



Instituto Politécnico
de Viana do Castelo

RELATÓRIO DO INQUÉRITO DE AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

2020

Anual



GABINETE DE AVALIAÇÃO E QUALIDADE
MAIO DE 2020

| 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 POLÍTICA, ESTRATÉGIA E OBJETIVOS DA INSTITUIÇÃO.....	7
2 3 ATUAÇÃO CONSISTENTE COM A POLÍTICA, PRINCÍPIOS E VALORES.....	7
2 4 ENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES NA TOMADA DE DECISÃO	8
2 5 ENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES NAS ATIVIDADES DE MELHORIA E SUGESTÕES	8
2 6 POSTURA DA ORGANIZAÇÃO FACE À MUDANÇA E À MODERNIZAÇÃO.....	8
2 7 AMBIENTE DE TRABALHO.....	9
2 8 INSTALAÇÕES.....	9
2 9 APLICAÇÕES INFORMÁTICAS	9
2 10 EQUIPAMENTOS INFORMÁTICOS	10
2 11 OUTROS MEIOS NECESSÁRIOS PARA DESEMPENHAR A MINHA FUNÇÃO	10
2 12 CONDIÇÕES DE HIGIENE E SEGURANÇA DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS.....	10
2 13 CONDIÇÕES DE SEGURANÇA DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS.....	11
2 14 SERVIÇOS DE SAÚDE /MEDICINA NO TRABALHO.....	11
2 15 SERVIÇOS DE CANTINAS E/OU BARES	11
2 16 HORÁRIO DE TRABALHO E FLEXIBILIDADE PARA CONCILIAR COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR.....	12
2 17 ADEQUAÇÃO DA CARGA DE TRABALHO.....	12
2 18 CONDIÇÕES PARA REALIZAR AÇÕES DE FORMAÇÃO	12
2 19 PARTICIPAÇÃO NA DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS A ATINGIR E DAS ATIVIDADES A DESENVOLVER NO ÂMBITO DAS SUAS FUNÇÕES.....	13
2 22 SISTEMAS DE INCENTIVO, RECONHECIMENTO DO MÉRITO E VALORIZAÇÃO	14
2 23 PROGRESSÃO NA CARREIRA	14
2 24 ESTABILIDADE.....	14
2 25 COOPERAÇÃO ENTRE COLABORADORES/TRABALHO EM EQUIPA.....	14
2 26 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO (ESTABELECE OBJETIVOS, AFETAR RECURSOS, COMUNICAR, ...): PRESIDÊNCIA	15
2 27 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO (ESTABELECE OBJETIVOS, AFETAR RECURSOS, COMUNICAR, ...): DIREÇÃO DE UO/SAS.....	15
2 28 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO (ESTABELECE OBJETIVOS, AFETAR RECURSOS, COMUNICAR, ...): CHEFIA DIRETA (QUE COORDENA DIRETAMENTE O SEU TRABALHO)	16
2 29 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRÍTICAS: PRESIDÊNCIA.....	16
2 30 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRÍTICAS: DIREÇÃO DE UO/SAS	16
2 31 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRÍTICAS: CHEFIA DIRETA (QUE COORDENA DIRETAMENTE O SEU TRABALHO)	17
2 32 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: PRESIDÊNCIA.....	17
2 33 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: DIREÇÃO DE UO/SAS.....	17
2 34 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: CHEFIA DIRETA (QUE COORDENA DIRETAMENTE O SEU TRABALHO).....	18
2 35 RECONHECE E PREMEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: PRESIDÊNCIA	18
2 36 RECONHECE E PREMEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: DIREÇÃO DE UO/ SAS.....	18
2 37 RECONHECE E PREMEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: CHEFIA DIRETA (QUE COORDENA DIRETAMENTE O SEU TRABALHO).....	19
2 38 MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO E DIÁLOGO ENTRE COLABORADORES E GESTORES.....	19

2 39 IMPACTO DO SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE NA MELHORIA DA INSTITUIÇÃO.....	19
2 40 CERTIFICAÇÃO DO SISTEMA PELA A3ES E SUAS IMPLICAÇÕES.....	20
2 41 SATISFAÇÃO GLOBAL DOS COLABORADORES COM A ORGANIZAÇÃO.....	20
ANÁLISE GLOBAL.....	21
MOTIVOS DE INSATISFAÇÃO E PROPOSTAS DE MELHORIA.....	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26

#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 2020) 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 2020 foi disponibilizado entre 26 de dezembro 2019 e 24 de janeiro de 2020, 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 582 colaboradores, 38 responderam ao inquérito, o que corresponde a uma participação de 6,5% (16,6% em 2018, 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

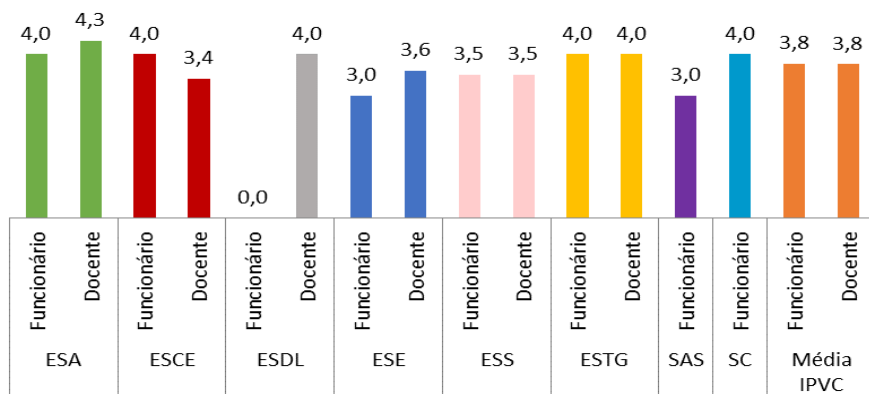
Unidade Orgânica	Universo de Colaboradores		Número de colaboradores participantes		% Participação	
	Docente	Funcionário	Docente	Funcionário	Docente	Funcionário
Escola Superior Agrária	52	17	3	1	5,8%	5,9%
Escola Superior de Ciências Empresariais	38	7	5	2	13,2%	28,6%
Escola Superior de Desporto e Lazer	33	2	1	---	3,0%	0,0%
Escola Superior de Educação	53	15	5	1	9,4%	6,7%
Escola Superior de Saúde	46	11	4	2	8,7%	18,2%
Escola Superior de Tecnologia e Gestão	169	27	7	2	4,1%	7,4%
Serviços de Acção Social	---	65	---	1	---	1,5%
Serviços Centrais	---	47	---	4	---	8,5%
IPVC	391	191	25	13	6,4%	6,8%
TOTAL	582		38		6,5%	

#2

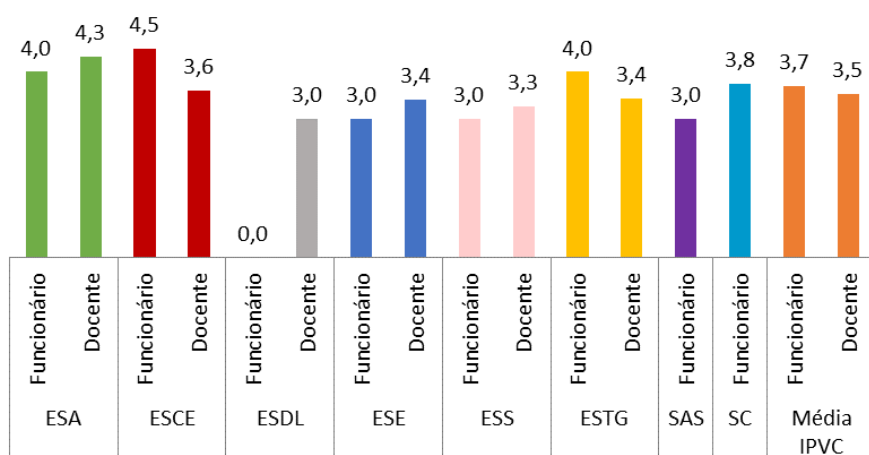
ANÁLISE DE RESULTADOS

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

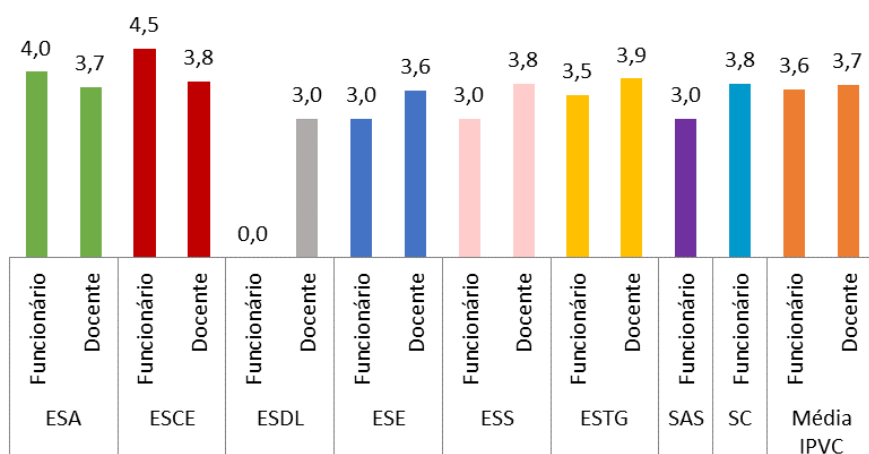
2|1 IMAGEM DO IPVC (DESEMPENHO GLOBAL E PAPEL NA SOCIEDADE)



