

APPACDM



APPACDM de Viana do Castelo
Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental

AVALIAÇÃO MOTIVAÇÃO COLABORADORES

2020

Índice

1. NOTA INTRODUTÓRIA.....	3
2. AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO - GLOBAL.....	3
2.1 FICHA TÉCNICA.....	3
2.2 ANÁLISE QUANTITATIVA GLOBAL.....	3
3. AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO POR RESPOSTA SOCIAL.....	4
3.1 CENTROS DE ATIVIDADES OCUPACIONAIS (CAO's).....	4
3.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	4
3.3 RESIDÊNCIAS.....	5
3.4 OUTRAS RESPOSTAS SOCIAIS.....	5
3.5 COMPARAÇÃO ENTRE RESPOSTAS SOCIAIS.....	6
3.6 QUESTÕES ABERTAS.....	6
4. CONCLUSÕES FINAIS.....	8
5. PLANO DE AÇÃO.....	8

1. NOTA INTRODUTÓRIA

Numa Instituição Particular de Solidariedade Social, como a APPACDM de Viana do Castelo, em que EFICIÊNCIA e a EFICÁCIA dos seus processos dependem em grande parte do fator humano, é fundamental que os colaboradores se sintam motivados. Num bom ambiente de trabalho em que os colaboradores estão motivados, eles desenvolvem mais e melhor as suas potencialidades.

Neste âmbito é um desafio, para os gestores de qualquer organização, a avaliação da motivação dos seus colaboradores.

A par dos inquéritos por questionário que nos permitem avaliar a satisfação dos colaboradores, foram também aplicados e analisados questionários que nos permitem acompanhar a COMPONENTE MOTIVACIONAL DOS COLABORADORES.

2. AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO - GLOBAL

2.1 FICHA TÉCNICA

Período de avaliação: 26/06/2020 a 31/07/2020

Escala utilizada: 4 Indicadores - Escala Qualitativa: Muito Motivado (MM); Motivado (M); Desmotivado (D); Muito Desmotivado (MD)

Inquéritos recebidos: 91 num total de 290 enviados

Taxa de resposta: 31%

Inquéritos inválidos: 0

Tratamento e análise: Equipa da Qualidade

Quadro 1 – Ficha Técnica

2.2 ANÁLISE QUANTITATIVA GLOBAL

2016	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	Desvio 2020	Meta 2021
81,73%	83,80%	79,95%	82,01%	81,62%	80%	1,62%	80%

Quadro 2 – Análise aos resultados globais

Valores próximos dos 0% - Muito Desmotivado / Valores próximos de 100% - Muito Motivado
Fonte: Inquéritos de avaliação de motivação

Estrutura	N	Taxa	Estrutura	N	Taxa	Estrutura	N	Taxa	Estrutura	N	Taxa
DC	7	58%	CAO e FP Melgaço	19	76%	CAO Valença	4	27%	CAO Ursulinas	1	14%
STV	0	0	LRE Melgaço	5	50%	LAP Valença	0	0	LAP 4	0	0
CAO (s) e FP Areosa	4	25%	CAO Monção	3	23%	CAO e FP Ponte da Barca	8	67%	CAO J. Barreto	4	44%
LAP 1	0	0	LRE Monção	2	29%	CAO e FP Ponte de Lima	9	53%	LRE 3 de Julho	2	18%
LAP 2	0	0	LAP Monção	0	0	S. Centrais	2	40%	CAO Cabedelo	4	21%
CEPVI	1	52%	CRI	6	43%	S. ADM	2	33%	LRE Cabedelo	3	18%
LRE VC	2	25%	LRE ML	3	27%						

