

ESTUDO DE CASO: APLICAÇÃO DA AUTO AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO AOS ALUNOS DA UNIFIA AMPARO

Maria Júlia Prado, Selmison Douglas Santos Silva, Francisca Laís Gomes de Sousa, Julia Guimarães Aranha.

Resumo

O artigo demonstra ferramentas utilizadas para a avaliação dos colaboradores dentro de uma empresa, analisados pelo departamento de Recursos Humanos, com o intuito, de implantar melhorias nas equipes já existentes, assim como, alinhar seus objetivos junto aos da empresa. É apresentado as principais modalidades de Avaliação de Desempenho, que podem ser utilizadas para tais ajustes. Também, fez-se necessário a implantação de uma pesquisa de campo, para coletar dados dentro da faculdade e assim demonstrar aos alunos como pode ser feita uma auto avaliação de desempenho. Os resultados contidos na pesquisa, após serem apurados, podem também ser considerados como inconclusivos, já que para a validação dos mesmos seria necessário um novo estudo mais aprofundado sobre os alunos e suas jornadas de trabalho.

Abstract

The article demonstrates tools used to evaluate employees within a company, analyzed by Human Resources department, with the aim of implementing improvements in existing teams, as well as aligning their objectives with those of the company. The main modalities of Performance Assessment are presented, which can be used for such adjustments. It was also necessary to implement a field survey to collect data within the college and thus demonstrate to students how a self-assessment of performance can be carried out. The results contained in the research, after being verified, can also be considered as inconclusive, since to validate them, a new, more in-depth study on the students and their working hours would be necessary.

1. Introdução e Justificativa

A avaliação de desempenho é uma ferramenta muito utilizada pelo departamento de Recursos Humanos, para avaliar regularmente e sistematicamente a execução laboral dos colaboradores da empresa, com base na melhoria dos processos e no cargo que executa. A fim de, também, identificar as possíveis carências ou discrepâncias dos colaboradores, sendo observado inclusive possíveis irregularidades nos setores, processos ou nos cargos ocupados (CHIAVENATO, 2014)

Para a avaliação utiliza-se de quatro metodologias principais: Auto Avaliação de Desempenho, o método mais tradicional no qual cada colaborador faz sua própria avaliação de acordo com suas metas e propósitos pessoais e sobre a empresa, juntamente com seus pontos favoráveis e desfavoráveis para definir um plano de ação para melhorias. A Avaliação 180° graus é uma análise referente a execução da função do colaborador visto pelo seu gestor sobre o seu desenvolvimento dentro de seu cargo. Já na Avaliação 360° graus, o colaborador é analisado de forma precisa e com um conhecimento aprofundado com base em suas competências, habilidades e seu alinhamento cultural, pelas partes que compõem seu entorno profissional. A Matriz Nine Box, é o método de avaliação mais complexo atualmente utilizado e recomendado para o desenvolvimento do colaborador, voltado para a sua capacidade de evolução ao longo do tempo (ARANHA, 2023).

Existem avaliações de desempenho com objetivos específicos a fim de apontar pontos positivos e negativos não apenas dos colaboradores, mas também da empresa para que as melhorias possam ocorrer de maneira contínua.

A Avaliação de Potencial é o método utilizado para analisar se o colaborador está capacitado a ocupar um cargo de maior responsabilidade de acordo com suas habilidades e competências visando sua capacidade de crescimento na empresa. A Avaliação por Competência, por sua vez, é um método de avaliação individual, no qual se tem como base alinhar as competências necessárias para um determinado cargo ou função dentro da empresa, para que assim possamos definir os pré-requisitos para cada ocupação de acordo com suas obrigações. Assim pode-se preencher as lacunas das habilidades dos colaboradores e alinhar seu desenvolvimento profissional. A Avaliação de Pares, por exemplo, consiste na análise feita pelos colegas de trabalho, neste método os colaboradores podem dar *feedbacks* construtivos ou apontar áreas para melhorias. É uma forma eficaz de promover o trabalho em equipe e desenvolver as habilidades interpessoais do time tornando as mais unidas. Por fim, a Avaliação de Resultados onde vemos o impacto das ações já feitas anteriormente em questões dos resultados que as equipes alcançaram ou da própria produção para que a empresa possa medir se as aferições já tomadas estão dando resultados reais ou se existem mais áreas com deficiência que precisam de atenção (CHIAVENATO, 2014).

Uma avaliação é um questionário desenvolvido com base em psicologia voltado para o entendimento pessoal e profissional do colaborador, visando conhecer como ele se sente estando dentro da equipe ou empresa e, também, fora dela para, assim, tomar as melhores medidas de acordo com cada colaborador sendo ela motivar, desenvolver, promover ou desligá-lo da empresa. A aplicação adequada de uma avaliação deve ser acompanhada por um profissional do departamento pessoal que na maioria das vezes é formado em psicologia, porém se a avaliação for sobre algo mais técnico ela pode ser analisada por um gestor que possui muito conhecimento na área (ARANHA,2023).

