

Relatório da Execução
Do Plano de Formação do
Pessoal
Não Docente

1. Introdução

A Coordenação dos Recursos Humanos faz a gestão dos recursos humanos e materiais, do planeamento da informação e da logística dos diferentes departamentos da UNIVERSITAS/ISEC Lisboa.

A formação profissional assume um papel determinante na cultura orgnizacional de qualquer Instituição ou empresa. Conscientes da sua real importância a UNIVERSITAS/ISEC Lisboa tem investido na formação contínua, por forma a dar-se resposta aos desafios constantes do ensino superior e de um ensino superior de qualidade.

O ajuste de comportamentos, a implementação de novas formas de informação e comunicação, com vista à eficiência e eficácia, bem como à elevação da produtividade, a par da constante evolução das tecnologias de informação e comunicação (TIC), que exigem uma crescente destreza intelectual e física, cerecem de uma actualização permanente de informação e de conhecimentos dos trabalhadores para, assim, dar-se resposta aos desafios do quotidiano nos diferentes planos e dimensões.

O presente Relatório visa sintetizar o processo de execução do plano de formação 2018-2020 e as conclusões que devemos retirar do mesmo.

*

2. O Plano de Formação 2018-2020

Designação da Ação	Formador	Destinatários	Horas	Calendarização
Regulamento Geral da Proteção de Dados	Externo	EPD	30	SET 2018
Regulamento Geral da Proteção de Dados	Romana Madeira	Todos	3	NOV 2018
Sistema Interno de Garantia da Qualidade	GAGQ + Cristina Ventura	Todos	3	FEV 2019
Atendimento ao Público	Rita Rodrigues	P; L	3	ABR 2019
Inglês (nível básico)	José Reis Jorge	SA; P; L	35	JUL 2019
Inglês (nível intermédio)	Sara Leite	SA; B	35	NOV 2019
Inglês (nível avançado)	Sara Leite	SA; B	35	JAN/FEV 2020
Espanhol	Jania Flores	SA	150	2018/2020

Excel (nível básico)	Eduardo Cruz	RH; SAF: P	15	SET/DEZ 2019
Excel (nível avançado)	Eduardo Cruz	RH; SAF; SA; B	15	JAN/FEV2020
G Suite (Google)	Eduardo Cruz	Todos	3	SET 2019
Organização e Gestão de Eventos	Jorge Júlio	SD; B	3	SET 2019
Informática (Diagnóstico e Redes)	Externo	I	16	SET/DEZ 2020
Gestão de Recursos Humanos	Isadora Barbosa	RH	6	JUL 2019
Gestão de Tesouraria	António Rodrigues	SAF	6	OUT 2019
Contabilidade e Fiscalidade	Externo (OTOC)	SAF	8	JUN 2019
Gestão de Conflitos e relações interpessoais	Externo	GRI; P	6	OUT 2019
Informática (PLSQL)	Externo	SA	6	OUT 2019
Organização e Planeamento	Externo	SA	6	FEV 2020
Gestão da Informação	Externo	SA; B	3	MAR 2020
Marketing Digital e Redes Sociais	Externo	GCI	20	SET 2019
Formação "Ser Voluntário"	Ana Oliveira Tânia Carraquico	Todos	3	NOV 2018 FEV 2019 MAR 2019 MAI 2019

*

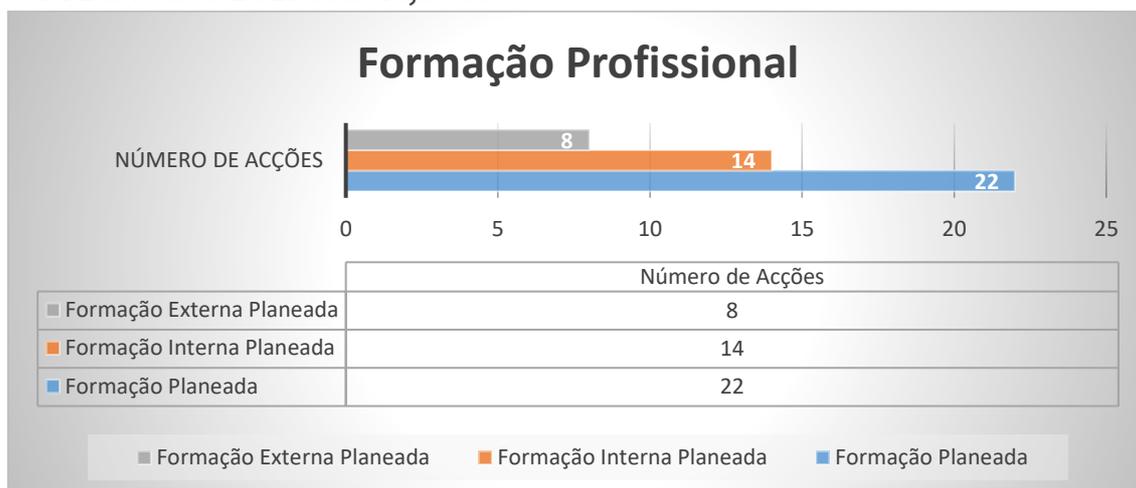
3. Formação Planeada/Realizada

Tendo em atenção que o conhecimento crescente sustenta o desenvolvimento da Instituição, foi delineado o Plano de Formação 2018-2020 para dois anos, acreditando-se que o mesmo conciliava as exigências dos Serviços na área do ensino superior com as necessidades de formação por forma a melhorar o desenvolvimento da actividade e do trabalho.

