



Processo de Avaliação de desempenho: importância para a melhoria da gestão e assistência de enfermagem¹

Stephany Aguiar OLIVEIRA²
Faculdade Laboro, DF

RESUMO

A avaliação de desempenho é um dos instrumentos mais importantes da Gestão. Cabe ao gestor avaliar cada um de seus subordinados e a equipe regularmente, sendo assim faz necessário a avaliação correta e contínua dessas pessoas e da equipe. Sendo assim, a Avaliação de Desempenho deve ser uma força motivadora da melhoria do seu desempenho, contribuindo para a melhoria contínua da qualidade dos cuidados, tornando-se fundamental que o enfermeiro gestor utilize estratégias para aumentar a satisfação e a percepção, por parte dos enfermeiros avaliados.

PALAVRAS-CHAVE: Avaliação de desempenho; gestão de pessoas; enfermagem.

A avaliação de desempenho é um dos instrumentos mais importantes de gestão de recursos humanos (STEENSMA. VISSER, 2007). Trata-se de uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa, em função das tarefas que ela desempenha, das metas, dos resultados a serem alcançados, e do seu potencial de desenvolvimento (XAVIER, 2006).

Cabe ao gestor avaliar cada um de seus subordinados e a equipe regularmente (XAVIER, 2006), uma vez que os colaboradores contribuem imensamente para o sucesso ou fracasso absoluto de qualquer empresa, independente do seu ramo de atuação, sendo assim faz necessário a avaliação correta e contínua dessas pessoas e da equipe, com a adoção de alguma metodologia capaz de quantificar a contribuição dos mesmos para o resultado da empresa, verificando se competências individuais apresentadas pelos empregados estão adequadas com as competências organizacionais requeridas pela função desempenhada (PONTES, 2016).

Dentre as diversas funções do enfermeiro, está também a de gestor de pessoas, uma vez que ele interage direta e continuamente com a equipe de trabalho, cabendo a

¹ Trabalho apresentado para a disciplina Produção e Inovação Científica. MBA de Gestão de Pessoas e Liderança

² Aluna Stephany Aguiar Oliveira, e-mail: stephanyaguiar17@hotmail.com

ele a responsabilidade pela gestão de pessoas da sua equipe e constante avaliação do desempenho do pessoal de enfermagem (MARTA et al., 2010).

A realização da Avaliação de Desempenho requer conhecimento e habilidade, os quais são essenciais para que o Enfermeiro obtenha sucesso ao conduzir as avaliações pessoais e em sua equipe, e assim exerça uma gestão de pessoas com qualidade. Além disso, dependendo do modo como a avaliação é conduzida pelo avaliador, existem questões que são determinantes para o sucesso da avaliação, ou seja, para o alcance dos objetivos da avaliação, os quais serão refletidos no desempenho do colaborador, e existem questões que podem prejudicar a avaliação levando a resultados insatisfatórios de desempenho, como uma avaliação realizada sem preparo, e sem conhecimentos sobre o assunto, que pode resultar em uma percepção equivocada da avaliação pelo colaborador (PHILADELPHO; MACÊDO, 2007; KANAPIK, 2012).

O sistema de Avaliação de Desempenho de uma organização pode ser uma ferramenta prática e útil para gerir a motivação e o desenvolvimento dos seus colaboradores, quando eles o percebem como sendo preciso e justo (THURSTON; MCNALL, 2010), criando assim benefícios poderosos para as organizações e seus colaboradores, incluindo maior confiança e comprometimento, melhoria do desempenho, comportamento de cidadania organizacional, satisfação dos clientes e diminuição de conflitos (CROPANZANO et al, 2007).

A equipe de enfermagem representa um importante direcionador do desempenho do serviço de enfermagem de uma organização da área da saúde, sendo ideal que as equipes sejam constituídas de pessoas polivalentes. Assim, espera-se que as pessoas da enfermagem possuam habilidades de executar e concluir diferentes tarefas com precisão e profissionalismo, que possuam capacidade desenvolver seu trabalho em diversas situações, e possuam como diferencial o conhecimento (RIBEIRO, 2005).

Com base no código de Ética dos Profissionais de Enfermagem (2004), que em seu artigo 5º trata das responsabilidades e deveres das relações profissionais, e o artigo 48, conclui-se que o desempenho profissional de pessoas da enfermagem deve ser com o exercício da profissão com justiça, compromisso, equidade, resolutividade, dignidade, competência, responsabilidade, honestidade e lealdade, além disso no desempenho profissional de pessoas da enfermagem deve ter o cumprimento dos preceitos éticos e legais da profissão.



Assim, tem-se que os profissionais de enfermagem são elementos fundamentais de qualquer organização de saúde. Por isso, a Avaliação de Desempenho deve ser uma força motivadora da melhoria do seu desempenho, com vista à satisfação pessoal, dos clientes e respectiva família, da organização, contribuindo para a melhoria contínua da qualidade dos cuidados, sendo para tal, necessário realizar uma Avaliação de Desempenho adequada, precisa e justa. Torna-se fundamental que o enfermeiro gestor utilize estratégias para aumentar a satisfação e a percepção, por parte dos enfermeiros avaliados, visando não só formação de equipes engajadas e comprometidas com os processos de trabalho, mas também promoverá as condições necessárias para que o avaliado tenha novas oportunidades de se capacitar para um melhor desempenho, estudará as potencialidades existentes ou determinará o tipo de apoio e assistência que se façam necessários

REFERÊNCIAS

CROPANZANO, Russell; BOWEN, David E.; GILLILAND, Stephen W. The management of organizational justice. **Academy of management perspectives**, v. 21, n. 4, p. 34-48, 2007.

DE ENFERMAGEM, Conselho Federal. Código de ética dos profissionais de enfermagem. **ConScientiae Saúde**, v. 3, p. 131-137, 2004.

KANAPIK, Janete. Gestão de Pessoas e Talentos [livro eletrônico]. Curitiba: Intersaberes, 2012.

MARTA, Cristiano Bertolossi et al. Gestão de conflitos: competência gerencial do enfermeiro, **Revista Pesquisa: Cuidado Fundamental Online**, v. não disponível, n. 2(Ed. Supl.), p. 604-608, Out./Dez. 2010.

PHILADELPHO, Patrícia Bento Gonçalves; MACÊDO, Kátia Barbosa. Avaliação de desempenho como um instrumento de poder na gestão de pessoas. *Aletheia*, v. não disponível, n. 26, p. 27-40, Jul./Dez. 2007.

PONTES, Benedito Rodrigues. Avaliação de desempenho – Métodos clássicos e contemporâneos, avaliação por objetivos, competências e equipes. 13ª ed. São Paulo: LTR, 2016.

RIBEIRO, Antonio de Lima. Gestão de Pessoas. São Paulo: Saraiva, 2005.

STEENSMA, Herman; VISSER, Ellen. Procedural Justice and Supervisors. *Journal of Collective Negotiations*, v. 31, n. 2, 2007.



XAVIER, Ricardo. Gestão de pessoas na prática: Os desafios e as soluções. 2 ed. São Paulo: Gente, 2006.