

6° EDIÇÃO | ABRIL 2020

APRESENTAÇÃO:

10

A presente edição do Boletim da Qualidade do POLITÉCNICO DE COIMBRA centra-se na temática da gestão de recursos humanos na perspetiva dos requisitos para uma garantia da qualidade em instituições de ensino superior e a sua operacionalização no SIGQ do IPC.

01	Política da Qualidade do Instituto Politécnico de Coimbra
02	A Gestão de Recursos Humanos e a Garantia da Qualidade
03	Estratégia para a Gestão de Recursos Humanos
04	A Gestão de Recursos Humanos nos referenciais de Garantia da Qualidade nas IES
05	Macroprocesso 6 Gestão de Recursos Humanos
06	Avaliação de Desempenho e a necessidade de Formação: Práticas existentes nas Unidades Orgânicas e Serviços
07	Audição às Partes Interessadas MP 06
08	Indicadores de Desempenho da Gestão de Recursos Humanos
09	Pontos Fortes, Pontos Fracos e Oportunidade de Melhoria

Ciclos de estudos acreditados pela A3ES

01. POLÍTICA DA QUALIDADE DO IPC

ENSINO E APRENDIZAGEM

INVESTIGAÇÃO

ENVOLVIMENTO COM A
COMUNIDADE

INTERNACIONALIZAÇÃO

- Promover uma cultura de qualidade transversal aos seus eixos de missão: ensino e aprendizagem, investigação, envolvimento com a comunidade e internacionalização;
- Fomentar o envolvimento e a participação ativa das partes interessadas relevantes, internas e externas, no funcionamento da Instituição, nomeadamente na definição e desenho dos procedimentos e processos;
- Auscultar de forma permanente as necessidades e expetativas das partes interessadas relevantes, procurando aumentar a satisfação das mesmas;
- Procurar a transparência em todas as atividades desenvolvidas no âmbito do SIGQ;
- Promover uma cultura institucional de qualidade e de autorresponsabilização com base na autoavaliação regular e no subsequente controlo da implementação de melhorias e autoprestação de contas;
- Garantir as condições necessárias à atualização do SIGQ e sua certificação pelos referenciais e normas estabelecidos como referência;
- Assegurar que as debilidades e oportunidades são identificadas, consideradas e controladas, aumentando a eficácia do SIGQ e a obtenção de melhores resultados institucionais.



02. A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E A GARANTIA DA QUALIDADE

As pessoas geram valor numa organização através da sua competência, atitude e capacidade de inovar. A Gestão de Recursos Humanos (GRH) pode ser vista como uma associação de competências, métodos, políticas, técnicas e práticas, definidas com objetivo de gerir os comportamentos internos e potencializar o capital humano.

O Sistema Interno da Garantia da Qualidade (SIGQ) é um instrumento que permite documentar, monitorizar, avaliar e melhorar a eficácia e a eficiência do Politécnico de Coimbra (IPC) e a qualidade das suas práticas de gestão.

Assim, a simbiose entre a GRH e o SIGQ dota o IPC de mecanismos necessários à garantia de que detém recursos humanos qualificados para o cumprimento dos seus eixos de missão e garante a existência de mecanismos de transparência nos processos de gestão dos seus recursos humanos. Por outro lado, o desenvolvimento de processos para a implementação e melhoria contínua do SIGQ deverá sustentar-se, em maior ou menor grau, na GRH de forma a serem atingidos os objetivos do desempenho organizacional em todas as suas vertentes.

Marisa Toste,

Vice-Presidente | Interlocutora da Qualidade ESTGOH

Responsável do GCMP06

fevereiro 2020



03. ESTRATÉGIA PARA A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROMOVER A VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS

EIXO 3 - Infraestruturas e Recursos | Objetivo Estratégico 13 | PE 2017-2021

No Plano Estratégico para o quadriénio 2017-2021, o IPC assume o compromisso de promover políticas centradas nas pessoas, dando-lhes condições para contribuírem para um melhor ensino, mais e melhor investigação, mais e melhor prestação de serviços à comunidade, mais e melhor transferência de conhecimento, bem como, reconhecer e promover o mérito de docentes, investigadores, técnicos e administrativos.

Para a concretização deste objetivo destacam-se as ações que representam medidas alinhadas com o desenvolvimento dos referenciais para a gestão de recursos humanos, nomeadamente:

- Efetuar o levantamento das qualificações dos trabalhadores do IPC e a caracterização dos postos de trabalho;
- Efetuar o levantamento de necessidades de contratação de médio e longo prazo;
- Criar plataformas de consulta prévia relativamente às necessidades docentes e/ou não docentes;
- Uniformizar o serviço docente, aproximando os rácios e as regras entre as diferentes unidades orgânicas de ensino e promover a possibilidade da existência de diferentes vertentes de prestação de serviços;
- Melhorar os procedimentos de contratação de docentes a tempo parcial;
- Uniformizar em todas as unidades orgânicas a abertura de concursos docentes e não docentes para categoria superior com base no mérito curricular;
- Criar mecanismos e formas de incentivo e apoio ao doutoramento dos docentes;
- Criar mecanismos promotores da obtenção do grau de licenciatura ou mestrado de não docentes;
- Promover a interação entre trabalhadores de diferentes áreas e o desenvolvimento de iniciativas transdisciplinares.



04. A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NOS REFERENCIAIS DE GARANTIA DA QUALIDADE

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS — REFERENCIAL 9 A3ES

A garantia da qualidade na gestão dos recursos humanos é um dos referenciais da A3ES para as Instituições de Ensino Superior.

Referencial 9 – Recursos humanos: A instituição conta com mecanismos apropriados, aplicados de forma justa e transparente, para assegurar que o recrutamento, gestão e formação do seu pessoal docente e pessoal nãodocente se efetua com as devidas garantias de qualificação e competência para que possam cumprir com eficácia as funções que lhes são próprias.

O papel dos docentes é essencial para um ensino de qualidade que fomente a aquisição simultânea de conhecimentos, aptidões e competências dos estudantes.

O papel dos não docentes é igualmente crucial destacando-se a importância de uma prestação de qualidade nos serviços de apoio aos estudantes.

A responsabilidade primeira pela qualidade do desempenho dos trabalhadores é das lideranças das instituições. Cabe às liderança, cf. referencial 9 da A3ES, a definição das estratégias e das politicas de gestão de recursos humanos pela adoção de:

- Normas e procedimentos para a recolha e tratamento de informação relativa às competências e aos resultados da atuação dos trabalhadores docentes e não-docentes;
- Procedimentos para regular e garantir os processos de tomada de decisão, implementação e follow-up no âmbito da avaliação de desempenho, da formação, da promoção e do reconhecimento do mérito.

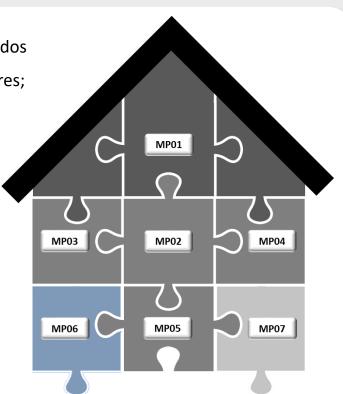


05. MACROPROCESSO 6 | GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

QUAIS SÃO OS OBJETIVOS A CUMPRIR COM O MP 06?

 A garantia de cumprimento dos requisitos legais e regulamentares;

- A garantia de mecanismos de recolha e tratamento de informação útil para apoio à tomada de decisão;
- A definição das competências e o perfil requeridos face ao par trabalhador/posto de trabalho;



- A identificação e disponibilização das condições necessárias para que os trabalhadores não docentes exerçam as funções de condução técnica e operacional da instituição;
- A avaliação do desempenho dos trabalhadores docentes e não docentes;
- A identificação e realização da formação pertinente aos trabalhadores;
- A identificação de formações para a melhoria do desempenho pedagógico dos docentes (área pedagógica) | CINEP.



05. MACROPROCESSO 6 | GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

QUE FONTES DE INFORMAÇÃO DEVEM SER CONSIDERADAS?

- Inquérito de audição aos colaboradores Mod. 624
- Questionário aos estudantes Mod. 240
- Resultados dos processos de avaliação de desempenho dos trabalhadores
- Plano de formação dos trabalhadores não docentes
- Indicadores de monitorização do desempenho da gestão de recursos humanos
- Indicadores de monitorização do desempenho do SIGQ
- Relatórios de auditoria interna Mod. 131
- Relatórios de avaliação sectorial Mod. 105

QUAIS OS MEIOS E INTERVENIENTES A ATUAR SOBRE A INFORMAÇÃO PRODUZIDA?

