



CONFIRA!

Siga a **ticket e Gestão**

- Gestão e Carreira ▾
- Empreendedorismo ▾
- Sustentabilidade ▾
- Entre aspas
- Bem-estar e Você ▾

Portal Ticket e Gestão
73 mil curtidas

Curtir Página

Seja o primeiro de seus amigos a curtir isso.

Mais Acessadas

- Conheça o Gym Pass!
Passe-livre na academia
- Para entender: modais de transportes
O drama da infraestrutura
- Aposentado que continua contribuindo pode ganhar mais
Desapensentadoria e aumento
- As franquias mais baratas do país
Franquias baratas

Parceiro »

lamônica
COMUNICAÇÃO INTEGRADA

Publicação Vencedora
IX PRÊMIO Anatec

Melhorando as competências da liderança

04/01/16 10:21

- Tweepstar
- Curtir 17
- Share
- Texto



Ferramenta inserida geralmente dentro das avaliações de desempenho de um colaborador, em especial àqueles que ocupam cargo de liderança, a Avaliação 360° ajuda as empresas a obterem informações sobre as percepções das habilidades, capacidades e competências do profissional. Sempre que uma companhia necessita trabalhar o desenvolvimento, verificar a performance e promover adequação ao cargo é possível aplicar este tipo de avaliação isoladamente, sem que ela faça parte de uma avaliação macro de desempenho.

Para Wanessa Jubé, Master Coaching Training do Instituto Brasileiro de Coaching – IBC, são duas as grandes vantagens da avaliação 360°. “Além de desenvolver a visão sistêmica da organização, onde o funcionário se sente parte da estrutura organizacional e agente de execução e desenvolvimento, é possível ainda encontrar e atuar diretamente em pontos que levem à otimização de resultados”, aponta.

Em uma visão prática é como se o profissional fosse colocado no centro de uma roda e todas as pessoas que interagem com seu trabalho - superiores, subordinados e em alguns casos até os clientes externos - avaliassem suas competências. “Na avaliação 360° não é somente a visão do superior direto que conta, mas sim de outras pessoas que vão colaborar para uma amplitude do desempenho do avaliado”, explica Wanessa.

Características como ‘este profissional coloca metas?’ ou ‘ele desenvolve a equipe?’ são questões fundamentais em uma avaliação 360° e que devem ser respondidas por um subordinado, por exemplo.

A partir do feedback da avaliação, o profissional pode identificar competências que precisam ser desenvolvidas, bem como podendo gerenciar a evolução da sua carreira, compreendendo a visão e as expectativas que a equipe tem dele, além de aprimorar o autoconhecimento, avaliar o ambiente onde está inserido e quais as consequências das suas ações. “Com tudo isso, o profissional consegue ter, de forma ampla, a visão do outro sobre ele, que é muito rico para o gerenciamento de uma carreira”, explica Wanessa que completa: “Avaliação 360 e desenvolvimento são dois pontos muito ligados dentro de uma organização. Dentro de um programa de desenvolvimento, as avaliações comportamentais e de desempenho são o primeiro passo para propor ações que desenvolvem os profissionais”, finaliza.

Na prática

Para a aplicação da Avaliação 360° é necessário um profissional qualificado, que pode estar inserido dentro da área de pessoas da empresa ou pode ser contratado por meio de uma consultoria. Há empresas que constroem sua própria ferramenta de acordo com as competências que desejam avaliar e esta pode ser feita por preenchimento manual de questionário ou softwares que mensuram os resultados automaticamente.

Wanessa cita que em uma empresa de equipamentos de cartões de crédito, cliente do IBC, os líderes são desenvolvidos para alcançarem metas e objetivos por meio de números. Desta forma, o pilar ‘estratégia’ ganhou grande visibilidade na avaliação 360°. “Verificou-se que alguns dos líderes estavam com uma média de nota baixa neste pilar e por isso no processo que realizamos lá estabelecemos ações focadas em objetivos e metas, e estes líderes entraram em um planejamento estratégico para sua carreira”, explica, pontuando que em dois meses a partir da avaliação, os profissionais já tiveram uma melhora de 20% no desempenho com relação à diretriz estabelecida pela empresa.