



## **Tendências Cognitivas e a Gestão de Pessoas: Uma análise sobre a prática em Avaliação de Desempenho nas Universidades**

*Rejane Almeida Alves, Leonardo Rogério Miguel*

Ao longo de pouco mais de dois anos, nossa pesquisa se propôs a levar ao âmbito da Administração Pública noções extraídas da psicologia cognitiva que fossem capazes de auxiliar na compreensão dos impactos da incompetência no serviço público. Nesta ocasião, o objetivo é apresentar o desfecho desse trabalho através de uma exposição sobre o que é Avaliação de Desempenho. A questão da avaliação tornou-se relevante em virtude de três teorias relativas à incompetência: o “efeito Dunning-Kruger” (“Síndrome de Superioridade Ilusória”), o “princípio de Peter” (setor público) e o “princípio Dilbert” (setor privado, predominantemente). Todas giram em torno do problema da meta-ignorância: não saber que não sabe; ignorar a própria ignorância; não ser capaz de estimar o nível da própria competência em termos cognitivos, procedimentais e comportamentais. Desde o início, a sugestão pedagógica de nosso trabalho é a inclusão desse tema (e dos recursos teórico-conceituais para abordá-lo) no currículo básico do curso de ADM. PUB. Para chegar até aqui, lançamos mão de leitura analítica de produções sobre as noções de “competência”, “gestão de competência”, “gestão de pessoas” e, em primeiro lugar, de teorias da psicologia cognitiva e da área de administração sobre o fenômeno da incompetência. Também empregamos entrevistas semiestruturadas. O setor de Gestão de Pessoas é a responsável pela avaliação de desempenho, bem como pelo aprendizado no trabalho. De modo geral, tal avaliação busca mensurar a qualidade e acompanhar o processo de trabalho, sendo uma forma de localizar problemas de pessoal, auxilia na determinação e no desenvolvimento de trabalho bem elaborado e executado pelo funcionário responsável por determinado setor. Os Recursos Humanos nem sempre cumprem esse papel no setor público, sendo este caracterizado pela acomodação dos funcionários e pela rara existência de mecanismos de reconhecimento, aprimoramento e de aquisição de competências. Concluímos que o setor público não pode prescindir de algum modo de avaliação, pois, afinal, a meta-ignorância campeia e traz consequências deletérias. O problema é determinar quais são os critérios de avaliação para diferentes setores do serviço público (como as universidades, por exemplo) e quem estabelece tais critérios.

Palavras-chave: Competência, Gestão de Pessoas, Avaliação de Desempenho.

Instituição de fomento: CNPq