

Etec Irmã Agostina – Extensão Céu Cidade Dutra
Técnico em Recursos Humanos

ANA CLARA SANTOS MASCARENHAS

ARIANE ENEDINO FONTES DA SILVA

PAMELA EVANGELISTA PETRUCCI

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: Análise do seu impacto sobre o
Ambiente APOLOFITWEAR

São Paulo

2024

**ANA CLARA SANTOS MASCARENHAS
ARIANE ENEDINO FONTES DA SILVA
PAMELA EVANGELISTA PETRUCCI**

**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: Análise do seu impacto sobre o
Ambiente APOLOFITWEAR**

Trabalho De Conclusão De Curso apresentado
Ao Curso Técnico Em Recursos Humanos Da
Etec Irmã Agostina – Extensão Céu Cidade
Dutra, Orientado pelo Prof.^a Júlio Landucci de
Deus, como requisito parcial para obtenção do
título de Técnico em Recursos Humanos

São Paulo

2024

RESUMO

Este artigo de TCC visa analisar e aprimorar os processos de Avaliação de Desempenho e Feedback na ApoloFitWear, uma empresa comprometida com a excelência em produtos fitness. O estudo inicia-se com uma revisão detalhada, explorando as melhores práticas na avaliação de desempenho, abordando métodos modernos para monitorar e desenvolver habilidades, promovendo um ambiente de trabalho produtivo. A pesquisa também se concentra na implementação de um sistema de feedback estruturado, enfatizando a necessidade de comunicação aberta e construtiva entre gestores e colaboradores. Destaca-se a relevância do feedback contínuo para o crescimento profissional e o alcance dos objetivos organizacionais. A metodologia empregada abrange entrevistas, análise documental e pesquisa de campo para avaliar a eficácia dos processos existentes na ApoloFitWear. Os resultados esperados incluem sugestões de melhorias específicas para otimizar e fortalecer a avaliação de desempenho e aprimorar a dinâmica do feedback. Ao concluir, o artigo proporciona recomendações práticas para a ApoloFitWear, visando aprimorar sua estratégia promovendo a gestão eficaz do desempenho e fortalecer a cultura de feedback construtivo. Este estudo visa contribuir para o aprimoramento contínuo dos processos de gestão de pessoas na ApoloFitWear, proporcionando um ambiente de trabalho mais eficiente, motivador e alinhado com os objetivos da organização.

Palavras-chave: Avaliação de Desempenho; Feedback Construtivo; Gestão de Pessoas; Cultura Organizacional; Desenvolvimento Profissional; Eficiência Organizacional; Alinhamento de Valores; Aprimorar;

ABSTRACT

This TCC article aims to analyze and improve the processes of Performance Evaluation and Feedback at ApoloFitWear, a company committed to excellence in fitness products. The study begins with a detailed review, exploring best practices in performance evaluation, addressing modern methods for monitoring and developing skills, and promoting a productive work environment. The research also focuses on the implementation of a structured feedback system, emphasizing the need for open and constructive communication between managers and employees. The importance of continuous feedback for professional growth and achieving organizational goals is highlighted. The methodology employed includes interviews, document analysis, and field research to assess the effectiveness of existing processes at ApoloFitWear. The expected results include specific improvement suggestions to optimize and strengthen performance evaluation and enhance feedback dynamics. In conclusion, the article provides practical recommendations for ApoloFitWear, aiming to enhance its strategy by promoting effective performance management and strengthening the culture of constructive feedback. This study aims to contribute to the continuous improvement of people management processes at ApoloFitWear, providing a more efficient, motivating work environment aligned with the organization's goals.

Keywords: Performance Evaluation; Constructive Feedback; People Management; Organizational Culture; Professional Development; Organizational Efficiency; Value Alignment; Improvement

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	11
Objetivo Geral	11
Objetivos Específicos.....	11
2. SOBRE A EMPRESA.....	12
2.1. Logo e Slogan	12
2.2. Missão, Visão E Valores	13
3. PRINCÍPIOS DA GESTÃO DE DESEMPENHO NA EMPRESA APOLOFITWEAR: PROMOVEDO A EXCELÊNCIA E O CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL.....	14
3.1. A Importância da Gestão de Pessoas na Empresa ApolloFitWear	17
4. METODOLOGIA	18
4.1. Classificação aos Tipos de Pesquisa.....	18
4.2. Classificação quanto à natureza.....	19
5. PESQUISA DE CAMPO: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E FEEDBACK APOLOFITWEAR.....	20
Classificação E Caracterização Da Pesquisa	20
5.1. Métodos e fontes de dados	20
5.2. Análise e discussão de Dados.....	22
Função no Trabalho e Tempo de Empresa.....	22
Satisfação com o Empregador	22
Oportunidades de Crescimento Profissional	23
Feedback e Avaliação	23
4. Experiências Negativas de Feedback.....	24
Experiências de Feedback	25
Análise e Discussão	26