- Os docentes responsáveis por UC na avaliação da unidade curricular Mod. 237
- O Diretor/Coordenador de Curso, o Conselho Pedagógico e o Conselho Técnico-Científico na avaliação interna do ciclo de estudos - Mod. 238
- O Presidente da UOE na avaliação anual ao ensino/aprendizagem (UOE) Mod. 239
- O Conselho de Gestão na análise e parecer aos Relatórios Periódicos do DGRH
- O Presidente do IPC na revisão anual do SIGQ Mod. 132
- Os Presidentes, Diretores e Administradores no relatório anual de atividades (UOE + UOI + SC + SAS) - Mod. 103
- Os Presidentes, Diretores e Administradores no plano anual de atividades (UOE + UOI + SC + SAS) - Mod. 101



05. MACROPROCESSO 6 | GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROCESSOS NO ÂMBITO DO MP 06

- P_06.01 Contratação de Profissionais Docentes e Não Docentes
- P_06.02 Avaliação de Desempenho de Profissionais Docentes e Não Docentes
- SP_06.02.01 Avaliação por Ponderação Curricular
- P_06.03 Formação e Capacitação de Profissionais Docentes e Não Docentes
- P 06.04 Gestão de Encargos com Pessoal
- P_06.05 Gestão das Ausências ao Serviço, Férias e Licenças de Trabalhadores
- P 06.06 Gestão de Deslocações em Serviço
- **P_06.07** Contratação de Bolseiros
- P_06.08 Atuação em caso de acidente de trabalho

NOVOS PROCESSOS

Título de Especialista
Colaboração Técnica Especializada

GRUPO COORDENADOR DO MACROPROCESSO

Ana Cristina Borges (ESAC) | Cesar Nogueira (ESEC) | Carlos Pina (ESTESC)

Sandra Cruz (ESTGOH) | Isabel Lemos (ISCAC) | Carla Susana Teixeira (ISEC)

Jorge Moreira (i2A) | Patrícia Almeida (SAS) | João Montezuma (SC)

Responsável do Grupo Coordenador: Marisa Toste, Interlocutora da Qualidade da ESTGOH



06. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E A NECESSIDADE DE FORMAÇÃO: PRÁTICAS EXISTENTES NAS UNIDADES ORGÂNICAS E SERVIÇOS



Os processos de avaliação de desempenho dos trabalhadores do IPC são regulados por lei geral, no caso dos trabalhadores não docentes, e por lei geral e regulamentos próprios no caso dos trabalhadores docentes. A boa prossecução destes processos em termos administrativos, o estabelecimento de normas de aplicação, o cumprimento dos prazos, a definição precisa de objetivos, de competências e atitudes comportamentais, bem como, de indicadores de desempenho assumem particular importância na possível utilização enquanto instrumento de gestão, dadas as suas implicações na progressão profissional e respetivos efeitos remuneratórios. Para que estes processos estejam alinhados com a estratégia de gestão das instituições, é necessário um empenhamento de todos os intervenientes, avaliado, avaliador, secções autónomas e conselhos coordenadores, bem como a implementação de mecanismos ligeiros e expeditos de registo, monitorização e acompanhamento.

Para potenciar esta evolução e tornar os processos mais ágeis, mais rápidos e desmaterializados, estão em curso:

- a revisão do regulamento de avaliação de desempenho do pessoal docente, que incorpora a experiência de 10 anos de implementação deste regulamento, bem como o estabelecimento de uma grelha de avaliação comum a todas as UOE do IPC. Esta grelha de avaliação está a ser implementada na plataforma de gestão académica (NONIO), de forma a reduzir o trabalho de recolha de informação, permitir construir um repositório regular, e permitir a todos os intervenientes a gestão do processo de forma desmaterializada;
- a produção de um conjunto de normas ao nível das UOE, para uniformizar os processos de avaliação dos trabalhadores não docentes, nomeadamente, na definição de objetivos e competências comuns a serviços e grupos de trabalhadores e no estabelecimento de metas e indicadores de forma mais mensurável. Está ainda em fase de testes a utilização da aplicação SIADAP incorporada na plataforma INDRA, de modo a desmaterializar o processo.



06. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E A NECESSIDADE DE FORMAÇÃO: PRÁTICAS EXISTENTES NAS UNIDADES ORGÂNICAS E SERVIÇOS



(continuação)

Este esforço de melhoria dos processos de gestão de RH, carece ainda, de uma avaliação correta do processo de identificação de necessidades de formação e respetiva satisfação dessas necessidades. Dado que, por um lado, alguma dessa formação ocorre de forma voluntária ou por necessidades pontuais ou de carreira, nas quais os docentes frequentam formações internas e externas que lhes permitem aperfeiçoar as suas competências técnicas, científicas e pedagógicas, levando a uma capacitação do corpo docente que se traduz na obtenção de melhores resultados pessoais e profissionais. Por outro lado, no caso dos não docentes, torna-se necessário fazer uma identificação em sede de SIADAP das necessidades de formação. Se isso não for efetuado de forma correta e articulada, corremos o risco de não conseguirmos estabelecer planos de formação adequados aos interesses e necessidades dos trabalhadores. Para suprir alguns destes problemas e especificidades, foi recentemente aprovada a revisão do Regulamento de Apoio ao Desenvolvimento e Qualificação Profissional do Pessoal Não Docente e Não Investigador do IPC, que preconiza e melhora alguns mecanismos (já existentes), que permitem colmatar estas deficiências.

O esforço para responder à necessidade de capacitação dos profissionais teve inicio, de forma mais estruturada, na presente década, com a criação de dois centros de formação, o Centro de Inovação e Estudo da Pedagogia no Ensino Superior (CINEP) e o Centro de Formação INOVIPC. Estas estruturas orgânicas foram organizadas para:

- responder à necessidade de promover a qualificação pedagógica dos docentes do IPC e estimular a inovação, qualidade e excelência do ensino superior - CINEP;
- criar um modelo de oferta formativa especializada, para satisfação das necessidades do corpo não docente, melhorando a sua qualificação e as suas competências, tornando os serviços mais flexíveis e eficazes - INOVIPC.



06. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E A NECESSIDADE DE FORMAÇÃO: PRÁTICAS EXISTENTES NAS UNIDADES ORGÂNICAS E SERVIÇOS



(continuação)

O CINEP foi o primeiro centro de ensino e aprendizagem de uma instituição de ensino superior em Portugal, tendo atuado nas seguintes áreas: formação presencial e online, publicações, produção de recursos multimédia, organização de eventos científico-pedagógicos, investigação aplicada e divulgação de temas relevantes no ensino superior e apoio a comunidades de prática. As atividades do CINEP estão focadas na inovação pedagógica no ensino superior e para o ano de 2019 estas atividades incluíram 8 ações de I&D e 7 de formação, 1 de conceção de recursos pedagógicos para o ensino superior (MOOC), a produção de 7 publicações e ainda 5 prestações de serviços a docentes de outras instituições de ensino superior.

Estas ações contribuem para o aperfeiçoamento, melhoria, desenvolvimento e capacitação de competências pedagógicas com o objetivo de incrementar significativamente o desempenho do corpo docente. Os conteúdos das ações de formação promovidas pelo CINEP são selecionados na sequência da identificação das necessidades decorrentes de processos de investigação aplicada e inquéritos pedagógicos e ainda da aplicação do Regulamento de Avaliação do Desempenho Docente.

A 9.ª Edição do SATHE-Simpósio de Pedagogia no Ensino Superior com o Tema: *Ensino Superior, Empregabilidade, Cidadania*, organizada em 2019, com mais de 150 participantes/inscritos, tornou-se um congresso de relevo e um dos raros eventos desta natureza no país, tendo ganho o estatuto de marca reconhecida pela comunidade do IPC e também por investigadores/ docentes de outras instituições de ensino superior.

O INOVIPC, procura, elaborar um plano de formação assertivo e alinhado com as necessidades dos seus trabalhadores, no sentido de torná-los mais eficazes e eficientes na prestação de serviços à comunidade e aos cidadãos.



06. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E A NECESSIDADE DE FORMAÇÃO: PRÁTICAS EXISTENTES NAS UNIDADES ORGÂNICAS E SERVIÇOS



(continuação)

Na prossecução destes objetivos a formação profissional dos recursos humanos da organização é um fator essencial para a criação de uma cultura de exigência, de inovação, de mudança e de valorização dos seus profissionais.

Este Centro tem a responsabilidade de concretizar o plano de formação dos trabalhadores não docentes de todas as unidades orgânicas do Politécnico de Coimbra (IPC), oferecendo ainda possibilidades formativas para públicos externos à instituição. O elenco de formações constantes em plano deve estar alinhado com as necessidades de formação identificadas no âmbito do processo de avaliação do pessoal não docente (SIADAP) por forma a cumprir as exigências legais de formação, bem como, possibilitar a capacitação, a adaptação e a evolução dos trabalhadores do IPC.

A diversificação da oferta formativa através de propostas de formações diferenciadas e inovadoras por parte dos trabalhadores e das UOE, bem como uma aposta por formação no posto de trabalho, ou utilizando outras técnicas inovadoras poderão contribuir para melhorar a adesão às formações.

Estes dois centros de formação/inovação pedagógica do IPC representam uma mais valia para a instituição e apresentam um potencial de evolução e de transformação significativo. No caso do CINEP, pela capacidade em introduzir inovação e difusão das melhores práticas no processo de ensino-aprendizagem-investigação, que assume particular importância na qualidade da oferta formativa e no desempenho dos docentes do IPC e, na consequente acreditação pela A3ES dos cursos ministrados pelas suas UOE. No caso do INOVIPC, pela possibilidade de realização da formação indispensável ao desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores, com uma maior facilidade e uma redução significativa de custos, para além da possibilidade de organizar ofertas formativas atrativas para outras organizações/instituições.



06. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E A NECESSIDADE DE FORMAÇÃO: PRÁTICAS EXISTENTES NAS UNIDADES ORGÂNICAS E SERVIÇOS



(continuação)

O desenvolvimento destes dois centros deverá centrar-se na investigação aplicada e na produção de publicações e ofertas pedagógicas inovadoras, no caso do CINEP, e pela diversificação e inovação da oferta formativa no caso INOVIPC. Devendo ser criadas iniciativas e condições para um maior atratividade e envolvimento dos seus públicos alvo, fornecendo respostas mais assertivas às necessidades identificadas no âmbito dos dois processos de avaliação de desempenho, promovendo assim, condições para a melhoria do desempenho dos seus trabalhadores.

José Gaspar, Vice-Presidente IPC

Susana Gonçalves, Diretora do CINEP

Paulo Cardoso, Coordenador do INOVIPC

abril 2020



06. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E A NECESSIDADE DE FORMAÇÃO: PRÁTICAS EXISTENTES NAS UNIDADES ORGÂNICAS E SERVIÇOS



A avaliação não é um fim em si mesmo, é antes, um meio para que o colaborador/trabalhador possa permanentemente progredir e continuamente melhorar (Bilhim, 2013).

Neste sentido, é nossa ambição ter uma equipa de colaboradores cada vez mais orientada para a missão do ensino e para uma resposta qualificada aos nossos alunos. A nossa política de recursos humanos orienta-se para as vertentes da formação, capacitação, proximidade com a pessoas e as suas necessidades, por forma a termos os melhores profissionais e profissionais mais felizes.