Quadro 3 – Nº/Taxa de questionários recebidos por Estrutura

3. AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO POR RESPOSTA SOCIAL

3.1 CENTROS DE ATIVIDADES OCUPACIONAIS (CAO's)

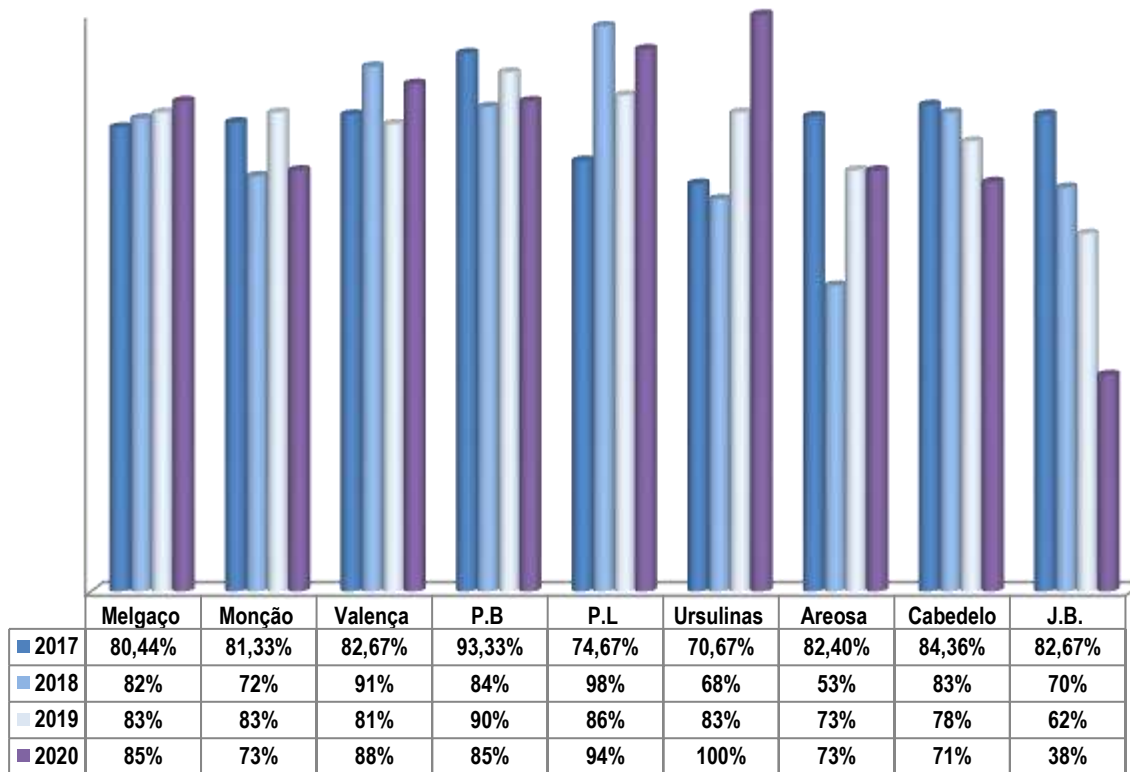


Gráfico 1 – Taxa média de Motivação (CAO's)

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

3.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

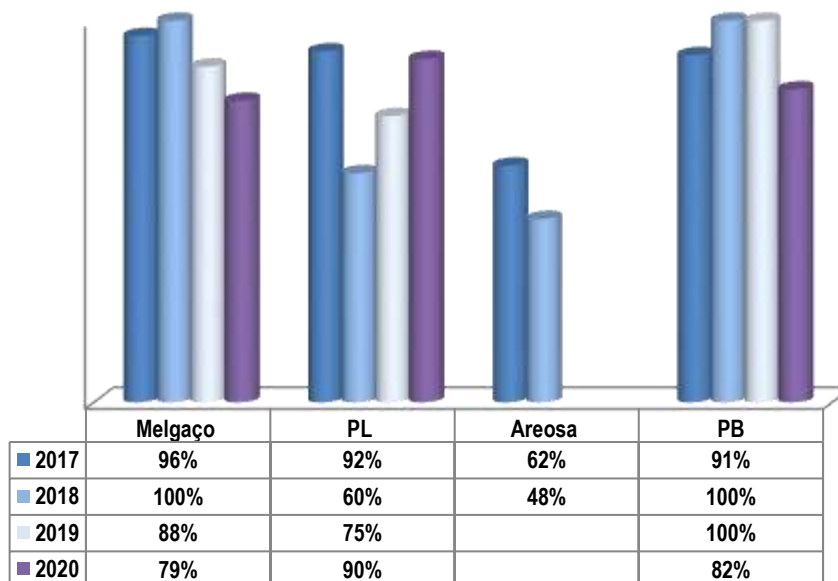


Gráfico 2 – Taxa média de Motivação (Centros de Formação Profissional)