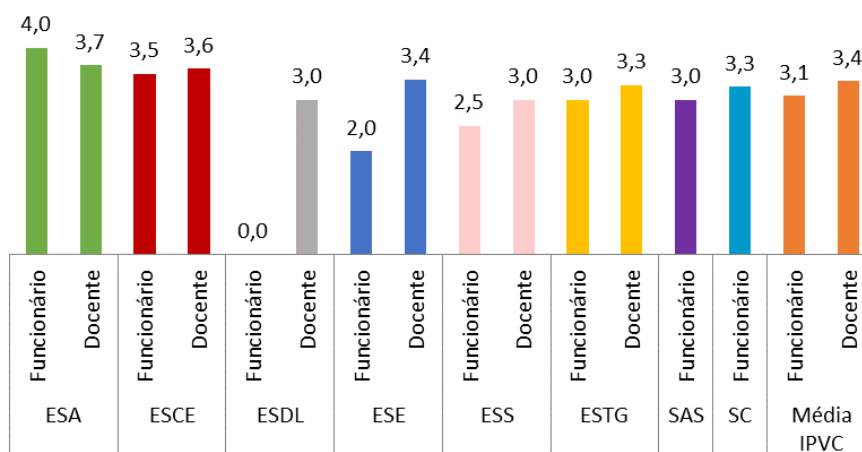
2|2 DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA, ESTRATÉGIA E OBJETIVOS DA INSTITUIÇÃO



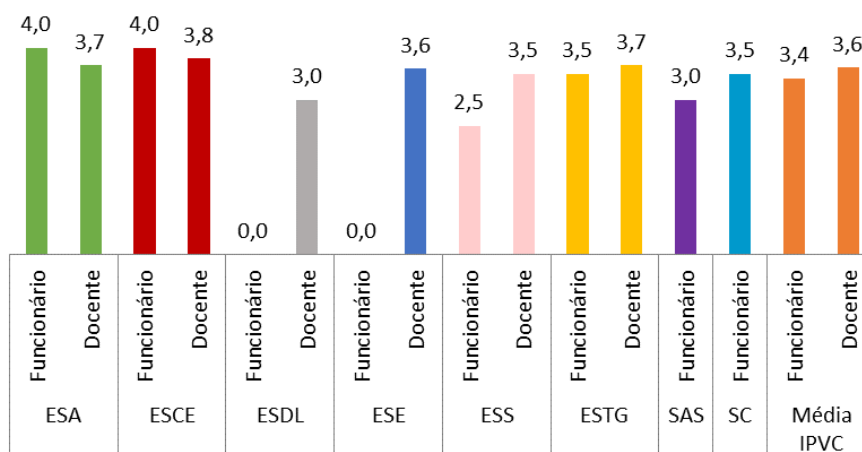
2|3 ATUAÇÃO CONSISTENTE COM A POLÍTICA, PRINCÍPIOS E VALORES



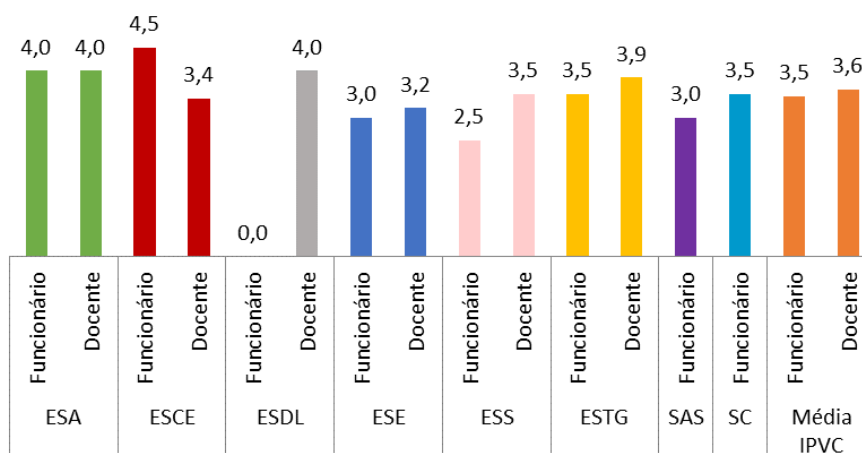
2|4 ENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES NA TOMADA DE DECISÃO



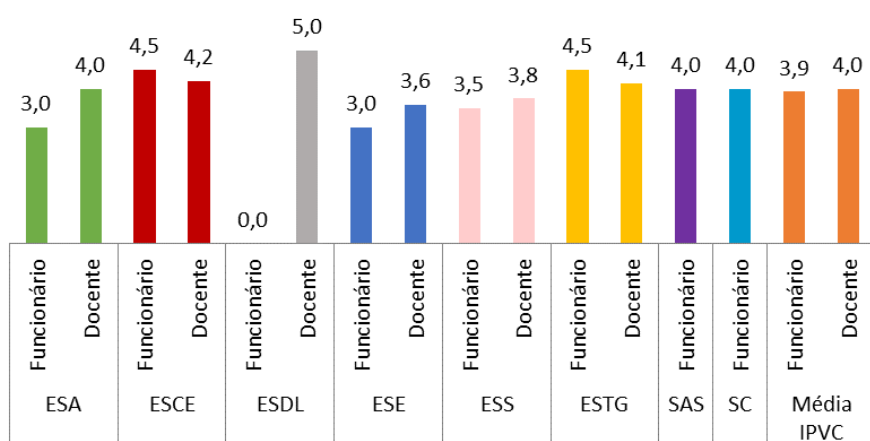
2|5 ENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES NAS ATIVIDADES DE MELHORIA E SUGESTÕES