Tendo por mote esta ideia a Escola criou um Regulamento para apoio à formação do Pessoal não Docente que regula a atribuição de uma bolsa anual para formação. Se existir alguma necessidade de formação cuja oferta não seja disponibilizada no INOVIPC a bolsa pode ser usada para suprir essa lacuna. Reforçamos e incentivamos com esta iniciativa a procura ativa dos nossos colaboradores não docentes por formação especializada à medida para a melhoria da sua performance. A par desta situação e em concordância com a estratégia da Escola, estamos a disponibilizar outro tipo de formação em parceria com Centros Qualifica, a decorrer nas nossas instalações, nomeadamente capacitação em língua inglesa para o corpo docente e não docente, para nos posicionarmos de forma competente e estratégica no eixo da internacionalização.

Vamos, também, iniciar neste mês de fevereiro o **levantamento das necessidades de formação por colaborador e por função**. Após este levantamento faremos a consolidação da informação com as necessidades identificadas e formalizadas em sede de avaliação de desempenho do Biénio 2017/2018. Seguidamente reportaremos as necessidades de formação ao INOVIPC e elaboraremos o plano de formação para os nossos profissionais.

A partir deste ano, e de forma planeada, os nossos docentes passarão a ter a sua formação prevista em plano de atividades, para cada departamento. Esta obrigatoriedade passa a estar prevista no regulamento de gestão departamental.



06. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E A NECESSIDADE DE FORMAÇÃO: PRÁTICAS EXISTENTES NAS UNIDADES ORGÂNICAS E SERVIÇOS



(continuação)

Queremos iniciar e consolidar a ideia de feedback do formando relativamente à formação recebida (incluindo participação em seminários, congressos, etc.) para percebermos de que forma a informação recebida vai alterar comportamentos e formas de trabalho. Queremos promover uma ideia de (de)briefing entre colaborador e responsável hierárquico sobre esta matéria para, no fundo, justificarmos o investimento. Paralelamente encontra-se em preparação o desenvolvimento de um programa de renovação pedagógica intitulado "from teaching to coaching".



João José Joaquim, Presidente ESTeSC

fevereiro 2020



06. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E A NECESSIDADE DE FORMAÇÃO: PRÁTICAS EXISTENTES NAS UNIDADES ORGÂNICAS E SERVIÇOS



O IPC através da implementação do SIGQ procura responder ao disposto no Referencial 9 da A3ES, revestindo de uma importância essencial a Avaliação de Desempenho dos seus trabalhadores e a oportunidade de melhorar o seu desempenho através de frequência de formação, decorrente ou não diretamente do processo de avaliação.

A ESTGOH cumpre, na sua maioria, com o disposto nos processos do SIGQ relacionados com a Avaliação de Desempenho de Profissionais Docentes e Não Docentes (P_06.02) e Formação e Capacitação de Profissionais Docentes e Não Docentes (P_06.03)

A avaliação de desempenho do corpo docente decorre de acordo com as normas legais existentes, e o ciclo anual estabelecido. Cada docente tem a liberdade de propor formação, aos órgãos competentes, que considere pertinente para o desenvolvimento da sua atividade de forma a melhorar as suas competências, aptidões e conhecimentos. Essas atividades devem ocorrer, preferencialmente, fora dos períodos letivos. No entanto, caso não seja possível, existe a possibilidade frequência desde que o serviço de docente se encontre assegurado. Por outro lado, também já ocorreram formações promovidas pela presidência da escola no âmbito da qualificação do pessoal docente da ESTGOH.

À semelhança do pessoal docente, a avaliação de desempenho do pessoal não docente segue os normativos legais num ciclo bianual. A identificação de necessidade de formação pode ocorrer diretamente da avaliação de desempenho e/ou da identificação dessa necessidade pelo trabalhador, permitindo ao mesmo melhorar as suas competências, aptidões e conhecimentos. Os trabalhadores da ESTGOH podem frequentar as formações promovidas pelo INOVIPC, identificadas e definidas no plano de formação interna e podem igualmente propor e frequentar formação externa, desde que autorizada pelo superior hierárquico.



06. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E A NECESSIDADE DE FORMAÇÃO: PRÁTICAS EXISTENTES NAS UNIDADES ORGÂNICAS E SERVIÇOS



(continuação)

Estando ciente que a ESTGOH, em ciclos anteriores, nem sempre conseguiu cumprir os prazos definidos nos processos, no que se refere à avaliação de desempenho do corpo não docente (SIADAP), estamos empenhados e comprometidos em melhorar neste sentido, tendo a consciência da sua importância e mais-valia para a promoção da melhoria contínua.

Marisa Toste,

Vice-Presidente | Interlocutora da Qualidade ESTGOH

Sandra Cruz,

Técnico Superior de Recursos Humanos

março 2020



06. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E A NECESSIDADE DE FORMAÇÃO: PRÁTICAS EXISTENTES NAS UNIDADES ORGÂNICAS E SERVIÇOS



A relevância da ligação entre a avaliação de desempenho e a identificação das necessidades de formação como parte integrante do Sistema Interno de Garantia da Qualidade

A Coimbra Business School | ISCAC dispõe de normas e procedimentos para a recolha e tratamento de informação relativa às competências e aos resultados da atuação do seu pessoal. Ciente da importância e com uma participação ativa no SIGQ, nomeadamente no referencial 09 — Recursos Humanos, a CBS | ISCAC no seu plano estratégico e consequentemente no seu plano anual de atividades e orçamento, estabelece os objetivos, metas, ações e indicadores relativos à avaliação/formação, sempre centradas nos Estudantes, na qualidade da sua formação, humana e técnico-científica, e no seu futuro.

A avaliação integrada no ciclo de gestão visa avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício da função. Decorrente desta avaliação e/ou perante a identificação das necessidades de formação, são hierarquizadas as prioridades e definido um plano de formação do pessoal, individualmente considerado. A CBS | ISCAC continua a promover a criação de um modelo de avaliação de desempenho do pessoal docente, justo, objetivo, baseado no mérito e uniforme, considerando simultaneamente as especificidades de cada área científica. A avaliação de pessoal docente segue o procedimento do processo de avaliação desempenho, de acordo com o Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP) e o Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPC (RADPD). No que concerne à formação, a CBS | ISCAC está absolutamente comprometida com o investimento na qualificação e atualização científica do seu corpo docente, promovendo o aumento da produção científica de elevado nível e a participação em redes e projetos de investigação de reconhecida qualidade e relevância. Para tal, as suas linhas de ação assentam fundamentalmente na dispensa de serviço docente para realização de trabalhos de investigação, apoio financeiro para aumentar a participação em eventos



06. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E A NECESSIDADE DE FORMAÇÃO: PRÁTICAS EXISTENTES NAS UNIDADES ORGÂNICAS E SERVIÇOS



(continuação)

científicos e técnicos de reconhecida relevância e aumentar os contactos/parcerias com centros de investigação, Instituições de Ensino, Empresas e outras Entidades. Acresce ainda, fomentar a formação profissional contínua, interna e externa, de modo a encorajar a inovação nos métodos de ensino e o uso de novas tecnologias. Esta formação pode ser concretizada através da CBS Executive, do CINEP ou outras entidades externas. Contudo, esta formação é ainda desencadeada apenas por iniciativa do pessoal docente, havendo aqui espaço para oportunidades de melhoria.

No que concerne ao pessoal não docente é realizada a avaliação de desempenho, de acordo com o referencial do SIADAP, em conformidade com o procedimento estabelecido no processo e com a legislação em vigor. Decorrente da avaliação de desempenho e/ou perante a identificação de necessidade de formação, o ISCAC procura valorizar o seu pessoal não docente, através da formação pessoal e profissional, fomentando e apoiando a frequência de formação quer seja graduada ou não graduada. É elaborado o plano anual de formação, cuja realização poderá ser concretizada através da CBS Executive, pelo INOVIPC ou outras entidades externas, desde que devidamente autorizadas. Com vista ainda à aquisição e à valorização profissional destes colaboradores, incentiva e promove a adesão a programas de mobilidade internacional, fundamentais para a aquisição de conhecimentos, valorização profissional, troca de experiências e aperfeiçoamento de uma língua estrangeira.

Face à necessidade de monitorizar o SIGQ, o ISCAC recebeu a visita das equipas de **auditoria interna** aos vários macroprocessos e em concreto para o macroprocesso 06 - Recursos Humanos, **foram identificadas oportunidades de melhoria**. Após desencadeado o plano de ação, foi novamente realizada auditoria de *follow-up*.

A CBS | ISCAC reconhece a importância do SIGQ, bem como a necessidade de monitorização com vista à melhoria contínua. Reconhece ainda, que nenhuma instituição de ensino superior



06. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E A NECESSIDADE DE FORMAÇÃO: PRÁTICAS EXISTENTES NAS UNIDADES ORGÂNICAS E SERVIÇOS



(continuação)

consegue atingir os seus objetivos com eficácia, eficiência e qualidade sem recursos adequados e, especificamente, os recursos humanos. Para tal, no âmbito da autonomia estabelecida para as Unidades Orgânicas, é fundamental garantir os seus adequados conhecimentos e competências. Em função dos resultados da avaliação é fundamental tomar a decisão de proporcionar a formação adequada e garantir a necessária e constante atualização. Assim, a avaliação de desempenho e a formação deverão funcionar num ciclo contínuo.



Georgina Morais,

Vice-Presidente ISCAC fevereiro 2020



06. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E A NECESSIDADE DE FORMAÇÃO: PRÁTICAS EXISTENTES NAS UNIDADES ORGÂNICAS E SERVIÇOS



DOCENTES

No que diz respeito aos docentes, nunca existiu qualquer ligação entre a avaliação de desempenho e a identificação das necessidades de formação. A avaliação de desempenho trata do que o docente fez durante o ano e, para além da obrigatoriedade que tem na realização do seu serviço docente, tudo o resto resulta das decisões/escolhas feitas relativamente a outras vertentes da avaliação, para além da vertente pedagógica. É claro que os docentes sempre foram alertados para as necessidades de formação que o ISEC tem, como por exemplo a necessidade de atingir os rácios definidos pela A3ES para que os cursos sejam acreditados (número de docentes com doutoramento/número de docentes da área científica ou o número de docentes com o título de especialista/número de docentes da área científica). Estas necessidades de formação, bem como outras consideradas relevantes, são verificadas em sede de reuniões das áreas científicas, de conselho técnico-científico e de conselho pedagógico.

