

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
COORDENADORIA DE INGRESSO, MOBILIDADE E DESENVOLVIMENTO  
NÚCLEO DE AVALIAÇÃO E MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL**



**RELATÓRIO SÍNTESE DA APLICAÇÃO DO  
PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS  
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM  
EDUCAÇÃO DA UFSM - ETAPA 2012**

## **1. Apresentação:**

A Implantação do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFSM, previsto na Lei n. 11.091/2005 (PCCTAE), está ocorrendo de forma gradativa, sendo prevista sua integralidade em 2014.

Os objetivos do programa são:

- Promover a avaliação como processo de promoção da capacitação e qualificação dos servidores;
- Possibilitar a interação entre avaliadores e avaliados, incentivando uma cultura para a avaliação, principalmente através do feedback conjunto;
- Capacitar as chefias para o processo de avaliação de desempenho, instrumentalizando-as para o planejamento e controle do desempenho;
- Incluir os docentes no processo pedagógico de avaliação, ao avaliar os servidores deste segmento detentores de cargos de chefia;
- Dar seguimento ao processo de implantação da avaliação de desempenho (360°), por meio de um processo gradativo e contínuo.
- Verificar o desempenho funcional, com vistas à progressão por mérito, conforme determina a Lei n. 11.091/2005.

No ano de 2012 foram aplicados os seguintes instrumentos:

- auto-avaliação;
- avaliação pela chefia imediata;
- avaliação da chefia imediata e
- feedback.

A seguir, apresentamos uma síntese dos resultados oriundos da aplicação, que serão utilizados para definição de políticas de pessoal pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

## 2. Resultados

### 2.1 Média Geral da Auto-avaliação e Avaliação do Servidor pela Chefia por Centro/Unidade

CENTRO	AUTO_AVALIAÇÃO	AVALIAÇÃO_CHEFIA
Centro de Artes e Letras	4,81	4,78
Centro de Ciências da Saúde	4,68	4,62
Centro de Ciências Naturais e Exatas	4,69	4,64
Centro de Ciências Rurais	4,75	4,54
Centro de Ciências Sociais e Humanas	4,78	4,91
Centro de Educação	4,82	4,84
Centro de Educação Física e Desportos	4,75	4,78
Centro de Educação Superior Norte-RS	4,68	4,76
Centro de Tecnologia	4,71	4,76
Colégio Agrícola de Frederico Westphalen	4,58	4,51
Colégio Politécnico da Universidade Federal de Santa Maria	4,85	4,57
Colégio Técnico Industrial	4,82	4,86
Hospital Universitário de Santa Maria	4,67	4,52
Reitoria	4,70	4,67
Unidade de Educação Infantil Ipê Amarelo	4,95	4,81
Unidade Descentralizada de Educação Superior da UFSM em Silveira Martins	4,69	4,77

Tabela 1 ó Média das avaliações por Centro/Unidade

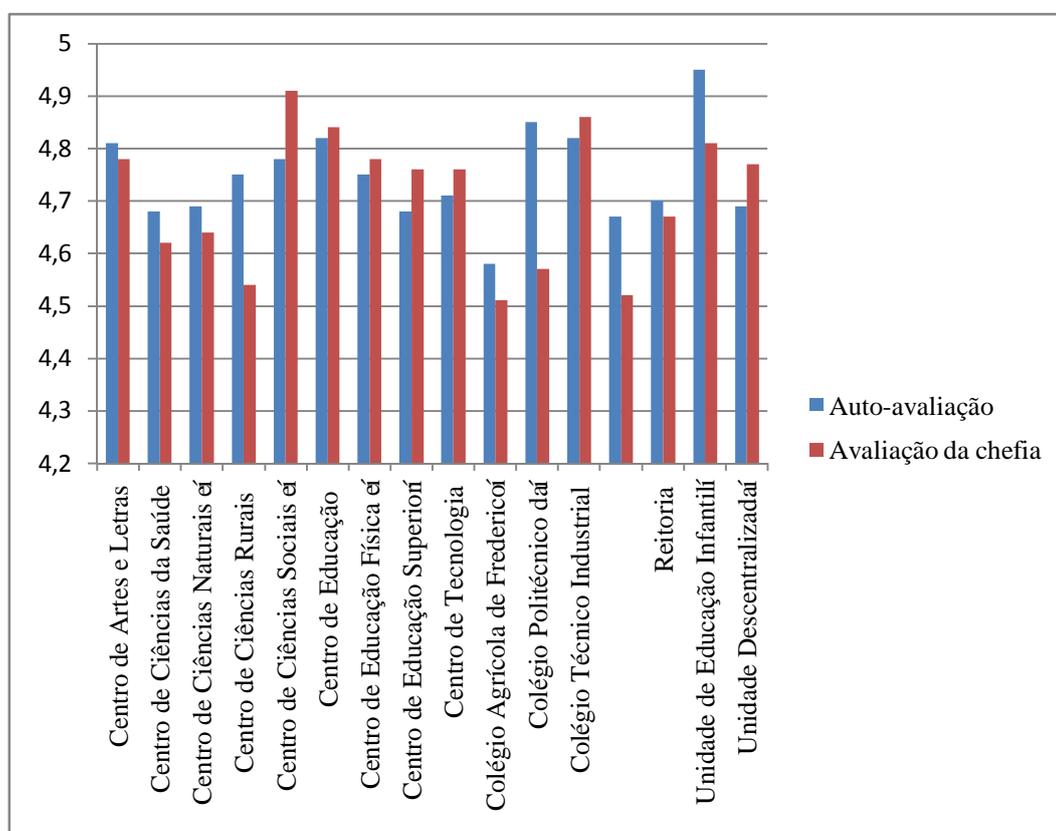


Gráfico 1 ó Média das avaliações por Centro/Unidade

De acordo com os dados apresentados na Tabela 1, observa-se que a maior média para auto-avaliação do servidor foi registrada na Unidade de Educação Infantil Ipê Amarelo com 4,95, enquanto que a menor foi no Colégio Agrícola de Frederico Westphalen com média 4,58. Para a avaliação do servidor realizada pela chefia, verifica-se que as maiores notas foram encontradas no Centro de Ciências Sociais e Humanas com média 4,91, já as menores foram registradas no Colégio Agrícola de Frederico Westphalen com média 4,51.

Quando comparadas as médias da auto-avaliação e a avaliação do servidor pela chefia, percebe-se que a maior discrepância está no Colégio Politécnico da Universidade Federal de Santa Maria, onde a média das notas da auto-avaliação do servidor foram superiores às da avaliação do servidor pela chefia. Por outro lado, no Centro de Ciências Sociais e Humanas a média da auto-avaliação do servidor foi inferior a média da avaliação do servidor pela chefia.

## **2.2 Média das Competências da Auto-avaliação e Avaliação do Servidor pela Chefia por Centro/Unidade**

### **2.2.1 Centro de Artes e Letras**

Tabela 2 ó Média das avaliações por competência CAL

<b>COMPETÊNCIA</b>	<b>AUTO_AVALIAÇÃO</b>	<b>AVALIAÇÃO_CHEFIA</b>
Atualização	4,87	4,72
Colaboração	4,93	4,81
Comprometimento	4,85	4,76
Comunicação	4,79	4,80
Conhecimento do Trabalho	4,66	4,81
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,82	4,72
Iniciativa	4,67	4,70
Qualidade e Produtividade	4,83	4,82
Relacionamento Interpessoal	4,90	4,79
Responsabilidade	4,86	4,76

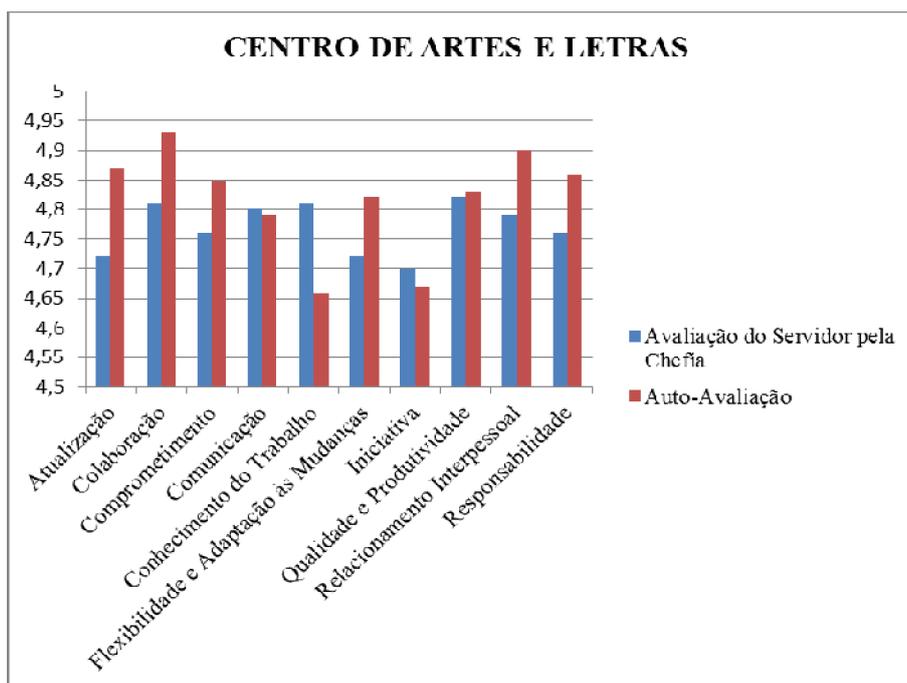


Gráfico 2 - Média das avaliações por competência CAL

No que se refere à autoavaliação do servidor no Centro de Artes e Letras, observa-se que o fator Colaboração apresentou a maior média entre as competências avaliadas com 4,93. Já o conhecimento no trabalho apresentou média de 4,66, representando a menor média entre as competências avaliadas. Analisando as notas para as competências da avaliação do servidor pela chefia, verifica-se que o fator Qualidade e Produtividade apresentou as maiores notas entre as competências avaliadas, com média de 4,82. Enquanto o fator de Iniciativa apresentou as menores notas, com média de 4,70.

Quando comparadas as médias da auto-avaliação e da avaliação do servidor pela chefia, observa-se que o fator Conhecimento no Trabalho apresentou a maior diferença entre as médias, sendo superiores as notas da avaliação do servidor pela chefia neste fator. Enquanto que na competência de Atualização, verifica-se que a média da avaliação do servidor pela chefia é inferior a da auto-avaliação do servidor.

## 2.2.2 Centro de Ciências da Saúde

Tabela 3 - Média das avaliações por competência CCS

COMPETÊNCIA	AUTO_AVALIAÇÃO	AVALIAÇÃO_CHEFIA
Atualização	4,63	4,57
Colaboração	4,76	4,69
Comprometimento	4,69	4,62
Comunicação	4,73	4,63
Conhecimento do Trabalho	4,63	4,62
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,66	4,59
Iniciativa	4,51	4,43
Qualidade e Produtividade	4,72	4,67
Relacionamento Interpessoal	4,76	4,70
Responsabilidade	4,77	4,69

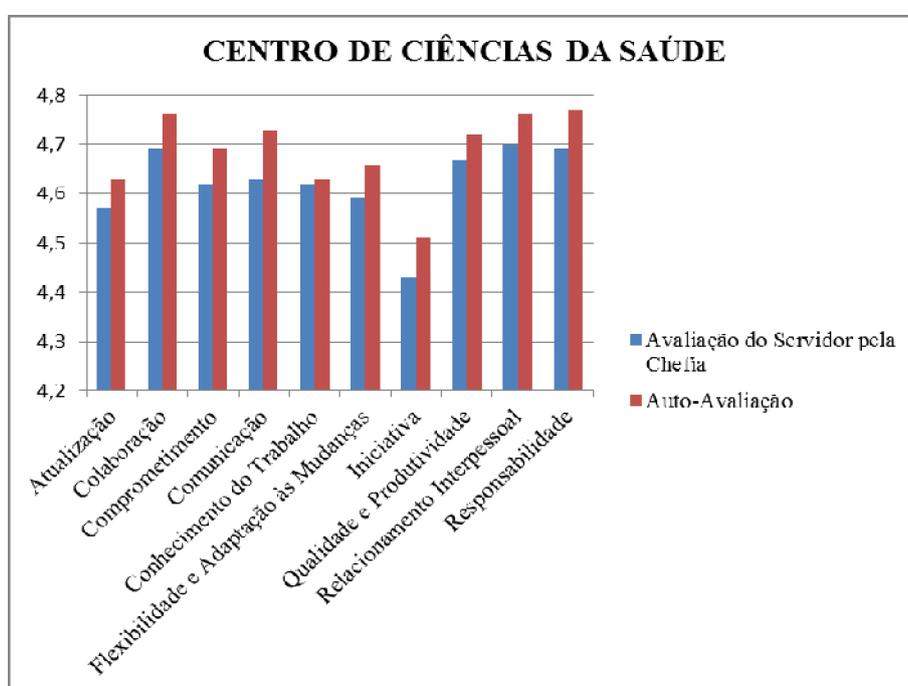


Gráfico 3 - Média das avaliações por competência CCS

Analisando a Tabela 3, verifica-se que na auto-avaliação do servidor, a maior média foi 4,77, atribuída ao fator Responsabilidade. Enquanto nessa mesma modalidade de avaliação, a menor média foi 4,51 para o fator de Iniciativa. Na avaliação do servidor pela chefia, o fator Relacionamento Interpessoal apresentou a maior média, com 4,70, enquanto que a competência de Iniciativa apresentou a menor média para essa modalidade avaliação, com 4,43.

Em todos os fatores avaliados, no Centro de Ciências da Saúde, a auto-avaliação do servidor apresentou maior média em comparação com a média da avaliação do servidor pela chefia, com destaque para os fatores de Iniciativa e Responsabilidade que apresentaram as maiores diferenças.

### 2.2.3 Centro de Ciências Naturais e Exatas

Tabela 4 - Média das avaliações por competência CCNE

COMPETÊNCIA	AValiaÇÃO_CHEFIA	AUTO_AVALIAÇÃO
Atualização	4,67	4,69
Colaboração	4,71	4,80
Comprometimento	4,73	4,67
Comunicação	4,62	4,69
Conhecimento do Trabalho	4,67	4,55
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,60	4,63
Iniciativa	4,53	4,51
Qualidade e Produtividade	4,61	4,78
Relacionamento Interpessoal	4,59	4,73
Responsabilidade	4,65	4,83

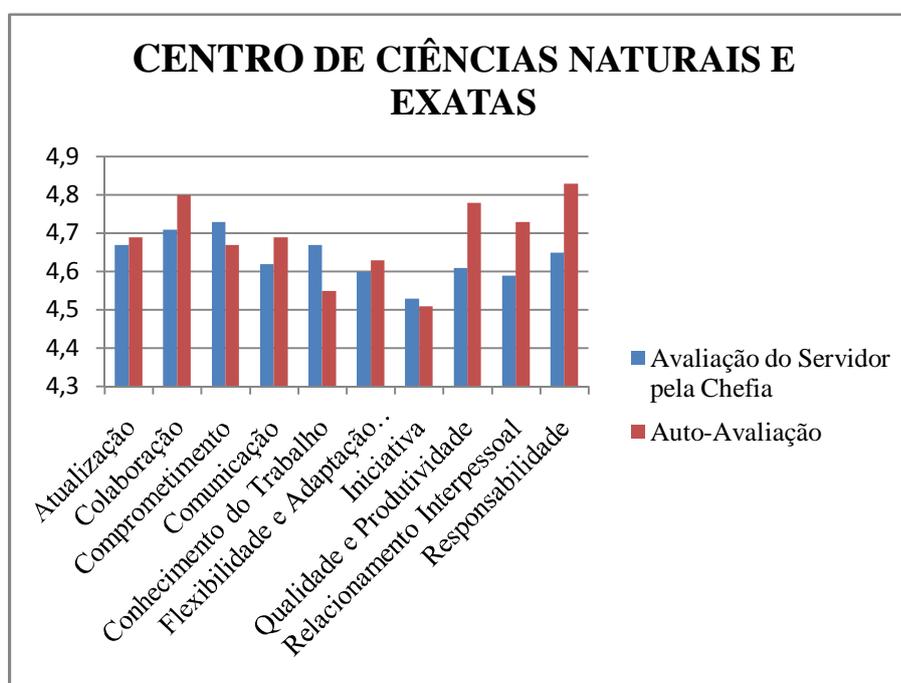


Gráfico 4 - Média das avaliações por competência CCNE

Os resultados da auto-avaliação do servidor para o Centro de Ciências Naturais e Exatas, apresentados na Tabela 4, revelam que dentre as competências avaliadas, o fator de Responsabilidade apresentou maior média, com 4,83. Nessa mesma modalidade de avaliação, o fator Iniciativa apresentou a menor média, com 4,51. Analisando os resultados da avaliação servidor pela chefia, verifica-se que o fator Comprometimento apresentou a maior média de notas, com 4,73, enquanto o fator Iniciativa apresentou a menor, com média de 4,53.

