

PLANO DE ATIVIDADES

2
0
1
2



u  **évora**

**ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM
DE S. JOÃO DE DEUS**



**Escola Superior de Enfermagem de
S. João de Deus da Universidade de Évora**
PLANO DE ATIVIDADES 2012

Documento apresentado pelo Diretor da
Escola e aprovado na reunião da Assembleia de
Representantes da ESESJD.UÉ,
em 21 de Dezembro de 2011

A Presidente da Assembleia de Representantes

CONTACTOS:

ESESJD.UÉ
Largo Senhor da Pobreza
7000-811 Évora

Tel: 266 730300
Fax: 266 730350
Email: esesjd@uevora.pt
Web: <http://www.esesjd.uevora.pt>

ÍNDICE

I. NOTA INTRODUTÓRIA	4
II. CONTEXTO ORGANIZACIONAL DA ESCOLA	5
ORGANIZAÇÃO INTERNA	5
ANÁLISE DA ENVOLVENTE EXTERNA	9
ANÁLISE DE DIAGNÓSTICO GLOBAL	11
III. OBJETIVOS E ESTRATÉGIA	14
EIXO ESTRATÉGICO 1 DESENVOLVER E VALORIZAR A OFERTA FORMATIVA	14
FORMAÇÃO INICIAL	15
FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA	15
EIXO ESTRATÉGICO 2 DINAMIZAR E CONSOLIDAR A INVESTIGAÇÃO	15
EIXO ESTRATÉGICO 3 APROFUNDAR A INTERNACIONALIZAÇÃO E A LIGAÇÃO À COMUNIDADE	16
EIXO ESTRATÉGICO 4 REFORÇAR A DESCENTRALIZAÇÃO E OTIMIZAR A GESTÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS E HUMANOS	17
EIXO ESTRATÉGICO 5 DINAMIZAR OS SISTEMAS DE PLANEAMENTO E DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE	19
MEDIDAS TRANSVERSAIS	20
IV. ORÇAMENTO DE FUNCIONAMENTO PREVISIONAL	22
V. NOTA FINAL	23
ANEXOS	24
ANEXO I - ORGANOGRAMA DA ESCOLA	25
ANEXO II - MATRIZ SWOT	26
ANEXO III - QUADRO DE ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADES	27
ANEXO IV - INDICADORES	29

I. NOTA INTRODUTÓRIA

O Plano de Atividades para o ano de 2012 da Escola Superior de Enfermagem de S. João de Deus da Universidade de Évora (ESESJD.UÉ ou Escola) foi elaborado no respeito pelo Decreto-Lei nº 183/96, de 27 de Setembro.

Este Plano é congruente com a perspetiva assumida pelo Plano de Atividades da Universidade de Évora.

O Plano de Atividades tem em linha de conta a identificação de interesses e necessidades detetadas no ano que terminou, bem como os vários constrangimentos vividos atualmente, como sejam as indefinições legislativas na área da saúde e da profissão de enfermagem e as dificuldades financeiras que a Universidade de Évora está a viver. Ciente do seu posicionamento regional e no contexto organizacional da Universidade de Évora, tem igualmente presente o enquadramento normativo relativo ao ensino superior, de modo geral e do ensino na área da saúde em particular.

Os cenários prospetivos, são sustentados com indicadores demográficos, indicadores de procura do curso, bem como com as linhas de orientação estratégica definidas pela Universidade de Évora.

De referir por fim, que este Plano de Atividades foi elaborado com a finalidade não só de contribuir para uma boa gestão, mas principalmente para pôr essa gestão ao serviço dos principais clientes desta unidade orgânica – os estudantes – e do seu sucesso académico e profissional. É este o desafio primordial que esperamos conseguir concretizar, apesar das graves limitações impostas pela atual conjuntura económica e social.

No processo de elaboração participou toda a comunidade escolar, designadamente docentes, funcionários e alunos, através dos seus representantes da Associação de Estudantes, tendo para o efeito sido pedida a todos que enviassem via correio eletrónico institucional, os seus contributos. Foi ainda solicitada a colaboração da comunidade em geral, tendo sido disponibilizado no site da Escola um endereço eletrónico para o envio de sugestões. Após análi-

se e integração dos contributos relevantes para a orientação estratégica a preconizar, foi enviado um documento mais completo para os mesmos intervenientes atrás referidos, no sentido de se pronunciarem. Finalmente foi apresentado à Assembleia de Representantes para discussão e aprovação.

II. CONTEXTO ORGANIZACIONAL DA ESCOLA

ORGANIZAÇÃO INTERNA

A Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus da Universidade de Évora (ESESJD.UÉ) criada através da Portaria nº 15.590, de 2 de Novembro de 1955, e teve como marco recente e decisivo a integração na Universidade de Évora (UEvora) pelo Decreto-Lei n.º175/2004, de 21 de Julho. Apesar da sua natureza politécnica, a ESESJD.UÉ tem um estatuto de paridade face às outras três escolas da UEvora, em termos de organização. A esta unidade orgânica da Universidade compete, organizar e ministrar cursos dos ensinos politécnicos de 1.º e 2.º ciclos na área da Saúde; Organizar e ministrar formações clínicas especializadas; Ministrar formação ao longo da vida; Prestar serviços à comunidade em geral; e desenvolver e incentivar a investigação científica.

São os estudantes de enfermagem os principais clientes da Escola, orientando-se toda a estratégia para que a manutenção de um elevado nível impacto da qualidade da formação. São *stakeholders* igualmente importantes para as decisões estratégicas, não só o corpo docente e não docente interno, mas igualmente as restantes estruturas da UEvora, as Escolas de Enfermagem e de Saúde da zona centro-sul, os hospitais e toda a rede da Administração Regional de Saúde do Alentejo e afins, as unidades de acolhimento de estágios de ensino clínicos, as instituições parceiras em protocolos de colaboração, a Ordem dos Enfermeiros, o Governo e a sociedade em geral pelo compromisso de missão.

Do ponto de vista organizacional, a Escola está em regime estatutário com todos os seus órgãos em pleno funcionamento.

