

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Gestão Estratégica de Pessoas:

Um estudo de caso no âmbito da gerência administrativa da
empresa Área imobiliária Ltda. em São Luís - MA

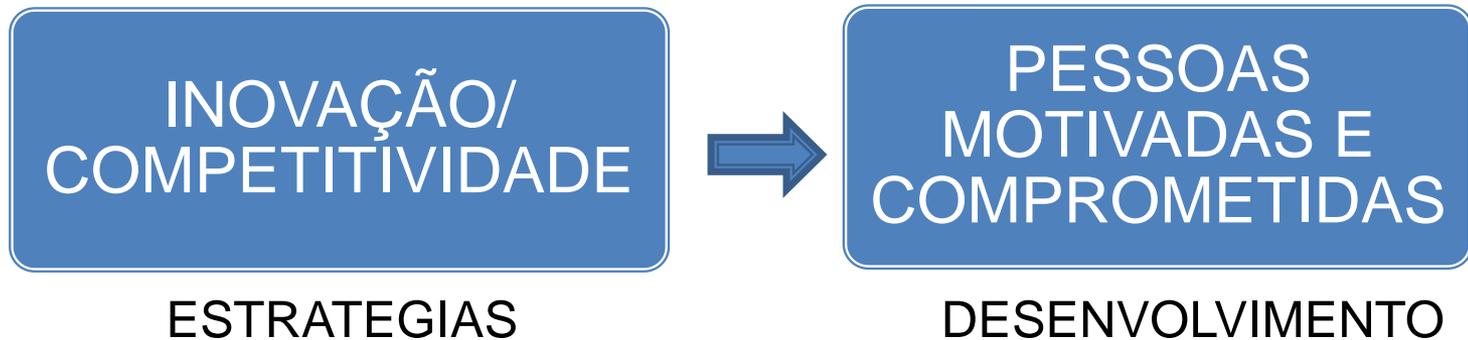
Wellenilton Alves Tavares
Orientador Prof. Msc. Hélio Matos

Roteiro

1. Introdução
2. Evolução da Gestão de Pessoas
3. Gestão de pessoas e a Motivação
4. O líder e o Alcance dos Resultados
5. Caracterização da Empresa
6. Estudo de Caso: Apresentação e interpretação dos dados
7. Considerações Finais

Introdução

As organizações diante de um mercado altamente aquecido buscaram tornarem-se mais competitivas, entendendo que as pessoas pelas quais nelas trabalham, são os maiores recursos que as mesmas precisam para se desenvolverem. Portanto as empresas precisam se mostrar prontas para inovar em estratégias afim de contribuir para o desenvolvimento e capacitação de seus colaboradores.



“As organizações estão percebendo a necessidade de estimular e apoiar o crescimento e desenvolvimento das pessoas, como forma de manter suas vantagens competitivas.” (DUTRA, 2009, p. 27).

Objetivo Geral

- ▶ Analisar as estratégias de gestão da empresa, aplicadas pelo líder, com foco no desenvolvimento e capacitação das pessoas em relação aos seus objetivos organizacionais e individuais.

Objetivos específicos

- ▶ Evidenciar o perfil da liderança na aplicabilidade das estratégias voltado aos colaboradores;
- ▶ Constatar a percepção dos colaboradores com relação as estratégias que lhe promovam crescimento e desenvolvimento.
- ▶ Avaliar o alcance dos objetivos organizacionais a partir das aplicações estratégicas da empresa.
- ▶ Visualizar as estratégias como fonte de resultado aos colaboradores da empresa Área Imobiliária em São Luís do Maranhão.

Metodologia

- Estudo de caso
- Natureza da pesquisa: Revisão bibliográfica
- Enfoque: Exploratório
- Abordagem: Qualitativa
- Instrumento: Questionário

Perguntas abertas e fechadas
totalizando 10 questões

Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas segundo Chiavenato (2008), corresponde a um conjunto de ações e diretrizes dos gestores no intuito de desenvolver, capacitar e gerar competências com diferenciais de competitividade para a organização.

