



SISTEMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIA – SGDCOM/UFPB

*Harrisson Emanuel Grigório da Silva
Jose Bezerra Honório*



CONTEXTUALIZAÇÃO

Sistema de Gestão de Pessoas por Competência SGPC
- PROGEP/UFPB – Resolução UFPB 2012

Base Legal

- Lei nº 11.091/2005
 - Decreto nº 5.707/2006
 - Decreto nº 5.825/2006
 - Lei nº 8.112/1990
-
- Plano de Capacitação por Competências

 - Sistema de Gestão de Desempenho por Competências



- Processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais.

Gestão de Desempenho



OBJETIVOS

- Contribuir para o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de **diretrizes para políticas de gestão de pessoas** e para a melhoria da **qualidade dos serviços** prestados à comunidade.
- Fornecer indicadores que subsidiem o **planejamento estratégico** no que se referente ao desenvolvimento dos servidores da UFPB.
- Atuar como um instrumento de **planejamento e avaliação do desempenho** setorial para os gestores das unidades administrativas da UFPB.
- **Subsidiar** a elaboração de **programas de capacitação**, bem como **auxiliar no dimensionamento** das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde e risco ocupacional.
- Identificar **condições físicas e tecnológicas do ambiente organizacional** de atuação do servidor que possam interferir em seu desempenho, na forma de mediadores.
- Oportunizar a **participação do servidor no planejamento** das atividades setoriais alinhadas aos objetivos e metas institucionais.
- **Aprimorar a compreensão do servidor** sobre a importância de seu trabalho para o alcance das metas e estratégias da instituição.
- Identificar o desempenho individual do servidor técnico-administrativo para os **fins previstos na Lei nº 11.091/2005**.



O Sistema de Gestão de Desempenho por Competências (SGDCom) da UFPB é constituído pelos seguintes processos interligados:

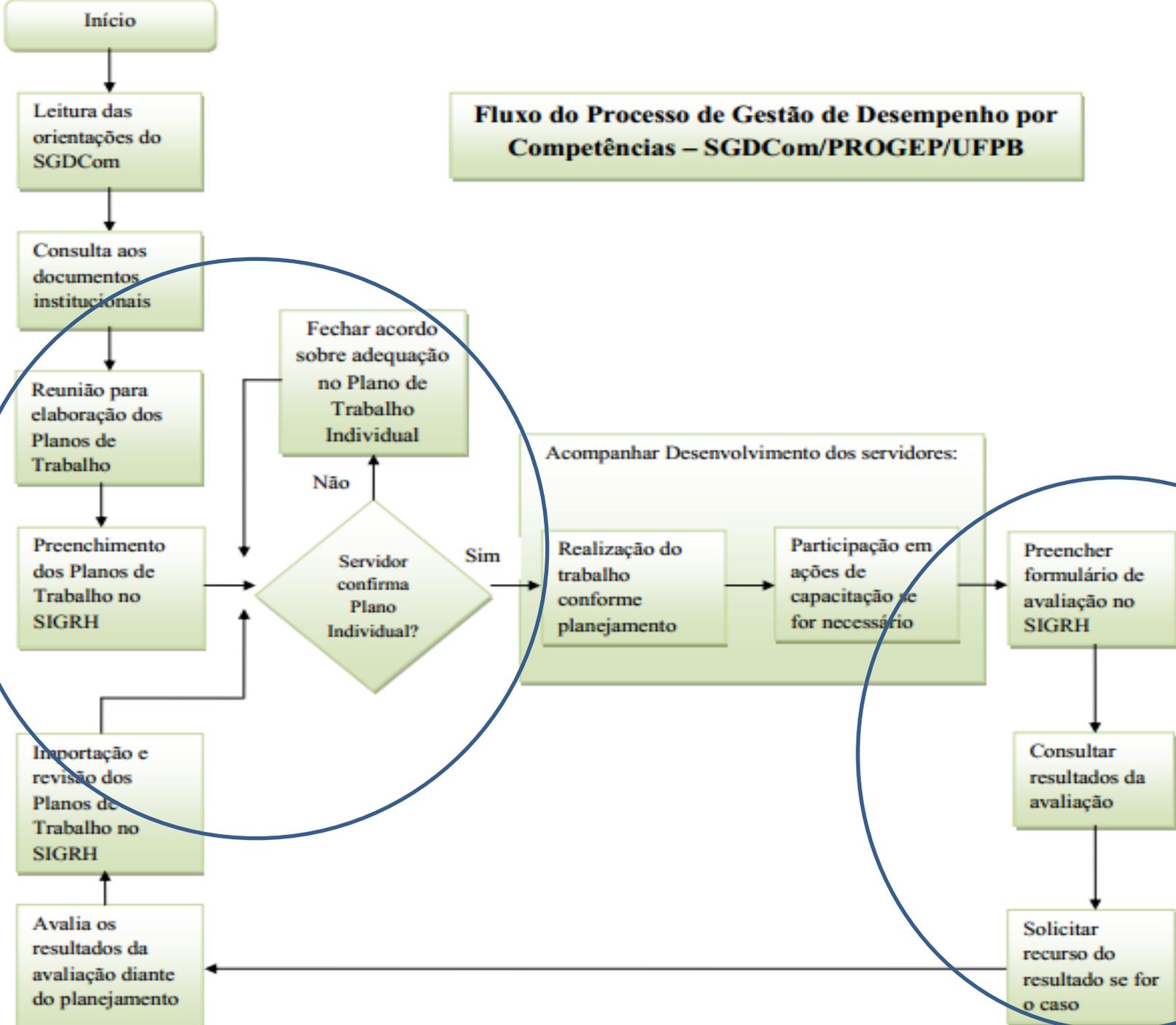
Planejamento, Acompanhamento, Avaliação e Validação da atuação do servidor no ambiente organizacional a partir da identificação de referenciais de desempenho que expressem o nível de desenvolvimento de determinadas competências.



