

RELACIONADOS À EFICIÊNCIA DO PROCESSO	Indicador	Índice	Interpretação	Cálculo
	1. Produtividade	Quanto maior, melhor.	O indicador de produtividade, quando se refere à eficiência do processo produtivo, pode ser apurado verificando os índices de receita ou lucro líquido por colaborador. No entanto, cada empresa molda esse indicador à realidade produtiva, mas, em linhas gerais, verificam a efetividade do processo produtivo, no que se refere ao tempo, à qualidade e ao custo de produção, buscando sempre o uso adequado dos recursos, assim como a otimização do processo produtivo.	<p align="center">Produtividade</p> <p>Este indicador pode ser apurado considerando a empresa como um todo, ou também pode considerá-la por áreas.</p> <p>No entanto, a fórmula é a mesma para os dois casos:</p> <p align="center">(Receita líquida ÷ total de colaboradores) x 100 = produtividade</p>

	2. Avaliação de eficácia	Quanto maior, melhor.	O índice de avaliação de eficácia constata a eficiência dos programas de treinamento e desenvolvimento. É uma mescla da apuração do gestor no que se refere à otimização do rendimento de sua equipe e da percepção do próprio colaborador sobre o avanço de seu desempenho. Cabe ressaltar que a efetividade dos treinamentos deve ser embasada em dados consistentes e efetivos, não tendo espaço para subjetividade.	<p style="text-align: center;">Avaliação de eficácia</p> <p>Este indicador pode ser apurado de várias formas.</p> <p>Em linhas gerais, este indicador busca constatar a mudança provocada na eficiência do colaborador com base em sua participação em cursos e treinamentos voltados à execução de suas atividades diárias.</p> <p>Por esse motivo, cabe ao gestor desenvolver um método ou uma ferramenta capaz de acompanhar essa evolução.</p> <p>Exemplos de constatação de eficácia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento da produtividade após a realização de treinamentos técnicos • Redução do número de erros e otimização dos procedimentos após a realização de treinamentos operacionais e de processos • Mudança comportamental dos colaboradores e melhora da avaliação de desempenho após a realização de treinamentos comportamentais
--	---------------------------------	-----------------------	---	---

	3. Relação de horas extras e horas trabalhadas	Quanto menor, melhor.	Esse indicador demonstra a relação entre a quantidade de horas extras e as horas totais trabalhadas. Ter esse indicador fora do controle ou com índices elevados pode sinalizar realidades preocupantes, no que se refere à capacidade operacional do setor, à sobrecarga de determinadas equipes, à necessidade de alocação ou realocação de mão de obra, como também à necessidade de novas contratações. Por isso, apurá-lo e interpretá-lo são ações imprescindíveis ao processo de gestão, tendo em vista que dispor de uma equipe adequada ao processo produtivo é um fator crucial para o desenvolvimento saudável da empresa.	<p>Relação entre hora extra e hora trabalhada</p> <p>(Total de horas extras ÷ total de horas trabalhadas) x 100 = relação entre hora extra e hora trabalhada</p>
	4. Hora-homem treinamento (HHT) ou horas de treinamento por pessoa	Quanto maior, melhor.	O objetivo do treinamento é aprimorar o desempenho dos colaboradores. Por isso, é fundamental monitorar a quantidade de horas dedicadas ao treinamento e avaliar o impacto direto dessa capacitação na produtividade e na otimização dos processos.	<p>Horas de treinamento = número total de horas de treinamento ÷ total de colaboradores</p> <p>O resultado será uma média de horas de treinamento recebidas por colaborador, no entanto não significa que cada colaborador de fato foi treinado pela quantidade de horas apresentada no resultado. Por isso, é um indicador que geralmente é analisado acompanhado de outros índices (taxa de adesão, avaliação de reação, número de colaboradores treinados, investimento em treinamento etc.) ou até mesmo de forma mais segmentada por área, setor, nível hierárquico etc.</p>

Indicadores relacionados à eficácia do processo
Fonte: Senac EAD (2024)