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

3.3 RESIDÊNCIAS

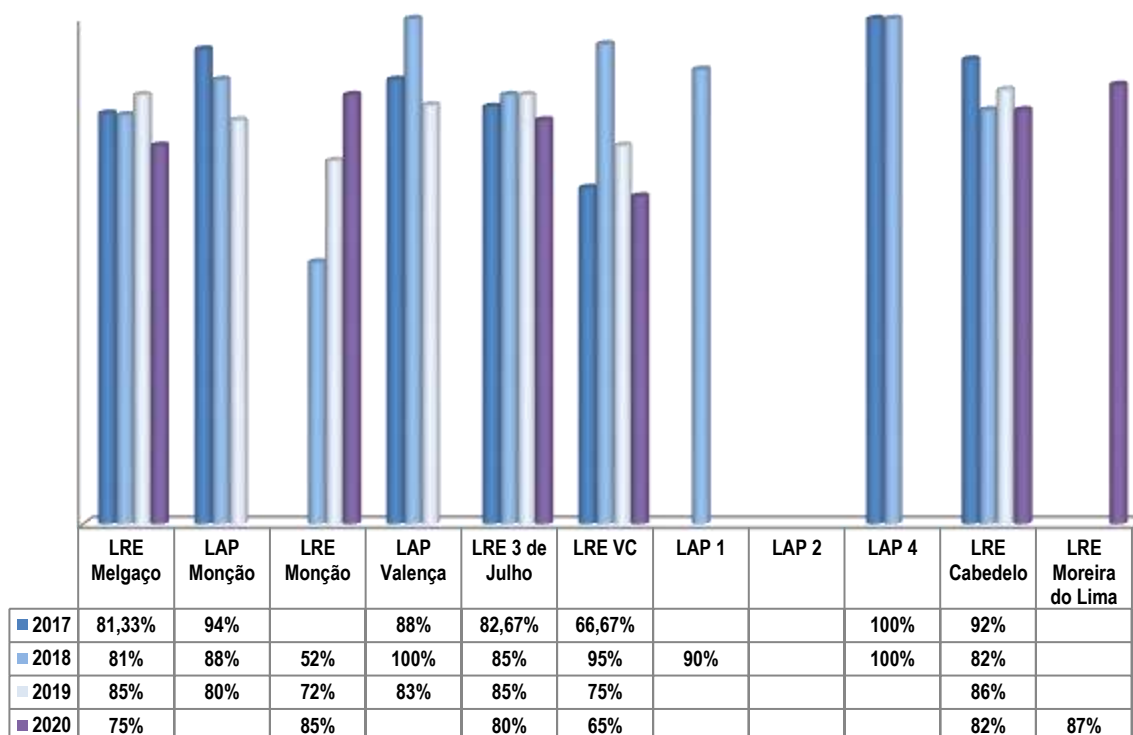


Gráfico 3 – Taxa média de Motivação (Área Residencial)

