



Instituto Politécnico
de Viana do Castelo

RELATÓRIO DO INQUÉRITO DE AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

2018

Anual



GABINETE DE AVALIAÇÃO E QUALIDADE
AGOSTO DE 2018

| ÍNDICE

ENQUADRAMENTO	3
1 1 INTRODUÇÃO.....	4
1 2 METODOLOGIA.....	5
1 3 PARTICIPAÇÃO NO INQUÉRITO.....	5
ANÁLISE DE RESULTADOS	6
2 1 IMAGEM DO IPVC (DESEMPENHO GLOBAL E PAPEL NA SOCIEDADE)	7
2 2 DIVULGAÇÃO DA POLITICA, ESTRATÉGIA E OBJETIVOS DA INSTITUIÇÃO	7
2 3 ENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES NA TOMADA DE DECISÕES	7
2 4 ENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES NAS ATIVIDADES DE MELHORIA E SUGESTÕES	8
2 5 AMBIENTE DE TRABALHO.....	8
2 6 INSTALAÇÕES	8
2 7 APLICAÇÕES INFORMÁTICAS.....	9
2 8 EQUIPAMENTOS INFORMÁTICOS	9
2 9 MEIOS NECESSÁRIOS PARA DESEMPENHAR A MINHA FUNÇÃO	9
2 10 CONDIÇÕES DE HIGIENE E SEGURANÇA DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS	10
2 11 CONDIÇÕES DE SEGURANÇA DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS	10
2 12 SERVIÇOS DE SAÚDE /MEDICINA NO TRABALHO	10
2 13 SERVIÇOS DE CANTINAS E/OU BARES	11
2 14 HORÁRIO DE TRABALHO E FLEXIBILIDADE PARA CONCILIAR COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR	11
2 15 ADEQUAÇÃO DA CARGA DE TRABALHO	11
2 16 CONDIÇÕES PARA REALIZAR AÇÕES DE FORMAÇÃO	12
2 17 PARTICIPAÇÃO NA DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS A ATINGIR E DAS ATIVIDADES A DESENVOLVER NO ÂMBITO DAS SUAS FUNÇÕES	12
2 18 OBJETIVOS ATRIBUIDOS NO ÂMBITO DAS SUAS FUNÇÕES	12
2 19 COOPERAÇÃO ENTRE COLABORADORES/TRABALHO EM EQUIPA	13
2 20 MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO E DIÁLOGO ENTRE COLABORADORES E GESTORES..	13
2 21 CERTIFICAÇÃO A3ES E SUAS IMPLICAÇÕES.....	13
2 26 SATISFAÇÃO COM A GESTÃO E SISTEMAS DE GESTÃO	14
2 26 1 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO (ESTABELECEER OBJETIVOS, AFETAR RECURSOS, COMUNICAR, ...): PRESIDÊNCIA	14
2 26 2 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO (ESTABELECEER OBJETIVOS, AFETAR RECURSOS, COMUNICAR, ...): DIREÇÃO DE UO/SAS.....	14
2 26 3 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO (ESTABELECEER OBJETIVOS, AFETAR RECURSOS, COMUNICAR,...): CHEFIA DIRETA (QUE COORDENA DIRETAMENTE O SEU TRABALHO)	15
2 26 4 SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (SIADAP ou ADD)	15
2 26 5 SISTEMAS DE INCENTIVO E RECONHECIMENTO DO MÉRITO	15
2 26 6 FORMA COMO O SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE ESTÁ IMPLEMENTADO.....	16

2 26 7 IMPACTO DO SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE NA MELHORIA DA INSTITUIÇÃO .	16
2 26 8 POSTURA DA ORGANIZAÇÃO FACE À MUDANÇA E À MODERNIZAÇÃO	16
2 27 SATISFAÇÃO COM O ESTILO DE LIDERANÇA.....	17
2 27 1 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRITICAS: PRESIDÊNCIA	17
2 27 2 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRITICAS: DIREÇÃO DE UO/SAS	17
2 27 3 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRITICAS: CHEFIA DIRETA (QUE COORDENA DIRETAMENTE O SEU TRABALHO).....	17
2 27 4 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: PRESIDÊNCIA	18
2 27 5 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: DIREÇÃO DE UO/SAS.....	18
2 27 6 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: CHEFIA DIRETA (QUE COORDENA DIRETAMENTE O SEU TRABALHO).....	18
2 27 7 RECONHECE E PREMEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: PRESIDÊNCIA	19
2 27 8 RECONHECE E PREMEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: DIREÇÃO DE UO/SAS	19
2 27 9 RECONHECE E PREMEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: CHEFIA DIRETA (QUE COORDENA DIRETAMENTE O SEU TRABALHO).....	19
2 28 SATISFAÇÃO GLOBAL DOS COLABORADORES COM A ORGANIZAÇÃO.....	20
ANÁLISE GLOBAL	21
MOTIVOS DE INSATISFAÇÃO E PROPOSTAS DE MELHORIA	25
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33

#1

ENQUADRAMENTO

1|1 INTRODUÇÃO

A auto-avaliação 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 2018) 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 2018 foi disponibilizado entre 30 de abril e 27 de julho de 2018, 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 518 colaboradores, 86 responderam ao inquérito, o que corresponde a uma participação de 16,6% (13,4% em 2017, 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

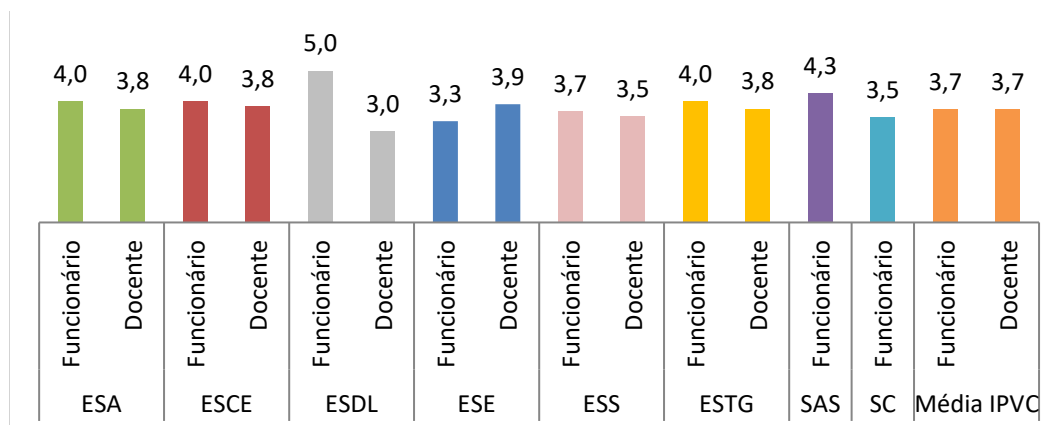
Unidade Orgânica	Universo de Colaboradores		Número de colaboradores participantes		% Participação	
	Docente	Funcionário	Docente	Funcionário	Docente	Funcionário
Escola Superior Agrária	43	19	4	1	9,3%	5,3%
Escola Superior de Ciências Empresariais	38	6	12	2	31,6%	33,3%
Escola Superior de Desporto e Lazer	30	3	2	1	6,7%	33,3%
Escola Superior de Educação	51	15	9	3	17,6%	20,0%
Escola Superior de Saúde	35	10	11	6	31,4%	60,0%
Escola Superior de Tecnologia e Gestão	141	26	16	2	11,3%	7,7%
Serviços de Acção Social	---	60	---	4	---	6,7%
Serviços Centrais	---	41	---	13	---	31,7%
IPVC	338	180	54	32	16,0%	17,8%
TOTAL	518		86		16,6%	

#2

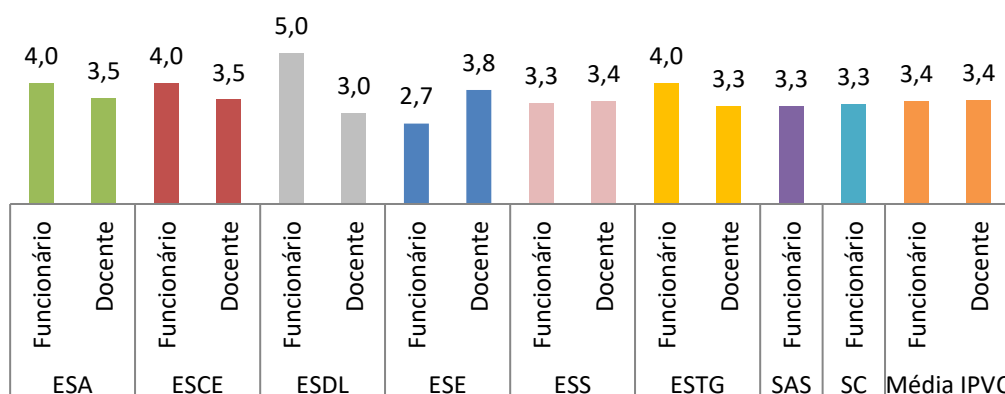
ANÁLISE DE RESULTADOS

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

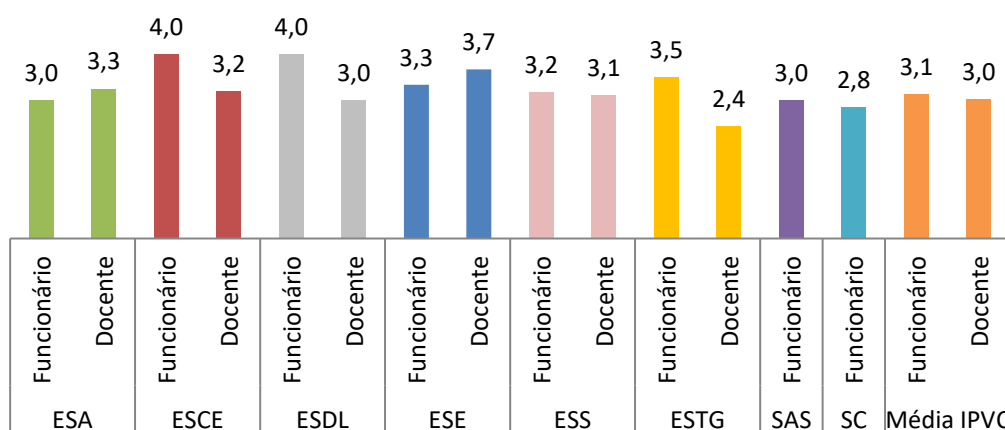
2|1 IMAGEM DO IPVC (DESEMPENHO GLOBAL E PAPEL NA SOCIEDADE)



