desempenho.	concluir ADPD de 2012 e iniciar novo ciclo, com REVISÃO do RADPD
26.5	ESE	Ausência de indicadores de medição e ponderação da execução de tarefas	criar condições de acompanhamento da execução de tarefas
	ESTG	Não está implementado. Não há avaliação desde 2012!	Implementar.
	ESTG	Uma vergonha, não ouvem ninguém e na maioria dos casos sem sensibilidade nenhuma para casos reais	Substituir os responsáveis e implementação de uma cultura de qualidade aplicável à Instituição
	ESTG	procedimentos e formulários muito complexos.	simplificação de procedimentos e formulários.
26.6	ESTG	Sistema muito pesado e que só tem em conta o preenchimento do formulário e não o seu conteúdo.	Simplificação do sistema, ouvindo os diferentes intervenientes
	ESTG	demasiado burocrático...	simplificar o número e o preenchimento de impressos
27.1	ESCE	Simplemente não aceita mudanças.	
27.1	ESTG	As criticas não são bem aceites	Começar a ouvir os docentes

	ESCE	Exige aos docentes estar na escola 3 dias de manhã até noite dentro.O que a Direcção não faz.	Estar na escola à noite, para ter melhor percepção do que é dar aulas à noite.
	ESS	A obstaculização a projectos mesmo de responsabilidade social qdo o IPVC apoia	
	ESS	Não é visível o reconhecimento. por exemplo as coordenações não tem qualquer incentivo.	ser consignado, pelo menos na DSD, tempo para as coordenações de curso e outras
27.5	ESCE	Infelizmente não.	
	ESE	A gestão de topo não evidencia reconhecer o excesso de carga de trabalho de muitos docentes	
	ESA	reconhecimento por mérito não analisado	implementar programa de incentivos e de reconhecimento do Mérito- Plano Estratégico
27.6	ESCE	Não.	
	ESCE	As regras não são iguais para todos.	
28	ESTG	Asseguro necessidades permanentes há mais de 11 anos, sem possibilidade de integração na carreira.	Rever situação dos docentes que asseguram necessidades permanentes.

Questão	UO	Propostas de questões que deveriam constar neste inquérito	Motivo de insatisfação	Proposta de melhoria
	ESS	Indicaria a sua instituição para outros colaboradores trabalharem		
	ESTG	numero de catacteres disponíveis para motivos e propostas insuficientes		aumentar caracteres
	ESTG	Considera que após a implementação do SGGC a qualidade de ensino no IPVC melhorou?	Ter 100 caracteres para fazer comentários é muito limitado, mas eventualmente estratégico	Aumentar o espaço disponível para comentários
	SAS	Acha a remuneração salarial adequada `a função que desempenha?		
29	ESTG	Não se percebe o que é a gestão de topo (IPVC ou UO?) nem o que é a g. intermédia		
	ESE	Escutar os problemas de cada um.		
	ESCE	Considera que cumpre na plenitude as funções para que foi contratado?		
	ESCE	É estimulado a desenvolver trabalho com a comunidade numa ótica de prestação de serviços /consultoria/formação/projetos?	Overheads são um fator importante e a dificuldade de gerir os centros de custos	Redimensionar os overheads por áreas de atuação e simplificar a gestão dos centros de custo.

# 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.



## Gabinete de Avaliação e Qualidade

Instituto Politécnico de Viana do Castelo  
Rua Escola Industrial e Comercial de Nun'Álvares, n.º 34  
4900-347 Viana do Castelo • PORTUGAL  
Tel. +351 258 809 610

[www.ipvc.pt](http://www.ipvc.pt) • [on.ipvc.pt](mailto:on.ipvc.pt)

