

PLANO DE FORMAÇÃO PARA OS NÃO DOCENTES

**UNIVERSITAS/ISEC Lisboa
2020**

Versão:	Por:	Data:
1.0	RMadeira	2020 JAN14

CONTEÚDO

1. Introdução.....	4
2. Diagnóstico das necessidades de Formação.....	6
3. Objectivos do plano de formação.....	8
4. Plano de Formação e Recursos Humanos.....	9

1. INTRODUÇÃO

A formação profissional tem uma importância decisiva no desenvolvimento de qualquer Instituição, contribuindo para a elevação da produtividade e da empregabilidade do trabalhador, o que inevitavelmente tem um impacto significativo na eficiência e eficácia da Entidade Empregadora, a par da qualidade que pretende imprimir na prossecução da sua missão, designadamente de ensino superior e de aprendizagem.

Numa era cada vez mais digital e tecnológica, os Recursos Humanos têm um papel decisivo na cultura organizacional da empresa e na capacidade de diferenciação de apresentação no mercado. São a resposta à constante automatização e standardização do trabalho, incutindo o seu cunho pessoal, que diversifica e personaliza a oferta.

A formação profissional dos Recursos Humanos, designadamente do ensino superior, merece particular atenção, atenta a responsabilidade inerente à sua missão, que tem um impacto significativo na formação do Homem e do cidadão, porquanto o trabalho desenvolvido pelos Recursos Humanos tem um reflexo significativo na formação do aluno e na sua integração nas comunidades, social e académica. Existe um inevitável fluxo de conhecimentos e partilha que floresce com a crescente capacitação dos Recursos Humanos.

A relevância dos Recursos Humanos é de tal forma significativa que integra os referenciais para os sistemas internos de garantia da qualidade nas Instituições de ensino superior (https://www.a3es.pt/sites/default/files/Referenciais%20ASIGQ_PT_V1.2_Out2016.pdf); o que é facilmente entendido, atendendo a que não pode pensar-se nem propor-se um sistema de qualidade para o ensino superior sem as pessoas que para ele trabalham e que o compõem, atendendo a que inevitavelmente o desenvolvem e o enriquecem.

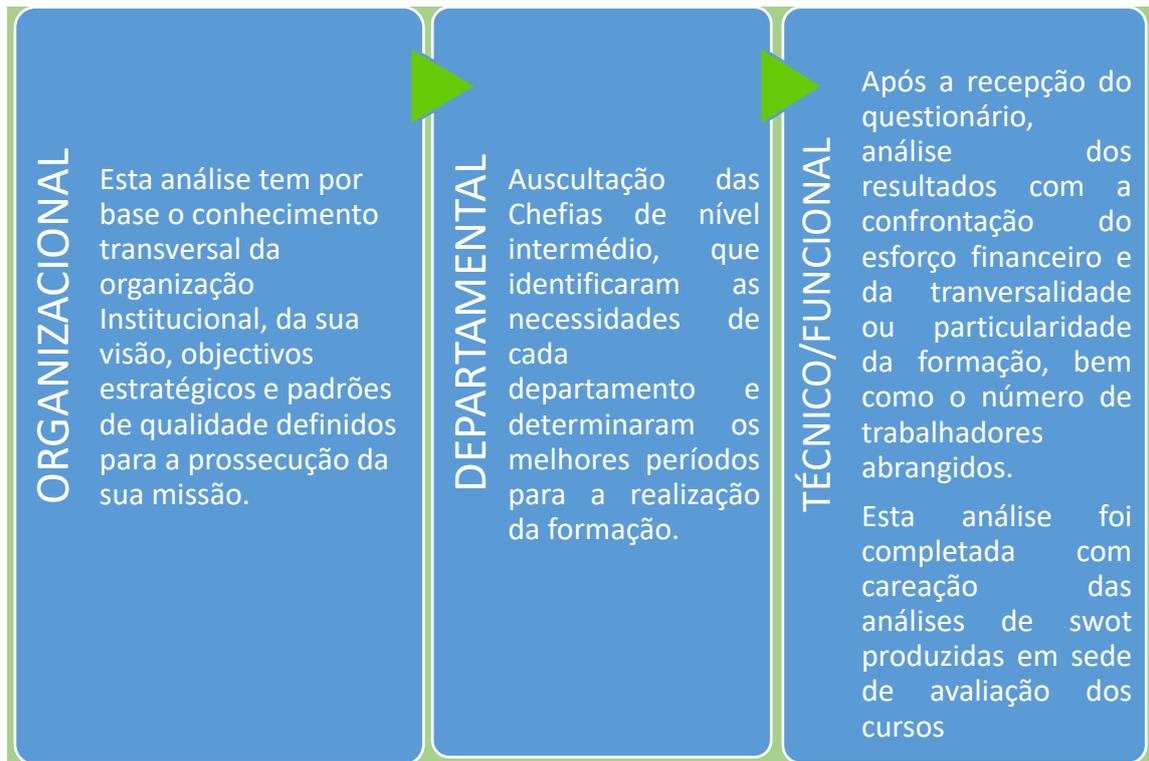
No fim do ano transacto, foi efectuado um diagnóstico das necessidades de formação junto das Direcções Intermédias, com vista à detecção das áreas que requerem actualização e de reciclagem de conhecimentos e competências em cada departamento.

