



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS

<AZUL ESPORTES>

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2020

UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO
DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS
<AZUL ESPORTES>

MÓDULO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO – PROF^a LEONOR
CRISTINA BUENO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – PROF^a LEONOR CRISTINA
BUENO

ESTUDANTES:

ESTUDANTE: LUIS FELIPE VIEIRA LIMA.

RA:18000718.

ESTUDANTE: JOÃO MARCOS VIEIRA LIMA. RA:
18000716.

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2020

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	5
3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	5
3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	6
3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	8
3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO	8
3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO	9
4. CONCLUSÃO	10
REFERÊNCIAS	11
ANEXOS	12

1. INTRODUÇÃO

A empresa Azul Esportes é uma empresa que está inserida no grande mercado de tecnologia do esporte, e em adaptações que pessoas com mais dificuldades relacionadas ao corpo precisam. Nossa missão é fazer uma análise e demonstrar técnicas de avaliação onde a empresa necessita, ou na maioria das vezes só de alguns ajustes.

A grande importância para isso se apegar a democratização do conhecimento patrocinada pelos avanços da tecnologia, a crescente dependência da criatividade humana para vantagem competitiva entre empresas, isso coloca inclusive a empresa em que vamos nos aprofundar em busca pela alta performance humana como meta das práticas de gestão de pessoas nas organizações, independentemente da complexidade e do segmento do negócio. O fato é que as pessoas são os bens mais valiosos nas empresas e estão diretamente ligadas ao sucesso das mesmas.

As técnicas de avaliação também evoluíram com o passar do tempo, e a empresa pensando nisso resolveu desde o início tomar algumas iniciativas mas, teve algumas dificuldades neste processo. Nosso objetivo é tornar um pouco mais fácil este processo, pois o cenário vem mudando nos modelos prescritivos, regulatórios, formulários pragmáticos, além do mais apenas o gestor avaliava seus subordinados, mas foram sendo substituídos por práticas e métodos mais processuais construídos com a realidade organizacional e suas necessidades.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Nome da Empresa: AZUL ESPORTES COMERCIAL LIMITADA

Endereço: Rua: Prof. Arnaldo Barreto. Bairro: São Bernardo. Número: 1.060
CAMPINAS-SP.

CNPJ: 11.633.685/0001-20.

A Azul Esportes faz de seu nome sua filosofia.

Azul Esportes é uma empresa focada na integridade, respeito e responsabilidade junto aos seus clientes. Azul sempre foi conhecida como a cor da tranquilidade e agora, azul é a sua referência no fornecimento de materiais esportivos. Nosso quadro de colaboradores apaixonados pelo que fazem, aliado aos anos de experiência no mercado nos dá a certeza de fazer a cada dia mais clientes satisfeitos com nossa excelência no atendimento.

A Azul Esportes busca sempre grandes parcerias que possibilitem oferecer ao mercado os produtos de maior qualidade sejam nacionais ou importados.

3. PROJETO INTEGRADO

Nesta etapa do PI são apresentados os conteúdos específicos de cada unidade de estudo e como são aplicados no respectivo estudo de caso, utilizando para isso, uma empresa real.

3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

São abordadas nesta parte do PI as informações sobre os métodos de treinamento e desenvolvimento e respectivo processo de diagnóstico dessas necessidades.

3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Para que um treinamento seja eficaz é preciso ter um diagnóstico de necessidades, um ambiente de aprendizagem positivo e um método de treinamento adequado. Existem métodos tradicionais que exigem um instrutor ou um facilitador e envolvem a interação presencial entre os participantes e aqueles com base em tecnologia. Estes métodos estão crescendo por causa dos aumentos potenciais na eficácia do aprendizado, bem como as reduções nos seus custos. Em muitas empresas o método de palestra são um dos mais utilizados mas existe uma grande margem de erro na maioria das vezes, Noe Raymond Treinamento e desenvolvimento de pessoas, p/276 assevera que:

O método de palestra apresenta várias desvantagens, pois tende a carecer de envolvimento dos participantes, feedback e conexão relevante com o ambiente de trabalho (elementos que inibem aprendizado e transferência do treinamento). Também é difícil para o instrutor julgar com rapidez e eficiência o nível de compreensão dos alunos. Para superar esses problemas, é comum que as palestras sejam incrementadas por momentos de perguntas e respostas, discussões, vídeos, jogos e estudos de caso.