Comparando as médias da auto-avaliação e avaliação do servidor pela chefia, percebe-se que o fator de Responsabilidade apresenta maior diferença entre as duas médias, sendo a média

da auto-avaliação superior a da avaliação do servidor pela chefia. Em situação inversa, o fator de Conhecimento do Trabalho, apresentou média superior na avaliação do servidor pela chefia.

#### 2.2.4 Centro de Ciências Rurais

Tabela 5 - Média das avaliações por competência CCR

COMPETÊNCIA	AValiaÇÃO_CHEFIA	AUTO_AVALIAÇÃO
Atualização	4,45	4,73
Colaboração	4,62	4,83
Comprometimento	4,61	4,81
Comunicação	4,54	4,74
Conhecimento do Trabalho	4,55	4,66
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,48	4,66
Iniciativa	4,38	4,63
Qualidade e Produtividade	4,55	4,78
Relacionamento Interpessoal	4,61	4,77
Responsabilidade	4,57	4,80

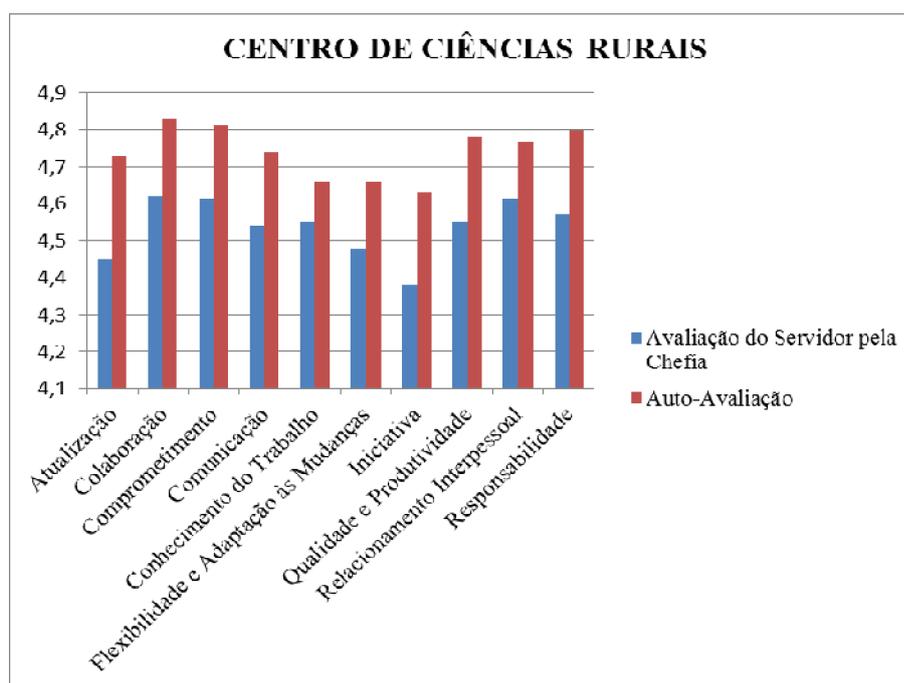


Gráfico 5 - Média das avaliações por competência CCR

De acordo com os dados da Tabela 5, percebe-se que dentre as competências analisadas na auto-avaliação, o fator de Colaboração apresentou a maior média, com 4,83. Já a menor média foi encontrada no fator Iniciativa, com 4,63. Na análise da avaliação do servidor pela chefia, verifica-se que o fator Colaboração também apresentou a maior média entre as competências

avaliadas, com 4,62. Da mesma forma, a menor média nessa modalidade de avaliação também foi encontrada no fator Iniciativa.

Quando comparadas as médias da auto-avaliação com a avaliação do servidor pela chefia, constata-se que todos os fatores da auto-avaliação do servidor apresentaram maiores médias do que as da avaliação do servidor pela chefia, com destaque para a competência Atualização que registrou a maior diferença.

## 2.2.5 Centro de Ciências Sociais e Humanas

Tabela 6 - Média das avaliações por competência CCSH

COMPETÊNCIA	AValiaÇÃO_CHEFIA	AUTO_AVALIAÇÃO
Atualização	4,90	4,74
Colaboração	4,96	4,90
Comprometimento	4,91	4,79
Comunicação	4,91	4,78
Conhecimento do Trabalho	4,87	4,71
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,87	4,76
Iniciativa	4,83	4,59
Qualidade e Produtividade	4,89	4,84
Relacionamento Interpessoal	4,92	4,86
Responsabilidade	4,93	4,90

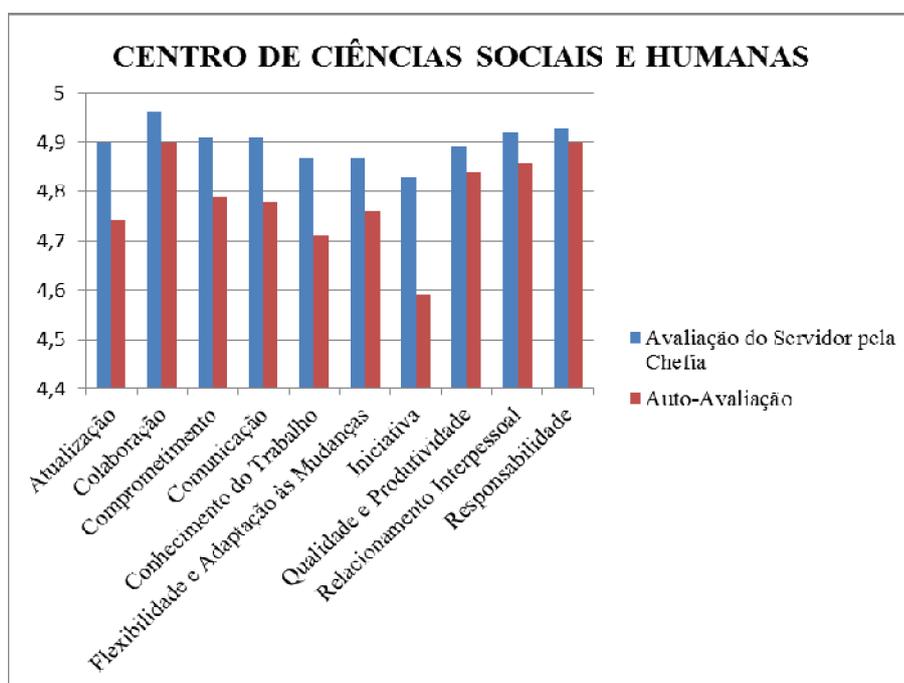


Gráfico 6 - Média das avaliações por competência CCSH

Os dados da auto-avaliação do servidor no Centro de Ciências Sociais e Humanas revelam que dentre as competências analisadas, a maior média foi 4,90, atribuída aos fatores Colaboração e Responsabilidade. Já a menor média foi 4,59, registrada para o fator Iniciativa. Analisando a avaliação do servidor pela chefia, verifica-se que o fator Colaboração apresentou a maior média, com 4,96, enquanto que o fator Iniciativa apresentou a menor média, com 4,83.

Comparando a auto-avaliação com a avaliação do servidor pela chefia, constata-se que, em todas as competências, a avaliação do servidor pela chefia apresentou médias superiores as da auto-avaliação do servidor, com destaque para ao fator Iniciativa.

## 2.2.6 Centro de Educação

Tabela 7 - Média das avaliações por competência CE

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_CHEFIA	AUTO_AVALIAÇÃO
Atualização	4,88	4,85
Colaboração	4,84	4,92
Comprometimento	4,86	4,81
Comunicação	4,85	4,80
Conhecimento do Trabalho	4,81	4,75
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,82	4,77
Iniciativa	4,85	4,7
Qualidade e Produtividade	4,85	4,85
Relacionamento Interpessoal	4,80	4,84
Responsabilidade	4,84	4,90

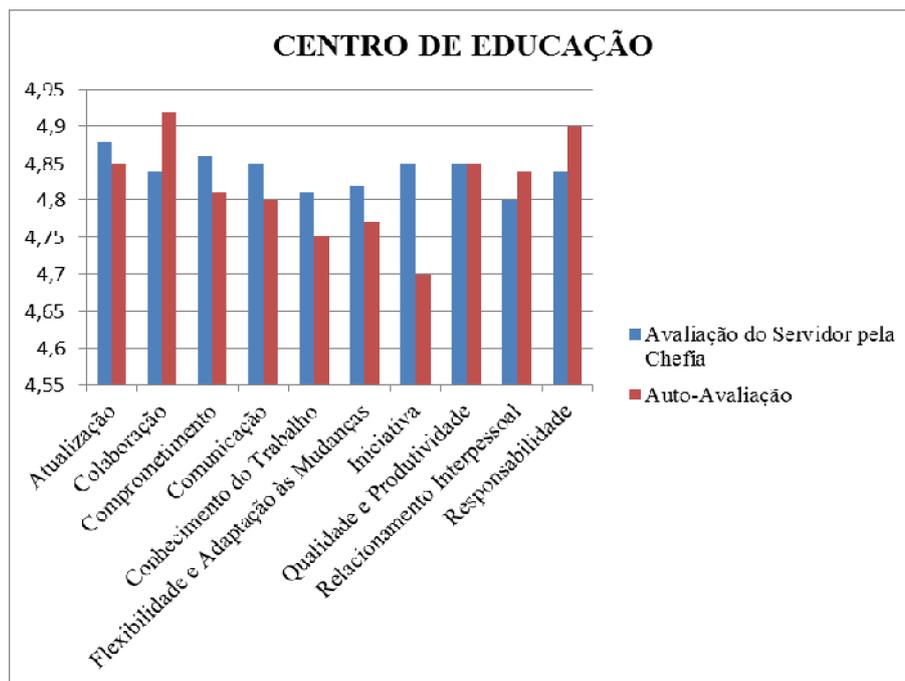


Gráfico 7 - Média das avaliações por competência CE

De acordo com a Tabela 7, verifica-se que na auto-avaliação do servidor o fator de Colaboração apresentou a maior média entre as competências avaliadas, com 4,92. Nessa mesma modalidade de avaliação o fator Iniciativa apresentou a menor média, com 4,7. Na avaliação do servidor pela chefia, observa-se que a maior média foi atribuída ao fator Atualização, com 4,88, enquanto a menor média foi 4,80 para o fator Relacionamento Interpessoal.

Comparando auto-avaliação do servidor com avaliação do servidor pela chefia, verifica-se que o fator Iniciativa apresenta a maior diferença entre as médias, sendo a avaliação do servidor pela chefia superior a da auto-avaliação do servidor. Por outro lado, o fator Colaboração que também apresentou diferença entre as médias, obteve média superior na auto-avaliação do servidor.

## 2.2.7 Centro de Educação Física e Desportos

Tabela 8 - Média das avaliações por competência CEFD

COMPETÊNCIA	AValiaÇÃO_CHEFIA	AUTO_AVALIAÇÃO
Atualização	4,78	4,61
Colaboração	4,85	4,8
Comprometimento	4,75	4,84
Comunicação	4,97	4,72
Conhecimento do Trabalho	4,81	4,67
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,66	4,68
Iniciativa	4,55	4,62
Qualidade e Produtividade	4,73	4,84
Relacionamento Interpessoal	4,94	4,88
Responsabilidade	4,75	4,85

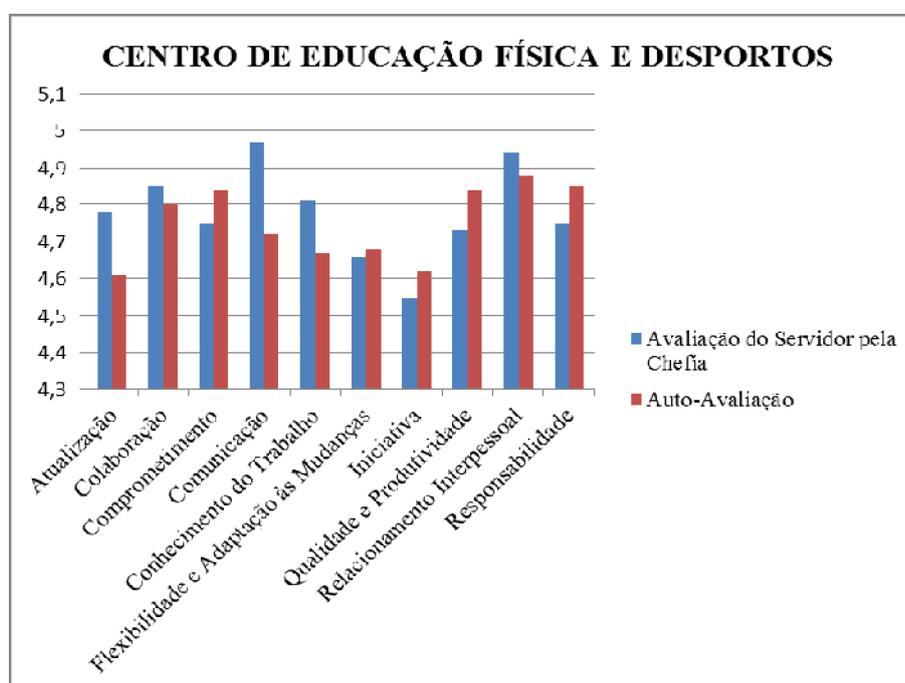


Gráfico 8 - Média das avaliações por competência CEFD

De acordo com a Tabela 8, observa-se que na auto-avaliação do servidor o fator Relação Interpessoal apresentou a maior média, com 4,88, enquanto a menor média foi 4,61 para o fator Atualização. Na avaliação do servidor pela chefia, percebe-se que o fator que obteve maior média foi Comunicação, com 4,97. Já menor média foi 4,55, atribuída ao fator Iniciativa.

Quando comparadas as médias da auto-avaliação do servidor com a avaliação do servidor pela chefia, verifica-se que o fator que apresentou maior diferença entre as duas modalidades de avaliação é Comunicação, a onde a média da avaliação do servidor foi superior a da auto-

avaliação. Por outro lado, o fator Comprometimento apresentou média superior na auto-avaliação do servidor.

