



Universidade Federal da Paraíba
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas
Divisão de Gestão de Desempenho



SGDCOM

Sistema de Gestão de
Desempenho por
Competências

Manual Completo

Sistema de Gestão de Desempenho por Competências: Manual

2ª Edição – Fevereiro de 2015

Parte um: Conhecendo o SGDCOM (p. 4 a 9)

Parte dois: Informações Adicionais (p. 10 a 11)

Parte três: Perguntas e Respostas (p. 12 a 14)



PROGEP UFPB
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

MARGARETH DE FÁTIMA FORMIIGA DE MELO DINIZ
Reitora

FRANCISCO RAMALHO DE ALBUQUERQUE
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

HÁRRISSON EMANUEL GRIGÓRIO DA SILVA
Coordenador de Desenvolvimento de Pessoas

JOSÉ BEZERRA HONÓRIO
Diretor de Gestão de Desempenho

Equipe de Trabalho
FRANCISCA RISOMAR PEREIRA
MARIA ALEXANDRA WILLAT
MARIA SOCORRO AZEVEDO PIRES
SEVERINA DO CARMO MOURA DE SENA



Conhecendo o SGDCOM

Apresentação

A gestão de desempenho por competências é uma exigência legal prevista no Plano de Carreira do Técnico-administrativos em Educação (Lei nº 11.091/2005) e na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (Decreto nº 5.707/2006).

Administrativamente, trata-se de uma importante tecnologia de gestão capaz de identificar pontos fortes e fracos presentes no desempenho do quadro de pessoal da Instituição, seus setores e ambientes. É um 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.

Este é o primeiro passo para melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade e cumprimento dos objetivos institucionais, que ocorrerá mediante o aperfeiçoamento do desempenho dos servidores.

Quem participa?

Todo servidor técnico administrativo em efetivo exercício há mais de 120 dias na UFPB e servidores docentes ocupantes de função gerencial, de coordenação ou de chefia, independente de fazer jus a gratificação.

O SGDCOM e a Gestão de Desempenho na UFPB?

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 avaliação dos referenciais de desempenho que expressam o nível de desenvolvimento de determinadas competências pelo servidor. Este processo forma o Ciclo P.A.V.A.

O Ciclo é composto por quatro etapas:

- **Planejamento:** etapa que envolve a discussão e a elaboração pelas unidades administrativas, do planejamento de trabalho setorial e individual dos servidores, com a definição das atribuições, dos processos de trabalho, metas e competências individuais e do ambiente organizacional, tendo como referência as orientações dessa resolução, do Plano de Desenvolvimento Institucional e as normas superiores da UFPB;
- **Acompanhamento:** etapa em que a equipe de trabalho acorda e define planos de ações de desenvolvimento formal e não-formal com o objetivo de potencializar a mobilização de competências individuais e coletivas necessárias a atuação profissional.

- **Avaliação:** etapa de registro, por meio de formulário eletrônico, da atuação profissional do servidor durante o período avaliativo. Compõem os registros a auto-avaliação do servidor, a avaliação dos pares e a avaliação da chefia imediata;
- **Validação:** etapa que consiste na análise, pela a equipe, dos pontos positivos e negativos dos resultados diagnosticados nos registros da avaliação de desempenho;

A avaliação de desempenho é apenas uma etapa da gestão de desempenho. Maior desafio que avaliar pessoas é gerir seu desempenho.

O que é Competência?

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

Conheça alguns dos grupos de competências do SGDCom:

Competência Ambiental: competência técnica de uma área específica de atuação do servidor que promovam o desenvolvimento e melhoria permanente dos processos de trabalho e o alcance dos objetivos institucionais. Conforme a Lei nº 11.091/2005, as Universidades possuem dez (10) ambientes organizacionais.

Competência individual: capacidade de mobilizar em ação um conjunto de atributos comportamentais, sociais e políticos, de maneira ética e integrada, para a qualificação do desempenho e a melhoria das funções técnicas do ambiente organizacional, agregando valor à UFPB. (UNIVERSIDADE, 2014a)

Como determinada competência aparece no formulário de avaliação?