6. A IMPORTÂNCIA DA PESQUISA SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E FEEDBACK NA APOLOFITWEAR	26
7. CONCLUSÃO.....	27
REFERÊNCIAS	29

1. INTRODUÇÃO

Nas Organizações Empresariais atualmente a Avaliação de Desempenho tem um papel fundamental para o sucesso e uma boa gestão.

“A formação assegura a aprendizagem de capacidades; as características da pessoa constituídas por sua história de vida e genética possibilitam a mobilização de capacidades, e na experiência ocorre a criação e recriação das competências” (D'AMÉLIO, 2017).

No mundo em que vivemos hoje os colaboradores podem aumentar ou reduzir as forças e fraquezas de uma organização dependendo da maneira como elas são tratadas. “É melhor tratá-las como fonte de sucesso. Para que os objetivos da gestão de pessoas sejam alcançados, é necessário que as pessoas sejam tratadas como elementos básicos para a eficácia organizacional”, (CHIAVENATO, 2008, p. 4).

Tendo como base um plano de negócio no seguimento de artigos esportivos, este artigo abordará como base de estudo a temática de processo de desenvolvimento de pessoas na organização.

Objetivo Geral

O objetivo geral deste artigo apresenta: Identificar e descrever como é realizado o processo atual de avaliação de desempenho e feedback de colaboradores realizados pela empresa Apollo.

Objetivos Específicos

Os objetivos específicos são identificar os pontos que contribuem para a um processo de recrutamento e seleção de pessoas nas organizações com eficiência. Atingir com qualidade esses processos e etapas no processo de recrutamento e seleção. Utilizar ferramentas e técnicas no processo de avaliação de desempenho na empresa pesquisada.

2. SOBRE A EMPRESA

A Apolo FZS Fitware foi fundada no início de 2020, onde foi decidido investir em roupas e artigos esportivos para academias online. O elenco da empresa gostam de histórias da mitologia grega, com base nas histórias e nos esportes exercidos na Olimpíada da Grécia antiga, foi criado o nome Apolo Fitwear com o propósito de as pessoas que verem se lembrarem e pegarem a referência.

A empresa está sempre pensando no bem estar dos nossos clientes, e sempre tentando encaixar tendências da moda esportiva. A empresa oferece produtos com as melhores qualidades e com um preço acessível a todos os públicos, atendendo apenas São Paulo e região.

O papel da empresa é mostrar que ela acredita no potencial de cada um e que o sucesso não é alcançado por acaso, é necessário dedicação, esforço e motivação. Por isso, foi criado a APOLO para ajudar as pessoas a alcançar seus objetivos com estilo, vestuário confortável, qualidade e preço acessível.

2.1. Logo e Slogan



C:\Users\polia\Downloads\Capturar.PNG

Apolo representa o deus do sol, da luz, da beleza e também da arte. Assim, a empresa adquiriu esse nome em virtude de trazer ao nosso público produtos que remetem ao estilo e beleza, iluminando a vida de seus clientes.

2.2. Missão, Visão E Valores

A missão da ApoloFitWear é ir além de simplesmente oferecer roupas, é proporcionar aos clientes uma experiência que vai além do vestuário. Busca-se trazer roupas não apenas confortáveis e modernas, mas peças que elevem a autoestima de quem as usa, mantendo um padrão de excelência e qualidade em todos os produtos oferecidos. Além disso, a empresa aspira se tornar uma referência no mercado de roupas esportivas online, destacando-se pelo excelente atendimento ao cliente e pela representatividade que oferece aos seus consumidores. Os valores que norteiam as atividades da ApoloFitWear incluem responsabilidade, agilidade e a busca constante pela satisfação do cliente. Ademais, a empresa preza pelo crescimento e evolução de seus colaboradores, reconhecendo-os como peças-chave para o sucesso do negócio. Por fim, mantém um compromisso inabalável com o respeito ao meio ambiente, incorporando práticas sustentáveis em suas operações. Esses valores não apenas guiam as ações da empresa, mas também moldam sua identidade e contribuem para sua contínua excelência e relevância no mercado.

