



3 Modelos de avaliação 360 graus para aplicar em sua empresa

O modelo de avaliação 360 graus é um dos mais empregados na maioria das organizações

E o motivo é simples: a avaliação 360 graus contempla uma série de vantagens sobre as demais, principalmente por seu modelo de aplicação em que são captadas diversas opiniões e não apenas a do superior e a autoavaliação, como ocorre na maioria dos casos.

Mas estas são apenas algumas das vantagens do modelo de avaliação 360 graus. Para ajudar você a entender melhor como funciona este tipo de avaliação 360 graus e conhecer suas

principais particularidades, vamos apresentar uma lista com suas características mais marcantes e vantagens, além de 3 exemplos prontos de questionários deste tipo de avaliação para você aplicar em sua força de vendas.

Está sem tempo para ler o conteúdo? Gostaria de poder acompanhá-lo enquanto dirige, caminha ou realiza outra atividade? Então não perca tempo e ouça este artigo na íntegra. Basta clicar no play! Agradecemos o seu feedback nos comentários □

Avaliar seu time de vendedores é uma excelente prática de liderança. Para saber ainda mais sobre este assunto, baixe nosso e-book: [Guia para a Gestão Eficiente da Equipe de Vendas](#)

Características e vantagens do modelo de avaliação 360 graus

- Modalidade de avaliação em que se busca um amplo leque de opiniões sobre o funcionário.
- Todos os colaboradores respondem perguntas sobre todos os outros e, às vezes, até de fornecedores e clientes.
- Os colaboradores recebem o feedback do que os outros (de forma consolidada) acham dele.
- O colaborador forma um perfil de como é visto pelo grupo, suas qualidades e defeitos.
- Cria-se um sentimento de busca da melhoria.
- A liderança pode alinhar com ele um programa de aprimoramento, com metas e providências a serem tomadas.
- Quanto mais opiniões, mais acurada a avaliação.
- O objetivo é levar à melhoria contínua do desempenho do colaborador.



A avaliação 360 graus gera mais resultados.

3 modelos de avaliação 360 graus

Escolhemos 3 exemplos de modelo de avaliação 360 graus bem diferentes, confira:

1. Modelo enxuto com 3 alternativas para resposta

Assinale: **Nunca**, **Às Vezes** ou **Sempre** para cada uma das perguntas abaixo sobre os temas assinalados:

1. **Proatividade**

0 colaborador apresenta iniciativa?

2. **Interesse**

0 funcionário é dedicado em suas tarefas e busca atingir as metas de vendas?

3. **Organização**

0 funcionário é organizado em suas atividades?

4. **Flexibilidade**

0 colaborador consegue se adaptar a novas situações e clientes?

5. **Sociabilidade**

0 funcionário interage bem com seus colegas de trabalho?

6. **Liderança**

0 colaborador mostra aptidões para ser líder?

7. **Vocação**

0 funcionário tem o talento necessário para o que faz?

8. **Disponibilidade**

0 colaborador está sempre pronto a colaborar?

9. **Eficiência**

0 funcionário apresenta os resultados esperados de seu trabalho?

10. **Trabalho em equipe**

0 funcionário tem o hábito de colaborar com os demais membros

da empresa?

11. **Ética**

O funcionário tem um comportamento ético?

Apesar de curto e bem objetivo, a vantagem deste modelo de avaliação 360 graus é a rapidez e a agilidade em ser respondido.



A avaliação 360 graus desperta o desejo de ser bem visto por todos na empresa!

2. **Modelo direto com 5 alternativas para resposta**

Esta modalidade de avaliação de desempenho não apresenta o tema tratado, indo direto para a lista de perguntas às quais se deve assinalar uma das 5 alternativas:

Nunca, Pouco, Algumas Vezes, Muito, Quase Sempre.