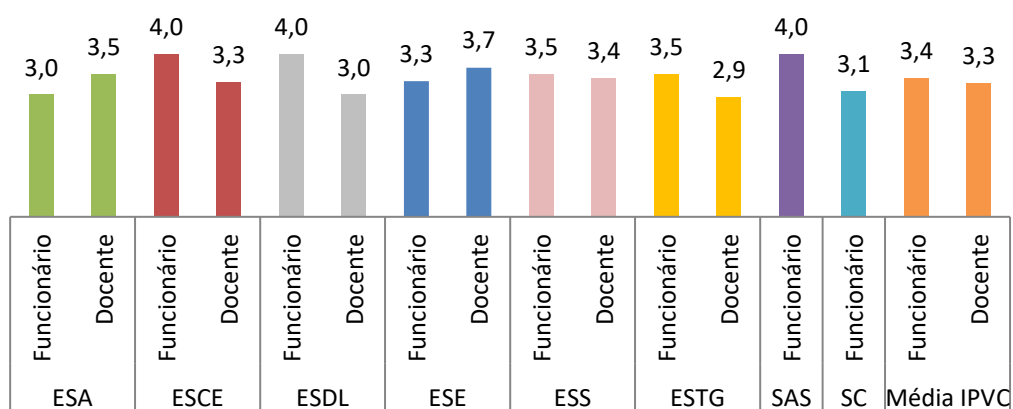
2|2 DIVULGAÇÃO DA POLITICA, ESTRATÉGIA E OBJETIVOS DA INSTITUIÇÃO



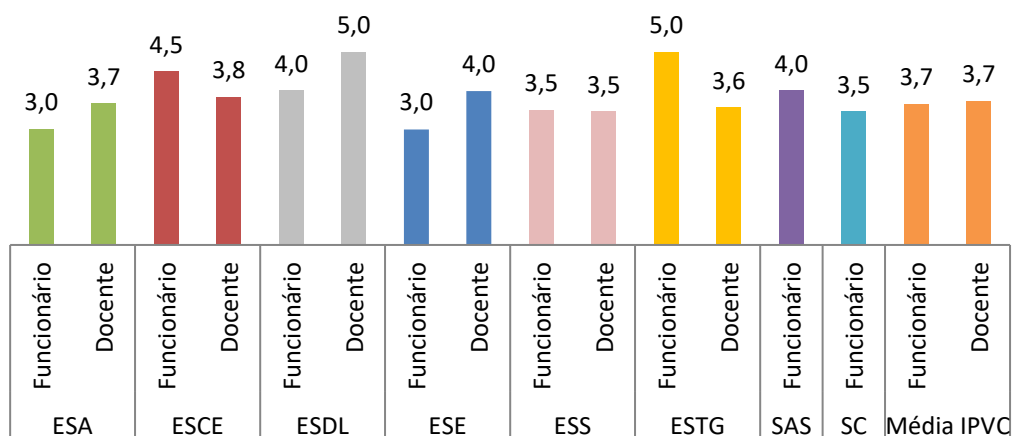
2|3 ENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES NA TOMADA DE DECISÕES



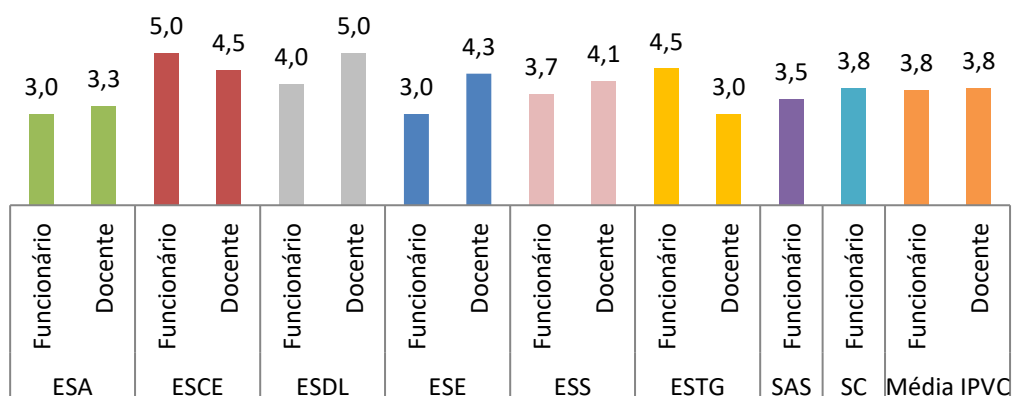
2|4 ENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES NAS ATIVIDADES DE MELHORIA E SUGESTÕES



