



REPÚBLICA DE ANGOLA

Instituto Superior Politécnico Privado do Kilamba

Criado pelo Decreto Presidencial n.º 173/17, de 3 de Agosto

COMISSÃO DE AUTO-AVALIAÇÃO

RELATÓRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO PRIVADO DO KILAMBA

INQUÉRITO DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL AO PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO (PTA)

Período de recolha: 17/09/2026 a 30/09/2026 · Ano lectivo 2026-2027



Luanda, Outubro de 2026



COMISSÃO DE AUTO-AVALIAÇÃO

RELATÓRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO PRIVADO DO KILAMBA

Composição da Comissão de Auto-Avaliação — CAA

N.º	Membro	Grau	Função na CAA	Cargo ou representação
1	Tânia Coutinho Pereira	Lic.	Coordenadora	Coordenação da CAA
2	Stela Tito	Lic.	Coordenadora adjunta	Coordenação adjunta da CAA
3	Constantino Manuel	PhD	Membro	Vice-Presidente para os Assuntos Científicos e Pós-graduação
4	Anildo da Silva	MSc	Membro	Chefe do Departamento de Engenharias
5	Nuno Osvaldo Tiago	MSc	Membro	Chefe do Departamento de Ciências Sociais e Humanas
6	Eurica da Rocha	MSc	Membro	Chefe do Departamento de Ciências da Saúde
7	Laura Pires	MSc	Membro	Docente
8	Alexandre Cristóvão	Eng.	Membro	Pessoal técnico-administrativo
9	Jesus Navas	—	Membro	Estudante

Ficha técnica

Órgão responsável	Comissão de Garantia da Qualidade e Avaliação Institucional
Instrumento	INQUÉRITO DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL AO PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO (PTA) (IAI-PTA-2026) · Avaliação de Serviços
Público-alvo	—
Período de recolha	17/09/2026 a 30/09/2026
Universo / respondentes	21 no universo · 21 respondentes (21 no UnyIES) · 0 sem resposta · taxa de participação 100,0%
Estrutura	4 dimensões · 18 indicadores · escala de 1 (Insuficiente) a 5 (Excelente), com opção "Não sei"
Participação	Voluntária, anónima · segmentos com menos de 10 respostas ocultados
Documento	RAA26-I13-0003 · emitido em 18/10/2026 às 08:53 por Alexandre Camuanga Cristovao

Luanda, Outubro de 2026



SUMÁRIO

1. Contextualização/Enquadramento
2. Metodologia utilizada no processo de AA
3. Análise SWOT da IES
 - 3.1 Missão e Gestão Institucional
 - 3.1.1. Pontos Fortes · 3.1.2. Pontos Fracos · 3.1.3. Avaliação Global do indicador e Recomendações
 - 3.2 Pessoal Técnico-Administrativo
 - 3.2.1. Pontos Fortes · 3.2.2. Pontos Fracos · 3.2.3. Avaliação Global do indicador e Recomendações
 - 3.3 Infraestruturas e Condições de Trabalho
 - 3.3.1. Pontos Fortes · 3.3.2. Pontos Fracos · 3.3.3. Avaliação Global do indicador e Recomendações
 - 3.4 Cumprimento da Legislação
 - 3.4.1. Pontos Fortes · 3.4.2. Pontos Fracos · 3.4.3. Avaliação Global do indicador e Recomendações
4. Análise Global (Oportunidades e Ameaças)
 - 4.1. Oportunidades · 4.2. Ameaças
5. Plano de Melhorias Institucional (PMI)
6. Conclusões e Recomendações
- Anexo — Quadro de resultados por indicador

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AA	Auto-Avaliação Institucional
CAA	Comissão de Auto-Avaliação
IC 95%	Intervalo de confiança a 95%
IES	Instituição do Ensino Superior
INAAREES	Instituto Nacional de Avaliação, Acreditação e Reconhecimento de Estudos do Ensino Superior
PMI	Plano de Melhorias Institucional
PTA	Pessoal Técnico-Administrativo
RAA	Relatório de Auto-Avaliação
SNGQES	Sistema Nacional de Garantia da Qualidade do Ensino Superior
ISPP-Kilamba	Instituto Superior Politécnico Privado do Kilamba



1. Contextualização/Enquadramento

1.1. Origem e enquadramento institucional

O Instituto Superior Politécnico Privado do Kilamba, abreviadamente ISPP-Kilamba, foi criado pelo Decreto Presidencial n.º 173/17, de 3 de Agosto de 2017, por iniciativa do Grupo Empresarial Cassaca & Irmãos, com experiência no ensino e na educação na província de Luanda. O projecto recebeu inicialmente a designação prevista de Instituto Superior Mundo Novo. A escolha do nome Kilamba reúne duas referências: um dos pseudónimos do Presidente António Agostinho Neto e uma das primeiras centralidades construídas em Angola após a independência e o conflito civil.

O documento institucional situa a criação do ISPP-Kilamba no esforço de aumentar o número de cidadãos com formação superior qualificada e de apoiar o desenvolvimento social, infra-estrutural e económico da comunidade. Associa-lhe, ainda, a prestação de assistência social, a criação de emprego docente e não docente e o estímulo ao auto-emprego dos diplomados. Estes propósitos constituem o enquadramento da instituição; a sua concretização deve ser apreciada mediante resultados e evidência próprios.

Segundo a contextualização fornecida, a instituição está habilitada a desenvolver formação de graduação e pós-graduação nas Ciências da Saúde, Engenharia, Ciências Sociais e Humanas e Ciências da Educação, bem como investigação científica e extensão universitária. Nos primeiros cinco anos não ministrou cursos das Ciências da Educação. A abertura de cursos dessa área e de pós-graduações nas áreas com tradição pedagógica foi indicada como intenção para o quinquénio seguinte, sem que o presente relatório a trate como oferta já concretizada.

