

ASCUDT - Associação Sócio-Cultural dos Deficientes de Trás-os-Montes



Sistema de Gestão da Qualidade

ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS COLABORADORES

Apoiar a plena inclusão de todas as pessoas com deficiência na sociedade

INCLUSÃO E CIDADANIA SEMPRE EM CONSTRUÇÃO!...



(dezembro 2019)

Índice

Índice	2
1. Introdução	3
2. Objetivos.....	3
3. Metodologia Utilizada	3
3.1. Procedimentos e Período da Avaliação de Desempenho.....	3
4. Análise e Interpretação dos Resultados	4
5. Conclusões Finais.....	4

1. Introdução

A avaliação de desempenho é estruturada para mensurar o desempenho e o potencial do colaborador, tratando-se de uma avaliação sistemática, feita pelos próprios e pelos superiores hierárquicos familiarizados com as rotinas e demandas do trabalho. Ela fornece aos colaboradores informações sobre a própria atuação, de forma que possam aperfeiçoá-la sem diminuir a sua independência e motivação para a realização do trabalho. O desempenho reflete-se no sucesso da própria organização e talvez por isso é a característica mais óbvia a ser medida.

2. Objetivos

A avaliação de desempenho é um instrumento fundamental na promoção de uma cultura de mérito, no desenvolvimento dos colaboradores e na melhoria da qualidade dos serviços prestados aos clientes e seus significativos. Neste sentido, a avaliação de desempenho tem os seguintes objetivos essenciais:

- Desenvolver uma cultura de gestão orientada para resultados;
- Mobilizar os colaboradores em torno da missão essencial do serviço, orientando a sua atividade em função de critérios de avaliação transparentes;
- Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho;
- Promover a comunicação eficaz entre hierarquias, estabelecendo no processo de avaliação do desempenho a autoavaliação;
- Fomentar o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, a considerar necessariamente na elaboração dos seus planos de desenvolvimento;
- Prosseguir na melhoria contínua dos colaboradores e por conseguinte nos serviços prestados pela instituição.

3. Metodologia Utilizada

Este processo de avaliação é baseado no manual de funções onde estão definidas todas as funções dos colaboradores da ASCUDT. Cada colaborador tem descrita a missão da sua função de acordo com o perfil e categoria profissional. Têm igualmente definidas as áreas funcionais, as competências comportamentais, técnicas, tecnológicas, éticas e performativas, o conhecimento organizacional, os requisitos e os parâmetros comportamentais. Estes critérios de avaliação estão especificados numa grelha com uma escala de avaliação, á qual estão também associados incidentes críticos negativos, incidentes críticos positivos e números de sugestões registadas ao longo do ano a que corresponde o período de avaliação de desempenho, sendo ela:

- 0- Necessita de Desenvolvimento (Incidentes críticos negativos = 3; positivos = 0; sugestões = 0);
- 1- Suficiente (Incidentes críticos negativos = 2; positivos = 1; sugestões = 1);
- 2- Bom (Incidentes críticos negativos = 0; positivos = 2; sugestões = 2);
- 3- Muito Bom (Incidentes críticos negativos = 0; positivos = 3; sugestões = 3) e com o respetivo tipo de evidências.

A Direção da ASCUDT utiliza a metodologia da auto-avaliação feita por cada colaborador e a avaliação descendente efetuada pelo superior hierárquico, ou seja, a Direção de Serviços avalia todos os colaboradores e esta é avaliada pelo Presidente da Direção. Todo este processo é feito pelos colaboradores avaliados, com o mínimo de 1 ano de serviço na função, e pelo avaliador (Superior Hierárquico) no processo S107 na Plataforma QualityAlive, saindo posteriormente um relatório onde estão descritos os resultados da auto-avaliação e da avaliação descendente, compilando os resultados finais em médias percentuais relativas às competências, conhecimentos, requisitos e parâmetros comportamentais atingidos.