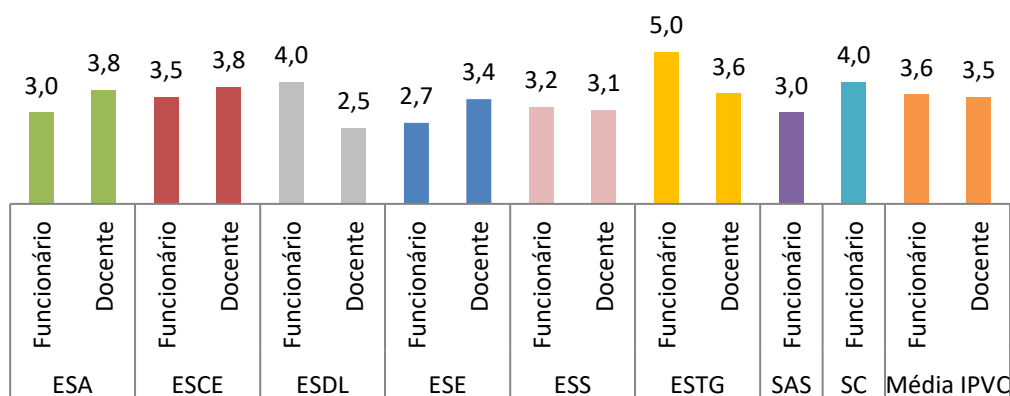
2|5 AMBIENTE DE TRABALHO



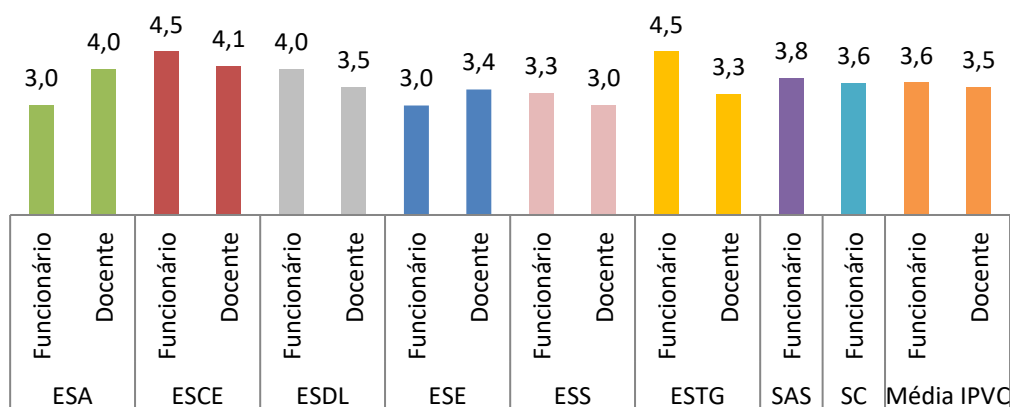
2|6 INSTALAÇÕES



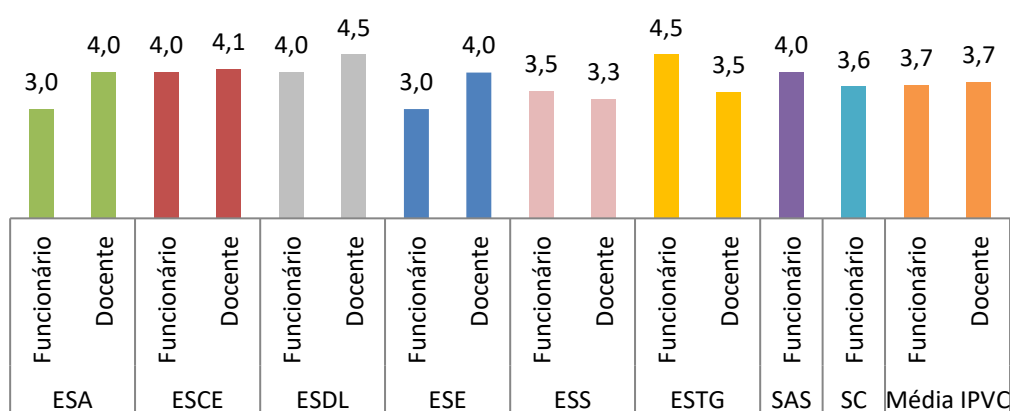
2|7 APLICAÇÕES INFORMÁTICAS



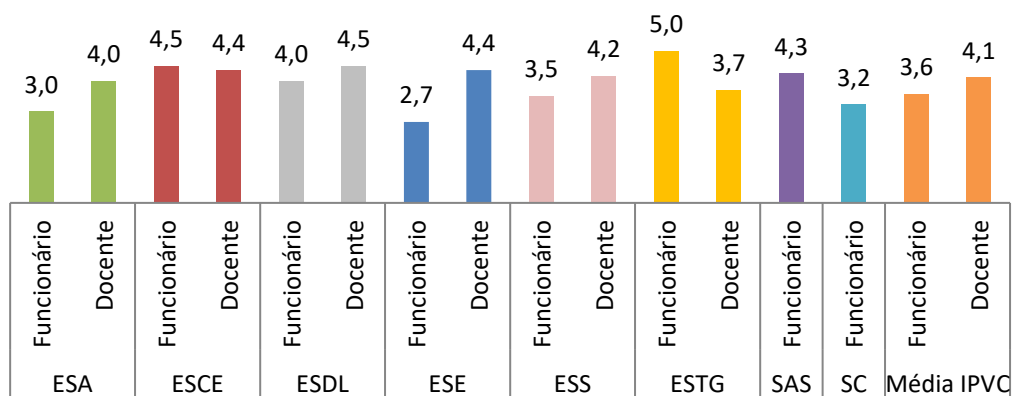
2|8 EQUIPAMENTOS INFORMÁTICOS



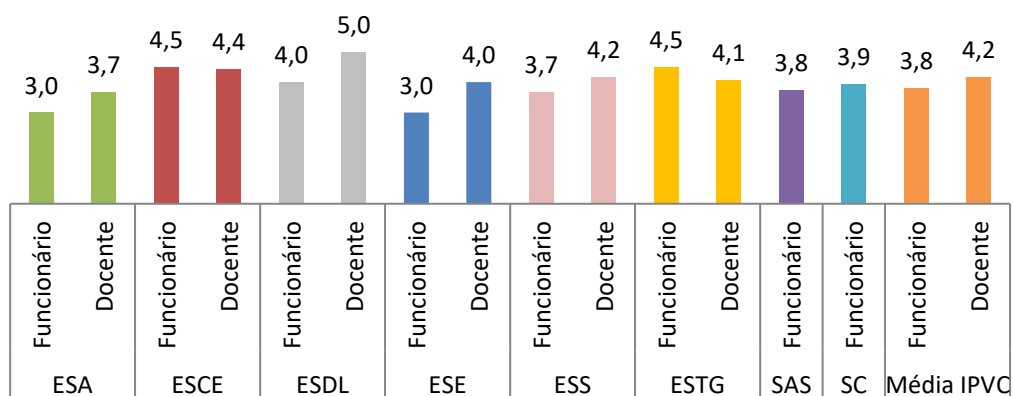
2|9 MEIOS NECESSÁRIOS PARA DESEMPENHAR A MINHA FUNÇÃO



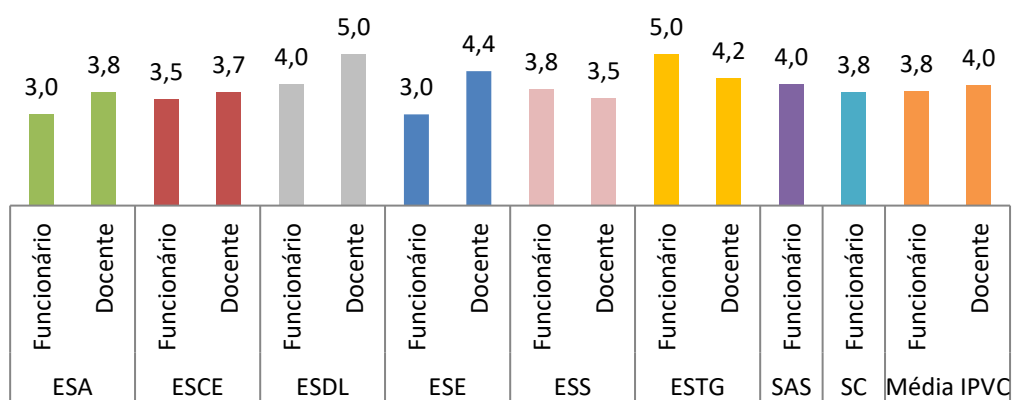
2|10 CONDIÇÕES DE HIGIENE E SEGURANÇA DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS



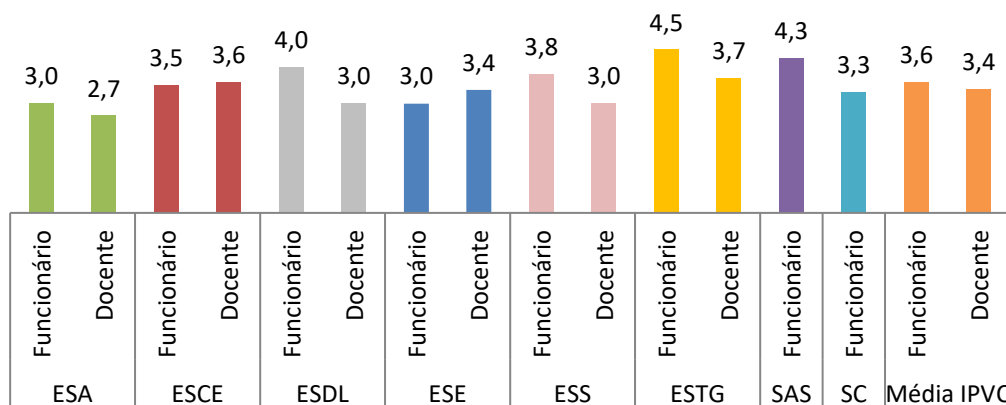
2|11 CONDIÇÕES DE SEGURANÇA DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS



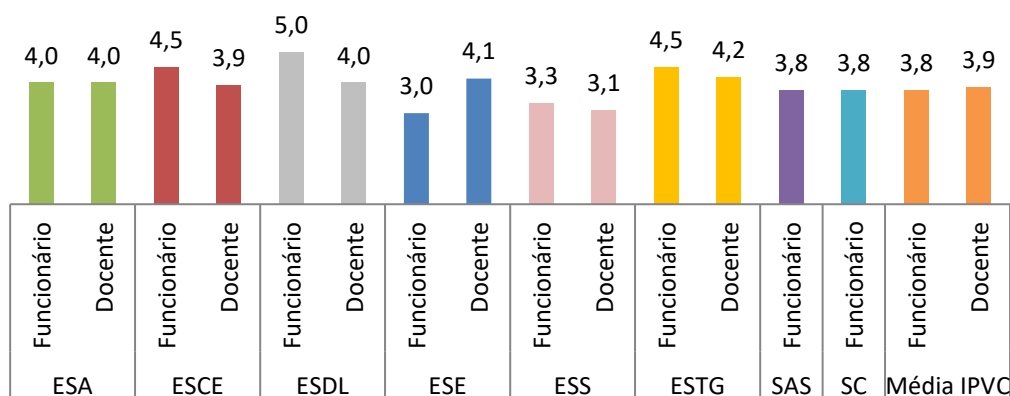
2|12 SERVIÇOS DE SAÚDE /MEDICINA NO TRABALHO



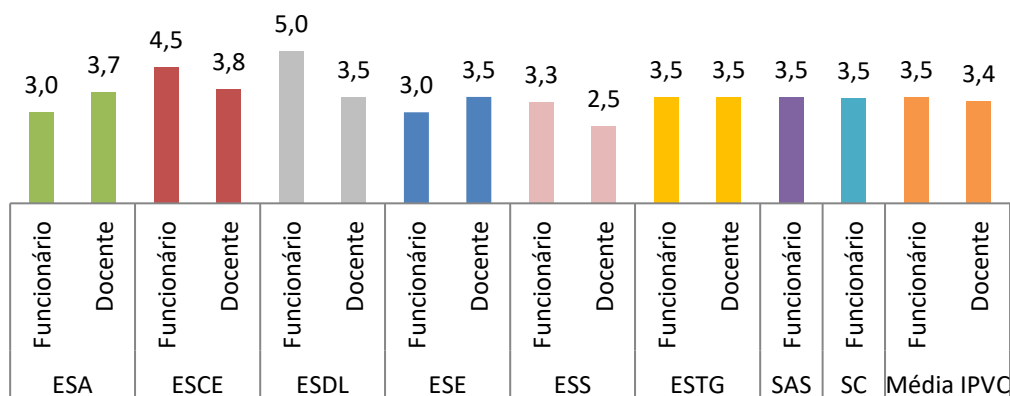
2|13 SERVIÇOS DE CANTINAS E/OU BARES



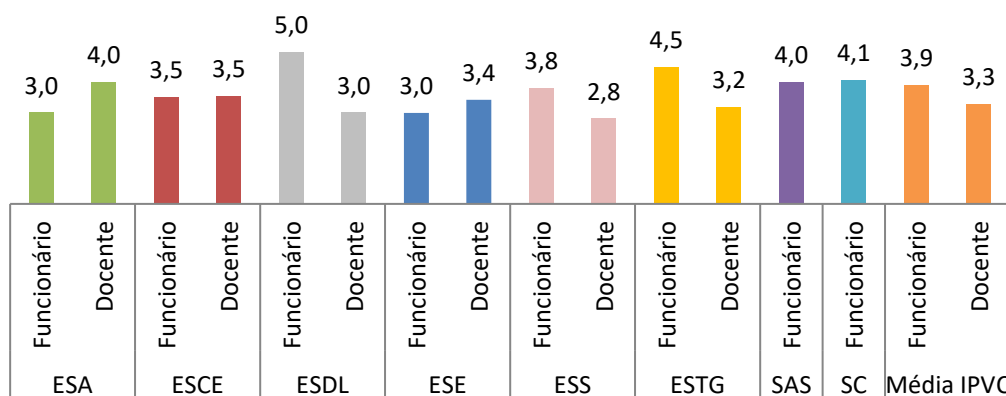
2|14 HORÁRIO DE TRABALHO E FLEXIBILIDADE PARA CONCILIAR COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR



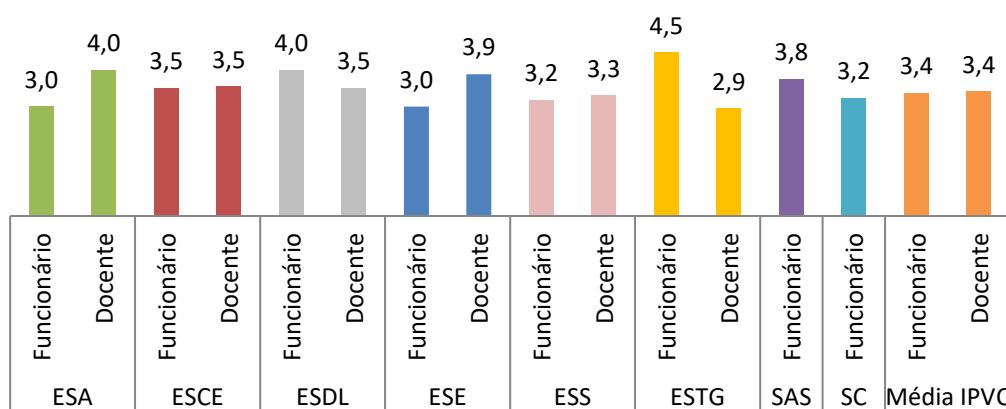
2|15 ADEQUAÇÃO DA CARGA DE TRABALHO



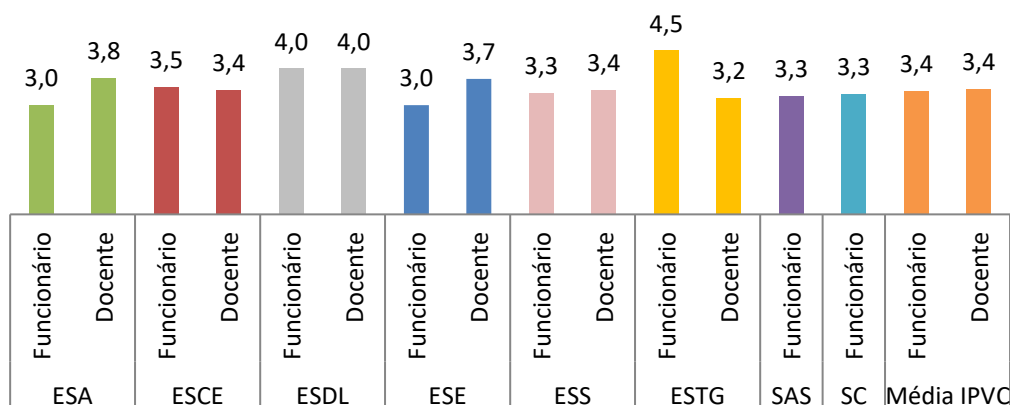
2|16 CONDIÇÕES PARA REALIZAR AÇÕES DE FORMAÇÃO



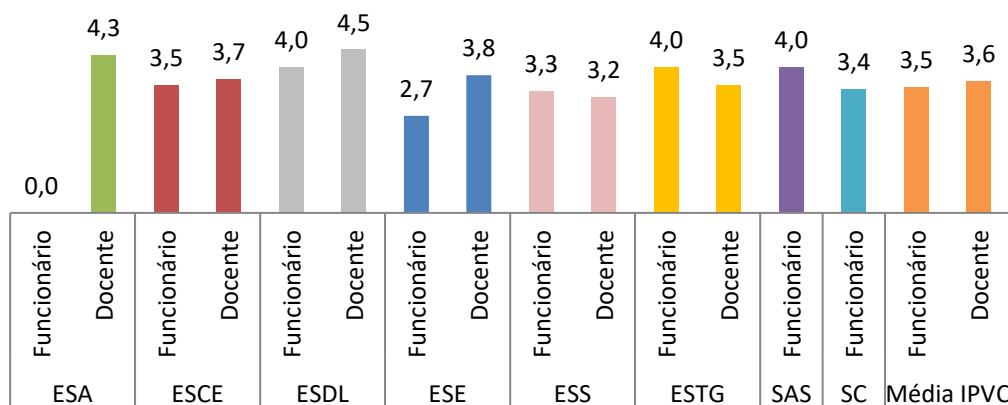
2|17 PARTICIPAÇÃO NA DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS A ATINGIR E DAS ATIVIDADES A DESENVOLVER NO ÂMBITO DAS SUAS FUNÇÕES



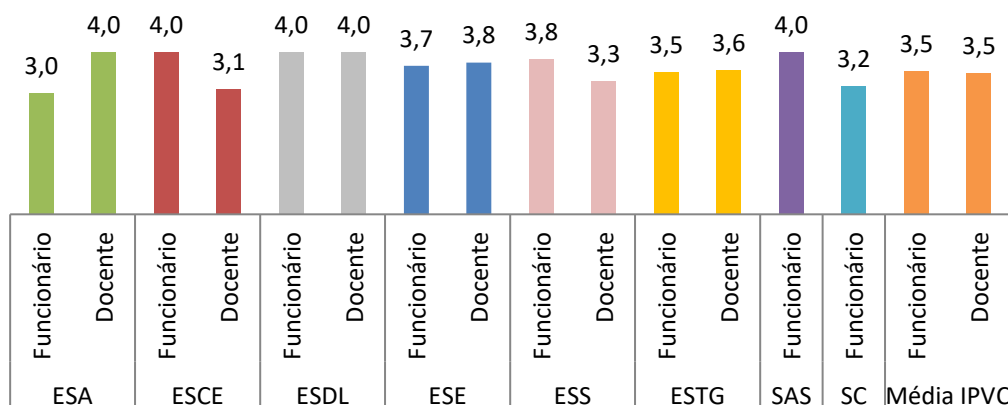
2|18 OBJETIVOS ATRIBUIDOS NO ÂMBITO DAS SUAS FUNÇÕES



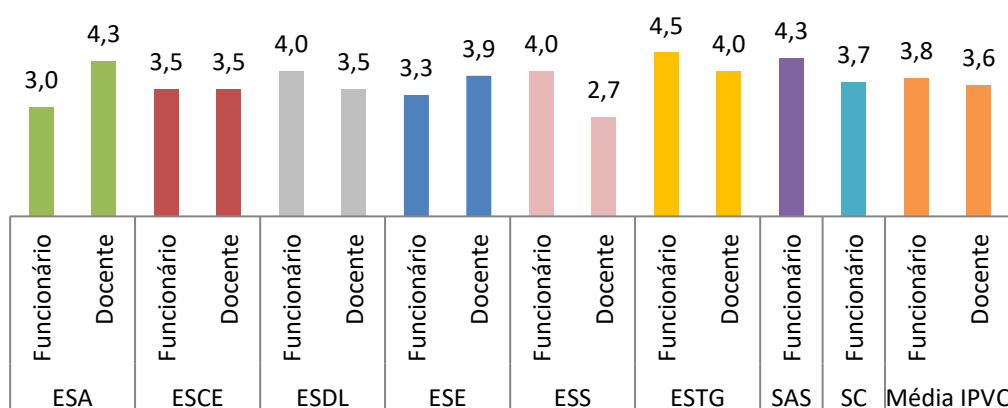
2|19 COOPERAÇÃO ENTRE COLABORADORES/TRABALHO EM EQUIPA



2|20 MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO E DIÁLOGO ENTRE COLABORADORES E GESTORES

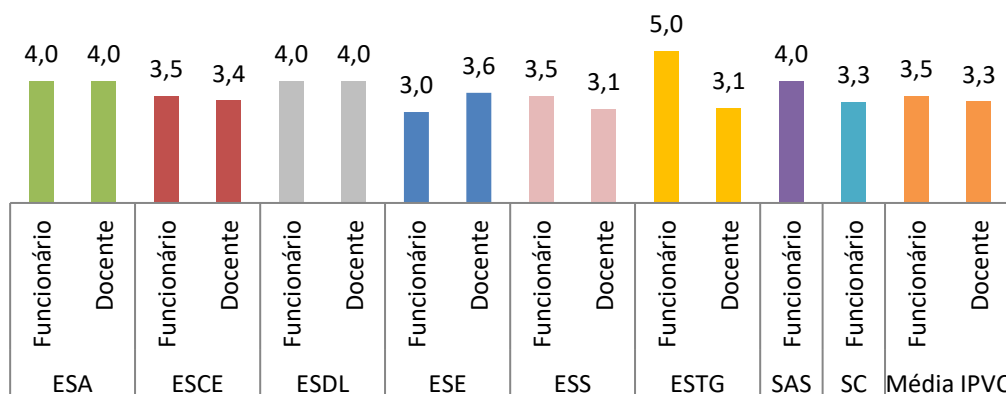


2|21 CERTIFICAÇÃO A3ES E SUAS IMPLICAÇÕES

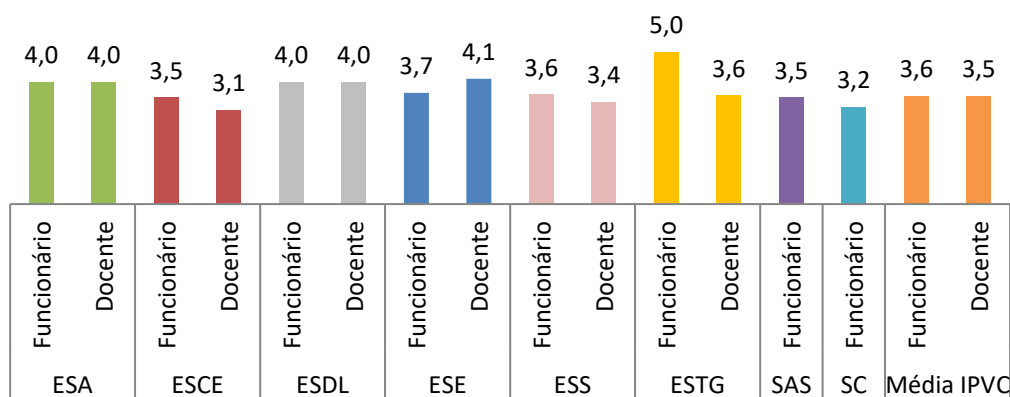


2|26 SATISFAÇÃO COM A GESTÃO E SISTEMAS DE GESTÃO

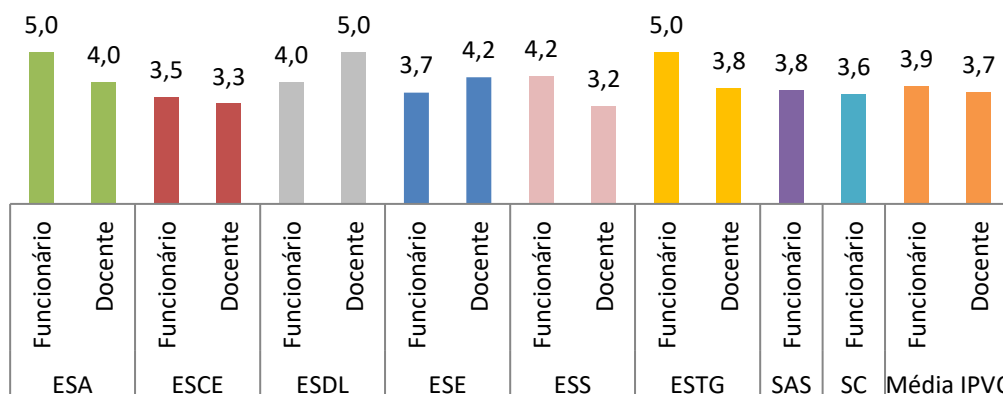
2|26|1 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO (ESTABELECEER OBJETIVOS, AFETAR RECURSOS, COMUNICAR, ...): PRESIDÊNCIA



