

**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS:
UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE BASE TECNOLÓGICA
DE CHAPECÓ/SC**

Marinna Mior¹

Valéria De Bettio Mattos²

O tema da pesquisa está voltado à área de Gestão de Pessoas e ao estudo de um processo específico: Avaliação de Desempenho. O presente estudo busca responder o seguinte questionamento: como se apresenta a avaliação de desempenho desenvolvida na Empresa Modelo, identificada através do diagnóstico organizacional realizado com base nos indicadores de desempenho da empresa? O trabalho tem como objetivo principal analisar a avaliação de desempenho desenvolvida em uma empresa de base tecnológica, voltada ao desenvolvimento, comercialização e suporte de *software*, localizada na cidade de Chapecó/SC, a fim de constituir-se como instrumento para auxiliar na tomada de decisão. A metodologia utilizada caracteriza-se como estudo de caso, de abordagem quali-quantitativa por meio do método descritivo. Utilizou-se como técnica uma pesquisa documental com dados de fonte primária e secundária. A coleta dos dados foi desenvolvida por meio de entrevistas semiestruturadas, que foram realizadas com os responsáveis pela avaliação de desempenho na empresa, e questionários com questões fechadas escalonadas na classificação da escala Likert, os quais foram aplicados de forma *online* com os funcionários da empresa. Na análise foram cruzados todos os dados coletados de forma a relacionar os assuntos e analisá-los entre si, e como resultado identificou-se que o método de Avaliação de Desempenho que a empresa desenvolve é baseada em oito competências organizacionais (comunicação, conhecimento, disciplina, iniciativa, inovação, qualidade no trabalho, responsabilidade e trabalho em equipe), as quais foram definidas com base na descrição dos cargos da empresa, assim sendo denominada como Avaliação por Competências. Os resultados da pesquisa apontam que o método de Avaliação por Competências que a empresa desenvolve é eficaz, no entanto, apresenta algumas lacunas circunscritas ao entendimento dos impactos da avaliação para os colaboradores, à dificuldade dos colaboradores na elaboração dos planos de ações e à difícil mensuração das competências para os avaliadores.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Avaliação de Desempenho. Avaliação por Competências.

¹Estudante do curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul – Campus Chapecó. E-mail: marinnamior@hotmail.com

² Doutora em Educação área de concentração Trabalho e Educação pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Docente na Universidade Federal da Fronteira Sul – Campus Chapecó. E-mail: valeriadebettio@gmail.com