3. PRINCÍPIOS DA GESTÃO DE DESEMPENHO NA EMPRESA APOLOFITWEAR: PROMOVENDO A EXCELÊNCIA E O CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL

A Empresa ApolloFitWear, reconhecida por sua excelência na indústria de roupas esportivas, compreende a importância vital da gestão de desempenho para impulsionar o sucesso organizacional e o crescimento sustentável. Como líderes comprometidos com a inovação e o aprimoramento contínuo, adota uma abordagem fundamentada nos princípios da gestão de desempenho para nutrir uma cultura corporativa vibrante, onde os funcionários são capacitados a alcançar seu pleno potencial e contribuir significativamente para os objetivos da empresa.

Em primeiro lugar, a clareza de objetivos e expectativas é um princípio fundamental que permeia todas as operações da ApolloFitWear. A empresa estabelece metas mensuráveis e alinhadas com sua visão de ser uma marca líder em roupas esportivas de alta qualidade. Desde os funcionários de linha de produção até os gerentes de vendas, cada membro da equipe compreende claramente seu papel na realização desses objetivos, promovendo assim uma maior eficiência e foco na excelência.

A comunicação aberta e contínua é outro princípio essencial que define a cultura da ApolloFitWear. Os gerentes e líderes da empresa mantêm canais de comunicação transparentes e acessíveis, garantindo que o feedback seja fornecido regularmente e de maneira construtiva. Além disso, os funcionários são encorajados a compartilhar suas ideias e preocupações, criando um ambiente de trabalho colaborativo onde a inovação floresce e os desafios são superados em equipe.

Avaliação justa e imparcial é um aspecto crucial da gestão de desempenho na companhia. As avaliações são conduzidas com base em critérios objetivos e mensuráveis, garantindo que os funcionários sejam reconhecidos e recompensados pelo seu desempenho real, independentemente de hierarquia ou preferências pessoais. Esse compromisso com a equidade promove um ambiente de trabalho justo e motivador, onde o mérito é valorizado e recompensado.

O desenvolvimento contínuo dos funcionários é uma prioridade na ApoloFitWear. A empresa investe em programas de treinamento e desenvolvimento para capacitar seus funcionários com as habilidades e conhecimentos necessários para prosperar em um ambiente dinâmico e competitivo. Além disso, são oferecidas oportunidades de progressão na carreira, incentivando os funcionários a buscar constantemente o crescimento pessoal e profissional.

O reconhecimento e a recompensa por um desempenho excepcional são celebrados na organização. A empresa valoriza e reconhece as contribuições significativas de seus funcionários, seja por meio de elogios públicos, prêmios ou incentivos financeiros. Esse reconhecimento não apenas fortalece o moral e a motivação da equipe, mas também reforça a cultura de excelência e comprometimento que define a identidade da empresa.

Por fim, a ApoloFitWear compreende que a gestão de desempenho é um processo contínuo e iterativo. A empresa está comprometida em revisar e aprimorar constantemente suas práticas de gestão, adaptando-se às mudanças no ambiente de negócios e às necessidades em evolução de seus funcionários. Ao cultivar uma cultura de aprendizado e melhoria contínua, a ApoloFitWear está posicionada para alcançar o sucesso sustentável a longo prazo e manter sua posição como líder no mercado de roupas esportivas.

Em suma, os princípios da gestão de desempenho desempenham um papel central na cultura e no sucesso da Empresa ApoloFitWear. Ao adotar uma abordagem fundamentada nesses princípios, promove a excelência, o crescimento sustentável e o bem-estar de seus funcionários, consolidando assim sua posição como uma marca líder e inovadora na indústria de roupas esportivas.

Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho é um processo multifacetado que envolve a análise sistemática das habilidades, comportamentos e resultados dos funcionários em relação aos objetivos organizacionais.

A Apolo abrange uma variedade de métodos sendo eles, os quatro modelos de gestão desde avaliações baseadas em competências até mesmo em avaliação de 360 graus, é fundamental afirmar que a Apolo costuma identificar pontos fortes na

área de desenvolvimento e tomamos decisões estratégicas sobre promoções, treinamentos entre outros pontos citando os quatro modelos:

1º. Metas de desenvolvimento;

2º. Metas de melhoria;

3º. Metas de inovação;

4º. Metas smart;

Esses são alguns dos modelos de gestão que a Apollo utiliza. Não é de hoje que a prática de avaliar os funcionários de uma forma objetiva, sem vieses do avaliador, é posta em prática. Com a evolução do setor de Recursos Humanos nós da Apollo passamos a ter um papel mais estratégico dentro das organizações, a avaliação de desempenho começou a ser alvo de estudos, para que a Apollo possa aplicar de forma estratégica e formal.