## 2.2.8 Centro de Educação Superior Norte-RS

Tabela 9 - Média das avaliações por competência CESNORS

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_CHEFIA	AUTO_AVALIAÇÃO
Atualização	4,75	4,72
Colaboração	4,86	4,75
Comprometimento	4,78	4,75
Comunicação	4,76	4,66
Conhecimento do Trabalho	4,66	4,49
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,71	4,60
Iniciativa	4,68	4,58
Qualidade e Produtividade	4,76	4,75
Relacionamento Interpessoal	4,78	4,76
Responsabilidade	4,82	4,80

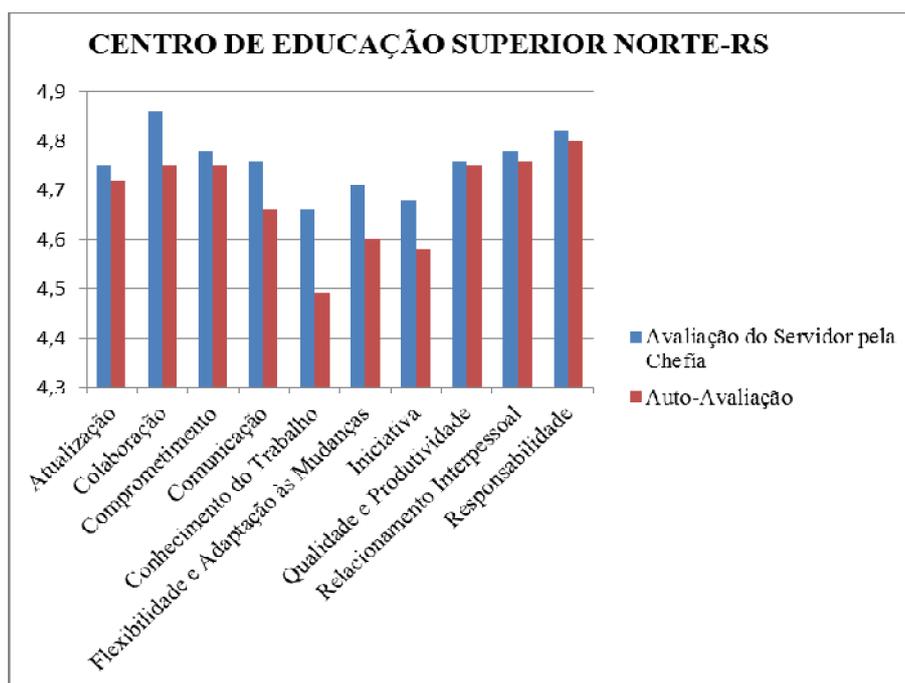


Gráfico 9 - Média das avaliações por competência CESNORS

De acordo com a Tabela 9, verifica-se que o fator que apresentou maior média entre as competências da auto-avaliação do servidor foi Responsabilidade, com 4,80. Já a menor média encontrada nessa modalidade de avaliação foi 4,49 para o fator Conhecimento no Trabalho. Para a avaliação do servidor pela chefia, verifica-se que a maior média foi atribuída ao fator

Colaboração, com 4,86, enquanto que a menor média foi atribuída ao fator Conhecimento do Trabalho, com 4,66.

Quando comparadas as médias da auto-avaliação do servidor com a avaliação do servidor pela chefia, verifica-se que para todas as competências avaliadas a média da avaliação do servidor pela chefia foi superior a média da auto-avaliação do servidor, com destaque para o fator Conhecimento do Trabalho.

### 2.2.9 Centro de Tecnologia

Tabela 10 - Média das avaliações por competência CT

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_CHEFIA	AUTO_AVALIAÇÃO
Atualização	4,76	4,73
Colaboração	4,77	4,83
Comprometimento	4,75	4,69
Comunicação	4,74	4,75
Conhecimento do Trabalho	4,72	4,65
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,73	4,72
Iniciativa	4,70	4,60
Qualidade e Produtividade	4,74	4,71
Relacionamento Interpessoal	4,78	4,81
Responsabilidade	4,71	4,79

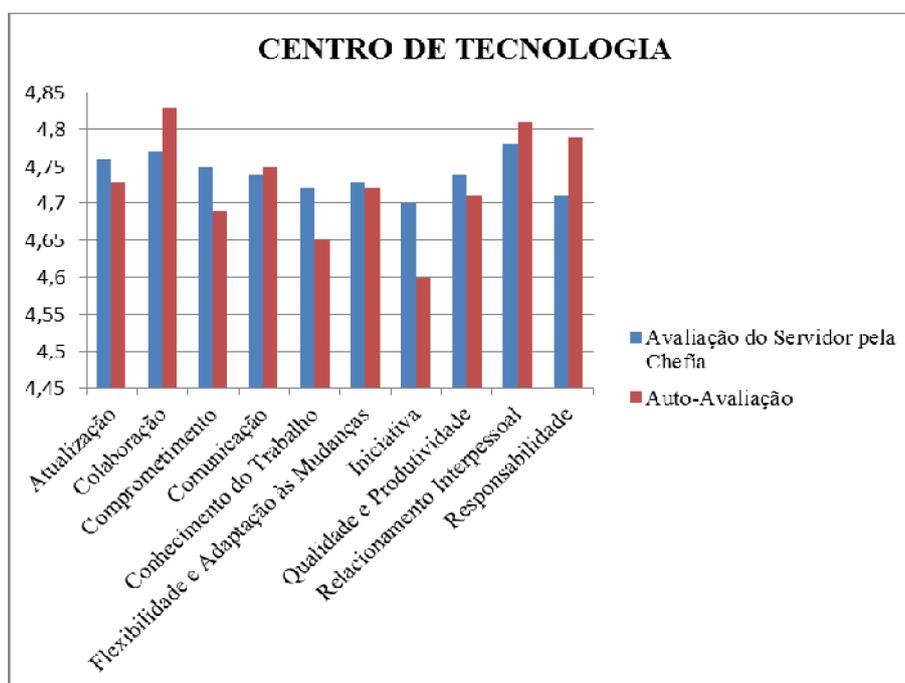


Gráfico 10 - Média das avaliações por competência CT

Analisando a Tabela 10, constata-se que dentre as competências compreendidas na auto-avaliação do servidor o fator Colaboração, com 4,83. Nessa mesma modalidade de avaliação, a menor média foi 4,60 encontrada no fator Iniciativa. Na avaliação do servidor pela chefia observa-se que a maior média foi atribuída para o fator Relacionamento Interpessoal, com 4,78, enquanto a menor foi 4,70, atribuída ao fator Iniciativa.

Quando comparadas as médias da auto-avaliação do servidor com a avaliação do servidor pela chefia, verifica-se que o fator que apresentou maior diferença entre as duas modalidades de avaliação foi o Comprometimento, sendo que a avaliação do servidor pela chefia superior a da auto-avaliação. Por outro lado, o fator Responsabilidade apresentou média superior na auto-avaliação do servidor.

#### 2.2.10 Colégio Agrícola de Frederico Westphalen

Tabela 11 - Média das avaliações por competência CAFW

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_CHEFIA	AUTO_AVALIAÇÃO
Atualização	4,55	4,54
Colaboração	4,57	4,7
Comprometimento	4,53	4,52
Comunicação	4,48	4,54
Conhecimento do Trabalho	4,59	4,47
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,52	4,59
Iniciativa	4,46	4,53
Qualidade e Produtividade	4,61	4,63
Relacionamento Interpessoal	4,49	4,59
Responsabilidade	4,62	4,78

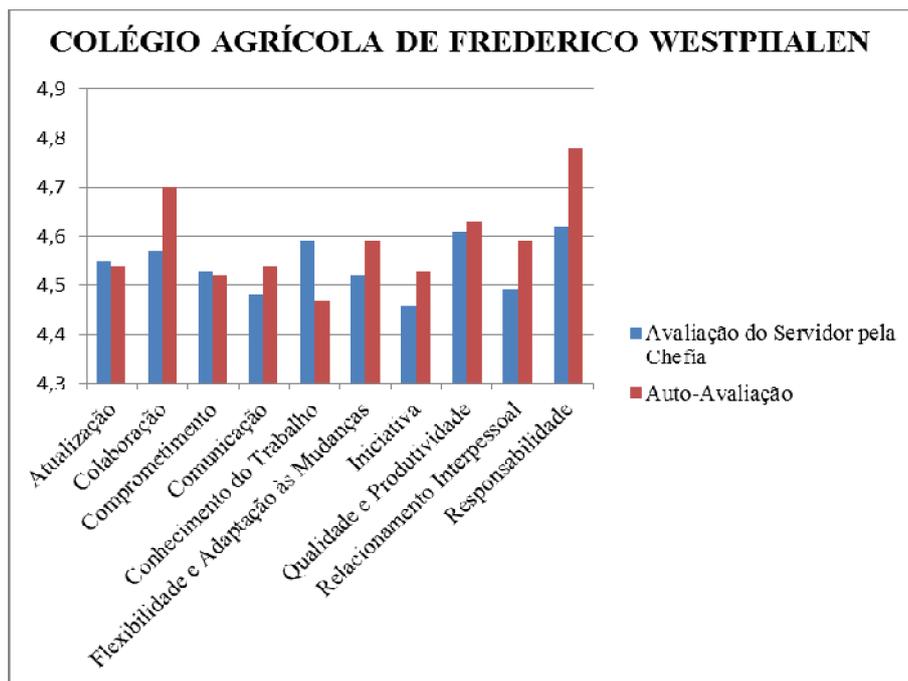


Gráfico 11 - Média das avaliações por competência CAFW

Analisando os dados da Tabela 11, observa-se dentre as competências compreendidas na auto-avaliação do servidor, verifica-se que o fator Responsabilidade apresentou a maior média, com 4,78. A menor média nessa modalidade de avaliação foi 4,47, atribuída ao fator Conhecimento do Trabalho. Na avaliação do servidor pela chefia, constata-se que o fator Responsabilidade apresentou a maior média entre as competências avaliadas, com 4,62, enquanto que o fator Iniciativa apresentou a menor média, com 4,46.

Quando comparadas as médias da auto-avaliação do servidor com a avaliação do servidor pela chefia, verifica-se que a maior diferença entre as médias foi encontrada para o fator Conhecimento do Trabalho, sendo a avaliação do servidor pela chefia superior a auto-avaliação do servidor. Por outro lado, o fator Responsabilidade apresentou média superior na auto-avaliação.

## 2.2.11 Colégio Politécnico da Universidade Federal de Santa Maria

Tabela 12 - Média das avaliações por competência Colégio Politécnico

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_CHEFIA	AUTO_AVALIAÇÃO
Atualização	4,47	4,8
Colaboração	4,63	4,95
Comprometimento	4,6	4,91
Comunicação	4,55	4,79
Conhecimento do Trabalho	4,55	4,76
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,6	4,78
Iniciativa	4,46	4,75
Qualidade e Produtividade	4,48	4,9
Relacionamento Interpessoal	4,73	4,94
Responsabilidade	4,6	4,95

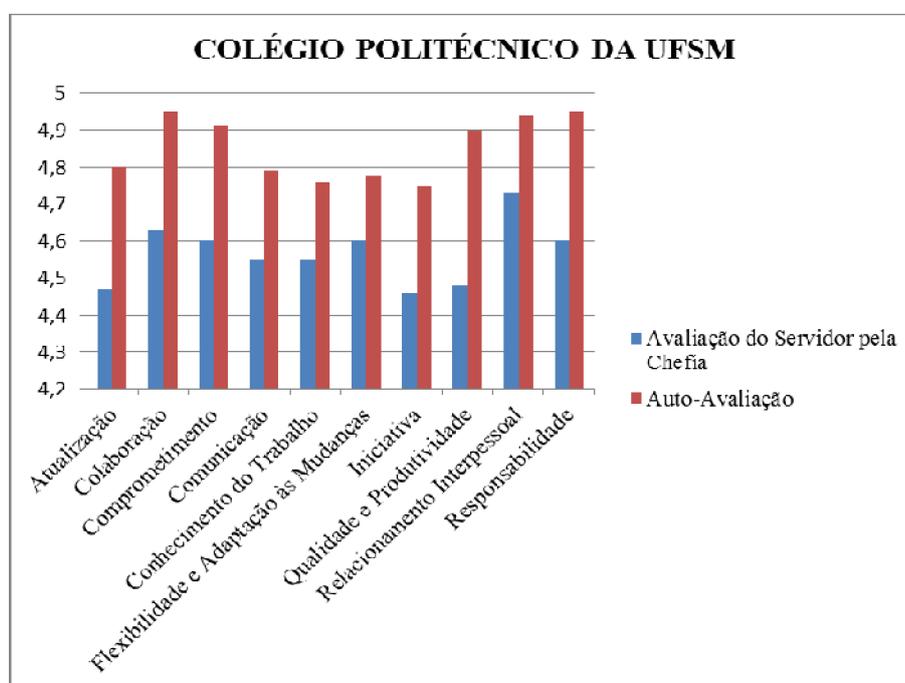


Gráfico 12 - Média das avaliações por competência Colégio Politécnico

Na Tabela 12 verifica-se que na auto-avaliação do servidor os fatores que apresentaram maiores médias foram Responsabilidade e Colaboração, com 4,95 para ambos os fatores. Nessa mesma modalidade de avaliação, a menor média foi encontrada para o fator Iniciativa, com 4,75. Na avaliação do servidor pela chefia, constata-se que o fator Relacionamento Interpessoal apresentou a maior média, com 4,73, enquanto que a menor média foi 4,46, encontrada para o fator Iniciativa.

Quando comparadas as médias da auto-avaliação do servidor com a avaliação do servidor pela chefia, verifica-se que em todos os fatores a auto-avaliação do servidor apresentou maiores

médias do que a avaliação do servidor pela chefia, com destaque para o fator Responsabilidade que apresentou a maior diferença entre as médias.

## 2.2.12 Colégio Técnico Industrial

Tabela 13 - Média das avaliações por competência CTISM

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_CHEFIA	AUTO_AVALIAÇÃO
Atualização	4,85	4,86
Colaboração	4,90	4,88
Comprometimento	4,89	4,86
Comunicação	4,83	4,78
Conhecimento do Trabalho	4,86	4,85
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,79	4,69
Iniciativa	4,83	4,61
Qualidade e Produtividade	4,89	4,88
Relacionamento Interpessoal	4,90	4,85
Responsabilidade	4,89	4,92

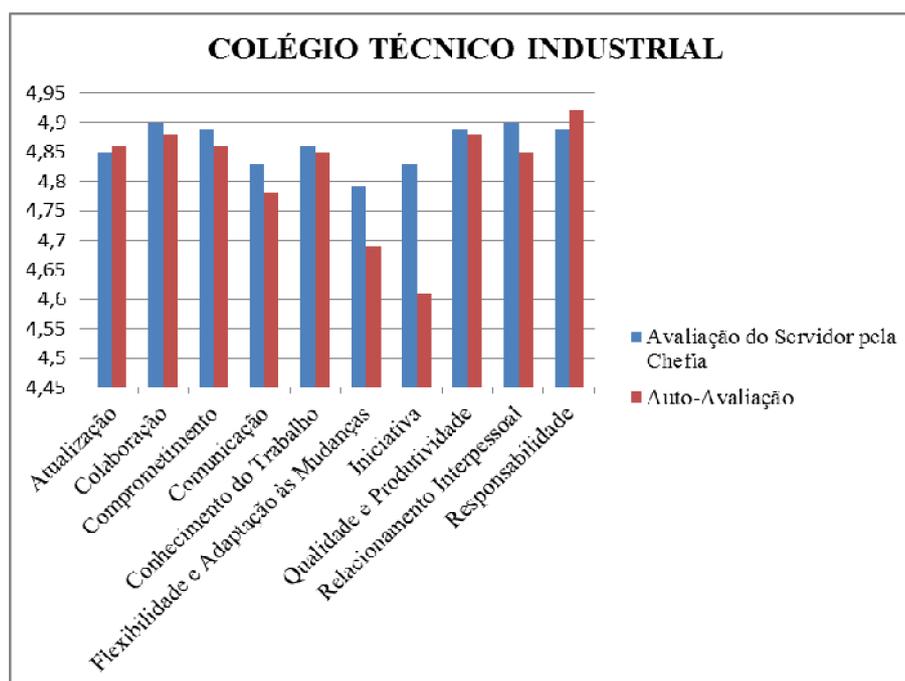


Gráfico 13 - Média das avaliações por competência CTISM

De acordo com a Tabela 13, verifica-se que no Colégio Politécnico o fator que apresentou maior média entre as competências avaliadas na auto-avaliação do servidor foi Responsabilidade, com média 4,92. Da mesma forma, a menor média foi 4,61, encontrada para o fator Iniciativa. Para a avaliação do servidor pela chefia, constata-se que os fatores que apresentaram maiores médias foram Colaboração e Relacionamento Interpessoal, ambos com

média 4,90, enquanto que a menor média foi 4,79, encontrada para o fator Flexibilidade e Adaptação a Mudanças.