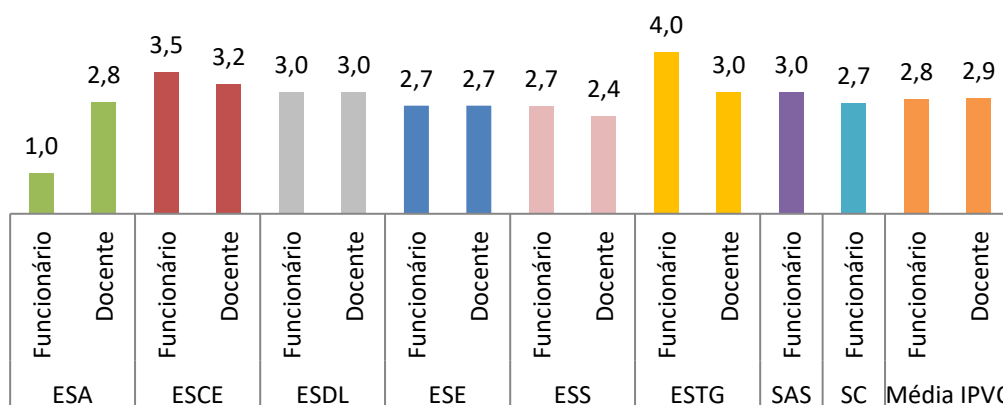
2|26|2 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO (ESTABELECEER OBJETIVOS, AFETAR RECURSOS, COMUNICAR, ...): DIREÇÃO DE UO/SAS



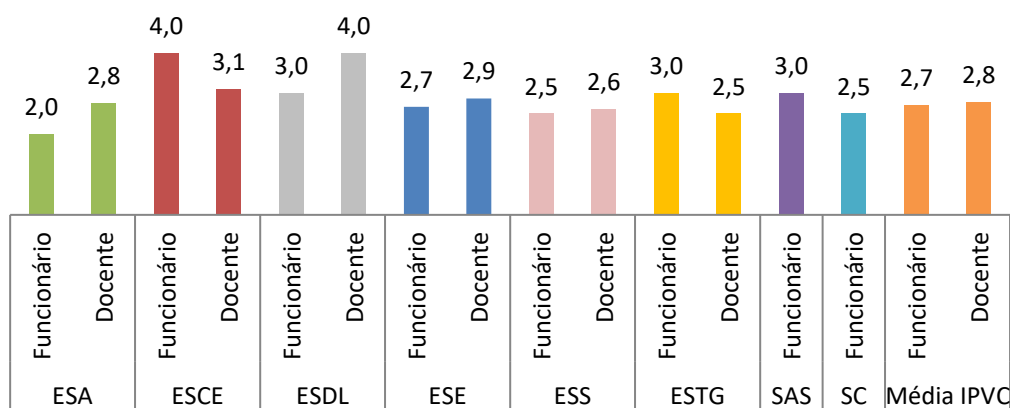
2|26|3 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO (ESTABELECEER OBJETIVOS, AFETAR RECURSOS, COMUNICAR,...): CHEFIA DIRETA (QUE COORDENA DIRETAMENTE O SEU TRABALHO)



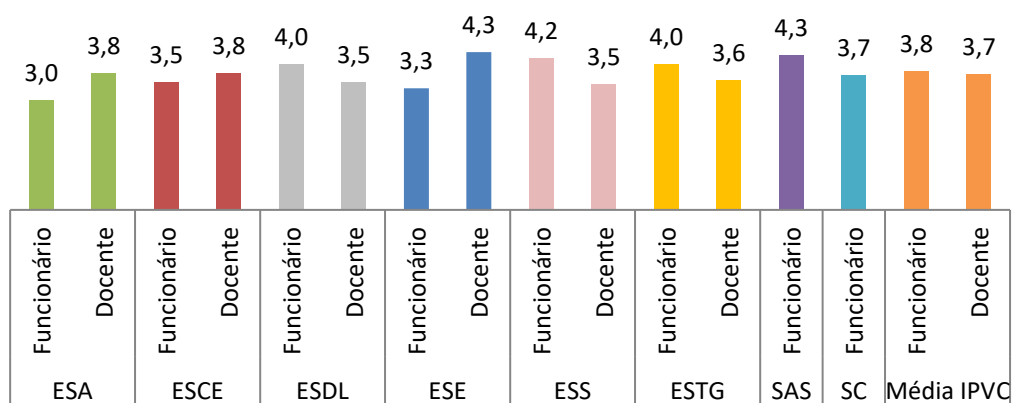
2|26|4 SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (SIADAP ou ADD)



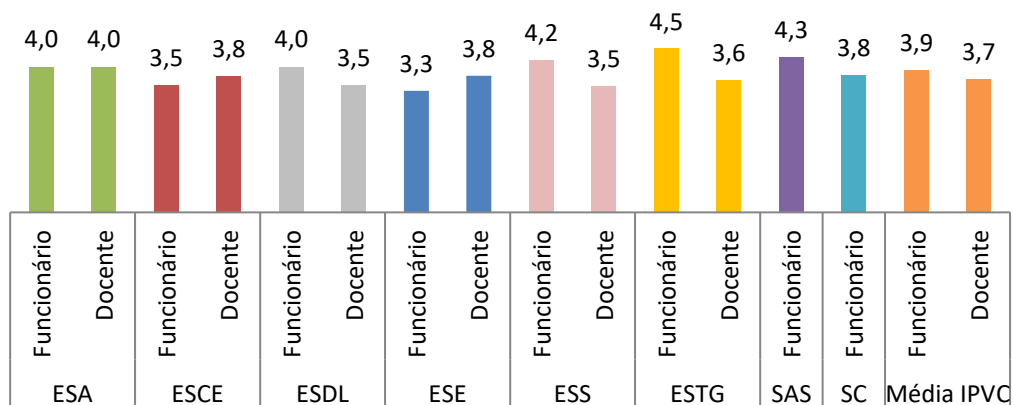
2|26|5 SISTEMAS DE INCENTIVO E RECONHECIMENTO DO MÉRITO



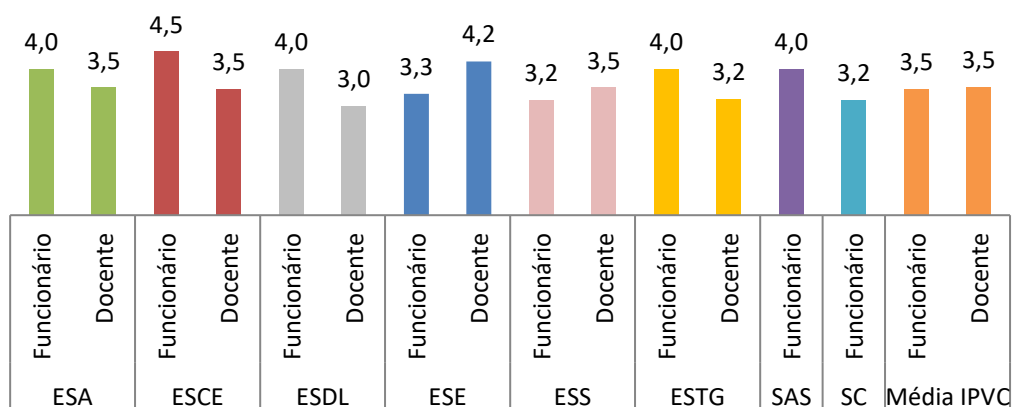
2|26|6 FORMA COMO O SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE ESTÁ IMPLEMENTADO



2|26|7 IMPACTO DO SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE NA MELHORIA DA INSTITUIÇÃO

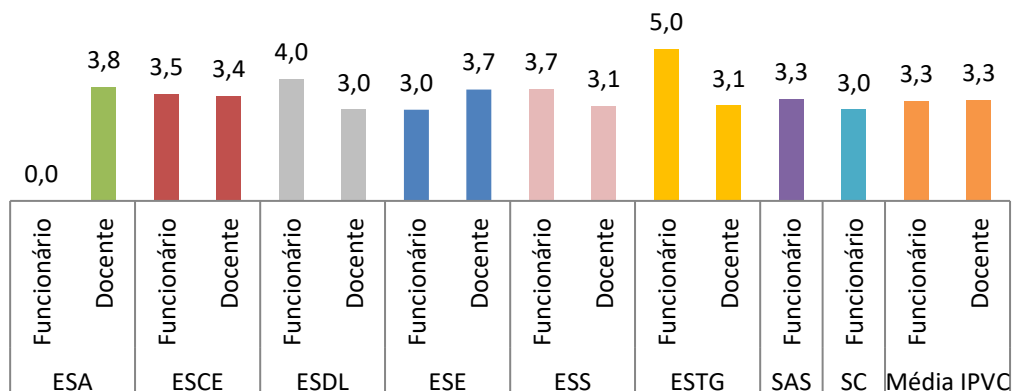


2|26|8 POSTURA DA ORGANIZAÇÃO FACE À MUDANÇA E À MODERNIZAÇÃO

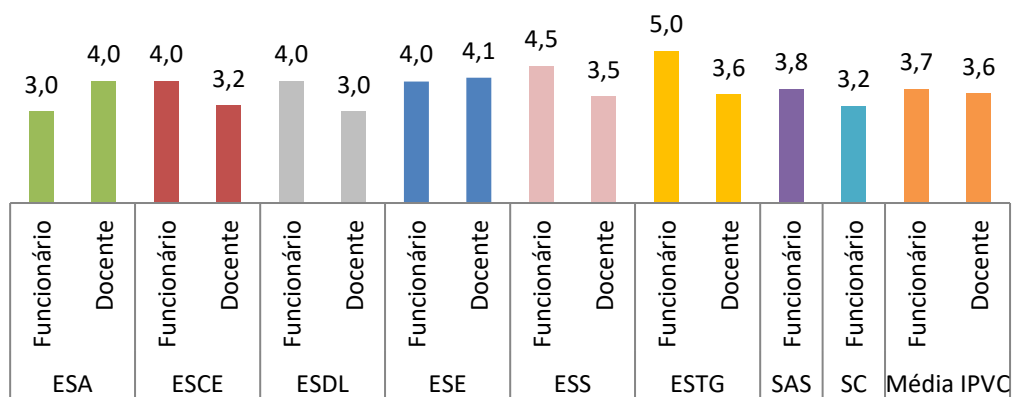


2|27 SATISFAÇÃO COM O ESTILO DE LIDERANÇA

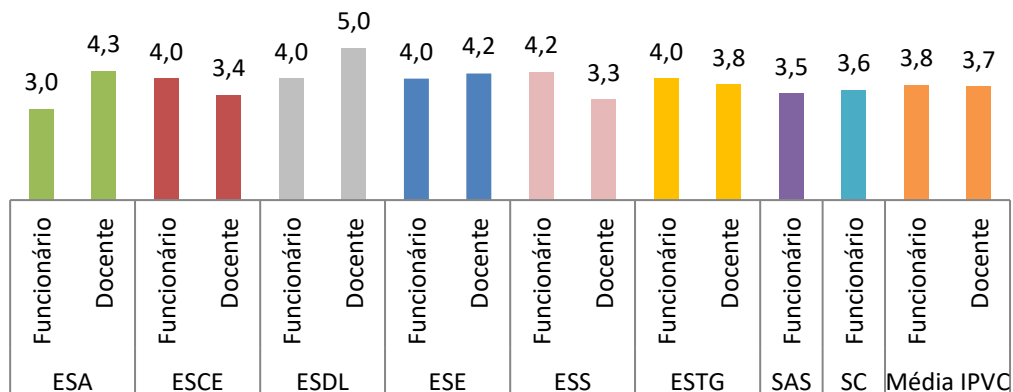
2|27|1 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRITICAS: PRESIDÊNCIA



