

Aplicação do SIADAP 2 e 3 na ULISBOA

Análise dos Resultados do
Inquérito relativo à opinião
dos Não Docentes

Afirmar o Corpo Não Docente
na Universidade de Lisboa

Rui Mendes
Pedro Marujo do Canto
Graça Pissarra
Alexandra Teixeira
Carla Romero

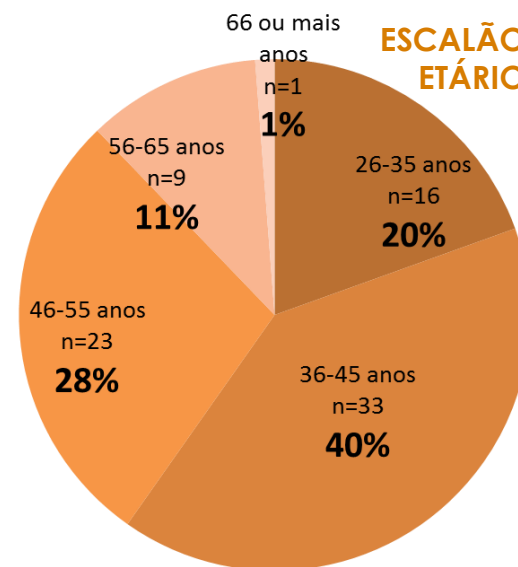
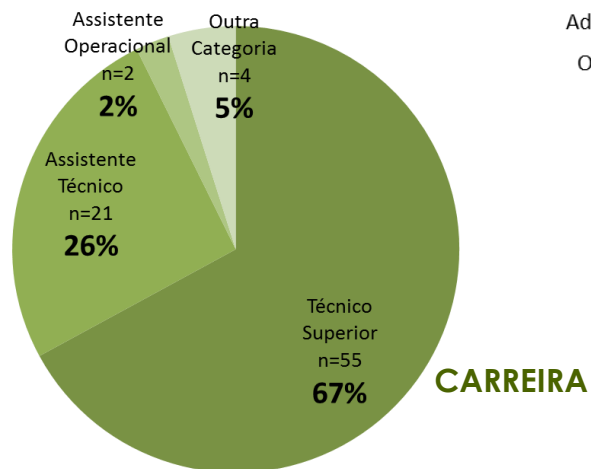
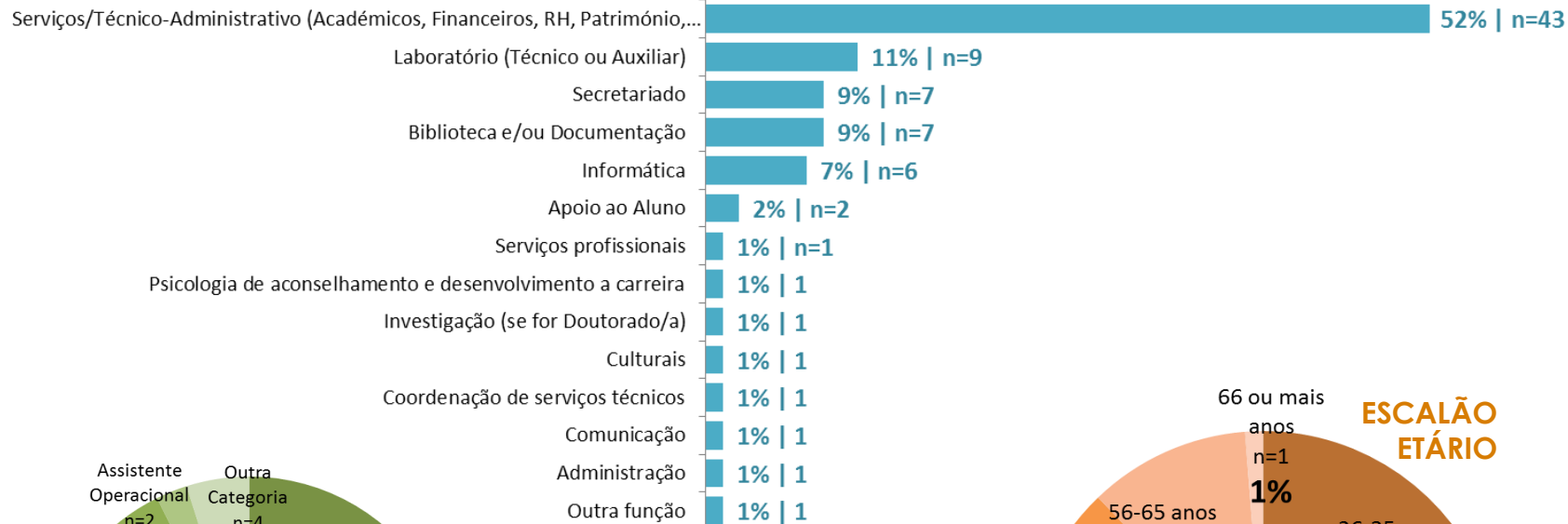
MOTIVAÇÕES