Os métodos tradicionais de treinamento são: Métodos de apresentação, são aqueles em quem os aprendizes são destinatários passivos de informações. Métodos

práticos, são ideais para desenvolver habilidades específicas e lidar com questões interpessoais. Métodos de formação de grupo, foi elaborada para melhor eficácia em grupo ou em equipe.

Já os métodos de treinamento com base em tecnologia são: Mídias sociais, que por sua vez tem a finalidade de criar situações interativas como simulações e jogos, Tecnologia móveis de aprendizagem, sistema de tutoria inteligente e por fim Aprendizagem a distância.

Para conseguir atingir o melhor método de aprendizagem, primeiramente um instrutor ou gerente deve escolher o método de treinamento, para dar o passo de identificar o tipo de resultado necessário, e se for possível, deve-se utilizar vários métodos dentro de um mesmo programa para tirar vantagens das forças de cada um.

3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

A importância da avaliação das necessidades de treinamento e desenvolvimento, são muito importantes para a empresa, pois destaca e evita os seguintes erros: Os programas de treinamento podem ter conteúdo, objetivos ou métodos errados, colaboradores podem ser enviados a programas para os quais não possuem habilidades básicas, o treinamento não apresentará aprendizado, mudanças comportamentais ou resultados esperados e também o dinheiro será gasto em programas desnecessários.

A empresa Azul Esportes, primeiramente realizou uma análise individual para identificar as pessoas que vão precisar participar de ações educacionais, também realizou a análise de tarefas pois estava existindo muito desvio de trabalho dos indivíduos, então eles seguiram algumas etapas, o detalhamento das atribuições e responsabilidades ocupacionais, a descrição de competências (CHAs) que são o conjunto de conhecimento habilidades e atitudes necessários ao adequado desempenho no trabalho, por fim a determinação da relevância das competências para cada indivíduo integrante no processo de trabalho.

A empresa também precisou colocar em prática a análise organizacional para um alinhamento das ações de treinamento e desenvolvimento e que montassem uma

estratégia organizacional, pois sentiam seus colaboradores desmotivados. isso foi muito positivo pois proporcionou a preparação do ambiente para que os efeitos da ação pudessem ser observados, preparou a ação para ser auxiliar os alunos a enfrentarem contextos pouco perceptíveis as habilidades, que gerou o delineamento da avaliação do impacto dos resultados.

3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Neste tópico do Projeto Integrado, os estudantes devem comentar sobre as técnicas e métodos de avaliação de desempenho.

3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO

Em empresas como a Azul Esportes é muito comum com recursos bem definidos, estabelecerem curvas de desempenho . Neste caso, são conjugadas as avaliações de gestão por objetivos com uma distribuição forçada.

Os métodos mais comuns utilizados nas avaliações individuais são: Escalas de pontuação gráficas, escolha forçada, relatório descritivo, incidentes críticos, lista de verificação e escala de comportamento. Já os métodos utilizados nas avaliações múltiplas são: Classificação, comparação em pares, distribuição forçada e gestão por objetivos.

A empresa Azul Esportes por sua vez, utilizou o método de gestão por objetivos que pertence ao grupo de avaliações múltiplas, eles abordaram como principal característica a definição, em consenso dos objetivos entre avaliador e avaliado deles. Sendo assim, eles aumentam o compromisso tornando mais fácil acompanhar a evolução dos resultados e a agilidade nas ações de melhoria. A empresa ainda aplicou outra técnica a de gestão por objetivos que pertence ao mesmo grupo de avaliações múltiplas, esse método considera os objetivos e metas definidos pela própria equipe e pelo gestor dentro de determinado período. Ele permitiu não só entender o desempenho em geral, mas também o esforço individual, dando um quadro claro dos pontos fracos que devem ser trabalhados pelos colaboradores.