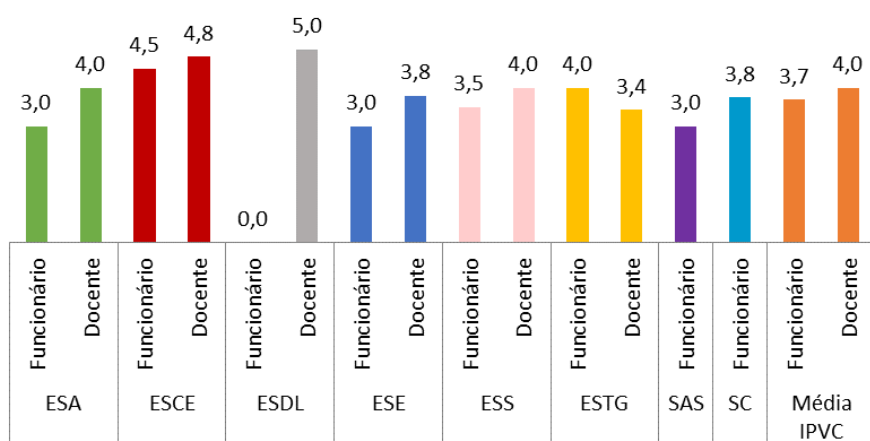
2|6 POSTURA DA ORGANIZAÇÃO FACE À MUDANÇA E À MODERNIZAÇÃO



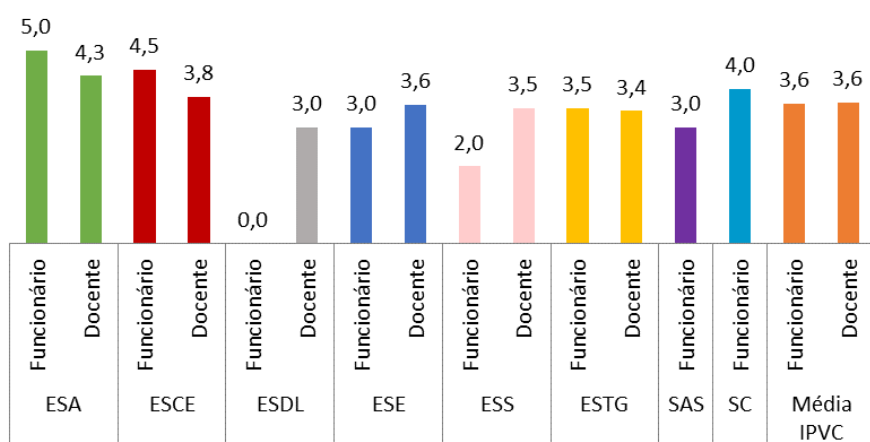
2|7 AMBIENTE DE TRABALHO



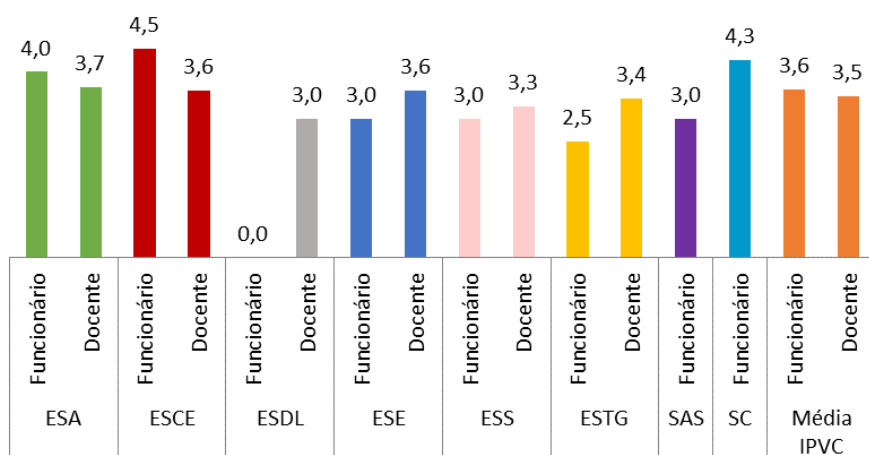
2|8 INSTALAÇÕES



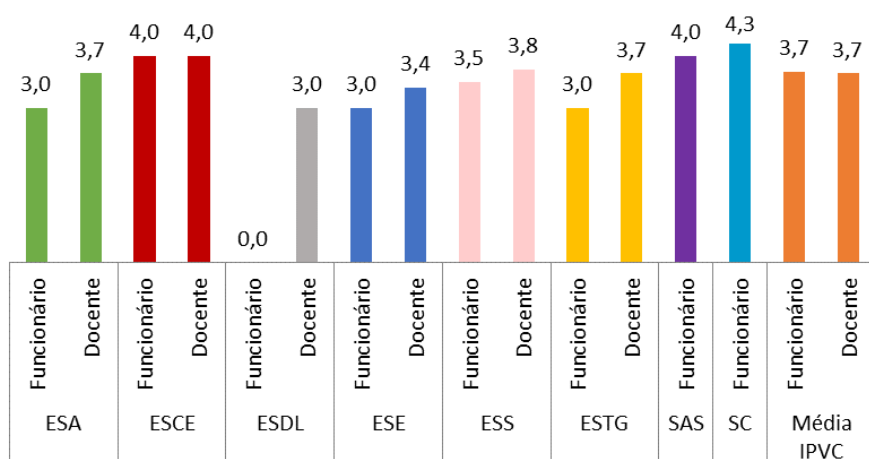
2|9 APLICAÇÕES INFORMÁTICAS



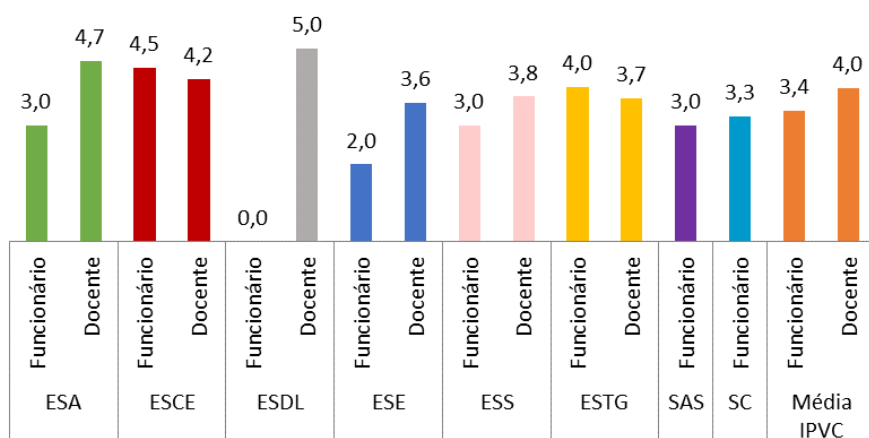
2|10 EQUIPAMENTOS INFORMÁTICOS



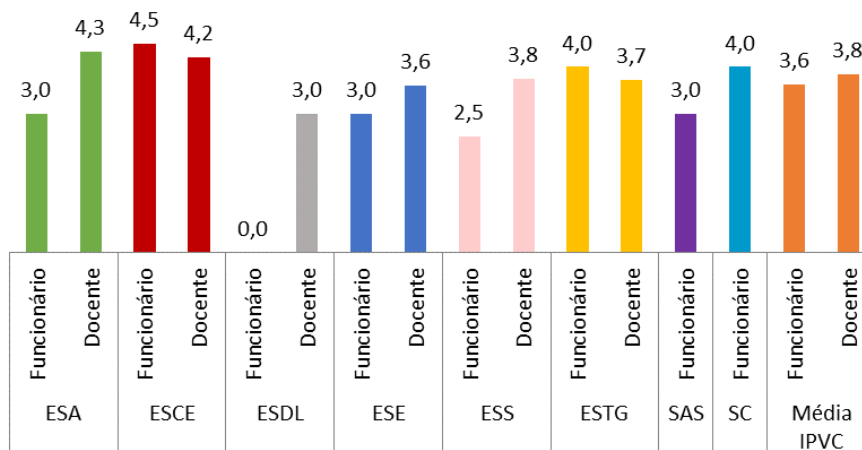
2|11 OUTROS MEIOS NECESSÁRIOS PARA DESEMPENHAR A MINHA FUNÇÃO



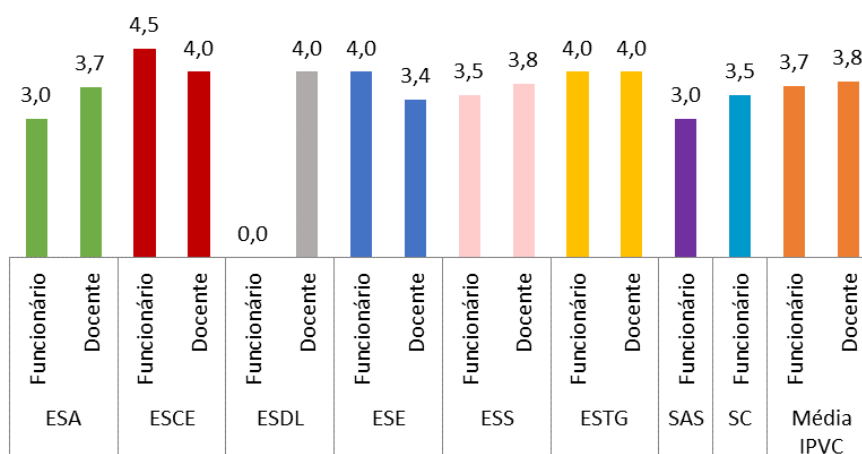
2|12 CONDIÇÕES DE HIGIENE E SEGURANÇA DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS



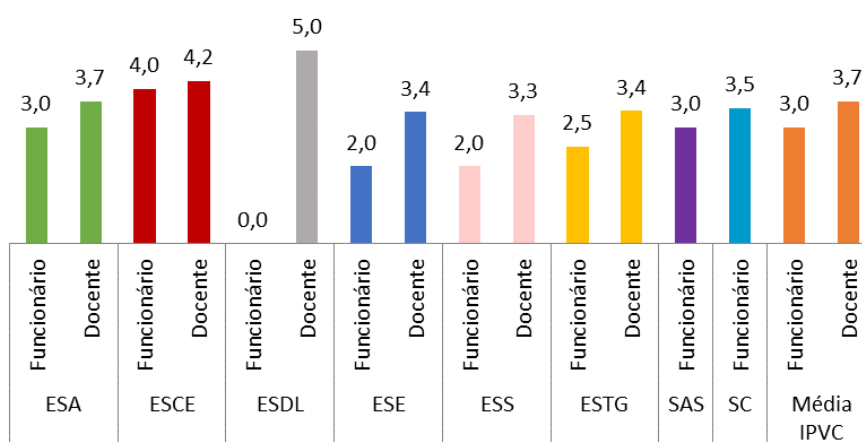
2|13 CONDIÇÕES DE SEGURANÇA DAS INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS



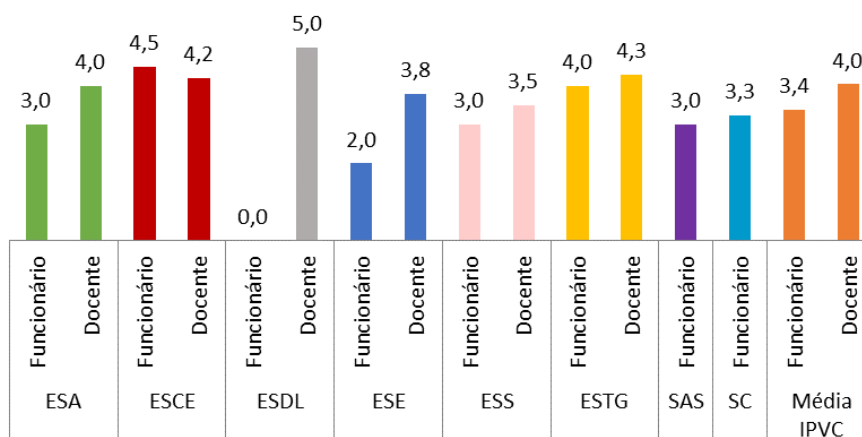
2|14 SERVIÇOS DE SAÚDE /MEDICINA NO TRABALHO



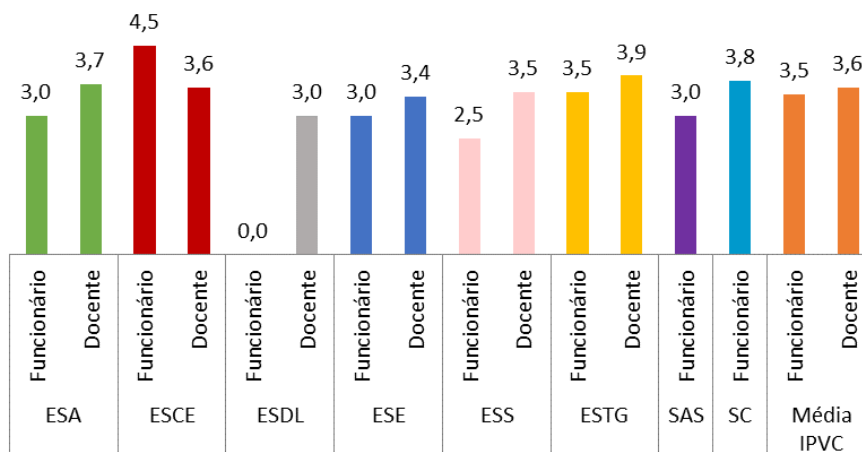
2|15 SERVIÇOS DE CANTINAS E/OU BARES



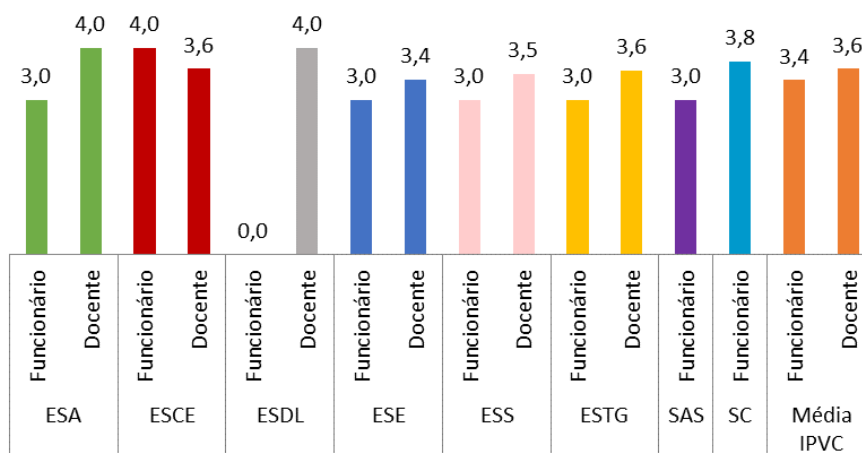
2|16 HORÁRIO DE TRABALHO E FLEXIBILIDADE PARA CONCILIAR COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR



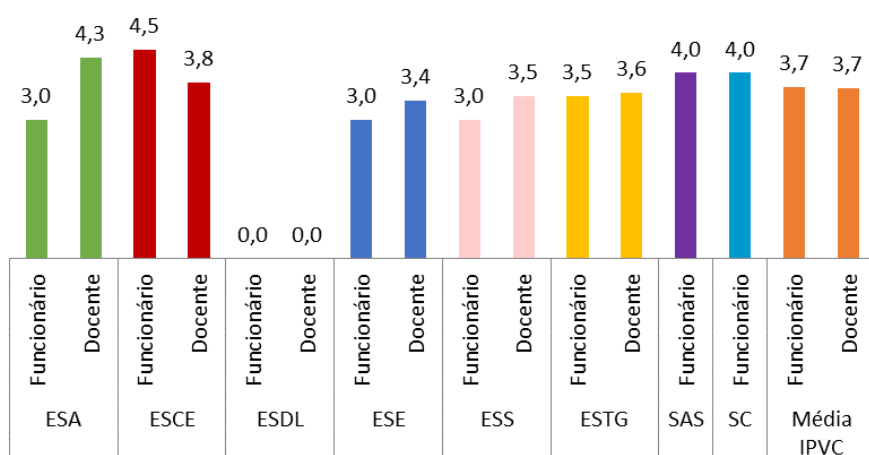
2|17 ADEQUAÇÃO DA CARGA DE TRABALHO



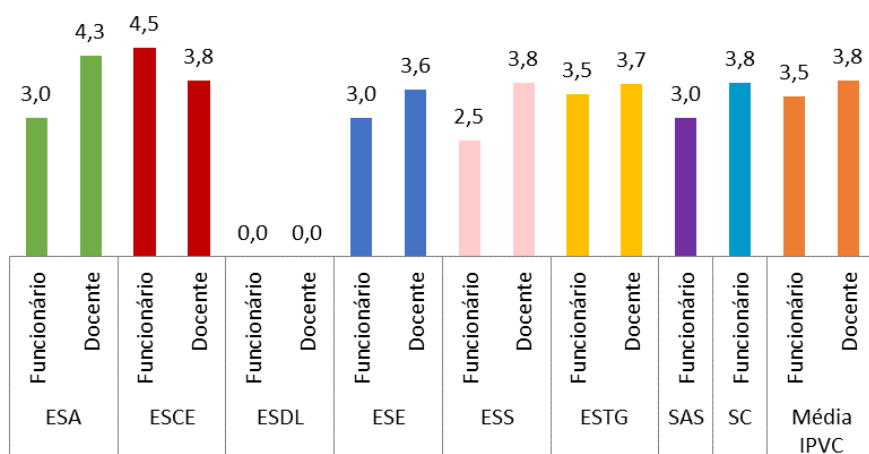
2|18 CONDIÇÕES PARA REALIZAR AÇÕES DE FORMAÇÃO



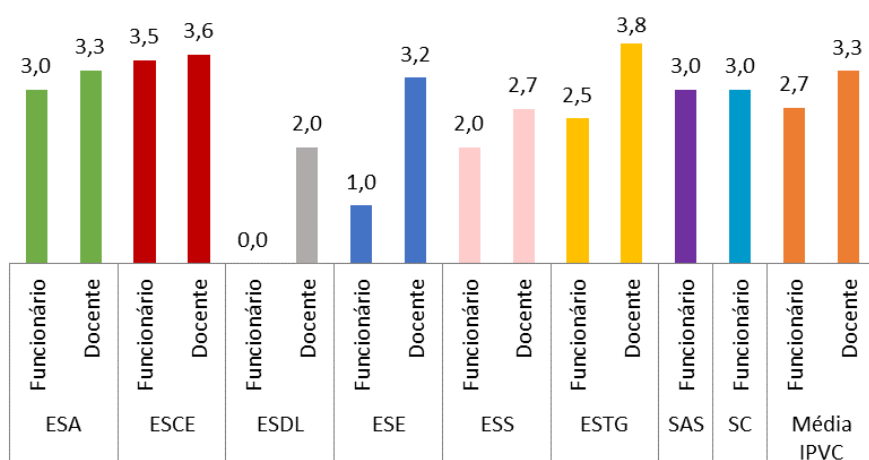
2|19 PARTICIPAÇÃO NA DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS A ATINGIR E DAS ATIVIDADES A DESENVOLVER NO ÂMBITO DAS SUAS FUNÇÕES



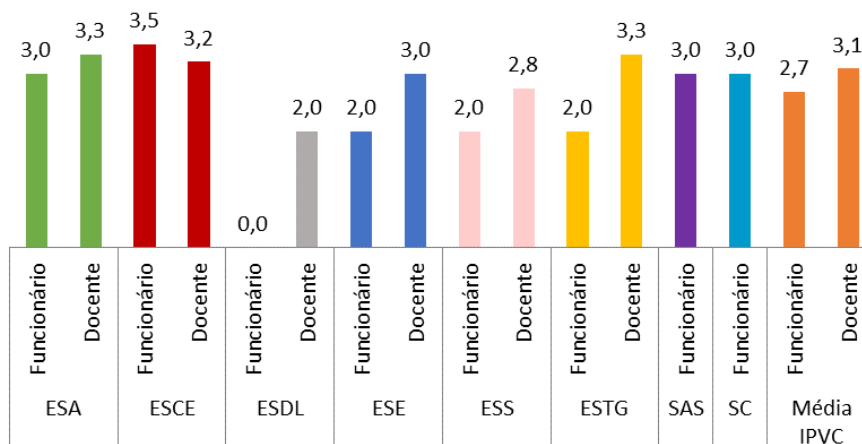
2|20 OBJETIVOS ATRIBUIDOS NO ÂMBITO DAS SUAS FUNÇÕES



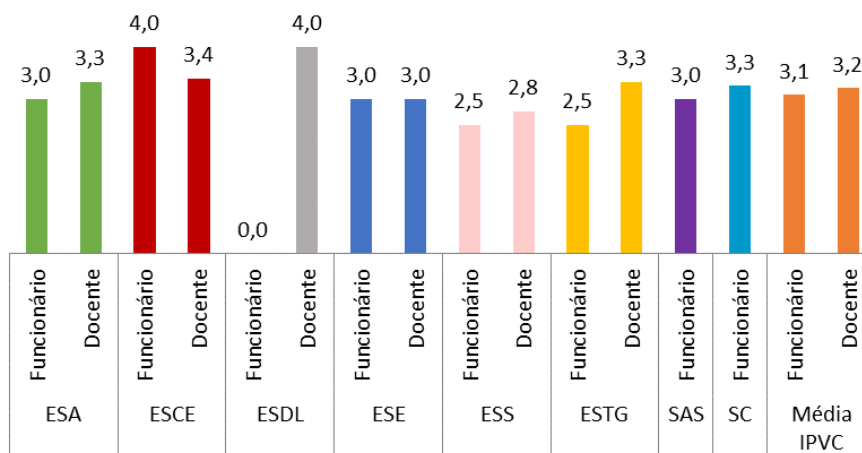
2|21 SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (SIADAP-PND OU ADD-PD)



