

xGrowth

# O Guia básico para a Gestão de Performance no mundo digital.



# Você sabe como promover a performance da sua equipe?

Para liderar com sucesso uma equipe motivada e de alta performance é necessário muito planejamento e esforço para que esse comprometimento seja de longo prazo, assim como utilizar de dados e outros recursos tecnológicos para promover melhorias contínuas e métodos que impulsionam a performance na empresa.

Por isso, ter o entendimento de como implementar um programa de Gestão de Performance que impulsiona a produtividade dos colaboradores é fundamental para o crescimento organizacional.

Neste guia prático abordaremos os conceitos de Gestão de Performance no contexto do mundo digital, seus benefícios e os passos para que você possa implementar essa metodologia na sua empresa a partir do uso de ferramentas e softwares.

**Boa leitura!**



**1** A tecnologia no mundo dos negócios

**2** A aplicação da tecnologia na Gestão de Performance

**3** 5 passos para implementar a Gestão de Performance

# A tecnologia no mundo dos negócios.











O mundo já passou por diversos momentos históricos, dentre todos eles, a expansão tecnológica foi uma das maiores mudanças que transformou o universo dos negócios, como por exemplo, a automatização de processos e o armazenamento de dados com maior segurança.

Utilizar ferramentas e **softwares** já não é mais só uma vantagem competitiva, mas sim uma nova forma de interação dos relacionamentos interpessoais, no impulsionamento da produtividade e na Gestão da Performance de pessoas.

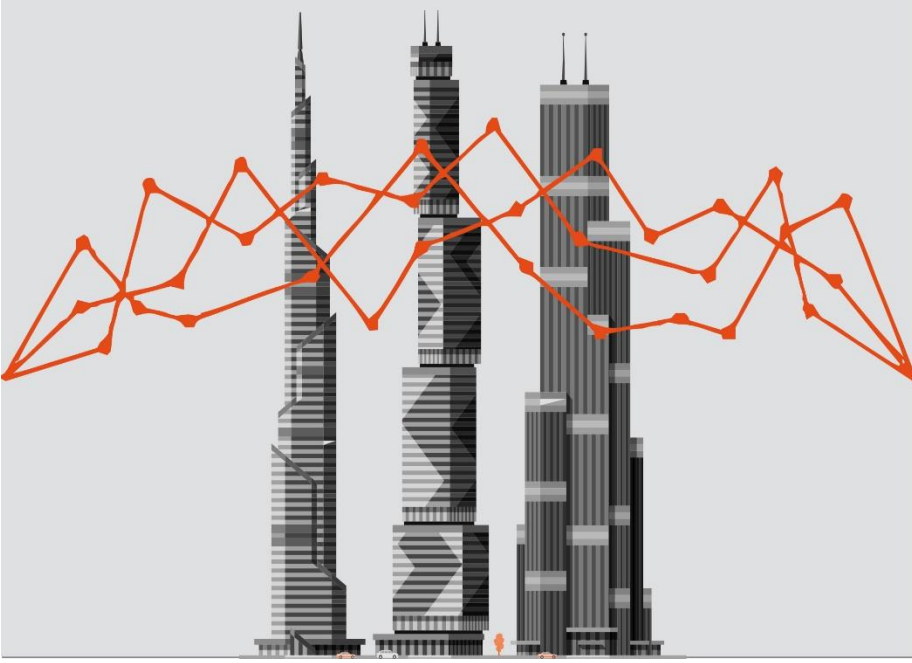
A tecnologia é o principal motivo de pouco mais da metade das empresas, como a Fortune 500, terem desaparecido desde os anos 2000 e, da **Amazon** ser considerada uma das maiores companhias do mundo, com um enorme crescimento nos últimos tempos.