Quando comparadas as médias da auto-avaliação do servidor com a avaliação do servidor pela chefia, verifica-se que o fator que apresentou maior diferença entre as médias foi Iniciativa, com média superior na avaliação do servidor pela chefia. Por outro lado, o fator Responsabilidade apresentou média superior na auto-avaliação do servidor.

### 2.2.13 Hospital Universitário de Santa Maria

Tabela 14 - Média das avaliações por competência HUSM

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_CHEFIA	AUTO_AVALIAÇÃO
Atualização	4,45	4,63
Colaboração	4,6	4,77
Comprometimento	4,58	4,72
Comunicação	4,51	4,7
Conhecimento do Trabalho	4,53	4,65
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,44	4,58
Iniciativa	4,38	4,45
Qualidade e Produtividade	4,54	4,73
Relacionamento Interpessoal	4,56	4,72
Responsabilidade	4,6	4,79

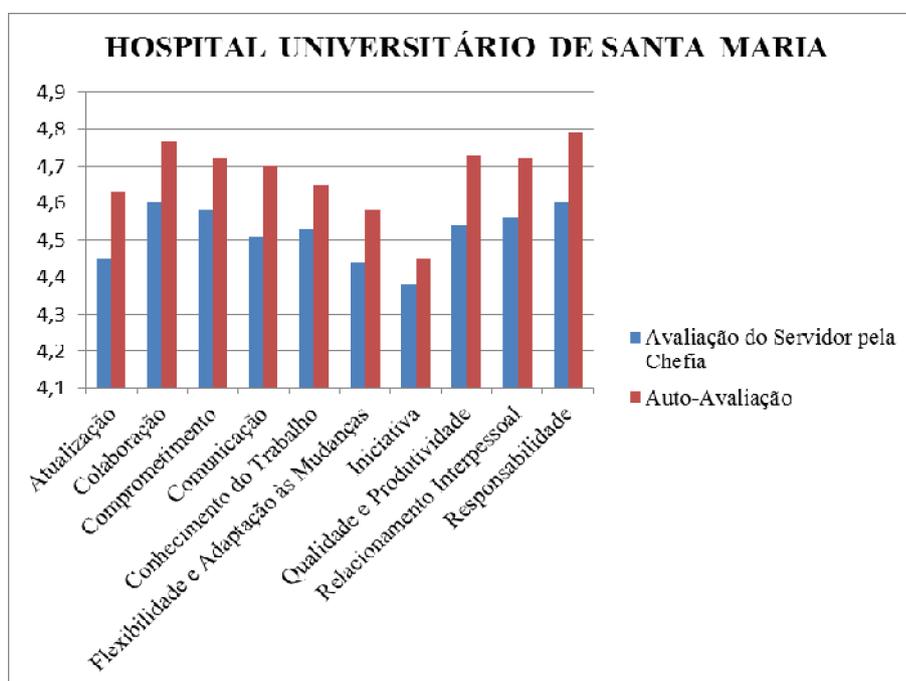


Gráfico 14 - Média das avaliações por competência HUSM

De acordo com a Tabela 14, verifica-se que na auto-avaliação do servidor o fator Responsabilidade apresentou a maior média, com 4,79, enquanto que o fator Iniciativa

apresentou a menor média, com 4,45. Na avaliação do servidor pela chefia, observa-se que os fatores que apresentaram as maiores médias foram Colaboração e Responsabilidade, com 4,6. Nessa mesma modalidade de avaliação, o fator Iniciativa apresentou a menor média entre as competências avaliadas, com 4,38.

Quando comparadas as médias da auto-avaliação do servidor com a avaliação do servidor pela chefia, verifica-se que em todos os fatores a auto-avaliação do servidor apresentou médias superiores as da avaliação do servidor pela chefia, com destaque para os fatores de Qualidade e Produtividade e comunicação.

## 2.2.14 Reitoria

Tabela 15 - Média das avaliações por competência Reitoria

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_CHEFIA	AUTO_AVALIAÇÃO
Atualização	4,62	4,67
Colaboração	4,73	4,80
Comprometimento	4,72	4,75
Comunicação	4,66	4,68
Conhecimento do Trabalho	4,68	4,63
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,64	4,65
Iniciativa	4,57	4,53
Qualidade e Produtividade	4,70	4,74
Relacionamento Interpessoal	4,71	4,77
Responsabilidade	4,72	4,80

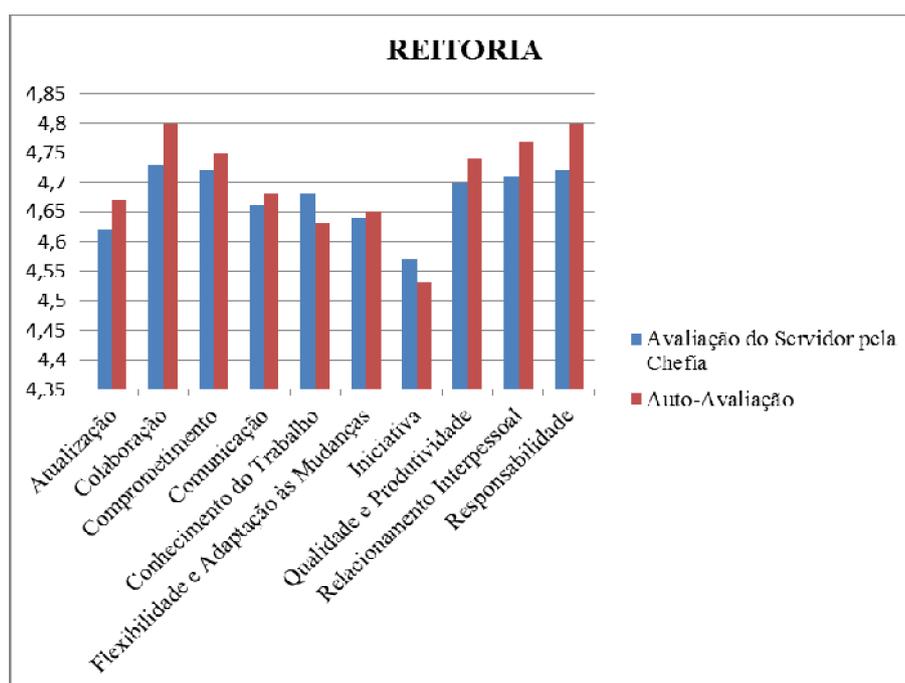


Gráfico 15 - Média das avaliações por competência Reitoria

De acordo com Tabela 15, percebe-se que na auto-avaliação do servidor os fatores que apresentaram maiores médias entre as competências avaliadas foram Responsabilidade e Colaboração, com média 4,80. A menor média encontrada nessa modalidade de avaliação foi 4,53, atribuída ao fator Iniciativa. Para a avaliação do servidor pela chefia, constata-se que o fator Colaboração apresentou a maior média, com 4,73, enquanto que o fator Iniciativa apresentou a menor média entre as competências avaliadas, com 4,57.

Quando comparadas as médias da auto-avaliação do servidor com a avaliação do servidor pela chefia, verifica-se que o fator que apresentou maior diferença entre as médias das duas modalidades de avaliação foi Responsabilidade, com média superior na auto-avaliação do servidor. Por outro lado, o fator Conhecimento do Trabalho apresentou média superior na avaliação do servidor pela chefia.

#### 2.2.15 Unidade de Educação Infantil Ipê Amarelo

Tabela 16 - Média das avaliações por competência Ipê

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_CHEFIA	AUTO_AVALIAÇÃO
Atualização	4,80	4,97
Colaboração	4,82	4,97
Comprometimento	4,81	4,97
Comunicação	4,82	4,95
Conhecimento do Trabalho	4,83	4,95
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,81	4,87
Iniciativa	4,81	4,98
Qualidade e Produtividade	4,82	4,95
Relacionamento Interpessoal	4,81	4,90
Responsabilidade	4,80	4,95

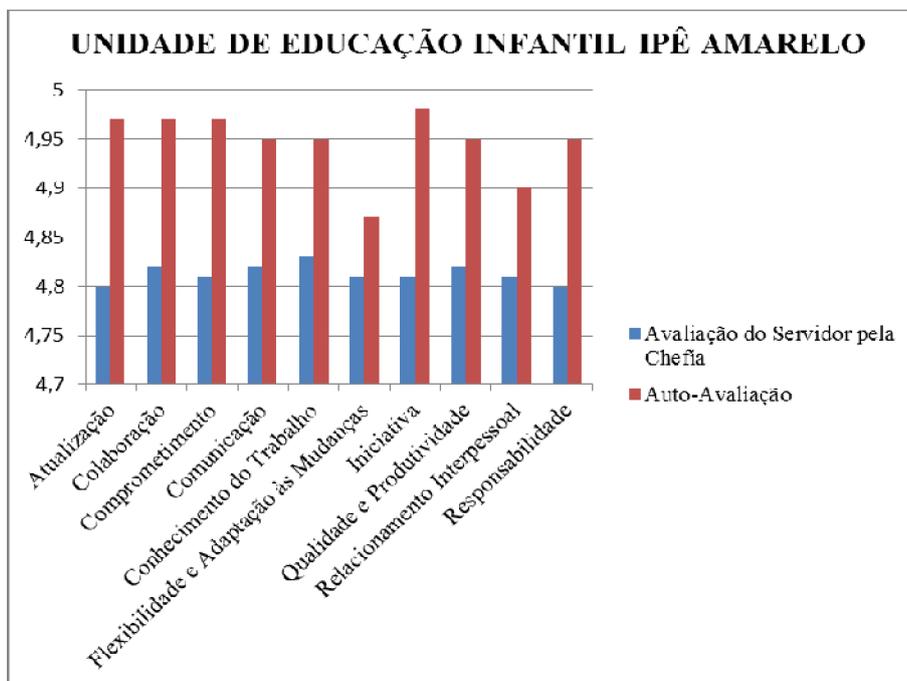


Gráfico 16 - Média das avaliações por competência Ipê

Analisando os dados da Tabela 16 percebe-se que dentre as competências avaliadas na auto-avaliação do servidor o fator Iniciativa apresentou a maior média, com 4,98, enquanto que o fator Flexibilidade e Adaptação a Mudanças apresentou a menor, com 4,87. Para a avaliação do servidor pela chefia, verifica-se que o fator Conhecimento do Trabalho apresentou a maior média, com 4,83. Nessa mesma modalidade de avaliação, os fatores de Responsabilidade e Atualização apresentaram as menores médias, com 4,80.

Quando comparadas as médias da auto-avaliação do servidor com a avaliação do servidor pela chefia, verifica-se que em todas as competências avaliadas, as médias da auto-avaliação do servidor foram superiores as da avaliação do servidor pela chefia, com destaque para os fatores de Atualização e Iniciativa que apresentaram as maiores diferenças entre as médias.

#### 2.2.16 Unidade Descentralizada de Educação Superior de Silveira Martins

Tabela 17 - Média das avaliações por competência UDESM

COMPETÊNCIA	AValiaÇÃO_CHEFIA	AUTO_AVALIAÇÃO
Atualização	4,82	4,90
Colaboração	4,84	4,92
Comprometimento	4,74	4,75
Comunicação	4,66	4,57
Conhecimento do Trabalho	4,76	4,40
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,74	4,60
Iniciativa	4,78	4,42
Qualidade e Produtividade	4,66	4,57
Relacionamento Interpessoal	4,90	4,92
Responsabilidade	4,88	4,85

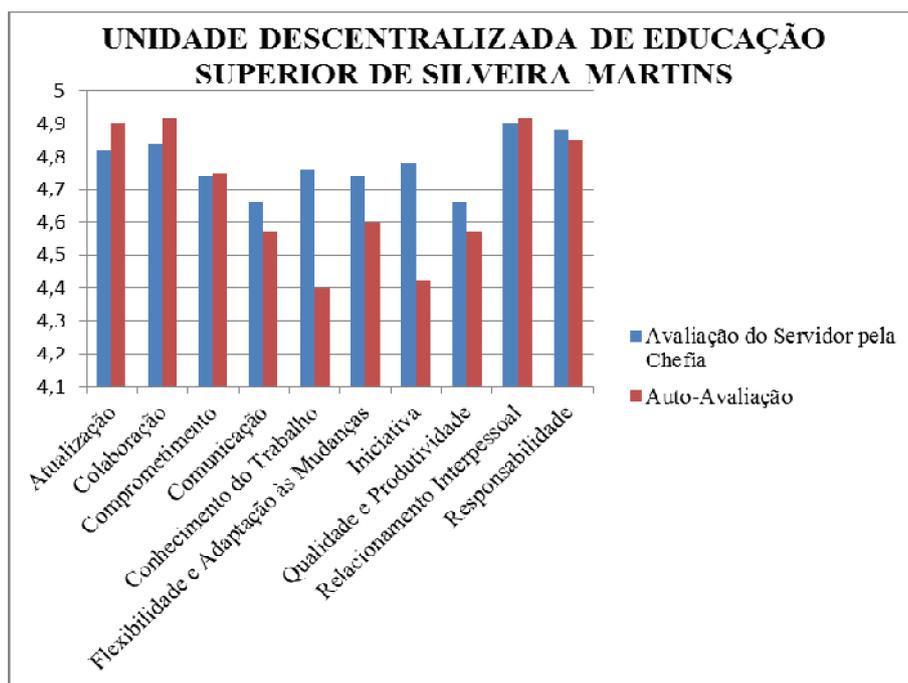


Gráfico 17 - Média das avaliações por competência UDESM

De acordo com a Tabela 17, verifica-se que os fatores Relacionamento Interpessoal e Colaboração apresentaram as maiores médias na auto-avaliação do servidor, com 4,92 para ambos os fatores. A menor média encontrada nessa modalidade de avaliação foi 4,40 para o fator Conhecimento do Trabalho. Na avaliação do servidor pela chefia, observa-se que o fator Relacionamento Interpessoal apresentou a maior média entre as competências avaliadas, com 4,90, enquanto que os fatores de Qualidade e Produtividade e Comunicação apresentaram as menores médias, com 4,66.

Quando comparadas as médias da auto-avaliação do servidor com a avaliação do servidor pela chefia, verifica-se que o fator Conhecimento do Trabalho apresentou a maior diferença entre as médias, com média superior para a avaliação do servidor pela chefia. Por outro lado, o fator Atualização apresentou média superior na auto-avaliação do servidor.