Cada grupo de competências reúne diferentes tipos de competências que são medidas por descritores de competência, estes sim, referenciais de desempenho apresentados sobre a forma de perguntas objetivas que expressam determinada competência.



Competência: Relacionamento Interpessoal

Descritor de Competência nº 01: Age em busca da negociação e do acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho.

Descritor de Competência nº 02: Mantém o equilíbrio emocional diante das pressões e das situações estressantes do ambiente de trabalho.

Como essas competências são medidas e os resultados calculados?

O SGDCom utiliza a técnica de avaliação 360º que busca ampliar as fontes avaliadoras para dar maior confiabilidade aos dados. Assim, o participante é avaliado por todos os membros de uma equipe de trabalho por meio de uma escala de zero a dez (0 -- 10).

O resultado final, apresentado sob a forma de índice, leva em conta pesos diferentes para os avaliadores e considera os valores atribuídos individualmente a cada descritor.

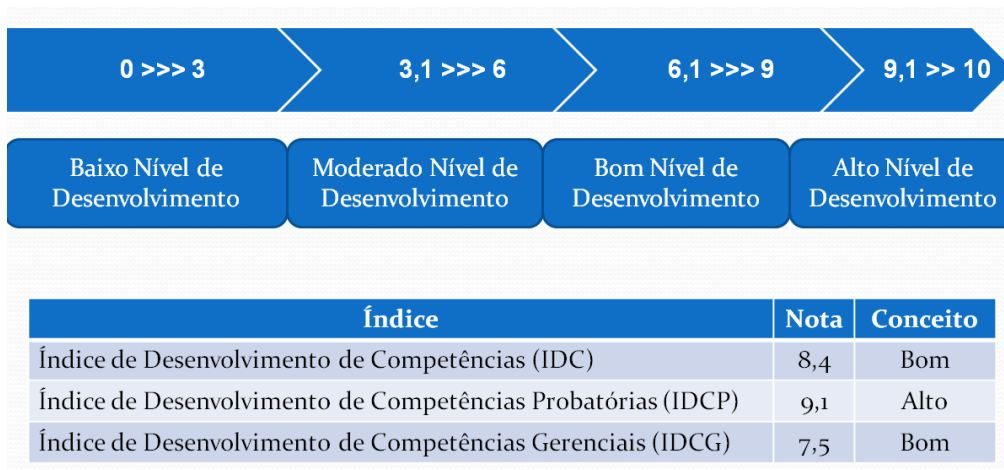
Índice	Nota	Conceito
Índice de Desenvolvimento de Competências (IDC)	8,4	Bom
Índice de Desenvolvimento de Competências Probatórias (IDCP)	9,1	Alto
Índice de Desenvolvimento de Competências Gerenciais (IDCG)	7,5	Bom

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

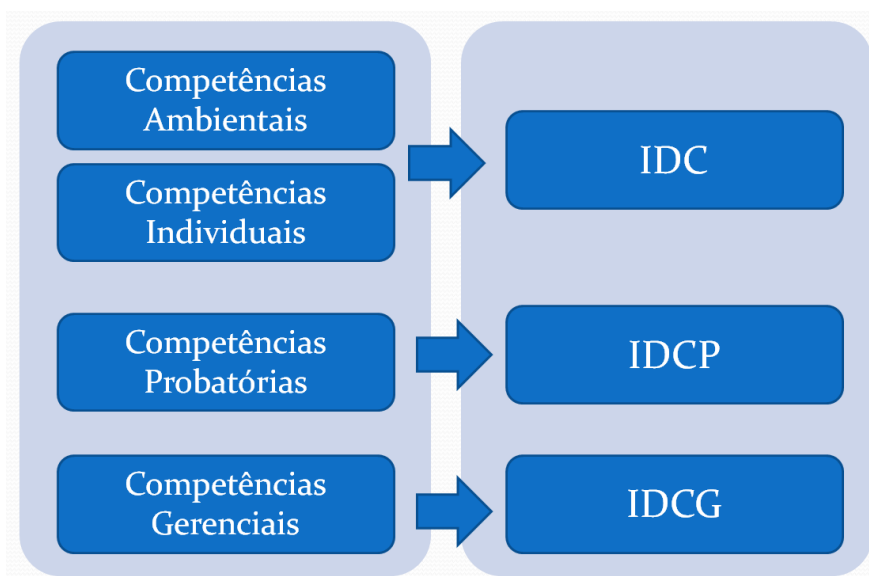
Descritores de Competência	0	1	...	8	9	10
Executa.....						
Presta serviços.....						
Atende conforme.....						
Segue as orientações.....						
Resultado de cada formulário preenchido	Média das notas atribuídas					

