

Modelo de avaliação de desempenho baseado em competências para colaboradores do nível tático: uma proposta para uma unidade hoteleira

Bruna Marques Lopes
Andrew Torquato Felisberto
Gerson Ferreira do Nascimento
Gabriel Kupka de Moraes
Claudio Marlus Skora

Resumo

A avaliação de desempenho individual ainda é realizada de maneira informal por parte dos gestores em muitas organizações, devido à ausência de uma correta interpretação da sua real funcionalidade. Percebe-se que, por meio deste procedimento avaliativo, pode-se fortalecer o recrutamento interno, valorizar colaboradores, promover e discernir capacidade e oportunidade dentro da organização. Torna-se mister, então, promover a aplicação e o aperfeiçoamento desta ferramenta gerencial de recursos humanos. A fim de auxiliar a organização a descobrir competências, desenvolver e avaliar funcionários e buscando contribuir para a evolução desta abordagem, a presente pesquisa definiu por objetivos: (a) Analisar a descrição de cargos do nível tático e as competências individuais imprescindíveis para hotelaria; (b) Verificar como a organização realiza a avaliação de desempenho; (c) Relacionar as competências individuais integrando-as à realização da avaliação de desempenho; (d) Propor um modelo de avaliação de desempenho por competências para o Slaviero Conceptual Palace Hotel. Dentre os métodos de abordagem utilizou-se a pesquisa aplicada que tem por objetivo a geração de conhecimento dirigida à solução de problemas específicos, associada à pesquisa ação que tem por objetivo a possibilidade de proposição futura de melhoria. No desenvolvimento da pesquisa foi observada a ausência de formalização de um processo de avaliação de desempenho individual no Slaviero Conceptual Palace Hotel, dando com isso o incentivo necessário ao desenvolvimento da presente. Bavaresco e Salvagni (2015) ressaltam ainda a importância da avaliação de desempenho nas organizações, pois com isso é possível analisar e aperfeiçoar colaboradores. Bergamini e Beraldo (1988) ressaltam a importância da avaliação de desempenho ocorrer de forma periódica e sistemática, pois esta permite à organização analisar e reformular atividades, supervisionar funções e gerir competências de seus colaboradores. Sendo esta bem sucedida à organização tende a aproveitar melhor recursos e competências internas.

Palavras-chave: Avaliação de Desempenho Individual. Descrição de Cargos. Competências.