



Despacho nº 2063/2016 – SEAEP

Assunto: Medida 8 – Adequação do Relatório de Atividades de Formação.

Aprovo a alteração proposta no presente documento ao Relatório de Atividades de Formação, proposta pela Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), na qualidade de entidade coordenadora da formação profissional da Administração Pública (AP) e dando cumprimento ao Regime Jurídico da Formação Profissional na AP.

O Relatório de Gestão da Formação (RGF) visa corresponder às necessidades do novo paradigma de formação profissional na AP, numa ótica gestionária e de melhoria contínua, assumindo-se como última etapa do novo ciclo de valorização e formação profissional que se inaugura na AP.

Esta redefinição do relatório, que consubstancia uma alteração no âmbito de reporte de informação e redefinição dos respetivos indicadores, perspectiva-se dotada das funcionalidade necessárias para corresponder aos seus objetivos, não excluindo o eventual aperfeiçoamento resultante da experiência de integração no ciclo de gestão dos órgãos e serviços da AP.

Lisboa, 22 de dezembro de 2016

A Secretária de Estado da Administração e Emprego Público

(Carolina Ferra)

The logo for 'ina' consists of the lowercase letters 'ina' in a sans-serif font. Below the letters are three small squares: the first is red, the second is a darker red, and the third is a dark purple.

DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA AP

RELATÓRIO DE GESTÃO DA FORMAÇÃO (RGF)

ÂMBITO

dezembro de 2016

The page features several decorative geometric shapes. A light blue triangle is on the left side. At the bottom, there are several overlapping shapes in shades of red and purple, including a large purple triangle on the left, a red rounded square in the center, and a red triangle on the right.

Índice

I. Relatório de Gestão da Formação (RGF) dos Órgãos e Serviços	4
1 - Enquadramento.....	5
2 - Estrutura do Relatório (RGF)	7
3 - Domínios de Informação	9
3.1 - Estrutura de gestão	11
3.2 - Diagnóstico de necessidades.....	12
3.3 - Planeamento	13
3.4 - Realização.....	14
3.5 - Avaliação	15
II. Relatório de Gestão da Formação (RGF) na Administração Pública	16
1 - Enquadramento.....	17
2 - Domínios de Informação	19
2.1 - Universo de órgãos e serviços e respetivos trabalhadores.....	21
2.2 - Estruturas e processos de gestão da formação	22
2.3 - Trabalhadores que participaram em ações de formação	23
2.4 - Formação realizada	24
2.5 - Qualidade e eficácia da formação	25
III. Notas Finais	26

Relatório de Gestão da Formação (RGF) dos Órgãos e Serviços

Enquadramento

1 Enquadramento

Em que contexto surge o Relatório de Gestão da Formação (RGF) dos órgãos e serviços da Administração Pública?

O Relatório de Gestão da Formação (RGF) constitui parte integrante do relatório de atividades, a elaborar por cada um dos órgãos e serviços e inserido no seu ciclo de gestão, conforme definido no novo regime da formação profissional na administração pública.

Tem por objetivo essencial reportar anualmente os esforços e investimentos realizados por cada entidade empregadora relativamente aos seus trabalhadores, não só caracterizando a formação profissional realizada no que respeita à sua abrangência, número de horas e modalidades, valores despendidos, mas também **evidenciando a adequação e relevância dos resultados obtidos face às necessidades identificadas e prioridades estratégicas estabelecidas.**

Relativamente ao anterior Relatório de Atividades da Formação (RAF), trata-se de uma mudança de âmbito de reporte, pois que as atividades de formação profissional dos trabalhadores da administração pública passam a ser consideradas não como uma ação isolada, mas sim como **uma das componentes de um processo de gestão que associa o desenvolvimento das pessoas aos objetivos estratégicos das entidades empregadoras.**

Deste modo, com este novo relatório, opera-se uma deslocação do foco de análise, integrando a realização da formação no ciclo e processos de gestão das entidades da administração pública, **articulando o desenvolvimento dos recursos humanos com a melhoria de desempenho individual e organizacional.**

