

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E O IMPACTO DA TECNOLOGIA

ALMEIDA, Cesar
SALES, Graziela
FARIA, Jeferson
PAIVA, Larissa
TRIONI, Natalia

RESUMO

A proposta do presente artigo é abordar a área de Gestão de Pessoas e sua evolução ao decorrer das últimas décadas. O mesmo também discorre sobre a avaliação de desempenho e sobre a influência da tecnologia, ou a falta dela, nessa área.

Palavras-chave: Tecnologias; Gestão; Pessoas; Desempenho.

^{1*} Graduando do Curso de Administração da UNIFEOB, cesar.santos@sou.unifeob.edu.br, jeferson.fernandes@sou.unifeob.edu.br; graziela.destefane@sou.unifeob.edu.br; larissa.tarifa@sou.unifeob.edu.br; ; natalia.moreira@sou.unifeob.edu.br ^{2**} Professor orientador: Dirceu Batista Fernandes, UNIFEOB, dirceu.fernandes@unifeob.edu.br.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	02
2. DESENVOLVIMENTO.....	03
2.1 A EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES.....	04
2.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	04
2.3 ESTUDO DE CASO.....	05
2.4 O FUTURO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	09
3. CONCLUSÃO.....	11
4. REFERÊNCIAS.....	12
5. ANEXOS.....	13

1. INTRODUÇÃO

A Administração de Recursos Humanos é a área que será abordada nesse artigo, com ênfase na avaliação de desempenho e na maneira como a tecnologia está inclusa nesse âmbito.

Com o decorrer do tempo a tecnologia ganhou cada vez mais espaço e as empresas precisaram adaptar-se, fazendo com que os colaboradores deixassem de ser apenas recursos de produção e passassem a ter as suas competências físicas e manuais mais valorizadas, bem como a inteligência, criatividade, proatividade e etc.

Uma vez que os colaboradores são fundamentais para o sucesso da organização, é de suma importância que sejam realizadas avaliações de desempenho, a fim de promover o desenvolvimento e avaliar o rendimento dos mesmos.

No presente artigo será abordado um estudo de caso, com o objetivo de verificar como a avaliação de desempenho é utilizada nas empresas da cidade de São João da Boa Vista, estado de São Paulo. Também foi analisado como a China mudará a maneira como a avaliação de desempenho é vista atualmente.

2. DESENVOLVIMENTO

A Administração de Recursos Humanos surgiu no início do século XX, quando houve um forte impacto após a Revolução Industrial, com o nome de Relações Industriais. O seu objetivo era ser mediadora das interações entre pessoas e organizações, além de tentar amenizar os conflitos entre os mesmos, que tinham objetivos divergentes. As Relações Industriais tinham como função a diminuição dos desentendimentos, e conciliar o capital e trabalho. (CHIAVENATO, p.2 2009)

Próximo a década de 1950, passou a se chamar Administração de Pessoal, não era preciso apenas intermediar os desentendimentos, mas também administrar as pessoas, conforme a legislação trabalhista vigente, e continuar administrando possíveis conflitos, que aconteciam com influência dos sindicatos. Em 1960, há uma mudança de percepção das pessoas nas organizações, estas passam a ser vistas como recursos fundamentais. (CHIAVENATO, p.2 2009)

Dessa forma, em 1970, o conceito de Administração de Recursos Humanos surgiu, embora ainda tratasse o ser humano como recurso produtivo. Porém, isso passou a mudar com a chegada do terceiro milênio e as organizações de sucesso não administram mais as pessoas apenas como instrumentos de trabalho, mas sim, como seres dotados de inteligência, proatividade, e muitas capacidades além das físicas. (CHIAVENATO, p.2 2009)

Tanto as organizações quanto os modelos de gestão de pessoas evoluíram ao longo dos anos. Para cada momento histórico existiu um modelo de organização com o respectivo modelo de gestão de pessoas, adequados ao contexto da época (SANTOS E FRANÇA, 2007)

A tecnologia da informação apresenta-se para as organizações modernas como uma parceira estratégica na busca da eficiência, inovação, diferencial e novos modelos de gestão de pessoas. Terra (2001, p.164) chega a afirmar que a TI, mais especificamente o software, é o elemento central do processo inovador, capaz de diminuir, unir ou eliminar diversas de suas etapas.