3.1. Procedimentos e Período da Avaliação de Desempenho

Para a execução do processo de avaliação procedeu-se ao planeamento de um período, definido entre os dias 01 e 12-12-2019 para os 40 colaboradores poderem efetuar a sua auto-avaliação e, posteriormente ser realizada a avaliação descendente, até dia 31-12-2019, a todos os colaboradores pela Diretora de Serviços. A Direção avaliou de forma descendente a Diretora de Serviços, no período referido. Este processo de avaliação é realizado com uma periodicidade anual (dezembro) e no presente ano o período alvo de avaliação foi compreendido entre o dia 01-01-2019 a 31-12-2019. Posteriormente, os resultados foram apresentados

individualmente a cada colaborador e em conjunto com o avaliador foram analisados, discutidos e aprovados por ambos.

4. Análise e Interpretação dos Resultados

Através da análise do relatório “avaliação de desempenho colaboradores – médias” da Plataforma QualityAlive podemos referir que os resultados globais da avaliação de desempenho dos colaboradores da ASCUDT foram bons.

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	2017	2018	2019	DESVIO
Competências Comportamentais, Operacionais, Técnicas, Tecnológicas, Éticas e Performativas	Bom – 78.3%	Muito Bom - 88.7%	Bom - 82,3%	-6,4%
Conhecimento Organizacional	Bom – 81.8%	Muito Bom - 85.6%	Muito Bom - 85.9%	+0,3%
Requisitos para a Função	Muito Bom - 90.4%	Muito Bom - 93.1%	Muito Bom - 93.3%	+0,2%
Parâmetros Comportamentais	Muito Bom – 86.2%	Muito Bom - 88.5%	Muito Bom – 86,8%	-1,7%
Média Final	84.18%	88.98%	87,07%	-1,91%

Ao nível das competências comportamentais, operacionais, técnicas, tecnológicas, éticas e performativas dos colaboradores foram atingidos os valores médios globais de **Bom**, 82.3%. Relativamente à avaliação sobre o conhecimento organizacional os colaboradores atingiram uma média global de **Muito Bom**, 85.9%. Quanto aos resultados médios globais da avaliação dos requisitos de **Muito Bom**, 93.3% dos colaboradores cumpriram. A média global dos resultados da avaliação dos parâmetros comportamentais dos colaboradores foram de **Muito Bom**, **86.8%**. Por último, a média final da avaliação de desempenho foi de **Muito Bom**, 87,07%.

Comparando estes resultados com os da avaliação de desempenho do ano transato, houve uma regressão significativa quer quantitativa quer qualitativamente, de cerca de -6,04% ao nível da média global na área das competências com a média descritiva de Bom.

Houve um ténue aumento nos valores obtidos face a 2018, de cerca de +0,3%, no conhecimento organizacional, mantendo a média descritiva de Muito Bom.

Quanto à média global dos requisitos para a função verificamos um ligeiro aumento de +0,2% face a 2018, fundamentado pela evidência de cinco colaboradores terem cumprido os Planos de Desenvolvimento de 2019 na íntegra, tendo transitado ainda sete PD para executarem em 2020, através de realização de 40h00 de formação pessoal e profissional, de formação complementar e requisitos para a função.

Nos parâmetros comportamentais houve uma ligeira regressão de -1,7%, mas a média descritiva manteve-se de Muito Bom, comparativamente a 2018.

Compete-nos salientar que globalmente os resultados continuam a ser de Muito Bom, quer a nível quantitativo quer qualitativo, embora a média final tivesse regredido em -1,91 %, face a 2018.

5. Conclusões Finais

Entendemos que estes resultados são consequência de vários fatores de índole pessoal, emocional, ambiental, circunstancial, motivacional e que podem ser imputáveis quer aos colaboradores pelo seu bom desempenho ao longo do ano quer à instituição pelas condições proporcionadas que lhes permitiu atingirem estes resultados de desempenho pessoal e profissional.

Como reflexão final, os dados obtidos permiti-nos deduzir que a maioria dos colaboradores cumpriram com sucesso a missão da sua função, denotando um perfeito alinhamento com a missão, visão, valores e políticas institucionais e um aumento de sentimentos de pertença e de identidade para com a ASCUDT.

Este documento foi elaborado e aprovado pela DS e Direção em 15-01-2020.