A Escola dispõe também de uma unidade científico-pedagógica, o Laboratório de Enfermagem, a qual tem como principal função apoiar os ensinos, as Atividades de investigação, o desenvolvimento e prestação de serviços à comunidade. Integra uma técnica de laboratório e é coordenado por um docente.

Relativamente à investigação, a Escola assume relações privilegiadas com o Centro de Investigação em Ciências e Tecnologias da Saúde (CICTS), o qual está sediado nas instalações da Escola.

A Escola dispõe ainda de uma **Divisão de Apoio Técnico-Administrativo** chefiada por um Secretário, a quem compete orientar e coordenar a atividade dos serviços, de modo a assegurar a sua eficiência e unidade. A Divisão de apoio técnico-administrativo organiza-se em serviços de apoio, os quais têm como principal função, desenvolver atividades de natureza técnica, administrativa, financeira e de apoio à gestão de recursos humanos, bem como de apoio à investigação e ensino, designadamente:

- O secretariado dos órgãos da Escola;
- O serviço de apoio académico e de apoio ao ensino;
- O serviço de apoio administrativo, recursos humanos, financeiro e patrimonial;
- O serviço de reprografia e de serviços gerais.

Os serviços de reprografia e de bar/refeitório estão concessionados a empresas externas, de forma a continuar a garantir os padrões de qualidade à comunidade académica.

A Escola dispõe dos recursos humanos expostos nos quadros 1 e 2.

Quadro 1. Pessoal docente por categorias e graus académicos

Categorias	Grau académico/Título				Total
	Doutoramento	Mestrado	Especialista	Licenciatura	
Prof. Coordenador Principal	-	-	-	-	-
Prof. Coordenador s/ agregação	4	6	-	-	10
Professor Adjunto	2	11	4*	1	14
Total	6	17	4*	1	24

* O Título de Especialista é cumulativo à Categoria Profissional e ao Grau Académico pelo que estes valores não são considerados no Total

No que concerne à composição de partida, do quadro docente é de registar o acréscimo de um doutorado relativamente ao ano anterior. O número de especialistas mantém-se estável desde o ano anterior. Deste modo e considerando o conjunto de doutorados e detentores do título de especialista pertencentes ao mapa da Escola, constatamos que possuímos 25% de doutorados e 16% de especialistas. Se considerarmos o total de ETI's docentes, a percentagem de doutorados é de 19% e a de especialistas 22%.

Referir ainda que a ESESJD.UÉ mantém relações permanentes com as restantes Escolas da Universidade de Évora. Tal significa que solicita e dá apoio em áreas de competência específicas em ensinos de formação inicial e pós-graduada.

Adicionalmente, a Escola continua a carecer de apoio dos profissionais de saúde das organizações de saúde onde os alunos desenvolvem o ensino clínico. Este apoio é, em grande parte das situações, negociado, através de protocolo, com essas organizações, traduzindo-se numa troca de recursos e serviços. Porém, em alguns casos o apoio precisa ser negociado diretamente com os profissionais de saúde e assumir a forma de contrato remunerado. Este é feito com recurso à figura de 'colaboradores de supervisão de ensinos clínicos'.

O pessoal não docente afeto à Escola é o constante no quadro 2.

Quadro 2: Pessoal não docente por categorias e graus académicos *

Categorias				Total
	Mestrado	Licenciatura	12º ano ou inferior	
Técnico Superior	-	2	1	3
Assistente Técnico **		-	5	5
Assistente Operacional	-	-	3	3
Informática			2	2
Total	-	2	11	13

*Situação prevista a 31 de Dezembro de 2011

**Uma das assistentes técnicas é equiparada, em um contrato de avença

Relativamente à oferta formativa e respetivos alunos previstos, a Escola tem o seguinte:

Quadro 3: Oferta formativa da ESESJD.UÉ para o ano letivo 2011/12

CURSOS	ANOS LECTIVOS	
	2010-2011	2011-2012
Licenciatura (2 cursos)	368	368
Mestrado em Enfermagem de Saúde Mental e Psiquiatria	32	30
Mestrado em Enfermagem de Saúde Comunitária	26	26
Mestrado em Enfermagem de Saúde Materna e Obstetrícia	24	24
Pós-Licenciatura de Especialização em Enfermagem de Reabilitação	25	25
Pós-Licenciatura de Especialização em Enfermagem Médico-Cirúrgica	25	25
Pós-Licenciatura de Especialização em Enfermagem de Saúde Infantil e Pediatria	25	25
Pós-Graduação de Supervisão em Enfermagem	23	23
Pós-Graduação em Medicina Chinesa	30	20
Pós-Graduação de Intervenção em Feridas	-	25
Pós-Graduação em Cuidados Continuados Integrados	-	25
TOTAL	578	616

Por último, uma referência para as instalações da Escola. Continuamos a desenvolver esforços no sentido de aproveitar todos os espaços possíveis, quer no que concerne à dimensão física quer à temporal. Todavia, é cada vez mais difícil responder às necessidades, principalmente no que diz respeito às atuais exigências de espaços laboratoriais.

ANÁLISE DA ENVOLVENTE EXTERNA

No quadro externo, a nível internacional, são de mencionar alguns factos importantes. O primeiro diz respeito aos dados divulgados pela OCDE (Health at a Glance: Europe 2010 -

http://ec.europa.eu/health/reports/docs/health_glance_2010_exs_pt.pdf).

Segundo este organismo, existem “preocupações com a escassez de profissionais de enfermagem em muitos países europeus. Esses profissionais desempenham um papel importante na prestação de cuidados de saúde não apenas em situações tradicionais, tais como em hospitais e instituições de prestação de cuidados continuados, mas, cada vez mais, na prestação de cuidados primários, nomeadamente na oferta de cuidados aos doentes crónicos e nos domicílios dos doentes”. Neste cenário, Portugal aparece com um rácio de enfermeiro por 1.000 habitantes claramente abaixo da média da UE (http://ec.europa.eu/health/reports/docs/health_glance_en.pdf). Apesar disso atualmente constata-se uma preocupante diminuição da procura destes profissionais por parte dos serviços públicos de saúde, a qual está inevitavelmente associada à conjuntura que atravessamos. Concomitantemente e por causa da escassez de enfermeiros atrás referida, a procura de enfermeiros portugueses por parte de diversos países europeus (e.g., Espanha, Inglaterra, França e Suíça) tem vindo a aumentar.