Em termos de práticas existentes, bem como de melhorias identificadas a implementar ou em implementação, a Presidência do ISEC passou este ano a promover o apoio financeiro e a redução de serviço docente aos que pretendam fazer ações de formação que se enquadrem nos objetivos do ISEC ou obter o título de Doutor. Além disso, o ISEC promove e alberga workshops/ações de formação em diversas áreas do conhecimento. Está em estudo a criação de um workshop em pedagogias de ensino.

Nuno Cid Martins,

Vice-Presidente ISEC março 2020



06. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E A NECESSIDADE DE FORMAÇÃO: PRÁTICAS EXISTENTES NAS UNIDADES ORGÂNICAS E SERVIÇOS



NÃO DOCENTES

A sociedade atual, inserida num contexto de globalização, é caracterizada por um ambiente de forte competição e mudanças contínuas. Por esse motivo, as organizações enfrentam constantes desafios que as obrigam a processos de adaptação para responder a exigências da sociedade. Os trabalhadores não docentes são uma peça importante neste esforço e, como tal, devem realizar ações de formação e de atualização de conhecimentos.

O ISEC, atento ao referido, considera a formação dos trabalhadores não docentes, essencial para o desenvolvimento e sucesso individual e da instituição. A formação terá de ser relevante e produzir resultados práticos, a curto ou médio prazo, e os mesmos têm de ser avaliados. No ISEC, os trabalhadores não docentes são consultados sobre as necessidades de formação que considerem relevantes para as funções que desempenham. Ao superior hierárquico compete validar e/ou complementar a lista individual, agregando a informação e remetendo-a ao serviço de recursos humanos que encaminha para decisão superior. Dos dados recolhidos é elaborado um elenco de ações de formação que é enviado ao INOVIPC.

No seguimento do processo da implementação do SIGQ-IPC foi identificada uma oportunidade de melhoria, relacionada com a avaliação anteriormente referida. Nesse sentido, foi implementado um procedimento para recolha de informação, após cada ação de formação, sob a forma de relatório individual de formação (mod6.631.00).

As ações de formação realizadas são tidas em conta, igualmente, no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), permitindo avaliar o impacto dessas ações no desempenho individual e dos Serviços.

Carla Susana, Secretário ISEC março 2020



06. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E A NECESSIDADE DE FORMAÇÃO: PRÁTICAS EXISTENTES NAS UNIDADES ORGÂNICAS E SERVIÇOS



Uma nova prática vivenciada nos SASIPC

A partilha e a difusão entre pares, de novas competências e conhecimentos adquiridos em contexto de formação profissional contínua externa, é uma experiência iniciada pelos SASIPC, no ano de 2019.

Em concreto, sempre que um profissional participe numa ação formativa externa, com apoio dos serviços, deve partilhar posteriormente, com os colegas e outros membros da sua comunidade profissional, alguns dos novos conhecimentos e competências adquiridos, com a finalidade de difundi-los e simultaneamente cimentar um modelo de trabalho integrado de equipas mono ou multidisciplinares.

Em 2019, a participação das técnicas superiores dos SASIPC (Assistentes Sociais e Psicólogas) em ações de formação de carácter científico e profissional (congressos, jornadas e eventos afins) deu sequência à organização e realização pelas mesmas, de momentos de partilha de temas inovadores oriundos desses eventos, sob a forma de "tertúlias".

A equipa das psicólogas, após participação num evento externo, científico da área, levaram a efeito as primeiras **Tertúlias dos SAS**, sob o tema "Psicologia na Ação Social Escolar", envolvendo também convidados internos e externos ao IPC, realizadas no Centro Cultural do Penedo da Saudade, na tarde de 26 de março de 2019. **Esta iniciativa conduziu à introdução e debate de novos conceitos e abordagens na área desta atuação profissional**, tais como: *Intervenção em Crise* | *Psicologia Forense* | *Adições sem substância* | *Perturbações de Personalidade* | *Psico-Oncologia* | *Gravidez e Parentalidade* | *Gerontopsicologia* | *Terapias de 3.ª Geração* | *Transexualidade*.

A 22 de maio de 2019, a equipa das Assistentes Sociais, após frequentarem, igualmente, um evento científico externo ao IPC, realizaram as 22 Tertúlias dos SAS sobre "Violência e sinistralidade nos



06. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E A NECESSIDADE DE FORMAÇÃO: PRÁTICAS EXISTENTES NAS UNIDADES ORGÂNICAS E SERVIÇOS



(continuação)

jovens de Coimbra associada a consumos de álcool e drogas" com a participação do Superintendente Rui de Moura (Comandante Distrital de Coimbra da PSP) como convidado especial, num Auditório da ESAC, para cerca de 40 participantes, cooptando desta forma, para os nossos serviços e comunidade académica em geral, novas realidades na atualidade e formas de prevenção sobre a temática, de interesse profissional.

Assim, a partir do ecossistema científico exterior ao IPC, esta é mais uma das formas de enriquecer e "empoderar" o capital humano dos nossos serviços e da nossa instituição.

Parece-nos ser mais um modelo de difusão do conhecimento conduzindo ao reforço, coesão e trabalho integrado, fomentando ainda, na base, a partilha e o trabalho em equipa!



João Lobato, Administrador dos SASIPC

março 2020



07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS - MP06

QUESTIONÁRIO AOS ESTUDANTES PERCEÇÃO SOBRE O DESEMPENHO PEDAGÓGICO DOS DOCENTES

Semestralmente os estudantes emitem a sua opinião sobre a perceção do desempenho pedagógico dos docentes (Mod. 240).

Os resultados desta avaliação são um dos critérios de avaliação na componente pedagógica da avaliação do desempenho docente.

INQUÉRITO DE AUDIÇÃO AOS COLABORADORES

Anualmente é disponibilizado aos colaboradores docentes, investigadores e não docentes das UO e Serviços do IPC um inquérito (Mod. 624) que permite aferir:

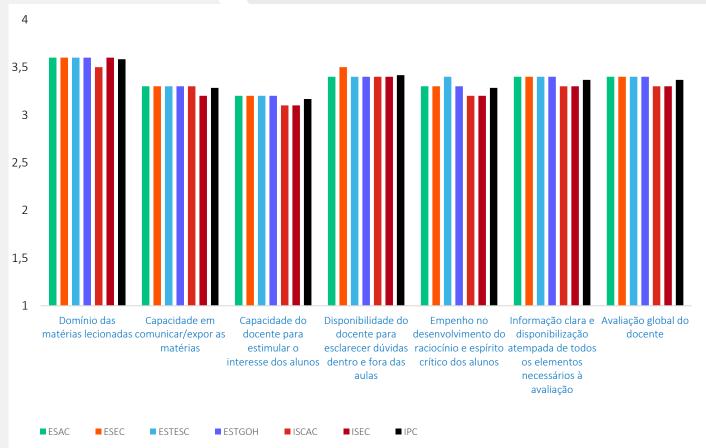
- o grau de satisfação com a UO ou Serviço a que pertence;
- a opinião sobre a reputação institucional;
- o grau de satisfação com **aspetos profissionais**; entre outros.



07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS - MP06

PERCEÇÃO DOS ESTUDANTES SOBRE O ENSINO/APRENDIZAGEM (MOD. 240)

VALORES MÉDIOS DE RESPOSTA AOS ITENS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS DOCENTES NO ANO LETIVO 2018/2019 POR UOE







Escala:

- 1 Totalmente desadequada
- 2 Desadequada
- 3 Adequada
- 4 Totalmente adequada

07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS - MP06

INQUÉRITO DE AUDIÇÃO AOS COLABORADORES (MOD. 624) RESULTADOS - 2019

O inquérito de audição aos colaboradores foi disponibilizado pela 1ª vez, como versão piloto, aos colaboradores docentes, investigadores e não docentes das UO e Serviços do IPC entre 19 de dezembro de 2019 e 18 de janeiro de 2020.

Este questionário incide sobre as seguintes dimensões:

- Caracterização dos respondentes;
- Satisfação com a UO ou Serviço enquanto entidade empregadora;
- Opinião sobre a reputação institucional do IPC enquanto IES;
- Satisfação com aspetos profissionais: condições de trabalho, atividades desenvolvidas no dia-a-dia e motivação em ambiente de trabalho;
- Satisfação global com o desempenho dos Serviços Centrais do IPC;
- Avaliação de iniciativas emergentes do IPC: Direção Cultural; Direção do Desporto do IPC; Sistema Interno de Garantia da Qualidade; Plataforma de Gestão Académica (NONIO); Serviço de Saúde Ocupacional e Ambiental do IPC (sSOA).

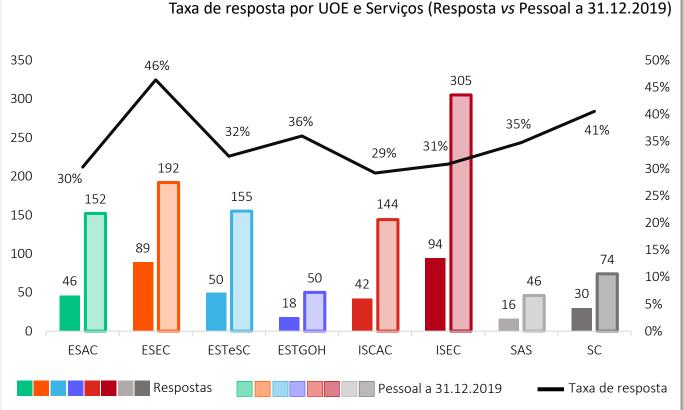
O relatório completo pode ser consultado em https://sigq.ipc.pt/node/1127



07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS - MP06

INQUÉRITO DE AUDIÇÃO AOS COLABORADORES (MOD. 624) RESULTADOS - 2019

CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES (Docentes – Carreira e Convidados e Não Docentes)



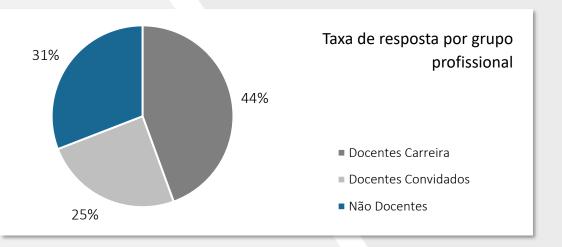
NOTA: Em virtude da não obtenção de respostas por parte dos colaboradores do i2A, não foi possível apresentar, em qualquer um dos gráficos, a auscultação dos colaboradores da UOI do IPC.