# As empresas no mundo digital.

A maior causa deste desenvolvimento rápido tem sido de empresas do mundo digital. Inclusive, elas têm substituído os negócios mais tradicionalistas, que ainda adotam práticas antigas e pouco inovadoras. Confira no gráfico ao lado o ranking das indústrias mais lucrativas da Era Digital:

Rank	Companhia	Indústria	Capital
#1	 Microsoft	Tech	\$1,050 billion
#2	 Amazon	Tech	\$943 billion
#3	 Apple	Tech	\$920 billion
#4	 Alphabet	Tech	\$778 billion
#5	 Facebook	Tech	\$546 billion
#6	 Berkshire Hathaway	Diversified	\$507 billion
#7	 Alibaba	Tech	\$435 billion
#8	 Tencent	Tech	\$431 billion
#9	 Visa	Financial	\$379 billion
#10	 Johnson & Johnson	Consumer Goods	\$376 billion

Tem acontecido cada vez mais rápido a adoção de novas tecnologias para auxiliar os gestores a agilizar a sua rotina de trabalho, automatizar tarefas mais burocráticas, promover a tomada de decisões mais assertivas e elaborar estratégias que impulsionam a performance dos colaboradores.



Mas isso também tem impactado diretamente nas mudanças de hábitos das pessoas na vida pessoal e profissional. O tempo de uso de **ferramentas** e aplicativos tem aumentado

significativamente com o passar dos anos. Veja no gráfico o tempo que cada dispositivo levou para alcançar 50 milhões de usuários:

### Quanto tempo cada produto levou para alcançar **50 milhões de usuários?**

Avião	64 anos
Automóvel	62 anos
Telefone	50 anos
Eletricidade	46 anos
Cartão de Crédito	28 anos
Televisão	22 anos
Caixa Eletrônico	18 anos
Computador	14 anos
Celular	12 anos
Internet	7 anos
Facebook	4 anos
WeChat	1 anos
Pokémon Go	19 dias

Apesar destas mudanças de comportamento por consequência da tecnologia, um fator que permanece sempre atual nas organizações é a busca por colaboradores com Alta Performance e motivados para alcançar suas metas.

A Era Digital auxiliou no aumento da **produtividade** e engajamento com toda a equipe, incentivou o desenvolvimento a estabelecer indicadores para acompanhar o progresso dos objetivos e os resultados de cada um.

Com a tecnologia, a gestão se torna muito mais estratégica, impactando diretamente em como as empresas otimizam seus processos e na forma de impulsionar a performance de pessoas no ambiente corporativo.



# Mas, afinal, o que é Performance?

A **performance** pode ser definida como o resultado da execução e da entrega das atividades organizacionais estabelecidas pelo líder para os seus colaboradores, de acordo com seus cargos e competências.

Ou seja, é o nível de desempenho sobre as tarefas realizadas em um período de tempo determinado e o quanto essa pessoa cumpriu das metas organizacionais, a partir de **indicadores (KPI's)** que monitoram o progresso desses objetivos.



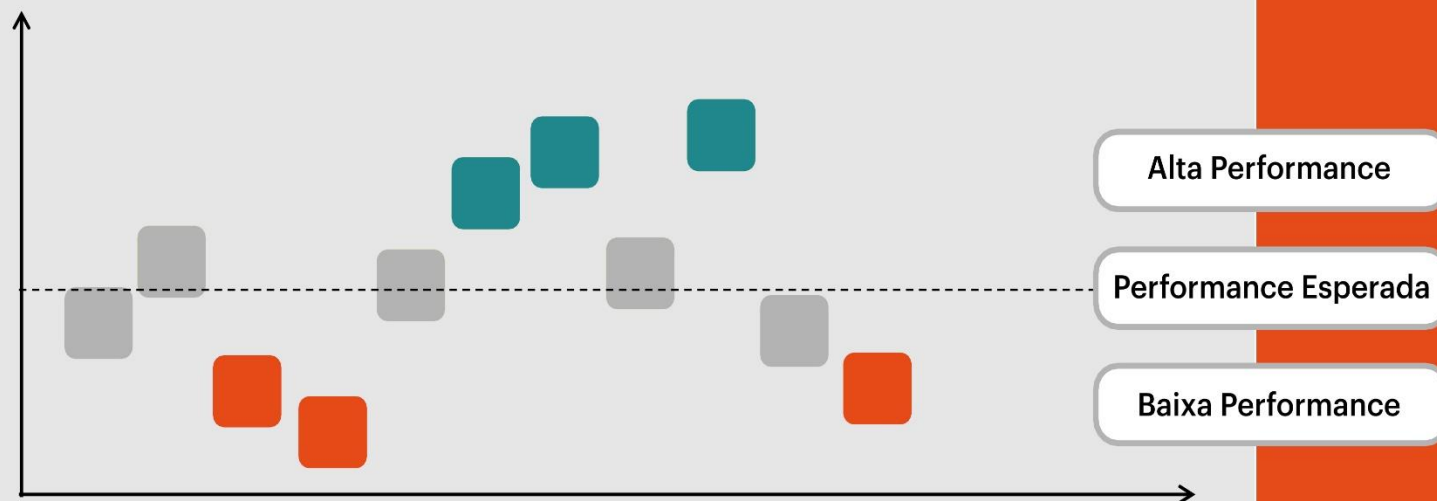
# E o que é Gestão de Performance?