Existem diversos tipos de avaliação, e para realizá-la de forma eficaz, é fundamental alinhar as expectativas com os colaboradores no início do período considerado para a avaliação. Isso envolve levar em conta as responsabilidades da função, as metas do setor, as características culturais da empresa e o potencial de cada indivíduo. Além de medir o desempenho passado, a avaliação de desempenho deve ser orientada para o futuro, ou seja, deve embasar ações de desenvolvimento do potencial humano dentro da organização. Dessa forma, ela se torna uma poderosa ferramenta para aumentar a produtividade, aprimorar a qualidade do trabalho e melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Nos da Apolo temos um objetivo da avaliação de desempenho é mensurar os relatórios da performance de um profissional ou de uma equipe dentro da empresa.

Nessa análise a Apolo tende a avaliar as metas, resultados e execução das tarefas de acordo com o que é esperado pela organização, sendo está uma ferramenta essencial para avaliar se a empresa está no caminho certo para alcançar seus objetivos a curto e longo prazo.

3.1. A Importância da Gestão de Pessoas na Empresa ApoloFitWear

A gestão de pessoas é um dos pilares fundamentais para o sucesso de qualquer empresa, e na ApoloFitWear, uma empresa especializada em roupas esportivas de alta qualidade, não é diferente. A empresa, que preza pela qualidade de seus produtos e pelo atendimento personalizado aos clientes, reconhece a importância de uma gestão eficaz de seus colaboradores para alcançar seus objetivos organizacionais. Um dos principais pontos que destacam a relevância da gestão de pessoas na ApoloFitWear é a busca pela excelência no atendimento ao cliente. Os colaboradores são treinados e capacitados para oferecer um atendimento personalizado e de qualidade, visando sempre a satisfação do cliente. Isso contribui diretamente para a fidelização dos clientes e para a construção de uma imagem positiva da marca no mercado.

Além disso, a gestão de pessoas na ApoloFitWear está alinhada com a valorização dos colaboradores e o desenvolvimento de suas competências. A empresa investe em programas de capacitação e desenvolvimento profissional, incentivando o crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores. Isso não apenas contribui para a motivação e engajamento dos colaboradores, mas também para o aumento da produtividade e a qualidade dos produtos e serviços oferecidos pela empresa. Outro aspecto relevante da gestão de pessoas na ApoloFitWear é a preocupação com o bemestar e a qualidade de vida dos colaboradores. A empresa oferece benefícios e programas de incentivo à saúde e ao bem-estar, visando promover um ambiente de trabalho saudável e estimulante. Em resumo, a gestão de pessoas na ApoloFitWear desempenha um papel fundamental no sucesso da empresa, contribuindo para a excelência no atendimento ao cliente, o desenvolvimento profissional dos colaboradores e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e motivador.

4. METODOLOGIA

A metodologia da ApolloFitWear visa garantir a condução eficaz da produção científica e acadêmica, proporcionando aos nossos pesquisadores uma padronização na coleta e interpretação de dados, bem como no alcance dos objetivos da pesquisa. Nossa metodologia é essencial para o descobrimento e desenvolvimento efetivo dos estudos propostos, fornecendo diretrizes claras sobre como os trabalhos são conduzidos e avaliados. A ApolloFitWear, entende o método como uma ordem que direciona os processos necessários para alcançar os objetivos desejados. Essa abordagem enfatiza a importância da definição de um método claro para realizar a pesquisa, permitindo identificar o caminho utilizado para responder e resolver a pergunta proposta, utilizando as informações levantadas pelo estudo. Portanto, a metodologia engloba o conjunto de processos pelos quais torna-se possível entender uma determinada realidade, produzir um objeto específico ou desenvolver processos e procedimentos para identificar soluções e alcançar os objetivos pretendidos pela pesquisa

4.1. Classificação aos Tipos de Pesquisa

A pesquisa realizada para avaliar o desempenho da ApolloFitWear é caracterizada por objetivos exploratórios e descritivos. De acordo com Marconi e Lakatos (2017), ela é exploratória porque busca construir suposições a partir dos problemas propostos, sendo os resultados desenvolvidos à medida que o estudo avança.

Por outro lado, a pesquisa também possui caráter descritivo, conforme Prodanov e Freitas (2013), ao expor as características da análise da avaliação de desempenho

da ApoloFitWear, como ela é implementada na instituição e como isso impacta no ambiente de trabalho e na melhoria do clima organizacional.