Representação do número de respostas obtidas face ao número de respostas esperadas registando-se uma taxa de resposta global de 34% (385 respostas face a 1.118 trabalhadores a 31.12.2019).

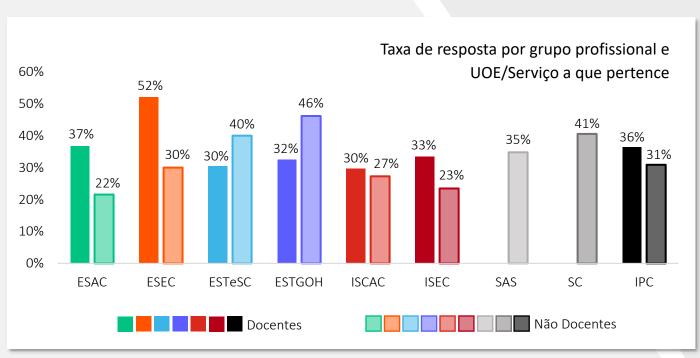


07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS - MP06

CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES (Docentes – Carreira e Convidados e Não Docentes)



Da totalidade do corpo docente do IPC responderam ao inquérito 191 dos 430 docentes de carreira, 73 dos 296 docentes convidados e 121 dos 392 não docentes.

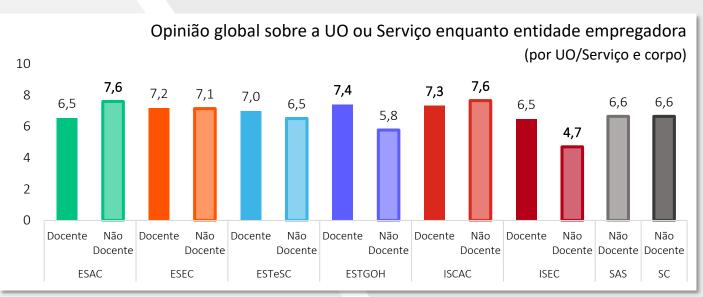




07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS – MP06

PARTE I

GRAU DE SATISFAÇÃO COM A UO OU SERVIÇO A QUE PERTENCE



Escala: 0 a 10, em que 0-Discordo Totalmente e 10-Concordo Totalmente

Analisando as respostas dos trabalhadores docentes verifica-se que é na ESTGOH e no ISCAC que a resposta média sobre os itens de avaliação sobre a entidade empregadora é mais elevada (7,4 e 7,3, respetivamente). Por sua vez, é na ESAC e no ISEC que a média de resposta é mais reduzida (6,5), embora recaindo num valor positivo da escala. As respostas revelam, em média, concordância com os itens de avaliação da UO ou Serviço enquanto entidade empregadora.

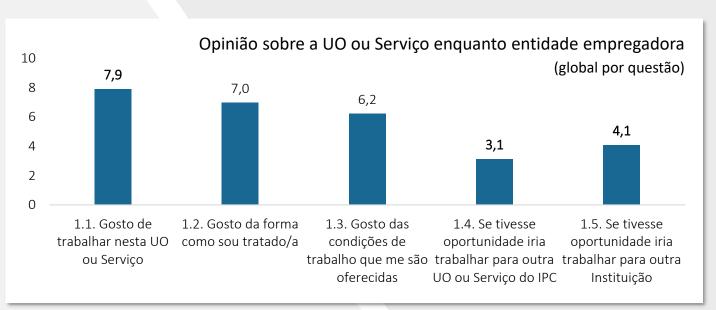
Quanto ao grupo de respondentes de trabalhadores não docentes verifica-se que é na ESAC e no ISCAC que os valores médios de concordância com os itens de avaliação são mais elevados, revelando uma total concordância com as afirmações apresentadas. Na situação inversa encontra-se o ISEC que regista um valor médio de resposta que recai num valor negativo da escala (4,7).

NOTA: No cálculo da média global para aferir a Opinião sobre a UO ou Serviço enquanto entidade empregadora de todos os respondentes, foram invertidas as escalas das questões 1.4. e 1.5., para permitir uma medição coerente face aos restantes itens (0-Discordo totalmente;10-Concordo totalmente).



07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS – MP06

PARTE I
GRAU DE SATISFAÇÃO COM A UO OU SERVIÇO A QUE PERTENCE



Escala: 0 a 10, em que 0-Discordo Totalmente e 10-Concordo Totalmente

Analisando os valores médios de resposta obtidos por item de avaliação da UO ou Serviço enquanto entidade empregadora verifica-se que em média os trabalhadores concordam bastante com a afirmação <u>Gosto de trabalhar nesta UO ou Serviço</u> e discordam com as afirmações <u>Se tivesse oportunidade iria trabalhar para outra UO ou Serviço do IPC</u> e <u>Se tivesse oportunidade iria trabalhar para outra instituição</u>. Face à oportunidade de trabalhar em outra UO ou Serviço do IPC, 131 dos respondentes (23,4%) discordam totalmente, ou seja, não concordariam com uma mudança, enquanto que 24 (4,3%) gostariam de mudar. Perante a oportunidade de ir trabalhar para outra instituição, 87 trabalhadores (15,5%) discordam totalmente, enquanto que, 33 trabalhadores (5,9%) identificam total concordância com a afirmação.

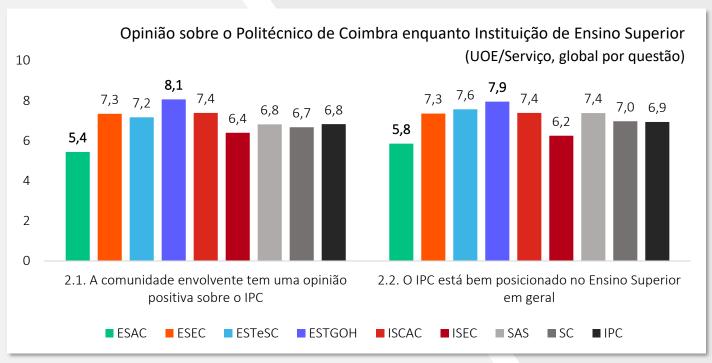


07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS - MP06

PARTE II

REPUTAÇÃO INSTITUCIONAL

A análise da opinião sobre a reputação institucional é apresentada distinguindo dois grupos de questões: as questões 2.1. e 2.2. para todas as UOE e Serviços do IPC e as questões 2.3. e 2.4. específicas para as UOE, considerando o teor dos itens em análise.



Escala: 0 a 10, em que 0-Discordo Totalmente e 10-Concordo Totalmente

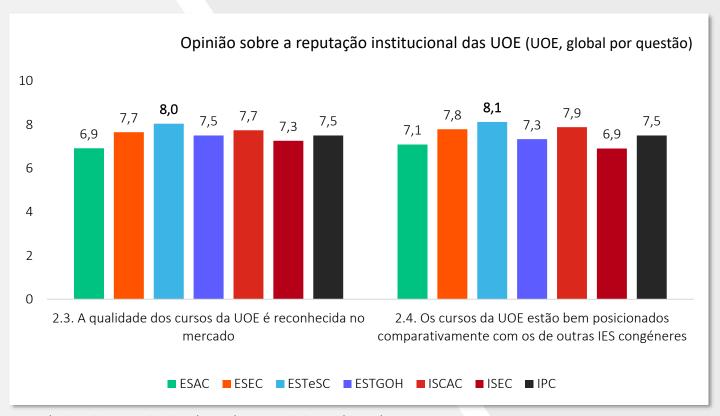
Analisando os valores médios de resposta obtidos por questão verifica-se que a ESTGOH se destaca pela perceção mais positiva sobre o itens *A comunidade envolvente tem uma opinião positiva sobre o IPC e O IPC está bem posicionado no Ensino Superior em geral*. É a ESAC a UO que apresenta a opinião menos positiva.

Na globalidade, as UO e Serviços demonstram concordância quanto à opinião positiva da comunidade envolvente e ao posicionamento do IPC no Ensino Superior.



07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS - MP06

PARTE II
REPUTAÇÃO INSTITUCIONAL



Escala: 0 a 10, em que 0-Discordo Totalmente e 10-Concordo Totalmente

Analisando os valores médios de resposta obtidos por questão verifica-se que a ESTeSC se destaca pela opinião mais positiva sobre o reconhecimento da qualidade dos seus cursos no mercado e o posicionamento comparando com os cursos de outras IES congéneres.

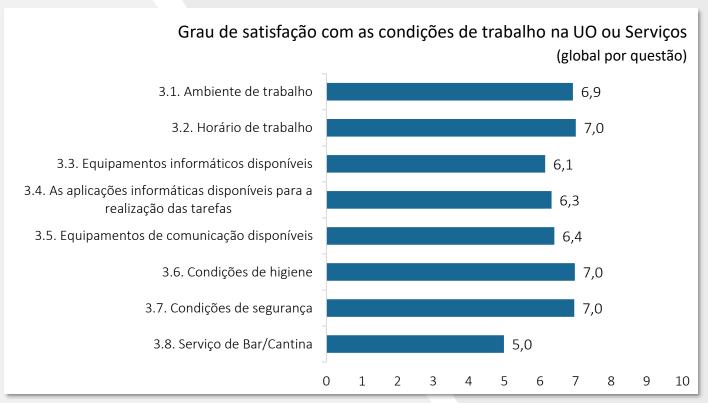
Na globalidade, a opinião das UOE sobre a qualidade dos seus cursos e o seu posicionamento no ES é bastante positiva.



