



DIVERSIDADE

POR JACKELINE LEAL

PSICÓLOGA CLÍNICA, COACH DE CARREIRA
E CONSULTORA EM DESENVOLVIMENTO
HUMANO E ORGANIZACIONAL.
E-mail: contato@jackelineleal.com.br

Avaliação de Desempenho: uma nova perspectiva!

Tradicionalmente, uma vez ao ano, gestores, colaboradores e profissionais de RH se preparam para preencher os “esperados” formulários de Avaliação de Desempenho, que têm como objetivo avaliar as competências técnicas e comportamentais do quadro de profissionais que compõem as estruturas organizacionais.

Por vezes longos e cansativos, os questionários são considerados essenciais para “medir” se o capital humano atual possui as competências necessárias para ajudar a

empresa a atingir os resultados previstos nos seus planos estratégicos anuais.

Entre as suas variadas possibilidades de formulários, os mais conhecidos, e que eu considero como tendo maior eficácia, têm como intuito estabelecer um momento de autoavaliação (no qual o colaborador avalia a si mesmo), um momento de avaliação (em que o gestor avalia o colaborador) e um momento de *feedback* (onde, juntos, fecham o material por meio de uma reunião e em consenso).



5º Seminário de Automação e Manutenção

Tema: Indústria 4.0

Data:

12/04/2018

Horário:

08h00 às 17h20

Local:

**Suzano Papel e Celulose
Arião – Suzano – SP**

Realização



Apoio



Patrocínio



Inscreva-se:

www.abtcp.org.br

Independente da escolha que a empresa faça, referente ao modelo de avaliação a ser utilizado, a ideia da ferramenta é possibilitar à área de Recursos Humanos acompanhar um pouco mais de perto o desenvolvimento dos seus colaboradores, permitindo, assim, uma visão clara daqueles que possuem talentos e habilidades que podem ser aproveitados pela organização. Além disso, o resultado da Avaliação de Desempenho dos colaboradores fornece ao RH uma visão mais assertiva daqueles que precisam de atenção especial, por não estarem apresentando o desempenho que lhes é esperado.

Essa conta, desempenho real x desempenho esperado, é encerrada com a construção de um Plano de Ação Individual, conhecido em muitas organizações como PDI, que também contribui para análises estratégicas da Diretoria do RH e, ainda, das Lideranças – cada um com o seu nível de relevância dentro da companhia.

Se você nunca passou por um processo desses na empresa na qual trabalha, ou em organizações em que você já esteve, certamente um dia irá passar. Afinal, é notável que as empresas sabem que não é possível se destacar competitivamente no mercado sem cuidar de forma proativa dos seus ativos, e a Avaliação de Desempenho é um meio de fazer isso.

No entanto, não foi apenas pela relevante justificativa acima que eu resolvi trazer esse tema para este nosso espaço de reflexão. O objetivo aqui é também lembrá-lo de duas coisas que considero essenciais quando o assunto é carreira:

1. Se você é um líder e faz a Avaliação de Desempenho do seu time, precisa romper com a crença de que ela deve ser feita apenas anualmente. Você precisa, de fato, acompanhar a carreira do seu colaborador e dar *feedbacks* de forma pontual após todas as situações que o

exijam, seja um *feedback* positivo, para reforçar um bom resultado, ou um *feedback* negativo. Sim, eles existem e são os mais relevantes, pois ajudam a pessoa a identificar em qual ponto ela está precisando investir para ser melhor, para produzir mais ou ainda para conseguir uma sonhada promoção. Esse comportamento leva você a um outro nível quando o assunto é Gestão de Pessoas, e considero essa atitude uma responsabilidade sua, já que você aceitou este papel de líder; e

2. Se você é liderado por alguém, e essa regra então se aplica para 99% das pessoas dentro de uma empresa, você não pode depositar todo o seu futuro em uma avaliação anual de desempenho. Vamos lá, você precisa ser mais do que isso; precisa ser estratégico e antecipar as suas necessidades de desenvolvimento; precisa cobrar *feedbacks* pontuais da sua liderança e ainda cuidar da sua imagem dentro da organização. Ser proativo aqui vai levá-lo a estar preparado para qualquer novidade que apareça, seja uma oportunidade de promoção interna, seja para aceitar uma proposta mais atrativa em uma nova organização.

Com o convite de olhar as avaliações de desempenho por uma nova perspectiva, mais focada no pessoal e voltada para as oportunidades que ela lhe dá, de potencializar o seu desenvolvimento de carreira, intencionalmente eu o provooco a se olhar como único responsável pela definição de onde gostaria de estar daqui a 5 ou 10 anos e, a partir desta visão, traçar quais serão as ações necessárias para que consiga chegar lá.

Planejamento é a diferença entre quem deseja ter uma carreira de sucesso e de quem a tem. Portanto, que tal começar agora mesmo a organizar as ações necessárias para transformar seus sonhos em realidade este ano? Pense Nisso. ■

OFERTA DE PROFISSIONAIS

Adriano Tiozzi Da Silva

Formação Acadêmica: Técnico em Celulose e Papel, Superior em Sistema de Informação e Pós graduação em Computação aplicada

Áreas de interesse: Automação, Celulose, Papel e Sistemas Industriais

Larissa Cristina de

Rezende Magalhães

Formação acadêmica: Engenharia Florestal, Forest Science

Áreas de interesse: Celulose, Florestal, Papel, Meio Ambiente e Recuperação

Rafael Martins Meira Vaz

Formação acadêmica: Técnico em Química, Engenharia Química.

Áreas de interesse: Celulose, Engenharia, Florestal, Meio Ambiente, Papel, Recuperação e Utilidades.

Para entrar em contato com os profissionais ou verificar as vagas publicadas nesta página, acesse: www.abtcp.org.br/apresentacao/banco-de-curriculos/

IMPORTANTE: Associados ABTCP – empresas e profissionais – podem divulgar currículos e vagas nesta coluna! Para conhecer as condições de publicação do seu perfil ou vaga da sua empresa, envie e-mail para relacionamento@abtcp.org.br