Instituto Politécnico
de Castelo Branco

Avaliação de satisfação dos colaboradores do IPCB

(2011)

abril, 2012

ÍNDICE

I Introdução 4

II Metodologia 5

III Resultados 5

Questão 1 – Sexo 5

Questão 2 – Idade 6

Questão 3 – Nível de escolaridade 7

Questão 4 – Tipo de trabalhador 8

Questão 5 – Anos de serviço como colaborador do IPCB 9

Questão 6 – Local onde desempenha funções 10

Questão 7 - Formação 10

Questão 8 – Competências e função desempenhada 14

Questão 9 - Avaliação da satisfação dos colaboradores em diferentes itens organizacionais 15

Questão 10 – Avaliação da atitude/comportamento dos colegas em contexto de trabalho 17

Questão 11 – Satisfação relativa ao SIADAP 3 21

Questão 12 – satisfação com o Sistema de Gestão da Qualidade 24

Questão 13 – Avaliação serviço prestado pelo IPCB 25

ANEXOS

Índice de Figuras

Figura 1. Caracterização dos inquiridos quanto ao sexo (n=419) 6

Figura 2. Classes etárias dos inquiridos (n=419) 6

Figura 3. Nível de escolaridade (n=419) 7

Figura 4. Nível de escolaridade por tipo de trabalhador (n=419) 8

Figura 5. Tipo de trabalhador (n=419) 9

Figura 6. Tempo de serviço no IPCB (n=419) 10

Figura 7. Respostas obtidas por UO e serviços do IPCB (n=419). 10

Figura 8. Formação realizada (n=419) 11

Figura 9. Formação realizada por tipo de trabalhador (n=419) 11

Figura 10. Tipo de formação realizada (n=260) 12

Figura 11. Relevância da formação realizada (n=260) 12

Figura 12. Adequação da formação realizada (n=260) 13

Figura 13. Formação realizada face às necessidades e expectativas profissionais do pessoal não docente 13

Figura 14. Adequação da competência profissional e pessoal face às funções desempenhadas 14

Figura 15. Satisfação dos colaboradores em diferentes dimensões organizacionais 16

Figura 16. Atitude/comportamentos percecionados em contexto de trabalho 20

Figura 17. Taxa de satisfação em quatro momentos de avaliação, no âmbito da implementação do SIADAP 3 22

Figura 18. Evolução da taxa de satisfação em diferentes momentos de avaliação, no âmbito da implementação do SIADAP 3. 23

Figura 19. Satisfação dos colaboradores com o SGQ (n=402) 24

Figura 20. Satisfação dos colaboradores com o SGQ em 2010 e 2011 25

Figura 21. Avaliação interna do serviço prestado pelo IPCB (n=419) 25

1 INTRODUÇÃO

O Instituto Politécnico de Castelo Branco (IPCB), é uma instituição de ensino superior público que aplicou aos seus colaboradores não docentes, desde 2004, a legislação vigente à data, relativa à avaliação do desempenho (SIADAP). Com a Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro, surgiu a avaliação de desempenho como um sistema integrado de avaliação, determinando a avaliação de serviços (SIADAP 1,) e de dirigentes (SIADAP 2), para além da já implementada avaliação de trabalhadores (SIADAP 3).

O presente relatório vem assim dar cumprimento ao disposto no artigo 15.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública. Integra-se nas iniciativas desenvolvidas no âmbito do SIADAP 1 e teve por base a distribuição de um inquérito a todos os colaboradores do Instituto Politécnico de Castelo Branco (Serviços Centrais, Unidades Orgânicas e Serviços de Acção Social).

Para a avaliação de satisfação de colaboradores do IPCB, no ano de 2011, foi realizado um questionário que para além da caracterização do inquirido, pretendeu abranger algumas áreas do funcionamento organizacional, que a liderança do IPCB considerou de maior relevância e, tendo em consideração os inquéritos de anos transatos.

As áreas avaliadas foram:

1. Formação realizada
2. Grau de satisfação dos colaboradores em diferentes dimensões organizacionais (relações interpessoais, condições/ambiente de trabalho, atitudes/comportamentos em contexto de trabalho, funções desempenhadas, sistema de gestão da qualidade e avaliação de desempenho)
3. Grau de perceção dos colaboradores sobre a adequação de atitudes e comportamentos, evidenciados em contexto de trabalho.

O inquérito foi elaborado para todos os colaboradores do IPCB. Contudo, tendo em consideração a especificidade das carreira(s) docentes e não docente, algumas questões foram apenas realizadas para não docentes, nomeadamente quanto à avaliação de desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3).

Na elaboração e distribuição do inquérito realizado, contou-se com a participação do colaborador João Cordeiro, da ESTCB.

II METODOLOGIA

Foram distribuídos 717 inquéritos *on-line* aos colaboradores docentes e não docentes do IPCB (Unidades Orgânicas e Serviços). O inquérito ficou disponível na rede interna do IPCB durante 15 dias, de 11 a 27 de Janeiro de 2012.

A estrutura do inquérito correspondia a 2 grupos: um com questões de caracterização do inquirido e um outro, relacionado com diferentes dimensões, nomeadamente a opinião do inquirido sobre o grau de satisfação e adequação, em alguns aspetos organizacionais.

Os resultados foram obtidos da realização de uma estatística descritiva dos dados. Os resultados são apresentados em suporte gráfico e expressos em percentagem ou valores absolutos.

III RESULTADOS

Do total de inquéritos distribuídos (717) foram recebidos 419 com respostas completas, o que corresponde a uma taxa de resposta de 58,4%.

Apresentam-se seguidamente os resultados obtidos, por grupo e respetiva numeração sequencial.

Grupo I

Questão 1 – Sexo

De acordo com a figura abaixo, cerca de 46% das respostas neste item correspondem a colaboradores do sexo masculino e 54% a colaboradores do sexo feminino.

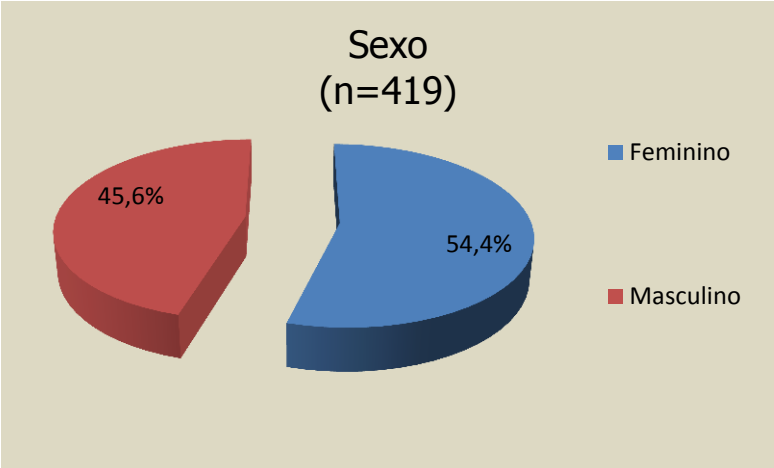


Figura 1. Caracterização dos inquiridos quanto ao sexo (n=419)

Questão 2 – Idade

Quanto à idade dos colaboradores do IPCB, verifica-se que a maioria dos respondentes (51,8%) tem entre 41 e 55 anos. Os colaboradores com mais de 60 anos de idade são os menos representativos da amostra.

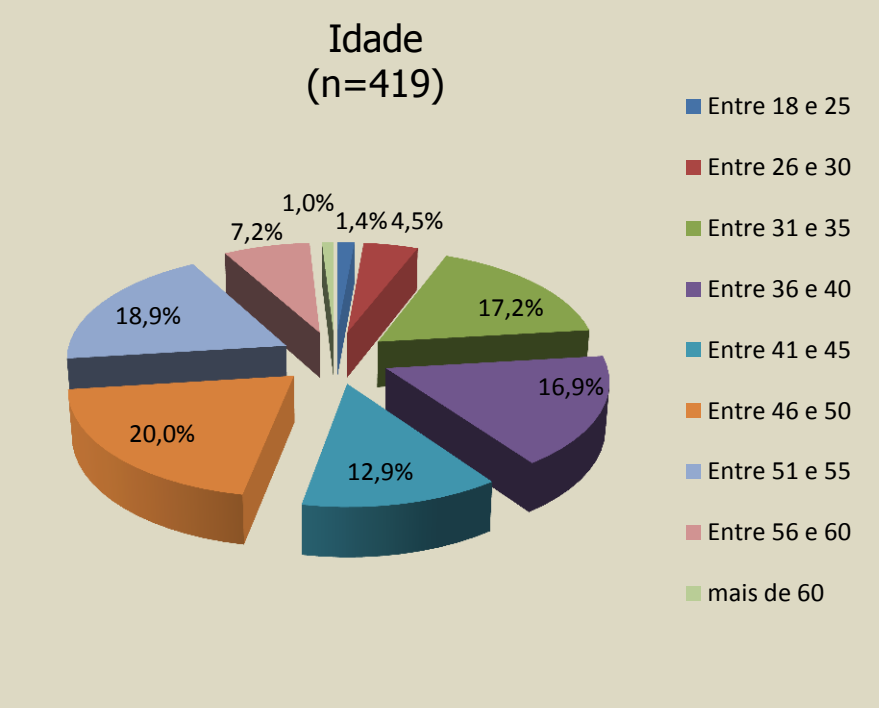


Figura 2. Classes etárias dos inquiridos (n=419)

De acordo com alguns indicadores de Balanço Social disponibilizados pela Direção Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), o Índice de Envelhecimento[1] da amostra, é de 8,11%. Comparando o valor obtido com o da amostra do ano transato, regista-se um acréscimo de 2,15%.

Questão 3 – Nível de escolaridade

Verifica-se que cerca de 77% das respostas obtidas dos colaboradores têm formação de nível superior, dos quais, 16,5% são detentores do grau de doutor. Comparando este valor com o do ano anterior, verificou-se um aumento de 4,8 pontos percentuais. Das respostas obtidas dos detentores de doutoramento, de referir que apenas uma se refere a um colaborador não docente.

A categoria mais representativa no IPCB refere-se aos colaboradores que detêm o grau de mestre que, conforme figura abaixo, são cerca de 34% da amostra.

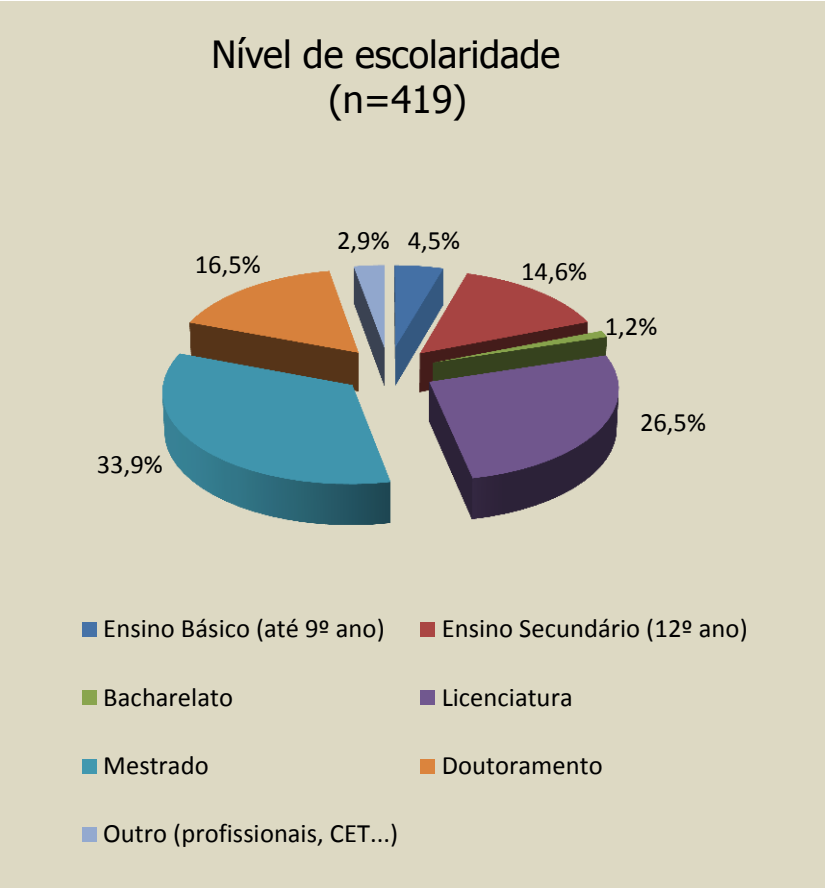


Figura 3. Nível de escolaridade (n=419)

[1] DGAEP - Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público

Quando analisados os resultados obtidos de nível de escolaridade por tipo de trabalhador, verifica-se que no pessoal docente (n= 233), cerca de 51% são mestres e que 29% detém o grau de doutor.

Quando analisados os resultados para o pessoal não docente (n=186), o nível de escolaridade mais representativo é a licenciatura (38%) e, cerca de 13% detêm o grau de mestre. Assim, mais de 50% dos colaboradores não docentes do IPCB detém habilitações superiores no exercício das suas funções.