## 2.3 Média das Competências da Avaliação da Chefia pelo Servidor por Centro/Unidade

### 2.3.1 Centro de Artes e Letras

Tabela 18 - Média das avaliações por competência CAL

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO SERVIDOR
Administração de Conflitos	4,81
Comunicação	4,86
Conhecimento Organizacional e Técnico	4,87
Coordenação da equipe de trabalho	4,81
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,87
Gestão	4,83
Liderança	4,81
Motivação da equipe de trabalho	4,78
Relacionamento Interpessoal	4,85
Responsabilidade	4,95

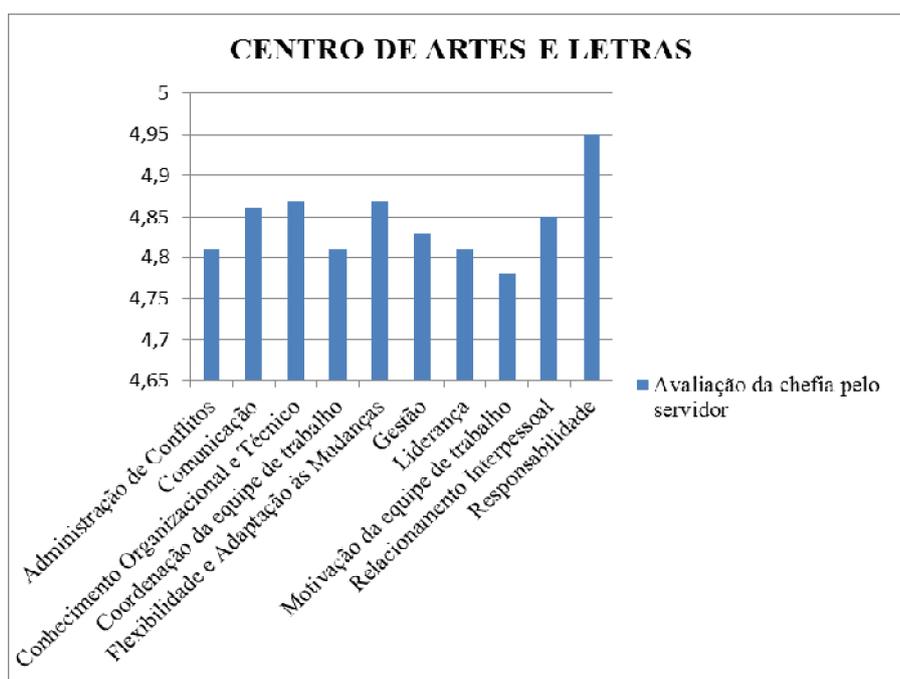


Gráfico 18 - Média das avaliações por competência CAL

De acordo com a Tabela 18, verifica-se que dentre as competências compreendidas na avaliação da chefia pelo servidor, no Centro de Artes e Letras, o fator Responsabilidade apresentou a maior média, com 4,95, enquanto que o fator Motivação da Equipe de Trabalho apresentou a menor média, com 4,78.

### 2.3.2 Centro de Ciências da Saúde

Tabela 19 - Média das avaliações por competência CCS

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_SERVIDOR
Administração de Conflitos	4,57
Comunicação	4,59
Conhecimento Organizacional e Técnico	4,68
Coordenação da equipe de trabalho	4,59
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,64
Gestão	4,57
Liderança	4,51
Motivação da equipe de trabalho	4,48
Relacionamento Interpessoal	4,64
Responsabilidade	4,67

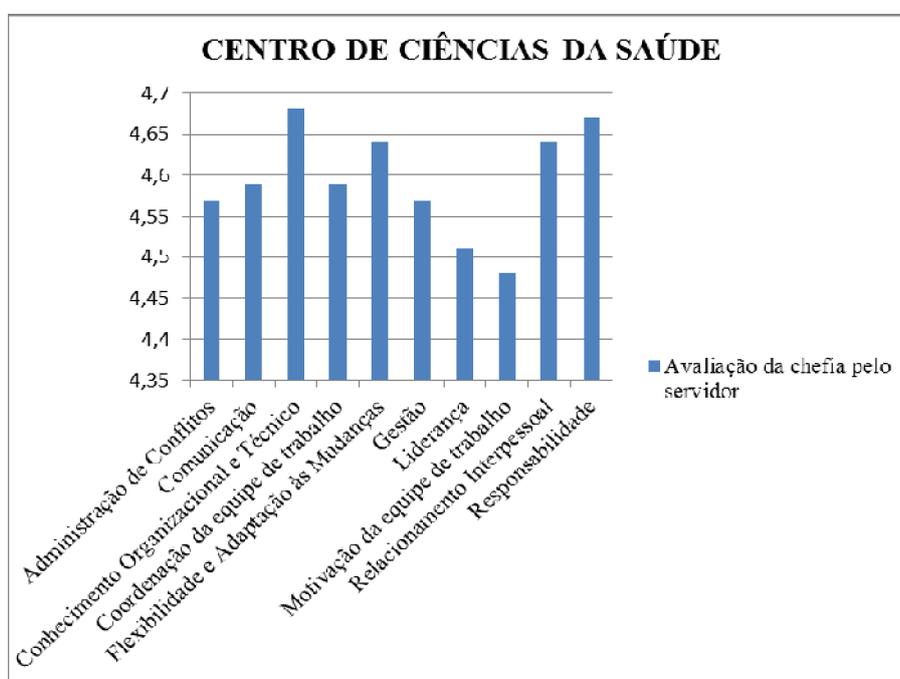


Gráfico 19 - Média das avaliações por competência CCS

Analisando a Tabela 19, observa-se o fator Conhecimento Organizacional e Técnico apresentou a maior média entre competências da avaliação da chefia pelo servidor, com 4,68. A menor média entre as competências foi atribuída ao fator Motivação da Equipe de Trabalho, com 4,48.

### 2.3.3 Centro de Ciências Naturais e Exatas

Tabela 20 - Média das avaliações por competência CCNE

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_SERVIDOR
Administração de Conflitos	4,72
Comunicação	4,76
Conhecimento Organizacional e Técnico	4,76
Coordenação da equipe de trabalho	4,7
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,78
Gestão	4,79
Liderança	4,72
Motivação da equipe de trabalho	4,62
Relacionamento Interpessoal	4,81
Responsabilidade	4,81

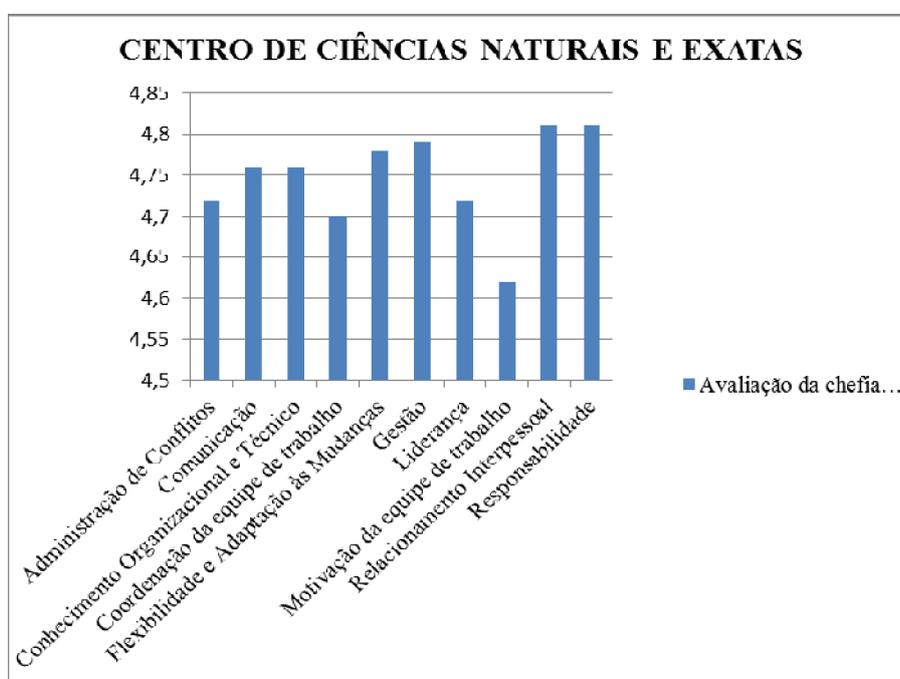


Gráfico 20 - Média das avaliações por competência CCNE

Verifica-se na Tabela 20 que os fatores Responsabilidade e Relacionamento Interpessoal apresentaram as maiores médias para avaliação da chefia pelo servidor, com 4,81, enquanto que a menor média foi 4,62, registrada para o fator Motivação da Equipe de Trabalho.

### 2.3.4 Centro de Ciências Rurais

Tabela 21 - Média das avaliações por competência CCR

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_SERVIDOR
Administração de Conflitos	4,51
Comunicação	4,38
Conhecimento Organizacional e Técnico	4,61
Coordenação da equipe de trabalho	4,5
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,55
Gestão	4,56
Liderança	4,43
Motivação da equipe de trabalho	4,35
Relacionamento Interpessoal	4,39
Responsabilidade	4,68

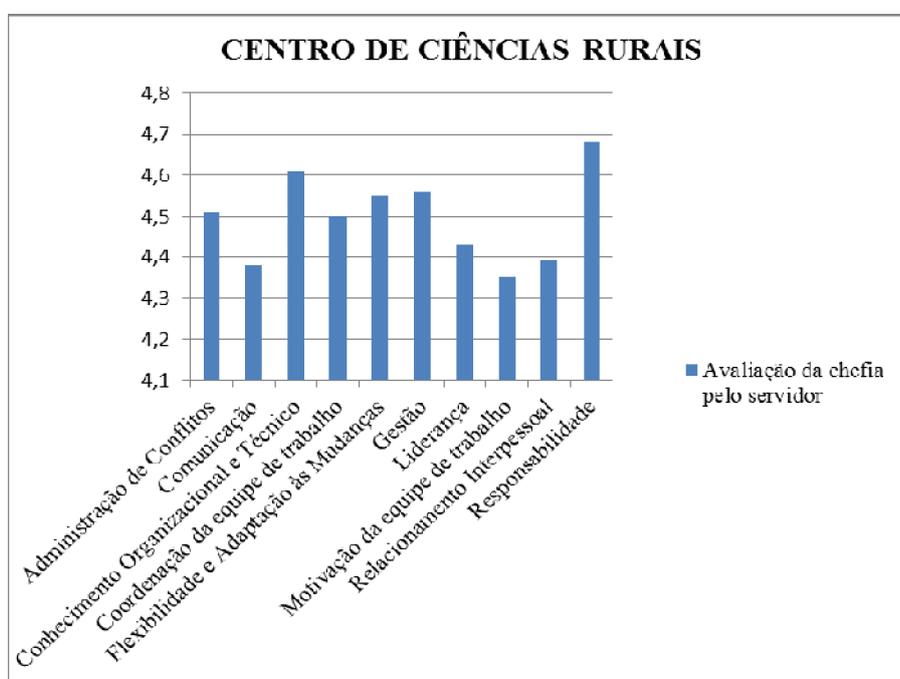


Gráfico 21 - Média das avaliações por competência CCR

Analisando a Tabela 21, constata-se que o fator Responsabilidade apresentou a maior média entre as competências compreendidas para avaliação da chefia pelo servidor, com 4,68. Da mesma forma, o fator Motivação da Equipe de Trabalho apresentou a menor média, com 4,35.

### 2.3.5 Centro de Ciências Sociais e Humanas

Tabela 22 - Média das avaliações por competência CCSH

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_SERVIDOR
Administração de Conflitos	4,8
Comunicação	4,85
Conhecimento Organizacional e Técnico	4,85
Coordenação da equipe de trabalho	4,81
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,88
Gestão	4,8
Liderança	4,79
Motivação da equipe de trabalho	4,83
Relacionamento Interpessoal	4,86
Responsabilidade	4,87

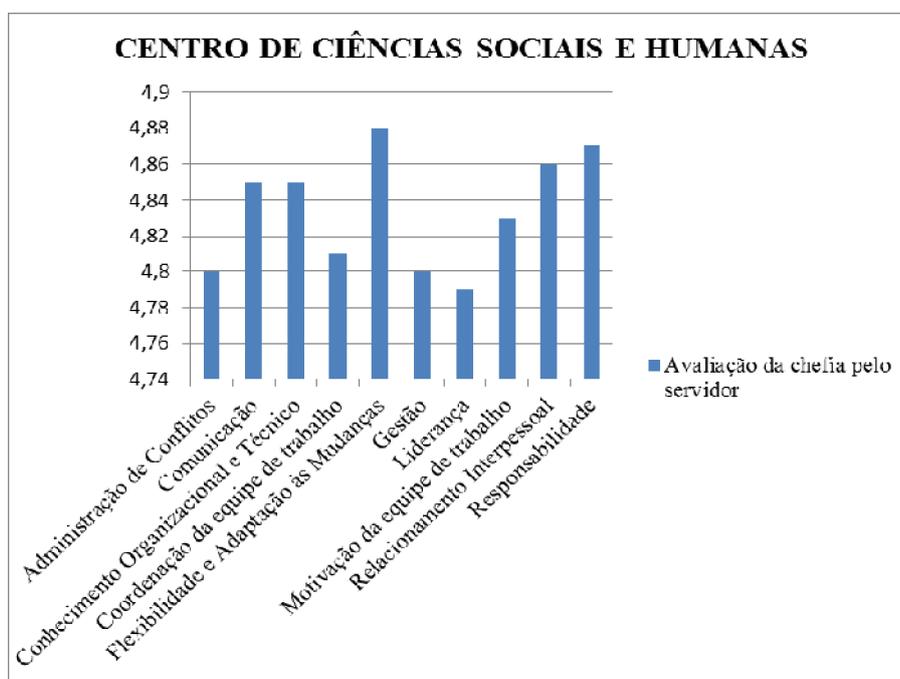


Gráfico 22 - Média das avaliações por competência CCSH

De acordo com a Tabela 22, verifica-se que o fator Flexibilidade e Adaptação às Mudanças apresentou a maior média entre as competências da avaliação da chefia com o servidor, com 4,88, enquanto que a menor média foi 4,79 para o fator Liderança.

### 2.3.6 Centro de Educação

Tabela 23 - Média das avaliações por competência CE

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_SERVIDOR
Administração de Conflitos	4,74
Comunicação	4,78
Conhecimento Organizacional e Técnico	4,89
Coordenação da equipe de trabalho	4,76
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,84
Gestão	4,83
Liderança	4,83
Motivação da equipe de trabalho	4,77
Relacionamento Interpessoal	4,75
Responsabilidade	4,9

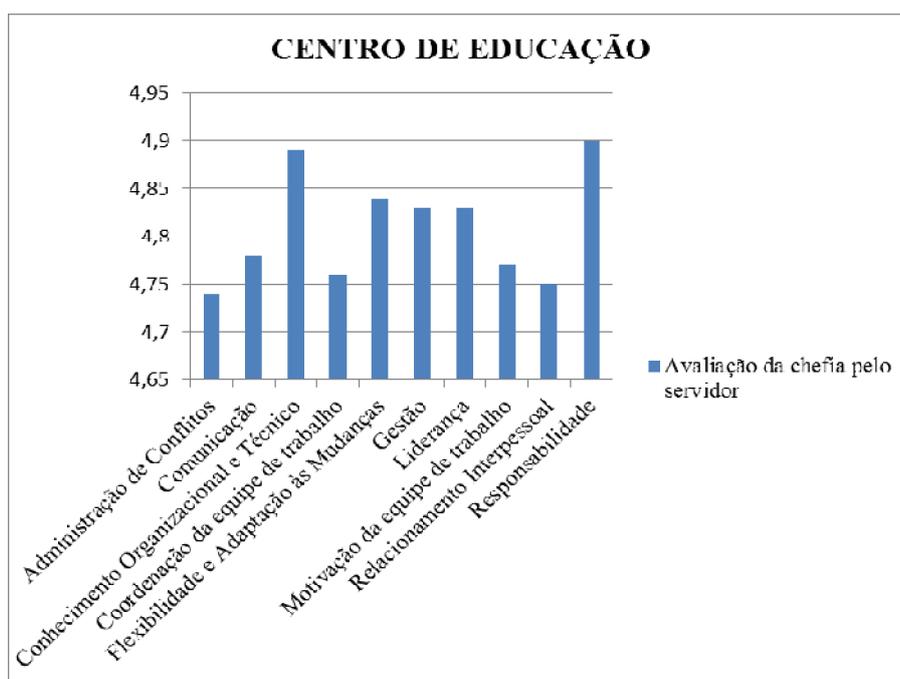


Gráfico 23 - Média das avaliações por competência CE

Verifica-se na Tabela 23 que dentre as competências da avaliação da chefia pelo servidor, a maior média foi 4,9, atribuída ao fator de responsabilidade, enquanto que a menor foi atribuída ao fator Administração de Conflitos, com 4,74.

