



# **Avaliação de competências: o caminho para a alta performance**

**A avaliação de competências define o que sua empresa precisa, o que seu colaborador pode oferecer e como podem melhorar juntos**

A competitividade entre as empresas está muito acirrada em todos os setores. Em meio a uma sociedade de consumo globalizada, produtos e serviços cada vez mais são fornecidos pelas empresas com atributos e benefícios muito semelhantes, com grande dificuldade de se apresentar ao público diferenciais competitivos sustentáveis e valorizados pelos clientes.

Nesse contexto, serviços de alta qualidade e mesmo **adicionais** aos produtos e serviços regulares são uma arma em busca da diferenciação. E a excelência operacional se torna obrigatória para as organizações que querem se sustentar no mercado e obter lucro.

Para isso, é indispensável a contratação, manutenção, treinamento e motivação de uma equipe que atenda às competências necessárias para a empresa com alto desempenho. E uma das ferramentas mais adequadas para se atingir esses objetivos é a avaliação de competências.

Para ajudar você a entender mais sobre esse assunto, **separamos uma série de informações importantes sobre a avaliação por competências**, um importante tema na atual gestão de equipes.

Avaliar é uma das muitas obrigações de um líder na área de vendas. Confira nosso eBook [O Guia para a Gestão Eficiente da Equipe de Vendas](#) e fique por dentro deste assunto.



A avaliação de competências não é uma cobrança, mas uma oportunidade de melhorias

## **Avaliação de competências: como ela pode ajudar sua empresa**

A avaliação de competências é uma das mais recentes tendências de Recursos Humanos no que tange à avaliação de funcionários, vindo em substituição de métodos antigos, como o de incidentes críticos, escala gráfica e listas de verificação.

Essas metodologias tratavam os colaboradores de uma forma padronizada e pasteurizada, com questionários repetitivos e medições burocráticas, levando as empresas a procurarem maneiras mais efetivas e que envolvessem mais os times na

avaliação de desempenho por competência.

Usualmente define-se a avaliação de desempenho segundo o renomado professor [Idalberto Chiavenato](#) como:

“Avaliar consiste em comparar entre o real e o esperado, entre o que foi planejado e o que se concretizou, a avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa, em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados, das competências que ela oferece e do potencial de desenvolvimento. É um processo que serve para julgar ou estimular o valor, a excelência e as competências de uma pessoa e, sobretudo, qual sua contribuição para o negócio da organização.”

Mas como aplicar esses conceitos de avaliação de desempenho por competência na prática? Vamos ver isso a seguir, ponto a ponto e de forma objetiva.

Veja também este artigo que fala de outra tendência bastante atual na avaliação por competências: [3 Modelos de avaliação 360 graus para aplicar em sua empresa](#)

## **A avaliação de competências define quais delas sua empresa necessita**

Na verdade, esse é o primeiro passo para o início de um processo de avaliação por competências. É preciso definir claramente quais as competências que cada cargo e função necessitam que sejam dominadas pelos colaboradores que os ocupam. E isso é de uma importância estratégica para a empresa.



Metas e objetivos de melhoria das competências devem ser definidos em conjunto

As competências avaliadas se dividem em três tipos:

1. **Competências conceituais:** conhecimentos e domínio dos conceitos e metodologias que devem ser empregados na execução técnica.
2. **Competências técnicas:** conhecimento das boas práticas e funcionalidades específicas para um bom desempenho em seu campo de atuação no trabalho.
3. **Competências interpessoais:** habilidades de conseguir que os indivíduos se comuniquem e se correlacionem da forma mais adequada, além das atitudes e dos valores pessoais do colaborador avaliado.

Dessa forma, tanto contratações como treinamentos e promoções na carreira poderão ser melhor executados e avaliados.

Atualmente, é importante que as empresas modernas tenham em mente uma série de competências essenciais ao novo cenário econômico mundial de competitividade:

Capacidade de aprender com a experiência, erros e acertos.

- Ser flexível e se adaptar a novas realidades.
- Aceitar a inovação como solução e não como problema a ser superado.
- Trabalhar em equipe de forma colaborativa.
- Criatividade e iniciativa para resolver problemas.
- Conhecer a tecnologia necessária para suas tarefas.
- Noções do ambiente mundial dos negócios.
- Capacidade ou potencial para ser líder.

## **A autoavaliação de competências: funcionários cientes que devem melhorar**

Outro fator importante da avaliação de desempenho por competência é a autoavaliação que o colaborador deve fazer. Com isso, ele pode perceber como tem contribuído para a empresa e como poderia melhorar ainda mais. Isso não deve ser encarado como um momento de mostrar suas falhas, mas de reconhecer como pode melhorar e mostrar toda seu potencial de crescimento, tanto ao fortalecer suas qualidades, como ao

reforçar aquelas competências que parecem aquém do esperado para sua função atual, ou mesmo para futuras promoções.



É importante que o colaborador seja sincero na autoavaliação de competências

**Em suma: a autoavaliação de desempenho é uma oportunidade de crescimento!**

Se alguns profissionais ou mesmo gestores tiverem dúvidas de como fazer uma autoavaliação, podem consultar este artigo de nosso blog: [Autoavaliação profissional em 15 perguntas rápidas](#)

## **Definindo um plano de melhoria do desempenho**

Agora chegamos ao ponto chave da avaliação de desempenho por competência. De um lado temos definidas quais as competências necessárias para o cargo atual do colaborador e, eventualmente, de possíveis cargos e funções a que pode ser promovido. Do outro lado, temos a autoavaliação feita pelo funcionário.

Cabe ao gestor, em uma reunião especificamente marcada para isso, conversar com o funcionário, comparar suas crenças pessoais de desempenho com aquelas que a empresa necessita, avaliar por seu critério, de forma justa, se aquilo corresponde à realidade e traçar em conjunto com o entrevistado um plano de melhoria de desempenho.

Ao final dessa reunião, deve-se ter definido formalmente e por escrito:

- Quais competências a empresa necessita neste cargo.
- Quais destas o funcionário já domina.
- Quais precisam ser melhoradas.
- Como podem ser feitas as melhorias.
- Quais as iniciativas pessoais do candidato para isso.
- De que maneira o gestor poderá ajudar ou definir

recursos para isso (exemplos: definir um mentor na empresa, dar treinamentos, ajuda de custo para cursos etc.).

- Definir datas e critérios para medir o progresso da melhoria de desempenho.
- Definir a data da próxima reunião de avaliação de desempenho por competência.

Dessa forma, tanto a empresa quanto o funcionário vão poder se beneficiar da avaliação por competências.

**Dica importante:** Um dos momentos mais difíceis de um processo de avaliação de desempenho por competências é dar o feedback sobre a autoavaliação do funcionário. Veja algumas dicas de como fazer isso com mais tranquilidade e confiança: [Você sabe como fazer feedback? Aprenda com 10 dicas práticas](#)