

Performance em busca de um constructo: uma análise crítica sobre desempenho, eficiência e talento

Resumo

Performance carece de clara e objetiva definição por parte das publicações nacionais. Nota-se que performance tem um forte viés para desempenho, talento e eficiência com visão de esforço e tarefa. As publicações internacionais têm uma visão mais alargada do que veem performance como um conjunto de habilidade, conhecimentos, processos e talentos. Neste trabalho aponta-se as definições entre performance, desempenho, eficiência e talento e como resultados sugere-se não usa-las como sinônimos no ambiente organizacional por haver pouco consenso acerca do construto performance.

Autores:

Luis Fernando Torres, Universidade Metodista de São Paulo - UMESP
Doutorando na Universidade Metodista de São Paulo no Programa de pós-graduação em Psicologia da Saúde, área Psicologia da Saúde.

Maria do Carmo Fernandes Martins, Universidade Metodista de São Paulo - UMESP
Orientadora e professora doutora na Universidade Metodista de São Paulo no Programa de pós-graduação em Psicologia da Saúde, área Psicologia da Saúde.

Performance em busca de um constructo: uma análise crítica sobre desempenho, eficiência e talento

Luis Fernando Torres, UMESP
Maria do Carmo Fernandes Martins, UMESP

Introdução

É notado que o conceito performance vem sendo bastante utilizado nos últimos tempos, quer seja em esportes, artes, químicos, fármacos e até mesmo nas organizações. Porém, nota-se que são campos bem distintos para uma mesma palavra ou definição, dito isso, de fato o que quer se dizer quando se diz performar ou alta performance?

É curioso como a palavra performance tem sido utilizada nos mais distintos contextos, cenários e situações. Em alguns estudos a palavra performance aponta seu início por volta de 550ac na Grécia (Schechner & Brady, 2013), porém é durante a revolução industrial que a palavra performance é apropriada aos meios de produção (Juran & Gryna, 1980), todavia num contexto comparativo entre, maquinários que obtinham alto ou baixo desempenho sob uma perspectiva de falhas, quebras, tempo de operação, pouca ou nenhuma manutenção durante longas horas de operação, a essa tipo de equipamentos era dito que tinham, boa ou alta performance (Juran & Gryna, 1980).

Todavia com o advento da gestão 2.0 é que a palavra performance começa a ser evidenciada nas organizações (Appelo, 2010). Com a necessidade de melhorar a estrutura de comando-controle existente da gestão 1.0 se torna necessário exigir mais esforço nas atividades gerenciais dos gestores intermediários (Tanure & Prates, 1996) e ferramentas de avaliação começam a ser aplicadas, tais como *Myers-Briggs Type Indicator* (MTBI) e o do psicólogo William Martson criador da teoria DISC essas ferramentas norteiam certas competências e habilidades comportamentais.

Porém entre as décadas de 1990 e 2000 se percebe um distanciamento entre as definições desempenho, eficiência, performance e talento (Worrell, Subotnik, & Olszewski-Kubilius, 2018). Evidencia-se que desempenho e eficiência se designam a dar uma dimensão de avaliação, enquanto performance amplia esse contexto em um conjunto de habilidades e comportamentos regidos por uma estrutura e talento por fim, uma característica individual (Subotnik, Olszewski-Kubilius, & Worrell, 2019).

Se evidencia a relevância das distinções sobre o aspecto organizacional, social e psicológico, muitas vezes o indivíduo é taxado que não performa e acredita que é ineficiente, ou não possui talentos ou até mesmo que é incompetente, pela ausência da definição do constructo, ou de certa forma as ferramentas de análises não dão conta de abarcar de forma ampla e correta a definição e suas considerações. Há estudos de alta performance onde a organização definiu quem eram os profissionais que detinham alta performance baseados em critérios próprios e subjetivos (Souza *et al*, 2015)

Todavia estudos recentes começam a apontar na distinção dos constructos, aqui no Brasil devido a palavra performance ser traduzida como desempenho (autor) causa e ainda causará bastante confusão, onde segundo alguns autores internacionais desempenho é uma unidade de eficiência; rendimento, execução, métrica de avaliação (Evans & Davis, 2015; Fabi *et al*, 2015; Huang *et al*, 2016; Hunt Jr, 2017). E nesta direção outros estudos vão apontar performance como sendo um conjunto de competências, habilidades, técnicas, conhecimentos e processos

estruturados (Flood & Klausner, 2018; Page, Bentley, Teo, & Ladkin, 2018; Subotnik, Olszewski-Kubilius, & Worrell, 2019). E por fim talento é o uso de habilidades específicas (Subotnik, Olszewski-Kubilius, & Worrell, 2017)

Assim, o estado atual do conceito de performance, embora ainda não consensual, revela um distanciamento entre sua compreensão e significado, no dicionário Houaiss da língua portuguesa a palavra performance traz em seus sinônimos atuação, representação e desempenho. Enquanto a palavra desempenho no mesmo dicionário traz atuação, execução interpretação e seguimento (Dicionário, 2001) . Nota-se um sutil viés para artes cênicas, a arte de interpretar.