CICLO DA GESTÃO DO DESEMPENHO



Fluxo do Processo de Gestão de Desempenho por Competências – SGDCom/PROGEP/UFPB



ESTRUTURA DO SGDCOM - PLANEJAMENTO

Plano de Trabalho Setorial

- Atribuições setoriais
- Processos de Trabalho
- Metas setoriais
- Competências Ambientais

Plano de Trabalho Individual

- Processos de Trabalho por servidor
- Metas por servidor
- Competências Individuais
- Trilhas de Desenvolvimento

ESTRUTURA DO SGDCOM - AGENTES

- Todo setor equivale a uma equipe de trabalho
 - Conjunto dos servidores localizados em uma unidade de trabalho que possui o chefe imediato como gestor de desempenho.
- Todo chefe é o gestor de desempenho da equipe
 - Servidor (docente ou técnico-administrativo) ocupante de função gerencial responsável por gerir o desempenho e avaliar a equipe.
- Divisão de Gestão de Desempenho - DGD/CDP/PROGEP
 - Responsável pela coordenação e gerenciamento do sistema.



ESTRUTURA DO SGDCOM: COMPETÊNCIAS

- Competência: é a mobilização, integração e transferência de conhecimentos, habilidades e atitudes expressas no desempenho profissional do servidor em um determinado ambiente organizacional.

São descritas sob a forma de referenciais de desempenho que se constituem em perguntas objetivas que expressam determinada competência.



