

Sistema gamificado para avaliação de desempenho!



HELDER BARBOSA
Licenciado em Gestão e Mestre em Marketing

A seguinte ‘interação’ revela muito do que se passa no mundo organizacional!

“Escutei, por acaso, e deixei-me estar! Dois jovens (com nomes fictícios) comentavam entre si: como está a correr o teu

sem uma avaliação transparente, isenta, imparcial, holística e credível.

Chegados aqui, que sistemas de avaliação existem? Com que periodicidade se aplicam e executam? O que avaliam? Os avaliados compreendem a sua avaliação? Esses sistemas permitem objetivamente melhorias pessoais e profissionais? Permitem um acompanhamento da avaliação, de comportamentos e resultados? Permitem comparação? Estarão as organizações preparadas para adotar modelos transpa-

que sem um sistema de avaliação válido, sem um padrão claro de comparação, não se efetivam melhorias de desempenho e por conseguinte não se produz desenvolvimento. E isso é aterrador!

Posto isto, um ‘sistema gamificado’ interativo pode dar resposta às questões infra mencionadas, constituindo-se não apenas como um mero sistema de avaliação, mas como uma ferramenta de gestão e reporting de desempenho, assente em evidências, factos e resultados.



novo emprego?, perguntou Manuel. Está a correr muito bem, respondeu António. Tem um bom clima e sinto que estou a aprender todos os dias. Manuel, com ar satisfeito, respondeu: desde que te proporcionem desenvolvimento, deixa-te estar. As empresas que ‘andam por aí’ não estão preocupadas com isso.”

De facto, uma organização não evolui, pelo menos até um determinado ponto, sem que se proporcione desenvolvimento pessoal e profissional às pessoas que a compõe.

Na verdade, para que as organizações possam melhorar continuamente e, sobretudo a longo prazo, as organizações devem munir-se de ferramentas de avaliação que compreendam a globalidade de uma função, das suas diferentes tarefas, responsabilidades, potencial de desempenho e que construam história, i.e., informação, valor, capital intelectual, experiência.

Contudo, a melhoria contínua não ocorre

Um ‘sistema gamificado’ interativo pode dar resposta às questões infra mencionadas, constituindo-se não apenas como um mero sistema de avaliação, mas como uma ferramenta de gestão e reporting de desempenho, assente em evidências, factos e resultados

rentes, colaborativos e competitivos? Inúmeras questões, pertinentes por sinal, ficam por enunciar. Contudo, a verdade é

Neste sentido, um sistema de desempenho e desenvolvimento de pessoas que procure evitar avaliações erróneas, infundadas, políticas e preferenciais deve considerar os seguintes propósitos: (1) estratégico, (2) administrativo/organizacional, (3) comunicacional (4) e documental.

Aliás, a possibilidade de monitorar o próprio avaliador na forma como conduz a(s) sua(s) equipa(s) e alinha a estratégia organizacional é, desde logo, uma extraordinária e nova abordagem, a qual contribui para a transparência e ética organizacional.

Finalmente, para eficácia de qualquer sistema de avaliação, reconhecimento e recompensas, é necessário definir que métricas de desempenho estão em jogo, de forma objetiva e fiável, e que se meça o que é suposto medir!

Vamos lá Gamificar para Avaliar! Avaliar para Melhorar! Melhorar para evoluir! ■