### 2.3.7. Centro de Educação Física e Desportos

Tabela 24 - Média das avaliações por competência CEFD

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO SERVIDOR
Administração de Conflitos	4,8
Comunicação	4,81
Conhecimento Organizacional e Técnico	4,66
Coordenação da equipe de trabalho	4,79
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,77
Gestão	4,65
Liderança	4,72
Motivação da equipe de trabalho	4,76
Relacionamento Interpessoal	4,77
Responsabilidade	4,82

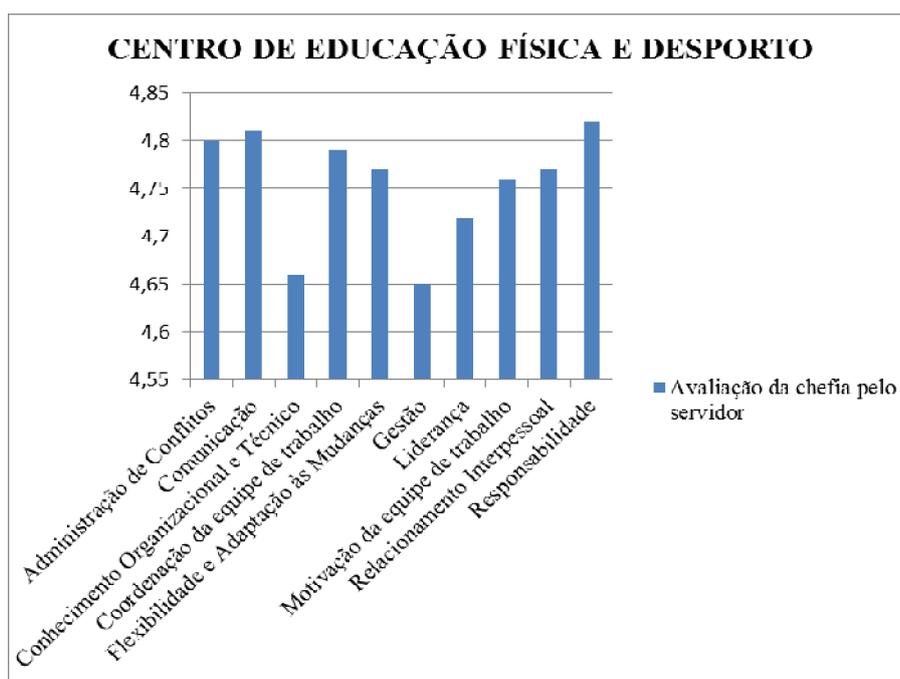


Gráfico 24 - Média das avaliações por competência CEFD

Analisando a Tabela 24, observa-se que o fator que apresentou a maior média entre as competências da avaliação do servidor pela chefia foi Responsabilidade, com 4,82. A menor média foi 4,65, atribuída ao fator Gestão.

### 2.3.8 Centro de Educação Superior Norte-RS

Tabela 25 - Média das avaliações por competência CESNORS

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_SERVIDOR
Administração de Conflitos	4,59
Comunicação	4,6
Conhecimento Organizacional e Técnico	4,61
Coordenação da equipe de trabalho	4,55
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,63
Gestão	4,58
Liderança	4,52
Motivação da equipe de trabalho	4,52
Relacionamento Interpessoal	4,68
Responsabilidade	4,71

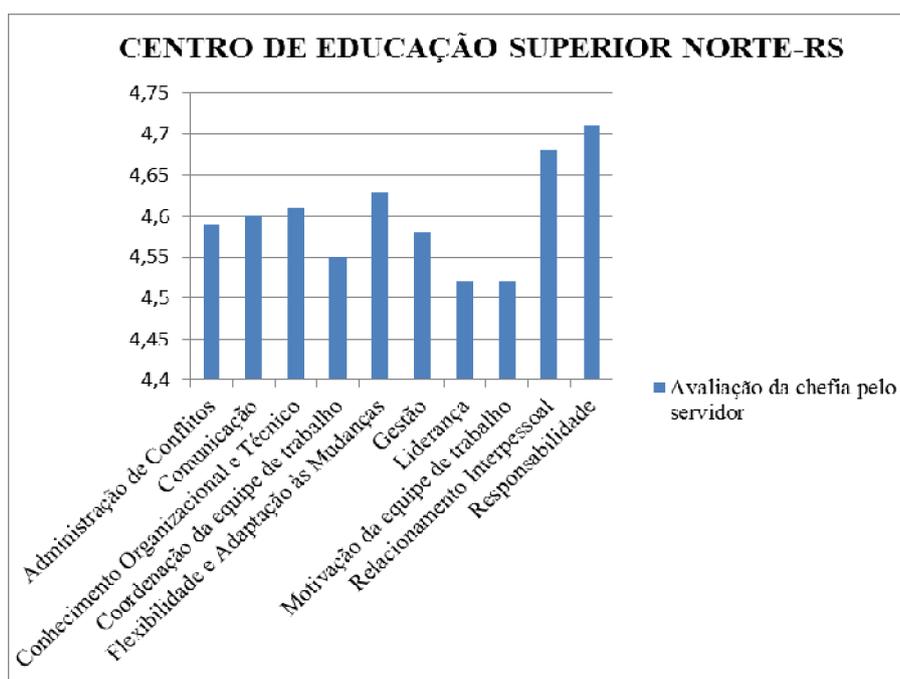


Gráfico 25 - Média das avaliações por competência CESNORS

De acordo com a Tabela 25, verifica-se que a maior média encontrada no Centro de Educação Superior Norte-RS para a avaliação da chefia pelo servidor foi 4,71 para o fator Responsabilidade. Da mesma forma, a menor média foi registrada para os fatores Liderança e Motivação da Equipe no Trabalho, com 4,52.

### 2.3.9 Centro de Tecnologia

Tabela 26 - Média das avaliações por competência CESNORS

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_SERVIDOR
Administração de Conflitos	4,83
Comunicação	4,83
Conhecimento Organizacional e Técnico	4,88
Coordenação da equipe de trabalho	4,81
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,86
Gestão	4,83
Liderança	4,84
Motivação da equipe de trabalho	4,79
Relacionamento Interpessoal	4,86
Responsabilidade	4,86

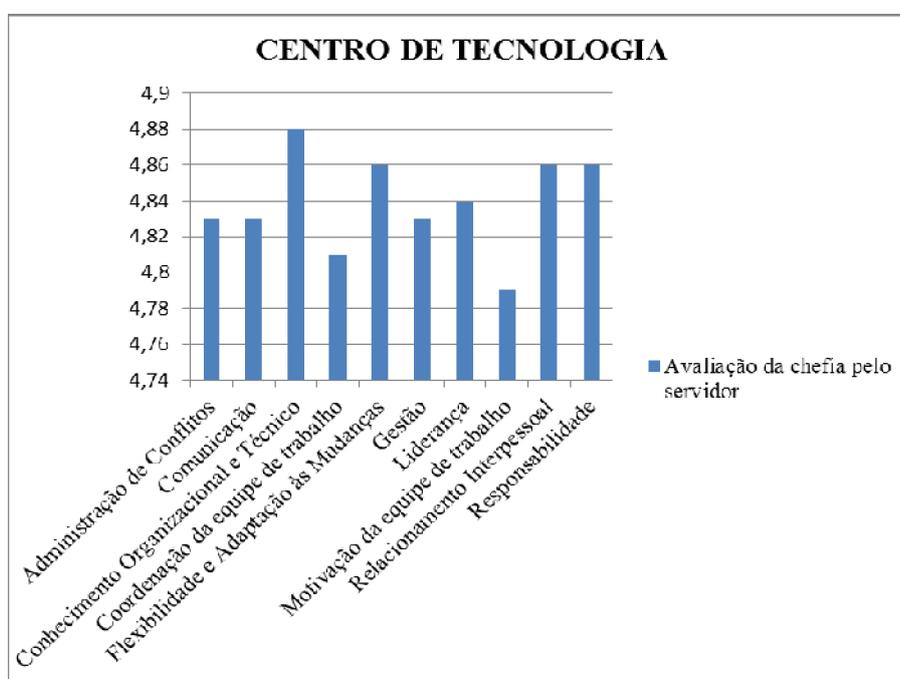


Gráfico 26 - Média das avaliações por competência CESNORS

Verifica-se na Tabela 26 que a maior média encontrada na avaliação da chefia pelo servidor foi 4,88 para o fator Conhecimento Organizacional e Técnico, enquanto que a menor média foi atribuída ao fator Motivação da Equipe de Trabalho, com 4,79.

### 2.3.10 Colégio Agrícola de Frederico Westphalen

Tabela 27 - Média das avaliações por competência CAFW

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_SERVIDOR
Administração de Conflitos	4,5
Comunicação	4,39
Conhecimento Organizacional e Técnico	4,63
Coordenação da equipe de trabalho	4,3
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,63
Gestão	4,62
Liderança	4,37
Motivação da equipe de trabalho	4,4
Relacionamento Interpessoal	4,48
Responsabilidade	4,67

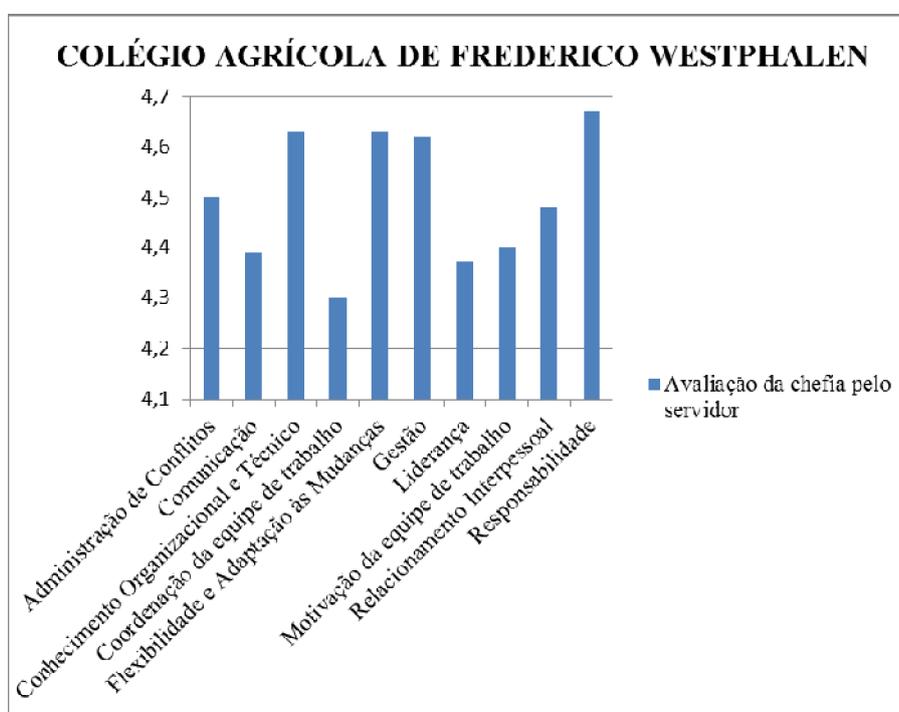


Gráfico 27 - Média das avaliações por competência CAFW

De acordo com a Tabela 27, verifica-se que a maior média entre as competências compreendidas para a avaliação da chefia pelo servidor foi atribuída ao fator Responsabilidade, com 4,67. Da mesma forma, a menor média foi 4,37, atribuída para o fator Coordenação da Equipe de Trabalho.

### 2.3.11 Colégio Politécnico da Universidade Federal de Santa Maria

Tabela 28 - Média das avaliações por competência Politécnico

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_SERVIDOR
Administração de Conflitos	3,98
Comunicação	3,93
Conhecimento Organizacional e Técnico	4,13
Coordenação da equipe de trabalho	4,1
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,08
Gestão	4,04
Liderança	3,96
Motivação da equipe de trabalho	3,91
Relacionamento Interpessoal	4,04
Responsabilidade	4,19

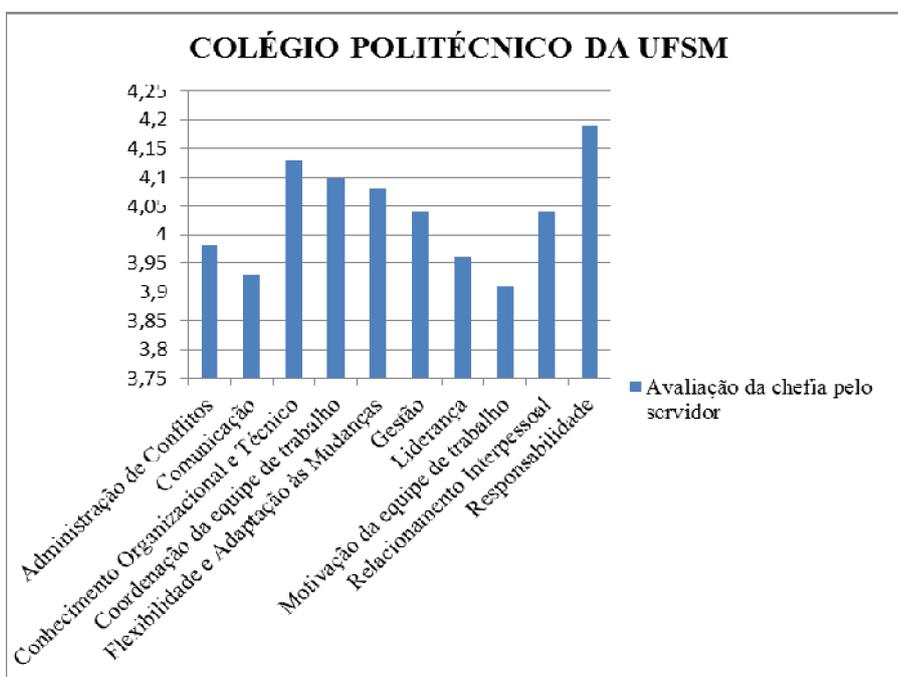


Gráfico 28 - Média das avaliações por competência Politécnico

Analisando a Tabela 28, constata-se que a maior média na avaliação da chefia pelo servidor foi 4,19, atribuída ao fator Responsabilidade, enquanto que a menor média foi atribuída ao fator Motivação da Equipe de Trabalho, com 3,91.

### 2.3.12 Colégio Técnico Industrial

Tabela 29 - Média das avaliações por competência CTISM

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_SERVIDOR
Administração de Conflitos	4,81
Comunicação	4,8
Conhecimento Organizacional e Técnico	4,86
Coordenação da equipe de trabalho	4,84
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,82
Gestão	4,88
Liderança	4,81
Motivação da equipe de trabalho	4,8
Relacionamento Interpessoal	4,87
Responsabilidade	4,96

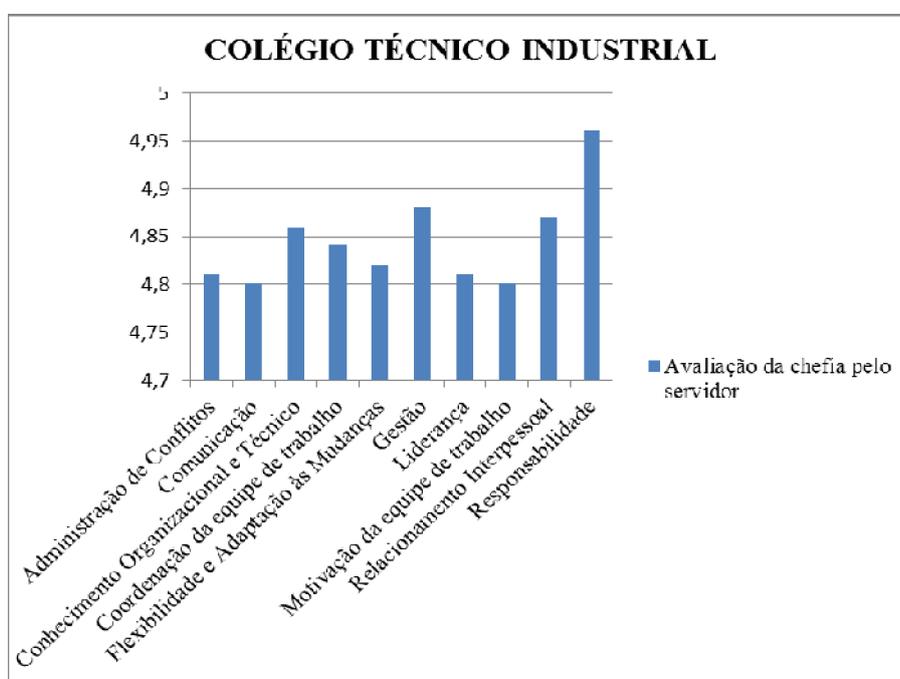


Gráfico 29 - Média das avaliações por competência CTISM

De acordo com a Tabela 29, verifica-se que a maior média dentre as competências da avaliação da chefia pelo servidor foi para o fator Responsabilidade, com 4,96. A menor média registrada foi 4,8 para os fatores Motivação da Equipe de Trabalho e Comunicação.

