



Joceline Valentim é Gerente de Capital Humano da Vexia

# Desempenho em foco

Vexia investe em soluções de avaliação de desempenho para aumentar assertividade das ações de desenvolvimento realizadas na companhia

Não é novidade que a avaliação de desempenho é uma das ferramentas mais importantes para a gestão de pessoas. Por meio dela, é possível diagnosticar e analisar as entregas e o comportamento de cada colaborador. Os resultados obtidos através de um processo bem estruturado podem ajudar os líderes e a alta direção na tomada de decisão, pois permitem identificar as competências fortes e aquelas que precisam ser desenvolvidas. Também demonstra o nível de conhecimento do colaborador e se existe necessidade de investir em treinamento.

A Harvard Business Review, revista especializada em negócios da Universidade de Harvard, publicou, em outubro de 2016, dados de uma pesquisa realizada com 650 gerentes e diretores de companhias brasileiras de diversos segmentos sobre a percepção dos colaboradores em relação à avaliação de desempenho. De acordo com o estudo, 76% das empresas participantes fazem o processo com uma frequência semestral ou anual. Entretanto, apenas 65% dos entrevistados reconhecem o interesse dos gerentes em mensurar seu desenvolvimento.



**BENCHMARKING**

## Por que investir na avaliação de desempenho?

Por compreender a importância de acompanhar o ciclo dos seus profissionais, a Vexia, empresa especializada em serviços de outsourcing, vem intensificando os investimentos em avaliação de desempenho. Desde 2006, a organização começou a trabalhar com acompanhamento e avaliação de competências.

A Gerente de Capital Humano, Joceline Valentim, que implantou o processo na companhia, explica como foi a experiência. "Nesta época, o Capital Humano da Vexia começou a fazer a avaliação de competências apenas com os líderes, cerca de 50 pessoas, e de metas com

todos os profissionais. Enviávamos por e-mail um formulário para os gestores de cada colaborador e eles preenchiam, assinavam e devolviam o documento impresso. Após essa etapa, as informações eram transferidas para uma planilha e os materiais arquivados. No final do ano, era necessário comparar os resultados aos objetivos. Na avaliação 360°, o trabalho era imenso, pois era necessário comparar as diversas análises (autoavaliação, pares, líder e subordinados). Assim, fazíamos transferência de dados de uma tabela para outra e estávamos sujeitos a perda de informações importantes", afirma Joceline Valentim.

## Fechando o ciclo

Atualmente, com a solução da LG lugar de gente, o ciclo de avaliação de desempenho na Vexia é dividido em três etapas. Confira abaixo quais são:

### PASSO 1

No início do ano, líder e liderado acordam as metas e os pesos atribuídos a cada uma delas.



### PASSO 2

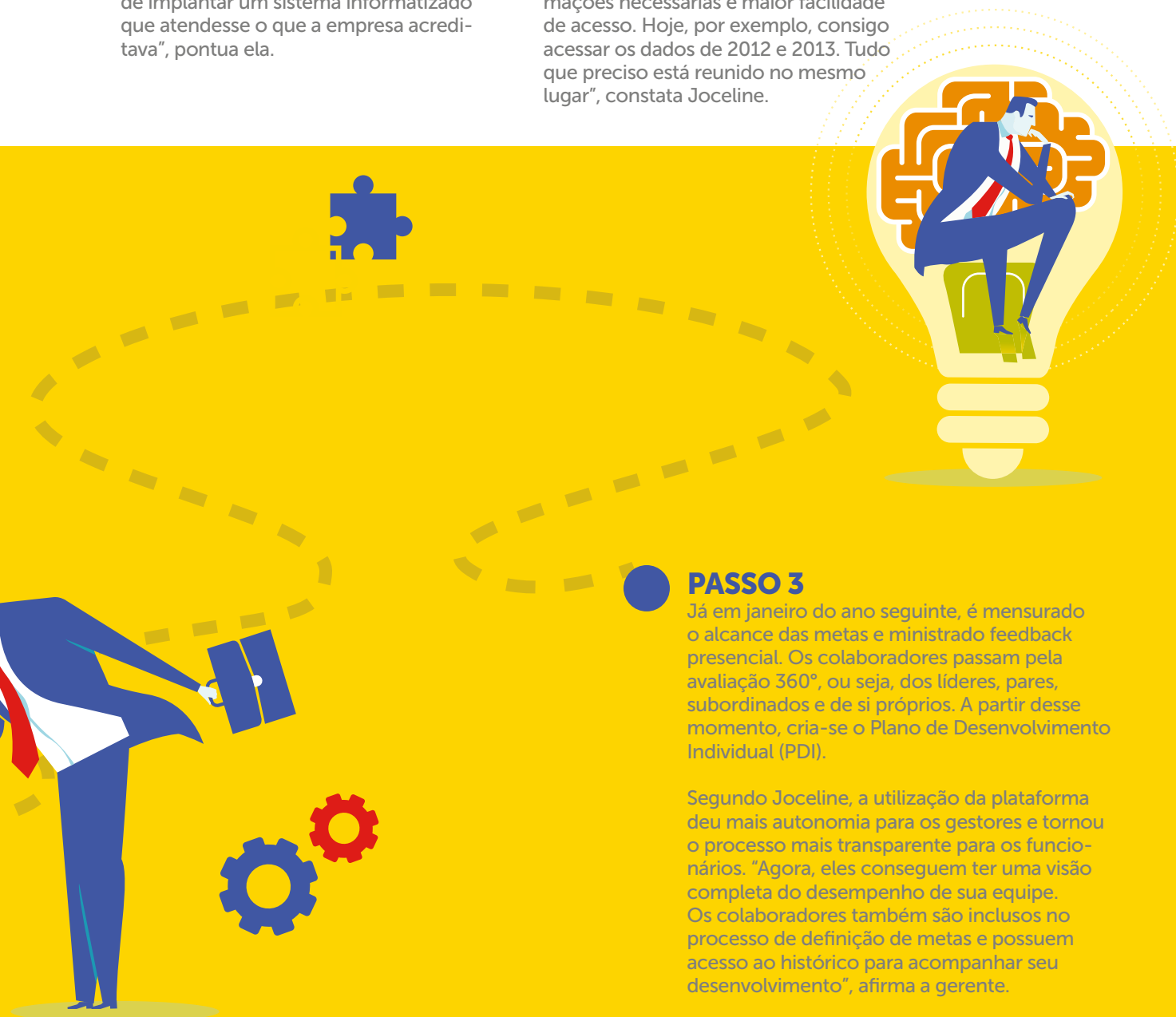
Em agosto, os desafios são revistos, permitindo que sejam feitos pequenos ajustes em decorrência de imprevistos durante o percurso, como cancelamento de projetos, mudança de cargo, dentre outros.