De referir ainda que um dos programas específicos do 7º Programa Quadro da União Europeia é dedicado à saúde, sendo a otimização da prestação de cuidados, um dos temas evidenciados.

Do ponto de vista do enquadramento legal a ESESJD.UÉ está sujeita ao Regime Jurídico do Ensino Superior e demais legislação do Ensino Superior, o qual

determina a composição e natureza dos quadros docentes e introduz uma nova figura de carácter obrigatório, o *especialista* a que atrás já fizemos referência. Considerando as percentagens exigidas no referido diploma legal, continuaremos a desenvolver esforços no sentido de convencer os potenciais candidatos a solicitarem o título de especialista.

Está concluído o processo legislativo de alteração do estatuto da Ordem dos Enfermeiros, aguardando-se apenas a regulamentação do Exercício Profissional Tutelado (EPT) e do Desenvolvimento Profissional Tutelado (DPT). Ambas as regulamentações se traduzirão em alterações significativas com repercussões diretas sobre a atividade desenvolvida por esta Escola. É contudo impossível, neste momento, prever a abrangência dessas repercussões.

De referir ainda que continua a decorrer a reforma do Sector da Saúde em Portugal. Desta destacamos a ampliação da Rede de Cuidados Continuados Integrados, através do alargamento à área da psiquiatria. Dois dos objetivos centrais preconizados pela referida rede são “Prestar cuidados continuados integrados a pessoas em situação de dependência” e “Ajustar ou criar respostas adequadas à diversidade que caracteriza o envelhecimento individual e as alterações de funcionalidade”. Apesar de não se poder afirmar que a Rede se direciona exclusivamente para os idosos, é inquestionável que estes são os seus principais clientes. A Rede constitui-se assim como uma resposta ao fenómeno do envelhecimento, bem como às necessidades de cuidados que lhe estão associadas. Neste contexto, podemos afirmar que existe aqui uma necessidade crescente de enfermeiros.

Localmente a escola insere-se na cidade de Évora, a única de todo o Alentejo onde se verifica um crescimento populacional. Todavia, este advém essencialmente do afluxo de populações de zonas mais rurais. Para além disso, esta cidade beneficia de uma localização privilegiada, a meio caminho entre Lisboa e Badajoz, com vias de comunicação, atuais e projetadas, excelentes.

A cidade dispõe ainda de um complexo hospitalar que recentemente foi reclassificado como hospital central e que tem vindo a sofrer profundas alterações, com a introdução de novas valências e serviços.

As relações da Escola com as diversas estruturas da cidade (e.g., Câmara Municipal de Évora, Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, Administração Regional de Saúde do Alentejo), podem classificar-se como muito boas.

As relações com as organizações de saúde (hospitais e centros de saúde) são também de nível excelente, estando protocoladas e existindo diversos projetos comuns.

Na região do Alentejo existem mais duas instituições de ensino superior (Instituto Politécnico de Portalegre e Instituto Politécnico de Beja), cada uma das quais com uma unidade orgânica vocacionada para o ensino da saúde e especificamente da enfermagem. As relações com estas organizações e concretamente com estas unidades orgânicas, são boas, mas são também de concorrência uma vez que o público-alvo é o mesmo. Tal assume-se como relevante num contexto em que a densidade populacional é muito baixa e as tendências de desertificação humana se acentuam.

Se considerarmos a inserção de modo mais alargado, encontramos a sul a Universidade do Algarve, a qual dispõe também de uma Escola de Saúde; e a norte o Instituto Politécnico de Santarém e de Setúbal, ambos com Escolas de Saúde, bem como a Escola Superior de Enfermagem de Lisboa. Porém nestes casos, a densidade populacional é das maiores do país, pois trata-se de uma região metropolitana vasta que concentra cerca de um terço da população.

Também neste caso, as relações institucionais são amistosas, mas de concorrência. Existem todavia, em qualquer dos casos, condições de cooperação construtiva.

Desta forma, podemos considerar que o ambiente externo é favorável na medida em que usufruímos de ótimas relações com as estruturas e organizações do contexto em que nos inserimos, mas é simultaneamente de grande concor-

rência, na medida em que, estamos inseridos num contexto onde a oferta é crescente. Relativamente ao contexto nacional e internacional, consideramos que existem um conjunto de fatores favoráveis, mas também diversas ameaças.

ANÁLISE DE DIAGNÓSTICO GLOBAL

Do exposto, constata-se facilmente que a ESESJD.UÉ está perante um momento de enorme mudança. Não só decorrente ainda da plena integração na Universidade, do enquadramento físico face às necessidades de crescimento da Escola, mas igualmente da conjuntura económica do país, das profundas mudanças da política do ensino superior e investigação, das mudanças no sistema de saúde, entre outras. Vislumbra-se no entanto, por via do investimento que está a ser realizado ao nível da qualificação e também na presença em palcos importantes de decisão nacional, que estamos perante uma grande oportunidade de consolidação e expansão decisiva, cujo insucesso acarretará consequências imprevisíveis para a Instituição, e particularmente para o desenvolvimento da região. Deste modo, concentramos todos os nossos esforços no aproveitamento desta janela de oportunidades.

Como forma de sustentar os desafios que se dispõe a enfrentar, a ESESJD.UÉ sistematizou numa análise de matriz S.W.O.T. identificando os pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças com que está confrontada e que se apresenta no Anexo II.

Destaca-se ao **nível interno** como pontos a melhorar, o número de doutorados, o número de especialistas e a produção científica.

O pessoal não docente por força da perda de competências, necessita de formação adequada para que o reajuste se faça sem desmotivação. A transferência de pessoal por opção gestionária alheia à Escola, deixou esta unidade severamente desequilibrada sendo absolutamente necessário para garantir a eficiência dos serviços a reposição de competências. É importante destacar a precariedade de alguns vínculos em áreas chave da Escola, como

seja o Apoio laboratorial e a manutenção, perspetivando-se que com o pedido de aposentação em curso, seja necessário a afetação de pessoal devidamente habilitado para as funções vagas.