07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS - MP06

PARTE III

GRAU DE SATISFAÇÃO COM ASPETOS PROFISSIONAIS



Escala: 0 a 10, em que 0-Nada Satisfeito/a e 10-Totalmente Satisfeito/a

Para o conjunto de questões em análise, os trabalhadores do IPC demonstram, no geral, estar satisfeitos com as condições de trabalho na UO ou Serviços a que pertencem, apresentando valores médios de resposta obtidos situados acima de 6,1. O item que regista o valor médio de satisfação mais baixo é o relativo ao Serviço de Bar/Cantina.



07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS - MP06

PARTE III

GRAU DE SATISFAÇÃO COM ASPETOS PROFISSIONAIS

O grau de satisfação com as atividades desenvolvidas no dia-a-dia será apresentado por grupo de trabalhadores, docentes e não docentes, considerando o teor das questões 4.17 e 4.20, específicas para apurar a satisfação com a distribuição de serviço docente e apoio à participação em atividades de investigação e de prestações de serviço pela UOE.



Escala: 0 a 10, em que 0-Nada Satisfeito/a e 10-Totalmente Satisfeito/a

Relativamente à análise do grau de satisfação dos docentes com as atividades que desenvolvem no seu dia-a-dia verifica-se que são os docentes da ESTGOH que registam o valor médio de satisfação mais elevado, sendo no ISEC que os docentes registaram valores mais reduzidos face à escala em uso, registando um valor médio de respostas de 5,6.

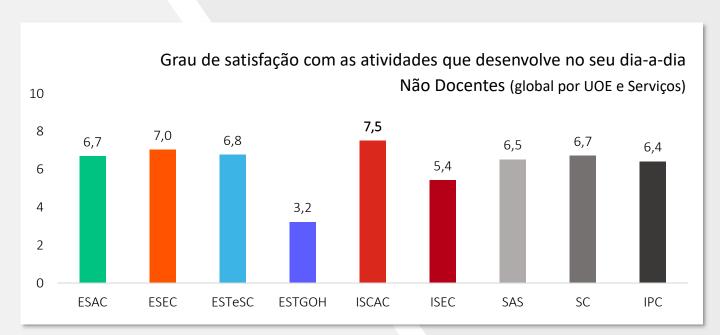
No geral os docentes do IPC que responderam ao inquérito apresentam-se satisfeitos com as atividades desenvolvidas no dia-a-dia, registando uma **média global de 6,3**.



07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS - MP06

PARTE III

GRAU DE SATISFAÇÃO COM ASPETOS PROFISSIONAIS



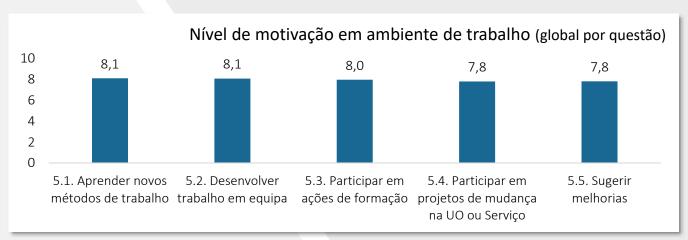
Escala: 0 a 10, em que 0-Nada Satisfeito/a e 10-Totalmente Satisfeito/a

Analisando os valores médios obtidos, o ISCAC é a UOE que regista uma média de respostas mais elevada, sendo a ESTGOH a UOE que apresenta a média de respostas mais reduzida, enquadrada nos valores negativos da escala.

07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS - MP06

PARTE III

GRAU DE SATISFAÇÃO COM ASPETOS PROFISSIONAIS



Escala: 0 a 10, em que 0-Nada Motivado/a e 10-Totalmente Motivado/a

Analisando o conjunto de itens referente à motivação em ambiente de trabalho verifica-se que os respondentes consideram estar bastante motivados no âmbito do seu trabalho, revelando uma atitude positiva de melhoria e proatividade face ao trabalho. Os trabalhadores nas UO e Serviços demonstram de uma forma transversal possuir um nível elevado de motivação. É de destacar a ESTeSC com a média de resposta mais elevada (8,5) e o ISEC com a média de resposta ligeiramente inferior à media de respostas registada para a globalidade do IPC.



Escala: 0 a 10, em que 0-Nada Motivado/a e 10-Totalmente Motivado/a



07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS - MP06

PARTE IV

GRAU DE SATISFAÇÃO GLOBAL COM O DESEMPENHO DOS SERVIÇOS CENTRAIS DO IPC

Analisando as médias de resposta aos itens 6.1 e 6.2 e 6.3 é visível que os respondentes das UOE e SAS manifestam uma satisfação não muito expressiva com estes aspetos de avaliação da prestação de serviços pelos SC.

Destaca-se, com a média de respostas mais elevada, o item **simpatia e recetividade** dos colaboradores dos SC.



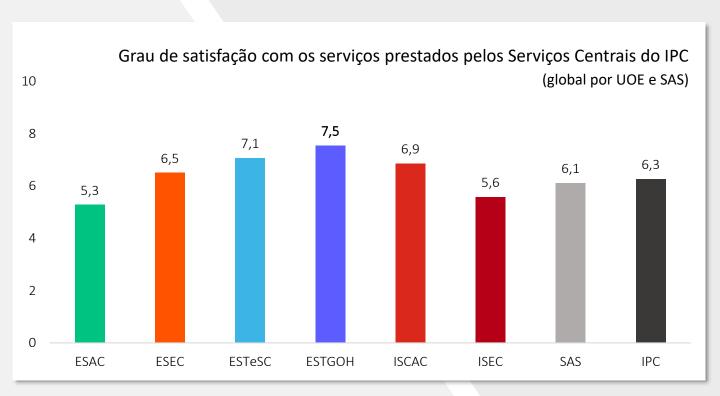
Escala: 0 a 10, em que 0-Nada Satisfeito/a e 10-Totalmente Satisfeito/a



07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS - MP06

PARTE IV

GRAU DE SATISFAÇÃO GLOBAL COM O DESEMPENHO DOS SERVIÇOS CENTRAIS DO IPC



Escala: O a 10, em que O-Nada Satisfeito/a e 10-Totalmente Satisfeito/a

Da análise global ao grau de satisfação com o desempenho dos SC do IPC, por UOE e SAS, verifica-se que a ESAC (5,3) e o ISEC (5,6) são as UOE que demonstram um menor grau de satisfação face ao global do IPC, embora positivo, e a ESTGOH destaca-se com a opinião mais positiva com média de 7,5.



07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS - MP06

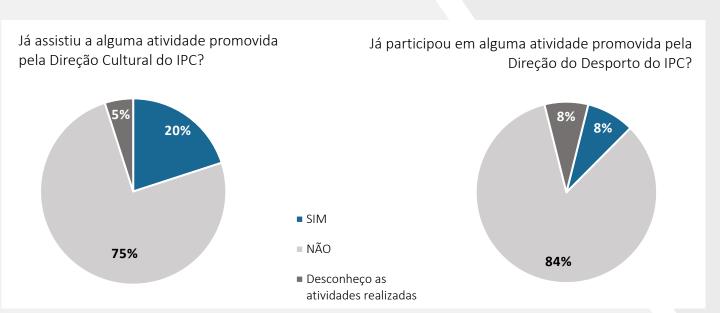
PARTE V

AVALIAÇÃO DE INICIATIVAS EMERGENTES

Na sequência da implementação e desenvolvimento de 5 novas áreas de intervenção no IPC, pela atual Presidência, considerou-se pertinente a auscultação dos trabalhadores sobre a perceção da existência das mesmas e sobre as mais valias que desempenham para a instituição e para quem nela trabalha.

As 5 novas áreas de intervenção consideradas são: a Direção Cultural, a Direção do Desporto, o Sistema Interno de Garantia da Qualidade (SIGQ), a Plataforma de Gestão Académica (NONIO) e o Serviço de Saúde Ocupacional e Ambiental do IPC (sSOA).

DIREÇÃO CULTURAL DIREÇÃO DO DESPORTO DO IPC





07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS – MP06

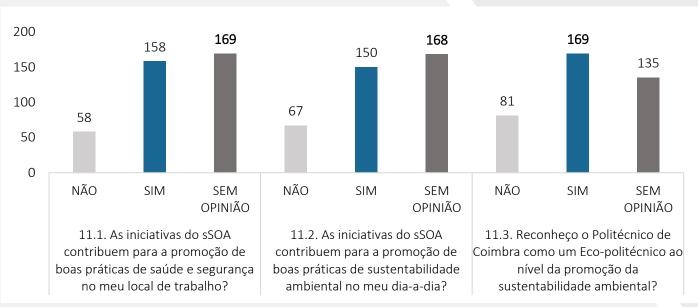
PARTE V

AVALIAÇÃO DE INICIATIVAS EMERGENTES

Plataforma Gestão Académica **NONIO**



Serviço de Saúde Ocupacional e Ambiental **sSOA**



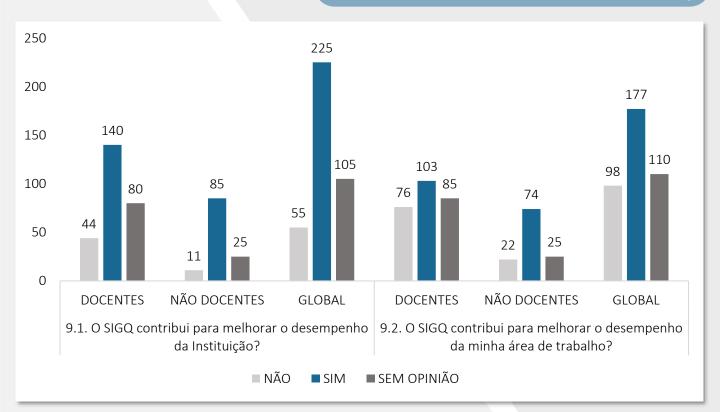


07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS - MP06

PARTE V

AVALIAÇÃO DE INICIATIVAS EMERGENTES

Sistema Interno de Garantia da Qualidade **SIGQ**



Analisando os valores médios de resposta obtidos verifica-se que:

- 58% dos respondentes (225) consideram que o **SIGQ contribui para melhorar o desempenho** da instituição;
- 46% dos respondentes (177) consideram que o SIGQ contribui para melhorar o desempenho da sua área de trabalho.