Em 2012, a gestão de desempenho tomou uma proporção maior dentro da companhia. A área de Capital Humano constatou que as planilhas já não atendiam às necessidades, conforme ressalta Joceline.

“O método demandava muito tempo e estava sujeito a erros. Também havia o limitador de não fazermos a avaliação de competências com todos os funcionários. Vimos a necessidade de implantar um sistema informatizado que atendesse o que a empresa acreditava”, pontua ela.

Para isso, a Vexia apostou em tecnologia e decidiu implantar o Gen.te Cresce – Performance para proporcionar mais agilidade ao RH. A gerente destaca que agora consegue abranger todos os colaboradores. “No início, analisávamos as competências de 50 funcionários. Atualmente, atendemos 420. Aumentamos a qualidade dos relatórios e diminuimos o tempo gasto para fazê-los. A plataforma proporcionou ainda a integração de todas as informações necessárias e maior facilidade de acesso. Hoje, por exemplo, consigo acessar os dados de 2012 e 2013. Tudo que preciso está reunido no mesmo lugar”, constata Joceline.



### PASSO 3

Já em janeiro do ano seguinte, é mensurado o alcance das metas e ministrado feedback presencial. Os colaboradores passam pela avaliação 360°, ou seja, dos líderes, pares, subordinados e de si próprios. A partir desse momento, cria-se o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).

Segundo Joceline, a utilização da plataforma deu mais autonomia para os gestores e tornou o processo mais transparente para os funcionários. “Agora, eles conseguem ter uma visão completa do desempenho de sua equipe. Os colaboradores também são inclusos no processo de definição de metas e possuem acesso ao histórico para acompanhar seu desenvolvimento”, afirma a gerente.

## O papel do feedback

Para se ter uma ideia da importância do feedback, uma pesquisa realizada pela 15five, companhia americana especializada em liderança, em 2015, apontou que 81% dos mais de mil profissionais entrevistados disseram preferir trabalhar em um local que valorize a comunicação aberta a ganhar benefícios, como plano de saúde, cartão fidelidade de academia ou lanches.

Joceline também acredita que o feedback é peça fundamental para reconhecer os feitos, corrigir eventuais falhas e, sobretudo, permitir que ambos, líder e liderado, conheçam as percepções um do outro. "A avaliação de

desempenho é como um balanço final e não deveria ser surpresa para ninguém, pois os pequenos feedbacks devem ser dados no dia a dia", pontua ela.

Para as companhias que ainda não possuem um processo formal de avaliação de desempenho e pensam em investir nessa prática, Joceline deixa uma orientação: "Existem diversas metodologias para avaliação de desempenho. Entenda bem a cultura da sua empresa e busque por aquela que atenda às suas necessidades. Estude, pesquise e faça benchmarking. Assim você vai chegar à ferramenta que mais se adequa à sua organização".

Desde 2012, a Vexia é cliente da w3, uma empresa LG lugar de gente. Para fazer a gestão da performance de seus colaboradores, a companhia conta com os módulos de Competências, Metas, PDI, Currículo e Sucessão, que compõem o Gen.te Cresce – Performance. Conheça as melhores soluções para avaliação de desempenho através do endereço: [www.lg.com.br/hcm](http://www.lg.com.br/hcm) ou acesse o QR Code ao lado.



**BENCHMARKING**