Essa metodologia visa alinhar os recursos da companhia, a equipe e suas competências, com o objetivo de desenvolver estratégias de melhorias dos processos, alcançar as metas e elevar a produtividade dos colaboradores para atingir resultados mais positivos e garantir o sucesso organizacional.

A partir da Gestão de Performance é possível criar o **planejamento das metas**, estabelecer indicadores para mensurar o desempenho, identificar a qualidade e eficiência dos processos da companhia, incentivar a alta performance, criar melhorias dos processos e verificar os riscos.

# O conceito de Performance nas empresas.

Alta Performance é ir além do que é esperado, é estabelecer os mais altos padrões pessoais, que excedam o que os outros exigem ou esperam. Superar metas, ter alta produtividade, **motivação** no ambiente de trabalho e alcançar resultados acima da média são características de pessoas com a alta performance.



# A aplicação da tecnologia na Gestão de Performance.

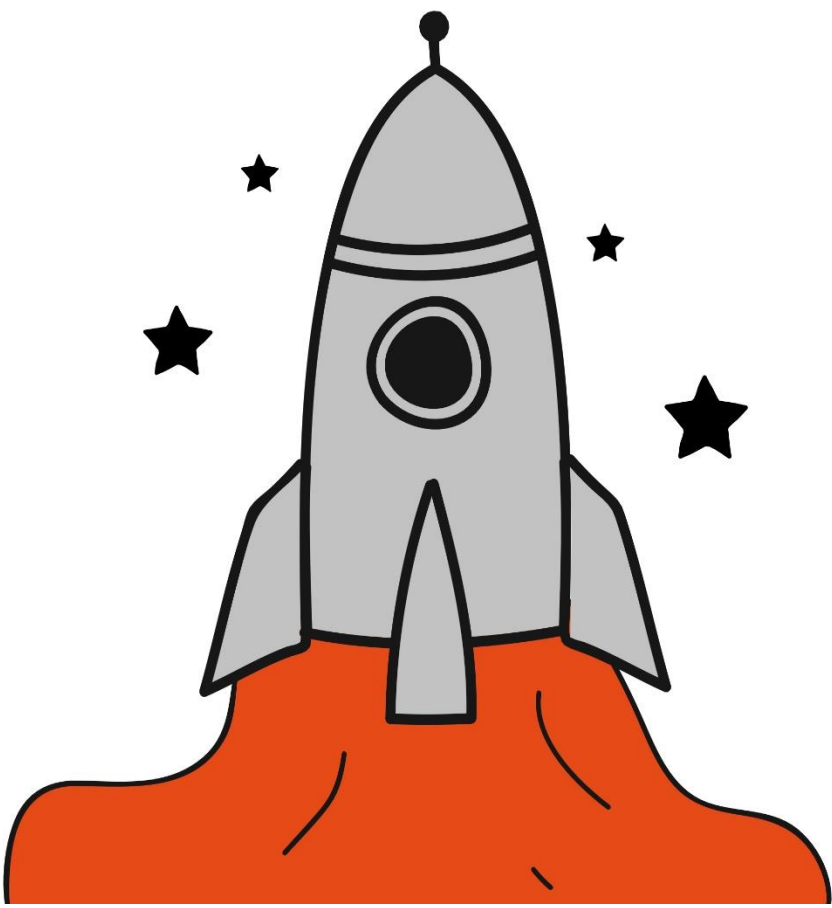
A tecnologia faz parte de todas as etapas na rotina do gestor, como a utilização de softwares que identificam e mensuram automaticamente todas as metas cadastradas dos setores da empresa, o acompanhamento do progresso das tarefas e dos parâmetros em tempo real.