1.2. Missão e visão

Missão. O ISPP-Kilamba declara como missão desenvolver actividades de ensino, investigação científica e prestação de serviços à comunidade através da promoção, difusão, criação e transmissão da ciência e da cultura. Esta formulação articula a formação técnica, científica, cultural e humana com a aplicação do conhecimento às necessidades da sociedade, nos termos apresentados no documento institucional.

Visão. A instituição pretende afirmar-se como referência nacional de excelência no ensino, na investigação e na extensão universitária, assegurando a formação inicial e contínua de profissionais de nível superior. A auto-avaliação fornece uma base para aferir o progresso desse propósito, identificando resultados favoráveis e aspectos que exigem intervenção.

1.3. Valores institucionais

Os valores enunciados no documento orientam tanto a actividade académica como a gestão e a relação com a comunidade. Apresentam-se por extenso para conservar o seu conteúdo operativo:

Valor	Expressão na actividade institucional
Identidade nacional	Conceber iniciativas pedagógicas que preservem, promovam e transmitam os valores culturais do País.
Democracia	Adoptar práticas de gestão participativas, inclusivas e colegiais.



Responsabilidade social	Apoiar a formação por meio de bolsas comparticipadas, promover oportunidades de emprego docente e técnico-administrativo e prestar serviços à comunidade através da extensão universitária.
Inovação e excelência	Actualizar as políticas de ensino, investigação, extensão e gestão administrativa e organizacional.
Sustentabilidade	Assegurar o auto-financiamento e procurar financiamento externo para a inovação pedagógica, científica e administrativa.
Ética profissional	Orientar os procedimentos por princípios éticos e proteger os dados dos estudantes e dos trabalhadores.
Respeito pelo ambiente	Promover estudos, palestras, congressos e outras iniciativas que contribuam para a preservação ambiental.
Pluralidade	Respeitar a diversidade humana e promover a inclusão de docentes, estudantes e pessoal técnico-administrativo, independentemente da sua proveniência.
Transparência	Prestar contas e divulgar as iniciativas e decisões institucionais.
Equidade	Aplicar a todos os membros da comunidade académica critérios previamente estabelecidos e divulgados.
Colegialidade	Ouvir o Conselho-Geral, o Conselho Científico e o Conselho Pedagógico nas decisões estruturantes.

1.4. Constituição e funcionamento

De acordo com a descrição do Estatuto Orgânico apresentada pela instituição, no enquadramento do Regime Jurídico do Subsistema do Ensino Superior citado no documento (Decreto Presidencial n.º 310/20, de 7 de Dezembro), a estrutura do ISPP-Kilamba compreende órgãos de gestão, órgãos colegiais, serviços executivos, serviços de apoio e unidades orgânicas de ensino, investigação e desenvolvimento. O Presidente é o órgão singular de gestão e é coadjuvado pelo Vice-Presidente para os Assuntos Académicos e pelo Vice-Presidente para os Assuntos Científicos e Pós-graduação.

PRESIDÊNCIA		
Vice-Presidência para os Assuntos Académicos	Conselho-Geral Conselho Científico Conselho Pedagógico	Vice-Presidência para os Assuntos Científicos e Pós-graduação
Departamento dos Assuntos Académicos	Serviços de apoio à Presidência e à comunidade académica	Departamento de Investigação Científica, Inovação, Empreendedorismo e Pós-graduação
Unidades de Ensino e Investigação: Ciências da Saúde · Ciências Sociais e Humanas · Engenharia · Centro de Estudos e de Investigação Científica		

Figura 1 — Esquema funcional elaborado a partir da contextualização do ISPP-Kilamba. Resume os grupos de órgãos descritos no documento; não substitui o organograma estatutário aprovado.

Os **serviços de apoio** descritos compreendem o Departamento de Apoio à Presidência, a Secretaria-Geral, o Departamento de Recursos Humanos e Acção Social, o Departamento Jurídico e Intercâmbio, o Departamento de Gestão da Qualidade, o Departamento de Tecnologia de Informação e Comunicação e a Biblioteca Central.



As **unidades orgânicas** incluem os Departamentos de Ensino de Engenharia, de Ciências Sociais e Humanas e de Ciências da Saúde, além do Centro de Estudos e de Investigação Científica.

O órgão singular de gestão assegura o cumprimento da legislação e das orientações da tutela, coordena as actividades institucionais e representa o Instituto em iniciativas nacionais e internacionais. Compete-lhe submeter à entidade promotora os projectos de orçamento e de plano de desenvolvimento; elaborar os relatórios anuais de actividades e contas para as instâncias competentes; coordenar os órgãos académicos; e assinar os diplomas de concessão de graus.

O mesmo documento atribui-lhe a nomeação dos titulares das unidades e serviços e a admissão de pessoal; a definição de linhas de cooperação, a celebração de protocolos e convénios e a ratificação de contratos de âmbito científico, pedagógico ou cultural. Inclui ainda o exercício do poder disciplinar nos termos da lei, a definição do apoio social e académico aos estudantes, a submissão de alterações estatutárias e de planos anuais e plurianuais, a comunicação de receitas extraordinárias e doações e a nomeação de júris para progressão na carreira docente.

Os **Departamentos de Ensino e Investigação (DEI)** são unidades interdisciplinares dedicadas à produção e transmissão de conhecimento, à investigação e à extensão, sob orientação metodológica dos Conselhos Científico e Pedagógico. A estrutura descrita para cada DEI compreende um chefe, um Conselho Científico-Pedagógico, um Conselho de Ética, coordenadores de curso, regentes de disciplinas e docentes próprios, colaboradores e convidados.

1.5. Oferta formativa por Departamento de Ensino e Investigação

O documento caracteriza o ISPP-Kilamba como instituto superior politécnico vocacionado para formação graduada e pós-graduada em mais de uma área do saber. Identifica doze cursos de graduação em três áreas. O quadro reproduz essa distribuição documental; a existência de cada curso em funcionamento à data deste relatório exige confirmação nos registos académicos.