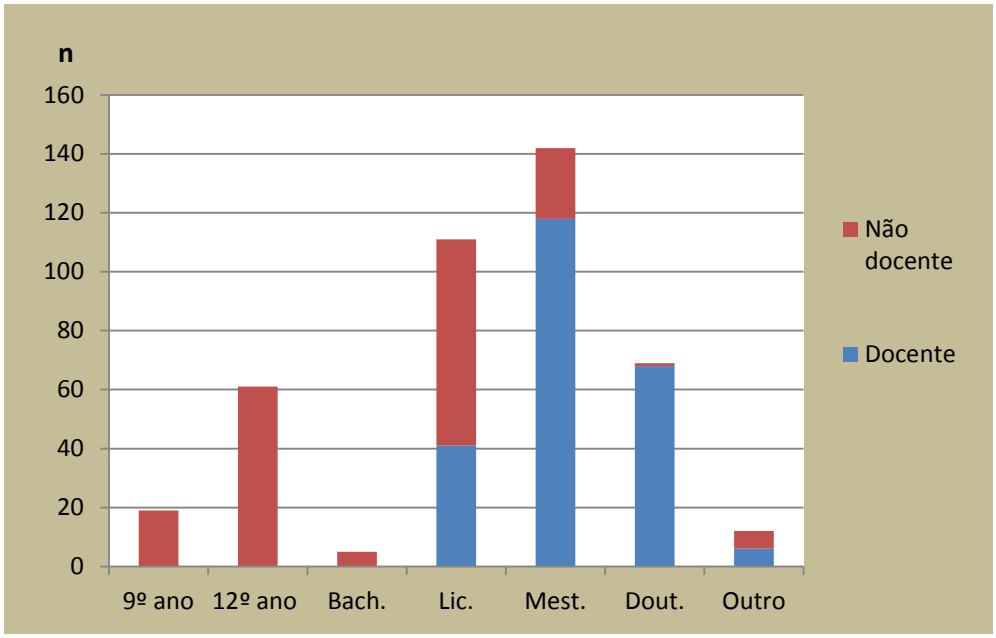


Figura 4. Nível de escolaridade por tipo de trabalhador (n=419)

O índice de tecnicidade2 do pessoal não docente do IPCB, para a amostra obtida, é de 53,8%.Considerando a totalidade dos colaboradores respondentes a este item (n= 419), sendo que todos os docentes têm formação superior, o valor é de 78%.

Questão 4 – Tipo de trabalhador

Na figura seguinte, apresenta-se a distribuição dos trabalhadores pelas duas grandes áreas de atividade na instituição verificando-se que a maioria de respondentes foi o pessoal docente (n=233).

[2] DGAEP - Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público

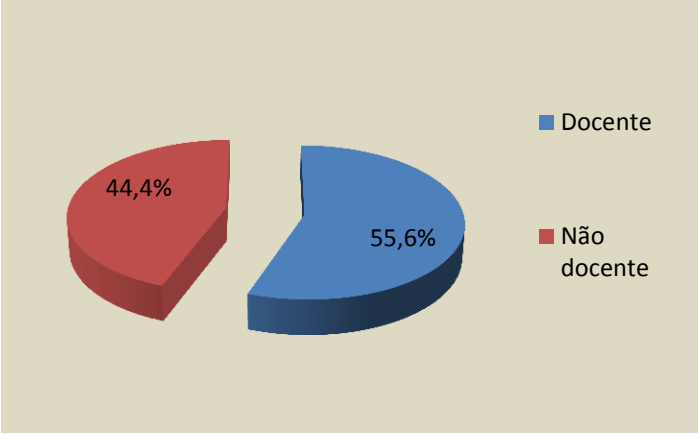


Figura 5. Tipo de trabalhador (n=419)

Grupo II

Questão 5 – Anos de serviço como colaborador do IPCB

Da análise dos resultados obtidos verifica-se que 35,1% dos inquiridos trabalham, no máximo, há 10 anos no IPCB e que, cerca de 31% dos colaboradores encontram-se a trabalhar no Instituto há mais de 20 anos. Destes, 1% dizem respeito a colaboradores que estão no IPCB há mais de três décadas (Figura 6).

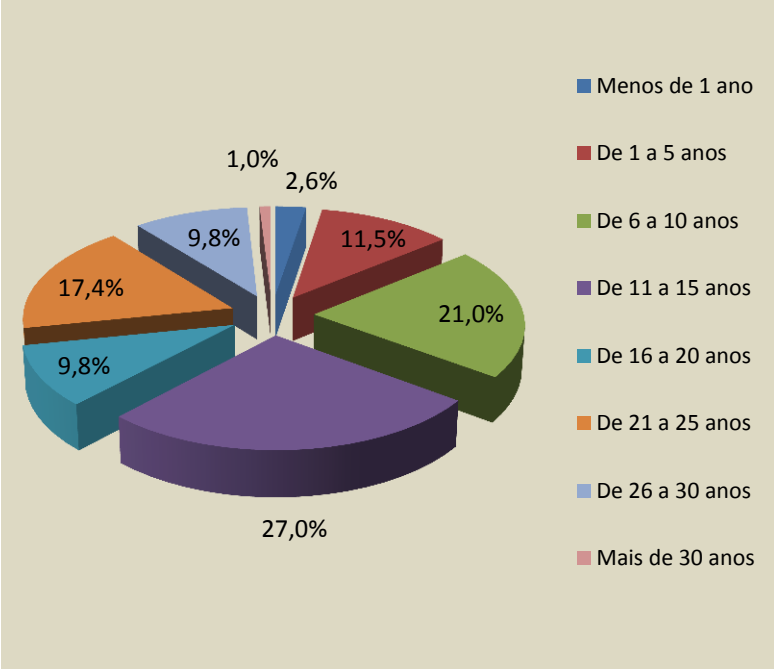


Figura 6. Tempo de serviço no IPCB (n=419).

Questão 6 – Local onde desempenha funções

Quanto ao local onde desempenham funções no IPCB, do total de 419 inquéritos recebidos, todos os colaboradores identificaram o local onde trabalham. Comparado com o ano transato, apenas 87% registaram esta informação.

Como se pode verificar na Figura 7, foi a Escola Superior Agrária (ESACB) e a Escola Superior de Tecnologia (ESTCB) que mais contribuíram para os resultados obtidos. Quanto aos Serviços de Ação Social, embora apresentem o menor valor percentual, relativamente ao total de colaboradores a exercer funções neste serviço (n= 24), a taxa de resposta foi de 92%. O mesmo valor de taxa de participação verificou-se também nos Serviços Centrais e da Presidência. Quando analisada a taxa de resposta em cada Unidade Orgânica, a mais elevada verificou-se na ESGIN (90%) e a mais baixa na ESACB (62%).

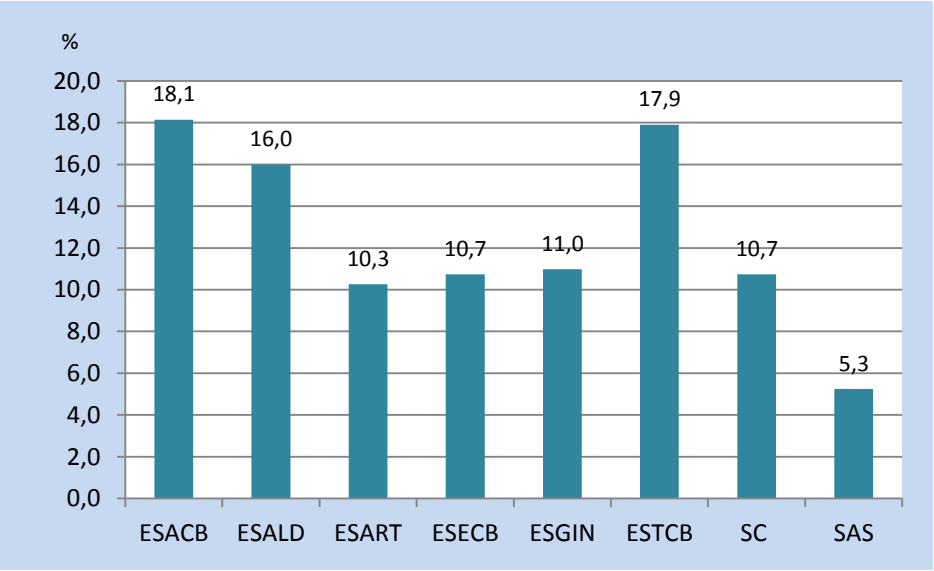


Figura 7. Respostas obtidas por UO e serviços do IPCB (n=419).

Questão 7 - Formação

Quando questionados os inquiridos sobre o acesso a formação no ano de 2011, das 419 respostas obtidas, a 62% responderam afirmativamente.

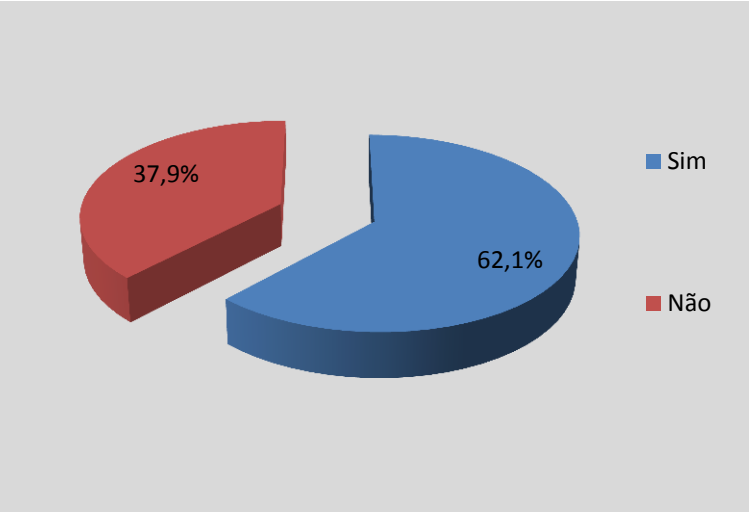


Figura 8. Formação realizada (n=419)

Quando analisada a formação realizada por tipo de trabalhador é possível constatar que foi o pessoal docente quem mais contribui para os resultados e que, 48% dos trabalhadores não docentes, não teve acesso a formação no ano de 2011.

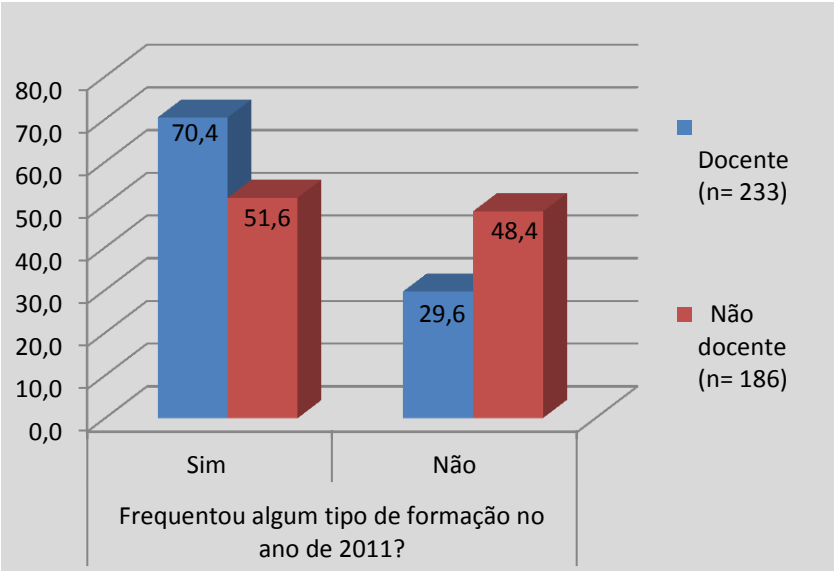


Figura 9. Formação realizada por tipo de trabalhador (n=419)

Quando comparados os resultados relativos à frequência de formação, para ambos os tipos de trabalhador, com o ano de 2010, verificou-se um acréscimo de 6% de docentes com acesso a formação e um decréscimo de 10,8%, para os não docentes.

Quando questionados quanto ao tipo de formação frequentada, apenas 62,1% dos anteriormente referidos responderam (n=260). Destes, como se pode ver na figura seguinte, o maior valor obtido verifica-se para a participação dos colaboradores do IPCB em acções de carácter pontual, nomeadamente, seminários, colóquios, *workshop*.... De referir que o mesma situação se tinha constatado no ano de 2010 (69,2%).

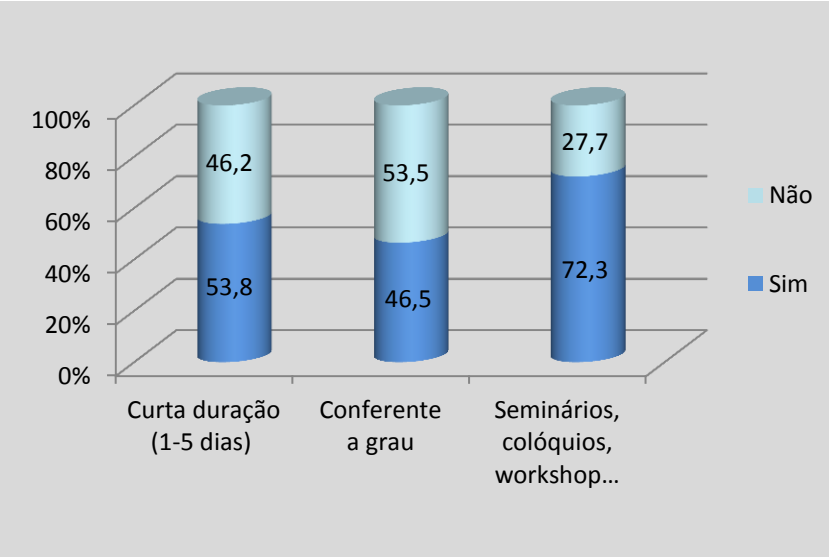


Figura 10. Tipo de formação realizada (n=260)

Quando inquiridos os colaboradores do IPCB sobre a relevância da formação realizada para a sua valorização pessoal e organizacional, 72% dos respondentes considerou-a como relevante e muito relevante. Da totalidade de respostas obtidas, apenas 10 consideraram a formação realizada como pouco relevante.