O gestor garante agilidade e praticidade na tomada de decisões, resultados finais com maior precisão, armazenamento de dados com mais segurança e mobilidade, além de possibilitar o alinhamento da estratégia.





Com uma ferramenta de Gestão é possível analisar toda a estrutura do projeto, desenvolver uma árvore de performance, realizar **avaliações**, mapear a capacidade e potencial dos colaboradores, automatizar os cálculos para futuras bonificações, além de guiar a empresa de forma mais transparente e também fornecer um ambiente com melhorias contínuas.



## Os benefícios que a tecnologia trouxe para as empresas.

A Gestão de Performance pode se beneficiar das novas tecnologias, no sentido de ter uma **metodologia ágil** para executar as atividades com maior precisão, de forma direta e baseada em fatos e dados comprovados.

A tecnologia trata de problemas em grande escala utilizando um grande volume de dados com maior praticidade, auxiliando os gestores a ter melhor entendimento das necessidades individuais e específicas, além de estabelecer ações personalizadas mais eficazes e eficientes.

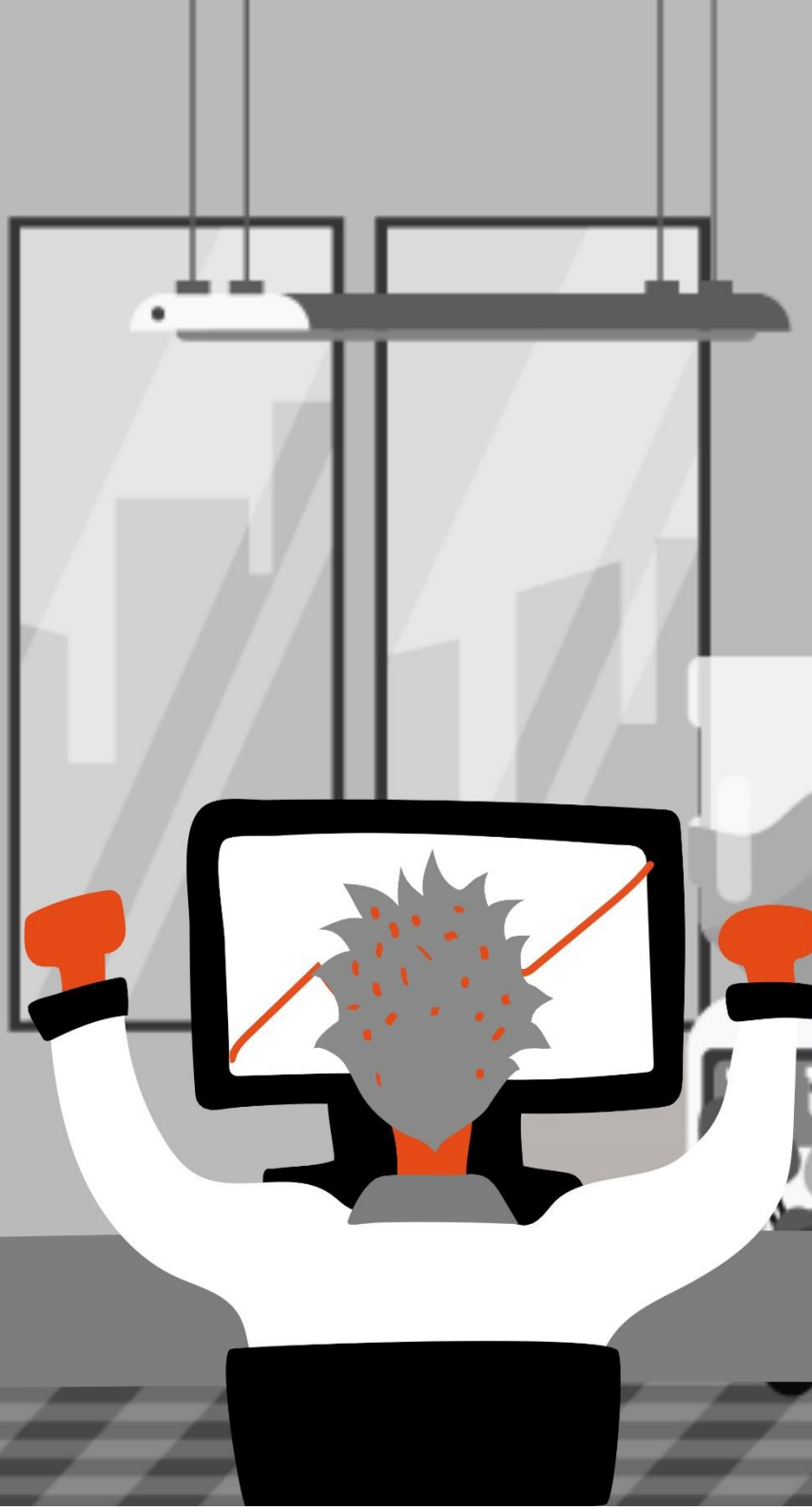
Quando se conecta as pessoas ao negócio por meio da transformação digital, é possível converter a estratégia em resultados positivos. O conhecimento especializado em gestão aliado a tecnologia eleva o nível de performance, favorecendo os líderes e liderados e gerando maior valor.