2. Objetivos

2.1. Geral

Aplicar uma pesquisa de campo, dentro da faculdade, a fim de traçar o estereótipo profissional dos alunos do Centro Universitário UNIFIA Amparo.

2.2. Específicos

- Aplicar a ferramenta de avaliação de desempenho;
- Computar os dados;
- Analisar e tabular; e
- Referenciar os alunos participantes dentro da avaliação de desempenho estudada na disciplina no curso de Recursos Humanos.

3. Metodologia

A metodologia de aplicação de uma avaliação seja ela qual for é por meio de um breve questionário - previamente estabelecido pela empresa ou adquirido de terceiros - para aplicação a um colaborador específico.

Para a pesquisa de campo foi aplicado uma adaptação feita pelos alunos do curso de Recursos Humanos da UNIFIA Amparo de formulário de auto avaliação de desempenho desenvolvido pela empresa de uma das alunas do curso. Esse formulário foi transcrito para plataforma google forms e dele foi gerado um QR CODE, a fim de facilitar a divulgação e acesso do formulário aos alunos da instituição de ensino.

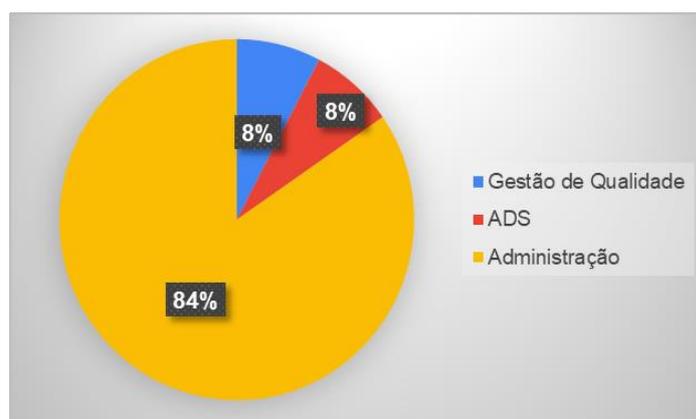
O QR CODE foi divulgado em todo centro universitário e ficou disponível durante quinze dias.

Após esse período, os dados dos formulários foram tabulados de acordo com os cinco prismas de personalidade que a auto avaliação de desempenho atua. São eles: assiduidade, disciplina, iniciativa, produtividade e responsabilidade.

4. Resultados e Conclusão

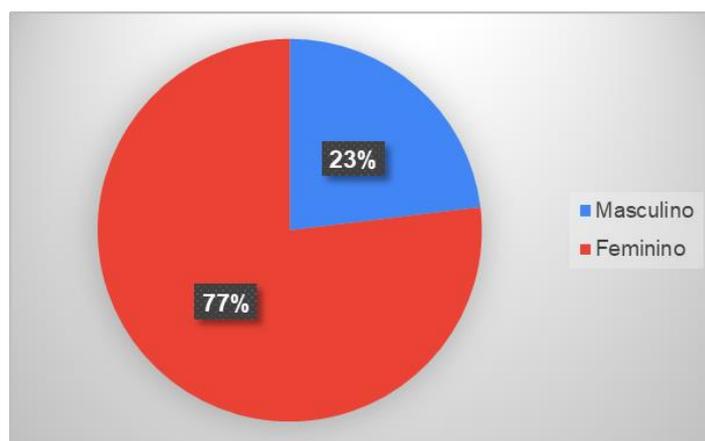
No gráfico 1 identifica os cursos correspondentes ao questionário aplicado, como a pesquisa foi feita dentro da faculdade foi decidido contabilizar alguns dados, e dentre eles identificar quais cursos mais se disponibilizaram a responder a auto avaliação nesse sentido foi possível notar que a maioria dos alunos foi do curso de Administração, mas também tivemos respostas de outros cursos como de Gestão de Qualidade e ADS.

Gráfico 1 – distribuição de alunos por curso.



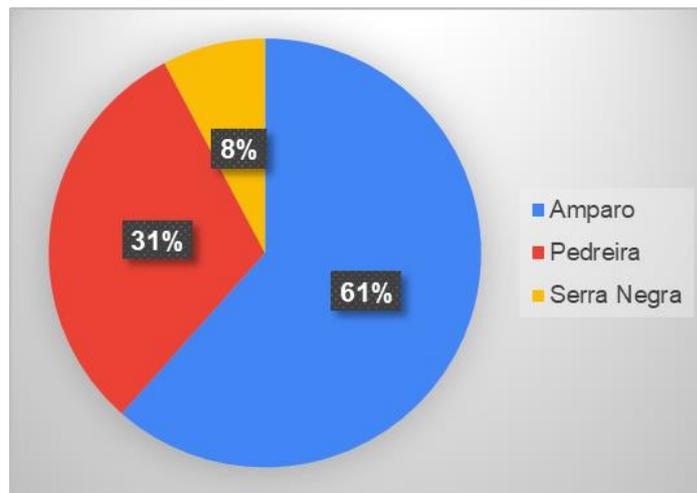
No gráfico 2 descreve a distribuição entre os gêneros de feminino e masculino, com a observação de 77% das respostas serem feminino e 23% serem masculino.