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

3.4 OUTRAS RESPOSTAS SOCIAIS

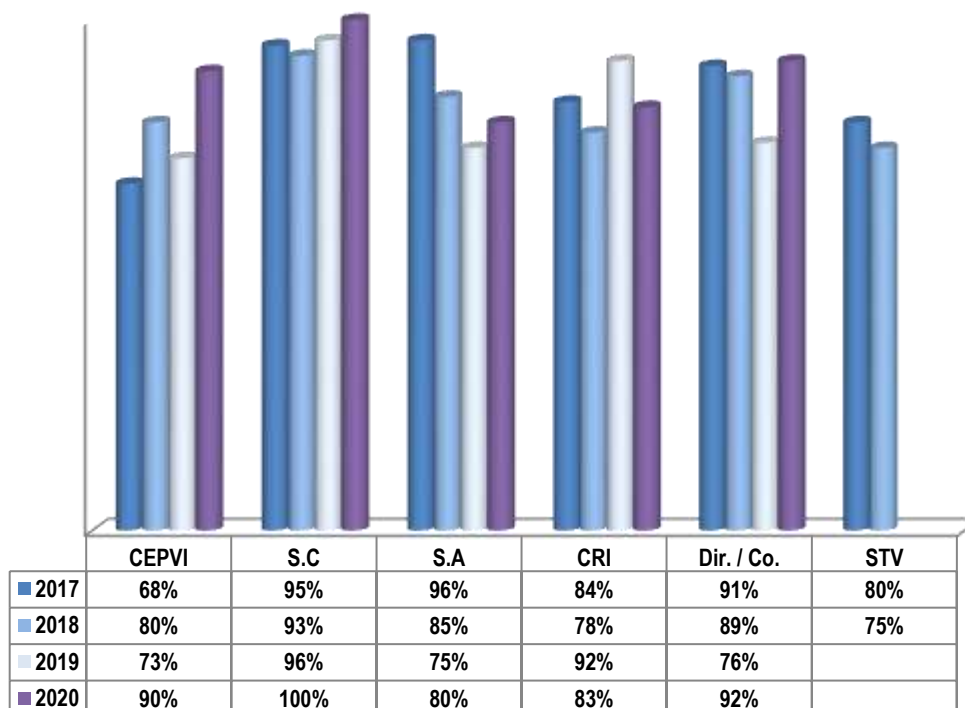


Gráfico 4 – Taxa média de Motivação (Outras Respostas Sociais)

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

3.5 COMPARAÇÃO ENTRE RESPOSTAS SOCIAIS

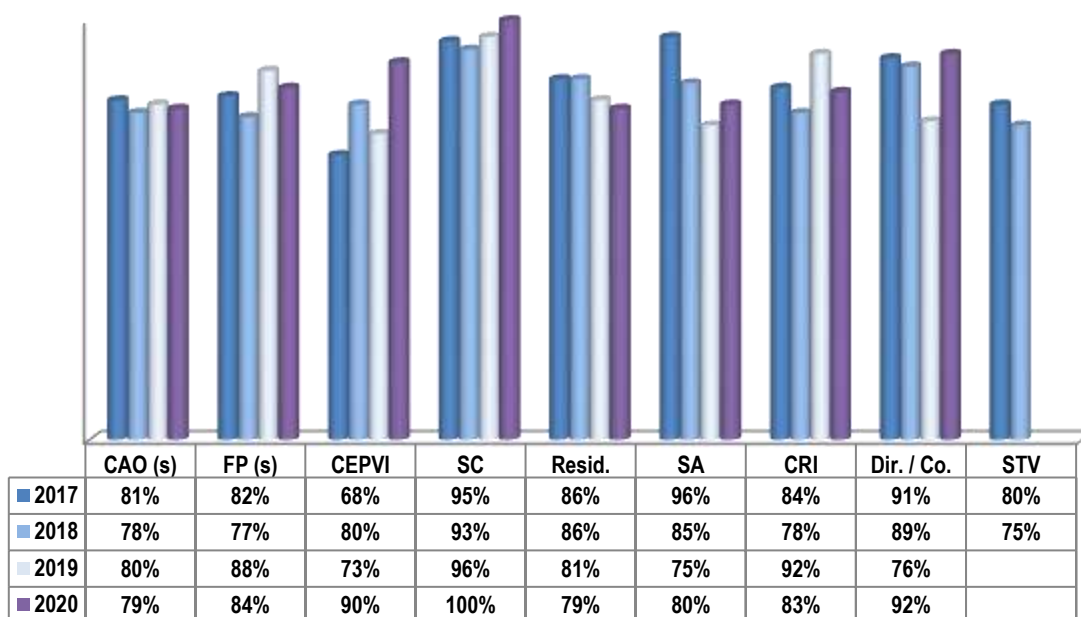


Gráfico 5 – Média de Motivação / Comparação entre respostas¹

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

3.6 QUESTÕES ABERTAS

Para cada pergunta fechada foi dada a possibilidade aos inquiridos de referirem quais os fatores que poderiam aumentar o seu índice de motivação, caso o mesmo não fosse muito motivado (MM). Foi também solicitado aos colaboradores que referissem sugestões de melhoria.

