



Avaliações de Desempenho na Prática

Modelo, ciclos, objetivos, o que avaliar

No mundo de hoje, no qual as exigências do mercado são a cada dia mais intensas

as empresas que querem ter um nível de competitividade necessitam de meios para realizar melhorias no desempenho dos colaboradores.

Isso faz com que a avaliação de desempenho seja um recurso necessário para facilitar a gestão de pessoas dentro das organizações.

Avaliar os funcionários com base na metodologia adotada que têm como base as competências?

Realizar melhorias no desempenho, oportunizando o desenvolvimento das pessoas, ressaltando os pontos fortes e de melhoria/

Determinar ações que possibilitem o desenvolvimento de novas competências.



O que é a Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho é uma ferramenta de gestão de pessoas que tem por objetivo analisar a performance dos colaboradores.

Através da avaliação de desempenho é possível medir e analisar as competências técnicas e comportamentais dos colaboradores.

Segundo Chiavenato, a avaliação de desempenho é um tipo de análise sistemática da performance do colaborador por meio de parâmetros relacionados ao seu cargo e seu potencial de desenvolvimento futuro. Para ele, toda avaliação é um processo para estimular a excelência, as qualidades de alguma pessoa.

Como é realizada uma Avaliação de Desempenho?

Antes de mais nada, a avaliação de desempenho precisa seguir alguns parâmetros como:

1- a definição dos resultados desejados, ou seja, as metas necessárias para o cumprimento da cargo ocupado^[2]

2- acompanhamento diário dos resultados obtidos^[2]

3- contínua solução dos problemas identificados^[2]

4- revisão dos resultados alcançados^[2]

5- elaboração de propostas futuras.

Como é possível perceber, a avaliação de desempenho é um processo contínuo, pois ela visa estabelecer os resultados que precisam ser alcançados pelos colaboradores, acompanhar o processo de trabalho e fornecer um feedback constante.

Os Objetivos

A avaliação de desempenho é um instrumento para melhorar os resultados dos recursos humanos da organização. Seus objetivos básicos são:

- tornar dinâmico o planejamento da organização
- conseguir melhorias voltadas à produtividade, à qualidade e à satisfação

dos clientes, bem como em relação aos aspectos econômicos e financeiros

- estabelecer os resultados esperados das pessoas na organização
- obter o comprometimento das pessoas em relação aos resultados desejados pela organização

- melhorar a comunicação entre os níveis hierárquicos na organização, criando um clima de diálogo construtivo e eliminando dissonâncias ansiedades e incertezas

- dar orientação constante sobre o desempenho das pessoas, buscando melhorias

- gerar informações.





Tipos de Avaliação

O modelo 90°

É conhecido por ser uma avaliação direta e simples, na qual o líder avalia seus próprios subordinados. Ele é considerado a melhor opção para analisar colaboradores que ocupam cargos mais baixos, pois normalmente realizam suas atividades tendo contato direto com a chefia. Dessa forma, a avaliação pode ser mais intensa e completa.

Benefícios:

- A garantia da regularidade nos critérios avaliados
- Mais facilidade em conversar com o orientador
- Mais facilidade para o colaborador buscar feedbacks com seu gestor.

Avaliação 360°

A avaliação de desempenho 360° é entre o gestor e o seu colaborador, que é quem fará a autoavaliação.

O questionário da análise é para ser preenchido individualmente por cada participante. Depois disso, eles podem discutir os pontos que são divergentes e comuns. Uma forma de chegar a um consenso por meio de um diálogo claro e elaborar um bom plano com estratégias para melhorar o que realmente necessita.

Benefícios:

- Fornecer feedback equilibrado
- Fortalecer relacionamentos
- Análise dos pontos fortes e fracos da gestão
- Identificar pontos de aprendizagem e desenvolvimento.



Outros tipos

Pesquisa de liderança: Essa pesquisa ou avaliação, é fundamental para trazer informações pertinentes do ponto de vista do colaborador perante ao líder direto.

Pesquisa de clima: Além de identificar a percepção dos funcionários sobre o ambiente interno, a pesquisa de clima permite análises que impactam diretamente nos resultados financeiros. São análises como a da forma com que a liderança é exercida, da integração dos funcionários com os objetivos da organização e das motivações das equipes.

Os benefícios da Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho é um importante instrumento na gestão de pessoas, indispensável em qualquer organização que pretenda obter sucesso nos dias atuais.