Departamento / área	Cursos indicados na contextualização	Total
Ciências da Saúde	Análises Clínicas; Ciências Farmacêuticas; Enfermagem; Fisioterapia Clínica; Medicina Dentária.	5
Ciências Sociais e Humanas	Comunicação Social; Direito; Gestão de Empresas; Gestão de Recursos Humanos; Psicologia.	5
Engenharia	Engenharia Informática; Arquitectura e Urbanismo.	2
Total documental	Três áreas de formação.	12

1.6. Corpo docente por unidade orgânica

O corpo docente é descrito como composto por profissionais nacionais e estrangeiros com habilitação de licenciatura, mestrado ou doutoramento, admitidos por concurso documental e prova pública. Segundo o documento, os candidatos licenciados são admitidos com média mínima de 14 valores. O mesmo texto refere a realização sistemática de seminários, encontros metodológicos e cursos de agregação pedagógica e a criação, entre 2021 e 2026, de condições para integrar docentes com formação pós-graduada.

A contextualização regista **111 docentes efectivos e colaboradores** distribuídos pelos três DEI. O quadro mantém os totais e as qualificações tal como foram fornecidos. Na área da Saúde, os graus especificados somam 51 dos 53 docentes indicados; a qualificação dos dois restantes não está discriminada no documento e



não é inferida neste relatório.

Departamento	Docentes	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
Ciências da Saúde	53	31	16	4
Ciências Sociais e Humanas	42	19	20	3
Engenharia	16	4	12	Não indicado
Total documental	111	54	48	7

Os totais de qualificações reflectem apenas os graus discriminados no documento e não constituem uma contagem actualizada de docentes activos.

1.7. Relação com a comunidade

A extensão universitária é apresentada como resposta às necessidades das comunidades próximas. Os planos anuais referidos pela instituição abrangem as Ciências da Saúde, Engenharia e Ciências Sociais e Humanas. O texto descreve feiras de saúde nas instalações e nos arredores, feiras do livro semestrais, sessões de formação profissional, consultoria jurídica, económica e de gestão administrativa, bem como actividades desportivas e culturais.

Os convénios para estágios curriculares e não curriculares e para prestação de serviços são apontados como instrumentos centrais de responsabilidade social e de ligação entre a formação e o desenvolvimento da comunidade. No processo de auto-avaliação, a Comissão deverá confrontar estas actividades previstas ou descritas com registos de execução, participação e resultados.

1.8. Contexto, princípios e objectivos da auto-avaliação

O documento institucional enquadra a auto-avaliação no regime de avaliação e acreditação da qualidade das instituições de ensino superior, citando o artigo 21.º do Decreto Presidencial n.º 203/18, de 30 de Agosto, e no Estatuto Orgânico do ISPP-Kilamba de 2022. Apresenta-a como processo regular e progressivo, coordenado permanentemente pelo Departamento de Gestão da Qualidade e executado em cada ciclo por uma Comissão de Auto-Avaliação nomeada por despacho da Presidência.

Princípio	Aplicação no processo
Participação	Envolver estudantes, docentes, investigadores e pessoal técnico-administrativo dos vários sectores.
Transparência	Definir e divulgar normas e procedimentos antes da recolha e análise.
Regularidade e progressão	Realizar avaliações sistemáticas e acompanhar as alterações entre ciclos.
Obrigatoriedade institucional	Integrar a avaliação no calendário interno e nas exigências do subsistema de ensino superior.
Divulgação	Dar conhecimento dos resultados à comunidade académica.

Os objectivos declarados são fomentar uma cultura de auto-avaliação e de qualidade; diagnosticar forças, fraquezas, oportunidades e ameaças; produzir informação útil às decisões dos órgãos institucionais; elaborar e acompanhar planos de melhoria; e reunir indicadores que permitam reconhecer a posição e a evolução do



Instituto no panorama do ensino superior. A avaliação abrange gestão, currículo, pessoal docente e discente, pessoal técnico-administrativo, ensino, investigação, extensão, intercâmbio, infra-estruturas e observância da legislação.

Fonte de toda a secção 1: «1. Contextualização-INAAREES(2).docx», fornecido pelo ISPP-Kilamba. O texto foi revisto para português de Portugal, preservando a substância do documento. Os valores documentais e os dados actuais extraídos do UnyIES são identificados separadamente.

Retrato administrativo à data da emissão

O Instituto Superior Politécnico Privado do Kilamba (ISPP-Kilamba), criado pelo Decreto Presidencial n.º 173/17, de 3 de Agosto, é uma Instituição de Ensino Superior sediada em Luanda, orientada pelo lema «Qualidade, Rigor e Excelência». No momento desta auto-avaliação, a instituição ministra **12 cursos** distribuídos por **3 áreas de formação**, com **130 docentes** activos e **2.861 estudantes** com matrícula confirmada no ano lectivo 2026-2027.

Área de formação	Cursos	Indicador institucional	Valor
Ciências da Saúde	5	Cursos em funcionamento	12
Ciências Sociais e Humanas	5	Áreas de formação	3
Engenharias	2	Docentes activos	130
Total	12	Estudantes matriculados (2026-2027)	2.861
		Turnos lectivos	3

Contexto e objectivos da auto-avaliação

- ✓ **Finalidade:** Promover a melhoria contínua dos serviços administrativos e das condições de trabalho.
- ✓ **Instrumento:** Recolher a percepção do Pessoal Técnico-Administrativo sobre a missão institucional, condições de trabalho, cumprimento da legislação e desenvolvimento profissional no ISPP-Kilamba.
- ✓ **Enquadramento:** a auto-avaliação integra o Sistema Nacional de Garantia da Qualidade do Ensino Superior (SNGQES) e segue a estrutura de relatório orientada pelo INAAREES: diagnóstico por dimensão, análise SWOT, Plano de Melhorias e conclusões.