É necessário reforçar ainda alguns procedimentos relativos à integração sólida da Escola na UEvora, designadamente no que se atende às particularidades de uma formação base essencialmente clínica, que implica maiores exigências no campo da higiene e segurança no trabalho de uma área de saúde, como ainda no capítulo orçamental de acompanhamento e supervisão clínica. Também a limitação do espaço físico, “empurrado” pela crescente solicitação de espaços práticos laboratoriais ou investigação parece ser o maior desafio.

Por outro lado, ao nível interno a Escola goza de uma imagem de qualidade do ensino, bem como uma elevada procura das formações oferecidas. Isto mesmo é corroborado pelos indicadores da oferta e procura da Direção Geral do Ensino Superior, com base nos quais constatamos que a Licenciatura em Enfermagem tem um índice de vagas não aproveitadas¹ de 0%, uma taxa de colocação em primeira opção² de 0,58 no curso de Setembro e de 1,0 no Curso de Março, e um índice de satisfação da procura³ de 1,27 no curso de Setembro e de 0,27 no Curso de Março

Ao **nível externo** os nossos *stakeholders* esperam que o nível de empregabilidade se mantenha, e que a conjuntura económica adversa não condicione a excelência de formação, o “agarrar” projetos de grande projeção e relevância para os doutorandos, e que os indicadores de sucesso possam servir de apanágio para a requalificação para Escola de Saúde.

¹ Rácio entre as vagas sobranes do concurso (na totalidade das suas fases) e as vagas iniciais

² Rácio entre os colocados em 1.a opção de entre os candidatos do distrito e as preferências em 1.a opção de candidatos do distrito.

³ Rácio entre as preferências em 1.a opção e as vagas iniciais.

III. OBJETIVOS E ESTRATÉGIA

A Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus da Universidade de Évora definiu como visão estratégica para o período 2010-2013 – “**Formar enfermeiros para a vanguarda dos serviços de saúde**”, concentrando esforços para as oportunidades elencadas anteriormente. Para isso, assenta a sua cultura organizacional nos valores: Espírito **de equipa** | **Competência** | **Ambição** !

São apontados como Eixos Estratégicos os definidos pela Universidade de Évora, a saber:

- Eixo 1 – Desenvolver e Valorizar a Oferta Formativa
- Eixo 2 – Dinamizar e Consolidar a Investigação
- Eixo 3 – Aprofundar a Internacionalização e a Ligação à Comunidade
- Eixo 4 – Reforçar a Descentralização e Otimizar a Gestão de Recursos Humanos e Financeiros
- Eixo 5 – Dinamizar os Sistemas de Planeamento e de Avaliação da Qualidade
- Eixo 6 – Medidas Transversais

Para cada um destes Eixos Estratégicos apontamos abaixo as medidas que nos propomos desenvolver ao longo do ano de 2011.

No Anexo III é apresentado um quadro com a designação do órgão ou pessoa responsável por cada uma das medidas propostas.

EIXO ESTRATÉGICO 1 - DESENVOLVER E VALORIZAR A OFERTA FORMATIVA

As medidas propostas no âmbito deste Eixo Estratégico serão divididas tendo em consideração a formação inicial e formação pós-graduada, distinguindo dentro desta as pós-graduações não conferentes de grau e os mestrados.

Por outro lado, o denominador comum destas medidas é a consolidação da atual oferta, a avaliação da qualidade e o incremento de medidas promotoras da qualidade. Paralelamente irão avançar algumas pós-graduações para públicos específicos.

FORMAÇÃO INICIAL

- 1. Manter em pleno funcionamento a atual oferta formativa**
- 2. Desenvolver processo de autoavaliação da licenciatura de acordo com as regras da A3ES;**
- 3. Propor a introdução de alterações estruturais no Plano de Estudos de Licenciatura, de acordo com avaliação efetuada.**

FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA

- 1. Manter em pleno funcionamento a atual oferta formativa**
- 2. Reestruturar a oferta formativa do 2º ciclo**
- 3. Propor a criação de uma nova Pós-Graduação de natureza transversal – Pós-Graduação em Violência**
- 4. Propor a criação de uma pós-graduação em Medicina Osteopática, em protocolo com a British School of Osteopathy, destinada a profissionais de saúde;**
- 5. Propor a criação de uma Pós-Graduação Cuidar no Nascer e no Crescer**
- 6. Iniciar processo de formação em Suporte Básico de Vida a pessoal docente e não docente e estudantes da UEvora.**

EIXO ESTRATÉGICO 2 - DINAMIZAR E CONSOLIDAR A INVESTIGAÇÃO

Também neste caso as ações a empreender se dirigem à consolidação dos atuais projetos. A principal razão desta opção prende-se com o facto de o atual esforço se concentrar na aquisição de formação avançada (doutoramento) dos docentes. Todavia, estamos cientes da importância desta dimensão na vida da Escola e da Universidade.

Assim propomo-nos:

- 1. Transformar o CICTS em polo de Centro de Investigação com avaliação positiva da FCT;**
- 2. Incrementar publicações científicas;**
- 3. Reforçar a participação no Observatório Português dos Sistemas de Saúde;**
- 4. Organização da Conferência Internacional de Representações Sociais 2012**

EIXO ESTRATÉGICO 3 – APROFUNDAR A INTERNACIONALIZAÇÃO E A LIGAÇÃO À COMUNIDADE

Apesar de considerarmos que os indicadores de inserção na comunidade são muito bons, propomo-nos dar um salto qualitativo e ser uma voz ativa na definição de políticas de saúde e na intervenção em áreas concretas, promotoras de competências salutogénicas na população em geral.