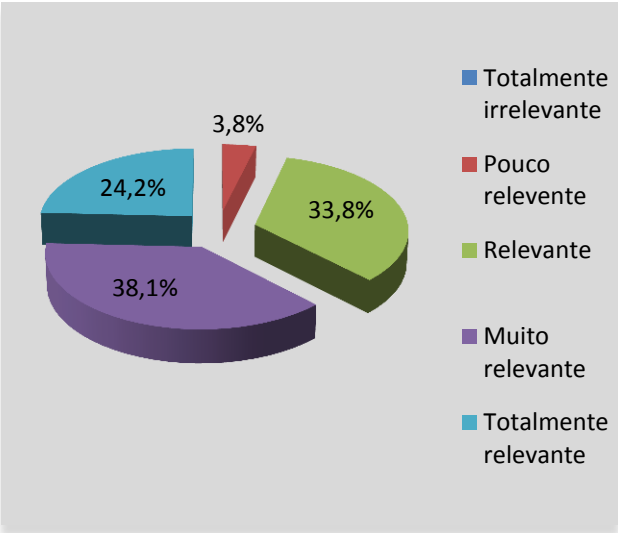


Figura 11. Relevância da formação realizada (n=260)

Quando questionados sobre a adequação da formação realizada às funções que exercem no IPCB, cerca de 63% dos respondentes evidenciaram na opinião demonstrada uma elevada adequação da formação realizada (35,4% e 27,7% para muito e totalmente adequada, respectivamente). Comparativamente com o ano de 2010 e, para as mesmas categorias, verificou-se um aumento no valor final de 7 pontos percentuais. Do total de respostas obtidas, 17 trabalhadores consideraram que a formação realizada foi totalmente inadequada.

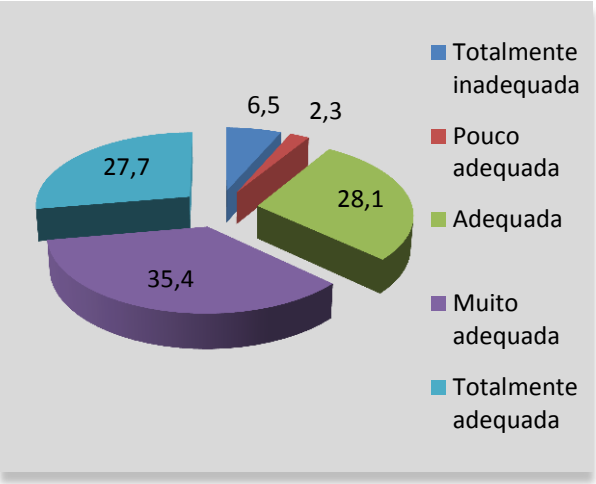


Figura 12. Adequação da formação realizada (n=260)

Na figura seguinte apresenta-se graficamente os resultados obtidos, em valor percentual do total de respostas, quando inquiridos os colaboradores não docentes (n=186) sobre a adequação do plano interno de formação face às suas necessidades e expectativas.

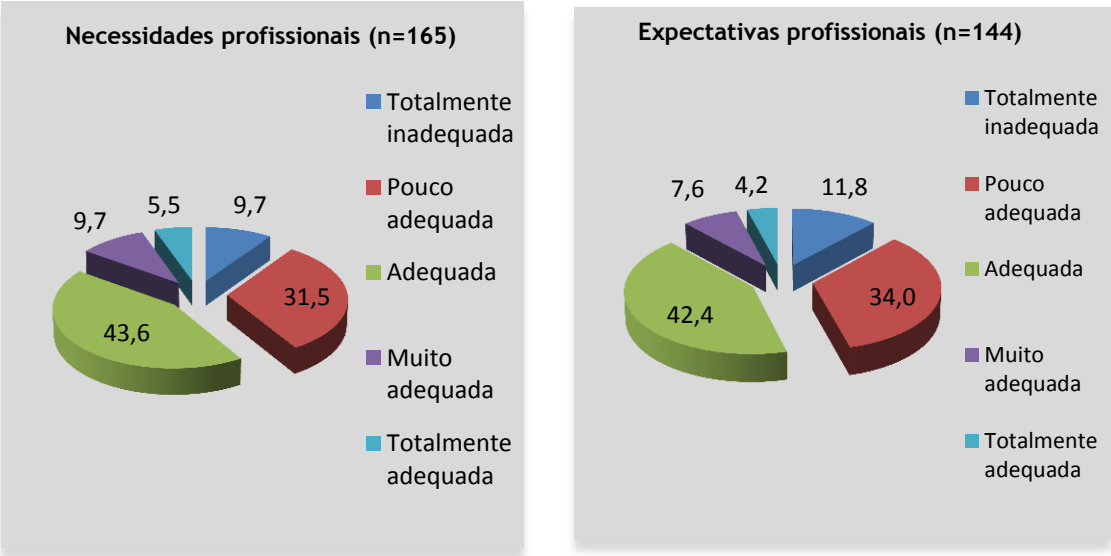


Figura 13. Formação realizada face às necessidades e expectativas profissionais do pessoal não docente

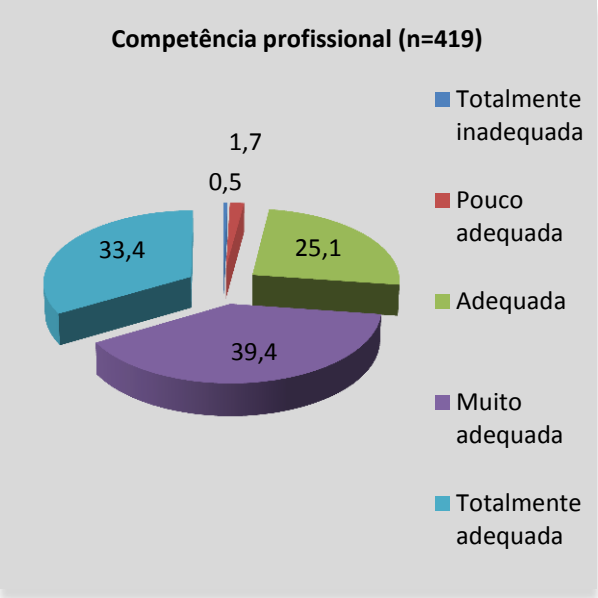
De salientar que, para ambas as dimensões em que foram questionados, a maioria dos colaboradores consideraram que a formação realizada, face às necessidades profissionais foi adequada (43,6%), embora cerca de 32% dos respondentes ainda a considerem pouco adequada. Quando comparados com os resultados de 2010, a situação, inverteu-se.

Quando analisados os resultados face às expectativas a maioria refere que a formação foi adequada (42,4), situação semelhante à verificada em 2010. Tal como na dimensão anterior, o segundo maior valor registado, foi para a pouco adequação do plano de formação, face às expectativas dos colaboradores.

Assim, e não esquecendo o contexto organizacional relativamente à sua responsabilidade institucional na formação dos colaboradores não docentes (com exceção dos técnicos operacionais), e os constrangimentos orçamentais vigentes, parece de manifesto interesse uma maior atenção no levantamento de necessidades de formação e, na avaliação da sua eficácia, nomeadamente ao nível do desempenho, retratado em mais-valias organizacionais.

Questão 8 – Competências e função desempenhada

Para conhecer a percepção dos colaboradores sobre a adequação das suas competências, profissionais e pessoais, às funções que exercem, questionou-se a comunidade do IPCB.



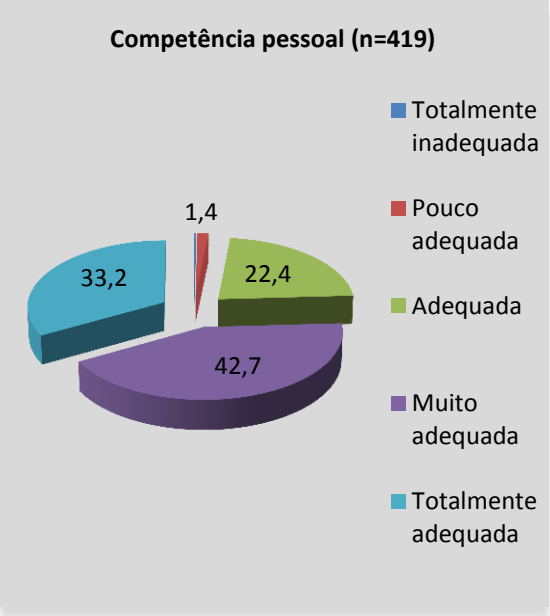
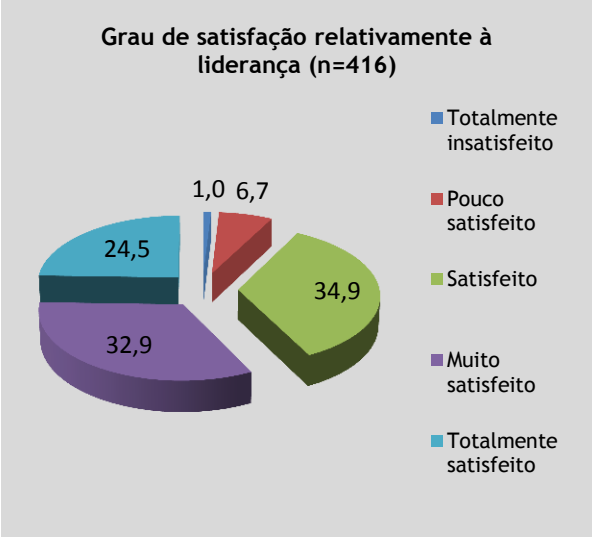


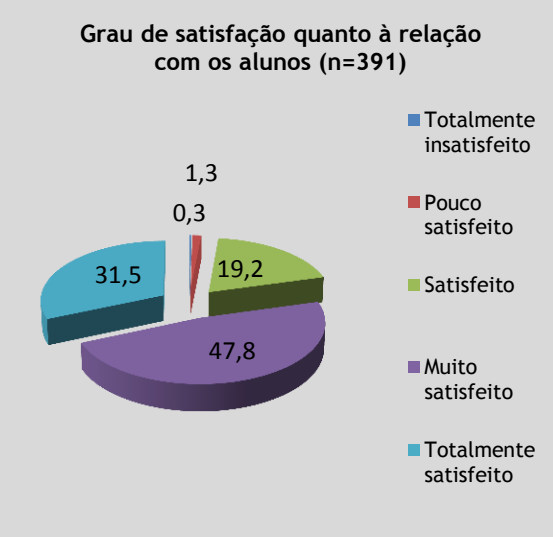
Figura 14. Adequação da competência profissional e pessoal face às funções desempenhadas

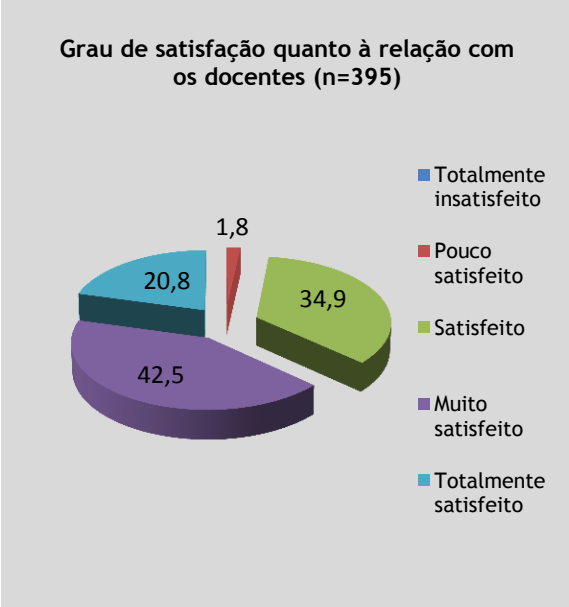
Como se pode observar na figura anterior, a maioria dos colaboradores considera que detêm competências profissionais e pessoais muito adequadas, para o exercício das suas funções (39,4% e 42,7%, respetivamente), com maior enfâse de resposta na dimensão pessoal face à profissional. De salientar ainda que, em ambas as dimensões, o valor percentual obtido é muito semelhante para a categoria totalmente adequada.

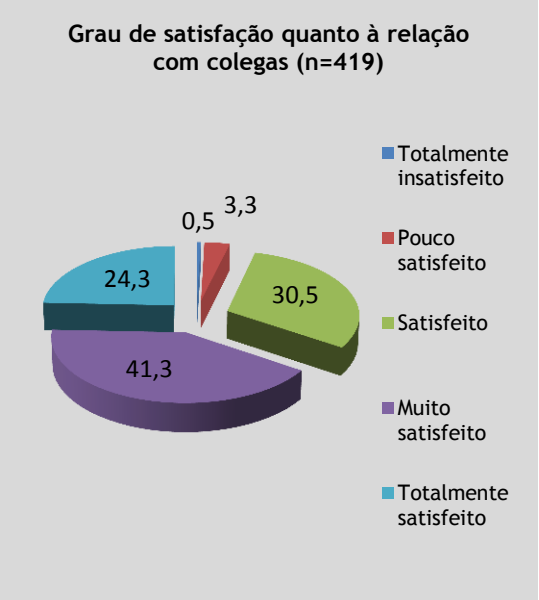
Questão 9 - Avaliação da satisfação dos colaboradores em diferentes itens organizacionais

Para responder a esta questão foram considerados um conjunto de itens que se apresentam a seguir discriminados e, os respetivos resultados obtidos, em valor percentual.