Com o uso da tecnologia é viável estabelecer padrões, visualizar a perda de colaboradores, identificar possíveis turnovers, pessoas com potencial para futuros sucessores, desenvolver ações que sejam específicas para cada um e desenvolver soluções com maior clareza.

# 5 passos para implementar a Gestão de Performance –

utilizando a tecnologia ao seu favor.

As necessidades podem variar de acordo com a sua estratégia, mas esses 5 passos são fundamentais em todo o processo de implementação de um sistema de Gestão de Performance. Veja só:



## 1 Defina as metas e objetivos

O primeiro passo na gestão de performance é planejar e definir as metas e objetivos estratégicos. Devem ser claros, alcançáveis e mensuráveis, com um período de tempo pré-definido, seja de curto, médio ou longo prazo. Essas metas podem ser individuais ou coletivas.

Você pode basear a definição das suas metas e objetivos no conceito SMART:



**S**

**Específico (specific):** Suas metas e objetivos foram bem definidos e são de fácil compreensão?

**M**

**Mensurável (measurable):** É possível mensurar o progresso dessas metas e objetivos?

**A**

**Alcançável (attainable):** É realmente realizável as metas que estipulei?

**R**

**R: Relevante (relevant):** Minhas metas são de fato relevantes para o propósito da empresa?

**T**

**Temporal (time-based):** Determinei um prazo para alcançá-las?

**Exemplo de meta para o setor de Recursos Humanos:**

-Diminuir em 20% a rotatividade dos colaboradores em um período de 6 meses.

## 2 Estabeleça os indicadores de desempenho (KPI's)

Para conseguir implementar corretamente um sistema de gestão, é necessário criar indicadores-chave de desempenho (KPI's) que correspondem à realidade da empresa e que tenha parâmetros críticos para serem mensurados. Cada objetivo e meta deverá ter um KPI que acompanhe todo o progresso.

Para o exemplo citado no 1º passo, em que a meta é *“Diminuir em 20% a rotatividade dos colaboradores em um período de 6 meses”*, o KPI que poderá ser utilizado é o Tur-

## 3 Utilize metodologias e ferramentas

Para conseguir implementar corretamente um sistema de gestão, é necessário criar indicadores-chave de desempenho (KPI's) que correspondem à realidade da empresa e que tenha parâmetros críticos para serem mensurados. Cada objetivo e meta deverá ter um KPI que acompanhe todo o progresso.

## 4 Automatize os processos

nover. Este indicador mede a relação entre contratações e desligamentos de colaboradores, além de medir a capacidade da empresa em reter seus colaboradores.

A tecnologia facilita no processo para implementar a gestão de performance. Como os *softwares* que auxiliam na definição e monitoração dos KPIs e no alinhamento do progresso das estratégias.