2. Metodologia utilizada no processo de AA

Etapas do processo

#	Etapas	Descrição	Data
1	Concepção do instrumento	Definição das dimensões, indicadores e escala de resposta	17/09/2026
2	Publicação e convite	Divulgação ao público-alvo pelo portal e notificações	17/09/2026
3	Recolha de respostas	Resposta anónima e voluntária no portal	17/09/2026
4	Encerramento da recolha	Fecho do inquérito e congelamento dos dados	17/10/2026
5	Tratamento e análise	Estatística descritiva, intervalos de confiança, classificação e análise SWOT	18/10/2026
6	Relatório de Auto-Avaliação	Emissão do presente relatório e do Plano de Melhorias	18/10/2026



Instrumento e escala

O questionário organiza-se em 4 dimensões e 18 indicadores. Cada indicador é avaliado numa escala de cinco níveis; a opção «Não sei» é registada mas não entra nas médias.

—	Não sei
1	Insuficiente
2	Suficiente
3	Bom
4	Muito Bom
5	Excelente

População e amostra



■ Responderam	100,0%
■ Não responderam	0,0%

21 respondentes num universo de 21. Os índices por pergunta resultam das 21 respostas registadas no UnyIES.

Tratamento e classificação dos dados

- ✓ **Índice do indicador:** média das respostas válidas (1 a 5), acompanhada do intervalo de confiança a 95% e do desvio-padrão.
- ✓ **Avaliações positivas e críticas:** percentagem de respostas 4–5 e de respostas 1–2, respectivamente.
- ✓ **Classificação:** Crítico (até 2,00) · Fraco (até 2,75) · Razoável (até 3,50) · Bom (até 4,25) · Excelente (acima de 4,25).
- ✓ **Análise SWOT:** pontos fortes e fracos por dimensão a partir da classificação de cada indicador; oportunidades e ameaças a partir dos padrões, riscos e participação.

Limitações. Os resultados reflectem a percepção dos respondentes no período de recolha e não constituem, por si só, uma relação de causa e efeito. Indicadores ou segmentos com menos de 10 respostas válidas são ocultados para preservar o anonimato. As respostas "Não sei" são contabilizadas mas excluídas do cálculo de médias, medianas e índices. 18 indicador(es) assentam em amostra reduzida ou estimativa imprecisa (intervalo de confiança largo) e são assinalados com nota de cautela.



3. Análise SWOT da IES

Para cada dimensão apresentam-se os principais dados da análise SWOT, com foco nas forças e fraquezas, resultantes do desempenho de cada indicador, e as principais recomendações.

ÍNDICE GERAL 3,47 Razoável · escala 1–5	RESPONDENTES 21 participação 100,0%	INDICADORES 18 8 acima da média	A INTERVIR 1 críticos ou fracos
---	---	---	---

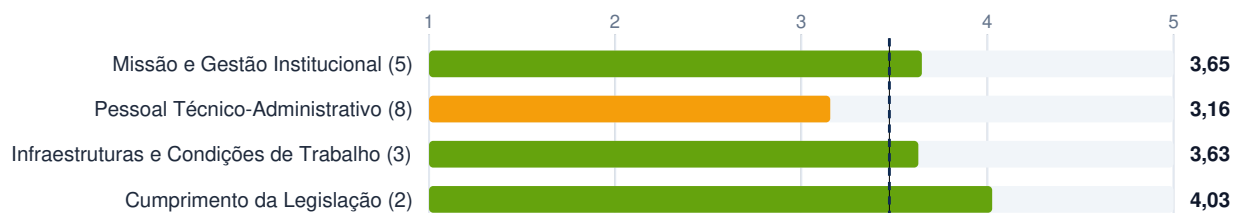


O índice geral da instituição situa-se em 3,47 (numa escala de 1 a 5), classificado como "Razoável", com base em 21 respostas. Foram identificados 1 indicador(es) que requerem atenção prioritária. Dos 18 indicadores avaliados, 8 encontram-se acima da média institucional, 9 situam-se num nível apenas razoável e 1 são fracos ou críticos, exigindo intervenção prioritária.

Distribuição global das respostas

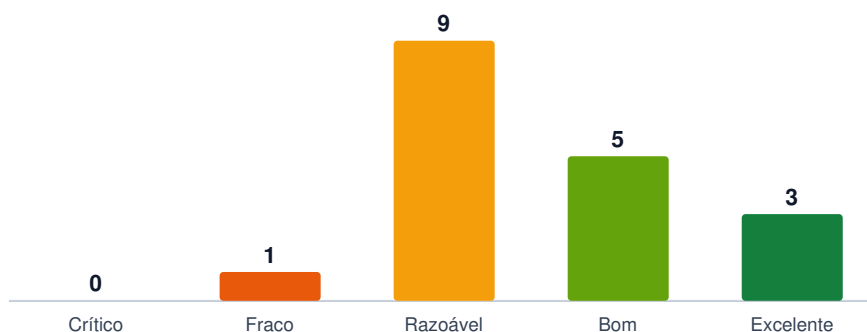


Índice por dimensão



A linha tracejada marca o índice geral.

Indicadores por nível de classificação





3.1 Missão e Gestão Institucional — índice 3,65 · Bom



3.1.1. Pontos Fortes

- ✓ Tenho conhecimento da missão e dos principais objectivos da Instituição. — índice **4,29**, 81,0% de avaliações positivas.
- ✓ Considero que as actividades administrativas contribuem para o cumprimento da missão e dos objectivos institucionais. — índice **4,29**, 90,5% de avaliações positivas.