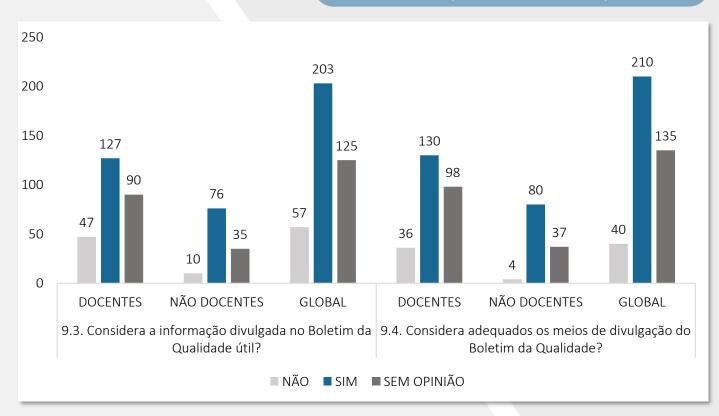
07. AUDIÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS - MP06

PARTE V

AVALIAÇÃO DE INICIATIVAS EMERGENTES

Sistema Interno de Garantia da Qualidade

SIGQ – Boletim da Qualidade



Face à utilidade e adequação dos meios de divulgação do Boletim da Qualidade verifica-se que:

- 53% dos respondentes considera a informação apresentada útil;
- 55% dos respondentes considera os meios de divulgação adequados.



08. INDICADORES DE DESEMPENHO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

INDICADORES DE DESEMPENHO

RELATÓRIOS PERIÓDICOS 1º E 2º SEMESTRE | DGRH | 2019

INDICADOR	META	MEDIÇÃO SEMI	ESTRAL - 2019
Impacto de docentes doutorados ETI face ao total de docentes ETI (Nº de docentes doutorados ETI / Nº de docentes ETI total)*100		<i>Globa</i> 1º Sem – 2º Sem –	61,62%
Impacto de docentes doutorados ETI face aos docentes doutorados (Nº de docentes doutorados ETI / Nº de docentes doutorados total)*100		Global IPC 1º Sem – 90,62% 2º Sem – 89,35%	
Impacto de docentes doutorados ETI face aos total de docentes (Nº de docentes doutorados ETI / Nº de docentes total)*100	≥ 15% (conforme RJIES)	<i>Global IPC</i> 1º Sem − 49,48% 2º Sem − 50,87%	
Impacto de especialistas face aos total de docentes (Nº de especialistas / Nº de total de docentes ETI)*100	≥ 35% (conforme RJIES)	1º Semestre ESTESC - 41,31% ESTGOH - 22,58% ISCAC - 19,01% ESEC - 18,5% ESAC - 13,18% ISEC - 3,61% IPC - 14,6%	2º Semestre ESTeSC - 47,96% ISCAC - 19,83% ESTGOH - 19,35% ESEC - 18,73% ESAC - 16,19% ISEC - 4,12% IPC - 16,37%

INCUMPRIMENTO da meta definida | ATINGE a meta definida



08. INDICADORES DE DESEMPENHO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

INDICADORES DE DESEMPENHO

RELATÓRIOS PERIÓDICOS 1º E 2º SEMESTRE | DGRH | 2019

INDICADOR	META	MEDIÇÃO SEM	ESTRAL - 2019	
		1º Semestre	2º Semestre	
Impacto de docentes que são		ESTeSC – 11,72%	ESTeSC – 11,72%	
doutorados e especialistas em simultâneo face ao total de		ESAC – 2,78%	ESAC – 2,78%	
docentes		ISCAC – 0,83%	ESEC – 1,52%	
(№ de docentes doutorados que também		ESEC – 0,76%	ISCAC – 0,83%	
são especialistas / № total de docentes)*100		ESTGOH	ISEC – 0%	
ŕ		IPC – 2,8%	IPC – 2,95%	
Impacto de professores		1º Semestre	e 2º Semestre	
(coordenadores e adjuntos) face ao	≥ 70% (conforme ECPDESP)	ESAC – 88,89%	ESTGOH – 64,52%	
total de docentes		ESEC – 58,33%	ISEC – 69,59%	
(Nº de professores (coordenadores +		ESTeSC – 42,97%	ISCAC - 57,85%	
adjuntos) / № total de docentes)*100		IPC – 62,09%		
		1º Semestre	e 2º Semestre	
Impacto dos docentes convidados	≥ 20%	ESTeSC – 57,03%	ISCAC – 35,54%	
na totalidade do corpo docente	(conforme	ESEC – 41,67%	ESTGOH – 35,48%	
(№ de docentes convidados / № total de docentes)*100	ECPDESP)	ESAC – 11,11 %	ISEC – 29,9%	
		IPC - 36,58%		
Impacto dos professores		1º Semestre	e 2º Semestre	
coordenadores na totalidade de	≥ 50%	ESAC – 23,61%	ISEC – 13,4%	
professores	(conforme	ESEC – 14,39%	ISCAC – 10,74%	
(Nº de professores coordenadores / Nº	ECPDESP)	ESTeSC – 4,69%	ESTGOH – 0%	
total de professores)*100		IPC – 1	1,95%	

INCUMPRIMENTO da meta

ATINGE a meta definida

definida

08. INDICADORES DE DESEMPENHO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

INDICADORES DE DESEMPENHO

RELATÓRIOS PERIÓDICOS 1º E 2º SEMESTRE | DGRH | 2019

INDICADOR	МЕТА	MEDIÇÃO SEMES	TRAL - 2019
Impacto dos professores coordenadores principais na totalidade de professores (Nº de professores coordenadores principais / Nº total de professores)*100	≥ 15% (conforme ECPDESP)	1º Semestre e ISEC – (IPC – 0 Restantes	0,52% 9 ,15%
Recursos humanos docentes ETI por estudante Nº de estudantes inscritos no 1º e 2º ciclos / Nº total de docentes ETI		1º Semestre ISCAC - 26,89 ESEC - 19,19 ESTESC - 15,86 ESTGOH - 14,5 ISEC - 13,37 ESAC - 10,6 IPC - 16,88	2º Semestre ISCAC - 28,47 ESEC - 19,45 ESTESC - 15,65 ISEC - 14,6 ESTGOH - 14,5 ESAC - 10,66 IPC - 17,55
Recursos humanos docentes doutorados e/ou especialistas por estudante Nº de estudantes inscritos no 1º e 2º ciclos / Nº total de docentes doutorados e/ou especialistas	No mínimo 1 docente detentor do título de especialista ou do grau de doutor para cada 30 estudantes (≥ 0,33)	1º Semestre ISCAC - 0,34 ESEC - 0,21 ISEC - 0,21 ESTESC - 0,17 ESTGOH - 0,14 ESAC - 0,12 IPC - 0,21	2º Semestre ISCAC - 0,34 ESEC - 0,19 ISEC - 0,19 ESTESC - 0,16 ESTGOH - 0,15 ESAC - 0,11 IPC - 0,20

INCUMPRIMENTO da meta definida | ATINGE a meta definida



08. INDICADORES DE DESEMPENHO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

INDICADORES DE DESEMPENHO

RELATÓRIOS PERIÓDICOS 1º E 2º SEMESTRE | DGRH | 2019

INDICADOR	MEDIÇÃO SEMESTRAL - 2019		
	1º Semestre	2º Semestre	
	ISCAC – 3,14	ESTeSC – 3,09	
D	ESTeSC – 2,74	ISCAC – 2,96	
Recursos humanos não docentes <i>vs</i> docentes	ESTGOH – 2,04	ESEC – 2,29	
Nº de docentes ETI / Nº de não docentes ETI	ESEC – 2,1	ESTGOH – 2,18	
·	ISEC – 2	ISEC – 2,17	
	ESAC – 1,07	ESAC – 1,14	
	IPC – 1,43	IPC – 1,49	
Nº de concursos para contratação de	1º Semestre: UOE / IPC − 0		
	2º Semestre: IPC – 11		
docentes de carreira	ESTeSC – 5	ESEC – 1	
	ISEC – 3	ESAC – 0	
	ISCAC – 2	ESTGOH – 0	
	1º Semestre	2º Semestre	
	ISCAC – 42	ISEC – 83	
	ESEC – 34	ESTeSC – 71	
Número de docentes especialmente	ESTeSC – 32	ESEC – 67	
contratados	ISEC – 21	ISCAC – 36	
	ESTGOH – 14	ESAC – 26	
	ESAC – 5	ESTGOH – 23	
	IPC – 148	IPC – 306	



08. INDICADORES DE DESEMPENHO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

INDICADORES DE DESEMPENHO

RELATÓRIOS PERIÓDICOS 1º E 2º SEMESTRE | DGRH | 2019

INDICADOR	MEDIÇÃO SEMESTRAL - 2019		
Número de trabalhadores não	1º Semestre	2º Semestre	
docentes contratados, por tipo de	ISEC – 9 CTFP-TI	SAS – 2 TE	
contrato	ESTeSC – 3 CTFP-TI	ESAC – 1 CTFP-TI	
<u>Tipologias apresentadas:</u>	ESAC – 1 CTFP-TI	ESTeSC – 1 CServ	
Contrato de trabalho em funções públicas:	i2A – 1 CTFP-TRC	IPC – 4	
- tempo indeterminado (CTFP-TI)	SC – 2 CServ	(1 CTFP-TI 1 CServ 2 TE)	
- termo resolutivo certo (CTFP-TRC) Comissão de Serviço (CServ)	IPC - 16		
Transmissão de Estabelecimento (TE)	(13 CTFP-TI 1 CTFP-TRC 2 CServ)		

INDICADOR	MEDIÇÃO BIANUAL - 2019		
	ESAC – 61	ISEC – 75	
Número de trabalhadores não	(24 AO 22 AT 15 TS)	(17 AO 23 AT 35 TS)	
docentes avaliados (total e por	ESEC – 51	SAS – 33*	
categoria) – <i>Ciclo 2017-2018</i>	(5 AO 12 AT 34 TS)	(24 AO 3 AT 6 TS)	
	ESTeSC – 27*	SC – 60*	
Categorias apresentadas:	(5 AO 14 AT 8 TS)	(1 AO 13 AT 46 TS)	
Assistentes Operacionais - AO	ISCAC – 32	ESTGOH – sem dados para	
Assistentes Técnicos - AT Técnico Superior - TS	(4 AO 20 AT 8 TS)	apresentar	
•	* Arrastamento de nota	: 2 na ESTeSC 17 nos SAS 13 nos	