3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO

A empresa Azul Esportes tem em mente que, a escolha do modelo da avaliação de desempenho pode ser um diferencial na gestão de pessoas da empresa e nos resultados propostos por ela. Para um ambiente organizacional alinhado com os objetivos traçados, é necessário a manutenção constante de processos avaliação. Falando um pouco sobre o feedback que a empresa precisa ter no seu cotidiano, ANA CRISTINA LIMONGI-FRANÇA faz a seguinte reflexão:

Quem emite os feedbacks, são pessoas situadas em diferentes posições em redor do avaliado e que fazem parte da sua rede de relacionamento (network): superior imediato, pares, subordinados, clientes internos e externos, equipes, outras áreas funcionais, e outros stakeholders; desse modo, a percepção do superior imediato passa a ser insuficiente como fonte de feedback. (2007, p. 124).

O primeiro modelo de avaliação que a empresa adotou foi o modelo de avaliação KPI's, que auxilia a empresa a medir a evolução dos resultados e verificar se os objetivos estipulados serão atingidos. Normalmente na empresa são estabelecidos por um período anual, e os gestores fazem um acompanhamento mensal.

Eles também acharam muito interessante a avaliação por metas, que mais preciso é chamado de método SMART, que é uma sigla inglesa que significa específico, mensurável, atingível, relevante e com prazos. O método SMART foi utilizado para planejar e definir as metas coerentes com a realidade da empresa.

A avaliação por competências e cargos se faz presente desde o início da empresa, esse método é focado na maximização de resultados profissionais, e é fundamental que os funcionários conheçam bem a descrição dos seus cargos.

A Azul Esportes gosta bastante da avaliação 360°, que utiliza os mesmos critérios a partir de pontos de vistas diferentes, para avaliar o desempenho dos: Subordinados, Pares, Chefia, Clientes e Autoavaliação.

Por fim a empresa usa a avaliação 180°, que é a avaliação de desempenho realizada por parte dos gestores, que também traz o conceito de coach com dicas, informações, treinamentos e trabalha forte nas cobranças de resultados com base nas metas que foram estabelecidos.

4. CONCLUSÃO

Os principais pontos que nos deparamos foi que a Aprendizagem e Desenvolvimento fazem parte da vida nas organizações contemporâneas. Os empregados precisam desenvolver suas habilidades muito bem para gerarem resultados e evoluírem em suas carreiras. As empresas investem grandes volumes de recursos em atividades de aprendizagem e desenvolvimento do capital humano que precisam produzir resultados organizacionais concretos e mensuráveis. As interações de aprendizagem, desenvolvimento e treinamento devem demonstrar valor agregado às estratégias e aos negócios das organizações, isso foi muito interessante.

As dificuldades encontradas ao longo do estudo e análise da empresa, foi a aprendizagem e desenvolvimento que fazem parte da vida nas organizações contemporâneas, muitas das empresas não se importam com esses requisitos. Uma dificuldade analisada também é que os empregados precisam desenvolver suas habilidades para gerarem resultados e evoluírem em suas carreiras mas, muitos deles não dão valor a essas oportunidades que é um grande erro, pois as empresas investem grandes volumes de recursos em atividades de aprendizagem e desenvolvimento do capital humano que precisam produzir resultados organizacionais concretos e mensuráveis.

REFERÊNCIAS

Noe, Raymond A. Treinamento e desenvolvimento de pessoas : teoria e prática / Raymond A. Noe ; Página/276; Parte 3.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de recursos humanos, 1. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Página/124.

ANEXOS