Essa abordagem permite uma compreensão mais aprofundada do desempenho da ApoloFitWear e dos efeitos de suas práticas no ambiente de trabalho, contribuindo para a identificação de oportunidades de melhoria e para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes.

4.2. Classificação quanto à natureza

O presente estudo sobre a análise da avaliação de desempenho dos colaboradores em uma empresa esportiva é classificado como aplicado. Seguindo a definição de Marconi e Lakatos (2017), trata-se de uma pesquisa direcionada à solução de um problema específico dentro da temática estudada. Nesse sentido, o estudo visa gerar conhecimentos aplicáveis à prática da análise de desempenho dos colaboradores, propondo melhorias e intervenções concretas para a empresa esportiva em questão. O método de raciocínio utilizado é o decrescente, conforme Marconi e Lakatos (2017), que parte de uma premissa geral para chegar a uma conclusão particular, empregando uma cadeia de raciocínio lógico estruturado. Ademais, o estudo também se vale do método dialético, o qual proporciona uma interpretação sistematizada e ágil das informações coletadas, considerando sempre os fatores em um contexto global, o que é essencial para a análise do desempenho em uma empresa esportiva, dada a complexidade e interconexão das variáveis envolvidas nesse ambiente.

5. PESQUISA DE CAMPO: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E FEEDBACK APOLOFITWEAR

Classificação E Caracterização Da Pesquisa

Retomando ao objetivo geral da pesquisa, que é correlacionar a gestão de recursos humanos dentro das organizações aos resultados globais das empresas, pode-se afirmar que ela é considerada básica, qualitativa, descritiva e bibliográfica. Quanto à sua finalidade ela é considerada básica. De acordo com Gil (1999, p. 42) este tipo de pesquisa “procura desenvolver os conhecimentos científicos sem a preocupação direta com suas aplicações e consequências práticas”. Quanto à abordagem, este estudo pode ser considerado qualitativo. Segundo Richardson (1989), a abordagem qualitativa caracteriza-se pelo estudo da complexidade do problema, analisando a interação de certas variáveis, compreendendo e classificando assim, os processos vividos por grupos sociais. Quanto aos objetivos, esta pesquisa é classificada como descritiva. Para Gil (1991, p.46), este tipo de pesquisa “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre as variáveis”. Geralmente são utilizados para a coleta de dados questionários e instrumentos de observação sistêmica. Quanto ao procedimento técnico utilizado, foi realizada um amplo levantamento bibliográfico. De acordo com Zanella (2007), a pesquisa bibliográfica permite o desenvolvimento de uma fundamentação teórica com cobertura ampla, a qual serve de base para posteriores análises e interpretações dos dados.

5.1. Métodos e fontes de dados

Conforme Gil (2010, p.29-31) “a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos”. Para realizar essa pesquisa foram utilizados livros, artigos, trabalhos monográficos, revistas e materiais publicados na internet.

Para a coleta de dados foi aplicado um questionário via Forms para que os colaboradores de diversas pudessem de forma anônima relatar sua experiência com o seu gestor/empresa para a análise no ramo de desenvolvimento e avaliação. As

informações sobre a pesquisa podem ser visualizadas no site: (<https://forms.office.com>).

Ao todo 40 (quarenta) pessoas de diferentes empresas e ramos ao da Apolo responderam a pesquisa. O questionário é composto de nove (09) perguntas sendo oito (08) de alternativas e um (01) de forma dissertativa, cujo intuito é identificar e comprovar a importância de uma boa gestão de Recursos Humanos para essas organizações. Para a pesquisa em questão o questionário foi elaborado da seguinte maneira:

Tabela 1. Questionário

Questão 1:	Qual é sua função no trabalho?
Questão 2:	Há quanto tempo você está na organização?
Questão 3:	Qual é sua faixa etária?
Questão 4:	No geral, qual é o seu nível de satisfação com seu empregador atual?
Questão 5:	O quanto você concorda ou não com as seguintes declarações sobre oportunidades de carreira?
Questão 6:	Forneça seus comentários sobre a liderança da empresa.
Questão 7:	Forneça seus comentários sobre a comunicação dentro da organização.
Questão 8:	Na sua opinião quem deve ser responsável pela Avaliação e Feedback de um colaborador?
Questão 9:	Nos conte uma situação aonde precisou passar por uma Avaliação e Feedback (positiva ou negativa)

5.2. Análise e discussão de Dados

A pesquisa de campo sobre avaliação de desempenho e feedback realizada na ApoloFitWear oferece uma visão detalhada sobre as percepções e experiências dos colaboradores em relação a esses processos essenciais de gestão de pessoas. Este estudo busca identificar os pontos fortes e as áreas de melhoria no sistema de avaliação e feedback, fornecendo insights valiosos para a melhoria contínua da organização.