- o **Estudo exploratório** desenvolvido pelos representantes dos Não Docentes da ULisboa, no Conselho Geral, com vista a avaliar a opinião que os ND têm sobre a aplicação do **SIADAP 2 e 3** na Universidade.
- o Os resultados servirão de base à reflexão sobre a **pertinência/necessidade, ou não, de desenvolver uma proposta de sistema de avaliação de desempenho** dos não docentes da Universidade de Lisboa, mais ajustada à sua realidade, para apresentar ao Sr. Reitor.

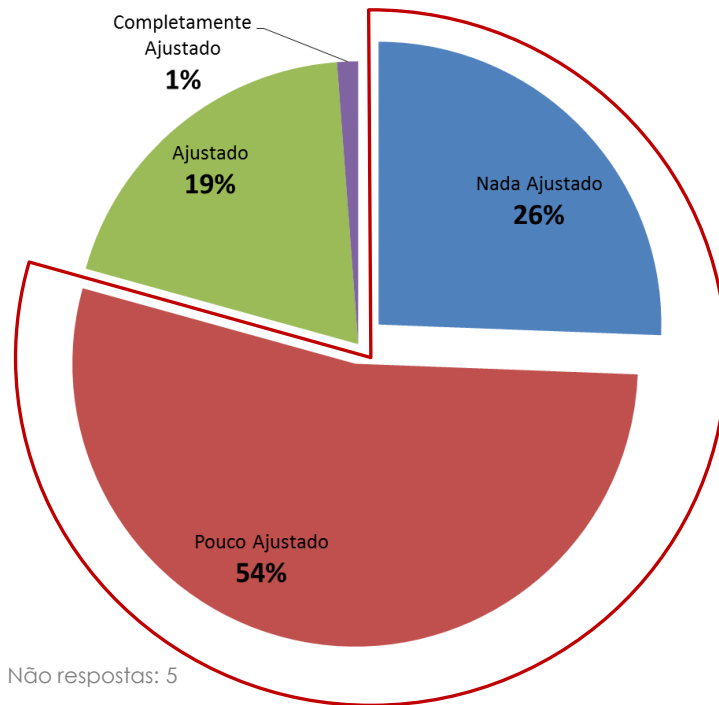
Nº de respostas obtidas: 82

AMOSTRA

GRUPO FUNCIONAL



1. Avaliação global da aplicação do SIADAP



80% dos colegas considera a aplicação do SIADAP na Universidade **POUCO OU NADA AJUSTADA**

2. Pontos Fortes SIADAP

LÓGICA DE GESTÃO POR OBJETIVOS

62 respostas

- Avaliação por objetivos / alinhamento com estratégia (44)
- Orientação para resultados / motivação / inovação / melhoria dos serviços (11)
- Avaliação baseada em factos / indicadores de medida (7)

PROCESSO

49 respostas

- Hipótese - Avaliados darem a sua opinião / maior comunicação Avaliador-Avaliado / negociação / auto-avaliação (20)
- Avaliação de competências (10)
- Monitorização do desempenho (5)

