



## **A IMPORTÂNCIA DA IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA PROGRAMAR O PROCESSO DE T & D EM UMA EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS DE MARINGÁ**

*Roselaine Reynaldo Ferreira Cortez<sup>1</sup>; Mariane Helena Lopes<sup>2</sup>*

**RESUMO:** O trabalho será desenvolvido na empresa de transporte de passageiros na cidade de Maringá. O objetivo do estudo é identificar a possibilidade da implantação de um programa de Avaliação de Desempenho na organização para melhorias de resultados organizacionais dos motoristas em relação ao processo de T&D. A metodologia a ser utilizada será a pesquisa descritiva em forma de estudo de caso que contará com diagnóstico organizacional e entrevista estruturada com um número fechado de motoristas. Ao analisar os resultados espera-se identificar o processo existente de treinamento e desenvolvimento na organização e, também, se proposta da implantação do programa de Avaliação de Desempenho é viável para a empresa, a fim de avaliar se as necessidades dos motoristas estão sendo atendidas com o processo de treinamento existente. Ao analisar os processos da empresa pode-se identificar ainda se esta possui uma Gestão de Pessoas eficiente.

**PALAVRAS CHAVE:** Avaliação de Desempenho; Diagnóstico Organizacional; Gestão de Pessoa; Treinamento & Desenvolvimento.

### **1. INTRODUÇÃO**

O presente estudo busca analisar como o programa de avaliação de desempenho pode colaborar para a identificação das necessidades de treinamento dos colaboradores da empresa de transporte de passageiros da cidade de Maringá.

O processo de avaliação de desempenho faz parte de uma das práticas da moderna Gestão de Pessoas ou Administração de Recursos Humanos de uma organização, assim como o processo de recrutar, selecionar, treinar, desenvolver e recompensar pessoas nesta organização.

Primeiramente analisa-se o processo treinamento e desenvolvimento existente na organização escolhida por meio de diagnóstico organizacional. Após deve ser discutido os objetivos e processo de implantação do programa de avaliação de desempenho nas organizações e qual será a viabilidade da implantação do mesmo na empresa de transporte de passageiros.

Por fim demonstra-se como a avaliação de desempenho pode trazer melhorias na identificação das necessidades de treinamentos dos motoristas.

<sup>1</sup> Discente de graduação em Superior de Tecnologia em Gestão De Recursos Humanos, no Centro Universitário de Maringá (Unicesumar), Maringá-PR. E-mail: roselapecortez@gmail.com.

<sup>2</sup> Docente dos cursos de ADM, GRH, Jornalismo e Pilotagem de Aviões, no Centro Universitário de Maringá (Unicesumar), Maringá-PR. E-mail: malopes26@gmail.com.

## 2. METODOLOGIA

Será realizado neste trabalho primeiramente uma revisão bibliográfica, utilizando vários autores sobre os temas em questão: gestão de pessoas, avaliação de desempenho, treinamento e desenvolvimento em ordem cronológica de seu surgimento até os dias atuais. (LAKATOS, 2010)

Após a revisão apresenta-se a organização na qual o estudo será realizado, para demonstrar a importância da implantação do programa de avaliação do desempenho para as empresas que pretendem permanecer competitivas no mercado e satisfazendo as necessidades de seus clientes internos e externos.

O estudo em questão trata-se de uma pesquisa descritiva em forma de estudo de caso. (MARTINS JUNIOR, 2012) Que visa descrever fatos e características presentes em meio aos resultados para uma melhor implantação da Avaliação de Desempenho na empresa de transporte de passageiros de Maringá, assim como melhor programar o processo de treinamento e desenvolvimento desta.

Os dados para análise da pesquisa serão coletados por meio de consulta a fontes documentais da própria organização, observação e entrevistas estruturadas aplicadas aos participantes conforme Gil (2010, p. 119). A população que compreende esta pesquisa são os motoristas de sexo masculino com tempo de serviço entre 5 a 10 anos de registro na empresa, na faixa etária entre 25 à 40 anos. A opção para coleta de dados desta pesquisa será utilizar uma amostra aleatória de um grupo total de 20 motoristas.

## 3. DISCUSSÃO E RESULTADOS

“Os estudos das relações humanas somadas aos conceitos das ciências sociais trouxeram uma nova perspectiva sobre a importância das pessoas no contexto organizacional [...]” (LUCENA, 2004 apud PEREIRA, 2011, p.72). Sendo assim são as pessoas que causam impacto nos resultados organizacionais por meio de seu desempenho.

A pesquisa servirá para buscar uma melhoria dos resultados, pessoais e profissionais dos colaboradores da empresa, assim como a melhoria dos resultados e metas da organização o que acarretará em benefícios para os clientes da empresa de transporte, no que se trata sobre qualidade do serviço prestado.

O estudo busca ainda colaborar com o desenvolvimento de uma política adequada de Recursos Humanos (RH) com relação às necessidades da organização (CHIAVENATO, 2010). Ainda espera-se verificar a viabilidade da implantação do processo de avaliação de desempenho adequando e alinhando também o programa de treinamento e desenvolvimento já existente na organização.

O diagnóstico organizacional a ser realizado na empresa servirá de método [...] “para investigar e entender quais são os problemas, dificuldades, forças restritivas e propulsoras para o desenvolvimento da organização.”, segundo Boog (2007, p.07).

As empresas que possuem um programa de Avaliação de Desempenho eficiente implantado, durante a realização das avaliações e os feedbacks periódicos com seus colaboradores, tem a possibilidade de identificar com mais segurança as necessidades de treinamento que este necessita. É na fase de treinamento que as pessoas desenvolvem habilidades, assimilam conceitos e formatam atitudes específicas voltadas aos objetivos da organização. (Araújo, 2009)

A organização que consegue nos dias atuais treinar e desenvolver pessoas, certamente tem mais chances de reter o capital humano. (Pereira, 2011).

#### 4. CONCLUSÃO

O estudo pretende que a empresa onde será realizada a pesquisa melhore seus resultados organizacionais, assim como que seus colaboradores obtenham uma melhoria profissional, que poderá ser proporcionado com a implantação do programa de avaliação de desempenho.

O processo de treinamento e desenvolvimento de pessoas existente na organização será adequado as novas realidades do mercado atual, onde a necessidade de treinar e desenvolver pessoas na organização se torna prioridade no que tange e necessidade de reter talentos ou capital humano.

A organização será capaz após a implantação do programa de avaliação de desempenho identificar com maior facilidade e segurança as necessidades de seus colaboradores em menor tempo, e assim podendo sanar essa necessidade com o treinamento adequado.

#### 5. REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis César Gonçalves de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena. **Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias**. São Paulo: Makron Books, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsirver, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS JUNIOR, Joaquim. **Como escrever trabalhos de conclusão de curso: Instruções para planejar e montar, desenvolver, concluir, redigir e apresentar trabalhos monográficos e artigos**. 4.ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

PEREIRA, Luciano Santana. (Org.) Centro Universitário de Maringá. Núcleo de Educação a Distância. **Gestão do Conhecimento**. Maringá: s.l., 2011.