



# Técnico em Administração

## Gestão de Pessoas



**PROFESSOR: APOENA AMORIM**

**CONTEÚDO: AVALIAÇÃO DE  
DESEMPENHO**

**DATA: 09.10.2018**

## **2.13 - Avaliação de competências e resultados:**

é a conjugação das avaliações de competências e resultados, ou seja, é a verificação da existência ou não das competências necessárias de acordo com o desempenho apresentado.

## **2.14 - Avaliação de potencial:**

com ênfase no **desempenho futuro**, identifica as potencialidades do avaliado que facilitarão o desenvolvimento de tarefas e atividades que lhe serão atribuídas. Possibilita a identificação de talentos que estejam trabalhando aquém de suas capacidades, fornecendo base para a recolocação dessas pessoas.

## **2.15 - Balanced Scorecard:**

sistema desenvolvido por Robert S. Kaplan e David P. Norton na década de 90, avalia o desempenho sob quatro perspectivas: **financeira, do cliente, dos processos internos e do aprendizado e crescimento.** São definidos objetivos estratégicos para cada uma das perspectivas e tarefas para o atendimento da meta em cada objetivo estratégico.

## **2.16 - Avaliação 360 graus:**

neste método o avaliado recebe **feedbacks** (retornos) de todas as pessoas com quem ele tem relação, também chamados de stakeholders, como pares, superior imediato, subordinados, clientes, entre outros.

*Interno*

## 03 – Vícios da avaliação de desempenho:

### **3.1 SUBJETIVISMO:**

Atribuir ao avaliado qualidade e defeitos que são próprios do avaliador

### **3.2 UNILATERALIDADE:**

E, L, P, R, P, Pr, ↗

Valorizar aspectos que apenas o avaliador julga importante

### **3.3 TENDÊNCIA CENTRAL:**

Não assumir valores extremos por medo de prejudicar os fracos e assumir responsabilidade pelos excelentes

### 3.4 EFEITO HALO:

**Contaminação de julgamentos, generalização** (é a possibilidade de que a avaliação de um item possa interferir no julgamento sobre outros fatores e a interferência causada devido à simpatia ou antipatia que o avaliador tem pela pessoa que está sendo avaliada).

### 3.5 FALTA DE MEMÓRIA:

(Anual) 365 dias

Ater-se apenas aos últimos acontecimentos

### 3.6 SUPERVALORIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO:

Acreditar que os avaliados mudem suas condutas de maneira milagrosa

### 3.7 DESVALORIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO:

Pouca credibilidade nos benefícios da avaliação

$$\text{A} = 10\%$$

### 3.8 FALTA DE TÉCNICA:

Agir pelo bom senso

### 3.9 FORÇA DE HÁBITO:

Não perceber as variações e continuar avaliando da mesma forma anterior

### 3.10 POSIÇÕES CONTRÁRIAS:

Distorções sobre a finalidade da avaliação. Ex. para redução de pessoal