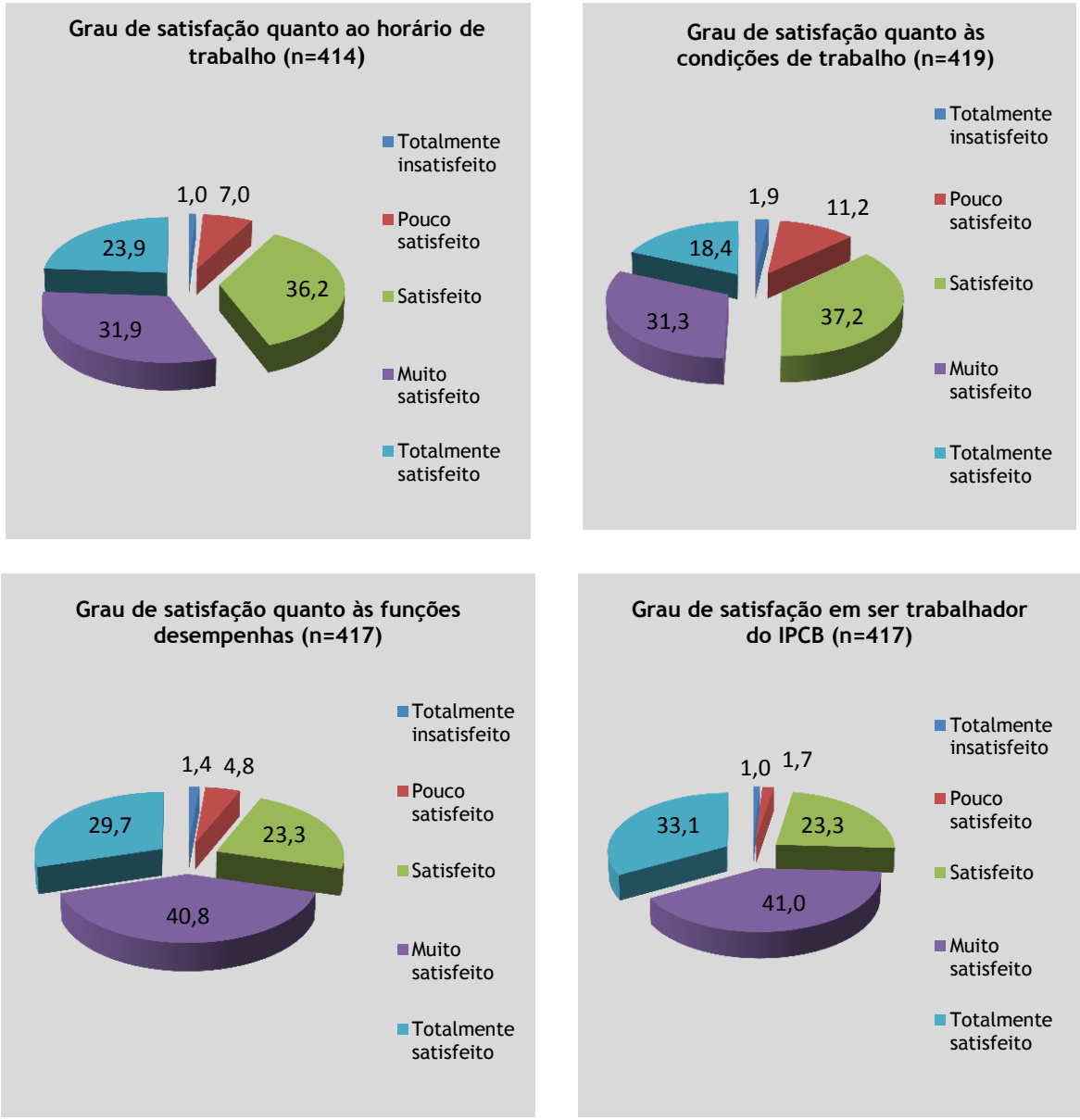


Figura 15. Satisfação dos colaboradores em diferentes dimensões organizacionais

Da análise da figura anterior é possível verificar que, a maioria dos respondentes encontra-se "muito satisfeito", registando-se um maior valor percentual de "satisfeitos" para os itens relativos à "liderança", ao "horário de trabalho "e "condições de trabalho", com cerca de 35%, 36% e 37%% dos respondentes, respetivamente. De realçar contudo que, para os mesmos itens, verifica-se uma elevada satisfação (muito e totalmente satisfeito) nomeadamente de 57,4% para a liderança, 55,8% com o horário de trabalho e, de menor expressão, com as condições de trabalho (49,7%).

Quando comparados com os resultados obtidos em 2010, de salientar que o valor de "satisfação" diminuiu relativamente ao "horário de trabalho" (3,5%) e às "condições de trabalho" (0,9%).

O maior valor registado para a categoria de "totalmente satisfeito" verificou-se na questão sobre a satisfação em ser trabalhador do IPCB, com um valor de 33,1%. Este sentimento de "pertença institucional", quando comparado com o resultado obtido em 2010, diminui cerca de cinco pontos percentuais.

A maior insatisfação (totalmente insatisfeitos) registou-se para o item relacionado com as condições/ambiente de trabalho (espaço físico, mobiliário, ergonomia, higiene e segurança no trabalho...) e funções desempenhadas com um valor de 1,9% e 1,4%, respetivamente.

Quando ao item "relação com os docentes", verificou-se a ausência de colaboradores "totalmente insatisfeitos". O mesmo já se tinha constatado em 2010, bem como, para os itens "relação com os alunos", e "funções desempenhadas", o que não se registou no ano em análise.

Em anexo, encontra-se informação sobre o grau de satisfação, para os diferentes itens considerados, por tipo de trabalhador e, por unidade orgânica (UO).

Questão 10 – Avaliação da atitude/comportamento dos colegas em contexto de trabalho

Com esta questão, pretendeu-se avaliar qual a perceção dos diferentes colaboradores do IPCB relativamente a atitudes/comportamentos demonstrados em contexto de trabalho.

Os itens considerados para avaliação da adequação de atitudes/comportamentos evidenciados em ambiente de trabalho, apresentam-se na tabela seguinte, bem como, a percentagem de respostas obtidas para a categoria *de totalmente adequado* no ano em análise e transato.

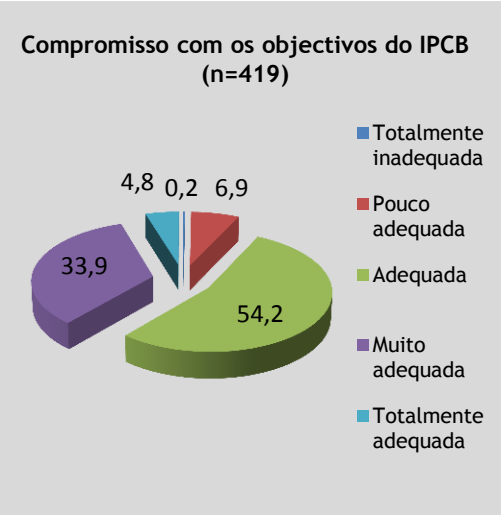
Tabela 1. Respostas de "totalmente adequado" obtidas por item para o ano de 2010/11.

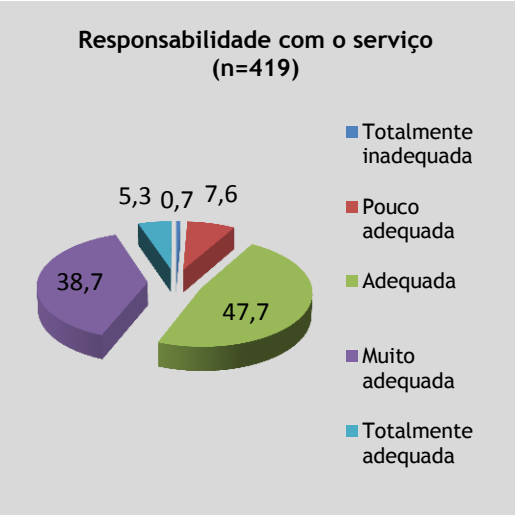
Itens	% Respostas 2010	% Respostas 2011	
Compromisso com os objetivos do IPCB	4,2	4,8	
Grau de responsabilidade	6,9	5,3	
Qualidade/rigor do trabalho executado	4,8	6,0	↑
Espírito de iniciativa	3,2	4,2	
Capacidade de diálogo	6,9	6,0	
Flexibilidade/polivalência	5,9	6,9	
Organização do trabalho	4,3	6,0	↑
Espírito de equipa	8,5	6,7	↓
Interajuda	**9**	**7,4**	
Melhoria contínua no desempenho	4,8	4,5	

De acordo com a tabela anterior, de realçar que os maiores valores registados em 2011 referem-se aos itens *interajuda* e *flexibilidade e polivalência* e, o menor valor obtido, para o *espírito de iniciativa* demonstrada em contexto de trabalho, tal como se constatou no ano anterior.

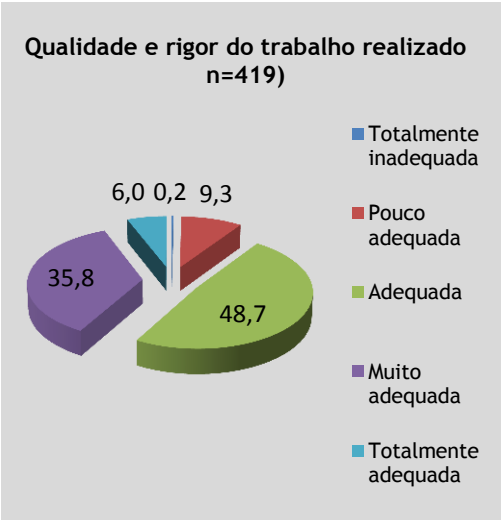
Quando comparados as respostas obtidas em 2010 e 2011, verifica-se que a maior variação incremental registou-se na o*rganização* e, *qualidade e rigor* no trabalho realizado e, o maior decréscimo, registou-se no item *espírito de equipa,* seguidos do *grau de responsabilidade* e *interajuda.*

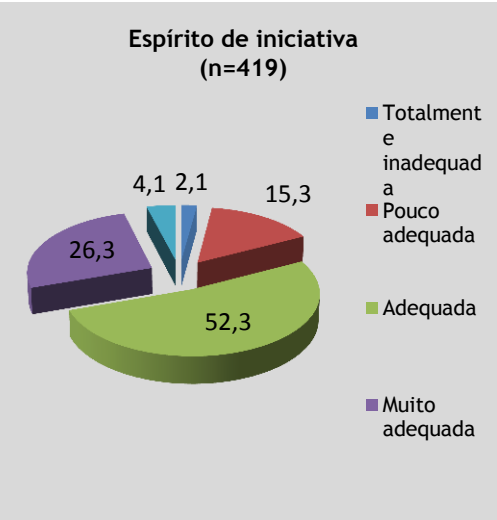
Apresenta-se seguidamente através de representação gráfica, as respostas obtidas em valor percentual, para cada item.


Compromisso com os objectivos do IPCB
(n=419)
4,8
0,2
6,9
33,9
54,2
Totalmente inadequada
Pouco adequada
Adequada
Muito adequada
Totalmente adequada

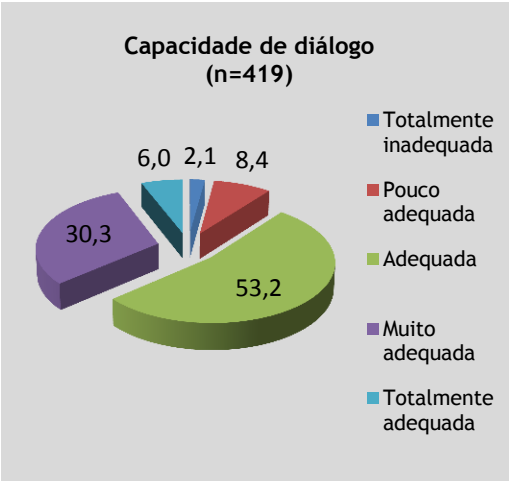

Responsabilidade com o serviço
(n=419)
5,3
0,7
7,6
38,7
47,7
Totalmente inadequada
Pouco adequada
Adequada
Muito adequada
Totalmente adequada

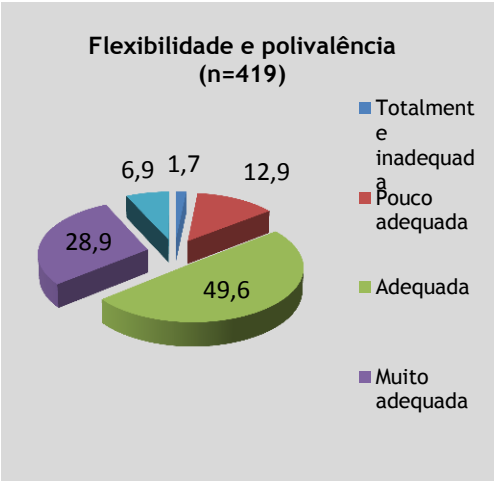
...


Qualidade e rigor do trabalho realizado
n=419)
6,0
0,2
9,3
35,8
48,7
Totalmente inadequada
Pouco adequada
Adequada
Muito adequada
Totalmente adequada


Espírito de iniciativa
(n=419)
4,1
2,1
15,3
26,3
52,3
Totalmente inadequada
Pouco adequada
Adequada
Muito adequada

...


Capacidade de diálogo
(n=419)
6,0
2,1
8,4
30,3
53,2
Totalmente inadequada
Pouco adequada
Adequada
Muito adequada
Totalmente adequada


Flexibilidade e polivalência
(n=419)
6,9
1,7
12,9
28,9
49,6
Totalmente inadequada
Pouco adequada
Adequada
Muito adequada

....