Qual a escala de apresentação dos índices de desempenho?

Os índices de desempenho são apresentados em dois formatos: valores e conceitos.



Embora todos sejam apresentados sob a mesma escala, o Índice de Desenvolvimento de Competências – IDC considera em seu cálculo apenas as Competências Ambientais e Individuais. O Índice de Desenvolvimento de Competências Probatórias – IDCP é utilizado para os servidores em Estágio Probatório e o Índice de Desenvolvimento de Competências Gerenciais – IDCG para os servidores em função de gestão.



Embora simples, avaliar requer alguns cuidados:

Mesmo sendo uma avaliação 360º que utiliza competências descritas por referenciais de desempenho numa escala de zero a dez, o avaliador deve ficar atento para algumas tendências, visando evitá-las:

- Tendência central: resistir a fazer avaliações positivas ou negativas e classificar pela média;
- Erro de precisão: faz de modo generalizado avaliações muito altas ou baixas;
- Erro do imediatismo: toma por base comportamento e informações mais recentes;

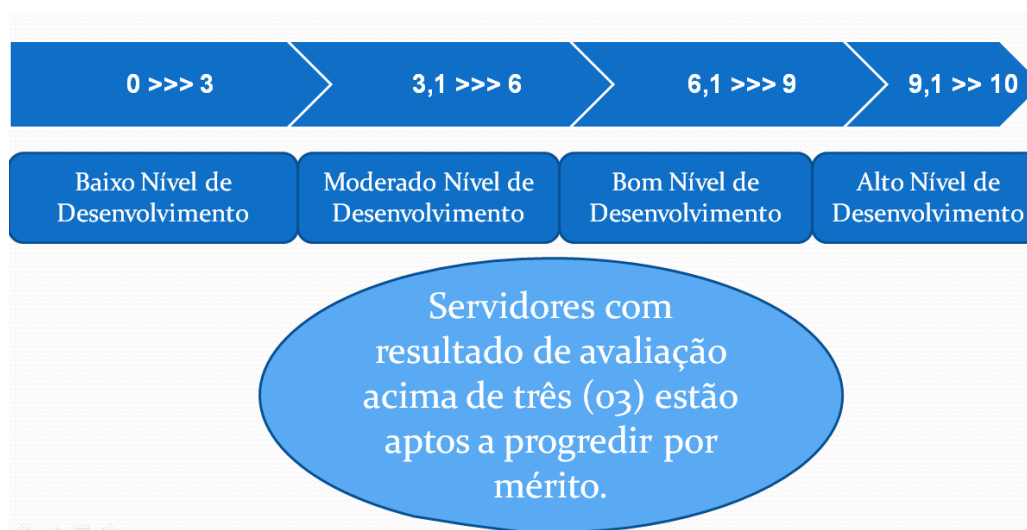
- Erro de comparação: avalia um funcionário tendenciosamente devido a comparação com outro que acabou de ser avaliado;
- Parece comigo: afinidades que elevam a avaliação.

Dica: As respostas devem focalizar os descritores de competências. Utilize o bom senso e sua observação da realidade do setor.

Qual resultado no índice de desempenho prejudica minha progressão por mérito?