2.1 A EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES

Neste contexto, uma das áreas mais atingidas pela inovação e pelas transformações no mercado de trabalho tem sido a área de Recursos Humanos, e isso tem feito com que os próprios colaboradores incorporem essas mudanças e se adaptem a tecnologia e as melhorias oferecidas por ela.

“A Tecnologia da Informação abrange uma gama de produtos de hardware e software que proliferam rapidamente com a capacidade de coletar, armazenar, processar e acessar números e imagens” (WALTON, 1998, p. 23).

Baseado nas citações anteriores, entende-se que no contexto dos avanços tecnológicos, em um mundo cada vez mais globalizado, faz-se necessário se adaptar a uma realidade onde as ferramentas tecnológicas conquistam cada vez mais espaço. Isso se aplica às organizações, que contam com sistemas digitais para exercer suas atividades, em todos os departamentos, em especial na gestão de pessoas.

2.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A avaliação é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa - ou de uma equipe - em função das atividades que desenvolve, das metas e dos resultados a serem alcançados, das competências que oferece e do potencial de desenvolvimento. A avaliação de desempenho é um processo que serve para julgar ou estimar o valor, a excelência e as competências de uma pessoa ou equipe e, sobretudo, qual é a sua contribuição para o negócio da organização (CHIAVENATO, 2015, p. 209)

O capital humano hoje é visto como peça fundamental para o bom desempenho de uma organização. É inegável a necessidade de se acompanhar o desempenho dos seus colaboradores, estabelecer um nível aceitável de resultados esperados, e alinhar isso com os objetivos da empresa. Nesse sentido, a Avaliação de Desempenho assume seu papel como ferramenta essencial para a gestão de pessoas.

Dessler (2003), afirma que a avaliação de desempenho pode ser compreendida como uma comparação entre o desempenho atual ou passado de um colaborador e os padrões de

desempenho estabelecidos para o cargo. Também define que é preciso dar um feedback ao funcionário, para que ele possa melhorar falhas ou que continue com o mesmo desempenho.

2.3 ESTUDO DE CASO

Com base no projeto, foi realizado um estudo de caso com o foco na cidade de São João da Boa Vista, interior do estado de São Paulo. O principal objetivo da realização do questionário foi demonstrar como o setor de Gestão de Pessoas aborda a Avaliação de Desempenho dentro das respectivas empresas da cidade de São João.

Para a coleta de dados o questionário (ANEXO I) foi desenvolvido através do Formulários Google, sendo compartilhado por um link entre pessoas de uma faixa etária de 18 a 40 anos.

Foram realizadas seis perguntas, sendo cinco delas de escolha única e uma de múltipla escolha podendo ter mais que uma resposta e uma área em aberto para escrita do participante.

As perguntas realizadas foram:

- 1** - Qual a sua idade?
- 2**- A empresa que você trabalha possui setor de Recursos Humanos/Gestão de Pessoas?
- 3**- Na sua empresa, é realizada a Avaliação de Desempenho?
- 4**- Se sim, com qual frequência?
- 5**- Como é feita a Avaliação de Desempenho na sua empresa?
- 6**- Para aqueles que não possuem a Avaliação de Desempenho, em seu ponto de vista, qual o principal motivo para tal não acontecer?

Segue os dados obtidos com a aplicação do questionário:

1- Qual a sua idade?

63 respostas

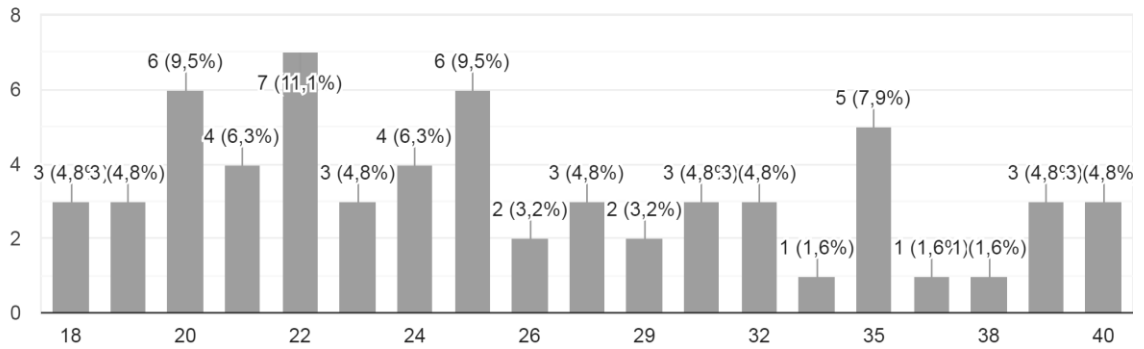


Gráfico 1 - Qual a sua idade?