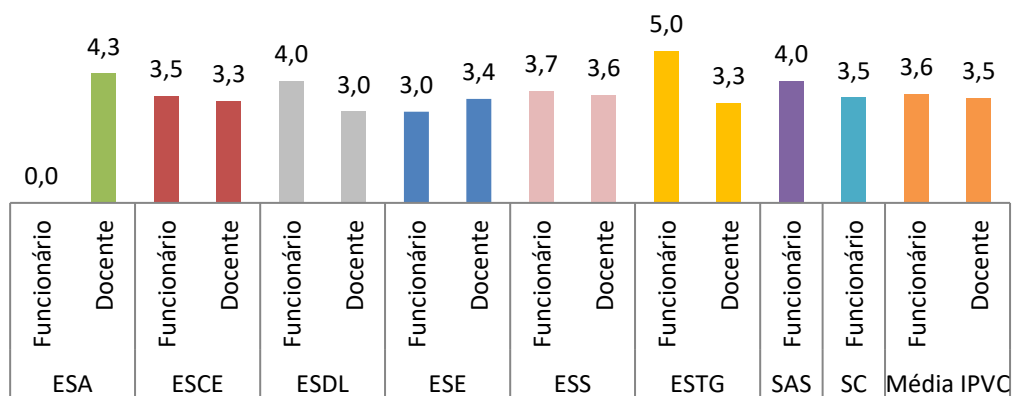
2|27|2 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRITICAS: DIREÇÃO DE UO/SAS



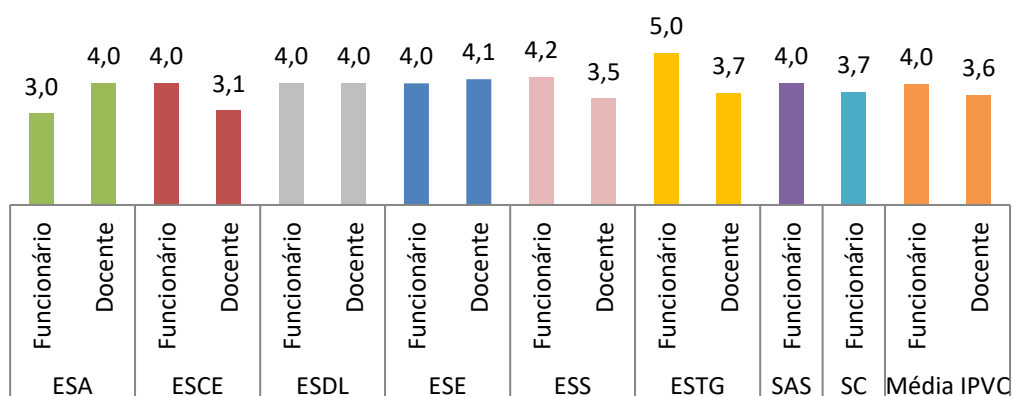
2|27|3 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRITICAS: CHEFIA DIRETA (QUE COORDENA DIRETAMENTE O SEU TRABALHO)



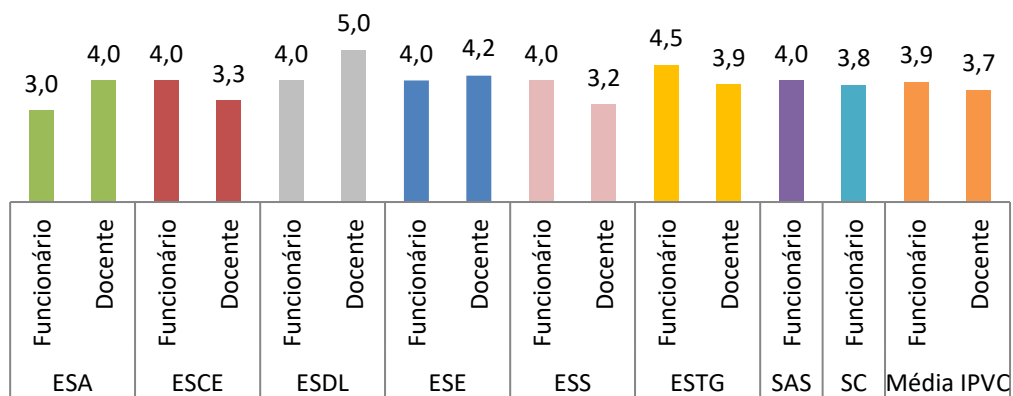
2|27|4 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: PRESIDÊNCIA



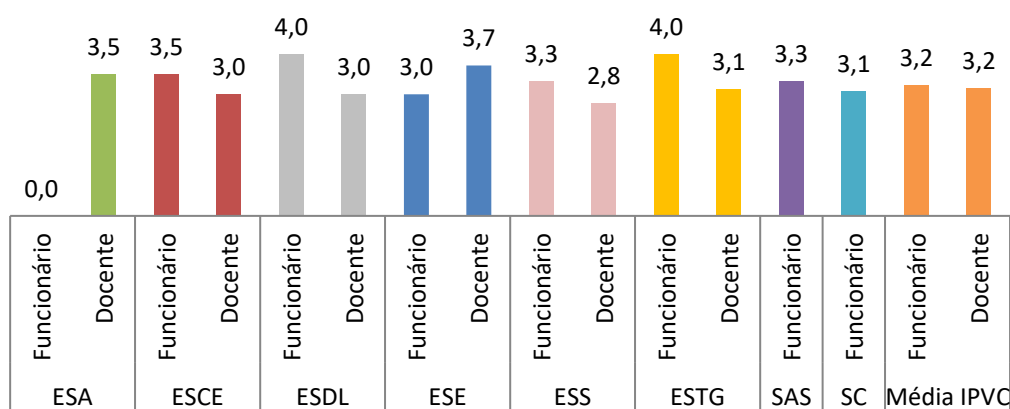
2|27|5 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: DIREÇÃO DE UO/SAS



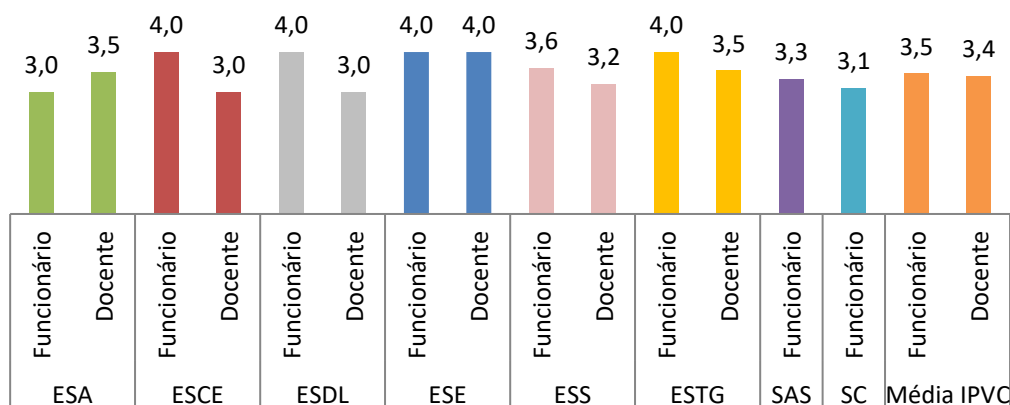
2|27|6 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: CHEFIA DIRETA (QUE COORDENA DIRETAMENTE O SEU TRABALHO)



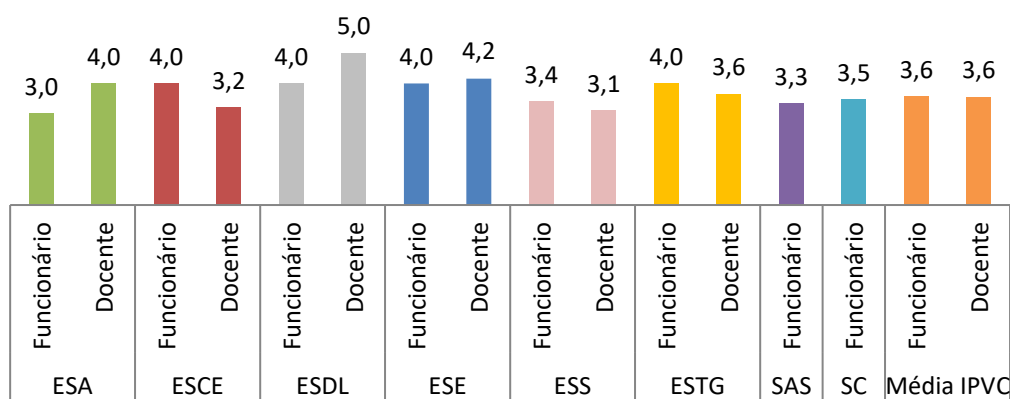
2|27|7 RECONHECE E PREEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: PRESIDÊNCIA



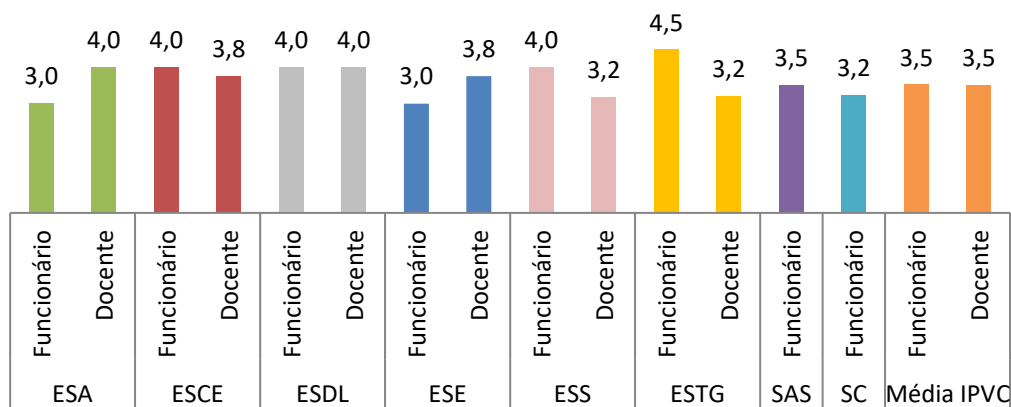
2|27|8 RECONHECE E PREEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: DIREÇÃO DE UO/ SAS



2|27|9 RECONHECE E PREEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: CHEFIA DIRETA (QUE COORDENA DIRETAMENTE O SEU TRABALHO)



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

Não foi realizada a análise comparativa do resultado do questionário de satisfação aos colaboradores – satisfação global 2018 em relação aos do ano 2017 e 2016, uma vez que o inquérito sofreu algumas alterações em 2018.