Assim propomo-nos:

- 1. Desenvolver novas parcerias estratégicas, nomeadamente com Universidade de Alicante (Espanha), Universidade de S. Paulo e Universidade Federal de Rio Grande do sul (Brasil);**
- 2. Aprofundar as relações com a Universidade Metodista de Angola** através da colaboração na criação do Curso de Reabilitação Física e Psicossocial;
- 3. Aprofundar relações com universidades com as quais já temos protocolo:**
 - Participar no programa de doutoramento em Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Norte,
 - Participar no programa de doutoramento em Enfermagem da Universidade Federal da Paraíba.
- 4. Participar no projeto de sensibilização/informação/aconselhamento e rastreio no âmbito da infeção pelo VIH/SIDA junto da comunidade académica da UÉ, em conjunto com o CAD de Évora.**

5. **Participação na Plataforma contra a Obesidade;**
6. **Participação no Projeto “Cidade Amigas da Pessoa Idosa” – “CIDADES”;**
7. **Participação na Rede de Violência Doméstica do Alentejo;**
8. **Desenvolvimento do “Projeto de Formação em Suporte Básico de Vida”** – Será oferecido a alunos e professores das UÉ e à população em geral, particularmente alunos das Escolas Secundárias da região, mediante condições a acordar;
9. **Colaborar com a Direção Geral de Saúde no Grupo de Trabalho sobre a Classificação Internacional da Funcionalidade;**
10. **Colaborar com a Direção Geral de Saúde no Grupo de Trabalho sobre Violência sobre Idosos.**
11. **Arrancar com o Protocolo de Dupla Titulação com a Universidade da Extremadura** (Espanha), aceitando estudantes em mobilidade de Espanha.

EIXO ESTRATÉGICO 4 - REFORÇAR A DESCENTRALIZAÇÃO E OTIMIZAR A GESTÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS E HUMANOS

A dimensão organizacional e gestonária assume uma importância fulcral como suporte à concretização dos objetivos centrais desta unidade orgânica. Assim e no sentido de conseguirmos elevados níveis de eficiência, propomos:

1. Integração dos sistemas de comunicação VoIP. Através de contratos a estabelecer via Serviços de Informática da Universidade de Évora, a Escola procurará poder servir de teste, à implementação dos serviços de voz sobre IP, o que permitirá ter um impacto significativo na celeridade das comunicações, bem como a nível financeiro.

2. Propor novos contributos para manual de procedimentos. A perda de autonomia da maioria dos processos inicialmente aprovados no âmbito do sistema de gestão de gestão qualidade da Escola, tem obrigado desde 2009 a repensá-los neste novo quadro. Dependendo em grande medida das iniciativas processuais emanadas da Reitoria, temos como objetivo aproveitar o acervo

de registos criados e colocados em sistema virtual, reformulando-os á luz dos normativos legais em vigor. Caso seja bem sucedida, tentar-se-á ajustar os processos da esfera de competência da Escola e obter indicadores deste desempenho. Deixando, sempre uma porta aberta à possibilidade de reformular facilmente os processos, ou ser pioneira na decisão superior de obter esta certificação.

3. Consolidação do esforço de diminuição e controlo do número de cópias.

Após um primeiro ano de ajustamento, contamos analisar e ajustar o plano de redução de cópias institucionais ao mínimo possível, de forma a reduzir de forma significativa os custos associados.

4. Implementação do sistema de gestão de arquivo e classificação documental em articulação com a Reitoria da Universidade.

Em virtude da previsível aprovação do Manual de Arquivo e Classificação Documental para a UEvora, a Escola iniciará o processo de adaptação ao novo sistema de classificação e arquivo, tentando ser uma das unidades modelo para uma implementação bem sucedida em 2012.

Caso a implementação seja bem sucedida, poderá iniciar-se na segunda metade do ano, uma reflexão relativamente à gestão do arquivo da Escola nos períodos de 2005-2011 e antes de 2005!

5. Criar as condições ao nível de procedimentos para receber mais competências ao nível do apoio à gestão de recursos financeiros, de pessoal e manutenção.

Um dos aspetos fundamentais da descentralização é autonomia implícita de funções. Nesse sentido, garantida a estabilidade do programa contabilístico e de Recursos Humanos central, ainda alguns normativos gerais, entende a ESESJD.UÉ poder reassegurar, parte de alguns procedimentos atualmente exclusivos dos Serviços Administrativos. Dois destes aspetos prendem-se com a elaboração de contratos de colaboração e acesso ao programa contabilístico. Para isso, o pessoal não docente afeto aos serviços de apoio

financeiro e de pessoal, terá de sofrer um ajustamento de competências ou mesmo reafecção, continuando a exercer um controlo rigoroso dos processos respetivos.

O cenário de três aposentações a ocorrer em 2012 é certo, por parte de funcionários não docentes, obrigam a que a Escola apresente um plano de necessidades à Universidade de Évora, que sustente a eficiência dos serviços.

EIXO ESTRATÉGICO 5- DINAMIZAR OS SISTEMAS DE PLANEAMENTO E DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE

A Avaliação da qualidade assume-se como um desiderato fundamental em qualquer organização, devendo ser encarada como uma fase normal de qualquer processo. Assim propomos medidas que visam a avaliação da qualidade, considerando os diversos processos e sectores da Escola:

1. Melhorar a gestão do SIADAP;

Espera-se que em 2012, o esforço de consolidação do processo de avaliação, aliado à criação de indicadores claros possa decorrer com normalidade e motivação necessárias à sua boa implementação. Pretende-se que a monitorização se faça com a regularidade necessária e adequada a cada funcionário.

2. Iniciar Processo de Avaliação do Pessoal Docente;

3. Criação de um programa informático de gestão interna de requisições de serviços operacionais internos à ESESJD.UÉ. Atendendo ao elevado número de solicitações de docentes e discentes, para resolução de problemas de *help-desk*, surge a necessidade de regular este fluxo. Dando continuidade ao programa iniciado em 2011, pretende-se que durante 2012, se possam retirar indicadores dos tipos de pedido, bem como das fontes, para servir de base à

tomada de decisão relativamente a este serviço, e eventualmente criar procedimentos ad-hoc e extrapolar ainda para outros serviços.