Fonte: Formulário Google

2- A empresa que você trabalha possui setor de Recursos Humanos / Gestão de Pessoas?

63 respostas

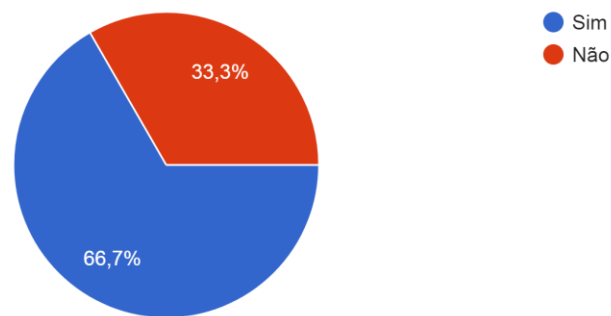


Gráfico 2 - A empresa que você trabalha possui setor de Recursos Humanos/Gestão de Pessoas?

Fonte: Formulário Google

3- Na sua empresa, é realizado a Avaliação de Desempenho?

63 respostas

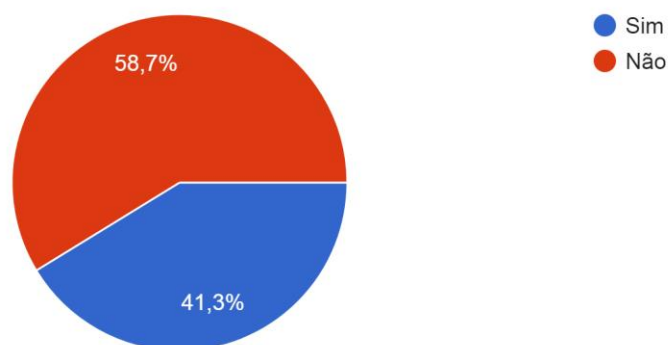


Gráfico 3 - Na sua empresa, é realizado a Avaliação de Desempenho?

Fonte: Formulário Google

4- Se Sim, com qual frequência?

63 respostas

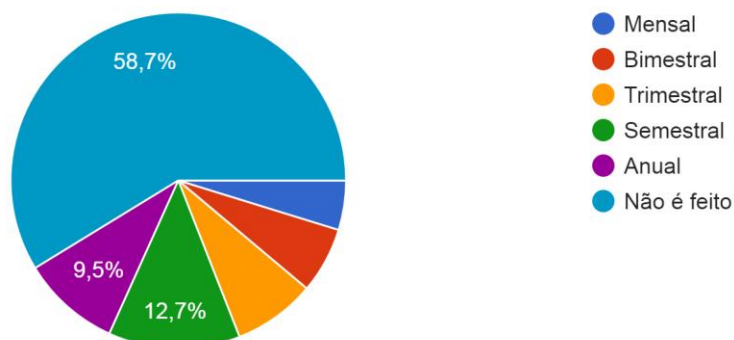


Gráfico 4 - Se sim, com qual frequência?

Fonte: Formulários Google

5- Como é feita a Avaliação de Desempenho na sua empresa?

63 respostas

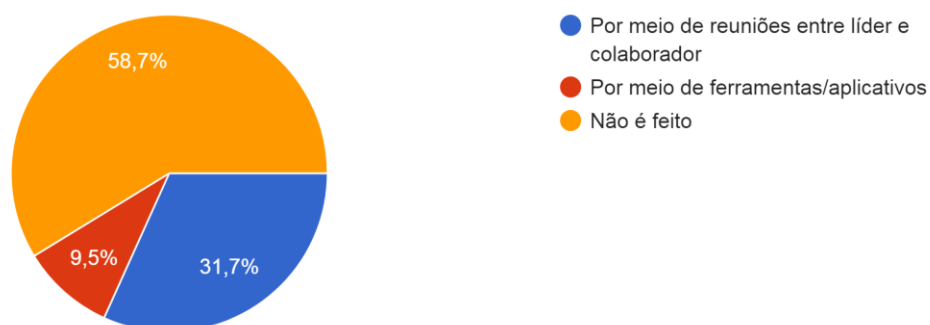


Gráfico 5- Como é feita a Avaliação de Desempenho na sua empresa?