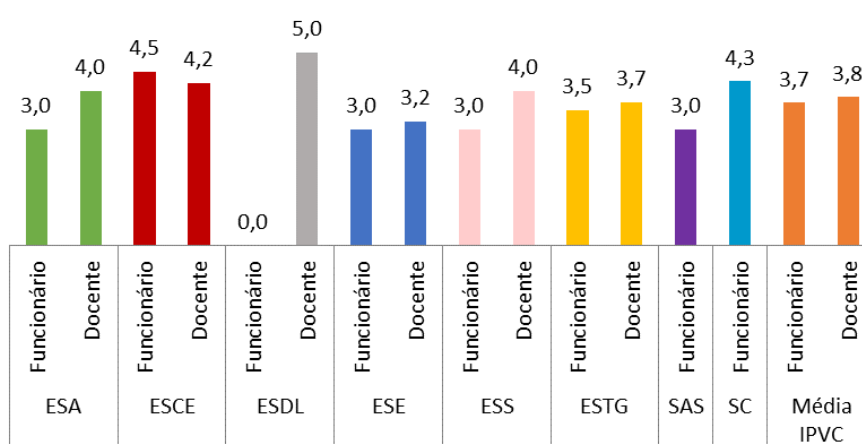
2|22 SISTEMAS DE INCENTIVO, RECONHECIMENTO DO MÉRITO E VALORIZAÇÃO



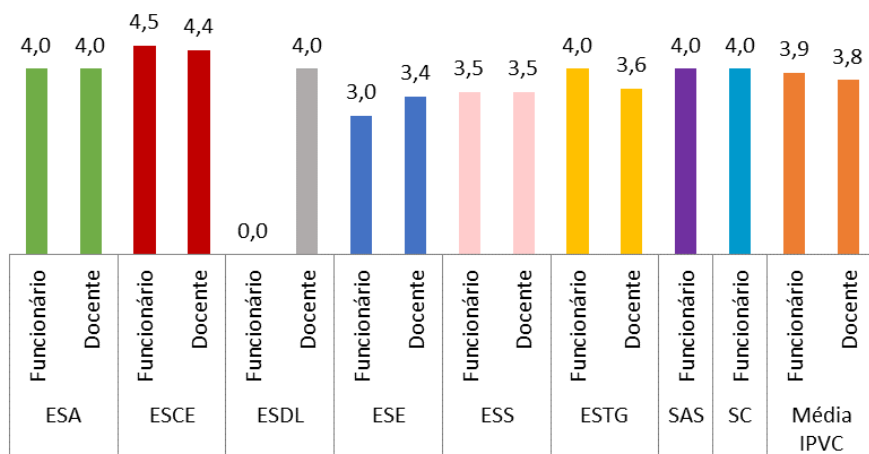
2|23 PROGRESSÃO NA CARREIRA



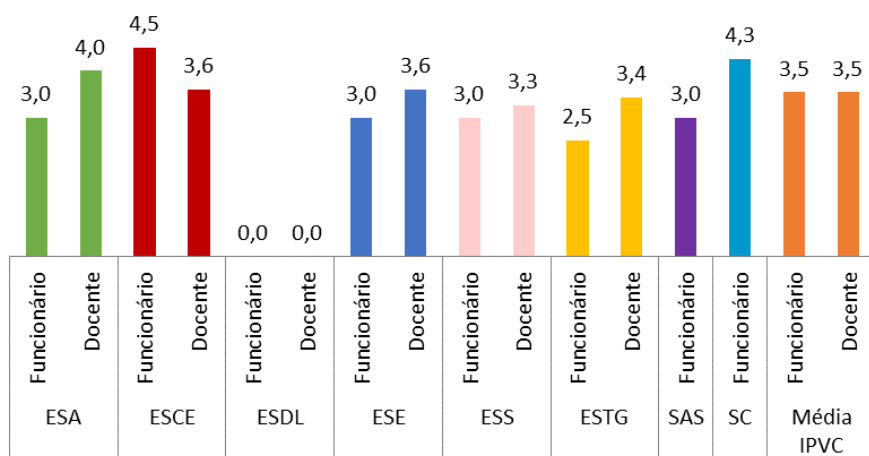
2|24 ESTABILIDADE



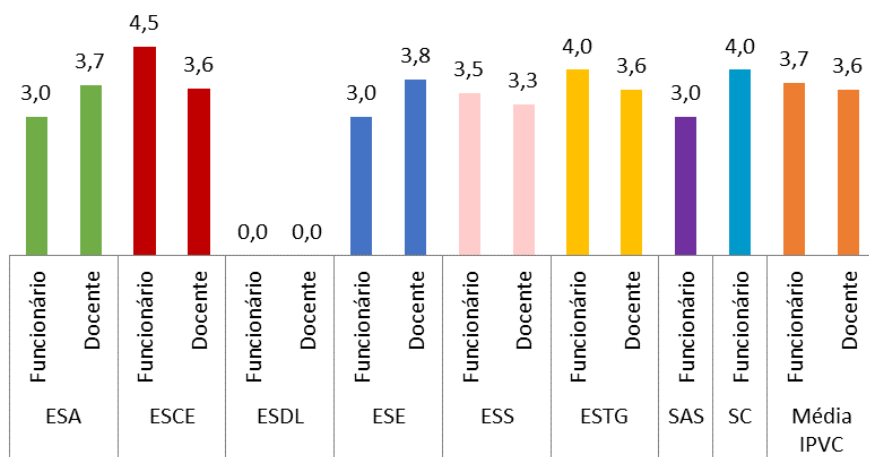
2|25 COOPERAÇÃO ENTRE COLABORADORES/TRABALHO EM EQUIPA



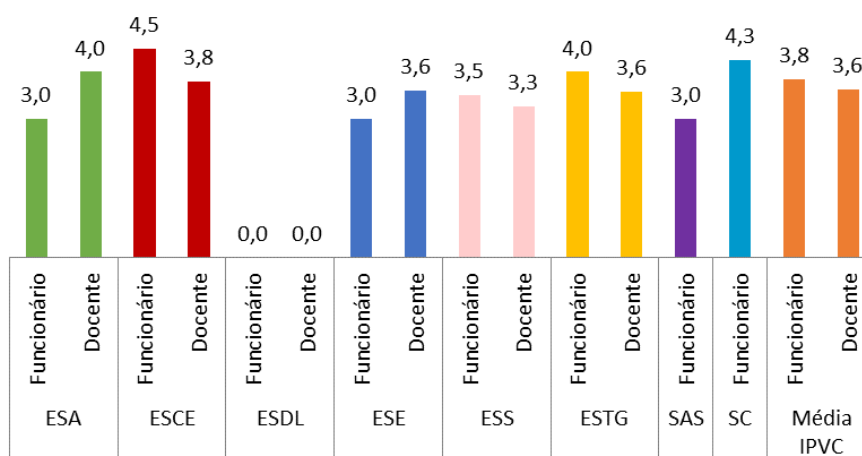
2|26 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO (ESTABELECEER OBJETIVOS, AFETAR RECURSOS, COMUNICAR, ...): PRESIDÊNCIA



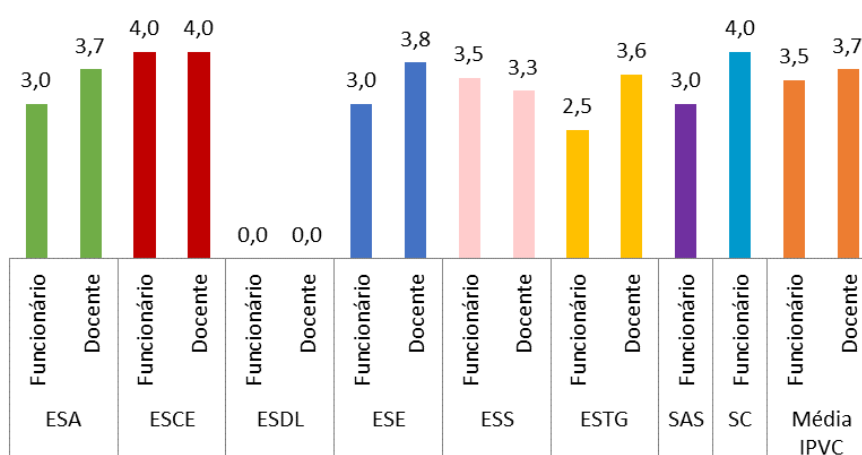
2|27 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO (ESTABELECEER OBJETIVOS, AFETAR RECURSOS, COMUNICAR, ...): DIREÇÃO DE UO/SAS



