

# Gestão de resultados: o que é e como pode ajudar a alavancar sua empresa

Existem muitas formas de mexer com a estrutura de uma empresa para, assim, fazê-la crescer conforme o planejado. Na maioria dos casos, as corporações acabam focando nos processos para promover alterações em sua estrutura em busca do desenvolvimento. Mas existe uma maneira diferente de fazê-lo, inclusive engajando tanto os gestores como toda a equipe em prol do mesmo objetivo. Estamos falando da gestão de resultados.

Nesse contexto, a ideia é que os resultados sejam atingidos a partir do cumprimento de metas e objetivos estabelecidos pelo planejamento estratégico. Para isso, a empresa deve avaliar todos os seus fluxos e processos, reorganizando as equipes, direcionando funções e determinando prazos.

É possível dar esse passo a partir de transformações profundas, que contemplem, por exemplo, o envolvimento pleno dos colaboradores na busca pelo alcance dos objetivos traçados. Mais que isso, aliás, os profissionais devem ser chamados para participar da construção da gestão de resultados, sendo reconhecidos como o que são: os protagonistas dessas mudanças.

Neste post especial, vamos apresentar o que é e como surgiu essa metodologia de gestão. Você também entenderá como ela pode ajudar no crescimento da sua empresa, quais são suas maiores vantagens, a forma de mensuração dos resultados e como implementar esse modelo de administração no seu negócio. Continue a leitura e descubra se a gestão de resultados pode ser aplicada à sua realidade!

## Antes de mais nada, o que é a gestão de resultados?

Em inglês, o termo *gestão de resultados* também é conhecido por outras 2 siglas: MBO (Management by Objectives) e MBR (Management by Results). Por mais que sua origem seja bem antiga, datando da década de 50, sua aplicação vem sendo constantemente renovada. Isso acontece principalmente em razão do avanço das novas tecnologias, o que torna a metodologia cada vez mais atual.

A gestão de resultados surgiu da aplicação da forma de administrar empresas proposta no livro *The practice of management* do austríaco Peter Drucker, considerado até hoje como o pai da administração moderna. Ele é assim conhecido por suas ideias amplamente disseminadas e aplicadas nos negócios dos mais diversos segmentos.

Como explicamos no início deste post, esse modelo de gestão usa como foco o resultado da empresa, que nada mais é que as metas e os objetivos atingidos por todos os integrantes da equipe. Não estamos nos referindo, portanto, aos fluxos ou processos que levam a tais resultados, ok?

Uma das grandes vantagens desse modelo é visto justamente no comprometimento dos profissionais com a entrega, no seu envolvimento para o alcance dos resultados propostos pela liderança. O que se busca a partir dessa forma de administrar é, assim, a melhoria contínua da performance da equipe a partir do estabelecimento e da mensuração de metas a serem atingidas.

Por isso é que dizemos que esse modelo exige tanto do compromisso dos colaboradores. Aqui, o que importa não é a quantidade de horas trabalhadas, mas sim os esforços aplicados para a entrega do trabalho dentro do prazo estabelecido.

O que se espera da gestão de resultados é a valorização da missão da empresa, priorizando a otimização de seus processos em busca da melhoria do desempenho geral. O método pode ser aplicado tanto nas micro e pequenas empresas como naquelas de médio ou de grande porte.

Em sua proposta, Drucker garante que a gestão de resultados faz com que os colaboradores atuem de

forma mais organizada. Isso porque os avanços são alcançados a cada passo dado, de forma contínua. O ambiente se torna mais proveitoso, em especial se as empresas usarem [ferramentas de produtividade](#) para otimizar os processos. Ao fim de sua aplicação, espera-se a elevação da performance da empresa como um todo.

Em geral, os setores de vendas costumam ser impactados pela gestão de resultados de forma mais contundente e direta. Para que a metodologia funcione, no entanto, é preciso que todos os departamentos e seus respectivos funcionários sejam envolvidos nas transformações, com metas sendo estabelecidas para cada área.

Para tanto, é preciso que os líderes saibam delegar funções, oferecendo uma estrutura sólida para que a equipe consiga se comprometer e alcançar as metas propostas pelo planejamento estratégico. Parte desse processo passa por dar voz ativa aos colaboradores para que eles possam sugerir e até mesmo criticar os fluxos envolvidos nessa mudança.

Resumindo, a gestão de resultados propõe que o trabalho em equipe seja valorizado e estimulado para que haja integração total entre os setores e os fluxos que fazem a engrenagem girar, tudo em busca de atingir os objetivos da corporação. É preciso, para isso, que haja comunicação eficiente, uso de tecnologia e [gestão da inovação](#), além de uma liderança firme e alinhada à estrutura organizacional.