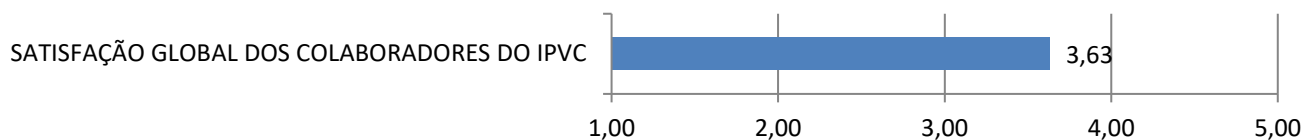
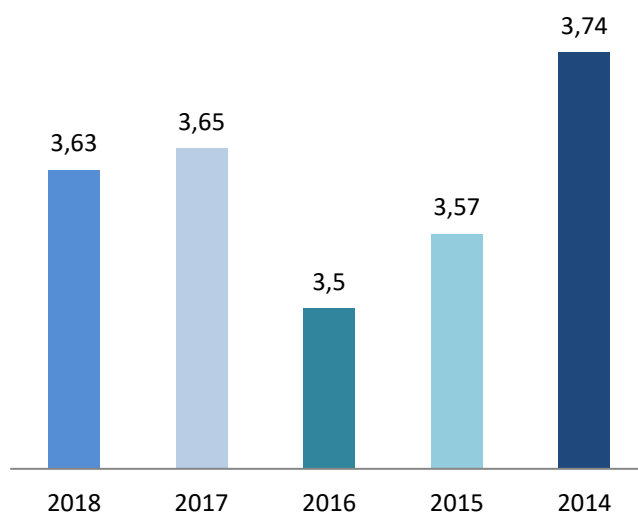


Gráfico 4 - Evolução da Satisfação Global dos Colaboradores IPVC



MOTIVOS DE
INSATISFAÇÃO E
PROPOSTAS DE
MELHORIA

Questão	UO	Motivo de Insatisfação	Proposta de Melhoria
1.0	ESTG	Sem elementos diferenciadores / impacto na sociedade.	
	ESTG	Insuficiente organização, estratégia e promoção externa do gabinete de comunicação e imagem.	
	SC	Meios de comunicação desatualizados, fornecendo informações incorretas que originam reclamações.	Acompanhamento e controlo da divulgação das informações.
1.1	ESE	Pouca divulgação da imagem, da missão e do papel do IPVC na comunidade.	Marketing muito mais agressivo e eficaz.
	ESE	Pouca divulgação.	Mais divulgação.
	ESTG	Não é comunicada para a sociedade uma estratégia impactante e diferenciadora.	Estabelecer estratégias concretas e aplicá-las. Comunicá-las, internamente e externamente.
1.2	ESTG	Nunca me pediram, nos últimos anos, qualquer contributo...	Envolver os docentes.
	ESTG	Pirâmide da organização está demasiado afunilada e quase não há auscultação dos colaboradores.	Criar plataforma de auscultação; respeitar os órgãos existentes (como o CTC) e aumentar o nº de carateres.
	ESTG	Os pareceres dos órgãos institucionais (Científico e Pedagógico) não são tidos em conta.	Haver datas agendadas de diálogo entre a presidência e os responsáveis pelos outros órgãos.
	ESS	Colaboradores não são envolvidos.	Envolver os colaboradores de forma efetiva.
	ESE	Nem sempre há envolvimento, ou é pedido opinião com tempo insuficiente para resposta pensada.	
	ESTG	Praticamente nenhuma. A tomada de decisão está capturada pelos dirigentes (presidência / directores) .	Efetiva e consequente consulta aos órgãos. Alteração de estatutos.
	SC	Pouco envolvimento dos colaboradores no planeamento e avaliação anual. Falta de desenho estratégico.	Planeamento Estratégico e não responsivo.
	ESTG	Muito insuficiente.	
	ESTG	Demasiados cargos de nomeação.	Eleições para Director de Escola e Coordenador de Curso.
1.3	SC	Não há envolvimento.	Deveria ser promovida a auscultação dos funcionários.
	ESTG	Nunca me pediram, nos últimos anos, qualquer contributo...	Envolver os docentes.
	ESTG	Podem estar envolvidos pois a certificação ISO 9001 a isso obriga.	Haver efetiva ação relativa às sugestões de melhoria.
1.4	ESS	Os colaboradores apenas servem para cumprir ordens.	Atender às sugestões de quem está efetivamente no terreno e conhece os problemas.
	ESTG	Só mudam no acessório.	Olhar menos para dentro...
	ESTG	Fecho de alguns cursos para os quais à muita procura de trabalho no mercado de trabalho.	Pensar mais nos formandos e manter abertos cursos que proporcionam boas saídas profissionais.
	ESS	Não são envolvidos os colaboradores que estão no terreno.	Modernizar em função das reais necessidades.
	ESTG	Atitude predominantemente de reação aos competidores.	aumentar a pro-atividade. Inovação e modernização da formação. Sem preconceitos bacocos.

2	ESTG	Sou docente a 50%, e tenho que partilhar um gabinete com mais uns 8 docentes.	Desenvolver esforços no sentido de avaliar a possibilidade de aquisição deste(s) software.
	ESE		Cada qual fazer o melhor no seu posto de trabalho.
	SC	Há tratamentos desiguais	Haver um tratamento igual aos seus semelhantes.
2.1	ESTG	Muitas salas sem projector de power point. Inadmissível. Salas sem cortinas. Inacreditável.	Equipar com o MÍNIMO DE DIGNIDADE todaS (TODAS!!) AS SALAS DE AULA.
	ESTG	A ESTG precisa de obras urgentemente. Instalações degradadas. Os alunos referem isso constantemente.	Obras. Modernizar as instalações com um ambiente atual como há noutras escolas e IES concorrentes.
	ESTG	Pouco de investimento. Sem estratégia e coordenação.	Investir em Infra-estruturas que criem valor à formação.
	ESTG	ESTG tem instalações envelhecidas, telhados com amianto, alcatifas com mofo, janelas e WCs avariados	Obras de recuperação/requalificação do edifício da ESTG.
2.2	ESDL	Constantes falhas na rede.	
	ESS	Pouco apoio na utilização das plataformas.	Orientação sobre a forma de utilização das mesmas e resposta quando pedido colaboração.
	ESE	Internet muito lenta.	Mais velocidade.
	ESTG	Atualização de programas para utilização de professores e alunos fundamentalmente na área 3D	Acordos com a adobe e autocad ou rhino ou outros.
	ESS	Lentas. muito gasto de tempo. falta de apoio técnico.	
2.3	ESS	Equipamentos obsoletos	atualização dos equipamentos.
	ESTG	Não existe equipamento informático nem nos gabinetes dos professores nem nos lab. Informática.	Aumentar o número de lab. de informática. Colocar alguns pc nos lab. existentes e nos gabinetes.
	ESTG	Os docentes ou os seus gabinetes e as salas de aula não têm computadores.	Disponibilizar computadores aos docentes.
	ESS	Lentos. Avarias constantes.	
2.4	ESS	Falta de tempo. Falta/escasso apoio secretariado/administrativo.	
2.5	ESTG	A ESTG necessita de obras. É a maior escola do IPVC. Precisa de ser atrativa e competitiva.	Realizar as obras urgentemente.
	SC	Nas salas dos SI nos SC não existe praticamente limpeza.	
	ESE	Equipamento informático (principalmente monitores) mal limpos. Sofás mal cuidados.	Uso de produtos de limpeza adequados e aspiradores em vez de apenas vassouras que espalham pó.
	SC	Limpeza Inadequada	
2.7	ESTG	Foi recomendado pela médica determinado equipamento para exercer o trabalho e este não foi dado	Acatar as recomendações do médico de trabalho.
	ESCE	Tenho que me deslocar a outra localidade, diferente do meu local de trabalho.	As consultas sejam realizados nas instalações onde é desenvolvida a minha actividade profissional.
2.8	ESTG	Os tempos de espera para almoçar na cantina da ESTG não são compreensíveis.	