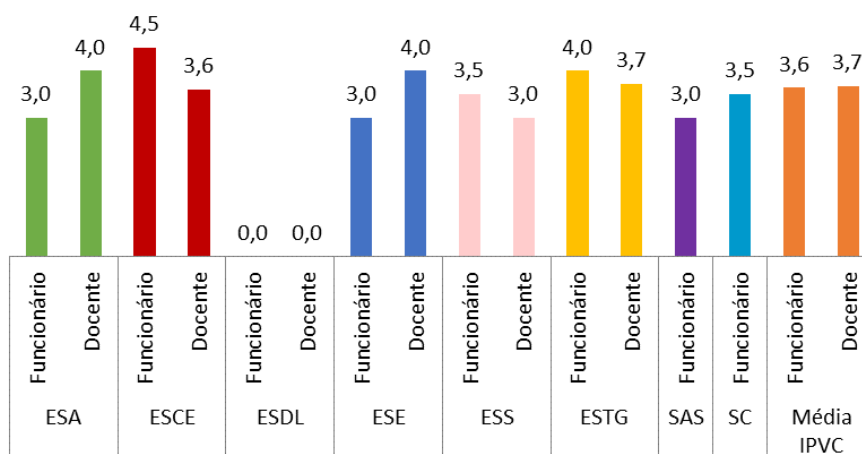
2|28 APTIDÃO DA LIDERANÇA PARA CONDUZIR A ORGANIZAÇÃO (ESTABELECEER OBJETIVOS, AFETAR RECURSOS, COMUNICAR, ...): CHEFIA DIRETA (QUE COORDENA DIRETAMENTE O SEU TRABALHO)



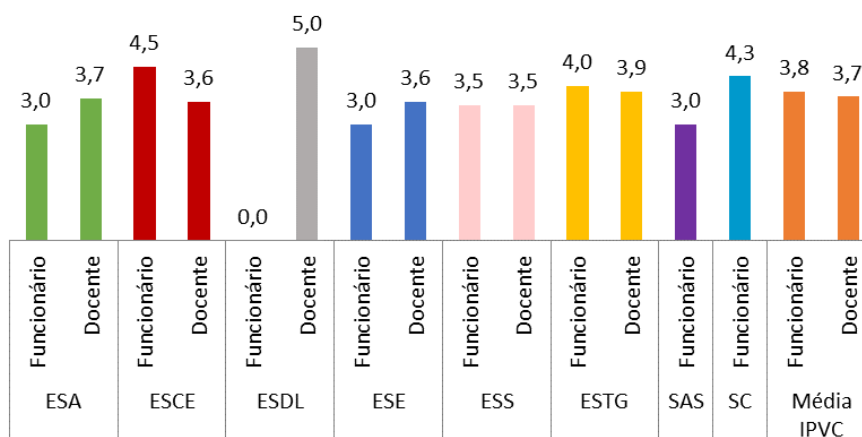
2|29 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRÍTICAS: PRESIDÊNCIA



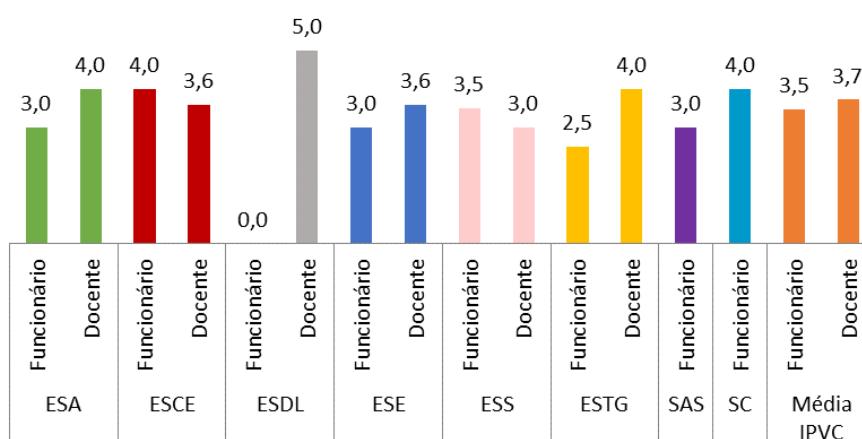
2|30 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRÍTICAS: DIREÇÃO DE UO/SAS



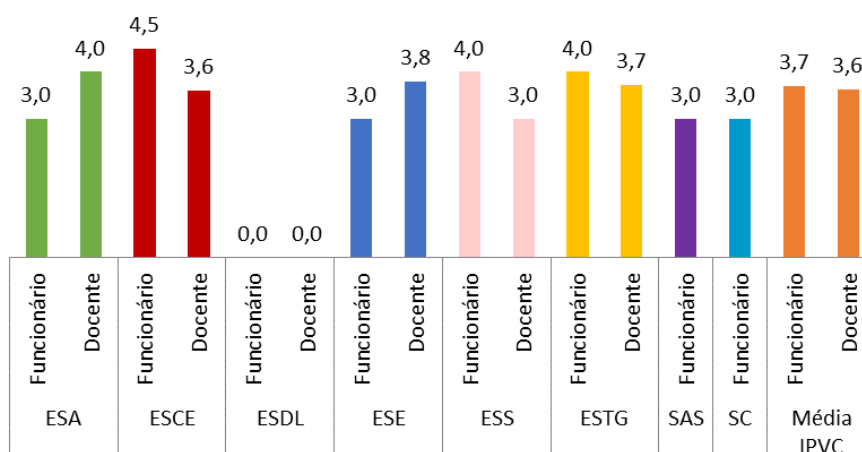
2|31 LIDERA ATRAVÉS DO EXEMPLO, ACEITA CRÍTICAS: CHEFIA DIRETA (QUE COORDENA DIRETAMENTE O SEU TRABALHO)



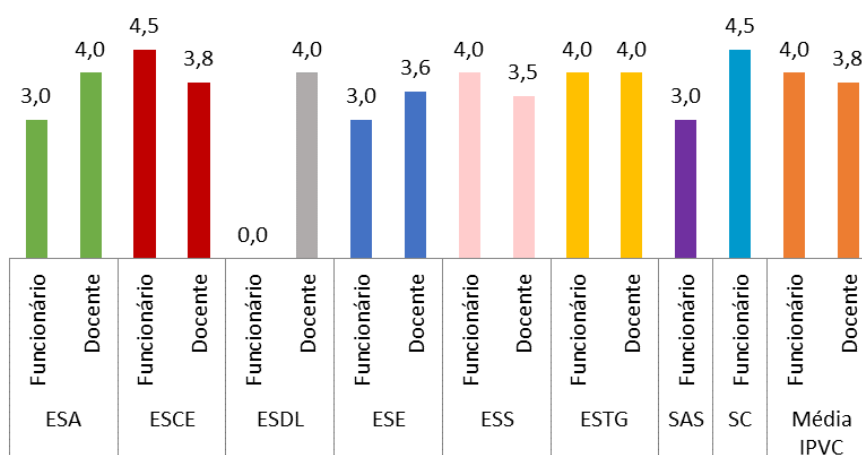
2|32 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: PRESIDÊNCIA



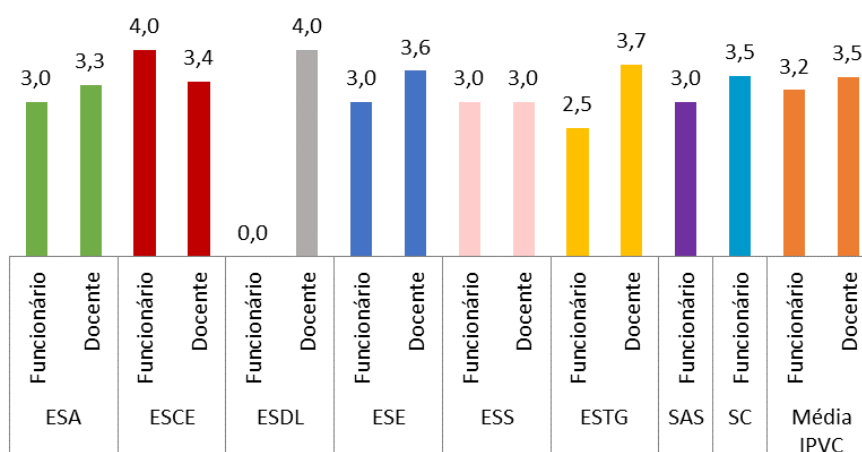
2|33 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: DIREÇÃO DE UO/SAS



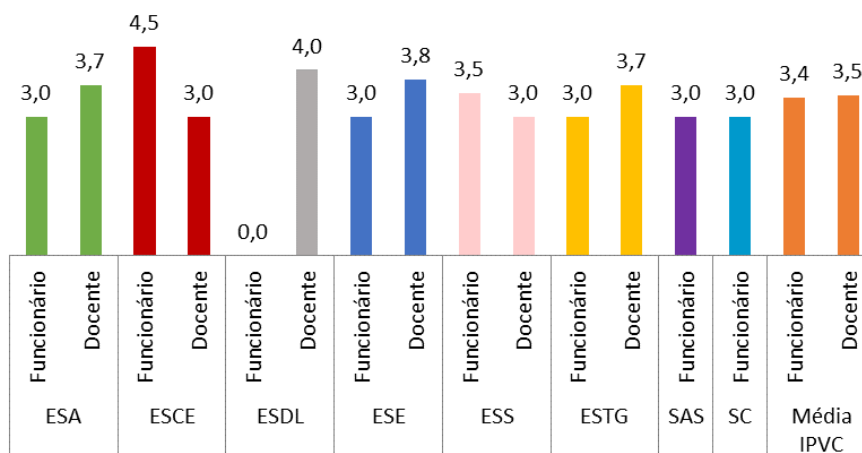
2|34 DELEGA E ENCORAJA A CONFIANÇA MÚTUA E O RESPEITO: CHEFIA DIRETA (QUE COORDENA DIRETAMENTE O SEU TRABALHO)



