

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO COMO INSTRUMENTO DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

**Ana Júlia Pereira de Jesus, Ana Clara Fernandes, Kelly Cristina Bezerra da
Silva, Maria Laura da Silva Gomes, Monica Silva, Maximilian Espuny.**

Escola Técnica Estadual professora Ilza Nascimento Pintus, Avenida Salmão, 570, Parque
Residencial Aquarius – 12246-260 – São José dos Campos-SP, Brasil,
ana.jesus164@etec.sp.gov.br, ana.fernandes195@etec.sp.gov.br, Kelly.silva347@etec.sp.gov.br,
maria.gomes224@etec.sp.gov.br, monicasilva.psi@gmail.com, mespuny@hotmail.com.

Resumo

A avaliação de desempenho é um instrumento utilizado pelo RH, no qual permite mensurar as competências e habilidades de cada trabalhador, visando entender as suas habilidades produtivas dentro das equipes. O objetivo desse trabalho foi demonstrar a importância da implementação e a manutenção de métodos de avaliação de desempenho nas empresas, na qual contribui para o desenvolvimento profissional de seus colaboradores e potencializando a capacidade de crescimento organizacional. Para isso o método escolhido é apenas a análise de conteúdo para identificar os principais elementos do tema, realizou-se uma sistematização de tópicos, sendo eles: competências, dominância de cultura, dinâmicas e métodos, contribuição para o desenvolvimento pessoal/profissional, histórico sobre a avaliação de desempenho profissional, cultura organizacional e nível de desempenho dos colaboradores. Assim, de forma aplicada, espera-se que esse artigo possa auxiliar novos empreendedores a administrar melhor sua empresa, e para as organizações na ativa a mais tempo, incentivar o investimento e valorização de seus colaboradores.

Palavras-chave: Avaliação de desempenho, Cultura Organizacional, Capital Humano, Competências, Crescimento profissional.

Curso: Ensino Médio e Técnico Administração.

Introdução

A avaliação de desempenho é um método indicador de resultado humano, que tem por objetivo avaliar conhecimento, habilidades, atitudes e outros indicadores de compromisso organizacional, o que contribui para o alinhamento dos objetivos da organização. Entretanto, diversos métodos podem ser aplicados, gerando assim, diferentes resultados nas empresas e consequentemente no seu desempenho. "Considerando-se que a avaliação é parte integrante da administração, a avaliação do desempenho humano se caracteriza como uma ferramenta fundamental para auxiliar na gestão de pessoas. A avaliação de desempenho é responsabilidade gerencial que procura monitorar o trabalho em equipe e de cada membro e seus resultados alcançados para compará-los com os resultados esperados" (SILVA, MEDEIROS, CÂMARA E ENDERS, 2007).

A Cultura organizacional presente nas empresas, pode ser um fator que venha se tornar uma variável entre os resultados, e segundo Silva, Medeiros, Câmara e Enders (2007), há sim uma relação entre ela e o desempenho profissional. Através dessa percepção, podemos tomar como questionamento para uma análise mais a fundo O Quão importante é a implementação e manutenção da Avaliação de desempenho nas empresas em pleno crescimento, investindo em capital humano e levando em conta a diversidade cultural das organizações e a competitividade de mercado.

De acordo com o Ministério Da Economia (2023), o Brasil registrou 3.838.063 novas empresas abertas em 2022. Tendo em vista esse crescimento, podemos afirmar o quão é importante a implantação e manutenção de métodos de avaliação de desempenho, para que a organização possa investir em seu capital humano com parâmetros adequados, contribuindo para o desenvolvimento profissional de seus colaboradores, bem como potencializar sua capacidade de crescimento organizacional, podendo ser um diferencial para seus concorrentes.

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

Metodologia

De acordo com Gil (1991), o método científico de natureza aplicada, tem como objetivo trazer novos conhecimentos a cerca de um assunto específico, para aplicação prática direcionada a solução de problemas. Diante disso, nosso trabalho se enquadra nesse método, seguindo também com uma abordagem qualitativa, onde segundo Deslauriers (1991, p. 58), busca gerar informações mais esquadrihadas e ilustrativas, podendo ser menor ou mais extensa, desde que seja o suficiente para trazer novas informações uteis.