IMPACTO

25 respostas

- Promover a excelência / qualidade / reconhecimento do mérito (14)
- Cultura de avaliação / aplicação a todos / responsabilização (7)
- Progressão na carreira (2)

AVALIAÇÃO GLOBAL

24 respostas

- Nenhum (13)
- Não responde (6)
- É valioso se bem usado (5)

3. Pontos Fracos (aspectos a melhorar)

SIADAP

IMPACTO

91 respostas

- Ausência de impacto / reforço (nos serviços e no trabalhador) / não motiva / não há reconhecimento / Formação (22)
- Sistema de quotas / deve ser alterado / não devem existir (21)
- Objetivos mais realistas / rigorosos / 1º-2 nível importância / Desadequação tipologia de objetivos / ind. mensuráveis (15)

PROCESSO

75 respostas

- Subjetividade do Avaliador / benefício + próximos chefias / subjetividade avaliação competências / Imparcialidade (13)
- Aplicação não uniforme / não comparabilidade / Critérios de comparabilidade de funções semelhantes (10)
- Avaliador informar melhorias para ano seguinte / + comunicação Avaliador-Avaliado / Intervenção + ativa - Avaliado (9)

AVALIAÇÃO GLOBAL

21 respostas

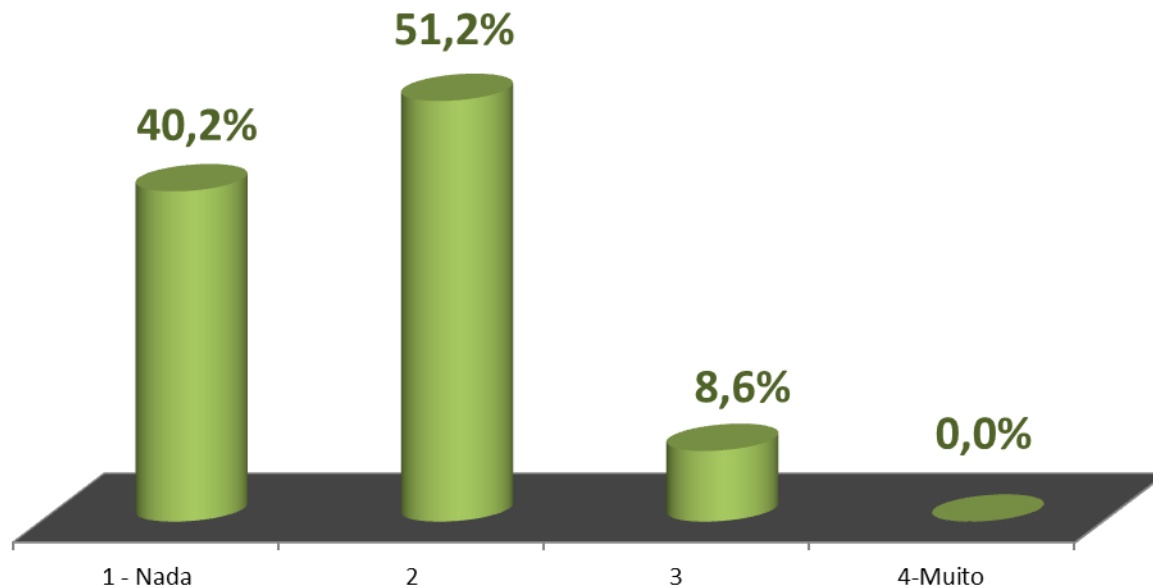
- Pouco credível / injusto / são sempre os mesmos / que seja justo (11)
- Não responde (4)
- Todos (2)

GESTÃO GLOBAL POR OBJETIVOS

10 respostas

- Desalinhamento com objetivos estratégicos / objetivos em “repuxo” em vez de em “escada” (5)
- Formação dos Avaliadores / Sensibilização para o que é gestão por objetivos / Avaliadores incompetentes (3)
- Falta do QUAR (1)