MEDIDAS TRANSVERSAIS

Para além das diversas medidas preconizadas em cada um dos Eixos Estratégicos, existem ainda um conjunto de medidas transversais que serão implementadas. Algumas das medidas propostas são transversais a outras unidades orgânicas da UÉ, outras são transversais a todos os sectores desta Escola.

Assim propomo-nos que:

1. A Saúde seja assumida como área estratégica da Universidade de Évora.

Liderar o processo de apresentação de proposta de criação da Escola de Ciências da Saúde da Universidade de Évora.

2. Aumentar o número de doutorados na Escola. É um desiderato fundamental que está a exigir um enorme esforço a todos os docentes desta unidade orgânica e que deve ser apoiado pelas estruturas centrais da UÉ. As dispensas para doutoramento dos docentes desta Escola baseiam-se num sistema de compensação rotativa, sem qualquer compensação de contratação substitutiva. Tal resulta em cargas lectivas com valores elevadíssimos e consequentes dificuldades em responder às restantes dimensões da atividade docente.

a. Manter o apoio aos doutorandos até Dezembro de 2012. É fundamental, apesar de tudo, manter o sistema de dispensas, se possível, complementado com a contratação de colaboradores através do PROTEC;

3. Melhorar a qualidade da Página Web da Escola e do CICTS:

Designadamente através da tradução do conteúdo integral das páginas para inglês;

4. Participar nas feiras nacionais de promoção das Atividades da Escola;

A Escola pretende ser parte ativa nas decisões de promoção das suas Atividades no quadro das orientações gerais da Universidade em termos de comunicação.

5. Reforçar o sistema som do auditório. De modo a aproveitar as potencialidades que o auditório da ESESJD.UÉ oferece, designadamente para atrair novos públicos, como interface com instituições externas, ou mesmo para aumentar o nível de receitas do serviço de aluguer, é necessário investir num novo sistema de som. Pelo que dependendo da conjuntura orçamental será aberto procedimento concursal.

6. Requalificar o Laboratório de Práticas de Enfermagem, através da criação do Laboratório de Educação para a Saúde. Manter o esforço de equipamento do Laboratório.

7. Reforço dos equipamentos informáticos. Dependendo a situação financeira, a aquisição de um servidor é uma das prioridades da Escola, bem como de alguns computadores. A manutenção destes equipamentos e dos projetores de vídeo continuará a ser uma prioridade. Estes equipamentos visam melhorar significativamente a forma de gestão documental dos serviços da Escola, bem como garantir elevados padrões de ensino teórico-prático nas instalações da ESESJD.UÉ.

IV. ORÇAMENTO DE FUNCIONAMENTO PREVISIONAL

O presente orçamento pretende apresentar do lado da despesa as necessidades detetadas pela Escola tendo em conta o seu passado recente, apontando para um plano de investimentos ideal, ciente do esforço de contenção financeira que a UEvora está a realizar.

Não houve a preocupação exaustiva adaptar os quadros orçamentais, ao modelo de orçamento de gestão que a UEvora encontra ainda a estudar.

Quadro 4 – Previsão de Despesas 2012 (Exceto Despesas de Pessoal)

DESPESAS CORRENTES	TOTAL
Aquisições de Bens e Serviços correntes	19.780,00 €
Aluguer de Equipamentos	8.240,66 €
Contratação de serviços gerais (1)	69.000,00 €
Deslocações e estadas (2)	28.000,00 €
Aquisição de Serviços de Formação (Colaboradores)	35.000,00 €
Aquisição de Serviços de Formação (Supervisores Clínicos)	57.000,00 €
Subsídios/Transferências Correntes (Protocolos de Ensino)	30.000,00 €
TOTAL DESPESAS CORRENTES	247.020,66 €
DESPESAS DE CAPITAL	
Aquisição de Bens de Capital	9.492 €
Equipamento Informático	13.920 €
Equipamento de Laboratório	17.000 €
Outros Bens de Capital (edifícios)	6.000 €
TOTAL DESPESAS DE CAPITAL	46.412 €
TOTAL DA DESPESA PREVISTA	293.432,66 €

(1) Contratos de Água de Rede; Eletricidade; Comunicações Fixas e Móveis; Segurança e Alarmes; Manutenção e Limpeza, Higiene e recolha de Resíduos.

(2) Inclui deslocações no âmbito de ensinos clínicos; em representação institucional e outros

V. NOTA FINAL

O Plano de Atividades, ao definir ações a desenvolver em cada ano, em função dos eixos estratégicos previamente definidos, constitui-se como um instrumento de gestão indispensável ao bom funcionamento da unidade orgânica e da Universidade. Todavia, este Plano de Atividades está marcado por dois constrangimentos que urge ultrapassar.