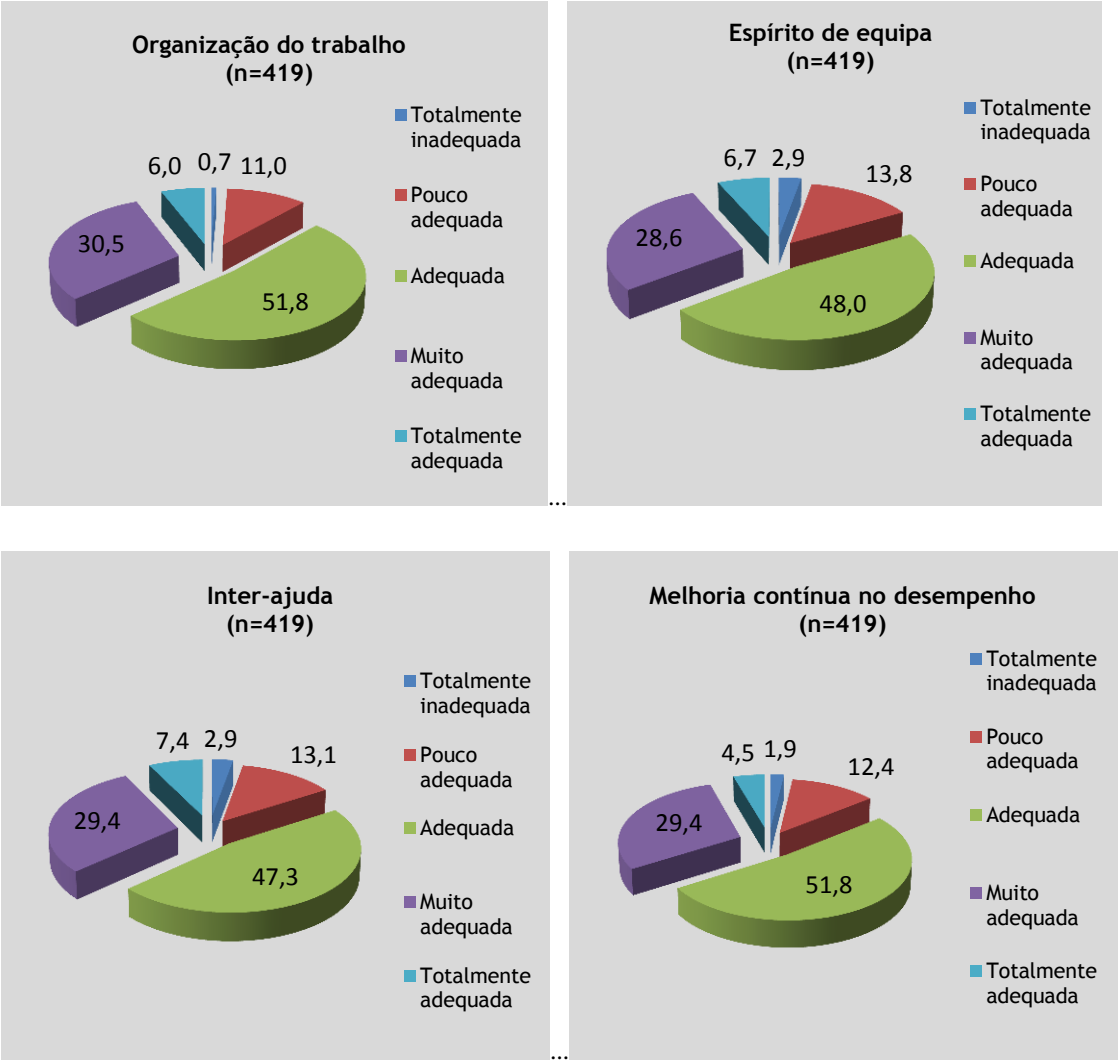


Figura 16. Atitude/comportamentos percecionados em contexto de trabalho

De realçar que a maioria dos respondentes (entre 47% e 54,%) refere que o comportamento evidenciado pelos seus colegas em contexto de trabalho é adequado, para cada item questionado, tendo-se registado o maior valor em "Compromisso com os objetivos" seguido da "Capacidade de diálogo". De salientar que em 2010, o maior valor obtido para a categoria de adequado registou-se, tal como no período em análise, para o "Compromisso com os objetivos".

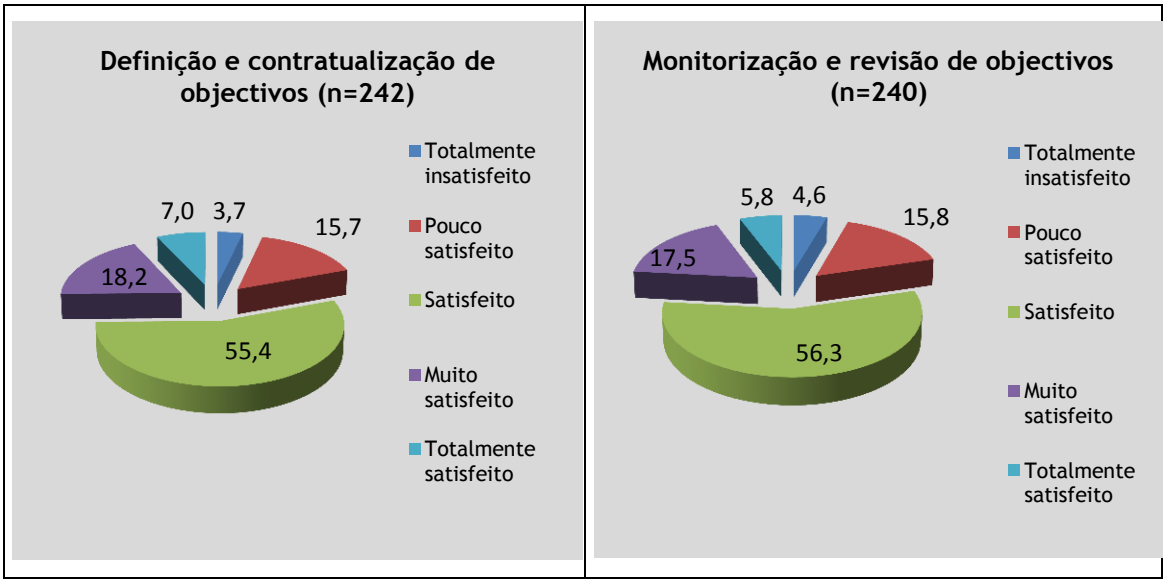
O maior valor percentual obtido para a categoria de "Totalmente inadequado" foi registado nos itens "Espírito de equipa" e "Interajuda", percecionados (2,9%). De referir que o "espírito de equipa" foi, tal como no ano anterior, um dos itens onde se continua a percecionar comportamentos/atitudes, menos adequados.

Constatou-se que o item "Espírito de iniciativa" registou o valor mais elevado para as atitudes/comportamentos percecionados como "Pouco adequados", em contexto de trabalho (15,3%), mantendo-se assim o observado, para este mesmo item, no questionário realizado no ano de 2010.

O valor mais elevado associado a baixa adequação de atitudes e comportamentos (*totalmente inadequada* e *pouco adequada*), regista-se para o item "espírito de iniciativa", sendo referido por 17% dos inquiridos. Quanto ao valor mais elevado para atitudes e comportamentos percecionados como mais adequados em contexto de trabalho (*totalmente adequada* e *muito adequada),* verifica-se que se encontra associado à "responsabilidade com o serviço" (43,9%). Cerca de 7% dos colaboradores referem ainda que os colegas evidenciam um comportamento *totalmente adequado* em situações de ajuda interpessoal.

Questão 11 – Satisfação relativa ao SIADAP 3

Apresenta-se na figura seguinte os resultados obtidos relativamente às questões realizadas e relacionadas com a implementação do SIADAP 3, relativas ao pessoal não docente do IPCB. De realçara que as respostas referem-se à avaliação de desempenho de 2009 e 2010, uma vez que no momento definido para realização do inquérito (primeira quinzena de janeiro) o processo de avaliação do ano transato ainda não se encontra concluído.



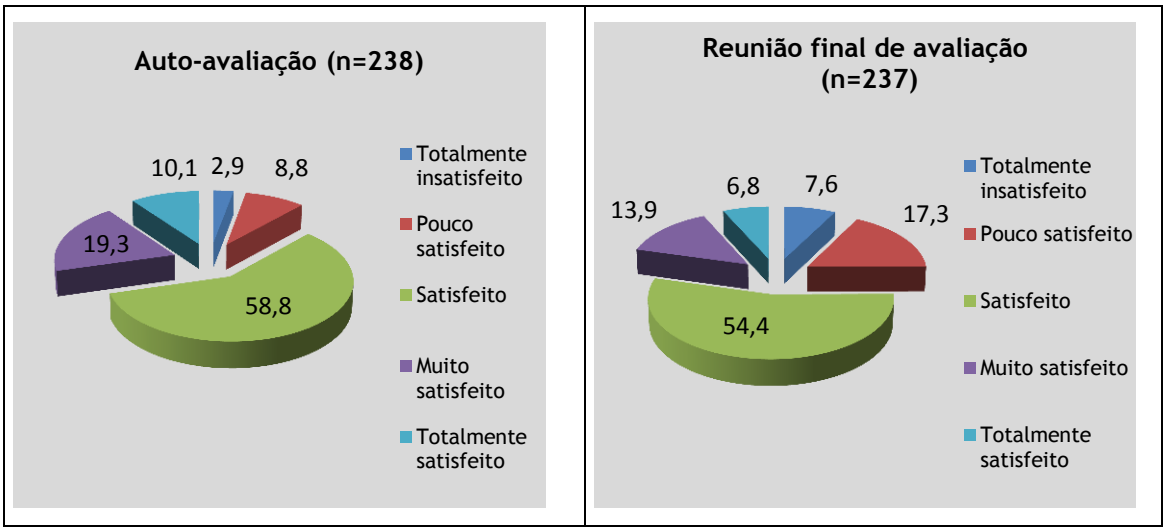
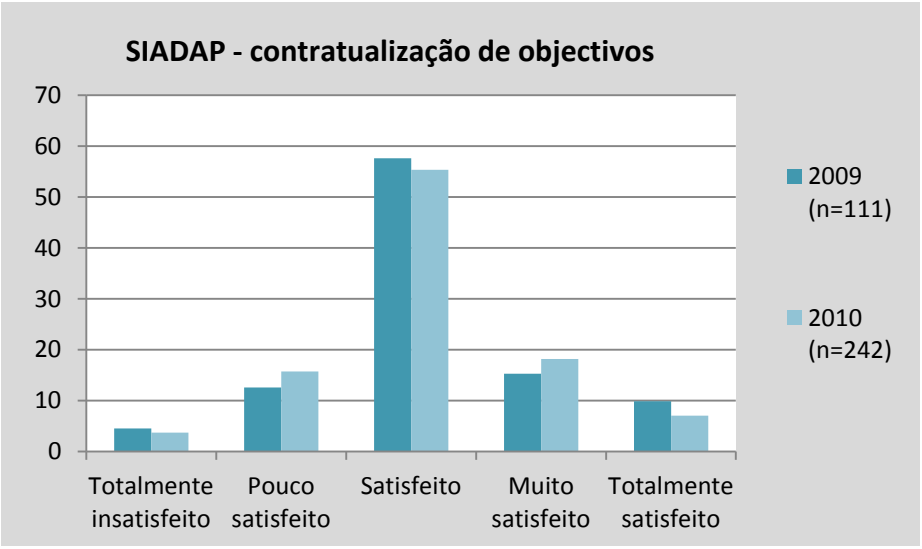


Figura 17. Taxa de satisfação em quatro momentos de avaliação, no âmbito da implementação do SIADAP 3

Da análise dos resultados obtidos quanto à implementação do SIADAP 3, os colaboradores não docentes do IPCB referiram que se encontram, na sua maioria (valor mais elevado obtido por categoria, em cada item em análise), satisfeitos, com as fases do processo de avaliação para as quais foram auscultados.

Quando analisada a insatisfação (*totalmente insatisfeitos* e *pouco satisfeitos*) em cada item considerado, de realçar que o maior valor percentual se obteve para o momento de "Reunião final de avaliação" seguido da "Monitorização e revisão dos objetivos" com 24,9% e 20,4%, respetivamente, dos colaboradores avaliados. De salientar que quando comparados com o ano anterior, o "comportamento" dos resultados obtidos, mas com valores de satisfação mais elevados, que podem ser constatados na figura seguinte.



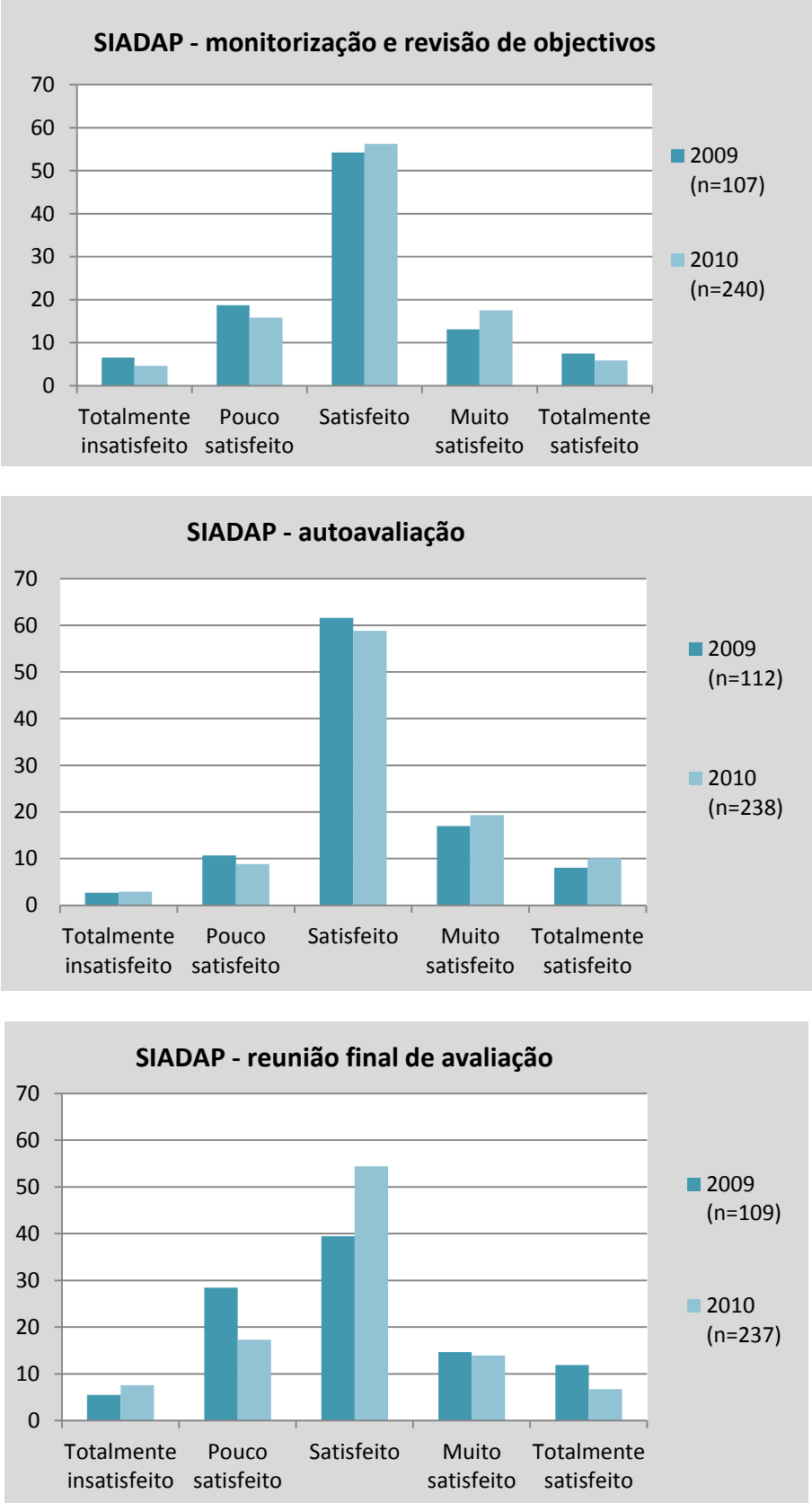


Figura 18. Evolução da taxa de satisfação em diferentes momentos de avaliação, no âmbito da implementação do SIADAP 3.

