

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS



SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2022

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

PROJETO INTEGRADO
DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS



MÓDULO DE GESTÃO DE DESEMPENHO

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO – PROF^a LEONOR
CRISTINA BUENO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – PROF^a LEONOR CRISTINA
BUENO

ESTUDANTES:

Luana Possidonio Viola, RA 1012019100539

Vanessa Possidonio Viola, RA 1012019100398

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2022

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	5
3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	5
3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	7
3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	7
3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO	7
3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO	8
3.3.1 LIDERANDO NA ATUALIDADE	11
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	11
4. CONCLUSÃO	13
REFERÊNCIAS	14
ANEXOS	15

1. INTRODUÇÃO

Nesta parte do Projeto Integrado (PI) deve ser descrito o objetivo do projeto.

O título do PI é “DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS”, cujo propósito é realizar uma análise sobre as técnicas e modelos de avaliação de desempenho de uma empresa real, assim como abordar o seu processo de diagnóstico de necessidades de treinamento e desenvolvimento.

A entrega do PI deve ser feita através desse arquivo, onde apenas um integrante da equipe deverá gerar um arquivo Adobe Reader (.PDF) e enviar diretamente pelo AVA (Ambiente Virtual de Aprendizagem) dentro da sala do PROJETO INTEGRADO, na pasta “ENVIO DO PROJETO INTEGRADO”, não sendo permitida a sua entrega de forma impressa ou por e-mail.

A competência atitudinal avaliada neste módulo é **LIDERANÇA**, e suas evidências estão relacionadas diretamente com as etapas do PI, sendo respectivamente:

- Identifica o perfil de cada integrante da equipe, distribuindo as responsabilidades de maneira assertiva: a equipe deve identificar de forma colaborativa o perfil de cada um de seus integrantes e distribuir as responsabilidades para a execução deste projeto em consonância com cada perfil.
- Orienta e acompanha a equipe nos desafios distribuídos garantindo que os resultados sejam atingidos: cada integrante da equipe deve acompanhar a execução dos trabalhos dos demais colegas, de modo que todos possam acompanhar os trabalhos e garantir que o PI seja feito corretamente e entregue dentro do prazo estipulado.
- Exerce o papel de liderança pelo exemplo, conduzindo a equipe aos objetivos propostos sem postura omissa ou autoritária: os integrantes da equipe devem se revezar na liderança do projeto de modo que experimentem a oportunidade de liderar e ser liderado, sem postura omissa ou autoritária.
- Identifica necessidades de desenvolvimento nos demais, direcionando seu processo de aprendizagem: com base no acompanhamento da execução dos

trabalhos descrita acima, cada integrante deve observar possíveis dificuldades enfrentadas pelos colegas e sugerir o desenvolvimento de atividades que possam contribuir para o seu melhor desenvolvimento. Como sugestão, a equipe pode realizar duas reuniões para conversar sobre essas contribuições, uma na metade do módulo e outra ao final, quando o trabalho estiver concluído.

O Projeto Integrado vale 4,0 (quatro) pontos e o cumprimento de cada evidência corresponde a 0,50 (cinquenta centésimos) pontos, perfazendo um total de 2,0 (dois) pontos.

O Conteúdo de Formação para a Vida, referente ao item 3 (três) do sumário, vale 1,0 (um ponto), e será avaliado de acordo com as atividades propostas pelos respectivos itens 3.3.1 e 3.3.2.

Para finalizar a avaliação do Projeto Integrado, o outro ponto está relacionado à parte técnica dos conteúdos, isto é, ao cumprimento do que está sendo solicitado através desse modelo e também à outra competência atitudinal avaliada no módulo, qual seja, o TRABALHO EM EQUIPE, motivo pelo qual, os Projetos Integrados devem sempre ser realizados em equipes, com o mínimo dois e com o máximo cinco estudantes.