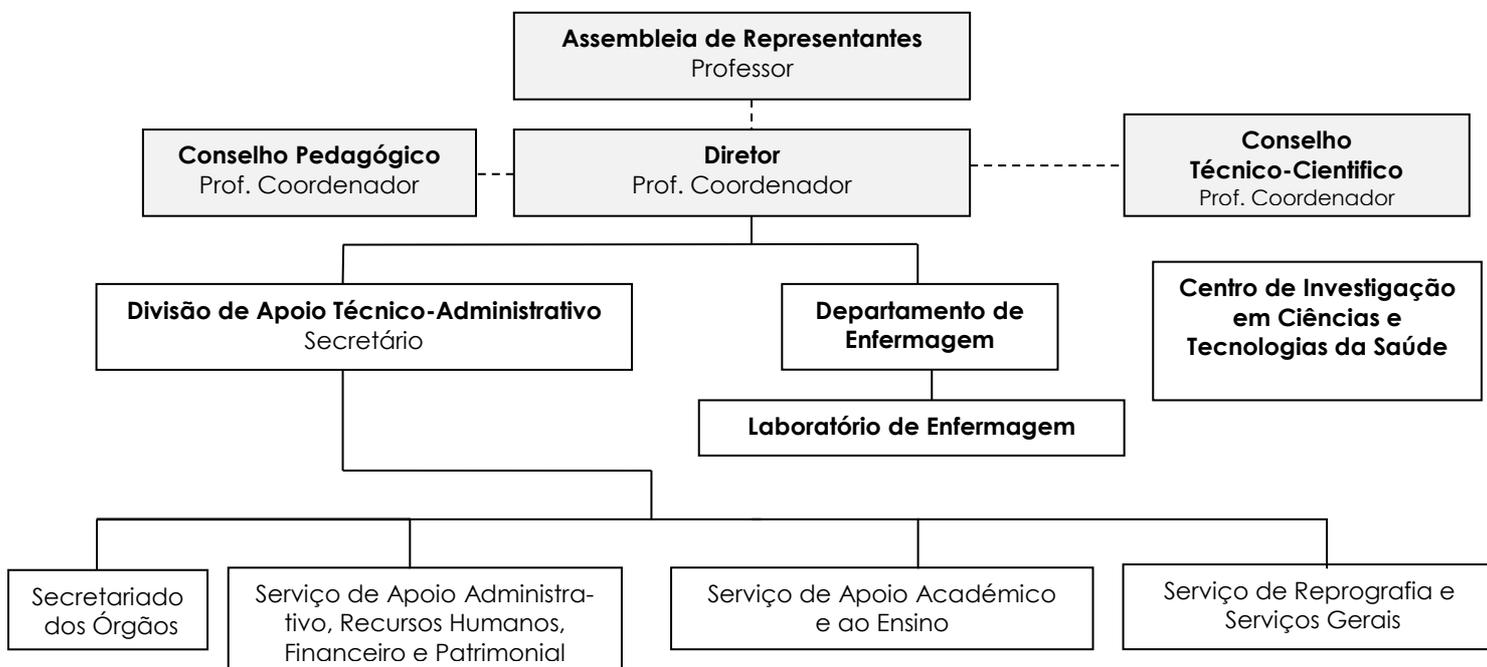
O primeiro resulta de alguma dificuldade de clarificação do grau de descentralização das diversas Atividades e procedimentos.

O segundo dos constrangimentos financeiros que afetam toda a sociedade e consequentemente, a Universidade e suas unidades orgânicas.

Todavia e apesar disso, pensamos continuarem a estar reunidas as condições para atingirmos os objetivos que nos propomos.

ANEXOS

ANEXO I - ORGANOGRAMA DA ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DE S. JOÃO DE DEUS DA UEVORA



ANEXO II- MATRIZ SWOT

PONTOS FRACOS	PONTOS FORTES
<p>Reduzido corpo docente para as necessidades</p> <p>Reduzida percentagem de doutorados</p> <p>Debilidade da produção científica</p> <p>Limitação da oferta formativa aos cursos de enfermagem</p> <p>Limitação do espaço físico</p> <p>Diminuta mobilidade e internacionalização de docentes e discentes</p> <p>Alguma dificuldade na integração de serviços da Escola com os serviços centrais da Universidade</p> <p>Inexistência de avaliação de qualidade do trabalho docente</p> <p>Elevada percentagem de funcionários não docentes sem formação superior</p> <p>Precariedade do vínculo laboral de funcionários e transferência de pessoal, originando instabilidade e desadequação funcional.</p>	<p>Elevada procura dos cursos oferecidos</p> <p>Boa empregabilidade dos diplomados</p> <p>Boa aceitação dos diplomados nas organizações</p> <p>Diversidade de cursos oferecidos</p> <p>Boa qualidade do ensino e docentes</p> <p>Motivação e afiliação dos profissionais (docentes e não docentes)</p> <p>Aumento progressivo de receitas próprias</p> <p>Boa qualidade dos serviços oferecidos aos alunos (habitabilidade da escola, qualidade dos serviços)</p> <p>Dinamismo na criação de novos cursos na área de enfermagem</p> <p>Existência de um sistema de gestão da qualidade iniciado e consciencializado</p>
AMEAÇAS	OPORTUNIDADES
<p>Diminuição progressiva do financiamento oriundo do Orçamento de Estado</p> <p>Dificuldade de colocação dos alunos em estágio, por saturação dos serviços</p> <p>Dificuldade de colaboração dos profissionais na orientação de alunos em estágio</p> <p>Previsível saturação do mercado de trabalho (público) para novos profissionais</p> <p>Dificuldade na contratação de professores com formação específica</p> <p>Perda de autonomia, face à Universidade de Évora</p> <p>Concorrência entre Escolas análogas</p>	<p>Carência de profissionais de enfermagem com formação especializada; preparados para trabalhar como profissionais liberais ou para o mercado internacional</p> <p>Valorização da imagem da Escola fruto da integração na Universidade</p> <p>Possibilidade de transformação em Escola de Saúde, fruto da integração e do novo contexto jurídico</p> <p>Possibilidade de criação de novos cursos na área da saúde, através de sinergias entre a Escola de Saúde e outras Escolas da Universidade</p> <p>Incremento da produção científica a partir do Centro de Investigação em Ciências e Tecnologias da Saúde</p> <p>Internacionalização para os países europeus e da América latina, usufruindo do <i>know-how</i> da Universidade</p> <p>Internacionalização para os países de expressão portuguesa, através de contactos diversos</p> <p>Fundos Comunitários QREN 2013 e boa relação com CCRA e município</p>