3.1.2. Pontos Fracos

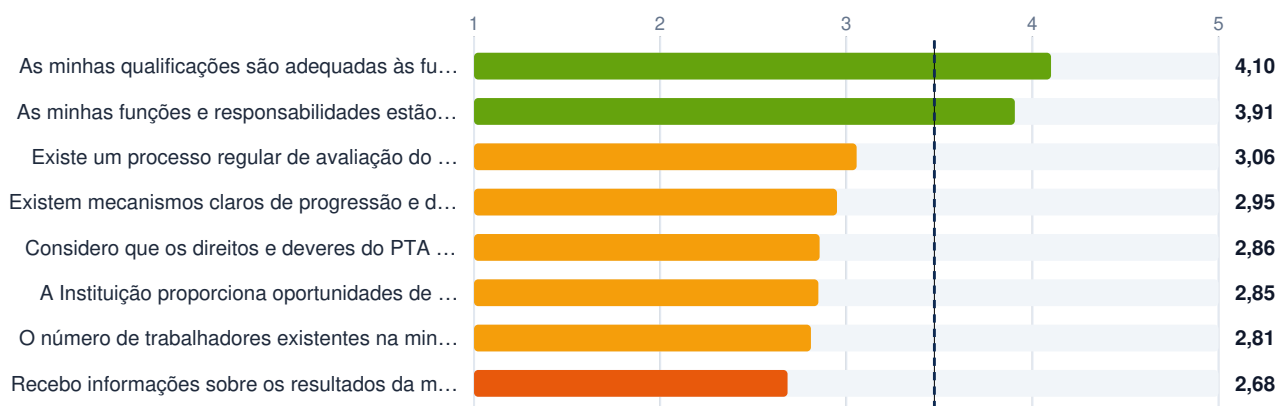
- Os procedimentos administrativos e regulamentos internos são devidamente divulgados aos trabalhadores. — índice **3,05** (Razoável), 38,1% de avaliações críticas.

3.1.3. Avaliação Global do indicador e Recomendações

A dimensão "Missão e Gestão Institucional" obteve uma média de 3,65 (5 indicadores), acima da média global da instituição, classificada como "Bom". O desvio face ao índice geral é de +0,18 pontos.

- ✓ **Os procedimentos administrativos e regulamentos internos são devidamente divulgados aos trabalhadores.** Definir um projecto estruturante com responsável, metas e medição no próximo ciclo de avaliação. (Responsável: Direcção Académica · prazo 6–12 meses)

3.2 Pessoal Técnico-Administrativo — índice 3,16 · Razoável



3.2.1. Pontos Fortes

- ✓ As minhas qualificações são adequadas às funções que desempenho. — índice **4,10**, 80,0% de avaliações positivas.
- ✓ As minhas funções e responsabilidades estão claramente definidas. — índice **3,91**, 71,4% de avaliações positivas.



positivas.

3.2.2. Pontos Fracos

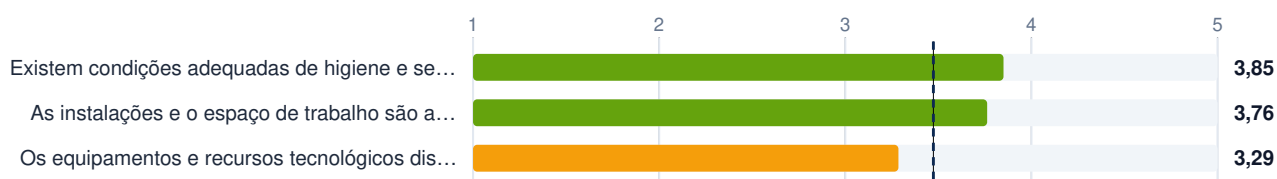
- Recebo informações sobre os resultados da minha avaliação de desempenho. — índice **2,68** (Fraco), 42,1% de avaliações críticas.

3.2.3. Avaliação Global do indicador e Recomendações

A dimensão "Pessoal Técnico-Administrativo" obteve uma média de 3,16 (8 indicadores), abaixo da média global da instituição, classificada como "Razoável". O desvio face ao índice geral é de -0,32 pontos.

- ✓ **Recebo informações sobre os resultados da minha avaliação de desempen...:** Diagnosticar as causas imediatas da insatisfação e implementar correcções operacionais de baixo custo no curto prazo. (Responsável: Direcção Académica · prazo 0–6 meses)
- ✓ **O número de trabalhadores existentes na minha área é adequado às nece...:** Definir um projecto estruturante com responsável, metas e medição no próximo ciclo de avaliação. (Responsável: Direcção Académica · prazo 6–12 meses)
- ✓ **A Instituição proporciona oportunidades de formação e capacitação pro...:** Definir um projecto estruturante com responsável, metas e medição no próximo ciclo de avaliação. (Responsável: Direcção Académica · prazo 6–12 meses)
- ✓ **Considero que os direitos e deveres do PTA são devidamente respeitado...:** Definir um projecto estruturante com responsável, metas e medição no próximo ciclo de avaliação. (Responsável: Direcção Académica · prazo 6–12 meses)
- ✓ **Existem mecanismos claros de progressão e desenvolvimento da carreira...:** Definir um projecto estruturante com responsável, metas e medição no próximo ciclo de avaliação. (Responsável: Direcção Académica · prazo 6–12 meses)
- ✓ **Existe um processo regular de avaliação do desempenho profissional...:** Definir um projecto estruturante com responsável, metas e medição no próximo ciclo de avaliação. (Responsável: Direcção Académica · prazo 6–12 meses)

3.3 Infraestruturas e Condições de Trabalho — índice 3,63 · Bom



3.3.1. Pontos Fortes

- ✓ Existem condições adequadas de higiene e segurança no local de trabalho. — índice **3,85**, 65,0% de avaliações positivas.
- ✓ As instalações e o espaço de trabalho são adequados ao desempenho das minhas funções. — índice **3,76**, 66,7% de avaliações positivas.

