

# Avaliação de Desempenho

## O que se aplica melhor à sua Organização?

Avaliação de desempenho é um dos processos mais importantes numa Organização, pois só através desta ferramenta conseguimos saber o que de melhor um colaborador fez e deu à empresa e o que deverá ser trabalhado, garantindo assim que as equipas estão alinhadas com os valores da Organização e que progridem para a melhoria contínua alcançando melhores resultados e uma maior produtividade.

Atualmente, há vários tipos de avaliação de desempenho e a dúvida, muitas vezes, passa por decidir que método é mais imparcial e isento de juízos de valor por parte de quem avalia. Através da plataforma de gestão Cornerstone, parceiros do ISQe, podemos criar e gerir vários tipos de avaliação e até mesmo atribuir diferentes avaliações consoante a função na Organização. Mas a pergunta é:

**Qual se aplica melhor à Organização?**

### **Avaliação Por Competências**

Através de uma biblioteca de competências dinâmicas podemos efetuar uma avaliação das competências individuais dos colaboradores e criar uma matriz de competências onde é possível, de uma forma rápida, ver quais as competências associadas a cada função na organização. Este método permite-nos criar um plano de desenvolvimento para as competências que devem ser melhoradas.

### **Avaliação Por Objetivos**

Os objetivos são usados para identificar e formalizar as conquistas que o colaborador deve alcançar durante um período específico. Nesta avaliação podemos integrar objetivos individuais, de departamento e de organização. Cada um com o seu peso na avaliação final do colaborador.

### **Avaliação pela Chefia Direta/ 90 graus**

Nesta avaliação é lançada uma tarefa para cada um dos colaboradores diretos da chefia, onde esta avalia cada um deles com base no questionário definido. O desempenho de cada colaborador é avaliado exclusivamente pela respetiva chefia direta.

### **Avaliação de desempenho 180**

Esta é uma das avaliações mais usadas pelos nossos clientes, avaliação 180 onde o colaborador e a chefia efetuam a mesma avaliação de forma independente. São criados três passos: autoavaliação, avaliação da chefia e tomada de conhecimento/ reunião. Muitas vezes os RH realizam uma aprovação/ validação antes da comunicação dos resultados.

### **Avaliação de desempenho**

Esta avaliação é a mais completa e rica de todas as avaliações, onde é possível obter informação de vários interlocutores que mantenham uma interação direta com o avaliado, desde a chefia/ líder, aos colegas ou colaboradores, dos pares, etc.

Se na sua Organização a avaliação não é pontual, mas sim ao longo do ano, em linha com todos os métodos aqui apresentados está a avaliação contínua, que permite em qualquer momento realizar uma reunião de análise de objetivos, feedback ou fazer follow-up a tarefas atribuídas aos seus colaboradores.

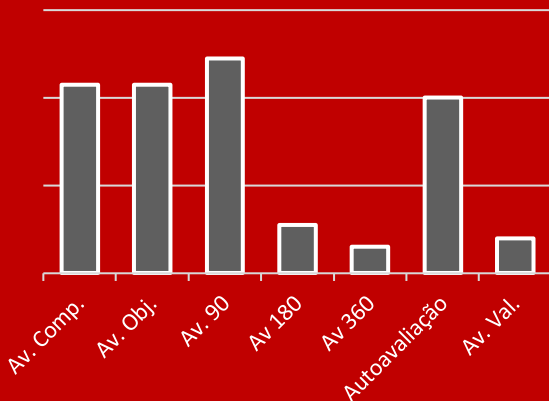
### Autoavaliação

O colaborador tem de fazer uma avaliação de si mesmo e caracterizar/avaliar o seu próprio desempenho, eficiência e eficácia, garantindo que consegue especificar os seus pontos fortes e de melhoria. Os resultados são discutidos com a chefia direta ou RH com o objetivo de desenvolver um plano de melhoria para áreas menos desenvolvidas.

### Avaliação por valores

Adicionamos este tipo de avaliação porque notamos que se está a tornar uma tendência nas organizações, alguns dos nossos clientes estão a mudar da avaliação de competências para avaliar os valores da empresa/ individuais/ motivacionais. Aqui a base pode ser a mesma que aplicamos numa avaliação por competências e apenas mudamos o indicador que é avaliado.

Modelos mais implementados em Clientes ISQe



*Todos estes tipos de avaliação são customizados à realidade do cliente, garantindo a anonimização quando necessário e a partilha também.*

*Sendo a Cornerstone um sistema unificado de gestão de recursos humanos esta informação pode ser trabalhada com outras áreas, nomeadamente a formação e a sucessão, tendo uma visão da progressão do colaborador ao longo do tempo num único sítio.*

*Agora só falta mesmo decidir se deve manter a mesma ou se está na hora de mudar!*