### 2.3.13 Hospital Universitários de Santa Maria

Tabela 30 - Média das avaliações por competência HUSM

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_SERVIDOR
Administração de Conflitos	4,48
Comunicação	4,5
Conhecimento Organizacional e Técnico	4,71
Coordenação da equipe de trabalho	4,62
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,64
Gestão	4,61
Liderança	4,46
Motivação da equipe de trabalho	4,49
Relacionamento Interpessoal	4,51
Responsabilidade	4,67

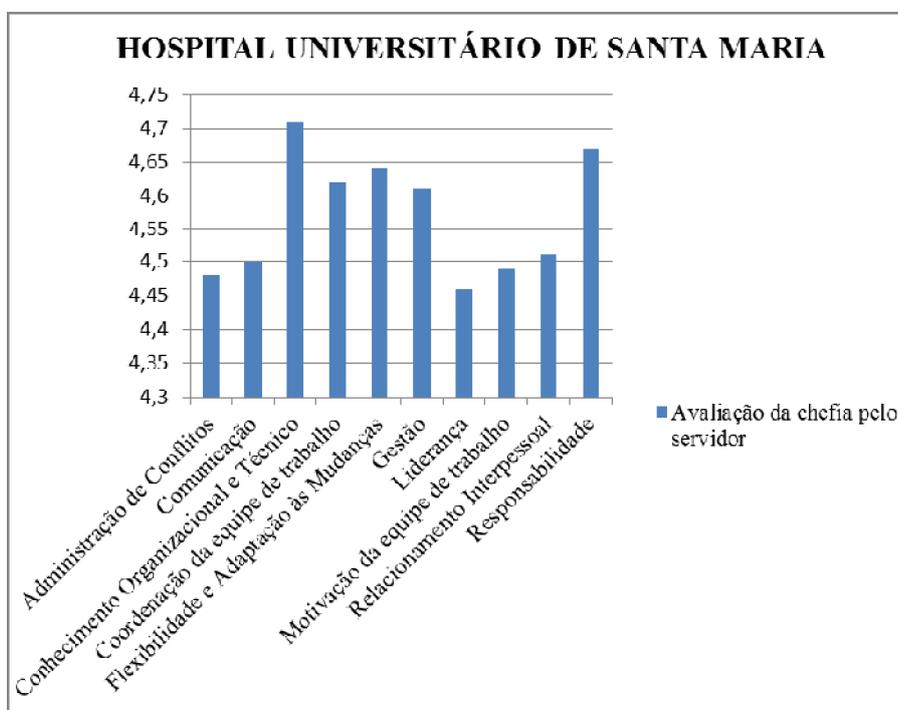


Gráfico 30 - Média das avaliações por competência HUSM

Verifica-se na Tabela 30 que o fator Conhecimento Organizacional e Técnico apresentou a maior média entre as competências da avaliação da chefia pelo servidor, com 4,71, enquanto que a menor média foi 4,46, atribuída ao fator Liderança.

## 2.3.14 Reitoria

Tabela 31 - Média das avaliações por competência Reitoria

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_SERVIDOR
Administração de Conflitos	4,72
Comunicação	4,72
Conhecimento Organizacional e Técnico	4,8
Coordenação da equipe de trabalho	4,71
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,76
Gestão	4,75
Liderança	4,67
Motivação da equipe de trabalho	4,66
Relacionamento Interpessoal	4,75
Responsabilidade	4,82

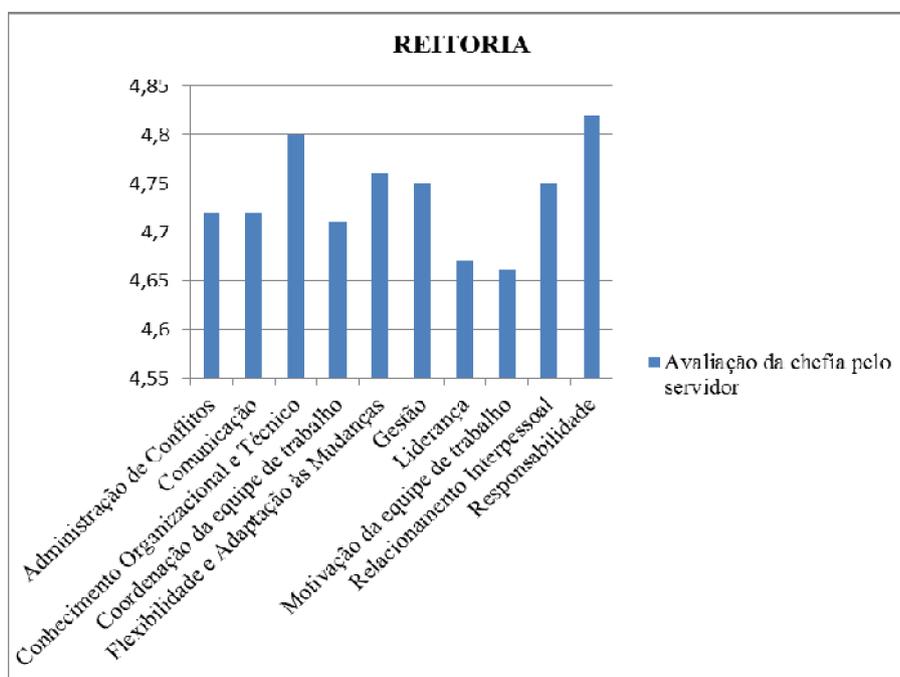


Gráfico 31 - Média das avaliações por competência Reitoria

Analisando a Tabela 31, constata-se que o fator Responsabilidade apresentou a maior média entre as competências da avaliação da chefia pelo servidor, com 4,82. Da mesma forma, a menor média foi 4,66, atribuída ao fator Motivação da Equipe de Trabalho.

### 2.3.15 Unidade de Educação Infantil Ipê Amarelo

Tabela 32 - Média das avaliações por competência IPÊ

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_SERVIDOR
Administração de Conflitos	5
Comunicação	5
Conhecimento Organizacional e Técnico	5
Coordenação da equipe de trabalho	5
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	5
Gestão	4,95
Liderança	5
Motivação da equipe de trabalho	4,95
Relacionamento Interpessoal	5
Responsabilidade	5

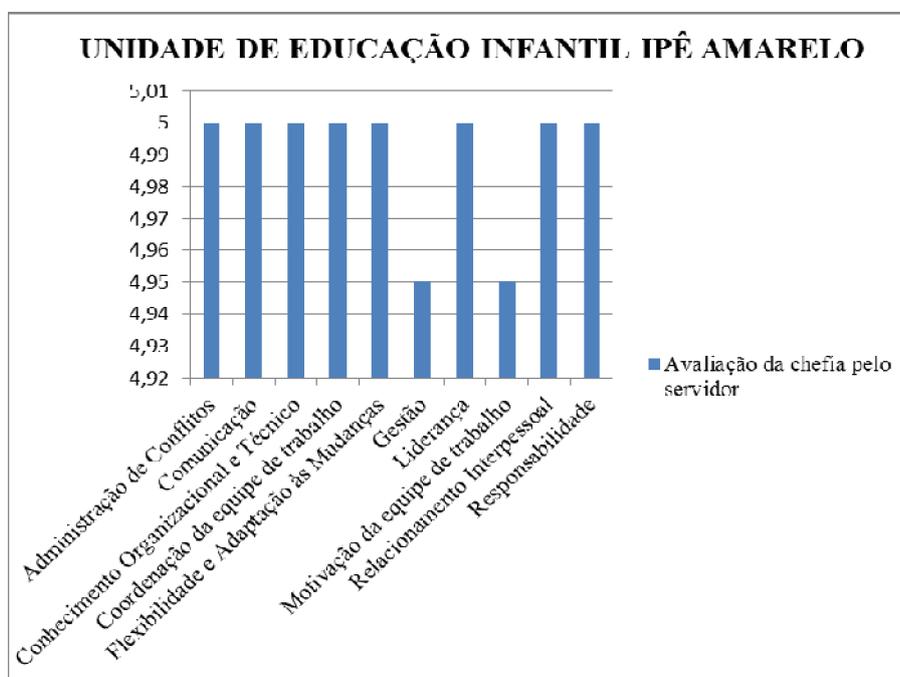


Gráfico 32 - Média das avaliações por competência IPÊ

Na Tabela 32, verifica-se que com exceção dos fatores Gestão e Motivação da Equipe de Trabalho, que apresentaram média 4,95, todos os demais fatores obtiveram nota máxima na avaliação da chefia pelo servidor, ou seja, média 5.

### 2.3.16 Unidade Descentralizada de Educação Superior de Silveira Martins

Gráfico 33 - Média das avaliações por competência UDESM

COMPETÊNCIA	AVALIAÇÃO_SERVIDOR
Administração de Conflitos	4,48
Comunicação	4,56
Conhecimento Organizacional e Técnico	4,76
Coordenação da equipe de trabalho	4,53
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	4,73
Gestão	4,66
Liderança	4,75
Motivação da equipe de trabalho	4,76
Relacionamento Interpessoal	4,9
Responsabilidade	4,95

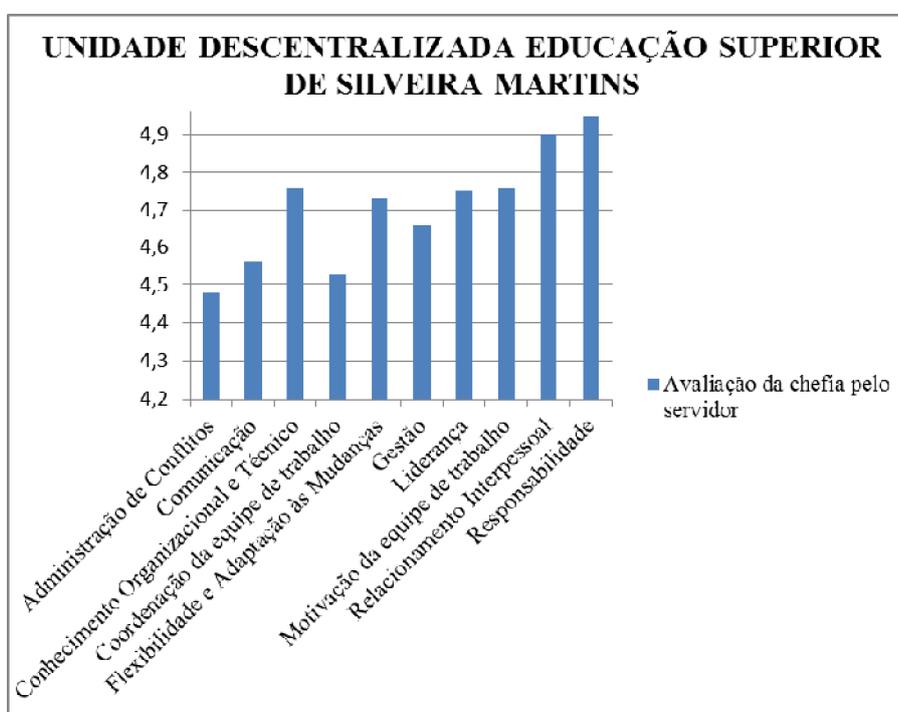


Gráfico 33 - Média das avaliações por competência UDESM

De acordo com a Tabela 33, observa-se que dentre as competências da avaliação da chefia pelo servidor, o fator que obteve maior média foi Responsabilidade, com 4,95, enquanto que a menor média foi 4,48, atribuída ao fator Administração de Conflitos.

### 3. Relatório de Feedback

CENTRO	DESCRIÇÃO
<b>CENTRO DE ARTES E LETRAS - CAL</b>	Atualização em softwares específicos para a área gráfica (2d e 3d); Nova Ortografia Portuguesa; Libras; Espanhol; Gestão de Projetos; Atualização de Softwares de Modelagem; Inglês; Informática; Secretariado; Softwares gráficos; Participação em eventos; Treinamento em Gestão.
<b>CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE - CCS</b>	Recursos Humanos; Projeto de cuidados aos pacientes cirúrgicos com certificação dos participantes; Gestão e Logística em Pesquisa e Projetos; SCDP; Capacitação para atuação em Secretaria de Departamento; Biossegurança e Boas Práticas em Laboratório; Capacitação em organização, normas e padrões; Língua Estrangeira; SIE; Oratória e expressividade; Curso sobre o funcionamento burocrático da Instituição; Aperfeiçoamento em Técnicas Histológicas e Imunohistoquímica; Cursos de Motivação; Relações Interpessoais; Segurança no Trabalho; Treinamento sobre Registro de Preços, Licitações e Empenhos (ampla utilização do SIE).
<b>CENTRO DE CIÊNCIAS NATURAIS E EXATAS - CCNE</b>	Cursos específicos do Material Didático utilizado nos Laboratórios de Ensino; Línguas Estrangeiras; Libras; Relação Interpessoal; Capacitação Administrativa em Projetos; Cursos específicos em Meteorologia; Curso de Português e redação de Documentos Oficiais; Cursos relacionados ao Laboratório de Físico ó Química; Atualização no Sistema de Gestão Administrativa; Treinamento sobre Aquisição e Armazenamento de Documentos Institucionais Digitais; Treinamento sobre Conservação de Animais; Atualização na área Financeira e Gestão; Informatização de Herbários; Aperfeiçoamento na área da Biologia; Treinamento em Informática; Cursos sobre os Softwares: Joomla, Excel, Word, Html5, SQL; Softwares livres (Linux, BrOffice, etc.); Ferramentas web para divulgação e comunicação; SIE; SCDP; Cursos para uso das Novas Mídias; Liderança de Equipes (Gestão de Conflitos); Rotinas Institucionais e Administrativas; Atendimento ao Público; Treinamento em Processos de Compra e Licitações; Treinamento para Manutenção Básica de Equipamentos (Lupas e Microscópios); Cursos sobre Técnicas Histológicas; Treinamento para área de Secretaria de Departamentos; ISO 17025; Treinamento sobre Espectrometria de Massa com plasma indutivamente acoplado e Espectrometria de Emissão Óptica com plasma indutivamente acoplado.
<b>CENTRO DE CIÊNCIAS RURAIS - CCR</b>	Treinamento em Informática; Gestão de Projetos; Legislação Pública; Treinamentos sobre atividades Rotineiras e Administrativas; Segurança do Trabalho; Excel; Português Instrumental; Libras; Gestão de Pessoas; Curso Motivacional; Curso de Secretariado; Curso sobre EPI; Curso de Línguas Estrangeiras; Visitas Técnicas; Atualizações sobre Equipamentos de Trabalho; Primeiros Socorros; Treinamentos sobre Equipamentos de Corte; Treinamento sobre Máquinas Agrícolas; Cursos Profissionalizantes na área de Alimentos; Treinamentos sobre Coleta de Sementes; Produção e Design Gráfico em Educação; Treinamento sobre atividades desenvolvidas no Laboratório; SCDP; Atualização para o novo SIAFI; Treinamento na área de Agropecuária; Gestão Administrativa; Treinamento sobre coleta de Material Botânico; Treinamentos para acesso e utilização do Sistema coleta CAPES.
<b>CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS - CESH</b>	Administração Orçamentária; Capacitação na área Administrativa; Estrutura Institucional; Treinamento sobre o processo do ENADE; SIE; Língua Estrangeira; Ferramentas de Informática; Comunicação e Atendimento ao público; SIAFI; SPIUNET; Administração do Tempo; Curso de Cerimoniais; Treinamento sobre Orçamento e Prestação de Contas; Treinamento sobre atividades Administrativas específicas para Secretaria; Coleta CAPES; Capacitação sobre os processos em Coordenações de Curso; Cursos específicos para área de Gestão Pública; Preenchimento do Lattes; Cursos de Legislação; Motivação Pessoal; Relações Interpessoais; Redação Oficial; Curso sobre o PCCTAE e novo