3.3.2. Pontos Fracos

- Os equipamentos e recursos tecnológicos disponíveis são suficientes para a realização das actividades



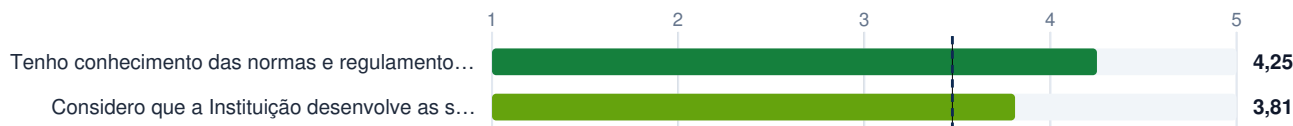
administrativas. — índice **3,29** (Razoável), 33,3% de avaliações críticas.

3.3.3. Avaliação Global do indicador e Recomendações

A dimensão "Infraestruturas e Condições de Trabalho" obteve uma média de 3,63 (3 indicadores), acima da média global da instituição, classificada como "Bom". O desvio face ao índice geral é de +0,16 pontos.

Sem medidas prioritárias nesta dimensão; recomenda-se manter o acompanhamento dos pontos fracos no próximo ciclo.

3.4 Cumprimento da Legislação — índice 4,03 · Bom



3.4.1. Pontos Fortes

✓ Tenho conhecimento das normas e regulamentos que orientam o funcionamento da Instituição. — índice **4,25**, 80,0% de avaliações positivas.

3.4.2. Pontos Fracos

• Considero que a Instituição desenvolve as suas actividades em conformidade com a legislação e regulamentação aplicáveis. — índice **3,81** (Bom), 19,0% de avaliações críticas.

3.4.3. Avaliação Global do indicador e Recomendações

A dimensão "Cumprimento da Legislação" obteve uma média de 4,03 (2 indicadores), acima da média global da instituição, classificada como "Bom". O desvio face ao índice geral é de +0,55 pontos.

Sem medidas prioritárias nesta dimensão; recomenda-se manter o acompanhamento dos pontos fracos no próximo ciclo.

Observações dos participantes

As respostas de texto complementam os índices quantitativos e ajudam a identificar experiências concretas que a Comissão deve verificar com os sectores responsáveis.

Quais são as principais melhorias que considera necessárias para melhorar as condições e o desempenho do Pessoal Técnico-Administrativo? · 18 respostas

As respostas mencionam **comunicação institucional** (10 de 18), **carreira e condições de trabalho** (6 de 18), **equipamentos e recursos** (5 de 18), **gestão e organização** (4 de 18), **extensão e parcerias** (2 de 18) e **investigação e publicação** (1 de 18). Uma resposta pode abordar vários temas; a Comissão deve confirmar a leitura com os sectores envolvidos.



Considero necessárias melhorias ao nível da justiça e imparcialidade na gestão das pessoas, do respeito pela cadeia de comando e da autonomia no exercício das funções previstas nos regulamentos internos. Informações baseadas apenas em relatos ou opiniões não devem fundamentar decisões sem a devida verificação dos factos e audição das partes envolvidas. Deve igualmente valorizar-se a experiência, a antiguidade e o conhecimento institucional, sobretudo dos trabalhadores que desempenham funções-chave. Os conflitos devem ser tratados através de mediação, equilíbrio e respeito mútuo, evitando tomadas de posição precipitadas. Um ambiente onde existem regras claras, confiança, responsabilidade e autonomia contribui directamente para um melhor desempenho do pessoal técnico-administrativo.

1. Comunicação institucional mais dinâmica; 2. Apetrechamento de equipamento tecnológico de ponta; 3. Implementação das políticas de desenvolvimento pessoal e profissional (formação e carreira); 4. Cumprimento rigoroso as orientações prescritos no Estatuto Orgânico da Instituição como a nomeação de chefes de secções dos distintos departamentos, definição da estrutura organizacional dos DEI como (chefe de secção para Assuntos Académicos; Chefe de secção para Assuntos Científicos e Pós-Graduação; Coordenações de cursos e Regentes disciplinas); uma (Secretaria de Apoio aos Departamentos) para evitar a submissão de documentos por de baixo da porta, receber audiência ou atender a comunidade académica sem aviso prévio do secretariado. Etc.

Um bom computador; tinteiro para impressora, já existente; uma pendrive.

Falta formação contínua aos trabalhares isto é, deve-se gizar um programa de formação trimestral, semestral ou anual, e comunicação contínua dos regulamentos internos.

A instituição deve primar pela formação profissional do Pessoal Técnico Administrativo para melhor desempenho das actividades institucional; Implementar um padrão comunicacional para evitar informação estorcida. Harmonização ou equilíbrio salarial base, menos as regarias ou subsídios atribuídos em função de especialidade, nível académico, etc, etc, ____ Mas o equilíbrio ou harmonização salarial base para PTA é fundamental, tal como funciona na limpeza, segurança, vigilante... Também manutenção dos equipamentos Institucional..

Comunicação Institucional... Muito fraca.

Melhorar a comunicação Institucional, que ao órgão gestor aposte mais na formação e capacitação dos PTA,

1. Formação de capacitação regulares ao PTA; 2. Manutenções regulares dos equipamentos de trabalho para permitir o funcionamento normal dos sectores afim de evitar constrangimentos que geram stress. 3. Salário equilibrado, com base as responsabilidades de cada colaborador. 4. Comunicação mais aberta para todos entre a gestão e PTAs. 6. Sugiro que haja mais organização e antecedência na realização das tarefas. Muitas vezes algumas actividades são feitas à pressa, o que pode criar constrangimentos e até prejudicar a imagem da instituição. 7. Cada Colaborador deve assumir as suas responsabilidades. 8. Reconhecimento geral e transparente após execução de uma tarefa em equipe, independentemente do tipo. 9. Promover o respeito mútuo entre os colaboradores, independentemente do cargo ou nível académico. 10. Valorização do trabalho dos colegas, independentemente do seu tipo. 11. Pagamento dos salários dentro do prazo, de forma a evitar que os colaboradores tenham de se endividar frequentemente.