Fonte: Formulários Google

6- Para aqueles que não possuem a Avaliação de Desempenho, em seu ponto de vista qual o principal motivo para tal não acontecer?

38 respostas

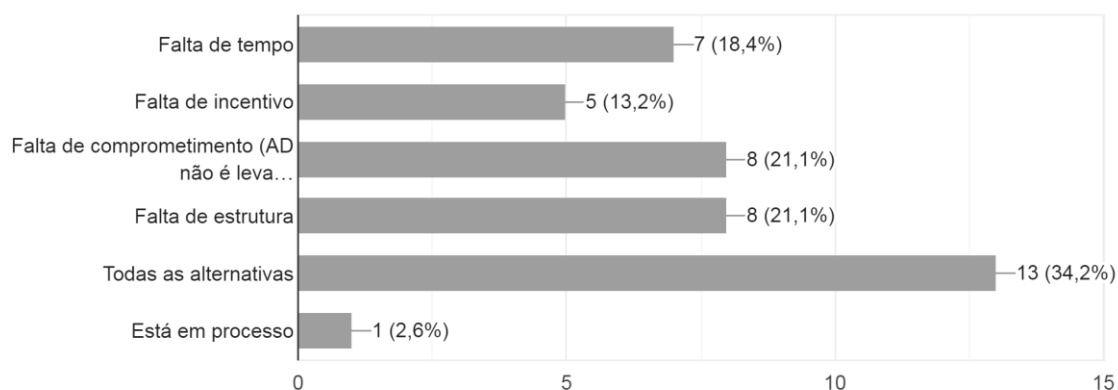


Gráfico 6 - Para aqueles que não possuem a Avaliação de Desempenho, em seu ponto de vista qual o principal motivo para tal não acontecer?

Fonte: Formulários Google

Com a aplicação do questionário os resultados obtidos foram de sessenta e três respostas. Podemos observar que a grande maioria das pessoas que responderam têm entre 20 e 26 anos.

Conclui-se que 66.7% das empresas possuem o setor de Recursos Humanos, porém somente 41.4% dessas empresas realizam a avaliação de desempenho por falta de tempo, incentivo, comprometimento, estrutura ou porque está em processo.

Além disso, 34,2% das pessoas que responderam a pesquisa, acreditam que a empresa em que trabalham não realiza a avaliação de desempenho, devido a todos os motivos apontados pela pesquisa. Isso demonstra que ainda há pouca maturidade dessa prática nas organizações da cidade de São João da Boa Vista, visto que até mesmo os colaboradores conseguem apontar essa realidade.

2.4 O FUTURO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Atualmente na China existe um plano de governo chamado Sistema de Crédito Social, onde os moradores das cidades onde já foi implantado o sistema, possui notas referentes a suas ações perante a sociedade, como diz segundo matéria disponível no site Esquerda.net:

“A maior parte das cidades têm usado um sistema de pontos. Toda a gente começa com uma base de referência de 100 pontos. As pessoas podem ganhar pontos até chegarem ao limite de 200, através de “boas ações”, como participar em trabalhos de caridade, ou separar e reciclar o lixo. Na cidade de Suzhou, por exemplo, ganha-se seis pontos por doar sangue.”

Ao mesmo passo, ações como não pagar dívidas, fazer ofensas, cometer crimes, etc, retira pontos dos cidadãos responsáveis por tais atos e conseqüentemente os colocando em uma “lista negra” do governo, os tornando “não qualificados” à certos tipos de privilégios ou direitos como diz a matéria do site Canaltech:

“23 milhões de pessoas tiveram seus direitos de viagem revogados na China por conta do sistema de crédito social implementado pelo governo. Os dados oficiais apontam que, em 2018, 17,5 milhões de pessoas foram impedidas de adquirirem passagens aéreas no país, enquanto outros 5,5 milhões não conseguiram comprar bilhetes de trem, todos por estarem “no vermelho” de acordo com as normas impostas pela administração pública”

Esse plano de governo tem dado resultados satisfatórios, como explicado na matéria disponível no site Canaltech:

“Em 2019, a ideia do governo chinês é levar o sistema de crédito social para mais cidades, já que os projetos piloto em andamento levaram não apenas a uma maior responsabilidade por parte da população, mas também a uma maior arrecadação de impostos. No mesmo relatório, a administração afirma que, no ano passado, 3,5 milhões de empresas acertaram suas dívidas tributárias por conta da implementação do mecanismo nas cidades onde atuam..”