A retribuição financeira prevista pela progressão por mérito ao mesmo tempo em que estimula a participação no processo de avaliação de desempenho, tem gerado distorções no nível de fidedignidade e confiabilidade das respostas obtidas via formulários de avaliação. Esse fato é um dos obstáculos principais ao processo de gestão de desempenho.

Nesse sentido, diversas ações estão sendo empreendidas para minimizar este problema (avaliação por competência, em 360º), entre elas o estabelecimento de um intervalo maior para que os avaliadores atribuam notas de forma mais “confortável”.



Onde preencho o formulário de avaliação do SGDCOM?

Para participar da etapa de registro da avaliação de desempenho o servidor deve entrar no SIGRH e seguir o caminho a seguir:



Planeje-se! Reserve algumas horas do seu trabalho para realizar a avaliação dos servidores com tranquilidade e atenção.



Informações Adicionais

Como foram elaborados os descritores de competência?

Os descritores são peças fundamentais do Sistema e foram elaborados com base nos seguintes documentos institucionais e de pesquisa:

- PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional da UFPB (UNIVERSIDADE, 2013)
- Relatório de Avaliação Institucional Externa (INSTITUTO, 2013)
- Planejamento e Identidade Institucional da PROGEP (PRÓ-REITORIA, 2014)
- Plano de Capacitação e Qualificação da UFPB (UNIVERSIDADE, 2014b)
- Pesquisa de Mestrado: Competências Gerenciais de Gestores de IFES/NE (PEREIRA, 2010)
- Curso de Capacitação sobre Gestão por Competências na UFPB (CURSO, 2011)
- Consultas a servidores especialistas por área de trabalho.

Sou chefe/gestor e não fiz a avaliação da equipe. E agora?

Enquanto representante administrativo da Instituição é de responsabilidade do gestor/chefia realizar as avaliações dentro do período estabelecido, caso contrário, será apurada, mediante processo instaurado junto à Comissão Permanente de Processos Administrativos, a responsabilidade do gestor de desempenho que não realizou a avaliação de um ou mais membros da equipe de trabalho. Conforme parágrafo único do artigo 26 da Resolução CONSUNI/UFPB nº 23/2014.

A avaliação que o responsável pelo setor realiza é item indispensável e de maior relevância para geração do resultado individual de avaliação. A falta de resultado anual impede a progressão funcional e a obtenção de afastamentos, por exemplo.

Porque avaliar?

Avaliar servidores dentro de um sistema de gestão de desempenho traz inúmeros benefícios quando bem realizada. Vejamos os resultados almejados:

- 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 refere 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 o desempenho individual do servidor técnico-administrativo para os fins previstos na Lei nº 11.091, de 2005 e demais legislação vigente.
- 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.

Lembramos que a obtenção de resultado satisfatório em programa de gestão de desempenho é uma das condições necessárias, segundo a lei, para obtenção da progressão por mérito e da liberação para afastamento de pós-graduação *Stricto Sensu*.

Quando devo realizar o planejamento e a avaliação?

A etapa de planejamento do SGDCom será realizada anualmente a partir de **Março** e a etapa de Avaliação, anualmente no mês de **novembro**. Fique atento ao site da PROGEP/UFPB e mantenha seu e-mail sempre atualizado no SIGRH.

O sistema ficará no ar 24 horas por dia, inclusive sábados e domingos. O SIGRH pode ser acessado de qualquer computador conectado a internet, seja dentro ou fora da Universidade.

Lembrem-se, os prazos são improrrogáveis. Programe-se para cumpri-los.

Posso recorrer do resultado da avaliação?

O servidor que obtiver BAIXO nível de desenvolvimento de competências poderá interpor recurso direcionado a PROGEP, mediante abertura de processo no Protocolo Geral, no prazo de até dez dias, contados a partir da data de divulgação dos resultados de desempenho em Boletim de Serviço.

Antes de constituir processo o servidor deverá procurar a DGD/CDP/PROGEP para obter a documentação necessária.

Perguntas e Respostas

Estou com problemas no meu login de acesso ao SIGRH, senha ou cadastro. O que fazer?