Motivação para aprender novos métodos de trabalho: O que falta para que esteja Muito Motivado?

Aspetos económicos e financeiros	2
Formação mais adequada	3
Mais reconhecimento	2
Melhores condições de trabalho	1
Outras	1

¹ Os resultados incluídos neste gráfico para as respostas sociais que incluem mais do que uma Estrutura não são completamente reais. Resultam de uma média aritmética da taxa de cada estrutura e pretendem dar uma imagem abrangente da comparação entre respostas/serviços.

Motivação para desenvolver trabalho em equipa: O que falta para que esteja Muito Motivado?

Espírito de Equipa	4
Gestão de Personalidades	2
Falta de Comunicação	1
Promoção do trabalho em equipa	1

Motivação para participar em ações de formação: O que falta para que esteja Muito Motivado?

Formação adequada às funções	4
Horários das formações	1
Pouca oferta por parte da Instituição	1

Motivação para participar projetos mudança na organização: O que falta para que esteja Muito Motivado?

Tempo e Disponibilidade	3
-------------------------	---

Motivação para sugerir ações de melhoria: O que falta para que esteja Muito Motivado?

Que as melhorias sejam efetivadas	4
Abertura e aceitação pelas chefias	2
Outras	1

SUGESTÕES

2020 – Sugestões e comentários	RS	Ação
Melhoria da comunicação para todos os colaboradores	CAO Areosa	
Acesso dos Auxiliares a mais formações	CAO Valença	Além da formação proporcionada pela instituição, os colaboradores podem requerer o acesso a formações externas que sejam pertinentes para a sua função. Esse requerimento é analisado e deferido pela direção.
Maior acompanhamento da Direção para situações que possam afetar o trabalho do colaborador	CAO Ponte de Lima	Análise
Formação nas áreas de interesse terapêutico e técnico	CAO Areosa	Estava previsto no Plano de Formação 2020 a realização de algumas intervenções formativas na área referida, no entanto devido ao estado de emergência, essas ações transitaram para o ano de 2021.
Maior apoio de Recursos Humanos nas estruturas com clientes mais dependentes	DT (s)	O número de colaboradores em cada resposta social é gerido de acordo com o estabelecido nos acordos de cooperação.

4. CONCLUSÕES FINAIS

Após a análise dos questionários devem salientar – se os seguintes pontos de reflexão:

- Verificou-se que a média geral de motivação manteve-se idêntica ao ano transato, tendo superado a meta prevista de 80%.
- Os colaboradores do CAO e FP de Ponte de Lima; CAO de Viana e DT (S) são os que apresentam um maior índice de motivação.
- As respostas sociais devem analisar e avaliar os resultados obtidos principalmente se viram os seus índices de motivação descer em relação ao ano transato. Devem implementar medidas de melhoria em consonância com os dados apresentados e se as questões apresentarem dados inferiores a 50%.
- Relativamente às respostas dos colaboradores às questões: “O que falta para que esteja Muito Motivado? E às sugestões apresentadas, **devem as respostas sociais analisá-las no âmbito da sua dinâmica e implementar as ações de melhoria que acharem necessárias.**
- Apesar de todos os esforços a tendência da taxa de participação continua a ser de diminuição dos valores.

5. PLANO DE AÇÃO

Manter-se á, para o ano de 2021 o mesmo método de levantamento de informação, nomeadamente o envio e preenchimento do questionário através de uma plataforma online.

Nos próximos anos, decidiu-se que as respostas sociais que não tivessem um mínimo de 40% de taxa de participação dos colaboradores, não serão analisadas individualmente, atendendo que não são representativas da realidade. Apenas serão contabilizadas para a média final.

Viana do Castelo, 01 de novembro de 2020

Elaborado por Equipa da Qualidade - Alberta Leite	
Verificado por Gestor da Qualidade – Hugo Oterelo	
Aprovado por Presidente – Luiz Costa	