ADAPAR
Agência de Defesa Agropecuária do Paraná

PARANÁ
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DA AGRICULTURA
E DO ABASTECIMENTO

1.EIXO TEMÁTICO: RECURSOS HUMANOS

1.1 Subtema: FEEDBACK CONSTRUTIVO

CANVAS DESAFIOS

2. IDENTIFIQUE AS PRINCIPAIS AÇÕES RELACIONADAS AO SUBTEMA:

- AS AVALIAÇÕES TEM FEEDBACK;
- REUNIÇÕES REGIONAIS;
- CURSOS DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS;

3. AS AÇÕES ESTÃO ATENDENDO AOS OBJETIVOS PROPOSTOS?

○ SIM ◉ NÃO ○ N/A

Justifique:

NÃO HÁ PADRÃO NA FREQUÊNCIA DAS REUNIÕES REGIONAIS; AS AVALIAÇÕES NÃO SÃO PADRONIZADAS; INTRANET - FALTA CENTRAL DE RECLAMAÇÕES E SUGETÕES;

4. QUAIS OS PRINCIPAIS ENTRAVES PARA A EXECUÇÃO DAS AÇÕES ?

FALTA DE CAPACITAÇÃO; NÃO RESOLUÇÃO DAS DEMANDAS APONTADAS NOS FEEDBACK;
TRATAMENTO NÃO SIGILOSO/RESPEITOSO COM AS INFORMAÇÕES REPASSADAS;

1 E 2 RDD - NÃO HÁ PADRÃO DE REUNIÕES NAS URS E DE COMO DAR E TRATAR FEEDBACK; NEM TODOS OS SERVIDORES PARTICIPARAM AINDA DAS CAPACITAÇÕES E NÃO ESTÃO PREPARADSO PARA DAR E RECEBER FEEDBACK; O FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO TEM QUESTÕES DE FEEDBACK, MAS NÃO RECEBERAM ORIENTAÇÕES; NÃO HÁ CULTURA DE FEEDBACK E NÃO HÁ INCENTIVO; MUITAS VEZES É REBATIDO E O SERVIDOR LEVA UMA INVERTIDA E DESESTIMULA; O GERENTE REGIONAL NÃO RECEBEU FEEDBACK, SÓ O PAPEL COM A AVALIAÇÃO; GERÊNCIA E ALTA ADMINISTRAÇÃO TAMBÉM PRECISAM SE COMUNICAR COM CLAREZA E ASSIDUIDADE COMO EXEMPLO AOS DEMAIS; PRIMEIRA VEZ QUE ESTAMOS FAZENDO FEEDBACK AINDA (ADSE); NÃO HÁ FEEDBACK ENTRE EQUIPES E DE BAIXO PARA CIMA; A PESSOA SÓ ESTÁ PREPARADA PARA DAR E RECEBER FEEDBACK SE TIVER AUTOCONHECIMENTO E AUTODESENVOLVIMENTO; AS SUPERVISÕES INTERNAS PERSONIFICAM A AVALIAÇÃO NEGATIVA, MAS ÀS VEZES NÃO DEPENDE DO SERVIDOR MAS DE UMA CONJUNTURA EXTERNA; QUANDO O GERENTE ESTÁ MAIS PERTO O FEEDBACK É MAIS FÁCIL; NÃO LEVAR O FEEDBACK PARA O LADO PESSOAL, MAS PELA ENTREGA; TEM GESTOR QUE É AUTORITÁRIO E FICA MAIS DIFÍCIL DAR FEEDBACK; FEEDBACK DEPENDE DA GESTÃO DO GERENTE; O SERVIDOR DEU UM FEEDBACK E LEVOU UMA INVERTIDA E ISSO DESESTIMULOU; FEEDBACK ENTRE GERENTE REGIONAL E SEDE, NÃO RECEBE RETORNO DE DEMANDAS ENCAMINHADAS PARA SEDE.

5. QUAIS AS ADEQUAÇÕES NECESSÁRIAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES?

CANAL AMPLO DE FEEDBACK QUE ENVOLVAM AS DIFERENTES HIERARQUIAS INSTITUCIONAIS; CANAL PARA APONTAR AS DEMANDAS PONTUAIS SOBRE TRABALHOS/ESTRUTURAS; CURSO DE COMUNICAÇÃO ASSERTIVA; INSTITUIR SERVIDORES FACILITADOES / MULTIPLICADORES PARA DEFINIR / OUVIR O CONCEITO DE FEEDBACK SENDO DE REGIONAL DIFERENTE;

1 E 2 RDD - CAPACITAÇÃO EM FEEDBACK BÁSICA PARA TODOS OS NÍVEIS; INTERNALIZAR / FORMALIZAR TÉCNICAS E PROCEDIMENTOS DE FEEDBACK; RECONHECER OS PONTOS POSITIVOS E PROPOR AJUSTES NO TRABALHO COM BASE NO FEEDBACK; FORMALIZAR FERRAMENTA E NORMAS DE FEEDBACK; ESTRUTURAR A GRH; CRIAR CULTURA DE FEEDBACK; FORMALIZAR FERRAMENTA E METODOLOGIA DE FEEDBACK; ACESSO A CURSOS DA ESCOLA DE GESTÃO E ENAP (ORIENTAR OS SERVIDORES); PRATICAR FEEDBACK NAS REUNIÕES REGIONAIS; ATUALIZAR AREA RESTRITA DA GRH; RECONHECER E PROPOR AJUSTES NOS TRABALHOS DAS PESSOAS E VALORIZAR; ESTRUTURAR GRH; GRH MAIS PROATIVO PARA QUASTÕES MAIS SENSÍVEIS AO SERVIDOR, ANTECIPANDO INFORMAÇÕES INDIVIDUAIS; CAPACITAÇÃO PARA DAR E RECEBER FEEDBACK; CAPACITAÇÃO EM TODOS OS NÍVEIS;