Os resultados obtidos permitem verificar um aumento do nível de satisfação com algumas das fases de implementação do SIADAP 3, nomeadamente, na monitorização e revisão de objetivos e reunião final de avaliação, com maior significado percentual no último. Nas outras fases consideradas, em ambas se verificou um ligeiro decréscimo de satisfação. Verifica-se assim que, para os quatro momentos de avaliação referidos, mais de 50% dos respondentes, encontra-se satisfeita.

Para o nível de satisfação de *muito satisfeito,* salientar que em todas as fases este aumentou, com exceção do momento da reunião final de avaliação. A taxa mais elevada registou-se na autoavaliação (19%) seguida da contratualização dos objetivos (18%).

Dos resultados obtidos parece poder-se concluir que existe um espaço de melhoria, contínua, na implementação do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), no IPCB. Esta passará, indubitavelmente, pela formação adequada de avaliadores, avaliados e demais intervenientes no processo, e pela responsabilização e utilização harmónica deste instrumento de gestão, por todos os intervenientes no processo de avaliação no âmbito do SIADAP 3.

Questão 12 – satisfação com o Sistema de Gestão da Qualidade

Quando questionados os colaboradores sobre o grau de satisfação com o Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) do IPCB, constata-se que a maioria dos respondentes encontra-se satisfeita (54,7%), existindo ainda cerca de 12,7% que manifestam baixa satisfação (totalmente insatisfeito e pouco satisfeito) com o sistema de gestão vigente, baseado no referencial ISO 9001:2008.

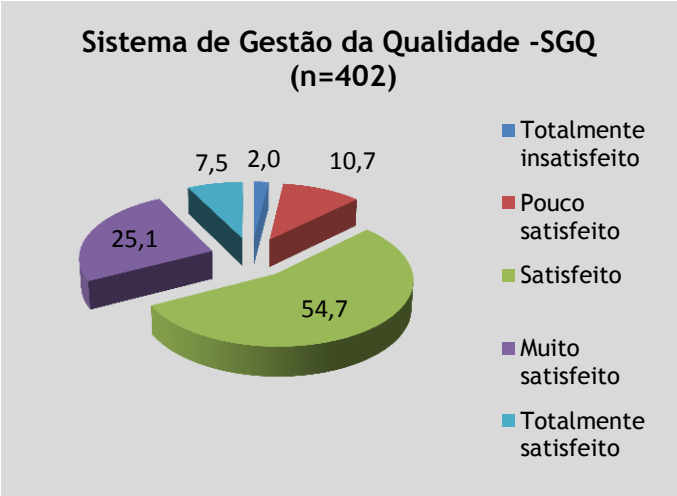


Figura 19. Satisfação dos colaboradores com o SGQ (n=402)

Apresenta-se na figura seguinte a comparação da satisfação para os dois anos de vigência do SGQ do IPCB.

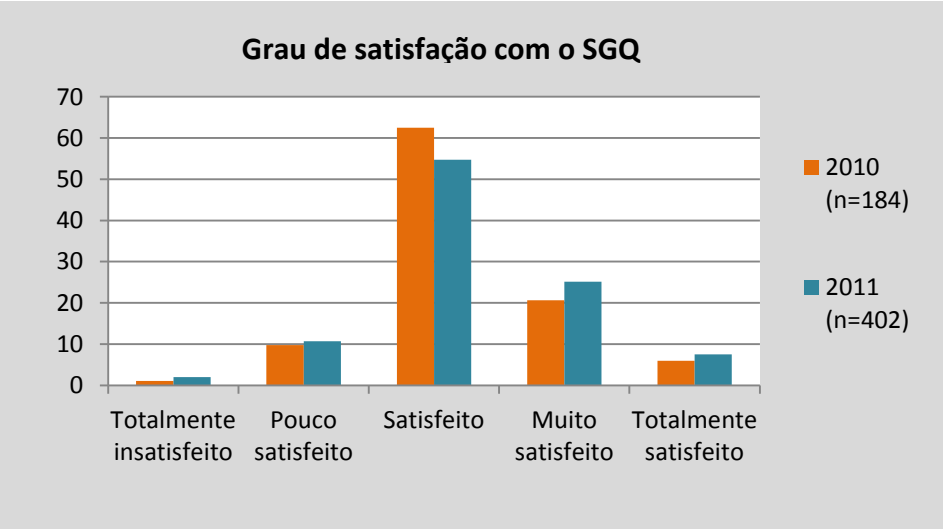


Figura 20. Satisfação dos colaboradores com o SGQ em 2010 e 2011

Quando comparados os valores obtidos nos dois últimos anos analisados, verifica-se uma diminuição de colaboradores satisfeitos com o SGQ, níveis de insatisfação muito similares (*totalmente insatisfeitos* e *pouco satisfeitos*) e, um ligeiro aumento para as categorias de satisfação mais elevada (*muito* e *totalmente satisfeito*).

Questão 13 – Avaliação serviço prestado pelo IPCB

No final do inquérito, foi perguntado aos colaboradores do IPCB qual a sua avaliação sobre o serviço prestado pelo IPCB.

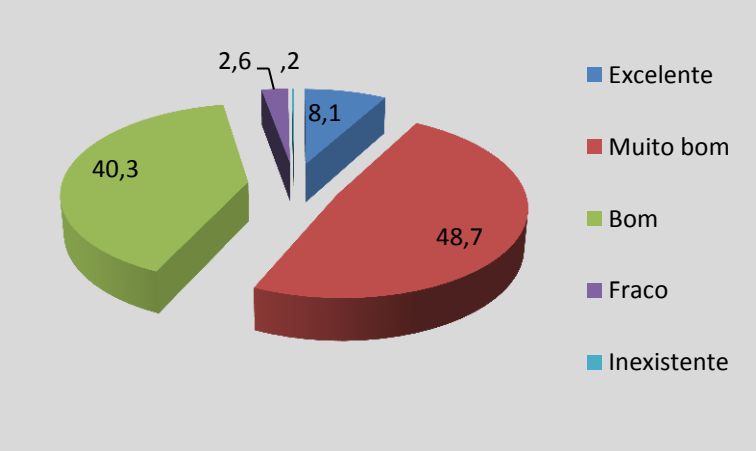
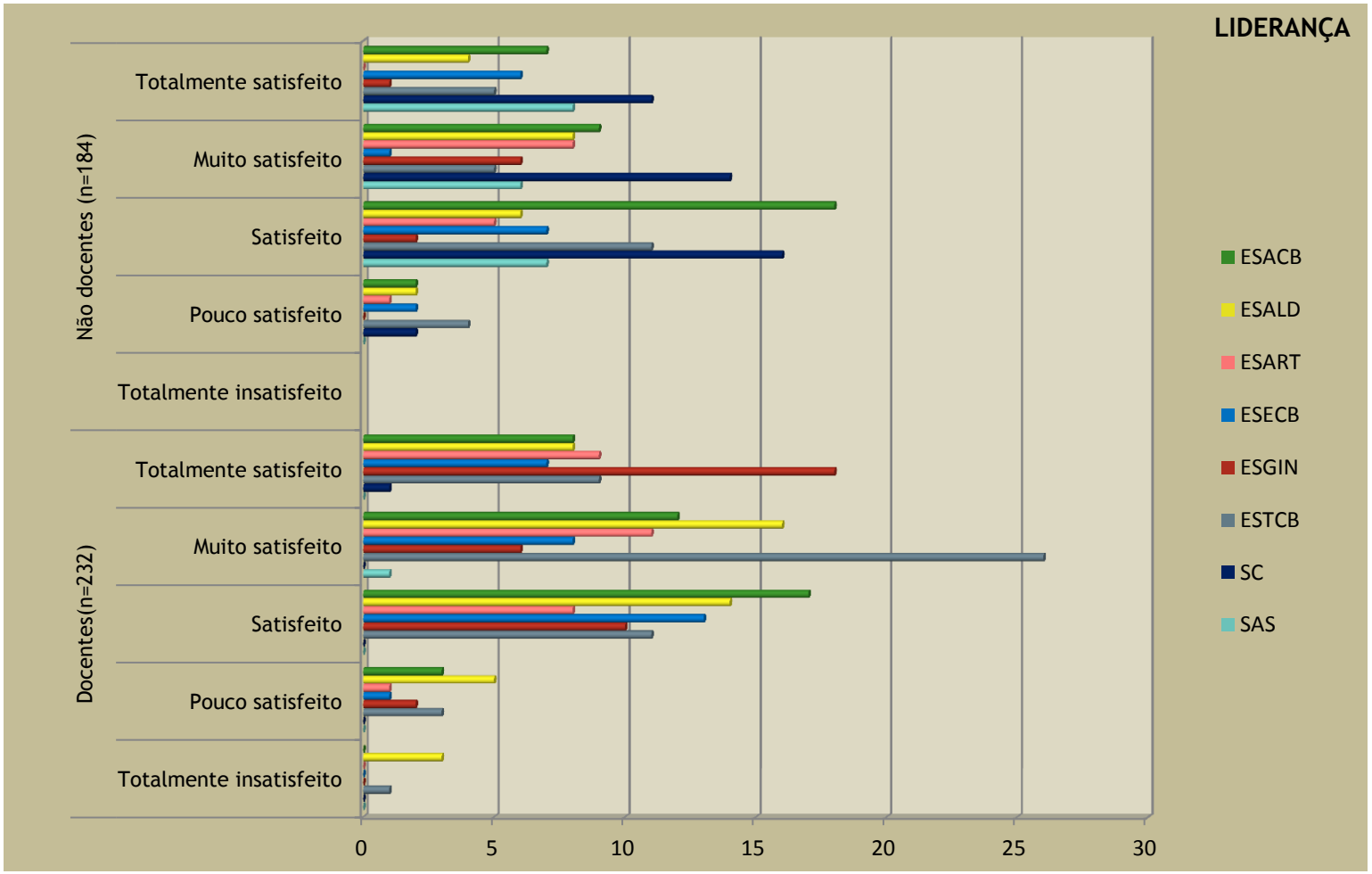
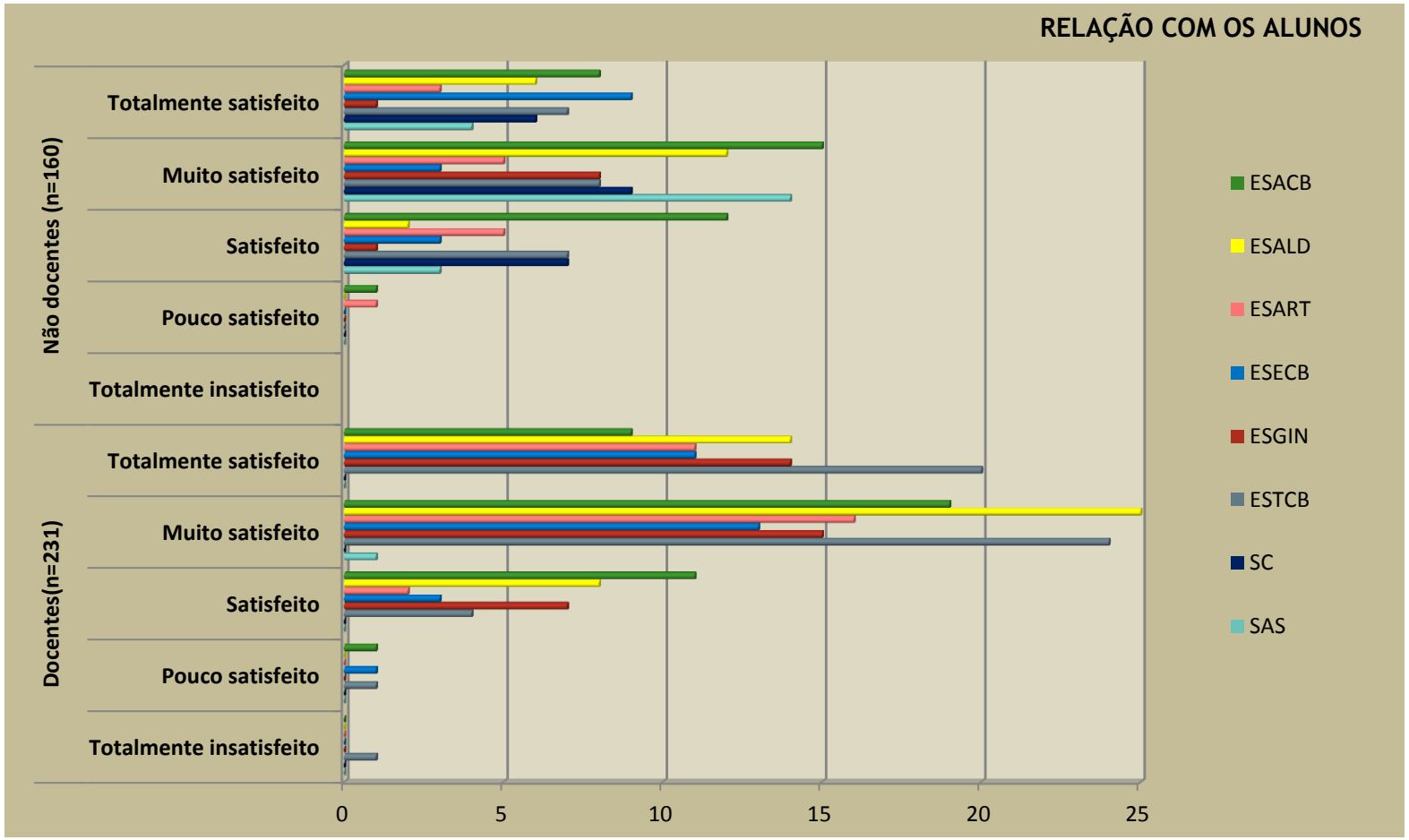