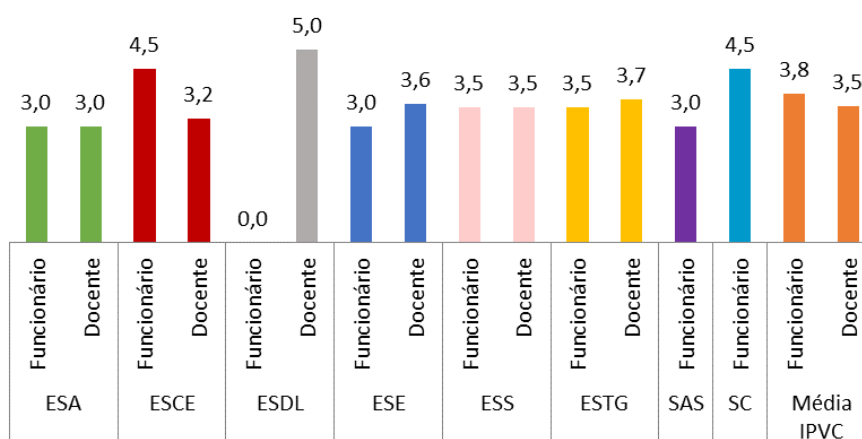
2|35 RECONHECE E PREEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: PRESIDÊNCIA



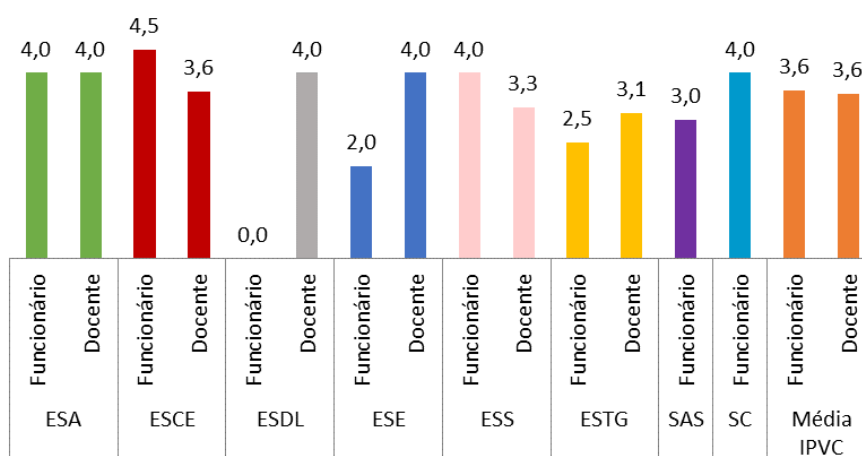
2|36 RECONHECE E PREEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: DIREÇÃO DE UO/ SAS



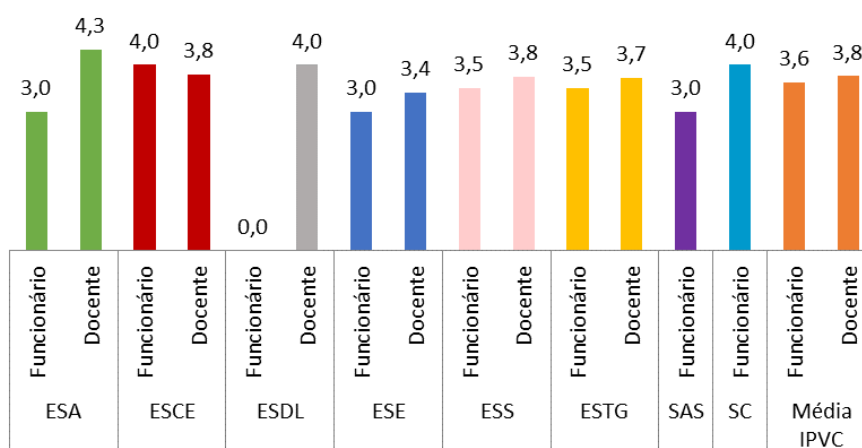
2|37 RECONHECE E PREEIA OS ESFORÇOS INDIVIDUAIS E DE EQUIPAS: CHEFIA DIRETA (QUE COORDENA DIRETAMENTE O SEU TRABALHO)



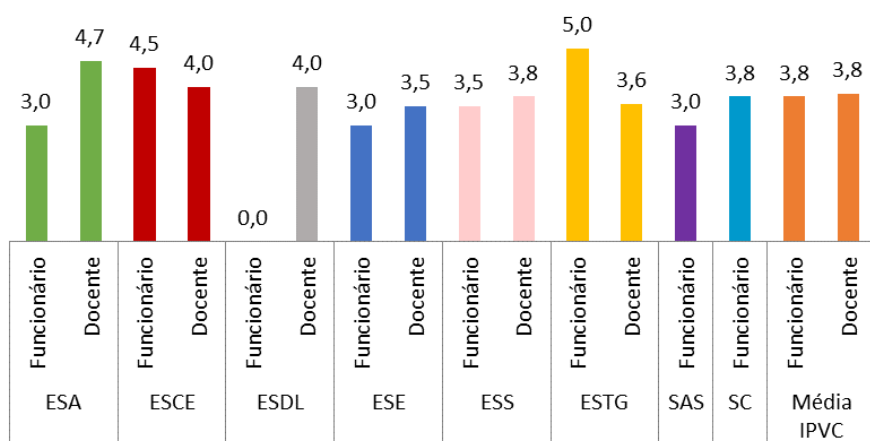
2|38 MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO E DIÁLOGO ENTRE COLABORADORES E GESTORES



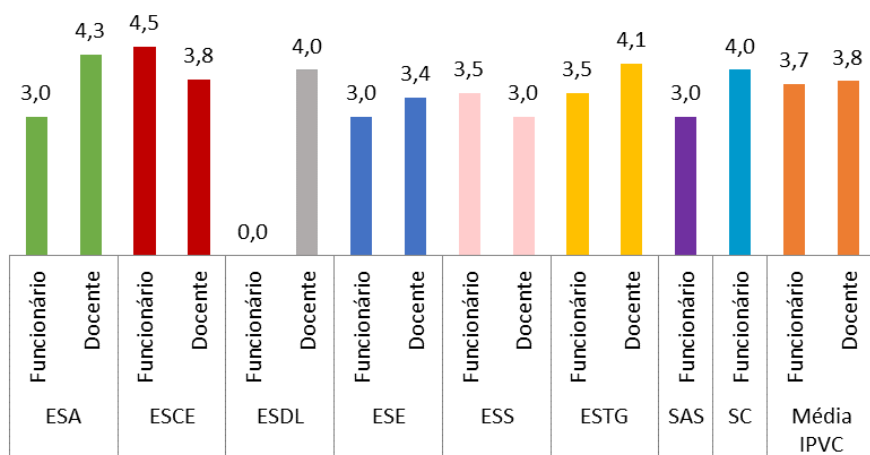
2|39 IMPACTO DO SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE NA MELHORIA DA INSTITUIÇÃO