Em relação ao trabalho em equipe, as evidências analisadas são: Demonstra disponibilidade para auxiliar os colegas; Compartilha as informações e os conhecimentos inerentes às atividades com os demais colegas; Prioriza interesses e objetivos coletivos ao invés dos objetivos individuais ou de pequenos grupos; Atua de forma participativa e colaborativa na execução das atividades coletivas.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa escolhida é a Nissan, cujo CNPJ é o 04.104.117/0001-76. Empresa de São José Dos Pinhais /PR fundada em 23/10/2000. Sua atividade principal é serviços combinados de escritório e apoio administrativo e as atividades econômicas secundárias são fabricação de automóveis, camionetas e utilitários e locação de automóveis sem condutor.

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

Os métodos tradicionais de treinamento são:

- Métodos de Apresentação;

Os métodos de apresentação são aqueles em que os aprendizes são destinatários passivos de informações, como fatos, processos e métodos de resolução de problemas.

- Métodos Práticos;

Os métodos práticos são aqueles em que o participante esteja ativamente envolvido no aprendizado.

- Métodos de Formação de Grupos.

Os métodos de formação de grupos como treinamento de equipe, aprendem pela ação e aprendizagem de aventura foca em ajudar as equipes a ampliar as habilidades necessárias ao trabalho em equipe.

Já os métodos de treinamento com base em tecnologia são:

- Mídias Sociais;

As mídias sociais são tecnologias móveis on-line usadas para ter comunicações interativas que permitam a criação e a troca de conteúdo gerado pelos usuários.

- Simulações e Jogos;

Simulações e jogos que são oferecidos através de um computador ou videogame que então mergulha os aprendizes em exercícios de tomada de decisões em um ambiente artificial, mas realista, assim eles aprendem as consequências de suas decisões.

- Tecnologias móveis de aprendizagem;

A tecnologia móvel permite que a aprendizagem ocorra em qualquer lugar e a qualquer momento.

- Sistemas de tutoria inteligente;

Um sistema de tutoria inteligente é um sistema instrucional que usa inteligência artificial, existem 3 tipos de ambientes ITS: tutoria, coaching e empoderamento.

- Aprendizagem a distância.

A aprendizagem a distância é usada por empresas geograficamente dispersas para fornecer informações sobre novos produtos, políticas ou procedimentos, além de oferecer treinamento em habilidades e palestras de especialistas para funcionários que estejam fazendo trabalho de campo.

3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

A empresa Nissan se apresenta com um ambiente de trabalho aberto a diferentes ideias e inclusivo, oportunidades de carreira ilimitadas e uma vivência multicultural inspiradora.

“Damos combustível à sua vontade de crescer e oferecemos uma série de iniciativas de aprendizado: treinamentos personalizados presenciais e digitais, programas de desenvolvimento para diferentes níveis, projetos transversais, interações com grandes executivos do grupo e muitas outras iniciativas” informação tirada do próprio site da empresa.

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

Os métodos utilizados pelas empresas para avaliação dos colaboradores são diversos, essa é a mais atual entre tantas ferramentas. As empresas, de um modo geral, também apresentam essas características. Podemos conhecer empresas com regime autoritário, democrático ou liberal. Logo, a forma de avaliar os indivíduos vai depender do estilo de liderança que a organização adota.

GERENTE Conhece seus subordinados e mantém relações constantes no dia a dia de trabalho, com o auxílio do RH, por não dominar todas as ferramentas de avaliação.

INDIVÍDUO E GERENTE O próprio indivíduo faz sua avaliação, com o auxílio do gerente.

EQUIPE DE TRABALHO O desempenho é avaliado com recursos e com a percepção do próprio grupo.

AVALIAÇÃO DE 360° Essa avaliação é uma das mais utilizadas e depende de todos os envolvidos, direta ou indiretamente, com o avaliado.

AVALIAÇÃO PARA CIMA Inversão de papéis, ou seja, a equipe avalia o gerente.

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO Grupo formado por representantes de diversas áreas da empresa guiados por algum especialista do RH.

