



## GESTÃO DE PESSOAS: FERRAMENTA DE AVALIAÇÃO POR COMPETÊNCIAS

Aluna: Mariana Rodrigues de Oliveira

Profa.: Priscila Garcia



### INTRODUÇÃO E OBJETIVOS

As pessoas necessitam de incentivos, salário, benefícios e principalmente um desenvolvimento profissional, através de feedbacks e de avaliações. Com base nesta perspectiva, esta pesquisa tem como objetivo geral propor um novo método de avaliação por competência para a Metalúrgica Mor S/A, empresa com produtos destinados para casa e lazer, possuindo hoje aproximadamente 1300 funcionários. Como objetivos específicos pretende-se estudar qual procedimento que a empresa utiliza para avaliação de desempenho atualmente, realizar pesquisas teóricas acerca do tema avaliação por competência, analisar o conhecimento dos colaboradores sobre a nova ferramenta proposta, e sugerir um novo método de avaliação por competência mais eficaz no desempenho dos colaboradores.

### RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com as análises realizadas até o momento, pode-se observar que a empresa utiliza atualmente a avaliação por desempenho e que os colaboradores não têm clareza sobre o que é uma avaliação por competência, entretanto identificam várias competências que julgam ser importantes para seu próprio desenvolvimento, assim como dos colegas que o auxiliam. Destacam ainda a importância da aplicação da metodologia de feedback como ferramenta utilizada pela liderança. Realizaram-se visitas à empresa e pesquisas teóricas, nas quais se evidenciou a importância deste novo método para empresa, pois foi clara a visão do setor de recursos humanos sobre a necessidade de desenvolver seus colaboradores, reconhecendo esta ferramenta (avaliação por competência) com um método mais eficaz. Com isso, aplicou-se uma pesquisa para auferir o conhecimento das chefias e demais colaboradores sobre o principal assunto, competências. Ao final deste estudo, espera-se um resultado comprovado sobre o melhor desenvolvimento dos colaboradores, visando assim a que agreguem mais responsabilidades e que cada colaborador torne-se competitivo de acordo com suas competências, para que possa facilmente ocupar um cargo de chefia e o líder tenha possibilidade de ter equipe de trabalho competente.

### METODOLOGIA

A metodologia utilizada caracteriza-se como uma pesquisa aplicada, de caráter descritivo, com abordagem quanti e qualitativas, visando a elencar as competências técnicas e comportamentais necessárias para a avaliação de um colaborador. Para referencial teórico pesquisaram-se obras de Chiavenato (2003), Gil (2001), Pontes (2005), Rabaglio (2010), Ruzzarin(2010).

### REFERÊNCIAS

BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott A;  
BARROS, Aildil J. da Silveira ;  
BERGAMINI, Cecília Whitaker;  
CHIAVENATO, Idalberto.;  
GIL, Antonio Carlos;

MALAFAIA, Gabriela Silva;  
PONTES, Benedito Rodrigues;  
LEHFELD, Neide A. de Souza;  
RABAGLIO, Maria Odete;  
RUZZARIN, Ricardo. SIMIONOVSKI, Marcelo.