Neste sentido foram auscultados, pela Coordenação dos Recursos Humanos, os trabalhadores não docentes para se pronunciarem relativamente à formação que consideravam essencial para o seu crescimento e produtividade, bem como as Chefias Intermédias.

Reunidos os resultados das auscultações, a Coordenação dos R.H. e a Senhora Vice-Presidente do ISEC Lisboa, delinearam o Plano de Formação Profissional para o Pessoal não docente para 2018-2020, reflectindo, o melhor possível, as necessidades elencadas pelos trabalhadores e pelas Chefias Intermédias.

Os diferentes Departamentos e Serviços da UNIVERSITAS/ISEC Lisboa foram contemplados na distribuição da formação contínua. Na formação planeada podemos verificar que a prioridade recaiu sobre os recursos internos em prejuízo dos recursos externos, atento o espectro de profissionais qualificados que compõem o quadro da UNIVERSITAS/ISEC Lisboa. Vejamos:



Das 22 acções de formação previstas e aprovadas no plano de formação foram canceladas as seguintes formações:

Designação da Ação	Formador	Destinatários	Horas	Calendarização
Regulamento Geral da Proteção de Dados	Externo	EPD	30	SET 2018
Regulamento Geral da Proteção de Dados	Romana Madeira	Todos	3	NOV 2018
Sistema Interno de Garantia da Qualidade	GAGQ + Cristina Ventura	Todos	3	FEV 2019
Atendimento ao Público	Rita Rodrigues	P; L	3	ABR 2019
Inglês (nível básico)	José Reis Jorge	SA; P; L	35	JUL 2019
Inglês (nível intermédio)	Sara Leite	SA; B	35	NOV 2019
Inglês (nível avançado)	Sara Leite	SA; B	35	JAN/FEV 2020
Espanhol	Jania Flores	SA	150	2018/2020
Excel (nível básico)	Eduardo Cruz	RH; SAF; P	15	SET/DEZ 2019
Excel (nível avançado)	Eduardo Cruz	RH; SAF; SA; B	15	JAN/FEV2020
G Suite (Google)	Eduardo Cruz	Todos	3	SET 2019
Organização e Gestão de Eventos	Jorge Júlio	SD; B	3	SET 2019
Informática (Diagnóstico e Redes)	Externo	I	16	SET/DEZ 2020
Gestão de Recursos Humanos	Isadora Barbosa	RH	6	JUL 2019
Gestão de Tesouraria	António Rodrigues	SAF	6	OUT 2019
Contabilidade e Fiscalidade	Externo (OTOC)	SAF	8	JUN 2019

Gestão de Conflitos e relações interpessoais	Externo	GRI; P	6	OUT 2019
Informática (PLSQL)	Externo	SA	6	OUT 2019
Organização e Planeamento	Externo	SA	6	FEV 2020
Gestão da Informação	Externo	SA; B	3	MAR 2020
Marketing Digital e Redes Sociais	Externo	GCI	20	SET 2019
Formação "Ser Voluntário"	Ana Oliveira Tânia Carraquico	Todos	3	NOV 2018 FEV 2019 MAR 2019 MAI 2019

 Canceladas;  Realizadas.

O cancelamento de 13 acções de formação justifica-se pelo facto de se ter verificado, no acompanhamento da execução do plano de formação, que o plano de formação contínua para dois anos para o pessoal não docente parece ser excessivo e exaustivo para os trabalhadores, que, à data, eram apenas 44.

Ademais, a formação contínua para um período de dois anos parece desadequada, atendendo a que as prioridades de hoje, podem não ser as prioridades de amanhã e essa vertente evolutiva e dinâmica tanto da formação e como das carências deve estar em linha com a cultura organizacional de qualquer Instituição.

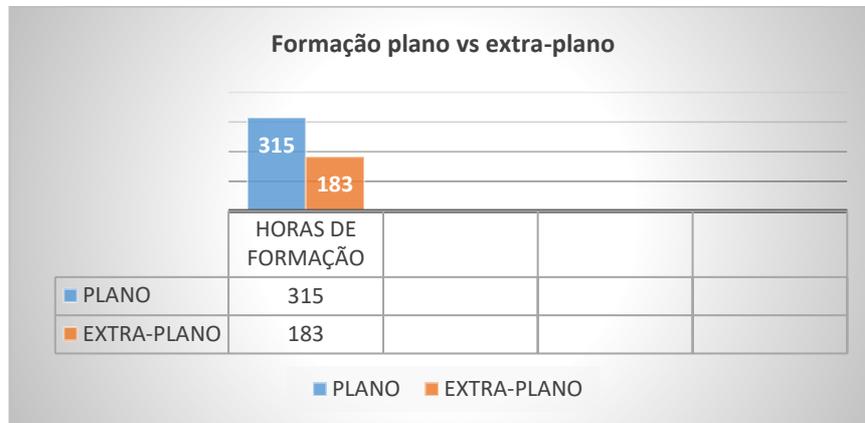
Melhorar a qualidade formativa, a moral dos trabalhadores e o enriquecimento do conhecimento individual estão sujeitos a avanços e recuos, a análises e a reanálises, porque não é só a formação que tem uma componente dinâmica, as pessoas, os serviços, o trabalho, a vida laboral estão igualmente em constante mudança.

