Av. Tancredo Neves, 3343 - 5º andar
salas 508/509 - C. das Árvores
Salvador, BA CEP 41820-021

www.abrhba.org.br

1° ARTIGO

Autores:
ANA LÚCIA R. LIMA DE FREIRE
DANIELE VILAS BOAS
EMANUEL JOSÉ REBOUÇAS FERREIRA JÚNIOR

O que caracteriza como eficaz uma gestão estratégica do desempenho?

Recentemente, o grupo de práticas de gestão do desempenho e meritocracia, da ABRH Bahia, teve como convidado o Srº A, diretor regional de RH da empresa A – América do Sul. Neste encontro, ele apresentou o case "A Gestão do desempenho da empresa A". Foi um momento extremamente rico e que nos fez refletir sobre o que realmente seria eficaz na gestão estratégica do desempenho e na meritocracia das empresas para uma performance assertiva dos colaboradores.

Para quem não a conhece, a empresa A está entre as melhores empresas para se trabalhar, segundo a avaliação feita pela Great Place to Work (GPTW) e pela revista Época, que foi ratificada durante a reportagem realizada pelo Camaçari Notícias. Segundo a reportagem, a palavra mais ouvida em todas as entrevistas foi "orgulho". Foi percebido também pelo o repórter, que o clima organizacional é de pessoas extremamente felizes.

O Srº A nos apresentou os modelos de meritocracia e gestão do desempenho adotados pela empresa A, e também as suas estratégias de mudanças para alcançar a proposta inovadora atual que permitirá, aos líderes, autonomia para gerirem a distribuição financeira dos lucros e das promoções meritocrácicas, conforme julgarem melhor para cada liderado. Também foi pontuado que, na gestão estratégica do desempenho, líderes e liderados passarão a ajustar suas metas conforme as necessidades ao longo do ano.

Após a demonstração do case, tivemos a oportunidade de refletirmos coletivamente sobre como foi possível se chegar a tal ponto. Percebemos então suas peculiaridades, e concluímos que o diferencial apresentado se deriva do estilo adotado de liderança, e que esse estilo se concretiza na resolução de problemas, na conduta genuína do líder em relação ao liderado e na preocupação em criar relações interpessoais saudáveis no ambiente de trabalho. Segundo Vicente Falconi, consultor em gestão e escritor brasileiro, *"...gestão é resolver problemas..."* (veja.com 20/11/2017)

A realidade é que, ainda que o líder tenha em mãos diversos modelos de avaliação de desempenho para auxiliá-lo na gestão, a eficácia da gestão estratégica do desempenho está em uma liderança servidora. Os líderes servidores entendem as pessoas como um todo: corpo, coração, mente e espírito, e trabalham para liberar todo o potencial criativo de sua equipe, além de estar sempre comprometidos com sua evolução pessoal e profissional.

Como afirmam Herman Aguinis (2013), *"...gestão do desempenho é o processo contínuo de identificação, mensuração e desenvolvimento do desempenho de indivíduos e times, bem como o alinhamento desse desempenho com os objetivos estratégicos da organização..."* e Bianchi et al. (2017) *Apud* Martin-Alcazar et al. (2005), gestão estratégica de pessoas é *"...um conjunto integrado de práticas, políticas e estratégias por meio das quais as organizações gerenciam seu capital humano, que influenciam e são influenciadas pela estratégia do negócio, pelo contexto organizacional e pelo contexto socioeconômico..."* (p. 651).

Av. Tancredo Neves, 3343 - 5º andar
salas 508/509 - C. das Árvores
Salvador, BA CEP 41820-021

www.abrhba.org.br

Portanto, quando um líder insere em todo esse processo a condição de que o liderado é um ser único, com frustrações, medos, sonhos, objetivos, talento e potencial que a forma como conduzirá o processo avaliativo e como dará o resultado serão condições imprescindíveis não somente para o surgimento do potencial, mas para reflexões que levarão a novas perspectivas de vida, ele estará exercendo uma gestão estratégica do desempenho eficiente e eficaz.

Av. Tancredo Neves, 3343 - 5º andar
salas 508/509 - C. das Árvores
Salvador, BA CEP 41820-021

www.abrhba.org.br

Bibliografia:

BIANCHI, Eliane Maria Pires Giavina et al. Atuação do Líder na Gestão Estratégica de Pessoas: Reflexões, Lacunas e Oportunidades. **Revista de Administração Contemporânea**, [s.l.], v. 21, n. 1, p.41-61, fev. 2017. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2017150280.
AGUINIS, H. Performance Management. Harlow: Pearson, 2013
REVISTA VEJA. COM - 20/11/2017

Conteúdo produzido pelo grupo de práticas Gestão do Desempenho e Meritocracia