Estrutura do Relatório (RGF)

2 Estrutura do Relatório (RGF)

Ao considerar a formação profissional numa ótica de processo, gerido numa lógica de melhoria contínua e em articulação com os processos de gestão de desempenho individual e organizacional, torna-se necessário evidenciar duas dimensões de análise:

1. Estrutura organizativa e respetivas responsabilidades, no que respeita à gestão e execução do processo da formação profissional dos dirigentes e trabalhadores;
2. Resultados da execução do processo, nas suas diferentes fases: diagnóstico de necessidades, planeamento, realização e avaliação.

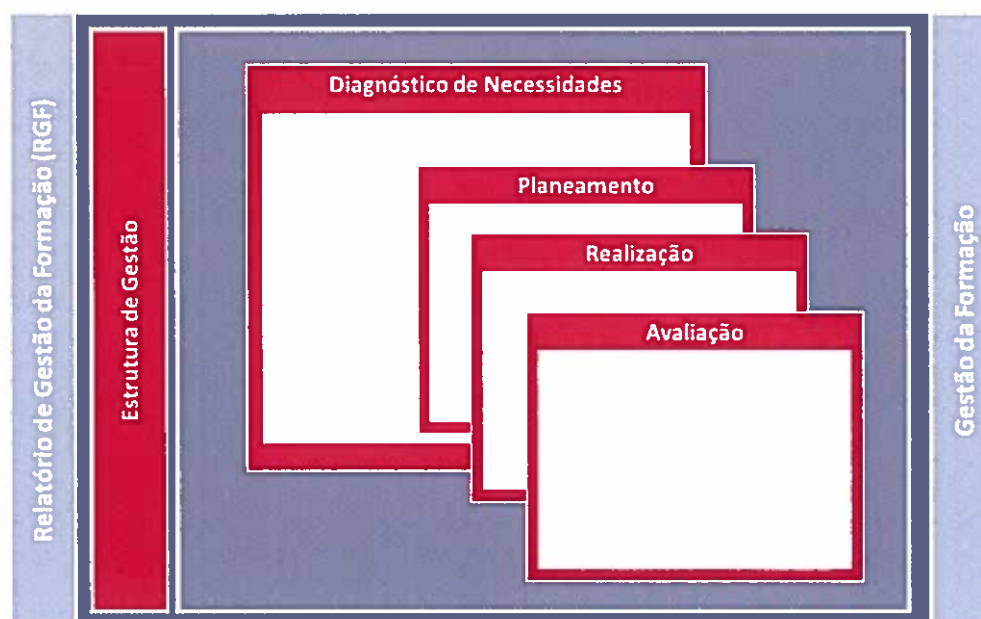


Figura 1: Estrutura do RGF

Tendo em conta a nova filosofia de reporte da formação profissional garantida pelos órgãos e serviços da administração pública aos seus dirigentes e trabalhadores, inerente à criação do RGF, este apresenta informação relativa a 5 domínios de análise: estrutura de gestão, diagnóstico de necessidades, planeamento, realização e avaliação.

Domínios de Informação

3 Domínios de Informação

A informação a reportar no RGF estrutura-se em cinco domínios, endereçando um conjunto de questões, acordadas como essenciais para a caracterização e análise dos processos de gestão da formação nos órgãos e serviços da administração pública, no que respeita a:

- **Alinhamento com a estratégia e com as políticas públicas** definidas para a formação profissional na administração pública;
- **Integração no ciclo de gestão dos órgãos e serviços** que a compõem;
- **Articulação com os respetivos processos de gestão de desempenho individual e organizacional**;
- **Adoção e implementação de uma metodologia de gestão da formação**, fundada em referenciais comuns à administração pública e adaptada às especificidades organizacionais do contexto de aplicação;
- **Implementação de uma lógica PDCA (*Plan, Do, Check and Act*)** com base no registo e análise das evidências produzidas no decorrer da execução do processo da formação profissional;
- **Definição e implementação de mecanismos de avaliação da formação** no relativo quer à qualidade do processo, quer à adequação dos resultados face aos efeitos esperados nos domínios individual e organizacional.