O plano de formação que se delineou pretende acompanhar a modernização administrativa, desburocratizando os serviços e preparando os departamentos para

uma crescente actualização, qualidade e inovação, colocando-os a par dos desenvolvimentos informáticos e tecnológicos que melhoram as metodologias de trabalho que ecoam na harmonia escolar e na missão de todos nós, na formação do cidadão e do Homem de hoje e de amanhã.

2. DIAGNÓSTICO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

O diagnóstico das necessidades de Formação assentou em três fases: organizacional, departamental e técnico/funcional. Vejamos:



No que concerne à auscultação individual, decidiu-se não proceder-se a esta abordagem, pelo facto de no passado ter gerado uma grande disparidade e diversidade de áreas formativas, o que não contribuiu para um plano de formação profícuo no que respeita às necessidades de produtividade e que não deu resposta a todas as carências detectadas pelas chefias de nível intermédio.

Ademais, a análise foi enriquecida com a informação carreada pelas análises de SWOT nos cursos: de Licenciatura de Ciências Aeronáuticas, de Licenciatura em Engenharia da Segurança e do Trabalho, de Licenciatura Energias Renováveis e Ambiente e de Mestrado em Gestão da Segurança e da Saúde no Trabalho, que não deixam de ser indicadores significativos e que balanceiam os frutos do trabalho organizacional.

*

Realizadas as análises, foi possível delinear o projecto formativo para o ano de 2020, com o objectivo primordial de responder a carências específicas e cirúrgicas que se creem essenciais para assegurar a prossecução da missão da UNIVERSITAS/ISEC Lisboa e para dotar os Recursos Humanos dos conhecimentos necessários para fazer face às exigências de trabalho, aos objectivos operacionais do Sistema Interno de Garantia da Qualidade e aos desafios definidos para o Plano Estratégico de 2018/2020.

3. OBJECTIVO DO PLANO DE FORMAÇÃO

- Transmitir e amadurecer os conhecimentos dos Recursos Humanos recorrendo-se à fórmula: Planear, Fazer, Verificar, Ajustar.



3.1. Objectivos operacionais

- Contribuir para a fluidez da gestão dos processos dos alunos entre departamentos;
- Aumentar a concertação entre departamentos através da plataforma DIGITALIS;
- Reforçar as capacidades dos trabalhadores na gestão de informação, aumentando os índices de produtividade, a par da Qualidade;
- Aperfeiçoar e assegurar formas mais eficazes no contacto com os alunos e com potenciais alunos;
- Comunicar mais e melhor com as diferentes comunidades e com os *stakeholders*.

4. PLANO DE FORMAÇÃO E RECURSOS HUMANOS

IDENTIFICAÇÃO DA FORMAÇÃO	IDENTIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES	IDENTIFICAÇÃO DOS DEPARTAMENTOS	HORAS DE FORMAÇÃO	CALENDARIZAÇÃO
GESTÃO DE CONFLITOS/TÉCNICAS DE COMUNICAÇÃO (INTERNA)	MARISA CERQUEIRA OTÍLIA PINTO NUNO AMORIM JOSÉ PAULINO ANTÓNIO BERNARDES	BIBLIOTECA RECEPÇÃO S.A.	04 HORAS	MARÇO DE 2020
LEAN SIX SIGMA GREEN BELT (EXTERNA)	LURDES GUERRA VÂNIA FERRO FILIPA LOPES	GAGQ	10 HORAS	MARÇO DE 2020
SIGES DIGITALIS (EXTERNA)	RÓSA MAIA MÁRIO CARVALHO BRUNO ANTUNES TIAGO QUINTA-FEIRA RUI TAVARES JOSÉ PAULINO ANTÓNIO BERNARDES FILIPA LOPES CARLOS ALMEIDA LILIANA COSTA	S.A. GAGQ CONTABILIDADE	45 HORAS	ABRIL DE 2020
MARKETING DIGITAL (INTERNA)	PATRÍCIA AFONSO MARTA ALMEIDA	GCI	10 HORAS	NOV/DEZ 2020
Programação Mobile (EXTERNA)	CÁTIA SÃO PEDRO	GCI	20 A 40 HORAS	OUT/DEZ 2020

Actualmente, a equipa de não docentes tem 47 colaboradores, deste número, assegura-se a formação contínua a 18 colaboradores, sem prejuízo da formação tutorial que possa existir durante o ano para outros colaboradores, à semelhança do praticado no ano transacto com franco sucesso.

Desta forma garante-se a formação contínua a mais de 10% dos colaboradores não docentes, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 131.º do Código do Trabalho (Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro) apostando-se em formações que apesar de dispendiosas, por serem muito específicas e ministradas externamente à Instituição, são essenciais para aumentar a produtividade, o conhecimento e a Qualidade da cultura organizacional e do trabalho dos colaboradores.

*