

<b>MANUAL DE PESSOAL</b>	<b>MÓD: 13</b>
<b>VIG: 17.10.2014</b>	<b>CAP: 3</b>
	<b>1/2</b>

## **MÓDULO 13: GERENCIAMENTO DE COMPETÊNCIAS E RESULTADOS - GCR**

### **CAPÍTULO 3: ACOMPANHAR OS RESULTADOS PARCIAIS DE REALIZAÇÃO DAS METAS E DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS CONTIDAS NO PLANO DE TRABALHO**

#### **ANEXO: 1 – Fluxo do Subprocesso de Acompanhar os Resultados Parciais de Realização das Metas e Desenvolvimento das Competências contidas no Plano de Trabalho.**

#### **1 ATRIBUTOS DO SUBPROCESSO**

**1.1** Objetivo – Acompanhar os resultados parciais da realização das atividades contidas no Plano de Trabalho durante o período avaliativo, para verificar o desempenho do empregado quanto às metas e competências estabelecidas, cuja responsabilidade é do gestor.

**1.2** Abrangência – Toda a Empresa.

**1.3** Gestor – DESEN.

**1.4** Fornecedores – AC e DRs.

**1.5** Clientes – Empregados da ECT.

**1.6** Periodicidade – Mensal, bimensal ou trimestral.

**1.7** Duração – Permanente.

#### **2 DESCRIÇÃO DO SUBPROCESSO**

##### **2.1 Procedimentos de acompanhamento dos resultados parciais da realização das atividades contidas no Plano de Trabalho do empregado, pelo gestor.**

**2.1.1** Registrar no sistema GCRWEB, os resultados parciais, de acordo com a periodicidade de acompanhamento da meta e em atendimento à realização dos acompanhamentos trimestrais obrigatórios requeridos pelo processo de gestão do desempenho, observando os seguintes procedimentos:

a) acompanhar o desempenho do empregado quanto às competências, por meio de registros no histórico de desempenho do empregado disponível na ferramenta GCRWEB;

b) dar retorno ao empregado sobre o seu desempenho quanto às competências e resultados de metas;

<b>MANUAL DE PESSOAL</b>	<b>MÓD: 13</b>
<b>VIG: 17.10.2014</b>	<b>CAP: 3</b>
	<b>2/2</b>

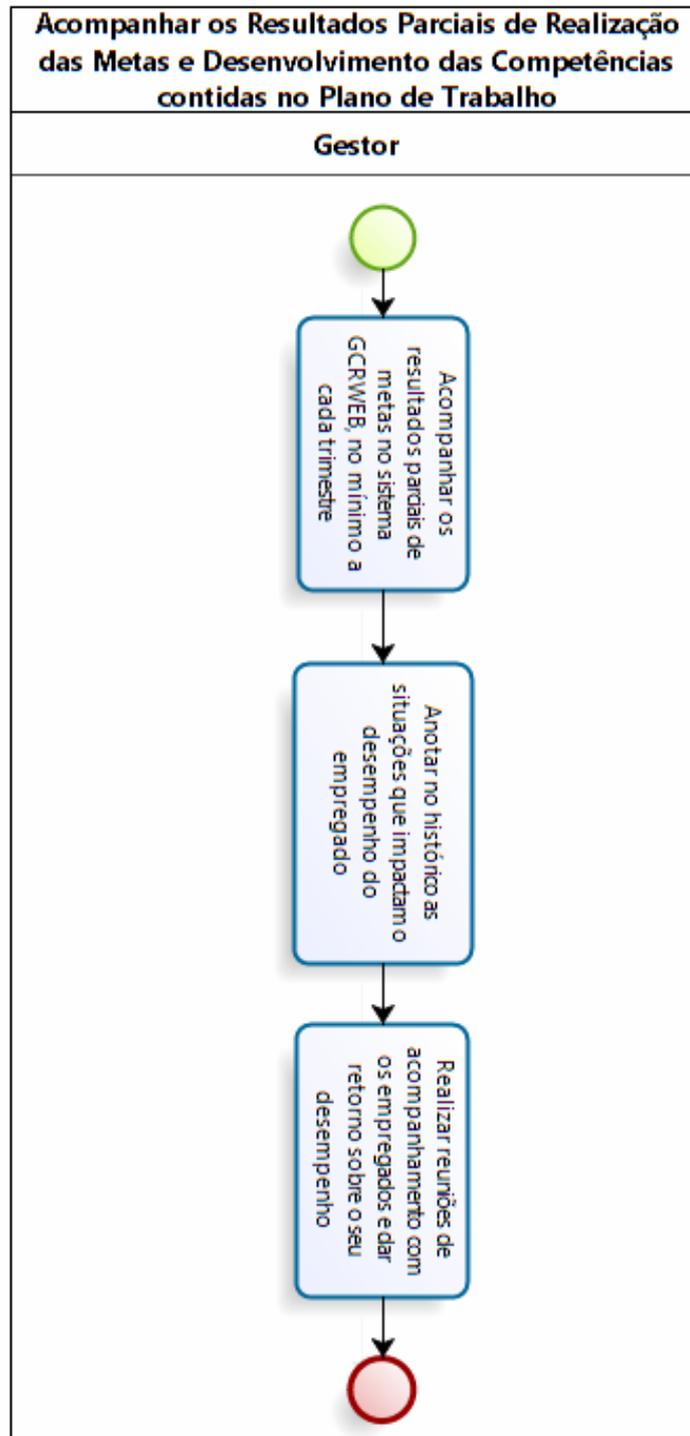
c) realizar reuniões de acompanhamento com seus subordinados, quando serão apresentados e discutidos os resultados parciais de desempenho, renegociadas as metas, se for o caso, e fornecidas informações sobre a prática das competências pelo empregado.

d) anotar no histórico de desempenho as situações de desempenho que mereçam registro, como comportamentos e resultados de destaque, necessidades de melhorias ou outras informações relevantes que tenham impactado o desempenho do empregado;

e) utilizar os registros efetuados no histórico de desempenho do empregado como subsídio na etapa de formalização dos resultados finais.

\* \* \* \* \*

**ANEXO 1: FLUXO DO SUBPROCESSO DE ACOMPANHAR OS RESULTADOS PARCIAIS DE REALIZAÇÃO DAS METAS E DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS CONTIDAS NO PLANO DE TRABALHO**



\* \* \* \* \*