Para cada conjunto de questões a analisar, o RGF apresentará as respetivas evidências em termos de indicadores comuns, possíveis de produzir e gerir ao nível de cada órgão e serviço da administração pública, e adequados à análise pretendida.

Pretende-se, aqui, converter a informação em instrumento de apoio à decisão, das diferentes partes interessadas, relativamente à respetiva esfera de responsabilidade e participação no processo de gestão da formação profissional.

3.1 Estrutura de gestão

Identificação de responsabilidades e âmbito de ação

Este domínio de informação trata das questões relativas à clarificação de responsabilidades, em cada órgão e serviço da administração pública, face à gestão da formação dos seus dirigentes e trabalhadores.

Assim é necessário identificar o tipo de estrutura, e respetiva área de inserção organizacional, a que está afeta a responsabilidade de gestão do processo de formação, considerado na sua globalidade.

Relativamente a cada etapa do processo identificam-se também os diferentes intervenientes e respetivos papéis.

No caso do órgão ou serviço ser também entidade formadora, identificam-se as diferentes responsabilidades e papéis a desempenhar.

Reporta-se ainda informação sobre implementação de procedimentos de garantia da qualidade do processo de gestão da formação.

1 | Indicadores

- a) Unidade responsável (nível hierárquico, área funcional)
- b) Intervenientes e papéis desempenhados
- c) Entidade formadora (junção ou separação de funções)
- d) Sistema de gestão da qualidade

3.2 Diagnóstico de necessidades

Inventariação das necessidades de formação dos dirigentes e trabalhadores por referência aos domínios individual, organizacional e da administração pública

Este domínio de informação equaciona as questões relativas à realização do diagnóstico de necessidades de formação em cada órgão e serviço da administração pública, caracterizando a situação vigente no ano em causa, relativamente a:

- Existência de um diagnóstico e qual o seu âmbito temporal de aplicação (anual, bienal ou trienal);
- Diagnósticos anteriores elaborados com recurso à mesma metodologia ou outra.

Identificam-se as fontes de informação de referência utilizadas para inventariar as necessidades de formação, como os *gaps* de competências transversais à AP ou grupos profissionais, ou específicas do posto de trabalho; referenciais de formação de áreas estratégicas; avaliação de desempenho individual e organizacional; requisitos de projetos de modernização ou de criação de novos serviços.

Clarificam-se os intervenientes e respetivos papéis, incluindo informação sobre eventual apoio externo por parte de entidade pública (do mesmo setor ou não) ou privada.

2 | Indicadores

- a) Âmbito temporal de aplicação
- b) Experiência de realização de diagnósticos
- c) Fontes de informação de referência (*gaps* de competências transversais à AP/grupos profissionais, específicas do posto de trabalho; referenciais de formação de áreas estratégicas; avaliação de desempenho; requisitos de projetos de modernização ou de criação de novos serviços)
 - d) Intervenientes e responsabilidades
 - e) Apoio externo

3.3 Planeamento

Caracterização das ações planeadas evidenciando as opções tomadas face aos resultados do diagnóstico

Este domínio de informação caracteriza a formação que integra o plano de formação definido pelo órgão ou serviço da administração pública, ou sinaliza a sua ausência.

Evidencia-se a associação das ações planeadas às necessidades identificadas, reportando-se também as que eventualmente não foram contempladas.

Destaca-se a formação planeada nas áreas estratégicas.

Caracteriza-se a formação planeada, tendo em conta os critérios definidos no regime de formação profissional na administração pública, considerando a modalidade, tipologia e regime; se é interna ou externa, por áreas e grupos profissionais.

Identifica-se o investimento planeado.