Um exemplo disso são os sistemas ERP e CRM, que agrupam informações de todos os setores da companhia e integram a gestão em um único lugar.

Outros tipos de tecnologia que favorecem a gestão de performance são as ferramentas de Business Intelligence (BI) e o Big Data, que organizam e transformam dados em informações valiosas para os gestores.

## 5 Desenvolva melhorias contínuas

Um dos grandes diferenciais da utilização de recursos digitais na rotina de trabalho é justamente por incentivar a inovação, por isso é necessário realizar melhorias contínuas na Gestão de Performance. Tornar disso em um hábito transforma toda a cultura organizacional e proporciona a alta performance na equipe.

Acompanhar com frequência o andamento das metas, realizar *feedbacks* e avaliações, são fundamentais para manter o comprometimento dos colaboradores com todos os seus objetivos.

### Objetivo

### Resultado Chave

### Tarefas

Reter os colaboradores

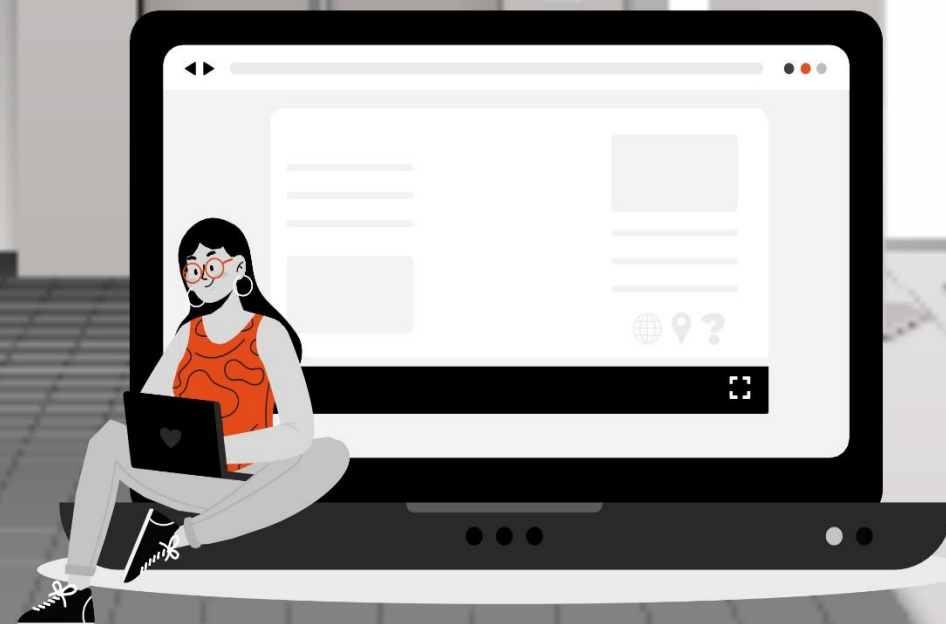
Diminuir em 20% a rotatividade dos colaboradores em um período de 6 meses

Utilizar o *Turnover* como KPI

O objetivo pode ser o mesmo a cada ciclo

KR com responsáveis diferentes para atingir o mesmo objetivo

O que tenho que fazer para concluir o KR



# Conclusão

Como você deve ter percebido durante a leitura deste material, é fundamental investir em ferramentas que conectem a performance individual dos colaboradores à performance da organização e que tragam resultados baseados em dados reais, para que a tomada de decisões seja ágil, além de melhorias contínuas e a estratégia seja convertida para o crescimento organizacional.

Com a tecnologia ligada à performance é possível prever e descobrir (através dos dados) os padrões da perda de talentos e potenciais sucessores, além de ações de desenvolvimento mais assertivas com as necessidades específicas e não generalistas.

Além disso, a alta performance só acontece quando há objetivos claros e tangíveis. Logo as ferramentas auxiliam gestores e colaboradores a atingirem os melhores resultados e monitorar o crescimento organizacional.



# xGrowth

A xGrowth é uma organização dinâmica e inovadora que desenvolve soluções de gestão com foco em performance de pessoas e organizações. Compromissada com o desempenho e garantindo melhores processos de gestão.



CEO  
Marley Murta