## Quais as principais características desse modelo?

Para entender melhor como a gestão de resultados funciona, é importante conhecer as principais características que fazem com que ela funcione em uma empresa. Para começar, portanto, o foco deve ser no alcance das metas e dos objetivos e não nos processos implantados para esse fim. Veja em mais detalhes quais são as qualidades desse modelo de administração de negócios!

### Responsabilização de todos

Uma das principais características do modelo de gestão de resultados é o envolvimento de todos os funcionários da empresa, independentemente de sua função ou do seu nível de capacitação. Assim, todos se sentem responsáveis pelos resultados gerados pelo negócio, sejam eles quais forem.

Conseguir essa façanha é possível sim, principalmente se esse senso de comprometimento já começar a ser desenvolvido ainda durante a fase de planejamento estratégico, quando os profissionais poderão participar das escolhas em relação às metas e aos objetivos a serem alcançados.

Assim, quando a mensuração dos resultados for realizada, todos saberão que são responsáveis por eles, sejam os frutos positivos ou negativos. Isso facilita, por exemplo, que sejam encontradas soluções conjuntas para problemas que possam estar levando a empresa a não atingir suas metas em algum setor.

### Integração das equipes

O envolvimento dos profissionais no planejamento estratégico e na gestão de resultados exige que os setores sejam estruturados de forma integrada. Isso porque os objetivos devem ser comuns a todas as áreas e o alcance das metas só será possível a partir do trabalho conjunto entre os setores.

Para isso, é imprescindível que haja uma comunicação eficaz e que os líderes se aproximem mais dos liderados, uma vez que desempenham papel fundamental no funcionamento de toda a engrenagem.

### Foco nos resultados

Por fim, a característica que mais marca esse modelo de administração é o foco de toda a equipe nos

resultados obtidos e não nos processos que levarão a eles. Certamente, existirão diretrizes apontadas pela liderança para que isso aconteça, mas as formas de realização e os procedimentos desempenhados não serão mais o motor da gestão em busca de desenvolvimento.

## Quais as vantagens do modelo de gestão por resultados?

São muitos os benefícios palpáveis vivenciados pelas empresas que buscam esse modelo de administração de seus negócios. Um dos principais é o chamado efeito *vestir a camisa*. Como são envolvidos em todo o processo, desde o planejamento até a estipulação das metas a serem atingidas e a mensuração dos resultados, os funcionários realmente se sentem comprometidos com a organização.

E não é para menos! Nesse contexto, há claramente uma valorização de sua presença como atores principais dessa mudança de olhar sobre o crescimento da empresa. Na gestão de resultados, os colaboradores se sentem como o próprio nome já diz: pessoas capazes de contribuir para o desenvolvimento da organização como um todo, aumentando sua sensação de pertencimento, sua produtividade e, por consequência, sua eficácia.

Confira algumas outras vantagens que a gestão de resultados traz para seu negócio!

### Melhora da integração e da comunicação

A aproximação entre os colaboradores e os setores da empresa, independentemente dos níveis hierárquicos, é mais valorizada nesse modelo de administração. Isso favorece a melhoria contínua da comunicação e do ambiente de trabalho como um todo.

O compartilhamento das informações entre as áreas beneficia a integração de fluxos e processos. Além disso, cria-se uma cultura de feedbacks construtiva entre os profissionais que atuam nos mais diversos cargos. Nesse cenário, experiências positivas são trocadas com mais fluidez, aumentando os níveis de aprendizado entre todos e criando um ambiente mais harmônico.

### Aumento da motivação para o trabalho

Como os colaboradores são fundamentais para que a empresa atinja suas metas e seus objetivos, alcançando os tão esperados resultados, os profissionais acabam se tornando responsáveis pelo sucesso do negócio. Esse é, claro, um grande estímulo para que eles desempenhem suas funções com mais motivação.

A gestão de resultados tem entre seus pilares a valorização dos profissionais que compõem as equipes. O engajamento nos projetos da empresa faz com que os colaboradores aumentem seus níveis de produtividade, o que terá influência direta na rentabilidade do negócio. Tudo isso ocorre porque eles se sentem como parte integrante dos processos e das tomadas de decisão da gestão.

### Transparência nos objetivos

Como o foco da gestão está nos resultados, a transparência no esclarecimento dos objetivos e das metas da organização é uma consequência lógica nesse modelo de administração. A construção é feita em conjunto com os colaboradores, tornando o planejamento estratégico mais relevante e os resultados mais fáceis de serem alcançados.

**TUDO O QUE VOCÊ  
PRECISA SABER  
SOBRE GESTÃO DE  
CONTRATOS DIGITAIS**



**E-BOOK GRÁTIS**



**CERTISIGN**  
A sua identidade na rede

## Como é feita a mensuração nesse modelo de gestão?

Como você já deve ter percebido, o modelo de gestão de resultados exige um monitoramento contínuo das metas a serem alcançadas. Isso é fundamental para seu funcionamento. A tecnologia pode ajudar (e muito) nesse processo, por meio do uso de sistemas de gestão e de aplicativos capazes de contribuir para o aumento da produtividade.

