

# BANCO DE BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO

## Prática: Avaliação de Desempenho

**Área de Atuação:** Gestão de Pessoas

**Responsáveis:** Fernanda Barbosa Nunes , José Adriano Donzelli e Sabrina I. Braga da Silva

**Cidade/Estado:** Goiânia – GO

**Órgão/Entidade:** Agência Goiana de Turismo – Goiás Turismo

**Período de Execução:**

**Início:** 31/07/2012

**Até:** Contínuo

### RESUMO

Avaliação Individual de Desempenho com análise 360°

### DESCRIÇÃO DETALHADA

Foram criados 3 (três) modelos de avaliação de desempenho, divididos por nível hierárquico (Presidência e Diretorias; Gerentes e Supervisores e demais servidores). Na avaliação do Presidente, Chefe de Gabinete e Diretores havia 11 (onze) questões que avaliavam os seguintes requisitos: Liderança, Paixão/Vontade, Flexibilidade, Disponibilidade, Integração, Colaboração, Organização, Ética e Proatividade. Na avaliação de gerentes e supervisores continham 12 (doze) questões divididas em: Pontualidade, Assiduidade, Iniciativa, Habilidade no uso da Autoridade, Capacidade de Síntese, Organização e Método, Qualidade, Interesse pelo Trabalho, Equilíbrio Emocional, Capacidade de Persuasão e Comunicabilidade e Relacionamento. E por fim a avaliação dos servidores continha em seu formulário 11 (onze) questões que avaliam os seguintes requisitos: Pontualidade, Assiduidade, Qualidade, Interesse pelo Trabalho, Capacidade de Aprendizagem, Comportamento no Trabalho, colaboração com o grupo, Conhecimento do trabalho, Iniciativa, Disciplina e Apresentação Pessoal. A nota do servidor se deu pela somatória dos pontos das avaliações do próprio servidor, dos pares, dos subordinados e da chefia imediata. Foi feita a média das avaliações e apresentado em forma de gráfico e nota o desempenho de todos os servidores em planilha de Excel. Os requisitos de avaliação e a forma de tabulação está passando por revisão.

### RECURSOS DISPONIBILIZADOS

Formulários impressos e planilhas de Excel

### RECURSOS ECONOMIZADOS

Não houve

## **RESULTADOS OBTIDOS**

Todos os servidores puderam ter noção do seu desempenho. E a alta direção ganhou uma forma de valorizar os bons servidores.

## **CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO ANTERIOR**

Anteriormente não eram realizadas avaliações de desempenho dos servidores.