

# Avaliação de desempenho

Profa Esp. Ana Carolina

- Empresas que adotam praticas de humanização interferem no desempenho dos colaboradores?

# Exemplos de estratégias de Humanização

- Incentivos
- Transparência nas comunicações
- Incentivar tomada de decisão
- Programas educacionais divertidos, com base na opinião dos colaboradores
- Desenvolver a escuta ativa
- Entre outras

# Modelos de liderança ao longo do tempo...

- **Década de 70:** Chefe era manipulador, base era a ameaça.
- **Década de 80:** Liderança era vista como a arte de convencer pessoas.
- **Década de 90:** Busca por entender para gerir pessoas

“ São as equipes e não o esforço de um indivíduo, que se constitui na unidade de trabalho”

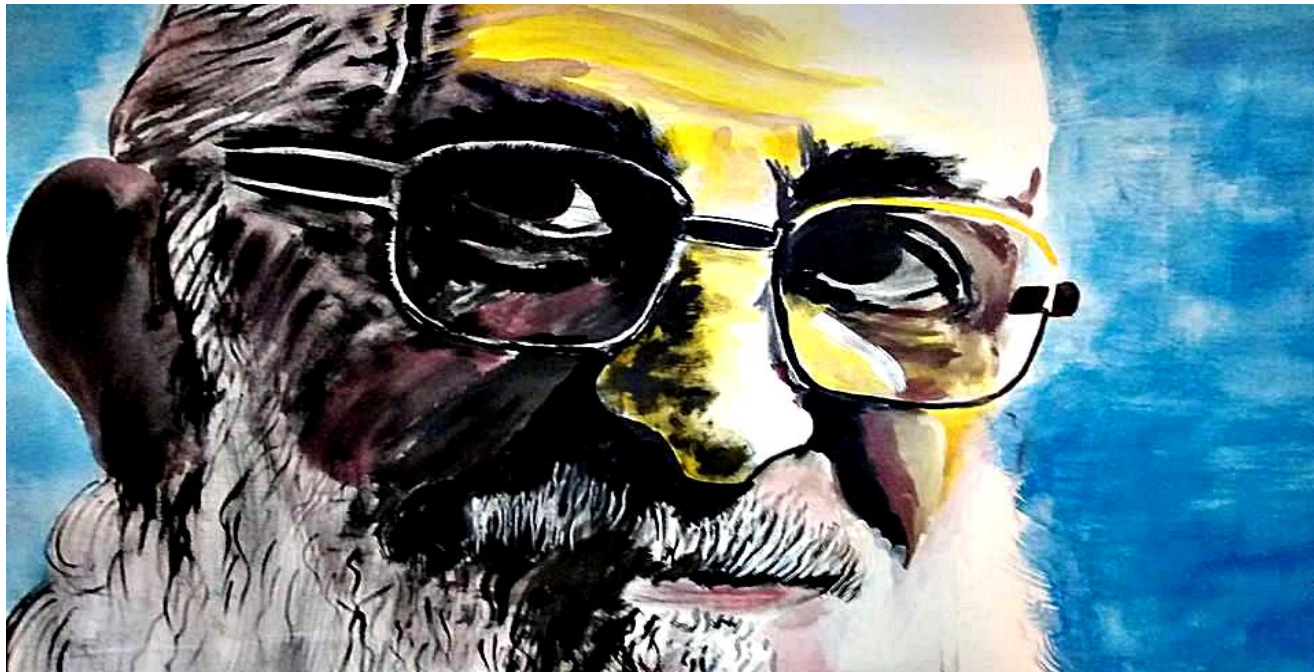
**(PETER DUCKER)**

# Podemos questionar...

- SE DEVEMOS PENSAR COMO EQUIPE POR QUE AVALIAR INDIVIDUALMENTE?



**“Os homens se conhecem em  
comunhão”.**



**(Paulo Freire)**

# Autoconhecimento

- Metas
- Sonhos
- Desejos



- É possível cobrar resultados se as pessoas não sabem aonde querem ir (metas, objetivos, sonhos), nem onde podem chegar (falta de conhecer/ou inexistência de plano de carreira)?



© Can Stock Photo



# As empresas treinam...

- Para atender bem.
- Mas não treinam para se conviver bem, consigo, com os outros, com os objetivos, com frustrações.

- Se os colaboradores sentirem que são o foco da preocupação (**importante**) de uma empresa, como vão se sentir?



# O cliente tem sempre razão?

- Causa incomodo quando um funcionários é uma das partes do conflito.
- Algumas vezes a gestão não sabe conduzir a questão, e o funcionário se sente em “desvantagem”.
- Ou sente que sua palavra não tem importância.

# A avaliação por competência

- Serve ainda para a empresa se avaliar. Pensar no desenvolvimento global.
- Identificar GAPS permite colocar a pessoa certa no lugar certo.

# Treinamento comportamental

- Serve para identificar oportunidades de melhoria.
- Deve ser alinhado com o treinamento técnico.

EX: Para um cliente ser bem atendido:

- Quem atende precisa estar bem.
- Deve saber seu papel dentro da organização.
- Deve entender que um cliente é diferente do outro, tem suas necessidades, senso de urgência e expectativas diferentes.



# Humanizar é...

- **Acolher**
- **Entender**
- **Respeitar**

# A Humanização

- Interfere diretamente no desempenho da equipe.
- Cabe ao líder promover um ambiente estimulante.
- A equipe assim agregará valor, e será capaz de gerar resultados que sozinhos não alcançariam.
- Deve proporcionar o empoderamento, permitindo que cada um seja dono e responsável pelo seu processo de desenvolvimento.

O Desenvolvimento comportamental deve:

- Ocasionar melhoria nos indicadores da empresa.



# Videos

- <https://www.youtube.com/watch?v=DCzegewB0F0>
- <https://www.youtube.com/watch?v=CjcP3AEOluQ&t=209s>

Algumas questões que são importantes serem levantadas para avaliação de perfil comportamental.

- Como é o relacionamento do colaborador com a equipe?
- Como é o relacionamento do colaborador com colegas de outras áreas ou unidades?
- Como o colaborador trata todos, independente do nível hierárquico?
- O colaborador evita conflitos e busca soluções de problemas e relacionamentos?
- O colaborador assume o papel de conciliador quando surgem conflitos no local de trabalho.
- O colaborador assume diferentes papéis em trabalhos em equipe, respeitando opiniões diferentes.