3 | Indicadores

- a) Sem qualquer formação planeada
- b) Formação associada a necessidades identificadas
- c) Necessidades identificadas não contempladas no plano
- d) Formação em áreas estratégicas
- e) Formação por modalidade, tipologia e regime
- f) Formação interna e externa
- g) Formação por grupos profissionais
- h) Formação por áreas
- i) Investimento planeado

3.4 Realização

Caracterização da formação e investimentos realizados

Este domínio de informação caracteriza a formação realizada pelo órgão ou serviço da administração pública, planeada e extraplano, ou sinaliza a sua ausência.

Evidencia-se a associação das ações realizadas extraplano às razões que as motivaram (necessidades identificadas ou outras).

Destaca-se a formação realizada nas áreas estratégicas.

Caracteriza-se a formação realizada, tendo em conta os critérios definidos no regime de formação profissional na administração pública, considerando a modalidade, tipologia e regime; se é interna ou externa, por áreas e grupos profissionais.

Reporta-se a autoformação realizada, caracterizando-a por área e grupo profissional.

Identifica-se o investimento realizado e as respetivas fontes de financiamento.

4 | Indicadores

- a) Sem qualquer formação realizada
- b) Formação associada a necessidades identificadas, planeada e extraplano
- c) Formação em áreas estratégicas, planeada e extraplano
- d) Formação por modalidade, tipologia e regime, planeada e extraplano
- e) Formação interna e externa, planeada e extraplano
- f) Formação por grupos profissionais, planeada e extraplano
- g) Formação por área, planeada e extraplano
- h) Autoformação por grupos profissionais e áreas
- i) Investimento realizado
- j) Fontes de financiamento

3.5 Avaliação

Análise da atividade realizada e dos resultados obtidos face ao planeamento, abrangência e efeitos esperados

Este domínio de informação reporta a avaliação das atividades de formação nas suas dimensões de:

- abrangência das ações face aos trabalhadores do órgão ou serviço;
- cumprimento do planeado;
- qualidade do processo e do resultado;
- efeitos esperados ao nível individual e organizacional

Deste modo, inclui-se informação sobre totais de trabalhadores sem formação e totais com mais de uma ação nos últimos 3 anos, por grupos profissionais.

Apresentam-se resultados relativos ao cumprimento do plano de formação (ações, trabalhadores e investimento).

Identificam-se os tipos de avaliação implementados para cada uma das ações realizadas (reação, aprendizagem, transferência para o contexto de trabalho e impacto organizacional).

Apresentam-se os resultados das avaliações de reação e de aprendizagem relativos às áreas estratégicas.

Apresentam-se os resultados das avaliações realizadas de transferência e de impacto da formação.

5 | Indicadores

- Trabalhadores sem formação nos últimos 3 anos por grupos profissionais
- Trabalhadores com mais de 1 ação nos últimos 3 anos por grupos profissionais
- Cumprimento do plano de formação (ações, trabalhadores, investimento),
 - Formação com avaliação de reação
 - Formação com avaliação de aprendizagem
 - Formação com avaliação de transferência
 - Formação com avaliação de impacto
- Resultados da avaliação de reação, nas áreas estratégicas
- Resultados da avaliação da aprendizagem, nas áreas estratégicas
- Resultados da avaliação de transferência
- Resultados da avaliação de impacto

Relatório de Gestão da Formação (RGF) na Administração Pública

Enquadramento

1 Enquadramento

Em que contexto surge o Relatório de Gestão da Formação (RGF) na Administração Pública?

A entidade coordenadora da formação profissional da Administração Pública deve elaborar o Relatório de Gestão da Formação (RGF) na Administração Pública, caracterizando as ações desenvolvidas e avaliando os resultados obtidos nas suas dimensões de qualidade e eficácia, conforme definido no novo regime da formação profissional.

Trata-se de uma análise de âmbito global, embora evidenciando particularidades específicas de segmentos diferenciados, nomeadamente em termos de setores da administração, grupos profissionais ou áreas estratégicas.