SC

08. INDICADORES DE DESEMPENHO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

INDICADORES DE DESEMPENHO RELATÓRIOS PERIÓDICOS 1º E 2º SEMESTRE | DGRH | 2019

INDICADOR

MEDIÇÃO BIANUAL - 2019

Distribuição dos trabalhadores não docentes pelos graus da escala de avaliação – *Ciclo 2017-2018*

Categorias apresentadas:

Assistente Operacional Assistente Técnico Técnico Superior

Graus de escala de avaliação apresentadas:

Desempenho Excelente Desempenho Relevante Desempenho Adequado

				_
	Excelente	Relevante	Adequado	
ESAC	1	9	14	As
ESEC	-	2	3	Assistente Operacional
ESTeSC	-	1	4	ente
ISCAC	1	1	3	ဝို
ISEC	-	4	13	era
SAS	-	7	17	cion
SC	-	-	1	<u>a</u>
ESAC	1	9	12	
ESEC	-	3	9	Ass
ESTeSC	_	4	10	Assistente Técnico
ISCAC	_	4	15	nte .
ISEC	_	6	17	Técr
SAS	-	1	2	nico
SC	1	2	10	
ESAC	1	11	3	
ESEC	1	7	26	Téc
ESTeSC	-	3	5	cnic
ISCAC	1	1	6	nS c
ISEC	_	9	26	Técnico Superior
SAS	-	3	3	or Or
SC	1	14	31	

Não existem atribuições de desempenho inadequado no IPC



08. INDICADORES DE DESEMPENHO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

INDICADORES DE DESEMPENHO

RELATÓRIOS PERIÓDICOS 1º E 2º SEMESTRE | DGRH | 2019

INDICADOR	MEDIÇÃO BIANUAL - 2019		
Número de trabalhadores com avaliação final harmonizada para respeito das quotas fixadas Número de trabalhadores com avaliação final harmonizada para respeito das quotas fixadas	ISEC – 47 SC– 30 ISCAC – 8 ESAC – 25* SAS – 4 ESEC – 27 ESTGOH – sem dados par apresentar * Destes 25, 16 reclamaram e passaram para Relevante	а	
Número de reclamações face às avaliações atribuídas no SIADAP 3	ESAC – 16 ESEC – 8 ISEC – 1 (aguarda resposta) SAS – 1		
Número de reclamações face às avaliações atribuídas no SIADAP 3 deferidas	ESAC – 16 SAS – 1		



08. INDICADORES DE DESEMPENHO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

INDICADORES DE DESEMPENHO - RELATÓRIOS PERIÓDICOS DGRH

INDICADORES PREVISTOS MAS SEM MEDIÇÃO ASSOCIADA:

- Tempo médio de resolução de concursos de contratação docente
- Número de bolseiros contratados
- Tempo médio de resolução dos processos de contratação de bolseiros

Processos iniciados em 2019 - em curso

- % de consultas realizadas entre UO para aferir a existência de pessoal docente disponível para lecionação, com resposta positiva
- Tempo médio de resolução dos processos de contratação de trabalhadores não docentes, por tipo de contrato
- Número de trabalhadores que realizaram uma formação em entidade externa

Monitorização com registo a iniciar em 2020

- Tempo médio de resolução dos processos de contratação de docentes especialmente contratados
- Distribuição dos docentes por perfil de desempenho (total e por categoria)
- % de docentes por perfil de desempenho (total e por categoria)

Implementação de novas plataformas:

Gestão da Contratação de Pessoal Docente Avaliação de Desempenho Docente



08. INDICADORES DE DESEMPENHO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

INDICADORES DE DESEMPENHO RELATÓRIO REVISÃO SIGQ* | 2019

MP P	INDICADOR	PERIODICIDADE	МЕТА	MEDIÇÃO
P_06.03	Grau de execução do plano de formação do pessoal docente	Anual		<i>Ano 2019</i> 100%

Análise: Para o cálculo deste indicador considerou-se o plano de formação do CINEP. Durante o ano 2019 foram realizados 6 eventos formativos/científicos promovidos pelo CINEP: *SATHE 2019, Workshop Qualidade no Ensino: Fundamentação e Procedimentos* (duas sessões – ESAC e ISEC), *Workshop Improvisação Teatral Aplicada à Docência no Ensino Superior, Workshop Storytelling & Comunicação de Ciência e Tertúlia Clube dos Poetas Vivos*.

P_06.03	Número de docentes que realizaram ações de formação promovidas pelo CINEP	Anual		Ano 2019 264
---------	--	-------	--	-----------------

Análise: Durante o ano 2019 foram registados 264 participantes em eventos formativos/científicos promovidos pelo CINEP, destacando-se o *SATHE 2019* com a participação de 153 docentes. Os 264 docentes que participaram nas ações promovidas pelo CINEP correspondem a 38% dos docentes do IPC (tendo por referência os 692 docentes registados a 31/12/2018).



^{*} Relatório de Revisão do SIGQ encontra-se disponível no portal do SIGQ em https://sigq.ipc.pt/node/336

08. INDICADORES DE DESEMPENHO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

INDICADORES DE DESEMPENHO RELATÓRIO REVISÃO SIGQ* | 2019

MP P	INDICADOR	PERIODICIDADE	МЕТА	MEDIÇÃO
P_06.03	Número de trabalhadores que realizaram uma formação no âmbito do plano de formação do INOVIPC	Anual		Ano 2019 2.º semestre: 58

Análise: Só foi possível efetivar o plano de formação para 2019-2020 a partir da data de assinatura de contrato em outubro de 2019, pelo que para o 1.º semestre de 2019, não são apresentados dados. Para o 2.º semestre de 2019 foram concretizadas 10 ações de formação, totalizando a participação de 58 trabalhadores, sendo que estavam planeadas 7 ações de formação que não ocorreram devido ao número insuficiente de inscritos.

Indicadores que o IPC não conseguiu medir para 2019:

- Número de não docentes diretamente afetos ao ensino;
- Cumprimento de prazo para homologação da avaliação de desempenho
 (SIADAP) 30 de março;
- Eficácia do plano de formação (INOVIPC) Ação de formação de melhoria de competências no âmbito de SIADAP 3.



^{*} Relatório de Revisão do SIGQ encontra-se disponível no portal do SIGQ em https://sigq.ipc.pt/node/336

08. INDICADORES DE DESEMPENHO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

INDICADORES DE DESEMPENHO RELATÓRIO REVISÃO SIGQ | 2019

NOVIDADE:

Para facilitar o trabalho associado ao registo e apresentação dos resultados destes indicadores está a ser desenvolvida uma funcionalidade no portal do SIGQ que permitirá aos responsáveis pelas medições disponibilizarem os valores na data prevista e a visualização em tempo real do resultado e histórico em dashboards.

Este desenvolvimento capacita a instituição para tomadas de decisão assertivas e eficientes, atuando em tempo útil face a desvios não desejados.



09. PONTOS FORTES | PONTOS FRACOS | OPORTUNIDADES MELHORIA

Decorrente da reflexão sobre o desempenho do MP 06 no ano de 2019 (Relatório Anual de Revisão do SIGQ¹) destacam-se os seguintes pontos fortes, pontos fracos e oportunidades de melhoria:

PONTOS FORTES

O planeamento de necessidades de Recrutamento.

A agilidade entre processos e pormenorização dos documentos aprovados.

A aprovação de novo regulamento de formação dos trabalhadores não docentes do IPC.

As propostas de reformulação do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente.

Os valores médios bastante positivos de resposta aos itens de avaliação do nível de motivação em ambiente de trabalho.

Os valores médios bastante positivos de resposta aos itens de avaliação das UO ou Serviço do IPC, enquanto entidade empregadora.

A recomendação da Comissão de Estatística sobre procedimentos operacionais no âmbito dos inquéritos pedagógicos do IPC.



09. PONTOS FORTES | PONTOS FRACOS | OPORTUNIDADES MELHORIA

PONTOS FRACOS

A reduzida percentagem de trabalhadores não docentes que realizaram formação pelo INOVIPC.

A inexistência de avaliação do impacto das formações realizadas na atividade profissional dos trabalhadores docentes e não docentes.

O valor médio de resposta dos estudantes do IPC ao item "capacidade do docente para estimular o interesse dos alunos" – item com a avaliação media mais reduzida (ainda que recaia no valor 3 (Adequado) da escala).

PROPOSTAS DE OPORTUNIDADES DE MELHORIA

Completar a documentação do MP percorrendo todos os processos relacionados com os RH.

Reforçar a formação contínua dos recursos humanos através de um processo centrado na aquisição de novas competências.

Implementar as recomendações da Comissão de Estatística relativamente à apresentação dos resultados da avaliação de desempenho dos docentes obtida pelos inquéritos pedagógicos – matrizes de sinalizadores.

Implementar um sistema de avaliação de desempenho dos docentes que permita uma maior valorização dos docentes com evidências de:

- i) inovação pedagógica;
- ii) atividades de extensão e de ligação às empresas;
- iii) de atividades de angariação de receitas próprias.



10. CICLOS DE ESTUDOS ACREDITADOS PELA A3ES

PROCESSOS ACEF 2018/2019

ACREDITAÇÃO CONCLUÍDA



Licenciatura | Comunicação e Design Multimédia **Licenciatura** | Arte e Design

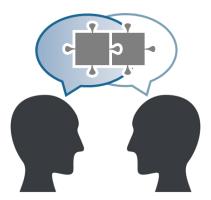
* Acreditado por 6 anos



Gostaria de sugerir temáticas para o nosso Boletim da Qualidade?

E/ou tem vontade de participar na elaboração do mesmo?

Se SIM, comunique connosco através de qualidade@ipc.pt





Juntos erguemos sonhos.

QUALIDADE.



Sistema Interno de Garantia da Qualidade