	ESTG	A cantina da ESTG é insuficiente para o número de alunos que a escola tem.	Aumentar a capacidade da cantina.
	ESDL	Pouca variedade de alimentação no Bar e horário limitado de atendimento.	
	ESS	Qualidade da refeição boa, mas ementas repetidas. Pouca variedade no bar.	Variedade de ementa. Funcionária para confeção de grill ou outra ementa em situação inesperada.
	ESCE	As instalações são pequenas e um reduzido número de funcionários. Não servem jantares.	Fornecer jantares e fornecer almoços e jantares no período de paragem lectivas.
	ESCE	Poucos funcionários	Contratação de mais funcionários.
	ESE	Pessoal sempre a mudar. Pouca e fraca oferta.	Estabilidade do pessoal de apoio. mais diversidade de produtos no bar e de maior qualidade.
	ESE	Pouca mão-de-obra.	Mais pessoal.
	ESTG	Bar é caro. Vending : um exagero. Falhas recorrentes em gamas de produtos (e.g iogurtes)	O bar não deveria ser um instrumento de financiamento.
	SC	Falta de qualidade em alguns produtos nomeadamente café e pão. Preços destes produtos superiores.	
	ESS	Atendimento e qualidade serviço	
2.9	ESS	Sobrecarga de trabalho; orientações de mestrados sem contemplar horas; lecionar aulas das 09,30 -22	Considerar orientações de mestrado como trabalho docente; horários compatíveis com a aulas noturnas.
	ESS	Excesso de trabalho não sendo possível ter um vida pessoal e familiar de qualidade.	Reduzir a carga de trabalho.
	ESTG		Contabilizar, de acordo com a lei, o serviço prestado ao fim de semana e noite.
	SAS	Estar a fazer o horário da tarde (13h30/21h30).	Fazer o horário da manhã (8h30/16h30).
	ESS	Excesso de trabalho docente, para além da atividade letiva, implicando apx10h/dia c mtos fins-semana.	Aumentar o nº de docentes.
2.10	SC	Recursos Humanos insuficientes, para a satisfação das necessidades.	Aumento do número de colaboradores.
	ESTG	Demasiadas solicitações a coordenar com um horário de 12 horas espalhado pela semana.	Concentrar horários. Tal permitiria trabalhar de modo muito mais eficiente noutras atividades.
	ESS	Saída de docentes para aposentação e não admissão de novos docentes.	Abertura de concurso ou contratação para novos docentes.
	ESS	Muitas horas de contacto direto com alunos não considerado.	Ser contabilizadas todas as horas presenciais.
	ESS	Sobrecarga de funções. Solicitação de atividades em timings inadequados.	Atender a todas as funções letivas e pedagógicas na DSD.
	ESTG	Não é compatível lecionar 12 h/semana, realizar atividades de I&D, coordenar projetos.	Redução de horário letivo para docentes com atividades de gestão académica e/ou científica
	ESS	Reduzir a carga de trabalho para quem tem cargos em são necessárias muitas horas de trabalho.	Atribuir horas aos cargos.
	ESE	Enorme sobrecarga, nomeada// total ausência de "compensação" na componente letiva para coord. curso.	Coordenadores de curso e de outros processos (Grupo Disc. e AC) terem redução na componente letiva.
ESTG	Demasiado trabalho administrativo.	Mais apoio administrativo aos cursos,AC,GD,etc. Não desperdiçar RH valiosos em tarefas administrativa.	

	ESTG	Demasiada sobrecarga burocrática. Falta de funcionários de apoio de secretariado e administrativo.	
	ESS	Justificado acima.	Justificado acima.
2.11	ESTG	???? Há formação planeada ???	
	ESS	Dificuldade de resposta por indisponibilidade de tempo.	Contratação de pessoal docente.
	ESCE	Tenho que adiantar dinheiro do meu bolso, quando tenho dinheiro no meu centro de custos e não está disponível.	Permitir usar o dinheiro do meu centro de custos quando preciso dele para formação.
	ESS	pouco tempo disponível e formação externa dispendiosa. Poucas ofertas do IPVC ajustadas às necessidades.	Investimento em diagnóstico de necessidades. Aumento da oferta formativa.
	ESS	Muita carga letiva e tarefas a ocupar todos dias. Trocas de aula e sobrecarga/dificuldade repor.	
2.12	ESTG	Não há qualquer participação.	
	ESS	As atividades aparecem para serem realizadas.	Respeitar afinidades e áreas de intervenção de cada um.
2.14	ESA	Ausência de avaliação e cotização de classificações a nível central IPVC condicionou justa avaliação.	Efetivar e implementar a avaliação dos funcionários.
	ESTG	Não está a ser aplicado. Não se informa os docentes relativamente a esta questão.	Efetuar a avaliação do ciclo 13-15. Não há motivos para este não estar realizada.
	ESA	Atrasos sucessivos	Aplicar ADD em atraso (2013-2015), rever RADD para aplicar na ADD de 2016-2018.
	ESS	Não existe avaliação de desempenho	proceder à avaliação de desempenho.
	ESS	Não está a ser realizada	Implementar o sistema.
	ESA	Avaliação do Desempenho do docente não realizado no período 2013 -15	atualizar a avaliação de desempenho.
	ESE	Processo de ADD está parado	Manter os prazos previstos; corrigir anomalias.
	ESTG	Não somos avaliados desde 2012	
	ESS	Desconheço o ponto da situação da ADD	Acelerar o processo para que se atinja a normalidade.
	ESE	Não funciona e, a funcionar, é muitíssimo injusto	Avaliação realmente por mérito.
	ESE	O sistema de ADD simplesmente não funciona no IPVC.	Agilizar processo divulgação de resultados do 1º ciclo aval. e implementar sistema justo e rápido.
	ESE	Fiz sempre o meu melhor nunca obtive Excelente	Distribuir as avaliações.
	ESTG	Estamos em 2018. Não se concluiu a ADD de 2004. Para / a quem serve isto?	Comunicação, Transparência, Celeridade.
ESTG	Muito atrasado		
ESS	Inoperância do mesmo	Funcionar devidamente.	

	SC	Há tratamento desiguais	Haver um tratamento igual aos seus semelhantes.
2.15	ESTG	Não há...	Dar muito mais autonomia a quem a merece... Não medir todos os docentes pelo mesmo diapasão!
	ESA	Ausência de avaliação e cotização de classificações a nível central IPVC condicionou justa avaliação	Efetivar e implementar a avaliação dos funcionários.
	ESTG	Não há avaliação de desempenho, não há progressões remuneratórias, não há aberturas de concursos.	Alterar as 3 situações referidas. Neste momento não há qualquer reconhecimento de mérito.
	ESS	Desconheço a existência dos mesmos	Reconhecimento do trabalho desenvolvido.
	ESS	Não os percebo	
	ESA	Efetuada a avaliação de docente 2004 a 2012, sem feed-back	Impacto da avaliação na progressão.
	ESE	Abertura de concursos para docentes encontra-se parada e não há qualquer comunicação sobre o assunto	
	ESTG	Não existem sistemas de incentivo e reconhecimento do mérito	
	ESS	Não percepciono o reconhecimento por parte da instituição	Possibilidade de ascender na carreira profissional
	ESCE	Não tenho conhecimento de nenhum sistema de incentivos	
	ESE	Praticamente não existe	Reconhecimento pelos pares.
	ESE	Pelo que conheço só no ano letivo anterior se verificou a atribuição de prémio de reconheci// mérito	Definir procedimento aceite pela comunidade para reconhecer mérito (docência, investigação,...)
	ESE	Nunca existiu	
SC	Não existe	Deveria haver um reconhecimento.	
2.16	ESTG	Não tenho qualquer reunião há longos anos!	
	ESE	Falta de colaboradores com formação adequada ou vontade de aprender	Colaboradores com formação adequada ou vontade de aprender.
3	ESTG	Há uma grande distância entre o Presidente e os colaboradores.	Reunir anualmente, por escola, com coordenadores de curso, docentes, funcionários.
	ESS	Desconheço objetivos, recursos insuficientes, não comunica com os docentes	Liderança efectiva e de proximidade.
	ESS	Muita falta de recursos humanos	Aumentar recursos.
	ESE	Escassez de diálogo interno	
	ESTG	Não há diálogo programado e formal com a Presidência	
	ESTG	Falta de Estratégia. Falta de Comunicação. Falta de Cooperação institucional com outros órgãos.	
3.1	ESCE	Gestão de corredor	Definir um plano por ano letivo com todas as atividades a desenvolver e com a definição de responsável.

	ESS	Falta de recursos humanos	Melhorar recursos.
	ESTG	Não há autonomia para as Direções poderem afetar recursos	
	ESCE	Desorganização, direção ausente e falta de comunicação são os principais problemas	
3.3	ESS	Desconheço que aconteça	
	ESS	Não percebo o impacto das críticas/sugestões	Informar, responder a quem de direito.
	ESTG	Não aceita críticas	
3.4	ESS	Não aceita críticas	
	ESCE	Apesar de ouvir o que dizemos não há quaisquer consequências das conclusões tiradas	
	ESS	A direção do SAS não manifesta o impacto das opiniões/sugestões dadas	Informar, responder.
	ESCE	No caso de ser feita alguma crítica, resulta sempre em consequências negativas.	Aceitar e ouvir.
3.6	ESE	Não delega nem encoraja a confiança	
	ESTG	Não há a delegação efetiva o que ocasiona atrasos em decisões importantes	
3.7	ESS	Não delega, impõe	
	ESCE	A desorganização não permite desempenhar adequadamente as funções delegadas	Definir melhor as responsabilidades de cada um dos elementos dentro da organização.
3.9	ESTG	Sem avaliação de desempenho não há reconhecimento de mérito.	Já referidas.
	ESS	Desconheço	
	ESE	Não há abertura de concursos para docentes	
	ESTG	Não há reconhecimento público do mérito exceto docentes com classificação excelente IASQ	
3.10	ESS	Não acontece	
	ESCE	Os elementos que trabalham acabam sempre por ser sobrecarregados com mais trabalho.	Repartir melhor as tarefas.
3.12	ESTG	Quase não existe...,	
3.13	ESTG	Um Inquérito de "avaliação da satisfação dos colaboradores" não pode NUNCA obrigar à identificação	Refazer TUDO o que tenha a ver com o Sistema de Gestão da Qualidade.
	ESCE	Na prática não funciona.	
	ESTG	Muito Complexo. Pouco Claro.	

3.14	ESTG	O impacto é Nulo ou mesmo negativo. O SGQ só serve para complicar a vida a quem trabalha.	Refazer TUDO o que tenha a ver com o Sistema de Gestão da Qualidade.
	ESCE	Na prática não funciona.	
3.15	ESS	Desacordo com as avaliações efetuadas.	O IPVC deveria contrapor as análises desadequadas que foram efetuadas.
4	ESTG	Desconsideração do mérito; salas aula mal equipadas; Não é requerido envolvimento nos objetivos .	O IPVC deveria contrapor as análises desadequadas que foram efetuadas.
	ESTG	Impressos da "Qualidade" a mais e muito mal elaborados.	Refazer TUDO o que tenha a ver com o Sistema de Gestão da Qualidade.
	ESTG	A falta de diálogo institucional; não há cultura de meritocracia.	
	SC	Haver um tratamento igual aos seus semelhantes.	Promover a igualdade e o respeito entre os colaboradores.
5	SC	(sem comentários, nem sugestões).	
	ESA	Nada a referir.	
	ESTG	Os colaboradores desta organização são excepcionais e têm contribuído para os fantásticos resultados da organização.	
	ESTG	Aumentar mais de 100 caracteres a possibilidade de indicar razões ou propostas. Poder indicar, ponto a ponto, sugestões de melhoria.	
	SC	Não há uma política justa de tratamento dos recursos humanos da instituição.	

#5

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 • on.ipvc.pt