As organizações necessitam de metodologias que não só eleve o nível de produtividade, de qualidade e de satisfação dos clientes-usuários, mas também o nível de motivação das pessoas, permitindo que estas alcancem seus objetivos, assim como a organização.v

Trata-se de uma atividade muito sensível, difícil de ser dimensionada e que exige a participação de todos, cujo sucesso dependerá muito mais dos elementos que colaboram para a viabilização do processo do que das pessoas encarregadas da gestão desse processo.



LO Resultados

Tão importante quanto avaliar o desempenho das pessoas é a gestão dos resultados dessa avaliação. Dentre seus principais benefícios estão:

definir o perfil dos seus integrantes

– identificar os que apresentam desempenho insatisfatório e necessitam de treinamento específico

– identificar o tipo de treinamento necessário à correção dos desempenhos insatisfatórios

– permitir a ascensão dos que demonstrarem melhor aptidão

– estabelecer um sistema de recompensas

– identificar as lideranças e formar um banco de talentos

– permitir a melhoria das relações humanas entre superiores e subordinados

– possibilitar o conhecimento dos padrões de desempenho da organização

– tornar claro que resultados são conseguidos por intermédio da atuação das pessoas em equipes e não individualmente

Avaliação de Desempenho deve **ser realmente** sobre desempenho e desenvolvimento

Essa é uma prioridade para **46%** dos líderes de RH e **36%** dizem que suas estratégias de sourcing são insuficientes para encontrar as habilidades de que precisam.

65% dos diretores de RH disseram à Clear Review que seu processo de gerenciamento de desempenho foi colocado em segundo plano no último ano, enquanto o desenvolvimento de pessoas estava em baixa em três anos como foco principal de RH.

Por que estamos incluindo isso?

Por causa de um dado muito interessante: **o foco** no desempenho mudou do desenvolvimento para a produtividade e o engajamento em 2022.

No entanto, isso é muito provavelmente um reflexo. **As pessoas são produtivas** quando estão desenvolvendo habilidades relevantes para sua função e estão engajadas quando a progressão está em jogo.

Uma **ferramenta de produtividade** ou gerenciamento de projetos torna as pessoas produtivas ou os talentos necessários para impulsionar o desempenho? **Como aponta o relatório:** “Desempenho e engajamento estão intrinsecamente ligados, e um ótimo gerenciamento de desempenho leva a funcionários engajados!”

Dica da Umentor

Melhore a **qualidade das conversas** sobre desempenho. O RH não pode participar de todas as conversas, mas pode **atuar como um facilitador** de melhores interações entre gerentes e funcionários – o que, ao que parece, é bastante crítico no momento.

Umentor

Tecnologia em gestão de pessoas e educação corporativa

QUEM SOMOS?

Somos uma empresa de tecnologia que oferece uma solução para Gestão de Pessoas e Educação Corporativa - e-learning - para empresas de todos os tamanhos e segmentos.

Somos um Sistema de RH completo que une os mais eficazes métodos de Gestão de Pessoas com Capacitação e Educação Corporativa e que ajuda na performance e desempenho da sua equipe!

Nosso sistema identifica gaps de Performance da Equipe e, de forma inteligente, indica e orienta treinamentos a serem realizados, os quais já estão disponíveis na plataforma de educação corporativa do colaborador, podendo realizá-lo de forma imediata.



TRABALHAMOS A JORNADA COMPLETA DOS COLABORADORES NA ORGANIZAÇÃO

O RH consegue realizar, de forma prática, desde o Recrutamento e Seleção, Onboarding, Avaliação de Desempenho, Comunicação interna, PDI até Treinamento e Desenvolvimento, tudo em um único lugar!



UMENTOR EM NÚMEROS



88%

De conclusão nos
cursos da Universidade
Corporativa

272K

Certificados emitidos
pela plataforma
Umentor

136K

Vidas transformadas.
Total de usuários ativos

689K

Horas de cursos feitos
pelos usuários da
plataforma



EMPRESAS QUE CONFIAM NA UMENTOR



Mais de **78 mil** pessoas evoluindo
com a nossa **tecnologia** e
centenas de empresas com
times de alta performance.

Material produzido por



Tainan Pauli Tomazetti
Head de Branding e Conteúdo



Ágatha Aimi Volff
Designer Gráfico