Nesta situação, o servidor deverá utilizar os ícones de recuperação (de login e senha) presente na página inicial do SIGRH. Com este procedimento será possível recuperar login e senha, os quais serão enviados para seu e-mail cadastrado no sistema.

Espere alguns minutos antes de verificar se a mensagem de recuperação chegou ao seu e-mail cadastrado. Lembre-se de verificar sua caixa de Spam e sua Lixeira.

Só realize seu cadastro no SIGRH se possuir a certeza de que nunca entrou no sistema. Não gaste seu tempo desnecessariamente. Busque, primeiramente, recuperar sua senha ou login, caso os tenha esquecido.

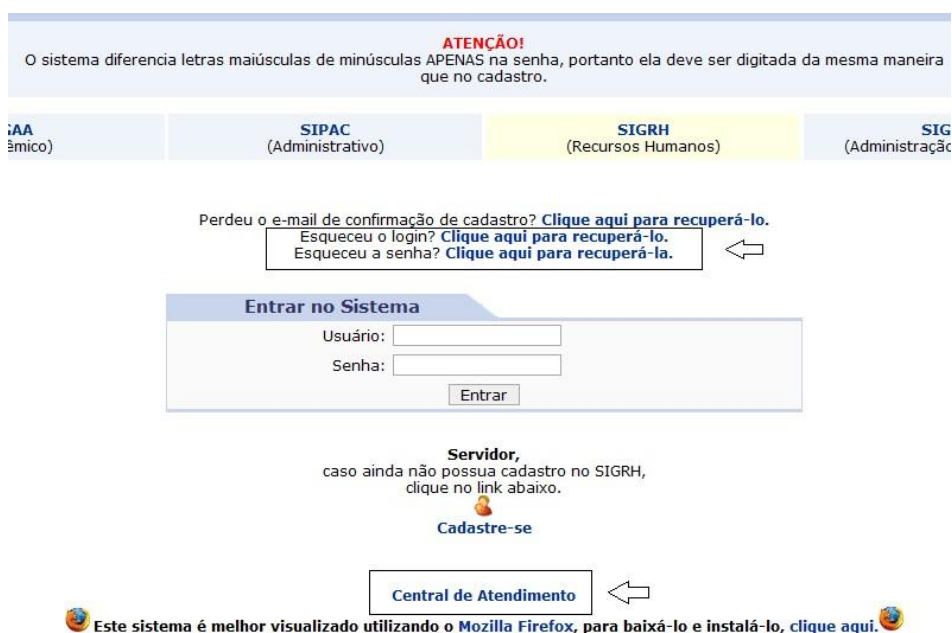
Se a dificuldade persistir, procure o Agente de Gestão de Pessoas do seu Centro ou Unidade. Caso necessário, procure a CAS - Central de Atendimento ao Servidor na PROGEP.

Para maiores informações: <http://www.ufpb.br/progep/content/manual-de-acesso-ao-sigrh>

Não consigo recuperar senha/login, pois não tenho acesso ao meu e-mail cadastrado no SIGRH. E agora?

Caso não tenha mais acesso ao seu e-mail cadastrado no SIGRH, faça a atualização de seu cadastro no SIGRH. Para isso procure o Agente de Gestão de Pessoas do seu Centro ou Unidade. Caso necessário, procure a CAS - Central de Atendimento ao Servidor na PROGEP.

É importante que seu cadastro no SIGRH esteja sempre atualizado. Procure informar e-mail que seja de acesso diário.



ATENÇÃO!
O sistema diferencia letras maiúsculas de minúsculas APENAS na senha, portanto ela deve ser digitada da mesma maneira que no cadastro.


AA (Amigo) SIPAC (Administrativo) **SIGRH (Recursos Humanos)** SIG (Administração)

Perdeu o e-mail de confirmação de cadastro? [Clique aqui para recuperá-lo.](#)
Esqueceu o login? [Clique aqui para recuperá-lo.](#) ←
Esqueceu a senha? [Clique aqui para recuperá-la.](#)



Entrar no Sistema

Usuário:
Senha:

Servidor,
caso ainda não possua cadastro no SIGRH,
clique no link abaixo.

