

possibilidade de aprendizado concreto das organizações públicas. Por fim tal abordagem visa remeter para futuras pesquisas neste âmbito, tendo em vista a sua relevância num mundo contemporâneo considerado competitivo e

dinâmico. Para tanto nesse trabalho são destacados, ainda, reflexões preliminares sobre esta problemática.

Palavras-chave: *Aprendizagem organizacional; Organizações públicas; Mudança; Flexibilidade; Gestores públicos.*

Análise teórica do sistema de gestão e avaliação do desempenho da Administração Pública Portuguesa

Ana Pestana – NID_RH– Escola Superior de Estudos Industriais e Gestão – Instituto Politécnico do Porto - anapestana@eseig.ipp.pt

Catarina Brandão- Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação - Universidade do Porto - catarina@fpce.up.pt

Filomena Jordão - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação - Universidade do Porto - fjordao@fpce.up.pt

Resumo: Os Sistemas de Gestão e Avaliação do Desempenho (SGAD) são nos nossos dias, considerados importantes, não só na Gestão de Recursos Humanos, mas também na Gestão Organizacional. A sua evolução, enquanto conceito ligado às ciências sociais e organizacionais, tem ao longo deste século e do século passado, sido bastante significativa. Este estudo pretende analisar teoricamente o Sistema de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), regulado actualmente pela Lei nº 66-B/2007, no contexto do Ensino Superior Público Português. Adoptando como grelha teórica a literatura existente sobre a Gestão e Avaliação do Desempenho, centramo-nos essencialmente na construção de um quadro teórico de referência que enquadre o actual SIADAP, procurando identificar

as suas características diferenciadoras. Para tal entendemos fazer uma análise profunda do diploma legal existente no contexto da reforma administrativa em que se enquadra e de acordo com a investigação científica realizada sobre os SGAD. Os principais resultados esperados são um contributo para o conhecimento mais profundo do SIADAP e do enquadramento teórico que o regula enquanto um sistema de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública Portuguesa, especialmente no subsistema de Ensino Superior.

Palavras-chave: *Gestão e Avaliação do Desempenho; Ensino Superior Público; SIADAP; Administração Pública Portuguesa.*

PAINEL V (Marlene Silva, ESEIG-IPP)

SALA 203

As percepções de justiça organizacional na avaliação de desempenho em enfermagem

Felipa Reis - Universidade Aberta - felipareis@net.sapo.pt

Carla Sofia Oliveira Martins - Universidade Aberta

Resumo: O presente artigo visa dar um contributo para uma maior compreensão da importância de se considerar a temática da justiça organizacional na implementação do sistema de avaliação de desempenho dos enfermeiros, com o propósito de se fomentar a participação, interesse e compromisso destes profissionais. Para o efeito efectuou-se uma revisão da literatura sobre estas temáticas: avaliação de desempenho, justiça organizacional e seus efeitos em atitudes como a confiança/neutralidade no avaliador, qualidade da relação avaliador/avaliado e negociação/ participação do avaliado no processo de avaliação de desempenho. O estudo foi realizado nos 11 Centros de Saúde (Belmonte, Covilhã, Fundão, Penamacor, Idanha-a-Nova, Castelo Branco, Vila Velha de Ródão, Sertã, Proença – a - Nova, Oleiros e Vila de Rei) pertencentes à Sub-Região de Saúde de Castelo Branco. Procedeu-se, inicialmente, à elaboração e validação dos instrumentos de medida das variáveis dependentes (justiça procedimental, justiça interaccional e justiça distributiva) e das quatro variáveis independentes (características sócio-demográficas, confiança/neutralidade no

avaliador, qualidade da relação avaliador/avaliado e negociação/participação do avaliado no processo de avaliação de desempenho). Os resultados das análises de regressão múltipla revelam que a percepção de justiça interaccional é influenciada pela confiança/neutralidade no avaliador; a percepção de justiça procedimental dos enfermeiros avaliados no processo de avaliação de desempenho é influenciada pela qualidade da relação avaliado/avaliador; e a percepção de justiça distributiva é influenciada pela negociação/ participação dos enfermeiros avaliados no processo de avaliação de desempenho. Estes resultados evidenciam que fomentar as percepções de justiça no que se refere às classificações atribuídas, ao processo em si mesmo e ao modo como ele é conduzido pelo avaliador, pode reforçar, ainda mais, as consequências positivas resultantes do processo de avaliação, conseguindo-se um maior envolvimento dos trabalhadores.

Palavras-chave: *Avaliação de desempenho; Enfermagem; Justiça distributiva, Justiça procedimental; Justiça interaccional.*

Factores que afectam a transferência da aprendizagem em contexto de formação para o local de trabalho

Maria João Silva - Escola de Psicologia - Universidade do Minho - maria.joao.esilva@gmail.com

Ana Veloso - Escola de Psicologia - Universidade do Minho - al.veloso@psi.uminho.pt

António Caetano - Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa - Instituto Universitário de Lisboa - antonio.caetano@iscte

Resumo: A formação profissional é uma prática de gestão de recursos humanos que procura responder às necessidades de desenvolvimento das pessoas e das organizações, podendo contribuir para a satisfação profissional e melhoria dos padrões de desempenho (Câmara, Guerra & Rodrigues, 2001). O modelo de avaliação da formação mais referido na literatura, e utilizado na prática profissional, pela sua simplicidade e carácter essencialmente prático, é o Modelo Hierárquico de Resultados da Formação de Kirkpatrick (1959), que integra 4 níveis de avaliação: reacção/satisfação, aprendizagem, mudança/comportamento e resultados. Holton (1996), na sequência deste modelo, desenvolveu um outro que explica que a

transferência das aprendizagens, i.e. o impacto da formação, está directamente associada a 4 categorias de factores: 1) características dos formandos, 2) design da formação, 3) motivação e prontidão para aprender e transferir, e 4) características do contexto de trabalho. O nosso principal objectivo é a identificação e análise de alguns dos factores que afectam a transferência da formação para o local de trabalho (Holton, 1996), numa organização específica, prestando especial atenção à natureza da formação (carácter cognitivo vs psicomotor do saber desenvolvido), existência de componente teórica e prática (e distância temporal entre ambas), critérios de constituição das turmas, semelhança do ambiente de formação com a função