

Data de aplicação do questionário: Março 2017

Responsável da Qualidade

1. Avaliação realizada



2. Análise e apreciação da avaliação efectuada

Por colaborador:

Dos 43 inquéritos enviados através de “Formulário Online”, obtivemos resposta de 29 colaboradores, correspondendo a uma taxa de resposta de 67%.

Dos inquéritos tratados e tendo em consideração a média das respostas por colaborador, 10% encontram-se Pouco Satisfeitos, 52% Satisfeitos, 28% Muito satisfeitos e 10% Totalmente Satisfeitos.



Por questão:

De acordo com os resultados das avaliações efectuadas pelos colaboradores através dos questionários de avaliação de satisfação (escala de 1 – Nada satisfeito a 5 – Totalmente Satisfeito), conclui-se o seguinte:

- Parâmetro de avaliação com resultados insatisfatórios: De acordo com o gráfico supra, 0 % das respostas enquadram-se neste parâmetro de avaliação.
- Parâmetros de avaliação com resultados satisfatórios: De acordo com o gráfico supra, 47% das respostas enquadram-se neste parâmetro de avaliação.
- Parâmetros de avaliação com resultados muito satisfatórios: De acordo com o gráfico supra, 53% das respostas enquadram-se neste parâmetro de avaliação.

3. Síntese geral dos pontos fortes e fracos

- ✓ Os **pontos fracos** encontrados no inquérito de satisfação dos colaboradores prendem-se com as questões:
(Ambiente de trabalho sem conflitos.)
(Forma e participação dos colaboradores na tomada de decisão.)
- ✓ Os **pontos fortes** mais relevantes encontrados, incidem sobre as questões:
(Conhecimento sobre a sua função e o que a organização espera de si.)
(Ambiente, conforto e bem-estar físico do posto de trabalho.)

4. Ações de melhoria sugeridas

- ✓ Promover formas de participação dos colaboradores nas decisões que se encontrem inseridas no limiar das suas competências pessoais e que tenham um potencial de impacto positivo na instituição.
- ✓ Promover ações de “Team Building”, e formação na área de Gestão de Conflitos.

5. Conclusão

- ✓ Do presente relatório consta um aumento significativo no quadro de RH bem como de novas categorias profissionais, associado à abertura da nova estrutura de Vila Nova da Telha e conseqüente reestruturação do Organograma da instituição. Comparativamente a 2016, verifica-se uma melhoria global dos resultados, incluindo uma melhoria substancial em relação aos pontos fracos do relatório anterior. Podemos assim concluir que as diversas ações de melhoria implementadas, nomeadamente, aumento das retribuições para os escalões mais baixos, reforço do plano de formação e implementação de melhores ferramentas de comunicação, teve um impacto positivo na actual avaliação.

Maia, 6 de março de 2017

Vítor Oliveira
Responsável da Qualidade