

**Título Evento:** Modelos de Avaliação de desempenho: o contributo do BPM para a eficácia do SIADAP  
**Tipo de Evento e promotores:** Audioconferência - INA

**Data:** 3 de Junho de 2011

**Local:** audioconferência

**Participante (s) da AEP/NEP:** Sónia Borges

**Objectivo:** Definição de objectivos e indicadores de forma clara e não partilhada; Articulação dos objectivos individuais com os organizacionais; Articulação entre objectivos e Processos.

**Principais conclusões (resumo):**

O modelo de avaliação de desempenho tem de ser um instrumento de gestão ao serviço da estratégia, construído em articulação com o modelo de gestão. O cumprimento dos objectivos dos trabalhadores deverá determinar o cumprimento dos objectivos das Unidades Orgânicas e portanto da Instituição.

Definição dos objectivos no âmbito do modelo de gestão:

- a. Objectivos estruturantes (médio prazo);
- b. Objectivos operacionais da Instituição (orientados para stakeholders);
- c. Objectivos operacionais das competências Organizacionais (1º nível Macro processos);
- d. Objectivos operacionais das competências Organizacionais (2º nível Macro processos);
- e. Objectivos operacionais das competências Organizacionais (nº nível Macro processos);
- f. Objectivos das actividades;
- g. Objectivos das tarefas.

Por competências organizacionais entende-se o conjunto de respostas que a organização tem de ser capaz de assegurar para garantir a implementação da estratégia;

Por Macroprocesso entende-se o conjunto de meios ou recursos que permitem concretizar uma competência organizacional;

Processo é a sequência de operações que permitem responder a uma solicitação.

Os objectivos devem:

- a. Ser definidos por macro processos/competências organizacionais;
- b. Ser desdobrados de acordo com a arquitectura de competências organizacionais;
- c. Ser definidos em colaboração com o plano estratégico, sendo apenas permitido negociar metas.

**Mais informações:** <http://comunidades.ina.pt/>