

Instituto de Estudos e Pesquisa Vale do Acaraú -IVA

análise de desempenho nas empresas

**GABRIELA ALVES VIEIRA
MARIA JÚLIA FERREIRA DA SILVA
SUSANA RAMOS DE SOUSA**

São Benedito CE

RESUMO

O seguinte artigo fala como a análise de desempenho é importante, como fazer uma implantação e avaliação , relatamos também a importância do feedbacks que as empresas estão dando , pois os gestores estão ligados no desenvolvimento que a gestão por competências tem. O ambiente interno tem seu valor necessário por isso a análise de desempenho tem sua relevância significativa , esse artigo vai abordar o universo das avaliações de desempenho e a importância do feedback nas empresas.

PALAVRAS-CHAVES: Gestão empresarial, Avaliação de desempenho, feedback, ambiente interno.

INTRODUÇÃO

A análise de desempenho tem como finalidade manter os gestores das empresas de olho no seus funcionários, na valorização das decisões que estão sendo tomadas, os métodos que estão sendo utilizados e etc., Por isso é necessário acompanhamento de tudo que é feito nas empresas.

Através da análise de desempenho que o colaborador identifica como anda a empresa ou se precisa de melhorias dentro da Organizações. A avaliação ou Análise de desempenho é uma ferramenta usada para conhecer o desempenho individual na organização, por meio de comparações entre o que é esperado do que é apresentado. Um processo anual, trimestral ou semestral, comandado por um supervisor que ajuda os empregados a entender as funções , os objetivos e as expectativas e sucessos de seu desempenho. Ou seja avaliação de desempenho é uma ferramenta da gestão de pessoas que analise o desempenho individual ou de grupo de funcionários em uma empresa.

O referente artigo quer contextualizar como podemos ou devemos usar análise desempenho e as vantagens que as avaliações de desempenho tem, com o proposito de ajudar a todos a chegar ao seus objetivos de maneira que beneficie as organizações. Pois sempre temos que esta de olho na melhor forma de analisar como estar o ambiente internos das organizações.

Segundo o autor brasileiro Chiavenato, A avaliação de Desempenho é um processo que serve para julgar ou estimar o valor, a excelência e as qualidades de uma pessoa e , sobretudo , a contribuição dessa pessoa para o negócio da organização. Mas para poder conseguir estimar um valor precisa de um trabalho árduo, que precisa de preparação.

Chiavenato também reforça o sistema de feedbacks. Ele afirma que toda pessoa precisa receber feedbacks em relação seu desempenho para que saiba como está o seu trabalho. Sem esse retorno , todo mundo caminharia às cegas dentro de suas funções.

Outro ponto positivo dos feedbacks é facilitar para a empresa o acesso a como as pessoas desempenham suas atividades e identificar os possíveis talentos.

“Feedback é importante para todos nós. É a base de todas as relações interpessoais. É o que determina como as pessoas pensam, como se sentem, como reagem aos outros e, em grande parte, é o que determina como pessoas encaram suas responsabilidades no dia-a-dia.”

Willians (2005, p.19)

Pois o feedback é um modo do colaborador e colaboradores saberem como vai o andamento do seu desenvolvimento na empresa, mas para que esse feedback seja repassado de forma que seja eficaz para quem estiver recebendo é muito importante a pessoa saber receber esse feedback.

Implantação

Não basta só preencher uma folha com algumas perguntas, tabular os resultados para fazer avaliação de desempenho, tem que ter cuidado pois estará criando expectativa nas pessoas, e não mostrar resultados, fara com que a equipe, ou grupo, ou ate mesmo a pessoa em individual perder a confiança na sua análise de desempenho, e criará muitas desconfianças.

Criamos expectativas para os resultados que queremos, por isso que os resultados da análise tem que ser apresentados para que o feedback aconteça. Para chegar nos planos de desenvolvimento e ainda mas para que o feedback do seu trabalho seja repassado diariamente.

Os recursos humanos tem que esta a frente no processo , pois é esse setor que precisa organizar o workshops para desenhar e formar a cultura interna da avaliação de desempenho. Mas de inicio tem que informar os gestores que precisa ter um habito, por tanto uma cultura interna por isso é um dos erros mais cometidos nas empresas.

Os primeiros passos começam pela a capacitação dos gestores, Pois posteriormente os gestores irão ter que repassar tudo o que foi dito, até mesmo que tem que ficar bem esclarecido para os colaboradores.

Antes de preencher a análise de desempenho é muito importante dividir os processos da implantação em fases:

- ✓ Se será na empresa toda ou se só em um setor, se for terá que ter um padrão de como receber os avaliadores e os avaliados, mas tem que ter cuidado de como o trabalho será feito para não sobre recarregar os recursos humanos.
- ✓ Escolher qual as áreas e cargos que vão participar da primeira parte da gestão por competências. Inclusive para controlar melhor o fluxo de avaliações, exigir que os prazos sejam cumpridos e acompanhar os resultados , facilitando o preenchimento das avaliações por avaliadores e a avaliados.
- ✓ Apresenta o conceito de gestão por competências e feedbacks para os gestores das áreas que serão definidas no terceiro passo.
- ✓ A área que vai fazer o treinamento tem como objetivo montar workshops para expor aos avaliadores, deixando bem claro que avaliação de desempenho tem como objetivo central a preocupação com o desenvolvimento dos colaboradores.
- ✓ Começar treinamento dos avaliadores e avaliados para que avaliação seja preenchimento corretamente, pode ser por sistema (ideal para controle do RH e dos gestores), ou formato manual.