Nessa metodologia, não é possível esperar o alcance de um resultado final para só então pensar em agir. Na prática, todas as fases anteriores a ele devem ser monitoradas de perto, a fim de possibilitar a correção de rumo, caso necessário, em busca do sucesso.

É preciso incluir nessa análise o desempenho individual dos colaboradores, em conjunto com a performance da equipe como um todo. Ao aplicar a gestão de resultados, é preciso inclusive que sejam promovidas [mudanças de hábitos na empresa](#) e também que sejam criadas políticas de recompensa aos funcionários por seu empenho em atingir as metas propostas — fator essencial para garantir motivação contínua, renovando as energias da equipe para os próximos passos.

### Formas de mensuração dos resultados

Uma das metodologias que podem ser aplicadas para mensurar os resultados a partir desse modelo de gestão é a chamada OKR, sigla em inglês para Objectives and Key Results — objetivos e resultados-chave, em tradução literal. O método foi criado pela Intel ainda na década de 70, posteriormente sendo aplicado pela Google com a ideia de alinhar e engajar a equipe em busca de objetivos dinâmicos e mensuráveis.

Pela metodologia OKR, as metas podem ser renovadas a cada trimestre. A proposta é simples e pode ser resumida em: a empresa vai atingir X (objetivo), medido por Y (métrica). Com isso, a equipe será capaz de listar as realizações naquele período, mostrando qual será a forma de medir seu cumprimento ou a falta dele.

### Cuidados que devem ser tomados

O monitoramento, o gerenciamento e a avaliação na gestão de resultados devem ser feitos continuamente e, de preferência, em tempo real. Mas é preciso que haja cuidado na maneira como a cobrança pelos resultados é feita para que a equipe não se sinta desmotivada ou desvalorizada. Caso isso ocorra, a situação pode colocar em risco todo o engajamento e a produtividade dos profissionais.

Lembrando que os colaboradores participam efetivamente do desenvolvimento do planejamento estratégico, do estabelecimento de metas e objetivos, das formas de mensuração e da estipulação dos resultados esperados. É preciso, portanto, que eles sejam recompensados por sua boa performance. Um acompanhamento eficiente de [indicadores de desempenho](#) é essencial nesse processo.

A ideia dos controles não é, portanto, incluir rigidez na análise dos processos e do fluxo de trabalho nos

setores da companhia, mas exigir foco nos resultados a serem alcançados. Claro que isso não significa que a metodologia de processos será deixada de lado. Na prática, ela apenas não será mais o enfoque da gestão.

Alguns pontos devem ser avaliados com cuidado pela gestão, como:

- a avaliação de desempenho dos colaboradores, individualmente;
- o monitoramento de processos e a atenção aos feedbacks dos funcionários e dos líderes;
- o estabelecimento de prazos para o cumprimento das tarefas propostas;
- o planejamento desenvolvido conjuntamente entre liderança e equipe, engajando os colaboradores e visando ao comprometimento com os objetivos esperados;
- o conhecimento aprofundado do planejamento estratégico por parte de todos os colaboradores para acompanhamento, revisão e mensuração de resultados.

## Quais são os principais pilares da gestão de resultados?

Desde sua criação, a gestão de resultados se sustenta em 3 pilares estabelecidos por Drucker no livro que serve de base para essa metodologia: transparência, objetividade e engajamento. Entenda mais sobre eles!

### Transparência

Independentemente do que ficar estabelecido, a ordem é uma só: tudo deve estar bem claro. Na gestão de resultados, a comunicação deve ser transparente, eficaz e abrangente, passando por todos os setores da empresa. Para isso, é preciso usar os mais diversos canais disponíveis, uma vez que cada área costuma acessar o que mais lhe convém para se manter informada sobre os rumos que o negócio está tomando.

Nessa linha, tanto questões estratégicas, como a missão, a visão e os valores da empresa, quanto aquelas informações mais objetivas, que podem envolver novos projetos e investimentos, por exemplo, devem ser disseminadas em linguagem acessível aos colaboradores. Essa transparência é fundamental para manter o compromisso e o engajamento dos profissionais com a organização.

### Objetividade

A verdade é que, apesar de buscarmos clareza quando optamos pela gestão de resultados, nem sempre conseguimos efetivamente exercer a objetividade. Mas se precisamos que os objetivos sejam alcançados, se esse é o foco do modelo de administração, então é preciso que eles sejam comunicados com objetividade, certo? Só assim será possível que os esforços da equipe se voltem para o atingimento das metas sem percalços.

