

*Por Patrícia Bispo\**

Em todas as suas fases da vida o ser humano passa por constantes processos de avaliação, mesmo que não perceba. Isso ocorre, por exemplo, quando é necessário participar de um exame médico para praticar de alguma modalidade esportiva ou mesmo ingressar em algum curso. Quando se exerce uma profissão a história ocorre novamente, pois a empresa deseja saber se o seu colaborador está ou não atendendo as expectativas do cargo para que exerce. Nesse momento, entra em cena a chamada avaliação de desempenho, que dependendo da estrutura e da cultura da empresa apresenta-se em vários formatos.

Mas por que será que esse processo, normalmente, é visto pelos profissionais com certa "desconfiança" e tira o sono de muitas pessoas - tanto do avaliador quanto do avaliado? O problema pode estar na maneira como a metodologia é aplicada. Confira abaixo alguns erros que são cometidos com mais frequência, na aplicação das avaliações de desempenho.

1 - Acreditar que a avaliação de desempenho será vista com naturalidade e que os profissionais possuem maturidade suficiente para terem suas performances avaliadas sem qualquer questionamento.

2 - Esquecer de enfatizar o processo não tem caráter punitivo, mas sim deve ser considerado como uma oportunidade para desenvolver novas competências sejam técnicas ou comportamentais. Isso, por sua vez, permitirá que o profissional almeje novas conquistas dentro da própria organização.

3 - Pensar que as avaliações devem ser realizadas em um ritmo acelerado. Correr contra o relógio faz com que etapas valiosas sejam realizadas. Isso, no entanto, não significa que o processo não deva ter um cronograma a ser cumprido. É necessário estabelecer metas para que os resultados do trabalho tenham o êxito esperado.

4 - Instituir a avaliação de desempenho sem realizar um treinamento, para preparar as lideranças para conduzirem o processo de maneira certa e que saibam dar respaldo aos avaliados, quando esses se sentirem ameaçados a possível zona de conforto em que se encontram será neutralizada.

5 - Não apresentar os objetivos, a logística e os benefícios que a avaliação de desempenho trará tanto à empresa quanto aos colaboradores. Como em qualquer processo inovador, a comunicação clara com os funcionários torna-se indispensável para o êxito do trabalho.

6 - Desvalorizar a importância do feedback no contexto do processo, uma vez que se a metodologia for aplicada aleatoriamente as consequências serão extremamente negativas tanto para a organização quanto os funcionários.

7 - Permitir que as lideranças apliquem peculiaridades ao processo, que prejudiquem o real

objetivo da proposta. Há casos em que o líder pode se levar pelo fato de simpatizar ou não com um profissional. Por essa razão, a área de Recursos Humanos sempre deve estar focada para dar suporte aos gestores.

8 - Tornar o processo unilateral. Se ao final do processo, é identificado que o profissional não está atendendo às expectativas do negócio o avaliador deixa de ouvir os comentários do avaliado. Traçar um plano de ação sem deixar a outra parte expressar-se é perda de tempo e, possivelmente, de um talento para a concorrência.

9 - A avaliação foi concluída, o profissional que se "vire" para melhorar sua performance rapidamente. Depois que o plano de desenvolvimento individual for elaborado em parceria pelo líder e liderado, o funcionário deve ser acompanhado ao longo do período em que ele precisar aprimorar ou desenvolver competências necessárias ao cargo. Durante esse período, novas diretrizes podem ser traçadas em virtude de fatores que podem interferir no desenvolvimento do colaborador. Por exemplo: um funcionário afastou-se das atividades por licença médica e o avaliado precisa suprir a ausência do colega de trabalho.

10 - Caso a empresa não tenha estrutura necessária para realizar a avaliação de desempenho, deixar de contratar uma consultoria especializada no assunto. Muitas vezes, quem busca o "barato" no final vê que optou pelo "preço mais alto".

\*Patrícia Bispo

Formada em Comunicação Social - Habilitação em Jornalismo, pela Universidade Católica de Pernambuco/Unicap. Atuou durante dez anos em Assessoria Política, especificamente na Câmara Municipal do Recife e na Assembléia Legislativa do Estado de Pernambuco. Atualmente, trabalha na Atodigital.com, sendo jornalista responsável pelos sites: [www.rh.com.br](http://www.rh.com.br), [www.portodegalinhas.com.br](http://www.portodegalinhas.com.br) e [www.guiatamandare.com.br](http://www.guiatamandare.com.br).

Fonte: [www.rh.com.br](http://www.rh.com.br)