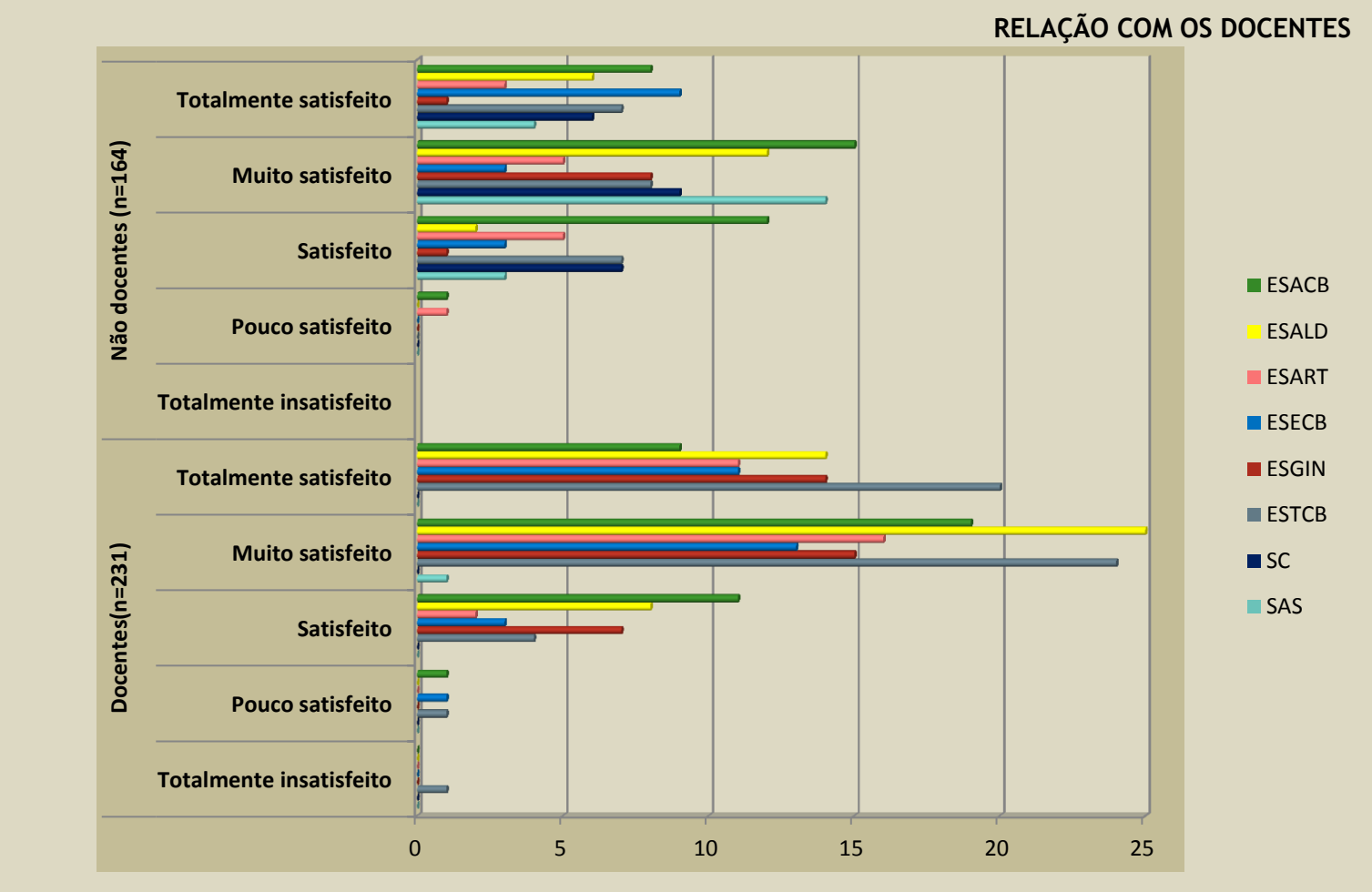
Figura 21. Avaliação interna do serviço prestado pelo IPCB (n=419)

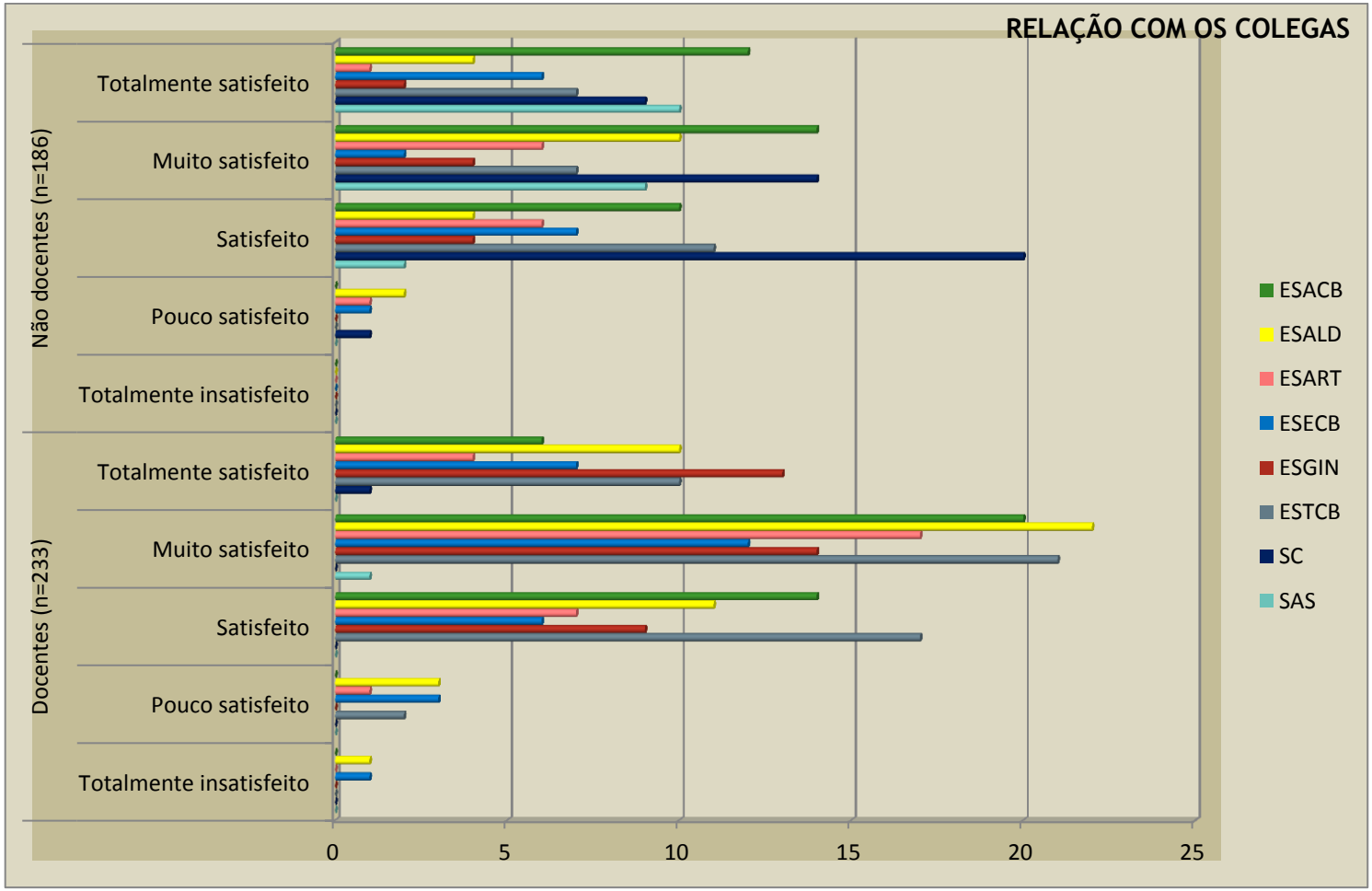
Dos resultados obtidos, de referir que a percepção interna (pessoal docente e pessoal não docentes) da maioria dos respondentes (48,7%) é a de que o IPCB presta um serviço *muito bom* e, e cerca de 40% avalia como *bom* o serviço prestado. Dos cerca de 49% anteriormente referidos, foi a opinião dos docentes que mais contribui para o resultado obtido (55%).

