

# ISPGAYA

instituto superior politécnico

## INSTRUÇÃO PARA A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL NÃO-DOCENTE

**Objetivo geral**

Esta avaliação pretende:

- Permitir o acompanhamento contínuo do colaborador não-docente, com vista à melhoria no desempenho do seu trabalho;
- Promover ações para o desenvolvimento pessoal e profissional do colaborador de forma que sejam atingidos os objetivos e metas definidas pelo ISPGAYA para cada área.

**Critérios e Pesos**

As competências que interferem no desempenho dos colaboradores não-docentes, dependem dos seguintes critérios:

<b>Critérios</b>	<b>Descrição dos critérios</b>	<b>Peso</b>	
1	Capacidade de trabalhar em equipa	Relaciona-se de forma cordial com as pessoas dos diversos níveis hierárquicos e culturais, de forma a manter um ambiente de trabalho agradável e produtivo, bem como desenvolve tarefas em equipa, valorizando o trabalho em conjunto na procura de resultados efetivos para o ISPGAYA	15%
2	Iniciativa e capacidade de lidar com situações novas e inusitadas	Demonstra iniciativa e proatividade na execução das suas atividades, assim como apresenta alternativas para solucionar problemas e situações inesperadas, contribuindo para transformar o trabalho mais produtivo e eficaz	15%
3	Conhecimentos técnicos utilizados no exercício do trabalho/função	Domina e procura aprimorar os conhecimentos necessários para a realização das atividades associadas ao exercício das suas atribuições	15%
4	Produtividade no trabalho	Realiza o trabalho com rapidez e rendimento adequado, levando em conta o tempo de experiência, a complexidade, o tempo de execução e as condições de trabalho	15%
5	Postura profissional	Atua de forma exemplar no cumprimento dos seus deveres, seguindo os preceitos éticos e morais ao exercício das suas atribuições	10%
6	Qualidade do resultado do trabalho realizado	Planeia e realiza as atividades com exatidão e clareza, evitando a repetição e participa com sugestões de melhoria efetivamente implementadas e com resultados visíveis	10%
7	Cumprimento das normas e procedimentos estabelecidos	Conhece e aplica corretamente as normas e regras estabelecidas pelo sistema de qualidade e pelo superior hierárquico	10%
8	Nível de aproveitamento nas formações internas e externas	Aplica os conhecimentos adquiridos em programas de formação e ajuda a sua disseminação no local de trabalho, com vista à melhoria dos serviços	10%

### Pontuação

Os critérios serão avaliados segundo a seguinte escala de frequência com a respetiva atribuição de pesos. Sempre que um critério não for aplicável dever-se-á considerar a pontuação máxima.

Resultado	Descrição	Pontuação
A corrigir	Não apresentou o que era esperado, considerando-se a sua experiência profissional e contexto de trabalho/função; Deverá ser definida uma ação de melhoria	1
A melhorar	Nem sempre apresentou o que era esperado, tendo atendido uma boa parte aos padrões de desempenho, considerando-se a sua experiência profissional e o contexto de trabalho/função Poderá ser definida uma ação de melhoria	2
A manter	Cumpriu o que era esperado e atingiu plenamente os padrões de desempenho, considerando a sua experiência profissional e o contexto de trabalho/função	3

### Grelha de Avaliação

Critérios para a Avaliação de Desempenho	Autoavaliação	Avaliação do Superior Hierárquico	Avaliação Final após entrevista
Capacidade de trabalhar em equipa	① ② ③	① ② ③	① ② ③
Iniciativa e capacidade de lidar com situações novas e inusitadas	① ② ③	① ② ③	① ② ③
Conhecimentos técnicos utilizados no exercício do trabalho/função	① ② ③	① ② ③	① ② ③
Produtividade no trabalho	① ② ③	① ② ③	① ② ③
Postura profissional	① ② ③	① ② ③	① ② ③
Qualidade do resultado do trabalho realizado	① ② ③	① ② ③	① ② ③
Cumprimento das normas e procedimentos estabelecidos	① ② ③	① ② ③	① ② ③
Nível de aproveitamento nas formações internas e externas	① ② ③	① ② ③	① ② ③

(indique a pontuação que considera mais ajustada)

### Reunião de Avaliação (entrevista)

A avaliação final deverá ser feita pelo superior hierárquico durante ou após a realização da entrevista, na qual, ambos, poderão expor os seus argumentos em relação às pontuações atribuídas.

**Formula de Cálculo**

$$\left( \sum (\text{questões 1 a 4} \times 15) + \sum (\text{questões 5 a 8} \times 10) \right) \div 15$$

**Resultado**

0 a 9	Insuficiente
10-13	Aceitável
14-17	Bom
18-20	Excelente

**Observações**

A avaliação de desempenho do pessoal não-docente deverá ser aplicada a todos os colaboradores não-docentes, anualmente e preferencialmente no mês de julho (fim do ano letivo).

Estas avaliações serão utilizadas como instrumento de gestão e de motivação, com a identificação das competências que interferem no desempenho, que possam ser melhoradas através de plano de desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional.

**Documentos Associados| Relacionados:**

- Modelo para a Avaliação de Desempenho do Pessoal Não-Docente (66)
- Modelo de Avaliação Final (66A)
- Modelo de Autoavaliação (66 B)
- Modelo de Avaliação pelo Superior Hierárquico (66 C)