Vale a pena expor os anseios da liderança, o que ela deseja para a empresa, as métricas que serão usadas para medir o andamento em prol dos objetivos traçados e as metas a serem alcançadas. Apenas dessa forma a equipe poderá encontrar os caminhos para chegar ao resultado esperado com independência e eficácia.

### Engajamento

A gestão de resultados propõe uma mudança na cultura organizacional que só poderá ser alcançada se houver engajamento por parte da equipe em forma de comprometimento com a construção de um crescimento sustentável para o negócio, de forma natural.

Para isso, é preciso driblar alguns erros que os gestores costumam cometer, como o de não envolver os colaboradores na tomada de decisões da empresa. Cuidado: isso pode deslegitimar a aplicação desse

modelo de administração e tirar a credibilidade das transformações propostas.

## Como implantar a gestão de resultados em 5 passos?

Normalmente, qualquer mudança no estilo de gestão de uma empresa é difícil de ser implementada. Antes de trocar a metodologia de administração, portanto, é importante que todos os riscos e benefícios sejam devidamente avaliados, assim como a elaboração de um estudo aprofundado dos processos, dos fluxos de trabalho e da capacitação da equipe para acompanhar os novos rumos do negócio.

A mudança de cultura organizacional pode tomar um certo tempo até que se consiga alcançar o resultado esperado. É preciso que a liderança tenha firmeza de seus propósitos para que possíveis erros ao longo do caminho não atrapalhem a gestão como um todo. Por isso é tão importante, por exemplo, começar pelo envolvimento da equipe na elaboração do planejamento estratégico, demonstrando quais são as ambições e os grandes objetivos da empresa.

Confira, agora, os 5 passos fundamentais para a implementação da gestão de resultados em uma organização, promovendo o alinhamento dos colaboradores aos objetivos que serão traçados e às métricas de acompanhamento dos resultados.

### 1. Avaliação dos objetivos

O primeiro passo para promover qualquer mudança na estrutura de uma empresa é fazer uma autoanálise do negócio. A liderança deve ter uma visão plena da organização e conhecer profundamente todas as características dos setores que a compõem. Partindo dessa análise, a partir de uma reflexão sobre quais serão os caminhos a percorrer, o negócio conseguirá reafirmar seus objetivos de curto, médio e longo prazos.

### 2. Definição das metas da equipe

Esse é o momento de engajar os colaboradores no processo de planejamento estratégico e de estabelecimento das metas, dos prazos e dos resultados esperados com a aplicação desse modelo de gestão. Os profissionais devem ser atentamente ouvidos para se sentirem confiantes a fim de atuar de forma consistente nesse processo. Assim, no futuro, manterão a motivação para colocar tudo em prática.

### 3. Monitoramento das ações

Todo o processo de mudança deve ser acompanhado de perto pela gestão para que os resultados sejam efetivamente atingidos. Por isso surge a importância de utilizar métricas de acompanhamento, com avaliações periódicas para que sejam feitas correções, quando necessário, evitando frustrações ao término do prazo estabelecido.

As atividades desempenhadas para alcançar os objetivos traçados devem ser avaliadas tanto pela liderança como pelos próprios colaboradores. Isso permite que problemas sejam detectados a tempo, promovendo mudanças até que se chegue ao modelo ideal de atuação no negócio. Usar a [Gestão Eletrônica de Documentos](#) (GED) pode ajudar bastante nesse acompanhamento.

### 4. Avaliação de desempenho

Com as metas traçadas entre os colaboradores, é preciso estabelecer métricas de avaliação para que sejam feitos o monitoramento e a análise de desempenho tanto individual como da empresa. Esse trabalho depende da estipulação de prazos, que deverão ser cumpridos para que os resultados esperados sejam alcançados.

### 5. Política de recompensa

A gestão de resultados prevê a criação de uma política de recompensa para os colaboradores. Essa é uma forma simples e certa de mantê-los sempre motivados e engajados no alcance dos objetivos da empresa.

Ao optar pelo modelo de administração com foco nos resultados, a empresa conquista a confiança da equipe, motivando seus colaboradores a participar de forma mais ativa no desenvolvimento global do negócio. Assim, seu valor e seus esforços serão recompensados pelos gestores, o que resulta em aprimoramento dos processos, aumento da produtividade e maior rentabilidade para a organização.

A gestão de resultados permite ainda a consolidação da comunicação entre os setores, bem como entre lideranças e liderados, fortalecendo o negócio e contribuindo para a melhoria do ambiente como um todo. Cria-se assim uma atmosfera cada vez mais propícia ao crescimento e ao sucesso da empresa.

Por fim, se quer saber mais sobre como aplicar uma gestão com foco nos resultados em sua empresa, aproveite para conhecer [12 exemplos de indicadores de desempenho que você precisa acompanhar!](#)

**Assine documentos digitais**  
com validade jurídica.

**Experimente gratuitamente.**