	PDI; Oratória; Catalogação de Documentos; Organização de Agenda; Liderança e Planejamento; Treinamento em Informática e Aplicativos.
<b>CENTRO DE EDUCAÇÃO - CE</b>	Cursos de Inovações Tecnológicas; Espanhol; Excel; SIE; Curso de Licitações e Gestão Orçamentária; Cursos de TICS na Educação; Cursos para a Biblioteca (Usuários, Acervos, Atendimentos e novas Tecnologias nas Bibliotecas); Cursos para o desenvolvimento das Habilidades de Criatividade e Proatividade; Relações Humanas; Liderança e Motivação; Legislação Acadêmica.
<b>CENTRO DE EDUCAÇÃO FÍSICA E DESPORTOS - CEFD</b>	SIE; SCDP; Treinamento relacionado às atividades do Departamento; Capacitação Financeira; Gestão de Recursos PROAP; Sistema de Compras e Pagamentos.
<b>CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR NORTE-RS/UFSM - CESNORS</b>	Capacitação sobre processo de Compra e Empenho; Língua Estrangeira; Processos Administrativos; Treinamento de Informática e Redes; Gerenciamento e Segurança; Técnicas Laboratoriais específicas para Experimentação Zootécnica; Curso de Gestão; SIE; Curso de Contabilidade; Gestão Pública; Oratória e Liderança; Excel; Redação Oficial; Nova Ortografia; Softwares Livres; Treinamentos sobre equipamentos do Laboratório de Química; Capacitações na área da Saúde; Treinamento de Rotinas de Laboratório; Capacitações sobre Empenhos, Registro de Preço e Licitações; Cursos de Finanças; Gestão de Pessoas; Legislação.
<b>CENTRO DE TECNOLOGIA - CT</b>	Participação em Seminários e Congressos; Excel; Libras; Segurança no Trabalho em Laboratório; Corel Draw; Língua Estrangeira; Word; Português; Curso de atualização de páginas da web; Curso sobre Instrumentação de Equipamentos; Gestão de Resíduos Laboratoriais; Gestão e Secretariado; SIE; SCDP; Relacionamento Interpessoal; Manutenção Predial e de Equipamentos; Capacitação em Automação Industrial; NR10; Desenho em Plataforma Digital (Solid Works); Gestão da Qualidade de Laboratórios; Atualização em Informática; Atualização nas Rotinas Institucionais; Cursos Motivacionais; Capacitação em Contratos Administrativos; Direito Administrativo; Administração Pública; Qualidade e Produtividade para Laboratórios; Cursos em Eletrônica e Microcontroladores; Gestão de Pessoas; Capacitações em Eletroeletrônica; Cursos em Acionamentos Elétricos e Operação de Equipamentos de Medidas Elétricas; Orçamento Público; Gerenciamento de Equipes; Liderança; Cursos de Instrumentação; Capacitação sobre Gerenciamento e Organização de Atividades Técnicas.
<b>COLÉGIO AGRÍCOLA DE FREDERICO WESTPHALEN - CAFW</b>	SIE; Participação em Encontros de Conselheiros Tutelares da Região; Gestão Escolar e Pedagógica; Capacitação em Produção de Alimentos; Atualização nas Rotinas de Trabalho; Administração Orçamentária; Curso de Inclusão; Processos de Licitações e Compras; Cursos de Reciclagem na área de Atuação; Processos Institucionais; Normas e Legislações.
<b>COLÉGIO POLITÉCNICO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA</b>	Capacitação em Sistemas de Agricultura de Precisão; Sistemas de Produção Agropastoris; Capacitações na área de Alimentos; Metas Institucionais; Seriedade no Serviço Público; Comprometimento com o Bem Público; Liderança; Capacitação sobre Licitação, Empenhos, Orçamentos e Compras; Cursos de Atualização da Profissão de Motorista; Relações Humanas; SIE; Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência; Cursos de Softwares de Editoração de Textos; Planilhas Eletrônicas; Navegação na Internet; Cursos sobre a Nova Ortografia; Correspondências Oficiais; Comunicação; Cursos ou Palestras em Processamento de Carnes e Leite; Documentação Oficial; Restauração de Livros; Cursos sobre Tipos de Caldeiras .
<b>COLÉGIO TÉCNICO INDUSTRIAL - CTISM</b>	Curso em Almoxarifado; Capacitação em Comando Numérico Computadorizado; SIE; Informática; Administração do Tempo e Oratória; Gestão de Pessoas; Treinamento sobre Sistema de Convênios - SICONV.

**HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DE  
SANTA MARIA - HUSM**

Atualização na área de Prevenção e Controle de Infecção Hospitalar; Processos de Trabalho da CCIH; Atualizações em Cardiologia; Capacitação sobre Medicamentos utilizados em Emergência; Medicações sobre Quimioterápicos; Atualização em Curativos e Coberturas; Cuidados ao Paciente Cirúrgico; Capacitação com o Carro de Emergência; Revisão sobre Medicamentos; Diluições de Medicamentos; Capacitação sobre Drenos; Sondas Gastrostomia; Assistência a Paciente; PCR; Padronização de Medicações; Capacitação sobre Torácica e Traumatismo; Conhecimento - SNE; Normas e Rotinas Cuidados PICC; SVSF- Cuidados com Coletor; Atualização em Jejunostomia; Capacitações em PCR; Cursos em Administração e Auditoria Hospitalar; Gestão para a área da Saúde; Atendimentos em Hospital Público; Cursos de Redação Oficial; Secretariado; Tramitação de Processos; Relações Interpessoais; Capacitação sobre Situações de Emergência; Cursos sobre Patologias de Pacientes Internados; Técnicas POPS; Humanização; Liderança; Cuidados com o armazenamento de Medicações; Treinamento sobre Lesões de Pele; Capacitação sobre o Sistema AGHU; Treinamento sobre Feridas; Cursos de Eletrocardiograma e Monitores; Treinamentos de Urgência e Emergência; Ventilação Mecânica; Capacitação sobre Encaminhamento de Morte; Treinamento da SAE; Capacitação para CME; SRA e Bloco Cirúrgico; Material Consignado; Gestão de Pessoas; Treinamento em Instrumental Cirúrgico; Photoshop; Língua Inglesa; Atividades Psico-Cognitivas; Manejo de Escaras; Treinamento em Equipamentos da avaliação da Função Pulmonar; Treinamento sobre Fibrobroncoscopia; Cursos Motivacionais; Processos Internos do HUSM; Educação em Saúde com Familiares; Satisfação com Familiares; Atualização do Sistema Intranet da UFSM; Emergência e Urgência em Pediatria; Capacitação em Saúde da Mulher (Citopatológico, HPV, Condiloma); Atualização em Pediatria; Radioproteção; Primeiros Socorros; Orçamento; SCDP; Cursos de Radiação Ionizante; Capacitação para os Serviços de Manutenção; Treinamento sobre Exames Laboratoriais; Manejo em Dependência Química; Cursos de Políticas de Saúde; Capacitações em ECG e EEG; Protocolos RCP; Capacitação sobre cuidados e prevenção de Feridas Crônicas; Comunicação; Capacitação em Urologia e Oftalmologia; Rotinas Internas com mobilização de Equipes; Gestão e Logística; Reanimação Cardiopulmonar em Pediatria; Capacitações no Serviço de Nefrologia; Curso de Ecodoppler; Atualização em Imunohistoquímica; Planejamento Estratégico; Access; Excel; BrOffice; Curso em Censo Hospitalar; Curso preparatório para Aposentadoria; Capacitação sobre Lâminas de Histologia; Enfermagem Hemato-oncologia; SIE; SIAFI; Legislação; Atualização em Hemoterapia; Oncologia Pediátrica; Curso de Faturamento Hospitalar; Cursos de Ciências Humanas e Tecnologia; HTML; JOONLA; Cursos na Escola Superior de Redes/RNP; Cursos de Construção Civil; Contabilidade Pública (Licitações, Contratos, Pagamentos); Curso de Direitos e Deveres do Funcionalismo Público; Qualidade nos Exames e Serviços em Laboratório Clínico; Ponto Eletrônico; Sistema de Solicitação dos Afastamentos; Capacitação sobre implementação de novas Tecnologias; Cuidados em Pós Operatório; Separação de Resíduos; Fellow em Medicina Fetal; Gestão do Trabalho; Curso de Efeitos e Reações de Quimioterapia; Emergência Obstétrica; Participação em Eventos; Cursos de Vigilância Epidemiológica; Prontuário Eletrônico; Metodologia da Pesquisa; Capacitação sobre Exames Laboratoriais e de Imagem; Congelamento de Células Tronco; Processos Administrativos; Treinamento sobre Oncologia e Cardiologia; Manuseio dos Cateteres; Urgências e Intercorrências em Serviço de Radioterapia; Curso de análise de Biópsias de Medula Óssea e Renais; Treinamento sobre Faturamento Ambulatorial; Gestão de Equipes; Cursos de Patologias, Anatomia e Fisiologia aplicado ao Tratamento Radioterápico.

<p style="text-align: center;"><b>REITORIA</b></p>	<p>Relações Interpessoais; Novas Dinâmicas de Trabalho; Treinamento Específico para Consultório Odontológico; Capacitação em Projetos; Legislação Acadêmica; Folha de Pagamento; Treinamento em Informática; Motivação; Gerenciamento dos Servidores de Aplicação; JAVA (Glassfish ou Jboss); Capacitação da Vigilância sobre Gerenciamento de Crises; Gestão de Contratos; Capacitação para Serviço de Vigilância; Gestão de Pessoas; Curso de JOOMLA (Site da Biblioteca); Editoração de E-Books; Oficinas do SEER; Rotinas da Biblioteca; Atendimento ao Público; Curso de Aplicação dos 5S, Qualidade Total; Português; Excel; Access; Curso de Banco de Dados; Redação; Segurança do Trabalho; SCDP; Gestão Pública; Capacitações na área Administrativa; Corel Draw; Photoshop; Capacitação sobre cuidados com Pacientes com Drenos/Sondas e Pós-Cirúrgico; Legislação de Pessoal; Liderança; Cursos em Biblioteconomia; Portal CAPES; Treinamento sobre Fiscalização de Obras e Serviços de Engenharia; Coleta CAPES; Currículo Lattes; Gestão e Planejamento Estratégico;</p> <p>Gestão de Projetos para Atração de Financiamentos; CPR; SIAFI; Plano de Contas da Administração Pública; Curso para Mestre de Cerimônias Oficial Público; Técnicas para desenvolvimento do Bom Ambiente de Trabalho; Cursos na área de Psicologia; Revisão e Produção de Textos; Cursos sobre Boas Práticas no Almoarifado; Capacitação sobre Biblioteca Digital; Espanhol; Comunicação; SIE; Capacitações sobre a Avaliação de Desempenho; Capacitações para os Serviço de Manutenção; Cursos em Urbanismo e Paisagismo; Treinamento sobre Telefonia; Cursos em Infraestrutura; Cursos em Manutenção de Tratores e Máquinas Agrícolas; Capacitação sobre Concursos; Licitações e Contratos; Capacitação em Atividades da Secretaria; Biossegurança; Engenharia de Requisitos; Gestão de Orçamentos; Tecnologia da Informação; Atendimento a Pesquisas no DAG; Software ICA-ATOM, Gestão Eletrônica de Documentos Arquivísticos; Criação e Gerenciamento de Páginas na Internet; Linguagem de Programação; Capacitação Técnica em TV Digital; Tecnologias de Transmissão; Governança de TI; Processos Administrativos; Inglês; Cursos da RNP; SIAFI; Comunicação Interpessoal e Organizacional; Curso de DB2 10; Restauração de livros; Curso sobre Metodologia de Planejamento Estratégico; Processo de Auto-Avaliação Institucional (CONAES/SESU/MEC); Correspondências Oficiais; Módulo Orçamentário do SIE, Libras; Língua Estrangeira; Linux; Cursos na área Florestal; Recursos Audiovisuais; Cursos de substituição do uso de Animais em Aulas Práticas; SIMEC; SICONV; Legislação de Orçamento e Planejamento; Cursos em Arquivologia; Legislação de Ingresso e Concursos; Interface Humano-Computador e Design; Ferramentas de edição de Imagens (Photoshop, Ilustrator e Corel Draw); SEFIP; Medicina do Trabalho; Aperfeiçoamento em Perícia; Treinamento para Secretaria de Coordenação de Curso; Atualização em Hemoterapia; Engenharia de Software; HPLC; KARL FISHER; CGMS; Sistema de Segurança Monitorada; Geoprocessamento; Língua Alemã; Programa Látex; Editoração de Livros; Atualização Contábil e execução Financeira; Capacitação em Propriedade Intelectual; Treinamentos em Microfilmagem.</p>
<p><b>UNIDADE DE EDUCAÇÃO INFANTIL IPÊ AMARELO</b></p>	<p>Formação Continuada.</p>
<p><b>UNIDADE DESCENTRALIZADA EDUC SUPERIOR UFSM SILVEIRA MARTINS</b></p>	<p>Curso de Gerenciamento de Resíduos Perigosos; Capacitação para Secretária Executiva; Oficinas Pedagógicas, SIE; SIAFI; Capacitação sobre o Plano de Contas da UFSM.</p>

## CONCLUSÃO:

A avaliação de desempenho é uma ferramenta muito importante na área de Gestão de Pessoas, muito embora não lhe seja dada a credibilidade devida.

O planejamento e desenvolvimento de estratégias e planos de ação com base nos seus resultados é valiosa para a Instituição. O desafio está não somente em planejar e aplicar o processo, como também em motivar os servidores a realizarem-na com o verdadeiro sentido, baseando-se no trabalho como ele é desempenhado. Ela oportuniza aos servidores uma reflexão sobre a sua própria prática.

Dentre as principais dificuldades encontradas no decorrer da implantação do Processo na UFSM, cumpre-nos destacar os seguintes:

- 1) Falta de participação dos servidores nas reuniões preparatórias para a aplicação do programa, principalmente das chefias e segmento docente;
- 2) Necessidade recorrente de reabrir o sistema para que os servidores que não realizaram a avaliação no prazo, pudessem realizá-la, retardando a finalização do processo;
- 3) A possível ocorrência do erro denominado "leniência" ou "complacência", ao observarmos que a média das autoavaliações e da avaliação pela chefia foi muito elevada para todos os servidores, não se evidenciando notas menores na escala de graduação. Isto decorre da inabilidade do avaliador em observar e identificar as diferenças existentes entre os avaliados, no que se refere aos seus níveis de desempenho. Esse erro põe em dúvida a credibilidade dos dados apresentados;
- 4) A excessiva preocupação dos avaliadores com a progressão por mérito, induzindo-os a realizar a avaliação que não prioriza os objetivos principais do programa, quais sejam a melhoria das condições de trabalho e da equipe e o aprimoramento e desenvolvimento das habilidades e atitudes dos avaliados.
- 5) Erro de interpretação acerca do que se espera que seja realizado no feedback, como por exemplo, sugestão de cursos que não se relacionam diretamente com o trabalho do servidor.

**Equipe do Núcleo de Avaliação e Movimentação Funcional**

Adm. Alice Moro Neocatto

Adm. Ana Lucia Pascotto Lima (Chefe do Núcleo)

Pedag. Loiva Isabel Marques Chansis

Adm. Priscilla Westphalen Berneira Teixeira

Estag. Gean Carlos Tomazzoni

Adm. Mariana de Freitas Baldissera

Coordenadora de Ingresso, Mobilidade e Desenvolvimento