2|40 CERTIFICAÇÃO DO SISTEMA PELA A3ES E SUAS IMPLICAÇÕES

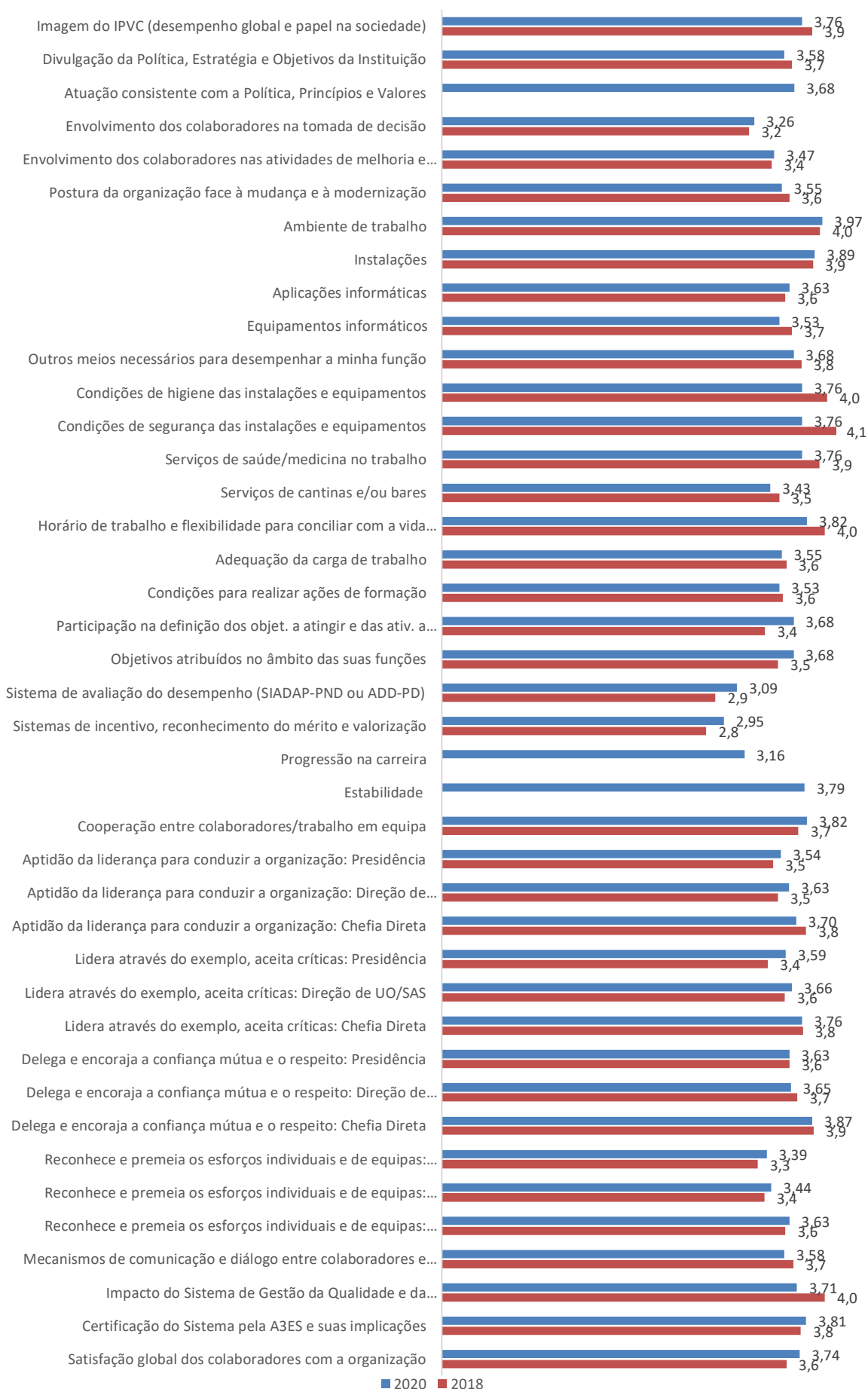


2|41 SATISFAÇÃO GLOBAL DOS COLABORADORES COM A ORGANIZAÇÃO



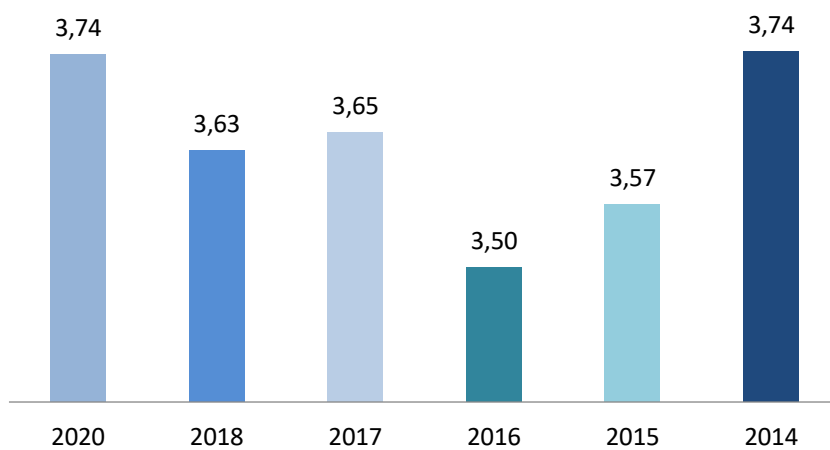
ANÁLISE GLOBAL

Gráfico 1 – Resultado Global do Questionário de Avaliação da Satisfação aos Colaboradores – Evolução relativamente ao ano anterior



Não foi realizada a análise comparativa do resultado de algumas questões por terem sido implementadas em 2019, resultado da implementação do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social.

Gráfico 2 – Evolução da Satisfação Global dos Colaboradores IPVC



MOTIVOS DE
INSATISFAÇÃO E
PROPOSTAS DE
MELHORIA

Questão	UO	Motivo de Insatisfação	Proposta de Melhoria
2	ESTG	falta de divulgação pelos pares	melhorar a comunicação interna
4	ESTG	Não há envolvimento dos colaboradores nas tomadas de decisão das respetivas áreas	Envolver os colaboradores nas tomadas de decisão das respetivas áreas
4	ESE	É praticamente nula a colaboração na decisão pelo pessoal não docente	Auscultação do pessoal não docente ouvindo e registando as suas opiniões.
5	ESE	O pessoal não docente não é ouvido	
8	ESTG	quando existem baldes espalhados pelos corredores, algo de errado se passa com as instalações..	obras!
9	ESTG	deveriam estar centralizadas e interligadas. inquéritos mal feitos...	reprogramar!
9	ESTG	falta constante da conectividade	melhorar as ligações
10	ESTG	Faltam equipamentos	dotar de melhores e mais equipamentos a instituição
10	ESCE	Cerca de metade dos equipamentos são muito antigos.	Substituição por equipamentos novos e mais modernos.
10	ESS	Computadores muito lentos. Internet não acessível em todos os pontos do edifício incluindo salas de	Modernização dos equipamentos Rede acessível
12	SC	A limpeza dos gabinetes é muito fraca. As teias de aranha ficam no lugar, o chão está sempre sujo...	Limpeza mais cuidada e frequente.
12	ESE	Falta de limpeza adequada das instalações	
15	ESTG	Verifica-se uma diminuição da qualidade do serviço prestado pela cantina, apesar do aumentos dos seu	Melhorar a qualidade do serviço prestado, nomeadamente na compra de matérias primas e de consumíveis
15	ESTG	nos grelhados muitas vezes a comida está esturricada!	melhor formação/equipamento
15	ESE	constantes mudanças de pessoal e falta de bens a disponibilizar aos utentes	melhorar a organização e gestão de pessoal
15	ESTG	Aumento dos preços não compatível com a qualidade do serviço	Aumentar o número de funcionários
16	ESE	tendo horários rígidos fica difícil a conciliação sempre que aparece um imprevisto familiar	alteração para horário flexível e criação de banco de horas que permita usar em caso de necessidade
16	ESS	por sobrecarga é difícil	Contabilização de todo serviço docente, incluindo trabalhos de mestrado
17	ESCE	Falta de articulação entre as tarefas a realizar na Escola e as tarefas solicitadas Serviços Centrai	Melhoria da comunicação interna
17	ESS	Sobrecarga de trabalho. Muito serviço docentes que não é contabilizado.	Contabilização de todo serviço docente, incluindo trabalhos de mestrado
18	ESS	Não financiamento	Atribuir verba para anualmente
21	ESS	Processo demasiado arrastado. Itens com alguma subjectividade e pouca diversidade na dimensão pedagogo	Cumprimento de prazos. Glossário dos itens da avaliação
21	ESTG	Definição de critérios para atribuição das avaliações em CCA incoerentes com o trabalho realizado	Atribuir os critérios SIADAP por Unidade Orgânica
21	ESA	abertura de concursos demasiado específicos para pessoas, sem reconhecer mérito de outros	abertura de concurso não só para vice-presidente, direções, presidente e vice-presidente CTC.
21	ESE	A obrigatoriedade da avaliação nos patamares mais elevados ser por quotas e não por mérito.	Alterar os princípios que regem a atribuição dos patamares mais elevados da avaliação
22	ESS	Há situações que são nacionais	Na designação para os cargos ter em consideração as qualificações
22	ESTG	Nível local - situações de pessoas sem qualificação a ocupar cargos	Passar a haver
22	ESA	prof. que passam a coordenador à frente de adjuntos, que estão no IPVC há +anos e com trabalho feito	rever critérios de abertura de concursos
22	ESE	o mesmos motivos do ponto anterior	
22	ESCE	Inexistentes até há 1 mês atrás	Criação de sistema de incentivos. Obs. foi criado um recentemente relativamente à investigação
22	ESS	Não existe	
23	ESS	Demasiados anos sem abertura de concursos	Abertura de concursos
23	ESA	há mais de 20 anos no IPVC, doutorado há 8 anos e sem possibilidade de concorrer a concurso de coord	rever critérios de abertura de concursos
23	ESS	Não abertura de concursos atempadamente	
26	ESTG	Não há envolvimento das partes interessadas, nem comunicação	Passar a envolver as partes interessadas
26	ESTG	comunicação...	comunicar
29	ESTG	Como não há envolvimento das pessoas, a liderança é do tipo ditatorial e cega	Passar a envolver e ouvir as pessoas de cada uma das funções do instituto
29	ESTG	difícilmente aceita...	...
30	ESCE	Falta de competência para desempenho do cargo	
30	ESS	As críticas não eram bem aceites	
32	ESS	Desconheço	
33	ESS	Não acontecia	
35	ESTG	Não reconhece nem premeia os esforços individuais e de equipas.	Ouvir e avaliar mais de perto as dificuldades que cada função tem realização das suas tarefas na UO
35	ESS	Desconheço	
36	ESTG	Reconhece, mas não tem autonomia para premiar esforços individuais e de equipas	Passar a ter mais autonomia na gestão dos seus recursos humanos e termos de reconhecimento de mérito
36	ESS	Não	
38	ESTG	praticamente inexistentes	criá-los
38	ESE	inexistência de diálogo	
41	ESS	Não somos considerado, apenas para exigir	

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

