

Capacitação em Psicologia Organizacional: O que as pessoas esperam do emprego - Avaliações Justas e Feedback Verdadeiro

Professora: Maria de Fatima Feitoza Barros
Psicóloga CRP 15/0305

A prática da avaliação de pessoas no ambiente empresarial é frequentemente associada a um instrumento específico de gestão: a **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**.

Pronunciar o termo AVALIAÇÃO é o suficiente para remeter as pessoas, quase instantaneamente a tal instrumento, cujo propósito é verificar quanto o profissional se adapta aos objetivos da empresa e às demandas e exigência do trabalho.

Não é difícil imaginar porque a avaliação é imediatamente lembrada como algo que pode produzir implicações importantes em termos de remuneração e carreira.

Mas, será que avaliação é somente algo que serve para punir ou recompensar alguém? Devemos pensar AVALIAÇÃO somente como um recurso que serve para isolar, observar, mensurar, formalizar e recompensar comportamentos e resultados alcançados pelos indivíduos.

Avaliar é mais do que atribuir uma nota que definirá a aprovação ou reprovação de alguém, classificar estudantes ou quem realiza uma atividade meramente burocrática. A avaliação deve ser vista como uma poderosa ferramenta para: Investigar os conhecimentos de alguém e também verificar a efetividade de estratégias utilizadas por quem está no comando.

Deming (1986) faz duras críticas ao sistema de Avaliação realizadas nas organizações. Ele argumenta que as avaliações tendem a atribuir aos indivíduos, variações e problemas de desempenho que, na realidade, deveriam ser compreendidos como consequências de falhas dos sistemas.

Outras críticas ressaltam o caráter meramente burocrático e pro forma que a avaliação acaba assumindo, bem como as distorções perceptivas de avaliados e avaliadores, que interferem nos resultados do processo.

Feedback, palavra originária da língua inglesa, significa opinião, retorno, avaliação ou comentário. Na prática, é também um termo incorporado ao idioma português, sendo empregado justamente para expressar um ponto de vista. É uma forma de avaliar e opinar sobre a realização de uma tarefa.

FEEDBACK – já é uma palavra amplamente conhecida dentro da maior parte das organizações. Significa realimentar ou dar o retorno e tem a capacidade de dar e receber opiniões, críticas e sugestões sobre alguma coisa pessoal ou profissional.

Essa ferramenta é utilizada dentro das empresas para auxiliar o desenvolvimento profissional de cada colaborador, independente do cargo que ocupa dentro da organização.

“Avaliar não é julgar, mas acompanhar um percurso de vida do avaliado, durante o qual ocorrem mudanças em múltiplas dimensões, com intenção de favorecer o máximo possível seu desenvolvimento”.