Para uma melhor análise da avaliação de desempenho nas empresas, foi utilizado o procedimento descritivo, que segundo Gil (1991) busca descrever precisamente os dados, criando uma ponte entre as características coletadas e as variáveis. Com isso, abordamos alguns pontos importantes para analisar, como culturas organizacionais presente nas empresas, a dominância de cultura, nível de desempenho dos profissionais, histórico de avaliação de desempenho e as contribuições para o crescimento pessoal e profissional.

Essa pesquisa foi feita através do método científico, por ser um procedimento quem tem como objetivo conhecer e interpretar melhor o tema abordado. Pode ser definido como a junção de processos ou operações mentais que deve empregar na investigação, além de ser definido como linha de raciocínio adotada no processo de pesquisa (MORAES, 2015). Segundo Lehfeld (1991), a análise de conteúdo tem como objetivo explorar os dados dos artigos utilizados na pesquisa, mostrando padrões e insights importantes sobre o tema. Sendo assim, foi implantada no nosso trabalho como uma forma de extrair mais informações proveitosas sobre o assunto. Foram coletados para o processo de estudo, 5 artigos científicos baseados no tema Avaliação de Desempenho, para uma análise mais precisa, para uma breve reflexão sobre os pontos importantes comum entre eles. Através disso, foram selecionadas 5 palavras-chaves para melhor organização do artigo, sendo muito preciso em sua abordagem, mostrando temas abrangentes que se relacionam direto com a Avaliação de Desempenho dentro das empresas.

Resultados

Quadro 1 - Identificação dos elementos nos artigos sobre Avaliação de Desempenho.

Avaliação de Desempenho como Instrumento de Desenvolvimento Profissional					
TEMAS	Silva, Medeiros, Câmara e Enders (2007)	Vilhena e Martins (2022)	Maciel e Raquel Siqueira (2020)	Scherer, Dias Júnior e Buss (2021)	Bassi, Tadeu Russo, Oyadomari e Antunes (2021)
Competências (CHA)		X		X	
Dominância de cultura					X
Dinâmicas e métodos		X	X	X	X
Contribuição para o desenvolvimento pessoal/profissional		X	X	X	
Histórico sobre avaliação de desempenho profissional	X		X	X	
Cultura organizacional	X	X		X	X
Nível de desempenho dos colaboradores	X		X	X	X

Fonte: Autores (2023).

Diante dos resultados obtidos, a avaliação de desempenho se mostrou um fator que impulsiona a empresa, e um instrumento muito utilizado principalmente na área de gestão de pessoas, onde o funcionário atende o desenvolvimento esperado, através de habilidades técnicas e comportamentais, facilitando a entender metas sugeridas pela empresa. De acordo com Munaretto (2013, p.4) independentemente do modelo utilizado, as informações devem ser obtidas e apresentar pontos fortes e pontos fracos para que sejam definidas ações com o propósito de melhorar a atuação da empresa como um todo.

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

No quesito de cultura organizacional, foi demonstrada forte relevância para a definição de como a empresa se posiciona, com um destaque no método estratégico em busca da competitividade. Ela pode ser definida como pressupostos básicos e o formato como a organização coordena seus negócios em relação aos seus clientes e fornecedores. Não existe cultura certa ou errada, mas, não em relação do que a organização tenta fazer ou no espaço que ela procede permite (SCHEIN, 2001, p. 78).

Na administração, competência, significa habilidade, capacidade de resolver problemas e de como a pessoa assumirá o lugar, a partir disso, será possível definir as metas de cada funcionário que foi selecionado para aquela ordenação. Através das informações coletadas, pode-se observar que as organizações estão sempre em busca de um colaborador organizado, autoconfiante, proativo e comprometido com suas obrigações. A conexão gestão do desempenho e liderança é visceral tanto na perspectiva institucional, no sentido de promotores e patrocinadores da estratégia, quanto na perspectiva das pessoas, no sentido de promover o devido direcionamento e engajamento (VILHENA MARTINS, 2022, p. 24).

Discussão

Através de uma análise geral dos pontos chaves escolhidas para uma breve comparação entre os 5 artigos selecionados, foram obtidos resultados que nos permite obter uma visão mais ampla da importância da Avaliação de Desempenho nas empresas e seus coadjuvantes, deixando claro que como variáveis, podem implicar diretamente nos resultados.

