

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NAS ORGANIZAÇÕES

Junho, 2005

Roberta F. Lopes do Nascimento

Psicóloga (PUCRS), Consultora Organizacional e de Carreira
Perita Examinadora do Trânsito, Professora da TAMASA
Diretora do Núcleo Médico Psicológico

Regina M. Fernandes Lopes

Psicóloga (PUCRS), Especialista em Avaliação Psicológica
Professora da TAMASA
Supervisora do Núcleo Médico Psicológico

Irani de Lima Argimon

Psicóloga (PUCRS), Doutora em Psicologia
Professora da Graduação e do Pós-Graduação da Faculdade de Psicologia da PUCRS

Correspondência para:
Núcleo Médico Psicológico
Av. Assis Brasil 3532 salas - 513 e 515
Prédio Comercial Lindóia Center - Junto ao Shopping Lindóia
Jardim Lindóia - Porto Alegre - RS
Email: roberta@w3tech.com.br

RESUMO

Nos últimos anos, a avaliação de desempenho ficou um pouco em desuso pelas empresas, porque os métodos tradicionais não são mais adequados à realidade na qual se inserem as organizações. Hoje, a avaliação de desempenho, torna-se indispensável porque as empresas têm a necessidade de obtenção e manutenção da competitividade, que requer uma metodologia que avalie a contribuição das pessoas para esse resultado.

Palavras-chave: Desempenho, avaliação, competitividade, produtividade, organizações, gestão

Os sistemas de avaliação de desempenho sempre estiveram presentes no processo evolutivo da humanidade. O ser humano está constantemente sendo avaliado pelos membros da sociedade. Nas organizações, é um processo presente e de grande importância para a vida dos funcionários e do futuro das organizações. A razão de ser cada vez mais utilizada no âmbito das

empresas mostra que sem uma avaliação adequada não há sistema integrado e eficaz de gestão empresarial.

Esta avaliação tem como principal objetivo analisar o desenvolvimento dos funcionários, promovendo um melhor crescimento pessoal e profissional. É um instrumento que visa medir a competência do funcionário no exercício do cargo, durante certo período de tempo. Com a avaliação a organização poderá coletar dados e informações sobre a performance de seus funcionários e direcionar suas ações e políticas no sentido de melhorar o organizacional, por intermédio de programas de melhoria do desempenho dos funcionários.

As propostas futuras utilizam variáveis novas e outras não tão novas, mas que eram analisadas superficialmente como: a qualidade de vida dos funcionários, os aspectos psicológicos envolvidos no processo organizacional, as relações intergrupais, as necessidades dos funcionários. Alguns conceitos muito difundidos e divulgados atualmente são novos, como as estratégias de remuneração, enquanto que outros, como a liderança, a qualidade e a valorização do ser humano apenas ganharam uma roupagem nova.

A valorização do ser humano é uma tendência que volta a ser discutida e empregada. Essa tendência humanística está embasada em princípios que se preocupam e consideram aspectos motivacionais, psicológicos e comportamentais dos indivíduos. O homem é um ser que possui necessidades, desejos e sentimentos que precisam ser considerados e analisados, pois influenciam o comportamento e o desempenho dos funcionários da organização. É preciso compreender que o funcionário para produzir o esperado e ter uma evolução profissional e conseqüentemente em seu desempenho precisa estar satisfeito com o trabalho realizado e com sua organização.

O investimento no ambiente de trabalho e no indivíduo torna-se fator primordial para o desenvolvimento organizacional, somente assim, a organização poderá conquistar e manter por longo prazo seu espaço no competitivo mercado.

As organizações contemporâneas, com visão de futuro, compreenderam o papel fundamental dos recursos humanos no desenvolvimento organizacional, e começaram a procurar adotar estratégias voltadas a valorização de seus funcionários e a gratificá-los pelo desempenho. Desenvolver pessoas é uma tarefa árdua e que toma tempo. Implica em diagnosticar as competências exigidas pelos cargos e confrontá-las com as de seus ocupantes, suprimindo as lacunas existentes através do estabelecimento e acompanhamento de planos de desenvolvimento – concisos, específicos, mensuráveis, factíveis, voltados para resultados, com datas definidas e com o “coach” do líder.

Há que se respeitar sempre os fatores culturais e peculiaridades de cada organização, não se perdendo jamais de vista a abrangência que deve contemplar os dois tipos de clientes diretos nas suas necessidades básicas: o HOMEM, na busca da realização profissional e no seu justo anseio pelo merecido reconhecimento e a própria ORGANIZAÇÃO, no seu direito de poder selecionar e escolher seus melhores líderes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MACARENHAS, André Ofenhejm. **Tecnologia na Gestão de Pessoas: estratégias de auto-atendimento para o novo RH**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

MUCHINSKY, Paul M. **Psicologia Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Avaliação de desempenho: Nova Abordagem**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2002.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2004.

WAGNER III, Jonh A. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2004.

ZANELLI, José Carlos (Org). **Psicologia, Organizações e Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2004.