Gráfico 2 – distribuição de alunos por gênero



No gráfico 3 demonstra a distribuição enquanto cidade de cada um dos respondentes, é observado que a maioria dos respondentes são de Amparo totalizando 61% das respostas.

Gráfico 3 – distribuição de alunos região



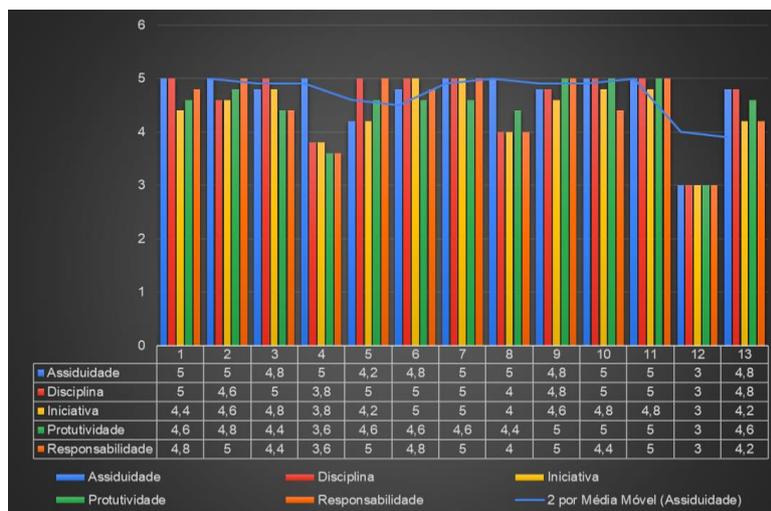
Na tabela 1 mostra os dados brutos de todas as respostas obtidas e a média individual de cada um tendo a média total ao final de cada um dos nossos quesitos.

Tabela 1 – dados brutos das respostas obtidas do questionário de auto avaliação de desempenho

Assiduidade					Disciplina					Iniciativa					Produtividade					Responsabilidade					Média Individual
5	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	4,2
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4,72
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,8
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4,68
5	5	5	5	5	4	3	5	2	5	2	4	4	5	4	3	5	4	5	1	3	3	5	2	5	3,96
5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,6
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4,84
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4,92
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,28
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,84
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4,84
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,96
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4,52
4,7					4,5					4,3					4,4					4,4					

Por fim, colocando no gráfico 4 todos os dados da auto avaliação e foi observado que com base nos resultados das questões aplicadas as pessoas tendem a se auto avaliarem de maneira sublime. Observou-se que o quesito “assiduidade” foi o melhor auto avaliado seguido por “disciplina”.

Gráfico 4 – Dados Brutos da Auto Avaliação



Sabe-se que todos os seres humanos têm anseios e propósitos com essa métrica o objetivo de fazer tantas avaliações é fazer que os colaboradores deem o melhor de si dentro da empresa para alcançar o tão sonhado cargo ou a conquista de bens próprios, mas acima de tudo a melhoria contínua da empresa e o aumento da produtividade. A avaliação de desempenho é o método mais adequado para alcançar os objetivos pois fornece objetivos mensuráveis sobre o desempenho dos funcionários, o que ajuda a identificar áreas de melhoria e reconhecer realizações. Ao definir metas e objetivos claros para a avaliação, é possível alinhar as metas individuais com as metas gerais da organização, garantindo que todos estejam trabalhando em conjunto para atingir os mesmos resultados.

Cada tipo de avaliação citada tem um objetivo único porem todas têm um objetivo comum promover o desenvolvimento profissional a avaliação de desempenho ajuda os colaboradores a identificar suas necessidades de desenvolvimento e criar planos de crescimento individualizados, promovendo seu desenvolvimento profissional e aprimorando suas habilidades técnicas conhecidas como Hard Skills.

Porém, como não se teve possibilidade de uma pesquisa mais profunda os resultados nesse estudo contido podem ter uma margem de erro maior do que a esperada. Para avaliar de forma assertiva os critérios avaliados nesse estudo seria necessário um novo questionário com novas perguntas sobre suas

rotinas profissionais e uma representação estatística com mais assiduidade do que foi proposto e observado no presente estudo.

5. Referência Bibliográfica

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 4. ed. São Paulo Manole, 2014

ARANHA, J.G. **Avaliação de Desempenho**, *Power Point* de apoio à disciplina “Avaliação de Desempenho. Leciona na UNIFIA, 2023”