ANEXO III - QUADRO DE ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADES

EIXO	AÇÃO	RESPONSÁVEL
1 - Desenvolver e valorizar a oferta formativa	FORMAÇÃO INICIAL	
	Manter em pleno funcionamento a atual oferta formativa	Diretora de Curso
	Desenvolver processo de autoavaliação da licenciatura de acordo com as regras da A3ES;	Presidente do CTC Diretora d Departamento, Diretora de Curso
	Propor a introdução de alterações não estruturais no PE de licenciatura, de acordo com avaliação efetuada.	Diretora de Curso
	FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA	
	Manter em pleno funcionamento a atual oferta formativa	Diretores de Curso
	Reestruturar a oferta formativa do 2º ciclo	Comissão específica
	Propor a criação de uma nova Pós-Graduação de natureza transversal – (Pós-Graduação em Violência);	Diretora de Departamento
	Propor a criação de uma pós-graduação em Medicina Osteopática, em protocolo com a British School of Osteopathy, destinada a profissionais de saúde;	Diretor
	Iniciar processo de formação em Suporte Básico de Vida a pessoal docente e não docente e estudantes da UÉ.	Profª Maria do Céu Marques
	Propor a criação da Pós-graduação Cuidar no Nascer e no Crescer	Profª Ana Frias
2 - Dinamizar e consolidar a investigação	Transformar o CICTS em polo de Centro de Investigação com avaliação positiva da FCT;	Diretor
	Incrementar publicações científicas;	Diretor, CTC, Diretora de Departamento
	Reforçar a participação no Observatório Português dos Sistemas de Saúde;	Diretor
	Organização da Conferência Internacional de Representações Sociais	Diretor ESE, Profª Felismina Mendes, CLO
3 - Aprofundar a internacionalização e a ligação à Comunidade	Desenvolver novas parcerias estratégicas, nomeadamente com Universidade de Alicante, Universidade de S. Paulo e Universidade Federal de Rio Grande do sul;	Diretor; Diretoras de Departamento e de Curso
	Aprofundar relações com universidades com as quais já temos protocolo: Participar no programa de doutoramento em Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, participar no programa de doutoramento em Enfermagem da Universidade Federal da Paraíba.	Diretor, Profª Felismina Mendes
	Participar no projeto de sensibilização/informação/aconselhamento e rastreio no âmbito da infecção pelo VIH/SIDA junto da comunidade académica da UÉ	Profª Ana Frias
	Participação no Projeto "Cidade Amigas da Pessoa Idosa" – "CIDADES"	Diretora de Departamento; Profª Mª do Céu Marques
	Participação na Rede de Violência Doméstica do	Diretor; Profª Felícia Perei-

	Alentejo	ra; Profª Laurência Gemito
	Apresentação do “Projeto de Formação em Suporte Básico de Vida”	Diretora de Departamento; Profª Mª do Céu Marques
	Colaborar com a Direção Geral de Saúde no Grupo de Trabalho sobre Violência sobre Idosos	Diretor
	Colaborar com a Direção Geral de Saúde no Grupo de Trabalho sobre a Classificação Internacional da Funcionalidade	Diretor
4 - Reforçar a descentralização e otimizar a gestão dos recursos financeiros e humanos	Propor novos contributos para manual de procedimentos e adequação parcial do sistema de registos virtuais da ESESJD.UÉ	Secretário
	Consolidação do esforço de diminuição e controlo do número de cópias	Secretário
	Implementar o sistema de Arquivo Geral da UEvora, depois de aprovado	Secretário
	Propor contributos ao nível da gestão quotidiana, para receber mais competências ao nível da gestão dos recursos financeiros e gestão de pessoal	Secretário
5 - Dinamizar os sistemas de planeamento e de avaliação da qualidade	Iniciar processo de Avaliação do Pessoal Docente	Diretor, Presidente do CTC; Diretora de Departamento
	Criação de um programa informático de gestão interna de requisições de serviços operacionais internos à ESESJD.UÉ	Mauro Rodrigues
Medidas transversais	A Saúde seja assumida como área estratégica da Universidade de Évora	Diretor
	Aumentar o número de doutorados na Escola	Diretor; Diretora de Departamento
	Melhorar a qualidade da Página Web da Escola e do CICTS	Secretário; Mauro Rodrigues Eugénia Simões
	Participar nas feiras nacionais de promoção das Atividades da Escola	Diretora de Departamento
	Reforçar o sistema som do auditório	Diretor; Secretário
	Requalificar e ampliar o Laboratório de Práticas de Enfermagem	Diretor; Responsável pelo Laboratório
	Manter em pleno funcionamento o serviço de bar/refeitório e reprografia	Secretário
	Manutenção em pleno funcionamento e sem constrangimentos os equipamentos informáticos	Mauro Rodrigues

ANEXO IV - INDICADORES

1. Indicadores de procura do curso

- a.** Nº de candidatos ao curso ≥ 200 (turma de Setembro)
 - b.** % de candidatos em 1º opção $\geq 50\%$ (turma de Setembro)
 - c.** Média dos colocados ≥ 140 (turma de Setembro)
-

2. Indicadores pedagógicos

- a.** Taxa de sucesso escolar do Curso de Licenciatura $\geq 95\%$;
 - b.** Taxa de graduação $\geq 95\%$;
 - c.** Número médio de anos para concluir o curso $\leq 4,1$
 - d.** Número de diplomados ≥ 120
 - e.** Índice de diplomados registados nos centros de emprego $\leq 0,1$
 - f.** Grau de satisfação com a licenciatura $\geq 80\%$
 - g.** Sistema de tutoria geral aos alunos da Licenciatura $\geq 95\%$
 - h.** Taxa de sucesso escolar nos Cursos de Pós-Graduação, Pós-Licenciatura e Mestrados $\geq 95\%$
 - i.** Taxa de alunos avaliados $\geq 95\%$
 - j.** Taxa de abandono $\leq 1\%$
 - k.** Taxa de pautas emitidas no prazo $\geq 80\%$
 - l.** Taxa de sumários entregues $\geq 95\%$
 - m.** Número de ETI(s) docentes em exercício ≥ 30 ;
 - n.** Número de docentes doutorados ≥ 6
 - o.** Número de docentes inscritos em doutoramento ≥ 15 ;
 - p.** Docentes da Escola envolvidos em programas de mobilidade internacional ≥ 3
 - q.** Percentagem de alunos da Escola envolvidos em programas de mobilidade internacional ≥ 10
 - r.** Percentagem alunos estrangeiros $\geq 1\%$
 - s.** Percentagem de alunos que consideram domínio e conhecimento da matéria dos professores como elevada $\geq 80\%$;
 - t.** Percentagem de alunos que consideram adequados os métodos de avaliação utilizados $\geq 80\%$
 - u.** Percentagem de alunos que acha a disponibilidade do docente elevada $\geq 80\%$
-

3. Indicadores Científicos

- a.** Número de artigos publicados por docentes da escola em revistas, ≥ 5 ;
- b.** Número de comunicações proferidas por docentes da Escola em congressos e outros encontros científicos ≥ 5