



XII SEMANA CIENTÍFICA UNILASALLE – SEFIC 2016  
Canoas, RS – 17 a 21 de outubro de 2016

PAINEL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA

## POSSÍVEIS RELAÇÕES ENTRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E AÇÕES DE TREINAMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

Felipe Jacobucci Ganciar<sup>1</sup>, Maria de Lourdes Borges (orientador)  
Centro Universitário La Salle - Canoas RS

**Área Temática:** Ciências Socialmente Aplicadas

**Resumo:** O objetivo do presente trabalho é o de discutir teoricamente sobre os processos de: Avaliação de desempenho e sua relação com ações de Treinamento. A metodologia constitui-se de um levantamento bibliográfico. Devem contribuir na ampliação de uma política apropriada de avaliação de desempenho de recursos humanos, a clarificação das obrigações (deveres e direitos) dos trabalhadores dentro de uma empresa, bem como o monitoramento da performance dos colaboradores é dever dos recursos humanos e dos respectivos gestores (CHIAVENATO, 2008). “Uma avaliação individual de cada funcionário é importante e necessária para uma boa avaliação de desempenho porque vai ter impactos no médio e curto prazo” (ARAÚJO, 2006). Além disso, o treinamento constitui-se de processos voltados para a aquisição de conhecimento, habilidades e atitudes dos colaboradores de maneira sistematizada nas organizações (CHIAVENATO, 2013). O gestor de pessoas deve ser hábil no sentido de identificar eventuais ruídos no relacionamento entre as pessoas, visando ao melhor clima possível, assegurando um desenvolvimento regular dos trabalhos na organização (ARAÚJO, 2006). Os resultados das discussões apontam que a qualificação dos colaboradores compõe um desafio para os gestores, pois há a necessidade de processos sistematizados e éticos de avaliação, tarefa que se torna indispensável para o atingimento das metas das organizações. Por meio da avaliação de desempenho poderá tornar-se possível algum monitoramento das entregas dos colaboradores, de incorporação do empregado à empresa e da clarificação da responsabilidade que cada um ocupa ali. E mais, por meio da avaliação de desempenho podem ser vários aspectos de funcionários sub aproveitados e, muitas vezes com potencial maior do que aquele exigido para a sua função atual. Os processos de Avaliação de Desempenho e de Treinamento estão intimamente relacionados nas organizações, pois estes podem fomentar processos culturais, formativos e comportamentais que promovam uma maior adaptabilidade entre colaborador e organização.

**Palavras-Chave:** Avaliação de Desempenho, Treinamentos, Recursos Humanos