COMPETÊNCIA E DESCRITOR

Competência: **Relacionamento Interpessoal**



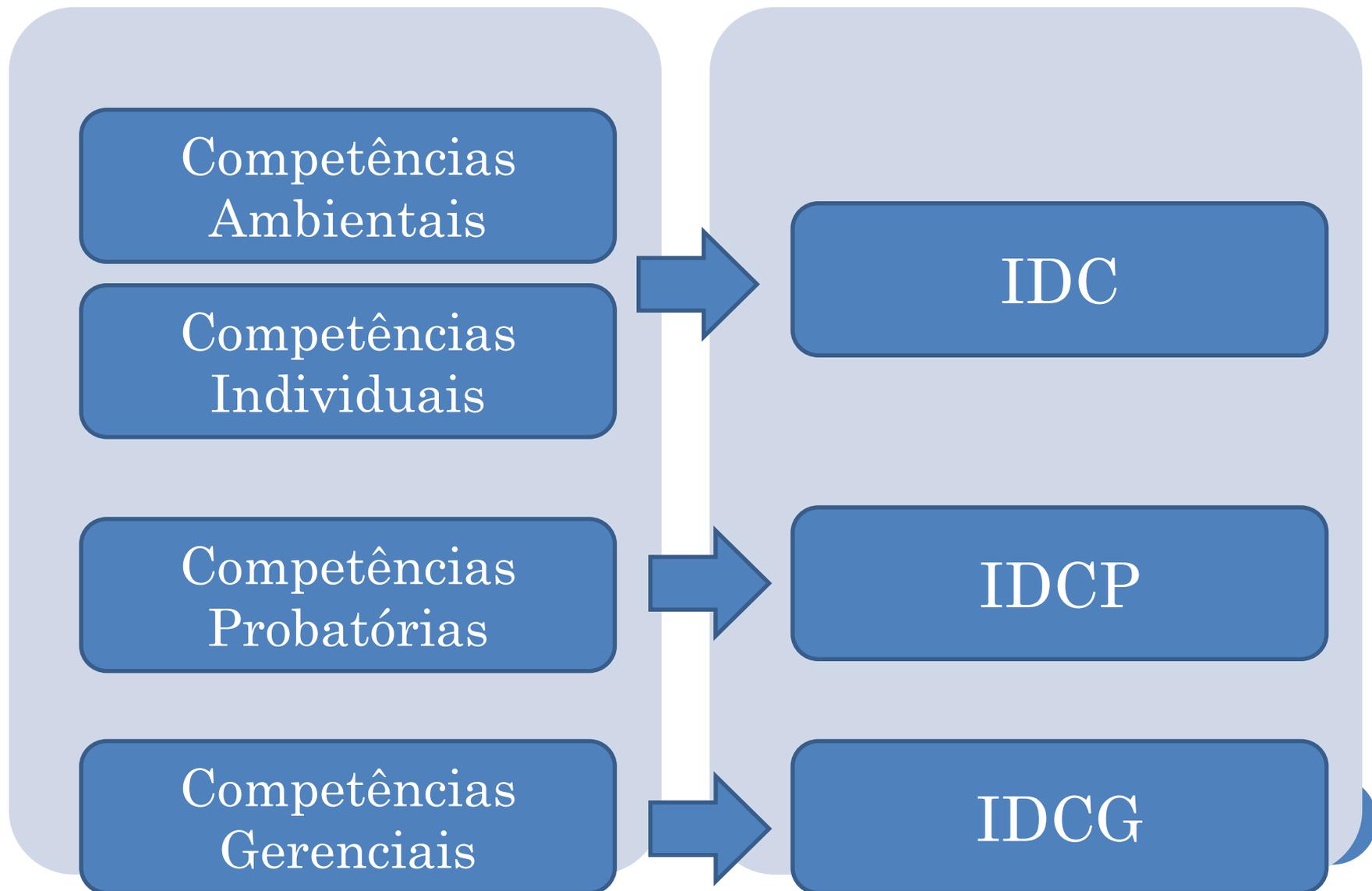
Descritor nº 01:

Age em busca da negociação e do acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho.

Descritor nº 02:

Mantém o equilíbrio emocional diante das pressões e das situações estressantes do ambiente de trabalho.