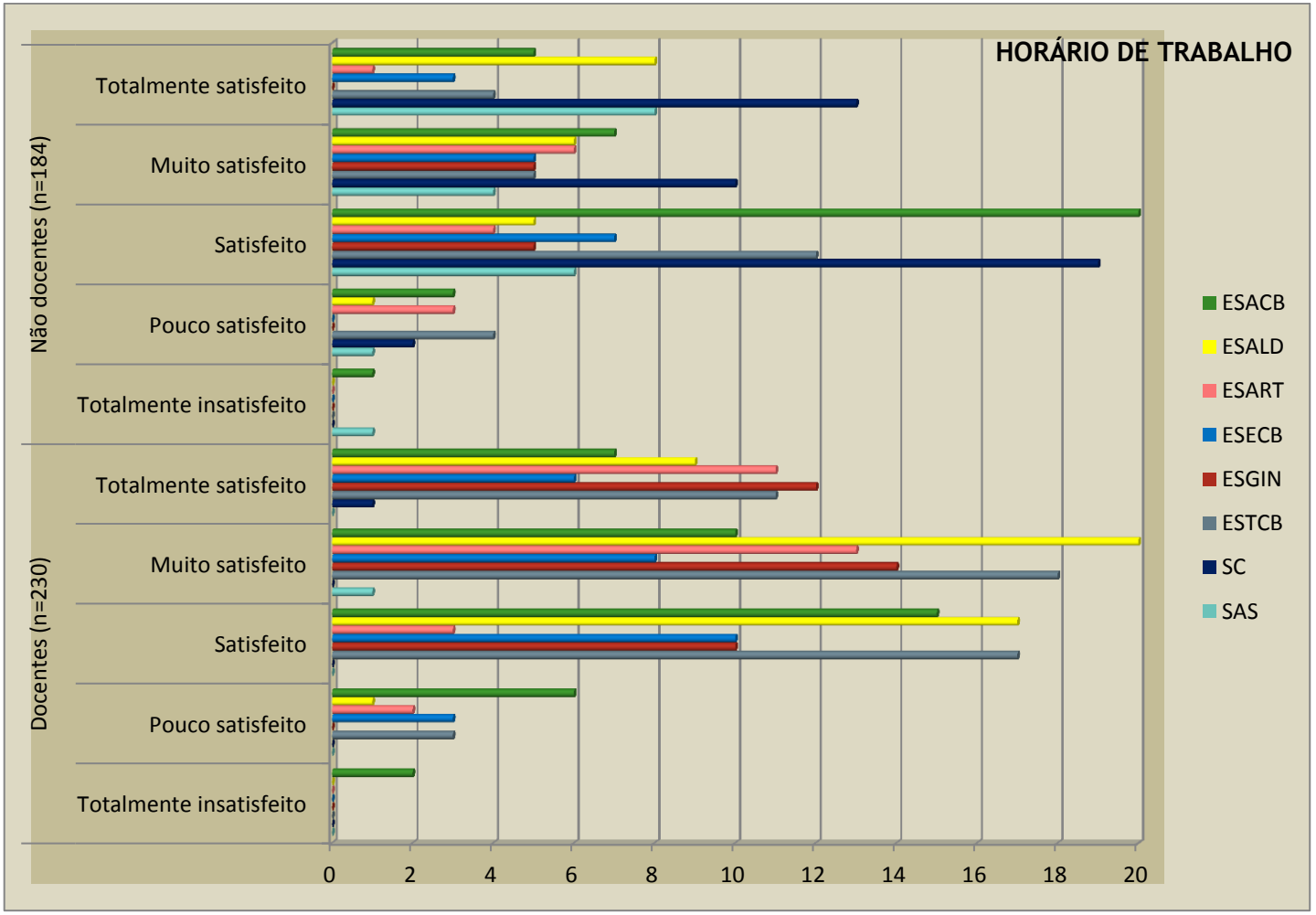
ANEXO

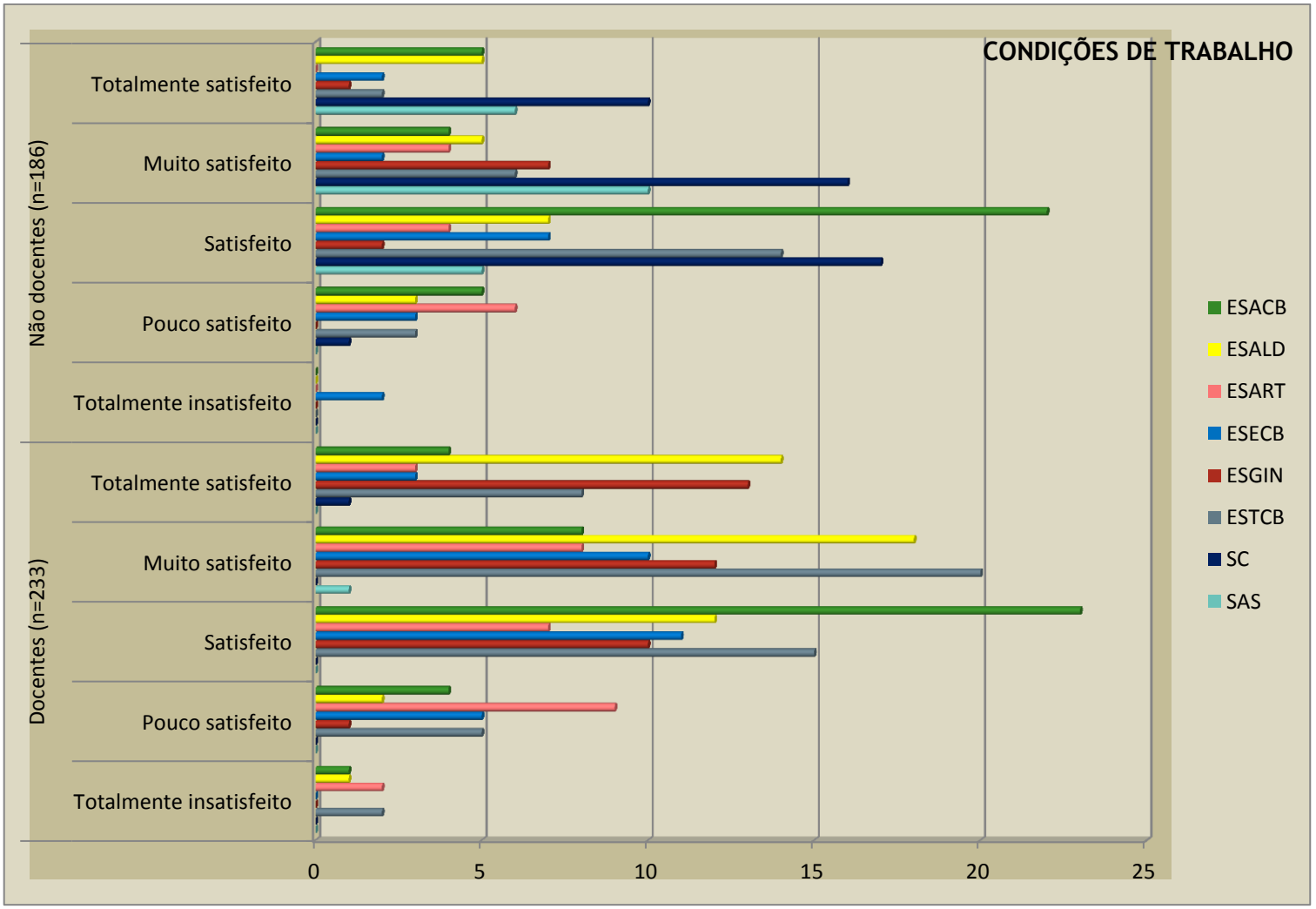

LIDERANÇA
Não docentes (n=184)
Totalmente satisfeito
Muito satisfeito
Satisfeito
Pouco satisfeito
Totalmente insatisfeito
Docentes(n=232)
Totalmente satisfeito
Muito satisfeito
Satisfeito
Pouco satisfeito
Totalmente insatisfeito
0
5
10
15
20
25
30
ESACB
ESALD
ESART
ESECB
ESGIN
ESTCB
SC
SAS

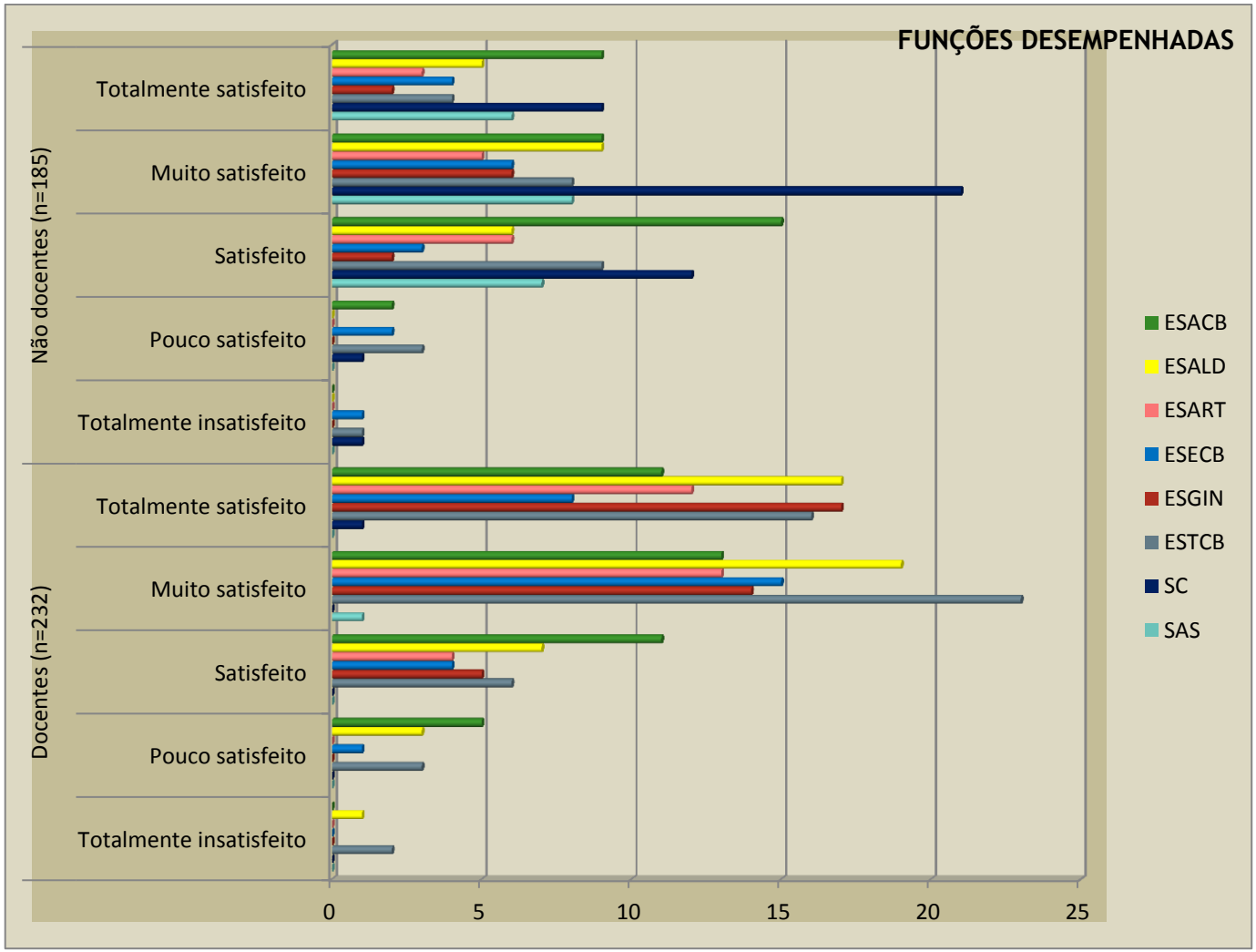

RELAÇÃO COM OS ALUNOS
Não docentes (n=160)
Totalmente satisfeito
Muito satisfeito
Satisfeito
Pouco satisfeito
Totalmente insatisfeito
Docentes(n=231)
Totalmente satisfeito
Muito satisfeito
Satisfeito
Pouco satisfeito
Totalmente insatisfeito
0
5
10
15
20
25
ESACB
ESALD
ESART
ESECB
ESGIN
ESTCB
SC
SAS

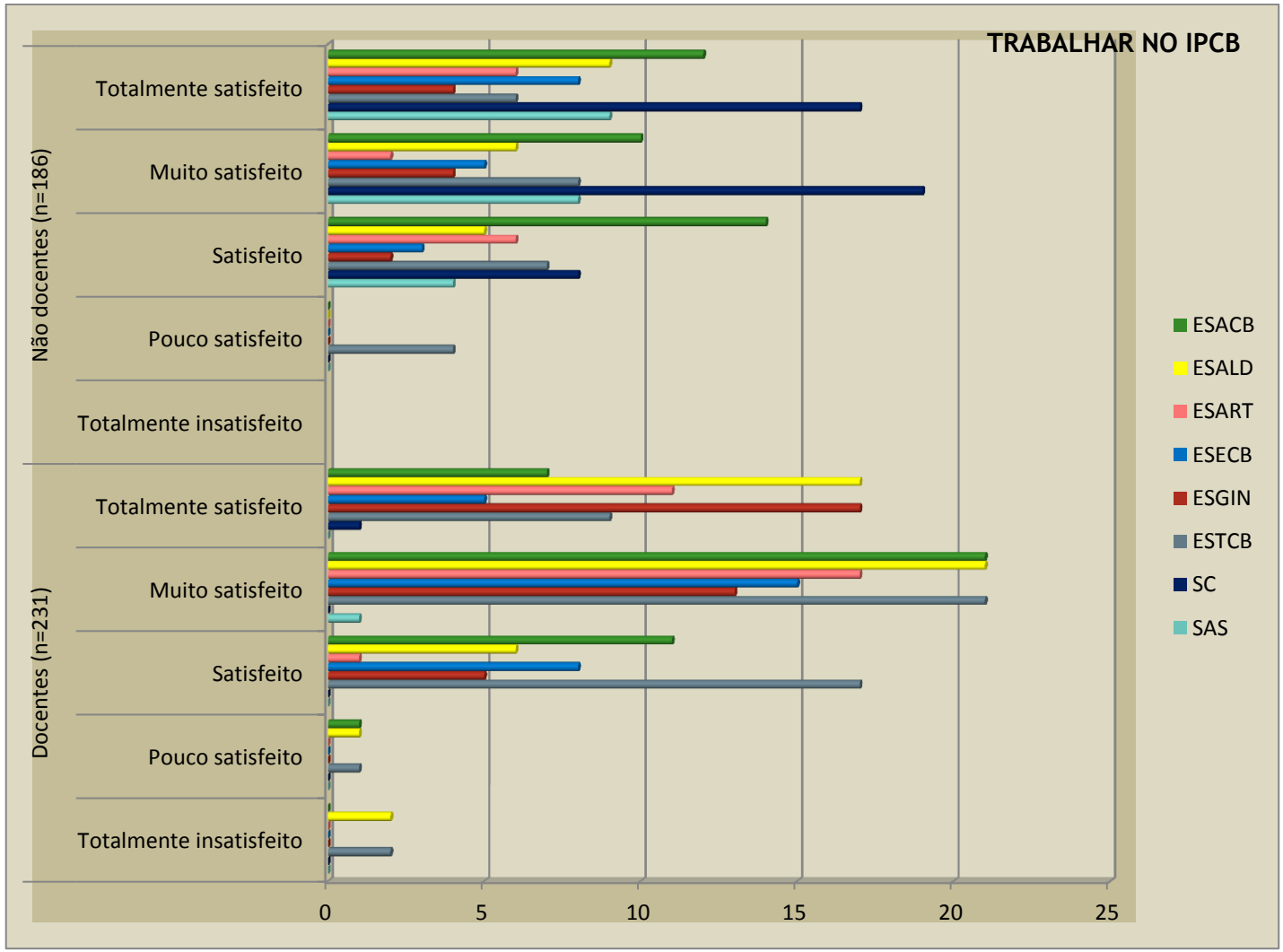

RELAÇÃO COM OS DOCENTES
Não docentes (n=164)
Docentes(n=231)
Totalmente satisfeito
Muito satisfeito
Satisfeito
Pouco satisfeito
Totalmente insatisfeito
Totalmente satisfeito
Muito satisfeito
Satisfeito
Pouco satisfeito
Totalmente insatisfeito
0
5
10
15
20
25
ESACB
ESALD
ESART
ESECB
ESGIN
ESTCB
SC
SAS


RELAÇÃO COM OS COLEGAS
Não docentes (n=186)
Totalmente satisfeito
Muito satisfeito
Satisfeito
Pouco satisfeito
Totalmente insatisfeito
Docentes (n=233)
Totalmente satisfeito
Muito satisfeito
Satisfeito
Pouco satisfeito
Totalmente insatisfeito
0
5
10
15
20
25
ESACB
ESALD
ESART
ESECB
ESGIN
ESTCB
SC
SAS


HORÁRIO DE TRABALHO
Não docentes (n=184)
Docentes (n=230)
Totalmente satisfeito
Muito satisfeito
Satisfeito
Pouco satisfeito
Totalmente insatisfeito
Totalmente satisfeito
Muito satisfeito
Satisfeito
Pouco satisfeito
Totalmente insatisfeito
0
2
4
6
8
10
12
14
16
18
20
ESACB
ESALD
ESART
ESECB
ESGIN
ESTCB
SC
SAS


CONDIÇÕES DE TRABALHO
Não docentes (n=186)
Docentes (n=233)
Totalmente satisfeito
Muito satisfeito
Satisfeito
Pouco satisfeito
Totalmente insatisfeito
Totalmente satisfeito
Muito satisfeito
Satisfeito
Pouco satisfeito
Totalmente insatisfeito
0
5
10
15
20
25
ESACB
ESALD
ESART
ESECB
ESGIN
ESTCB
SC
SAS


FUNÇÕES DESEMPENHADAS
Não docentes (n=185)
Totalmente satisfeito
Muito satisfeito
Satisfeito
Pouco satisfeito
Totalmente insatisfeito
Docentes (n=232)
Totalmente satisfeito
Muito satisfeito
Satisfeito
Pouco satisfeito
Totalmente insatisfeito
0
5
10
15
20
25
ESACB
ESALD
ESART
ESECB
ESGIN
ESTCB
SC
SAS


TRABALHAR NO IPCB
Não docentes (n=186)
Docentes (n=231)
Totalmente satisfeito
Muito satisfeito
Satisfeito
Pouco satisfeito
Totalmente insatisfeito
Totalmente satisfeito
Muito satisfeito
Satisfeito
Pouco satisfeito
Totalmente insatisfeito
0
5
10
15
20
25
ESACB
ESALD
ESART
ESECB
ESGIN
ESTCB
SC
SAS