Cabe-nos ajustar, melhorar e adequar a visão, o planeamento e a execução à realidade do presente e do futuro próximo, para que o objectivo que pretendemos alcançar não sofra o reverso.

Neste sentido, realizaram-se várias formações extraplano, a saber:

Designação da Acção de Formação	Formador	Destinatários	Horas	Calendarização
Fotografia	Óscar Pires	MARTA ALMEIDA CARLOS ANTUNES	45 h	Out. de 2019 a Jan. de 2020

A formação do plano e extra-plano, por oposição à formação do plano, em horas:



As horas de formação extra-plano (183h) excederam as horas canceladas (170h) do plano, o que traduz um balanço positivo.

A maioria da formação foi frequentada no regime laboral (90%), o remanescente no regime misto (10%) e todas as formações foram frequentadas em regime presencial.

*

As acções de formação classificam-se como internas e externas.

As acções internas são organizadas com recurso ao pessoal docente da Instituição, com qualificações bastantes para a ministração das acções de formação da sua área de actividade e investigação.

A formação externa define-se como a promovida por entidades que organizam iniciativas com interesse para a melhoria da qualificação profissional dos recursos humanos.

A maioria da formação ministrada teve uma estrutura de actualização e aperfeiçoamento, destinada a colaboradores com conhecimentos técnicos; já a formação inicial, para colaboradores sem qualquer contacto com a área da formação ou com um contacto reduzido foi, igualmente, executada mas com menor representatividade.

Desta análise verifica-se que é de facto importante a existência e delineação de um Plano de Formação, porém, é igualmente essencial que se faça formação mais cirúrgica, que corresponda às necessidades do momento, que melhor garantam uma transmissão estratégica e sagaz de conhecimentos, que responda no imediato à actualização indispensável para o início, o desenvolvimento e/ou a conclusão de uma tarefa da melhor forma possível, com toda a informação ao dispor do colaborador.

O apoio facultado pela UNIVERSITAS/ISEC Lisboa, através de uma formação canalizada para a necessidade, seja ela previsível ou extra-plano, traduz-se num suporte essencial no acompanhamento estratégico do colaborador com reflexo directo no seu desempenho e por maioria de razão no desempenho da Instituição.

*

4. Avaliação da formação

Durante a realização das acções de formação internas, numa abordagem informal com os formandos, foram apresentados como aspectos a melhorar no desenvolvimento das acções formativas, os seguintes aspectos:

- A disponibilização das apresentações utilizadas pelos formadores apenas no final da acção de formação. Relativamente a este aspecto importa referir que este método é corrente e da preferência da maioria dos formadores.
- O número de horas, para alguns departamentos, foi registado como excessivo interferindo no regular funcionamento dos mesmos.

Relativamente às acções de formação que os colaboradores gostariam de participar, a maioria dos formandos refere a necessidade de desenvolver e aperfeiçoar competências organizacionais e digitais, bem como técnico-instrumentais.

*

5. Conclusão

A análise do último ano e meio de formação profissional realizada revela essencialmente dois factores, primeiro que o plano de formação não deve ser exaustivo e sim estratégico; bem como, que as necessidades são voláteis e comportam um certo grau de imprevisibilidade, o que significa que as formações extra-plano, têm tanta relevância como a formação prevista no Plano.

O ensino superior e as comunidades que o compõem estão em constante evolução, e a formação profissional, para reflectir as verdadeiras necessidades e uma actualização ajustada e adequada às mesmas tem, inevitavelmente, uma característica volúvel que devemos reconhecer e responder.

As formações extra-plano em regime de tutoria ou não, são essenciais para particularizar carências, que uma vez detectadas possam ser logo dirimidas, contribuindo para uma actualização do próprio plano durante a execução do mesmo, actualizando-o e melhorando-o.

Apesar dos constrangimentos orçamentais, atendendo a que a UNIVERSITAS/ISEC Lisboa, não dispõe de qualquer ajuda do Estado ou de outra Entidade, valendo-se, apenas, das propinas dos alunos, o investimento com a formação profissional tem crescido.

O desenvolvimento profissional e as competências dos colaboradores são estratégicos para a qualificação e valorização dos Recursos Humanos, que têm impacto na qualidade do ensino superior e na gestão dos macroprocessos, Ensino-Aprendizagem; Investigação Científica e Desenvolvimento Tecnológico; Ligação à Comunidade; e, Internacionalização.

Este entendimento tem estado no substracto do investimento crescente na formação profissional e na aposta constante nos seus colaboradores, o que tem contribuído para uma qualidade singular crescente do trabalho e das pessoas.