ÓRGÃO DE RH Modelo mais concentrador e burocrático. A avaliação é feita somente pelo RH. Este modelo está perdendo força na atualidade

3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO

Os métodos de avaliação mais utilizados são:

- 1. Autoavaliação : Essa é uma boa prática para promover a reflexão em suas equipes. Na autoavaliação, os próprios colaboradores devem analisar seu desempenho, identificando pontos fortes e pontos para melhorar. A avaliação é feita de acordo com critérios pré-definidos, como atividades do cotidiano, metas estabelecidas, entre outros.
- 2. Avaliação 360° : Nesse modelo, cada colaborador é avaliado pela gestão, pela liderança e por seus colegas de trabalho, além de também avaliar a si mesmo, seus gestores, líderes e liderados. É daí que vem o nome Avaliação 360°, já que a análise é feita por todos os lados. Essa é uma maneira de avaliar o desempenho dos critérios definidos com base em vários pontos de vista, o que ajuda a tornar o processo mais completo.
- 3. Avaliação por objetivos : Esse modelo de avaliação se baseia no cumprimento dos objetivos definidos para um colaborador. É preciso considerar o seu empenho e seus resultados, mas também as circunstâncias externas que podem ter interferido em suas tarefas.
- 4. Avaliação por competências : é realizada com base no quanto o funcionário cumpriu com esses requisitos dentro do período proposto. A partir daí, é possível observar demandas para fortalecer as equipes, como treinamentos para desenvolver alguma habilidade. É válido lembrar, também, que algumas empresas optam por dividir esse modelo em três categorias. A primeira refere-se aos conhecimentos e aptidões cognitivas sobre algo. A segunda se refere

às habilidades e ao “saber fazer”. Já a terceira se refere às atitudes e à motivação. Com parâmetros assim, pode ficar mais fácil avaliar.

- 5. Avaliação da equipe : A avaliação dos times também é feita de acordo com critérios pré-estabelecidos, como as competências necessárias, às metas definidas, a comunicação, o fluxo de trabalho etc. A partir dessas análises, é possível pensar em estratégias para melhorar as relações e o clima organizacional, por exemplo.
- 6. Avaliação por escala gráfica : Trata-se de um método fácil e muito objetivo, cujos resultados devem levar a outras análises mais profundas. É muito importante aliar essa ferramenta a outros modelos, para evitar avaliações muito rasas. No entanto, é uma ótima técnica complementar e não precisa ser ignorada.
- 7. Avaliação da liderança : A avaliação pode ser feita pelos colaboradores e superiores dos líderes para ficar mais completa. A partir dos resultados, é possível dar feedbacks para otimizar a liderança, melhorar sua relação com os funcionários e otimizar outros aspectos pré-estabelecidos.

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: LIDERANDO NA ATUALIDADE

A Formação para a Vida é um dos eixos do Projeto Pedagógico de Formação por Competências da UNIFEQB.

Esta parte do Projeto Integrado está diretamente relacionada com a extensão universitária, ou seja, o objetivo é que seja aplicável e que tenha real utilidade para a sociedade, de um modo geral.

3.3.1 LIDERANDO NA ATUALIDADE

- **Tópico 1:** A arte de influenciar pessoas

A arte de influenciar é a na realidade a habilidade de fazer os outros gostarem de você e seguirem suas orientações “de graça” mas sempre com responsabilidade, ética e respeito.

- **Tópico 2:** Líder de mim mesmo

Ser líder de mim mesmo é antes de tudo uma atitude que é tomada por si mesmo com a intenção de ser melhor do que já é, assumindo as responsabilidades por suas ações. É aprender a fazer a gestão dos seus pensamentos e emoções.

- **Tópico 3:** Líder de outras pessoas

Ser líder é a pessoa que exerce liderança sobre outras, tem a capacidade de administrar conflitos, motivar e direcionar os sentimentos individuais e coletivos para o atingir um bem comum. A principal característica é ter confiança em si e nos outros.

- **Tópico 4:** Conheça seu estilo

É necessário conhecer seu estilo para que caso precise assumir uma equipe você saiba como vai se direcionar a eles e a forma como vai fazer isso, se de uma forma mais participativa ou diretiva.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Após realizar a síntese dos conteúdos, é hora dos estudantes colocarem a “mão na massa”, de produzirem algo que possa ser utilizado na prática pela sociedade.