GRUPOS DE COMPETÊNCIAS E RESULTADO



ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

0 >>> 3

3,1 >>> 6

6,1 >>> 9

9,1 >> 10

Baixo Nível de
Desenvolvimento

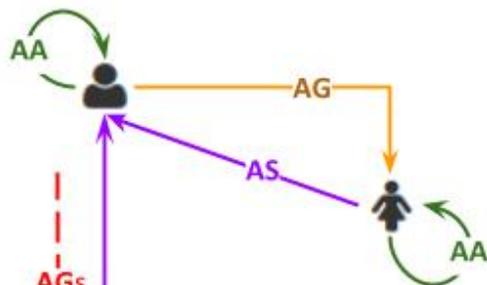
Moderado Nível de
Desenvolvimento

Bom Nível de
Desenvolvimento

Alto Nível de
Desenvolvimento



PROGEP

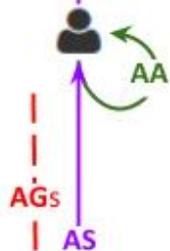


Legenda

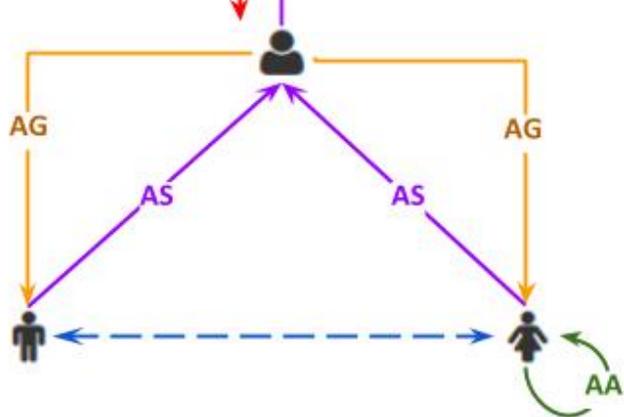


- AA - Auto-avaliação
- AS - Avaliação pelos Subordinados
- AE - Avaliação pela Equipe
- AGs - Avaliação pelas Chefia Superior
- AG - Avaliação pela Chefia Imediata

CDP

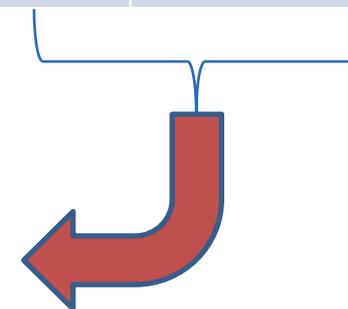
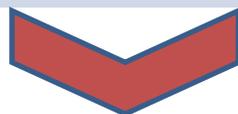


DGD

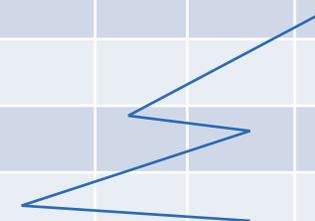


Índice	Nota	Conceito
Índice de Desenvolvimento de Competências (IDC)	8,4	Bom
Índice de Desenvolvimento de Competências Probatórias (IDCP)	9,1	Alto
Índice de Desenvolvimento de Competências Gerenciais (IDCG)	7,5	Bom

Fontes da Avaliação	Peso
Avaliação do Gestor/Chefe	50%
Avaliação dos Parceiros (nota de conjunto)	30%
Auto-Avaliação	20%



Descritores de Competência	0	1	...	8	9	10
Executa.....						
Presta serviços.....						
Atende conforme.....						
Segue as orientações.....						
Resultado de cada formulário preenchido	Média das notas atribuídas					





- **Harrisson Emanuel Grigório da Silva**
 - Coordenador de Desenvolvimento de Pessoas - CDP
- **Jose Bezerra Honório**
 - Diretor de Gestão de Desempenho - DGD
- **Informações:**
 - Site da PROGEP: www.progep.ufpb.br
 - E-mail: avaliacao@progep.ufpb.br