Comportamento, respeito consideração sem definir nível, porque cada um de nós está aqui fazendo seu trabalho, e cada função ocupada, é importante na instituição, e no final de tudo esperamos o seu salário, evitar a fofoca sinisa é no estado, aqui é no privado

Considero necessárias melhorias nas condições de trabalho, nomeadamente a disponibilização de materiais e equipamentos adequados, melhoria das infraestruturas e dos espaços de trabalho, maior organização e definição das responsabilidades, bem como a promoção de formações e capacitações contínuas. Seria igualmente importante reforçar a comunicação interna, o reconhecimento do desempenho e a criação de melhores condições para a motivação e produtividade do Pessoal Técnico-Administrativo.

Comunicação adequada

1-Melhorar a comunicação, 2-Ouvir mais o PTA, 3-Respeitar as normas legais e hierárquicas, 4- Tomada da decisões tendo sempre evidências factuais

Excertos ilustrativos: apresentam-se até 12 formulações distintas. As restantes respostas também entram na contagem temática.

Respostas submetidas no UnyIES e anonimadas na recolha. A pergunta só é apresentada quando atinge o limite mínimo de anonimato. Os temas são identificados por palavras-chave e carecem de validação humana; a grafia original é preservada nos excertos.

4. Análise Global (Oportunidades e Ameaças)

A análise global caracteriza o ambiente em que a instituição e os seus cursos funcionam, identificando as oportunidades a maximizar e as ameaças a prevenir ou mitigar.

4.1. Oportunidades

- ✓ **Adesão elevada ao processo.** Responderam 21 de 21 convidados (100,0%), o que dá legitimidade às conclusões e mostra abertura da comunidade académica para participar na melhoria.
- ✓ **Ganhos rápidos ao alcance.** 1 indicador(es) estão a menos de 0,2 pontos do nível "Bom" (ex.: A estrutura organizacional e as responsabilidades dos diferentes sectores estão claramente definidas.). Pequenas intervenções podem elevar a classificação no próximo ciclo.
- ✓ **Área de referência interna.** A dimensão "Cumprimento da Legislação" regista o melhor índice (4,03); as suas práticas podem servir de referência para as restantes áreas.
- ✓ **Ponto forte a consolidar.** "Tenho conhecimento da missão e dos principais objectivos da Instituição." (Missão e Gestão Institucional) com índice 4,29 e 81,0% de avaliações positivas.
- ✓ **Ponto forte a consolidar.** "Considero que as actividades administrativas contribuem para o cumprimento da missão e dos objectivos institucionais." (Missão e Gestão Institucional) com índice 4,29 e 90,5% de avaliações positivas.
- ✓ **Base de referência para os próximos ciclos.** Este é o primeiro ciclo de autoavaliação com dados comparáveis. Os resultados aqui apresentados constituem a linha de base institucional, contra a qual os próximos ciclos deverão ser medidos.

4.2. Ameaças

- **Corpo docente e ensino.** O domínio "Corpo docente e ensino" regista um índice médio de 3,29/5, com



33,3% de avaliações críticas, ainda que a média se mantenha em nível razoável, o peso das opiniões críticas justifica acompanhamento e um plano de melhoria preventivo. Responsável sugerido: Direcção Pedagógica / Chefias de Departamento.

- **Experiências desiguais.** Apesar de uma média aceitável (3,43), "A estrutura organizacional e as responsabilidades dos diferentes sect..." reúne 23,8% de avaliações críticas — um indicador controverso, com experiências de qualidade desigual entre estudantes.
- **Experiências desiguais.** Apesar de uma média aceitável (3,81), "Considero que a Instituição desenvolve as suas actividades em conform..." reúne 19,0% de avaliações críticas — um indicador controverso, com experiências de qualidade desigual entre estudantes.



5. Plano de Melhorias Institucional (PMI)

O PMI relaciona cada fraqueza diagnosticada com a medida proposta, o responsável, a prioridade e o prazo, privilegiando acções exequíveis e prazos realistas.

Indicador padrão / Critério	Fraqueza	Acção de melhoria	Responsável	Recursos necessários	Prioridade	Prazo
Pessoal Técnico-Administrativo	Recebo informações sobre os resultados da minha avaliação de desempen... (índice 2,68)	Diagnosticar as causas imediatas da insatisfação e implementar correcções operacionais de baixo custo no curto prazo.	Direcção Académica	Orçamento e meios a detalhar pelo responsável	Crítica	0–6 meses · Curto prazo
Pessoal Técnico-Administrativo	O número de trabalhadores existentes na minha área é adequado às nece... (índice 2,81)	Definir um projecto estruturante com responsável, metas e medição no próximo ciclo de avaliação.	Direcção Académica	Orçamento e meios a detalhar pelo responsável	Média	6–12 meses · Médio prazo
Pessoal Técnico-Administrativo	A Instituição proporciona oportunidades de formação e capacitação pro... (índice 2,85)	Definir um projecto estruturante com responsável, metas e medição no próximo ciclo de avaliação.	Direcção Académica	Orçamento e meios a detalhar pelo responsável	Média	6–12 meses · Médio prazo
Pessoal Técnico-Administrativo	Considero que os direitos e deveres do PTA são devidamente respeitados... (índice 2,86)	Definir um projecto estruturante com responsável, metas e medição no próximo ciclo de avaliação.	Direcção Académica	Orçamento e meios a detalhar pelo responsável	Média	6–12 meses · Médio prazo
Pessoal Técnico-Administrativo	Existem mecanismos claros de progressão e desenvolvimento da carreira... (índice 2,95)	Definir um projecto estruturante com responsável, metas e medição no próximo ciclo de avaliação.	Direcção Académica	Orçamento e meios a detalhar pelo responsável	Média	6–12 meses · Médio prazo
Missão e Gestão Institucional	Os procedimentos administrativos e regulamentos internos são devidame... (índice 3,05)	Definir um projecto estruturante com responsável, metas e medição no próximo ciclo de avaliação.	Direcção Académica	Orçamento e meios a detalhar pelo responsável	Média	6–12 meses · Médio prazo
Pessoal Técnico-Administrativo	Existe um processo regular de avaliação do desempenho profissional. (índice 3,06)	Definir um projecto estruturante com responsável, metas e medição no próximo ciclo de avaliação.	Direcção Académica	Orçamento e meios a detalhar pelo responsável	Média	6–12 meses · Médio prazo