A pesquisa foi conduzida através de questionários aplicados a um grupo de colaboradores da ApoloFitWear. Os dados foram coletados entre os dias 15 e 19 de março de 2024. A amostra inclui colaboradores individuais, líderes de equipe e gerentes, com variação no tempo de casa e na faixa etária. As perguntas abordaram a satisfação geral com o empregador, oportunidades de crescimento profissional, eficácia do feedback recebido, e sugestões para melhorias.

5.3. Função no Trabalho e Tempo de Empresa

A maioria dos respondentes se identifica como colaboradores individuais, refletindo a estrutura organizacional predominantemente operacional das empresas. A maioria dos participantes está na empresa há menos de dois anos, indicando um quadro relativamente novo e possivelmente em fase de adaptação e crescimento dentro da organização.

5.4. Satisfação com o Empregador

A satisfação geral com o empregador atual é variada. Enquanto alguns colaboradores estão um pouco insatisfeitos, outros mostram-se neutros ou levemente satisfeitos. Essa diversidade de opiniões destaca a necessidade de uma abordagem mais personalizada na gestão de pessoas, para atender às expectativas individuais.

5.5. Oportunidades de Crescimento Profissional

Muitos colaboradores discordam que existam claras oportunidades de crescimento profissional na empresa. Esta percepção pode impactar negativamente a motivação e o engajamento dos funcionários. É crucial que a empresa desenvolva e comunique melhor os planos de carreira e as oportunidades de desenvolvimento interno.

5.6. Feedback e Avaliação

A maioria dos colaboradores concorda que o feedback é essencial para o seu desenvolvimento. No entanto, há uma variação significativa na percepção de quem deve ser responsável pela avaliação e feedback. Enquanto alguns acreditam que o próprio indivíduo deve ser responsável, outros apontam para a necessidade de envolvimento do gerente ou da equipe de trabalho.

As experiências de feedback dos entrevistados fornecem uma visão profunda sobre a eficácia do sistema atual de avaliação de desempenho e feedback. Compreender essas experiências é essencial para identificar áreas de melhoria e implementar estratégias que promovam o desenvolvimento profissional e aumentem o engajamento dos funcionários. Alguns colaboradores relataram experiências positivas de feedback que contribuíram significativamente para seu crescimento profissional. Esses relatos destacam vários aspectos importantes:

1. Clareza e Objetividade:

Colaboradores que receberam feedback claro e objetivo sentiram-se mais capacitados para melhorar suas habilidades e desempenho. A clareza nas expectativas e nos pontos de melhoria ajudou esses funcionários a direcionar seus esforços de forma eficaz. Quando os gestores fornecem exemplos específicos e sugestões práticas, os colaboradores têm uma compreensão melhor do que é esperado e como podem evoluir.

2. Frequência e Constância:

Feedbacks regulares e constantes foram apontados como fundamentais para o desenvolvimento contínuo. Colaboradores que participaram de avaliações frequentes relataram sentir-se mais acompanhados e valorizados, o que aumentou

sua motivação e engajamento. A prática de feedback contínuo ajuda a manter os colaboradores alinhados com os objetivos da empresa e permite ajustes rápidos em suas abordagens e desempenhos.

3. Reconhecimento de Conquistas:

A valorização e o reconhecimento de conquistas individuais e coletivas foram destacados como motivadores importantes. Feedbacks que incluíram elogios e reconhecimento pelo trabalho bem feito fortaleceram a confiança e o senso de pertencimento dos colaboradores. Reconhecer esforços e realizações não apenas motiva os indivíduos, mas também cria um ambiente de trabalho positivo e produtivo.

4. Experiências Negativas de Feedback

Nem todas as experiências de feedback foram positivas. Alguns colaboradores relataram situações em que o feedback foi percebido como negativo ou pouco construtivo. As principais questões identificadas incluem:

5. Falta de Clareza:

Feedbacks vagos ou genéricos deixaram os colaboradores incertos sobre como melhorar. A ausência de exemplos concretos e sugestões específicas dificultou a implementação de mudanças eficazes no desempenho. Quando o feedback não é claro, os colaboradores podem sentir-se perdidos e desmotivados, pois não sabem exatamente o que precisam melhorar ou como fazê-lo.