Trazendo essa ideia para o âmbito empresarial, pode se imaginar um futuro brilhante e bem controlado pelos líderes e clareza na tomada de decisões para colaboradores.

A ideia é de um aplicativo que efetue uma avaliação de desempenho diariamente, onde após a realização da reunião entre líder e liderado, e a validação de seus objetivos, o aplicativo avalie toda a rotina do colaborador durante o seu dia na empresa.

Com o mesmo sistema a base de pontos, toda ação do colaborador é contada como por exemplo: Chegou atrasado? Perde algum número de pontos; Bateu a meta diária? Soma alguns pontos. Tudo dependendo do que foi decidido na reunião e o peso que cada ação tem.

3. CONCLUSÃO

Com base no assunto abordado, conclui-se que todas as transformações que a gestão de pessoas sofreu se deram pela necessidade de adaptação a evolução da tecnologia e sociedade. Assim como a tecnologia está presente em toda extensão da sociedade e o ser humano criou uma dependência da mesma, as organizações seguem essa tendência.

A avaliação de desempenho é uma peça fundamental nas organizações para o desenvolvimento do colaborador, porém segundo o estudo de caso realizado no projeto, foi apurado resultados negativos na cidade de São João da Boa Vista, estado de São Paulo, onde a maioria das empresas deixam de realizar a avaliação de desempenho por falta de tempo, estrutura, interesse e comprometimento. Grande parte das que aplicam não fazem o uso da tecnologia, como softwares, e sim realizam uma avaliação de desempenho semestralmente através de reuniões entre líderes e colaboradores. Atualmente uma empresa que não possui domínio sobre a tecnologia está fadada a ser ultrapassada pelas concorrentes, perdendo espaço no mercado.

Em um futuro próximo a avaliação de desempenho poderá se igualar ao sistema de crédito social implantado na China, fazendo com que os colaboradores se esforcem para atingir um nível melhor de desempenho nas empresas, se destacando e melhorando consequentemente os resultados da organização.

4. REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. Barueri, SP: Manole, 2009.

WALTON, R. E. **Tecnologia da informação**. São Paulo: Atlas, 1994.

DESSLER, G. **Administração de recursos**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

LUCENA, M.D.S. **Avaliação de desempenho**. São Paulo: Atlas, 1992.

QUESTIONÁRIO. Disponível em <https://forms.gle/qk5TJrksik4hho7q6>. Acesso em 02 de outubro de 2019.

DEMARTINI (Felipe). **Sistema de crédito social proíbe 23 milhões de pessoas na viajarem na China**. Disponível em: <https://canaltech.com.br/governo/sistema-de-credito-social-proibe-23-milhoes-de-pessoas-de-viajarem-na-china-134145/> Acesso em 28 outubro de 2019.

O QUE É O SISTEMA DE CRÉDITO SOCIAL NA CHINA?. Disponível em: <https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Poder-e-ContraPoder/O-que-e-o-Sistema-de-Credito-Social-na-China-/55/42278>. Acesso em 27 de outubro de 2019.

5. ANEXOS

ANEXO I

Pesquisa sobre Avaliação de Desempenho

*Obrigatório

1- Qual a sua idade? *

Sua resposta _____

2- A empresa que você trabalha possui setor de Recursos Humanos / Gestão de Pessoas? *

Sim

Não

3- Na sua empresa, é realizado a Avaliação de Desempenho? *

Sim

Não

4- Se Sim, com qual frequência? *

- Mensal
- Bimestral
- Trimestral
- Semestral
- Anual
- Não é feito

5- Como é feito a Avaliação de Desempenho na sua empresa? *

- Por meio de reuniões entre líder e colaborador
- Por meio de ferramentas/aplicativos
- Não é feito
- Outro: _____

6- Para aqueles que não possuem a Avaliação de Desempenho, em seu ponto de vista qual o principal motivo para tal não acontecer?

- Falta de tempo
- Falta de incentivo
- Falta de comprometimento (AD não é levada a sério)
- Falta de estrutura
- Todas as alternativas
- Outro: _____