6. Conclusões e Recomendações

Factores de sucesso

- ✓ Participação de 21 respondentes (100,0% dos convidados), em regime anónimo.
- ✓ Melhor desempenho na dimensão «Cumprimento da Legislação» (índice 4,03).
- ✓ 8 de 18 indicadores acima do índice geral.

Constrangimentos



- Dimensão com menor índice: «Pessoal Técnico-Administrativo» (3,16).
- 1 indicador(es) em nível crítico ou fraco e 9 em nível razoável, a acompanhar preventivamente.
- Os resultados reflectem a percepção dos respondentes no período de recolha e não constituem, por si só, uma relação de causa e efeito.

Lições aprendidas

- ✓ Este é o primeiro ciclo de autoavaliação com dados comparáveis. Os resultados aqui apresentados constituem a linha de base institucional, contra a qual os próximos ciclos deverão ser medidos.

Principais recomendações

- ✓ **Recebo informações sobre os resultados da minha avaliação de desempen...** — Diagnosticar as causas imediatas da insatisfação e implementar correcções operacionais de baixo custo no curto prazo. (Direcção Académica, 0–6 meses).

Luanda, 18 de outubro de 2026

A Comissão de Auto-Avaliação

Pela Comissão de Autoavaliação

A Chefe de Departamento

A Comissão de Autoavaliação Institucional

Eurica Graça Rocha



Anexo — Quadro de resultados por indicador

Código	Indicador	N	Índice	IC 95%	Positivas	Críticas	Classificação
Missão e Gestão Institucional							
PTA-1-1	Tenho conhecimento da missão e dos principais objectivos da Instituição.	21	4,29	[3,95; 4,62]	81,0%	0,0%	Excelente
PTA-1-2	Considero que as actividades administrativas contribuem para o cumprimento da missão e dos objectivos institucionais.	21	4,29	[4,01; 4,56]	90,5%	0,0%	Excelente
PTA-1-3	A estrutura organizacional e as responsabilidades dos diferentes sectores estão claramente definidas.	21	3,43	[2,90; 3,96]	57,1%	23,8%	Razoável
PTA-1-4	Existem mecanismos adequados de comunicação entre a gestão e o Pessoal Técnico-Administrativo.	21	3,19	[2,56; 3,82]	47,6%	33,3%	Razoável
PTA-1-5	Os procedimentos administrativos e regulamentos internos são devidamente divulgados aos trabalhadores.	21	3,05	[2,47; 3,63]	38,1%	38,1%	Razoável
Cumprimento da Legislação							
PTA-4-1	Tenho conhecimento das normas e regulamentos que orientam o funcionamento da Instituição.	20	4,25	[3,91; 4,60]	80,0%	0,0%	Excelente
PTA-4-2	Considero que a Instituição desenvolve as suas actividades em conformidade com a legislação e regulamentação aplicáveis.	21	3,81	[3,33; 4,29]	66,7%	19,0%	Bom
Pessoal Técnico-Administrativo							
PTA-2-1	O número de trabalhadores existentes na minha área é adequado às necessidades do serviço.	21	2,81	[2,21; 3,41]	38,1%	52,4%	Razoável
PTA-2-2	As minhas funções e responsabilidades estão claramente definidas.	21	3,91	[3,44; 4,37]	71,4%	9,5%	Bom
PTA-2-3	As minhas qualificações são adequadas às funções que desempenho.	20	4,10	[3,68; 4,52]	80,0%	10,0%	Bom
PTA-2-4	A Instituição proporciona oportunidades de formação e capacitação profissional ao PTA.	20	2,85	[2,18; 3,52]	45,0%	45,0%	Razoável
PTA-2-5	Existe um processo regular de avaliação do desempenho profissional.	18	3,06	[2,47; 3,64]	38,9%	27,8%	Razoável
PTA-2-6	Recebo informações sobre os resultados da minha avaliação de desempenho.	19	2,68	[2,08; 3,29]	26,3%	42,1%	Fraco
PTA-2-7	Existem mecanismos claros de progressão e desenvolvimento da carreira profissional.	20	2,95	[2,31; 3,59]	50,0%	35,0%	Razoável
PTA-2-8	Considero que os direitos e deveres do PTA são devidamente respeitados.	21	2,86	[2,28; 3,44]	38,1%	38,1%	Razoável
Infraestruturas e Condições de Trabalho							
PTA-3-1	As instalações e o espaço de trabalho são adequados ao desempenho das minhas funções.	21	3,76	[3,28; 4,25]	66,7%	14,3%	Bom
PTA-3-2	Os equipamentos e recursos tecnológicos disponíveis são suficientes para a realização das actividades administrativas.	21	3,29	[2,66; 3,91]	47,6%	33,3%	Razoável
PTA-3-3	Existem condições adequadas de higiene e segurança no local de trabalho.	20	3,85	[3,42; 4,28]	65,0%	10,0%	Bom

Positivas = respostas 4–5; críticas = respostas 1–2; percentagens sobre as respostas válidas (excluindo «Não sei»).