

# AS DIFERENÇAS

## ☯ **CONCEPÇÃO ASSUFRGS/CIS**

- ☯ Avaliação de Desempenho integrada com a Avaliação Institucional;
- ☯ Baseada em metas institucionais (PDI) a serem atingidas; PDI deve ser construído em processo participativo a partir da avaliação.

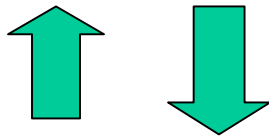
## ☯ **CONCEPÇÃO Comissão**

- ☯ Avaliação de Desempenho considera pontos da Avaliação Institucional
- ☯ Baseada em metas institucionais ( Programa da Gestão). Não aponta para construção do PDI.

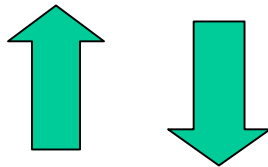
# AS DIFERENÇAS

## 🕒 ESTRUTURA ASSUFRGS/CIS

Comissão Geral de Avaliação ( PRORH,SAI,CIS,DCE)

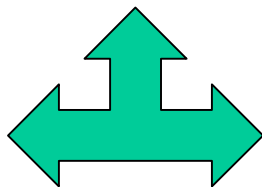


Núcleo de Avaliação da Unidade



Equipe de Trabalho ( Chefia )

Servidor

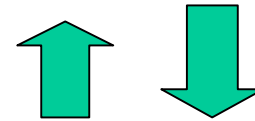


Usuários

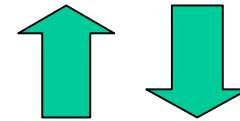
Condições de Trabalho

## ESTRUTURA Comissão

PRORH



Núcleo Gestor de Desempenho



Equipe de Trabalho

Chefia e Servidor



# AS DIFERENÇAS

## ☯ O que é avaliado?




- ☯ Avalia o desempenho - cumprimento de metas e atividades acordadas previamente pela Equipe de Trabalho;
- ☯ Não avalia características pessoais e sim se o trabalho acordado foi executado, a qualidade e as condições para executar este trabalho.

## ☯ O que é avaliado?



- ☯ Avalia fatores iguais para todos os servidores, alguns são características pessoais, o alcance de metas institucionais pela Unidade e pela equipe tem peso pequeno, as condições de trabalho só pesam se for necessário.

# AS DIFERENÇAS

## **PROCESSO**

-  Pedagógico e Participativo ( é todo realizado pela equipe de trabalho, sob coordenação da Chefia)
-  Com Caráter Diagnóstico ( identifica as especificidades de cada equipe e Unidade – pontos positivos e limitadores para o alcance das metas em instrumento preenchido coletivamente)
-  Resultado expresso através de Relatório de cada Equipe, com parecer descritivo que conclui pela obtenção ou não de mérito, a partir da análise se o servidor cumpriu as atividades/atribuições contratadas com o grupo.

## **PROCESSO**

-  É realizado pela equipe só em relação às condições de trabalho e alcance das metas, em instrumentos preenchidos pelos indivíduos, que usa o sistema de pontuação e vale para avaliação individual só se for necessário.
-  Resultado é expresso em pontos a partir da avaliação pela chefia e na auto-avaliação do servidor. As duas tem pesos iguais. Estabelece um número de pontos mínimo a ser atingido.