Este RGF da Administração Pública, de periodicidade anual, é produzido a partir do tratamento, agregação e análise da informação fornecida pelos órgãos e serviços, que a compõem, através do respetivo RGF descrito anteriormente no capítulo I.

Dados os objetivos deste Relatório, associados ao âmbito e natureza dos dados a tratar e analisar, o RGF na Administração Pública estrutura-se em cinco domínios de informação: universo de órgãos e serviços e respetivos trabalhadores, estruturas e processos de gestão da formação, trabalhadores que participaram em ações de formação, formação realizada, qualidade e eficácia da formação.

Domínios de Informação

2 Domínios de Informação

A informação a integrar no RGF apresenta-se organizada em cinco domínios, tratando um conjunto de questões consideradas essenciais para:

- **Compreender e apoiar os processos de gestão da formação na administração pública, numa ótica de melhoria contínua;**
- **Caracterizar ações e resultados obtidos segundo os critérios definidos no novo regime de formação profissional;**
- **Justificar a sua relevância face às opções estratégicas para a administração pública;**
- **Evidenciar os efeitos da formação realizada face a necessidades reconhecidas.**

Para cada conjunto de questões a analisar, o RGF apresentará as respetivas evidências em termos de indicadores, definidos em alinhamento com os que integram o RGF de cada órgão e serviço, e cujo conteúdo resulta do tratamento, agregação e análise dos dados fornecidos em cada um deles.

2.1 Universo de órgãos e serviços e respetivos trabalhadores

Delimitação do universo para efeitos de reporte de informação

Este domínio de informação trata das questões de delimitação do universo de órgãos e serviços e respetivos trabalhadores a que este relatório diz respeito.

Os critérios de definição resultam da identificação do âmbito de aplicação do regime de formação profissional da administração pública.

A constituição deste universo é feita com base nos dados existentes no Sistema de Informação de Organização do Estado, atualizado trimestralmente pelos órgãos e serviços da administração pública.

1 | Indicadores

- a) Órgãos e serviços por setor
- b) Trabalhadores por setor
- c) Trabalhadores por género
- d) Trabalhadores por grupo profissional

2.2 Estruturas e processos de gestão da formação

Identificação de responsabilidades e âmbito de ação

Este domínio de informação é relativo à caracterização das estruturas com responsabilidades na gestão da formação dos dirigentes e trabalhadores dos órgãos e serviços da administração pública.

Assim, identificam-se os tipos de estruturas e respetivas áreas de inserção organizacional. Relativamente a cada etapa do processo de gestão identificam-se os diferentes intervenientes e respetivos papéis.

Referem-se os órgãos e serviços que são também entidade formadora, caracterizando responsabilidades e papéis a desempenhar.

Reporta-se ainda informação sobre implementação de procedimentos de garantia de qualidade do processo de gestão da formação.

2 | Indicadores

- a) Unidade responsável (nível hierárquico, área funcional)
- b) Intervenientes e papéis desempenhados
- c) Entidade formadora (junção ou separação de funções)
- d) Sistema de gestão da qualidade

2.3 Trabalhadores que participaram em ações de formação

Caracterização dos trabalhadores que participaram em ações de formação

Este domínio de informação apresenta a situação relativa à participação dos trabalhadores nas ações de formação profissional.

Reporta elementos informativos relativamente aos trabalhadores com participação em formação, e também em autoformação tendo em conta a sua distribuição em termos de setor, grupo profissional ou género.

Evidencia ainda os trabalhadores com participação em mais de uma ação nos últimos 3 anos, mas também os que estão sem formação obtida nos últimos 3 anos.