1. É relutante em aceitar as decisões acordadas pelo grupo?
2. Ao resolver as dificuldades do dia a dia sabe expor suas necessidades e fazer perguntas que o auxiliem?
3. Aceita opiniões divergentes da sua com facilidade e respeito?
4. É um exemplo para todos ao defender os valores da empresa?
5. Se empenha para que os resultados do grupo sejam os melhores possíveis?
6. É autoconfiante?
7. Demonstra autonomia para decidir?
8. Sabe administrar o tempo para superar seus desafios?
9. Sabe se comunicar de forma clara e coesa?
10. Utiliza técnicas administrativas para melhorar o ambiente e a colaboração no trabalho?
11. Procura auxiliar na redução de despesas e desperdícios?
12. Encara as necessidades da organização como mais

importantes que as necessidades pessoais?

13. Está disposto a aceitar riscos?

14. Desiste com facilidade ao primeiro sinal de dificuldade?

15. Sabe usar a tecnologia e os recursos da empresa em prol da produtividade de seu trabalho?

Este questionário é um pouco mais duro e engessado, mas tem um enfoque voltado para trabalhos onde a ética e o comprometimento da equipe são muito importantes. No caso de vendas, poderia ser usado em seguradoras, serviços de auditoria ou escritórios de contabilidade.



Uma avaliação com 5 opções de alternativas de resposta pode ser mais precisa.

3. Modelo complexo com 3 alternativas

Neste modelo de avaliação de desempenho são feitas 2 perguntas por característica com possibilidade de 3 alternativas de resposta:

Nunca, Algumas Vezes, Sempre.

1. Liderança

- Consegue influenciar os demais colaboradores e motivá-los a participar dos projetos propostos? >
- Entende a diversidade de personalidades e consegue despertar o melhor de cada uma?

2. Integridade Moral

- Trabalha de forma ética
- Busca a imparcialidade e a justiça quando há desavença de opiniões?

3. Versatilidade

- Motiva as pessoas da equipe que faz parte a buscarem soluções para os problemas de seus departamentos?
- Não foge de novas responsabilidades e enfrenta as dificuldades com criatividade?

4. **Relacionamento**

- Sabe unir os colaboradores na busca do verdadeiro trabalho em equipe?
- Procura conciliar as opiniões e reaproximar as pessoas quando ocorrem conflitos?

5. **Olhar Sistêmico**

- enxerga necessidades de soluções para problemas de clientes e da empresa e solicita auxílio dos líderes?
- Percebe a importância de se conectar com os outros departamentos da organização para cumprir suas tarefas?

6. **Trabalho em Equipe**

- Busca o diálogo e a troca de opiniões no grupo para que todos encontrem juntos a melhor solução?
- Consegue trabalhar em grupo sem causar conflitos e estimulando a participação coletiva?

7. **Responsabilidade**

- Cumpre seus prazos e busca atingir seus objetivos ao desempenhar seu trabalho?
- Procura alcançar altos níveis de qualidade conforme o padrão estabelecido pela empresa?

8. **Comunicação**

- Passa as informações necessárias para seu grupo de trabalho?
- Comunica-se com lealdade, sem esconder fatos ou omitir informações?

9. **Foco em resultados**

- Engaja o grupo em busca do atingimento dos objetivos?
- Direciona seus esforços para atingir os objetivos da empresa?

10. **Organização**

- Sabe definir prioridades para alocar seu tempo de forma a desempenhar várias tarefas ao mesmo tempo de forma eficiente?
- Sabe usar seu tempo de forma adequada?

Este método de avaliação de desempenho 360 graus tem um questionário com uma pegada mais de alto desempenho e garra, indicado para equipes de vendas de mercados mais competitivos e com metas agressivas.

Como você percebeu, os diferentes modelos de avaliação de desempenho 360 graus podem detectar diferentes habilidades e características dos colaboradores. O traço comum é a coleta da opinião de todos, o que influi fortemente na credibilidade da avaliação pelo funcionário, trazendo ótimos resultados.

Conheça outros métodos de avaliação de desempenho: [Como avaliar o desempenho de um funcionário e melhorá-lo.](#)