Os pontos expostos mostraram que a Avaliação de Desempenho é essencial, já que avalia as competências profissionais, o que é indispensável para o andamento e desenvolvimento da empresa, e consequentemente do colaborador, que poderá crescer mais profissionalmente. Enquanto for implantada essa ferramenta de avaliação dentro das organizações, maior impacto no investimento do capital humano haverá, tornando o funcionamento da gestão da empresa mais precisa e rentável, otimizando o progresso da mesma.

Em prol do melhor funcionamento da gestão na organização, deve-se levar em consideração a cultura organizacional adotada na mesma, adequando a Avaliação de Desempenho utilizando uma abordagem diferente com métodos e dinâmicas que seja eficaz dentro de tal cultura, sendo assim trará resultados mais precisos e transparentes.

De modo geral, apesar das variáveis, a Avaliação de Desempenho se mostra uma ferramenta eficiente e flexível, trazendo oportunidade de crescimento profissional para o colaborador, e um potencial avanço rentável para as empresas, que aplicando métodos compatíveis com sua administração, poderá demonstrar um diferencial forte, o que é conveniente pelo fator competitivo, já que atualmente os números de aberturas de novas empresas estão aumentando gradativamente. Com isso haverá também, maior investimento nas competências dos funcionários, valorizando o capital humano de forma inteligente.

Conclusão

Concluímos por fim, que a questão objetiva dessa pesquisa foi respondida com sucesso, mostrando com clareza a importância do tema abordado e seus benefícios, através de uma análise baseada em informações recentes em sua maioria.

Essa pesquisa busca contribuir teoricamente para um amplo conhecimento a respeito da Avaliação de Desenvolvimento, e outros pontos que tem uma ligação direta com o tema principal. De forma aplicada, espera-se que esse artigo possa auxiliar novos empreendedores a administrar melhor a gestão de sua empresa, e para as organizações na ativa a mais tempo, incentivar o investimento e valorização de seus colaboradores, elevando cada vez mais seu nível através da Avaliação de Desempenho.

Como todo processo de pesquisa, tivemos limitações, especificamente em relação a falta de disponibilidade de artigos que focam no tema central, já que a maioria aborda outros tópicos ligados ao tema escolhido, sendo muito abrangentes.

Sugerimos para estudos futuros, uma busca por métodos e dinâmicas de Avaliação de Desempenho, que se encaixe melhor em cada cultura organizacional, obtendo resultados eficientes para cada empresa. Através desses dados por uma investigação e análise precisa desses pontos, os resultados aumentará o nível das organizações e poderá causar grande efeito no mundo dos negócios,

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

trazendo uma nova evolução que contribui para uma aplicação melhor dentro das gestões no âmbito empresarial.

Referências

BASSI, M.; TADEU RUSSO, P.; OYADOMARI, J. C. T.; ANTUNES, M. T. Cultura Organizacional, Nível de Parceria da Controladoria e Sistemas de Avaliação de Desempenho. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, [S. l.], v. 15, n. 3, 2021. DOI: 10.17524/repec.v15i3.2897. Disponível em: <https://www.repec.org.br/repec/article/view/2897>. Acesso em: 9 ago. 2023.

MACIEL, Raquel Siqueira. Modelo de avaliação de desempenho para empresas incubadas por meio da utilização da metodologia multicritério de apoio à decisão. 2020. 109f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Processos Institucionais) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2020.

MORAES, Maria Laura Brenner de. Metodologia de Pesquisa Técnica e Científica. 2015.
GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Plageder, 2009.

SCHERER, E.; DIAS JUNIOR, M.; BUSS, N. Uma proposta de avaliação de desempenho por funções em ambiente simulado. **Revista de Ciências da Administração**, [S. l.], v. 23, n. 60, p. 134–145, 2021. DOI: 10.5007/2175-8077.2021.e76085. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/76085>. Acesso em: 9 ago. 2023.

SILVA, L. M. T.; MEDEIROS, C. A. F.; CÂMARA, A. R. G. S.; ENDERS, W. T. Modelo de Valores Competitivos e suas relações com o desempenho profissional numa organização hoteleira. *Revista ADM.MADE*, v. 11, n. 2, p. 71-98, 2007.

VILHENA, R.; MARTINS, H. Percepções sobre gestão do desempenho no setor público. *Revista do Serviço Público*, v. 73, n. 4, p. 8-25, 2022.