6. Feedback Infrequente ou Inconsistente:

A falta de regularidade e consistência nas avaliações criou um ambiente de incerteza. Colaboradores que não recebem feedback regularmente relataram sentir-se desorientados sobre seu desempenho e progresso. A inconsistência no feedback pode levar à frustração e ao desengajamento, pois os colaboradores não têm um entendimento contínuo de seu desenvolvimento.

7. Tons Negativos ou Críticos:

Feedbacks dados em um tom excessivamente crítico ou negativo tiveram um impacto desmotivador. A ausência de equilíbrio entre críticas e sugestões construtivas levou alguns colaboradores a sentirem-se desvalorizados e desmotivados. Um feedback que se concentra apenas nos pontos negativos sem oferecer apoio ou sugestões de melhoria pode ser prejudicial para a moral e a produtividade.

8. Falta de Envolvimento:

A percepção de que o feedback era unilateral, sem oportunidade para diálogo ou resposta, foi outra questão crítica. Colaboradores que não tiveram a chance de expressar suas perspectivas ou discutir o feedback sentiram-se excluídos do processo de desenvolvimento. O feedback deve ser uma via de mão dupla, onde tanto o colaborador quanto o gestor podem compartilhar suas visões e trabalhar juntos para melhorias.

As experiências de feedback, sejam positivas ou negativas, têm um impacto profundo na motivação, engajamento e desenvolvimento dos colaboradores. Feedbacks positivos e bem-estruturados podem impulsionar a moral, melhorar a produtividade e fortalecer a relação entre colaboradores e gestores. Por outro lado, feedbacks negativos ou mal conduzidos podem resultar em desmotivação, frustração e aumento da rotatividade.

Para que nos da ApolloFitWear maximize os benefícios do feedback, é essencial adotar uma abordagem equilibrada e construtiva, proporcionando clareza, regularidade e oportunidades de diálogo. Ao fazer isso, a empresa pode criar um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo, onde todos os colaboradores se sentem valorizados e motivados a contribuir para o sucesso organizacional.

Experiências de Feedback

As experiências compartilhadas pelos colaboradores variam, com alguns relatando feedbacks positivos que ajudaram em seu crescimento, enquanto outros mencionam situações de feedback negativo ou pouco construtivo. Este contraste revela a importância de treinar os gestores para fornecer feedback de maneira eficaz e construtiva.

Análise e Discussão

Os dados coletados indicam que essas diversas empresas possuem um sistema de avaliação e feedback com pontos positivos, mas também com áreas significativas para melhoria. A satisfação com o empregador e as oportunidades de crescimento são áreas que necessitam de atenção especial. A comunicação clara e contínua sobre as oportunidades de desenvolvimento e a criação de um ambiente onde o feedback seja visto como uma ferramenta de crescimento são essenciais para o sucesso organizacional.

6. A IMPORTÂNCIA DA PESQUISA SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E FEEDBACK NA APOLOFITWEAR

A pesquisa realizada sobre avaliação de desempenho e feedback na ApolloFitWear revelou-se de fundamental importância para a empresa. Desde sua fundação, a ApolloFitWear tem se destacado no mercado de roupas esportivas não apenas pela qualidade de seus produtos, mas também pela sua abordagem inovadora na gestão de pessoas.

A avaliação de desempenho é um processo crítico que permite à empresa medir a eficácia dos colaboradores em relação aos objetivos organizacionais. Na ApolloFitWear, esse processo é executado de maneira sistemática e justa, proporcionando uma visão clara das competências e dos resultados de cada funcionário. As avaliações permitem identificar pontos fortes, áreas de melhoria e oportunidades de desenvolvimento, o que é essencial para a criação de planos de carreira e programas de capacitação personalizados. Este enfoque garante que os colaboradores estejam sempre alinhados com a missão e os valores da empresa, contribuindo assim para um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo.

O feedback contínuo e estruturado é outro elemento vital abordado na pesquisa. Ele não apenas auxilia os funcionários a compreenderem melhor suas responsabilidades e expectativas, mas também fortalece a comunicação interna. O feedback construtivo promove o desenvolvimento pessoal e profissional, aumentando a motivação e o engajamento dos colaboradores. Na ApolloFitWear, essa prática tem sido fundamental para o fortalecimento da cultura organizacional, baseada na transparência, confiança e reconhecimento.

A importância desta pesquisa reside na sua capacidade de fornecer insights valiosos para a ApoloFitWear aprimorar seus processos internos. Com base nos dados coletados e analisados, a empresa pode implementar melhorias contínuas que não só aumentam a satisfação e a eficiência dos colaboradores, mas também fortalecem a sua posição competitiva no mercado. A aplicação de práticas de avaliação de desempenho e feedback eficazes é, portanto, essencial para sustentar o crescimento e a inovação na ApoloFitWear.