 [Cadastre-se](#)

←

 Este sistema é melhor visualizado utilizando o Mozilla Firefox, para baixá-lo e instalá-lo, clique aqui. 

Fiz meu cadastro primeiramente no SIGAA, e agora não consigo acesso no SIGRH. O que faço?

Caso você (SERVIDOR DA UFPB) possua senha e login no SIGAA, mas não possua ou nunca tenha acessado o SIGRH, deverá abrir um “chamado” para o NTI por meio do ícone “Central de Atendimento” presente na parte inferior da página inicial do SIGRH.

O NTI irá proceder à vinculação de seu cadastro no SIGAA com o SIGRH, pois os sistemas são integrados e a senha/login de acesso é o mesmo, mas precisam desta vinculação previa.

Não conheço ninguém da equipe. Devo avaliar mesmo assim?

Não. É pressuposto deste processo que os avaliadores trabalhem há MAIS de 120 dias com os servidores a serem avaliados. Nestes casos, verifique se o servidor trabalha no mesmo setor, mas em outro turno.

Se ainda assim, ele não pertencer ao seu setor de trabalho, procure a DGD/CDP/PROGEP por meio de Solicitação Eletrônica no SIGRH, e-mail (avaliacao@progep.ufpb.br) ou pelo ramal (7284).

Devo avaliar todos os membros da equipe?

Sim, é muito importante que você avalie seus colegas de trabalho. Mas avalie APENAS aqueles colegas que estão com você no mesmo TURNO de trabalho, pois só assim se conhece de verdade o desempenho dos colegas ao longo do ano.

Mudei de setor. Como serei avaliado?

O servidor que tenha sido removido de setor só poderá ser avaliado pela sua atual equipe de trabalho se estiver lotado há MAIS de 120 dias corrido no atual setor. Caso contrário, será avaliado pela equipe do setor anterior a remoção.

Estou no nível 16. Preciso fazer a avaliação?

Sim. A participação de todos os técnico-administrativos e docentes em função gerencial é condição necessária para gerar o índice de desempenho dos demais membros da equipe. Além disso, a não participação trará restrições aos resultados gerais do desempenho do quadro de pessoal.

Lembre-se também que a obtenção de resultado satisfatório em programa de gestão de desempenho é uma das condições necessárias, segundo a lei, para liberação para afastamento de pós-graduação *Stricto Sensu*.

O chefe do setor mudou. (“Não sou mais o chefe setor” ou “meu chefe é outro”)

Caso o atual gestor esteja exercendo a chefia há MAIS de 120 dias corridos, deverá realizar a avaliação. Caso contrário, a avaliação será realizada pela antiga chefia, pois ela possui maior tempo de exercício da função junto à equipe de trabalho.

Sou recém-nomeado ou redistribuído para UFPB. Participo da avaliação?

Os servidores que ingressaram na instituição há MENOS de 120 dias NÃO participarão desta avaliação. Serão integrados ao ciclo 2014 do Sistema de Gestão de Desempenho por Competências. Caso seu nome apareça na lista de avaliação, deverá informar esta situação para a DGD/CDP/PROGEP por meio do SIGRH, do e-mail (avaliacao@progep.ufpb.br) ou pelo ramal (7284).

Sou de outra instituição. Estou em colaboração técnica, cedido ou em exercício provisório na UFPB. Participarei da avaliação?

Servidores vinculados a outras instituições públicas, em colaboração técnica ou em exercício provisório na UFPB, NÃO participam do processo de avaliação, EXCETO se ocuparem cargos de chefia/gerencial na UFPB. A obrigação de avaliá-los é de sua instituição de origem.

Estou afastado para pós-graduação. Preciso avaliar e ser avaliado?

Não. Pois não se tem como avaliar um servidor que não desempenha as funções previstas em seu cargo. Caso o servidor tenha finalizado o afastamento, participará da avaliação apenas se tiver MAIS de 120 dias corrido de trabalho no setor.