Liderança tem a ver com relacionamento e os líderes estão em todo lugar: no trabalho, na escola, na comunidade. São pessoas que sabem direcionar e influenciar os grupos que lideram, incentivando e ajudando as pessoas a superarem obstáculos.

A equipe precisa elaborar um material como um podcast, um banner, um pequeno vídeo (sugere-se este em razão da facilidade de elaboração e divulgação), onde os integrantes devem demonstrar os vários estilos de liderança, como a autocrática, democrática e a liberal e como as pessoas podem identificar o seu próprio perfil de liderança.

Caso a equipe escolha pelo vídeo, poderá ser gravado de forma bem simples e ser disponibilizado em algum canal do Youtube de seus integrantes, como “Não Listado”, e se a equipe se sentir à vontade, também pode compartilhar esse vídeo nas redes sociais usando a #edn_online.

O objetivo é que todos os integrantes da equipe participem desse material e que possam compartilhá-lo para que as pessoas da comunidade onde estejam inseridos entendam um pouco melhor sobre a liderança, pois o primeiro passo começa com nós mesmos, afinal, quem não lidera a si mesmo não está pronto para liderar outras pessoas.

Portanto, neste tópico do PI, a equipe deve elaborar um pequeno texto descrevendo o conteúdo desse material e, em seguida, colocar o link público do arquivo para que possa ser verificado e avaliado.

A divulgação e compartilhamento desse material para a comunidade externa será de responsabilidade dos próprios estudantes, conforme o compromisso social de cada pessoa, pois a UNIFEOB apenas usará esse material para avaliação desta atividade.

4. CONCLUSÃO

Concluimos como é fundamental o uso dos métodos de avaliação de desempenho eles fazem toda a diferença para otimizar os resultados e desenvolver o negócio e os colaboradores, cada vez mais. Assim, é muito importante realizá-los regularmente e utilizá-los em suas estratégias. E é muito importante comunicar os resultados e as intenções a todos os envolvidos, de maneira adequada e empática. Isso fortalece a transparência da empresa e o engajamento profissional.

REFERÊNCIAS

[Plataforma A :: Plataforma A \(grupoa.education\)](#)

[Nissan Brasil | Tecnologia Japonesa ao Seu Alcance](#)

ANEXOS

Essa parte está reservada para os anexos, caso houver, como figuras, organogramas, fotos etc.

		REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL	
CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA			
NÚMERO DE INSCRIÇÃO 04.104.117/0001-76 FILIAL	COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO E DE SITUAÇÃO CADASTRAL	DATA DE ABERTURA 23/10/2000	
NOME EMPRESARIAL NISSAN DO BRASIL AUTOMOVEIS LTDA			
TÍTULO DO ESTABELECIMENTO (NOME DE FANTASIA) *****			PORTE DEMAIS
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL 82.11-3-00 - Serviços combinados de escritório e apoio administrativo			
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS 29.10-7-01 - Fabricação de automóveis, camionetas e utilitários 77.11-0-00 - Locação de automóveis sem condutor			
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA 206-2 - Sociedade Empresária Limitada			
LOGRADOURO AV RENAULT	NÚMERO 1300	COMPLEMENTO PARTE	
CEP 83.070-900	BAIRRO/DISTRITO BORDA DO CAMPO	MUNICÍPIO SAO JOSE DOS PINHAIS	UF PR
ENDEREÇO ELETRÔNICO NISSAN.FISCAL@NISSAN.COM.BR		TELEFONE (041) 3801-312	
ENTE FEDERATIVO RESPONSÁVEL (EFR) *****			
SITUAÇÃO CADASTRAL ATIVA		DATA DA SITUAÇÃO CADASTRAL 03/11/2005	
MOTIVO DE SITUAÇÃO CADASTRAL			
SITUAÇÃO ESPECIAL *****		DATA DA SITUAÇÃO ESPECIAL *****	