Em resumo, a pesquisa sobre avaliação de desempenho e feedback na ApoloFitWear é crucial para o desenvolvimento estratégico da empresa. Ela proporciona uma base sólida para a tomada de decisões informadas, promovendo um ambiente de trabalho dinâmico e orientado para resultados, que é indispensável para o sucesso a longo prazo da ApoloFitWear.

7. CONCLUSÃO

Concluimos que este estudo sobre a ApoloFitWear oferece uma análise detalhada e recomendações práticas para melhorar os processos de avaliação de desempenho e feedback na empresa. Através de uma metodologia abrangente que inclui entrevistas, análise de documentos e pesquisas de campo, foram identificadas oportunidades de aprendizado e aprimoramento para tornar o ambiente mais eficiente e motivador.

A pesquisa enfatiza a importância de um sistema de feedback contínuo e estruturado, promovendo a comunicação aberta e construtiva entre gestores e colaboradores. Com as sugestões de melhorias específicas apresentadas, espera-se fortalecer a gestão de desempenho e a cultura de feedback na ApoloFitWear, alinhando-se aos objetivos organizacionais e contribuindo para o desenvolvimento profissional dos colaboradores.

A ApoloFitWear se destaca no mercado fitness não apenas pela qualidade de seus produtos, mas também pela maneira como valoriza seus colaboradores. A implementação de um sistema robusto de avaliação de desempenho e feedback é fundamental para assegurar que cada funcionário não só alcance seu máximo potencial profissional, mas também mantenha uma saúde e bem-estar equilibrados.

Durante o desenvolvimento deste trabalho, foi possível identificar que a avaliação de desempenho, quando conduzida de maneira estruturada e contínua, promove um ambiente de trabalho mais produtivo e harmonioso. Essa prática permite que os colaboradores recebam reconhecimento por suas conquistas e direcionamento para suas áreas de melhoria, fomentando um ciclo constante de desenvolvimento e aprimoramento.

Além disso, o feedback, quando bem administrado, se torna uma ferramenta poderosa para o crescimento profissional. Ele deve ser construtivo, específico e regular, garantindo que os funcionários se sintam valorizados e compreendidos. Esse tipo de comunicação aberta e transparente fortalece os laços entre gestores e equipes, promovendo uma cultura organizacional positiva e colaborativa.

Uma boa empresa, como a ApoloFitWear, entende que cuidar dos seus funcionários vai além do âmbito profissional. Investir em avaliações de desempenho eficazes e feedbacks construtivos é uma demonstração clara de compromisso com o desenvolvimento integral dos seus colaboradores, assegurando não apenas o sucesso individual, mas também o crescimento e a prosperidade da organização como um todo.

Em conclusão, a ApoloFitWear exemplifica como uma empresa pode e deve se comprometer com a excelência, tanto na entrega de produtos de alta qualidade quanto no cuidado e desenvolvimento de seus funcionários. Ao adotar práticas de avaliação de desempenho e feedback eficazes, a empresa garante um ambiente de trabalho saudável e motivador, refletindo diretamente em seu sucesso contínuo e sustentável no mercado.

REFERÊNCIAS

<<https://www.canva.com/design/DAftyncx5HU/mS4EtBp6R4cSIYrcQsj3Eg/edit>>.

Acesso em: 4 dez. 2023.

<http://C:\Users\polia\Downloads\Capturar.PNG>>. Acesso em: 4 dez. 2023.

KOBUS, R. Gestão de Desempenho: melhore sua performance com a QRPoint! Disponível em: <<https://qrpoint.io/blog/gestao-de-desempenho/>>. Acesso em: 15 mar. 2024.

MEREO. Gestão de desempenho: o que é, a importância e como fazer. Disponível em: <<https://mereio.com/blog/gestao-de-desempenho/>>. Acesso em: 15 mar. 2024.

Quais os tipos de gestão de desempenho? Disponível em: <<https://www.portalinsights.com.br/perguntas-frequentes/quais-os-tipos-de-gestaodedesempenho>>. Acesso em: 15 mar. 2024.

TRAJANO, G. Princípios e Domínios de Desempenho: Impulsionando a Gestão de Projetos. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/princ%C3%ADpiosedom%C3%ADnios-de-desempenho-impulsionandogest%C3%A3otrajano/?originalSubdomain=pt>>. Acesso em: 15 mar. 2024.