**Promover a melhoria do desempenho através do incentivo e de medidas tendentes ao aperfeiçoamento e não privilegiar o castigo e as penalizações**

**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

* Facilitar o **diálogo** entre os trabalhadores e os superiores hierárquicos;
* Promover a **motivação** dos trabalhadores;
* Incentivar o **desenvolvimento profissional e pessoal** dos trabalhadores;
* Identificar necessidades de **formação** e avaliar a sua eficácia;
* Promover **o auto-aperfeiçoamento**;
* Contribuir para a determinação da **promoção e progressão** nas carreiras;
* Validar o **recrutamento e a seleção** de pessoal.

Acompanhamento e feedback permitem ao trabalhador orientar-se e melhorar o seu desempenho.

**ERROS/VIÉS DA AVALIAÇÃO**

**Efeito Halo/Horn** - tendência para estender uma característica positiva do colaborador a todo o desempenho (Halo), ou negativa (HORN)

**Efeito de recenticidade** – tendência para dar relevo a situações recentes da vida profissional do funcionário. Para evitar deve fazer registos diários

**Erro de complacência ou rigor excessivo** – este erro pode ser reduzido através de uma definição conjunta dos objetivos a atingir

**Erro de primeira impressão** – para reduzir este erro deve centrar-se unicamente no período em avaliação e nos resultados efetivamente atingidos pelo trabalhador.

**Erro de semelhança (projeção pessoal ou autoidentificação)** – propensão a avaliar o trabalhador à semelhança de si próprio.

**Erro de fadiga/rotina** – Propensão para não prestar muita atenção ao processo de avaliação.

**Efeito pessoal** – ocorre quando é avaliada a pessoa e não o seu desempenho.

**Rummeler e Barche (1994) definem 3 níveis de medição do desempenho organizacional:**

Nível 1, da organização: enfatiza as principais funções da organização, missão, visão.

Nível 2, do processo: inclui todos os processos definidos pela organização.

Nível 3, do trabalho/executor: atividades correlacionadas ao nível do processo, incluindo a contratação, promoção, responsabilidades, treinamento e recompensas.

**SIADAP 3: TRABALHADORES**

Parâmetros de avaliação:

- Resultados obtidos dos objetivos individuais (articulados com os funcionais)

- Competências/comportamentos que visam avaliar conhecimentos e capacidades técnicas e comportamentais

VER DOCUMENTO SUBLINHADO

**Contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional do enfermeiro? Como?**

Melhoria de desempenho, formação,

**Apreciação sistemática do desempenho tendo como referência os padrões, as normas, os objetivos e o conteúdo funcional. Porquê?**

**Permite identificar necessidades de formação?**

Permite, momentos de proximidade, o próprio avaliado pode sugerir que tem necessidades de formação e o avaliador providenciá-la.

**Permite identificar problemas suscetíveis de melhoria?**