3 | Indicadores

- e) Trabalhadores com participação em formação, por setor, por grupo profissional, por género
- f) Trabalhadores sem formação nos últimos 3 anos por setor, por grupo profissional, por género
- g) Trabalhadores com mais de uma ação nos últimos 3 anos por setor, por grupo profissional, por género
- h) Trabalhadores em autoformação, por setor, por grupo profissional, por género

2.4 Formação realizada

Caracterização da formação e investimentos realizados

Este domínio de informação caracteriza a formação realizada pelos órgãos e serviços da administração pública, planeada e extraplano, ou sinaliza a sua ausência, por setor.

Destaca-se a formação realizada nas áreas estratégicas.

Caracteriza-se a formação realizada, tendo em conta os critérios definidos no regime de formação profissional na administração pública, considerando a modalidade, tipologia e regime; se é interna ou externa, por áreas e grupos profissionais.

Reporta-se a autoformação realizada, caracterizando-a por área e grupo profissional.

Identifica-se o investimento realizado e as respetivas fontes de financiamento.

4 | Indicadores

- i) Órgãos e serviços sem formação realizada
- ii) Órgãos e serviços com formação realizada sem qualquer plano
- iii) Formação em áreas estratégicas, planeada e extraplano
- iv) Formação por modalidade, tipologia e regime, planeada e extraplano
- v) Formação interna e externa, planeada e extraplano
- vi) Formação por grupos profissionais, planeada e extraplano
- vii) Formação por área, planeada e extraplano
- viii) Autoformação por grupos profissionais e áreas
- ix) Investimento realizado
- x) Fontes de financiamento

2.5 Qualidade e eficácia da formação

Avaliação da qualidade e eficácia da formação

Este domínio de informação reporta a avaliação da formação realizada por todos os órgãos e serviços, considerando as dimensões de qualidade e eficácia.

Relativamente à qualidade, evidencia-se a associação da formação a necessidades identificadas, considerando a planeada e a extraplano. Caracteriza-se a formação realizada face à planeada, destacando-se os valores relativos ao cumprimento do planeado e à relação entre formação planeada e formação extraplano. Identifica-se a formação associada a avaliação, distinguindo-se os diferentes tipos: reação, aprendizagem, transferência para o contexto de trabalho e impacto organizacional.

No que respeita à eficácia, caracteriza-se a abrangência da formação realizada em áreas estratégicas. Evidencia-se a formação com resultados obtidos no domínio da redução de *gaps* de competências. Apresenta-se a formação com resultados que se traduziram em efeitos ao nível da melhoria do desempenho individual, e ainda organizacional.

Esta avaliação terá em conta as especificidades de cada segmento considerado, nomeadamente, em termos de setor, grupo profissional e área de formação.

5 | Indicadores

- i) Formação associada a necessidades identificadas, planeada e extraplano
- ii) Formação planeada *versus* realizada
- iii) Formação com avaliação de reação, aprendizagem, transferência e resultados
- iv) Resultados da formação:
 - na redução de *gaps* de competências
 - na abrangência de áreas estratégicas
 - nos efeitos ao nível da melhoria do desempenho individual
 - nos efeitos ao nível da melhoria do desempenho organizacional

Notas Finais

3

Notas Finais

Dada a alteração de âmbito de reporte de informação relativa à formação profissional na administração pública que este novo relatório (RGF) apresenta, é necessário garantir as condições necessárias para que, ao nível de cada órgão e serviço, este processo de mudança decorra tanto quanto possível de modo integrado no seu ciclo de gestão.

Neste sentido, e em sequência, propomo-nos realizar as seguintes iniciativas:

1. **Dinamizar, setor a setor, a análise da estrutura e conteúdos informativos do RGF e suas implicações ao nível das capacidades organizacionais requeridas e atuais dos órgãos e serviços da Administração Pública;**
2. **Desenvolver a plataforma digital e respetivos instrumentos de reporte para a produção do RGF na Administração Pública;**
3. **Apoiar os órgãos e serviços na implementação e melhoria do seu processo de gestão da formação, integrado no ciclo de gestão e articulado com os restantes processos de gestão de recursos humanos e desempenho organizacional.**