Se distanciando de eficiência e talento, como apontado por outros autores como citado acima. Eficiência está associado a uma relação de esforço versus resultados (Hoch & Kozlowski, 2014) e talento associado a uma ou mais características individuais que se destacam (Subotnik, Olszewski-Kubilius, & Worrell, 2019). Com isso, no âmbito organizacional não cabe associar desempenho a performance como sendo sinônimos, como é apontado. Performance se sobressai como um constructo mais alargado abarcando as definições de desempenho, eficiência e talento em proporções distintas.

Todavia, estudos recentes e outros como esse caminham para uma menor ambiguidade no sentido de que algumas diferenciações já estão estabelecidas, embora ainda sejam necessárias discussões teóricas no sentido de elucidar o conceito de modo a delimitar bem seus limites, tornando-o mais claro e operacionalizável, ao menos em produções brasileiras, devidos a traduções livres e os excesso de estrangeirismos.

Por fim, sabe-se que todo estudo científico é reducionista. Ao estudar performance, não se intenta em afirmar que os indivíduos tenham ou não performance, eficiência, desempenho ou talento. Em contraponto, acredita-se que em uma ou outra situação ao longo de sua vida o indivíduo irá apresentar uma ou mais dessas características ou habilidades.

Referências

- Appelo, J. (2010). *Management 3.0: Leading Agile Developers, Developing Agile Leaders* (1 ed.). Addison-Wesley Professional.
- Dicionário. (2001). *Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Evans, W. R., & Davis, W. D. (2015). High-performance work systems as an initiator of employee proactivity and flexible work processes. *Organization Management Journal*, 12(2), 64-74.
- Fabi, B., Lacoursière, R., & Raymond, L. (2015). Impact of high-performance work systems on job satisfaction, organizational commitment, and intention to quit in canadian organizations. *International Journal of Manpower*, 36(5), 772-790.
- Flood, F., & Klausner, M. (2018). High-Performance Work Teams and Organizations. *Global encyclopedia of public administration, public policy, and governance*. Springer International Publishing, Meteor, pp. 1-6.
- Hoch, J., & Kozlowski, S. (2014). Leading high-performing teams: Hierarchical leadership, structural supports, and shared team leadership. *Journal of Applied Psychology*, 99(3), pp. 390-403. doi:10.1037/a0030264
- Huang, L.-C., Ahlstrom, D., Lee, A. Y.-P., Chen, S.-Y., & Hsieh, M.-J. (2016). High performance work systems, employee well-being, and job involvement: an empirical study. (P. Review, Ed.) *Emerald Insight*, 45(2), pp. 296-314. doi:DOI 10.1108/PR-09-2014-0201
- Hunt Jr, M. L. (2017). The power of great expectations. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 74(16), 1221-8.
- Juran, J., & Gryna, F. (1980). *Quality Planning and Analysis*. New York/USA: McGraw-Hill.
- Page, S. J., Bentley, T., Teo, S., & Ladkin, A. (2018). The dark side of high performance human resource practices in the visitor economy. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 122-129.
- Schechner, R., & Brady, S. (2013). *Performance Studies: An Introduction* (3° ed.). Oxon, Canada: Routledge.
- Souza, F. A., Lemos, A. H., Cavazotte, F. d., & Malva, T. R. (2015). Atraindo novos funcionários para empresas de alta performance: uma crítica às razões dos profissionais de recursos humanos. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(1), 103-120.
- Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., & Worrell, F. C. (2017). The relationship between expertise and giftedness: a talent development perspective. *The Science of Expertise*, 427-434.
- Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., & Worrell, F. C. (2019). Environmental Factors and Personal Characteristics Interact to Yield High Performance in Domains. *Frontiers in Psychology*, 10, 2804-8.

Tanure, B., & Prates, M. S. (1996). *O estilo brasileiro de administrar*. São Paulo: Editora Atlas.

Worrell, F. C., Subotnik, R. F., & Olszewski-Kubilius, P. (2018). Talent development: A path toward eminence. Em S. Pfeiffer, E. Shaunessy-Dedrick, & M. Foley-Nicpon, *APA handbook of giftedness and talent* (pp. 247-258). Washington, DC: American Psychological Association.