Tipos de avaliações

A avaliação de desempenho pode ser feitas de diversos métodos. A escolha do tipo de avaliação dependerá exclusivamente do perfil do funcionário avaliado e da relação entre ele e seu avaliador. Um fator importante a ser analisado é a necessidade do gestor, do objetivo da empresa em fazer a análise e as dinâmicas de observação.

Autofeedback

É a realizada em duas etapas, primeira o funcionário é conduzido a repensar e avaliar o seu próprio desempenho, mostrando seu ponto fortes e de melhoria. Logo depois, o funcionário e seu superior discutem a melhor forma de excluir os erros e alavancar os seus resultados.

A vantagem é que o funcionário faz uma análise a respeito de seus resultados e comportamento de maneira mais sincera.

“As empresas precisam de pessoas criativas, confiantes e flexíveis para gerenciar as mudanças e desenvolver as competências que agregam valor para a instituição, garantem a continuidade do seu emprego e as fazem merecedoras de premiações, promoções e aumento de salários. Quando os colaboradores apreciam o gosto pela conquista, sentem se revigorados para prosseguir, resolver problemas e mudar.”

Knapik (2008, p.109)

É uma grande oportunidade do funcionário mostrar que é capaz e de expor seu profissionalismo , o seu autoconhecimento e sua capacidade de receber feedbacks. Em toda empresa os gestores querem um funcionário criativo e confiante .

Para aplicar esse método, o gestor terá que ser imparcial , não colocar seus interesses pessoais acima do profissional, ate mesmo para que não haja ruídos na comunicação.

Avaliação Pelo Superior Direto

É o método mais tradicional, em que a performance individual do colaborador é avaliado pelo seu gestor direto, pois aquele gestor que sabe de perto suas atividades do dia-a-dia que vai lhe avaliar. Se houver algum atrito entre líder e liderado a imparcialidade ficará prejudicado. Tem a regularidade nos critérios de avaliação o que possibilita de todos será analisados nos mesmos pontos.

Avaliação de equipe

Apesar da avaliação individual ser muito boa na análise de desempenho, a de grupo também é muito importante pois lá vai ser analisados como o grupo se comporta, portanto o dia-a-dia do grupo é o que faz a empresa ser alevantada , a empresa não é só a venda e sim o conjunto de um todo , sem um grupo não haveria trabalho feito em uma empresa.

Avaliação do líder

Em um grupo ou time o gestor também faz parte , por tanto a avaliação do líder é muito importante ate para passar confiança aos seus colaboradores , mas para isso é necessário que o líder seja capaz de receber o feedback , e depois saber usar da forma que seja bom para todos e para empresa. É bom ate para o gestor saber se o caminho que ele esta traçando é eficaz para a empresa. Para isso a avaliação tem que ser aplicada para os colaboradores e o gestor da empresa.

Avaliação 360 graus

É avaliação mais usadas nas grandes corporações, ela não tem uma linha hierárquica, ou seja, ela avalia a empresa como um todo, os avaliadores tem que estarem anônimos para que haja imparcialidade, e resultados mais verdadeiros. Assim o feedback é repassado de forma mais sincera da maneira que possa ser traçadas estratégias para ajudar na mudanças de comportamento que resultem na melhoria efetiva da performance da equipe e do líder.

Vantagens da análise de desempenho

A análise de desempenho é muito importante para a empresa pois ela faz com que os funcionários, gestores da empresa identifique os pontos fortes e fracos da empresa, motivação tem como objetivo central melhorar a organização, a relação do líder com seus funcionários, estabelecer metas, incentivar premiações para aqueles que tem bom desempenho.

Os subordinados também podem apreender o que a empresa mais valoriza no aspecto do desenvolvimento da empresa, como o líder gosta que a empresa funcione e como a melhor forma da tomada de decisões da empresa.

A empresa terá capacidade de avaliar melhor os seus funcionários a curto, médio e longo prazo, pois é onde eles vão saber quais subordinados necessitam de aperfeiçoamento em determinada área ou atividade vendo quem tem condição de promoção ou transferências.

Conclusão

Portanto a análise de desenvolvimento é ideal para que as empresas conheçam melhor seu ambiente organizacional, apresentando uma grande importância para que o ambiente interno seja de acordo com o que é esperado nas empresas, com consequência motivando e dando valor aos funcionários, nesse artigo observamos que os líderes também podem ser avaliados, e até mesmo para se qualificar, recebendo feedbacks através das avaliações.

Mas também vemos como podemos implantar a avaliação e como são necessárias, pois são com elas que conseguimos ver melhor como anda e como queremos que o ambiente organizacional funcione.

Os autores deixam claro para nós qual a importância de ouvir melhor seus funcionários e como um feedback é essencial para conhecermos melhor o perfil dos seus subordinados. As empresas hoje em dia estão investindo muito nas avaliações de desenvolvimento, pois elas sabem a importância de conhecerem melhor o seu ambiente interno.

Por fim queremos salientar que a análise de desempenho nas empresas é muito eficaz e necessária, pois temos que traçar um objetivo e para chegarmos

neles , a análise de desempenho é uma ótima saída para começarmos a inovar na empresa.

Referências bibliográficas

CHIAVENATO, I. Gerenciado Pessoas o passo decisivo para administração participativa. São Paulo: Makron Books, 1994.

KNAPIK, Janete. Gestão de Pessoas e Talentos. Curitiba, Editora IBPEX, 2008.

o que é avaliação de desempenho

Site: [www.Sobreadministração .com](http://www.Sobreadministração.com) visitado no dia 07/12/18 às 21:17.

WILLIAMS, R. L. Preciso saber se estou indo bem: uma história sobre a importância de dar e receber feedback. Rio de Janeiro: Sextante, 2005.