4. Reconhecimento do mérito



Total de respostas: 82

Mais de 90% dos colegas considera que a Universidade **DIFERENCIA POUCO OU NADA** o desempenho dos não docentes

5. Relevância dos FND na Universidade

VISÃO DE SERVIÇO (Cliente / Relação)

1º

- Apoiar os alunos / Para formação de alunos / para os alunos
- Melhorar a qualidade de serviços prestados ao corpo docente
- Para prestar um bom serviço à comunidade académica

VISÃO DO PROCEDIMENTO (Funcionamento)

2º

- Estratégias de divulgação de ciência
- Estou aqui para resolver e fazer funcionar
- Dou apoio ao trabalho de.... / apoio à investigação e ao ensino

EFICÁCIA / EFICIÊNCIA / ECONOMIA

3º

- Que a unidade funcional que integro funcione de modo eficaz e eficiente
- Garantir a transparência administrativa e o acesso à informação
- Promover o desenvolvimento e a melhoria dos serviços.

VISÃO GLOBAL

Estou a contribuir de forma empenhada para que a universidade possa atingir o objetivo principal da sua missão

IMAGEM

Projete uma imagem positiva no exterior e/ ou interior

CONTRIBUTO

Contribuir para a dinamização, visibilidade e projecção do papel cultural que as Universidades têm no contexto nacional e internacional

VISÃO NÃO GLOBAL

Tenho uma visão da Universidade, mas não vejo isso espelhado nos meus objectivos

RAZÕES INDIVIDUAIS

Porque sempre tive muito mérito profissional e gosto do que faço

RELEVÂNCIA

Temos um papel FUNDAMENTAL na ULisboa uma vez que construímos e mantemos as bases de funcionamento da Universidade

6. Comentários finais

- **DESCONFIANÇA** no Sistema Atual → **MÁ APLICAÇÃO.**
- Necessário esclarecer dúvidas e **GARANTIR QUE OS OBJETIVOS E OS CRITÉRIOS DE MENSURAÇÃO SÃO BEM DEFINIDOS**, que as **REGRAS E PRAZOS SÃO CUMPRIDOS**, que o Avaliado é considerado → o sistema deve ser aplicado, respeitado e credível.
- Há que desmistificar os sistemas de avaliação de desempenho → **DIFERENCIAR OBJETIVOS E ATIVIDADES/TAREFAS**, não confundindo a função com objetivos propostos --> gera sentimentos de injustiça e desconforto.
- Criar um **SISTEMA DE NORMALIZAÇÃO DENTRO E ENTRE U.ORGÂNICAS** para maior equidade e comparabilidade inter funções e inter estruturas.
- Garantir um Técnico em cada U.Orgânica ou uma **EQUIPA PARA ACOMPANHAMENTO/IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO** → relação estreita com a área de planeamento estratégico, dada a ligação do SIADAP 2 e 3 ao SIADAP 1).

6. Comentários finais

- Garantir uma **ESTRUTURADA PREPARAÇÃO E ACOMPANHAMENTO PEDAGÓGICO PRÉVIO DOS AVALIADORES** → muitos avaliadores são Docentes (sistema pouco amigável); Avaliadores mudam com alguma frequência → sistema pode tornar-se ineficaz.
- Estruturar, normalizar, apoiar, acompanhar a aplicação do processo, apoiando os Avaliadores e **GARANTINDO O CUMPRIMENTO DAS REGRAS E UMA MAIOR EQUIDADE DENTRO DA UNIVERSIDADE.**
- Utilizar o SIADAP como **SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADA** → alinhando-o com a estratégia da Universidade e das U.O.s e utilizando toda a informação que produz → necessidades de formação ou de desenvolvimento de carreira → impacto possível e imediato nas competências do trabalhador (mesmo que não em termos de progressão).
- Garantir a **CONFIANÇA DO AVALIADO NO SISTEMA** → atitude dos Avaliadores é fundamental e estes terão de ser responsabilizados pela utilização que fazem (ou não) do sistema.