EVOLUÇÃO

Era Industrial
Clássica

Era Industrial
Neoclássica

Era da
Informação

Gestão de Pessoas e a Motivação

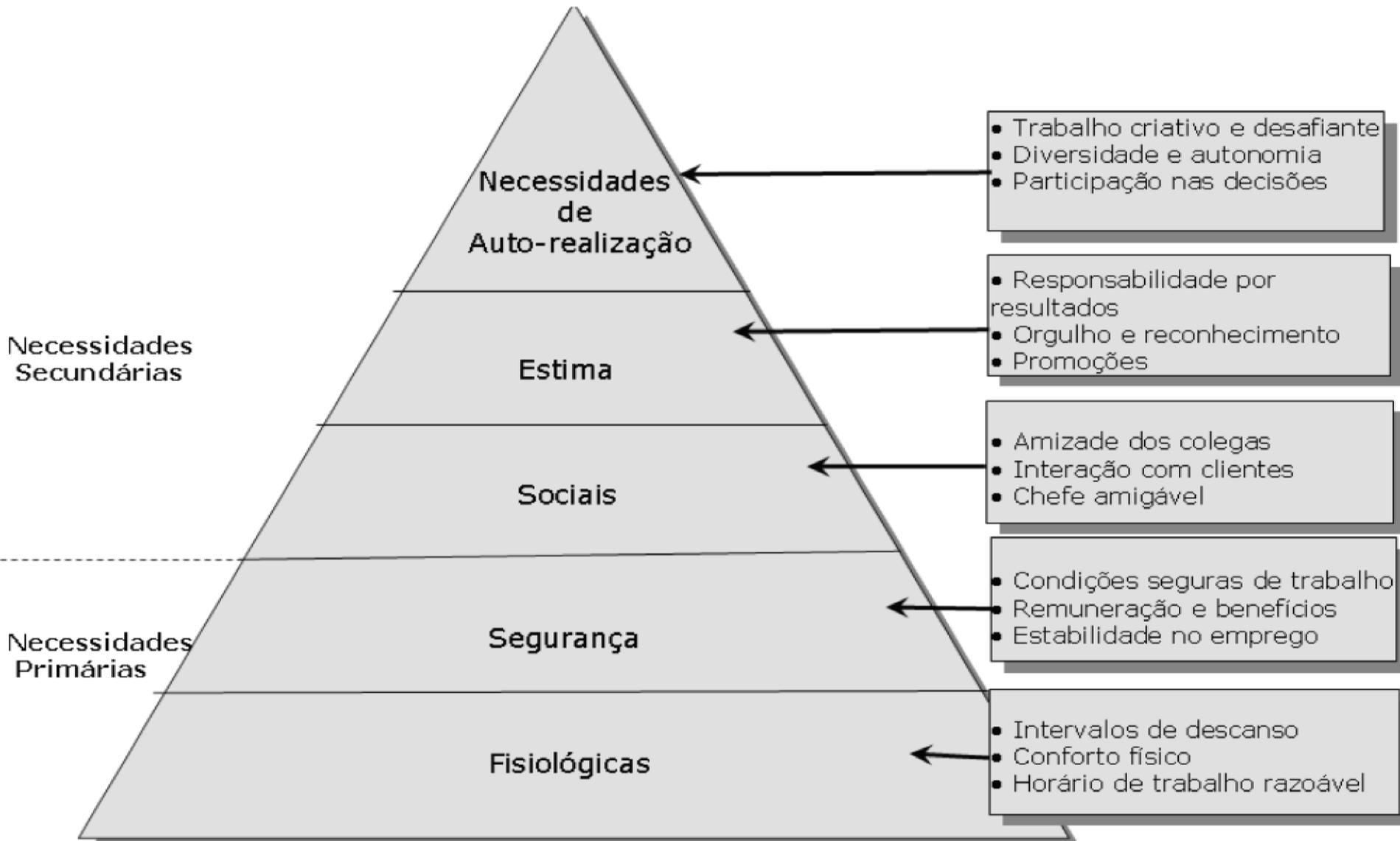
As organizações deram lugar a uma nova abordagem: o investir nas pessoas. Nesta nova concepção, as organizações entendem que o investir nas pessoas e nas suas qualidades é sinônimo de sucesso para o alcance dos objetivos organizacionais. Valorizar sua inteligência, motivação, conhecimentos, habilidades, contribui para sua real importância na organizações.

PESSOAS:
•MOTIVADAS
•FELIZES

COMPETITIVIDADE



Gestão de Pessoas e a Motivação



Qualidade de Vida no Trabalho

Quanto mais **QVT**



**MAIS
RESULTADOS**

Clima Organizacional

Cultura Organizacional

Missão

Visão

Valores.



Líder e o Alcance dos Resultados

▶ RELAÇÃO ENTRE MOTIVAÇÃO E DESEMPENHO



▶ O PAPEL DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO

- ✓ Líder autocrático
- ✓ Líder democrático
- ✓ Líder liberal



COMPARAÇÃO DOS ESTILOS DE LIDERANÇA

Autocráticos (Autoritários)	Democrática	Liberal (laissez faire)
O líder fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo.	As diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo, estimulado e assistido pelo líder.	Chamados de “líderes de rédea solta” são frouxos e permissivos e deixam os seguidores fazerem o que querem.
O líder determina as providências para a execução das tarefas	O grupo esboça as providências para atingir o alvo e pede conselhos do líder.	A participação do líder é limitada, apresentando apenas materiais variados
O líder determina a tarefa que cada um deve executar	A divisão das tarefas fica a critério do grupo .	o líder não avalia o grupo e nem controla os fatos, apenas comenta as atividades
escolhe seu companheiro de trabalho é dominador e autoritário.	cada um tem liberdade de escolher sua equipe de trabalho	A divisão das tarefas, fica a cargo do grupo, sem a sua participação.

Estudo de Caso

Área imobiliária LTDA

- ▶ Acerca das suas atividades a Área Ltda, trata-se de uma gerência administrativa com ramo de atividade voltado a área de imóveis, que desenvolve serviços em Locação, Administração de imóveis, Venda de imóveis prontos e vendas de lançamento. Assessoria jurídica, e consultoria imobiliária
- ▶ A mesma possui um importante papel no ramo imobiliário, destacando-se através de seus valores que contribui para que a mesma seja um referencial de competitividade. Diante de seus valores, destacamos:

ESTRATEGIAS

QUALIDADE

COMPROMETIMENTO

VALORIZAÇÃO

Estudo de Caso: Área imobiliária LTDA.

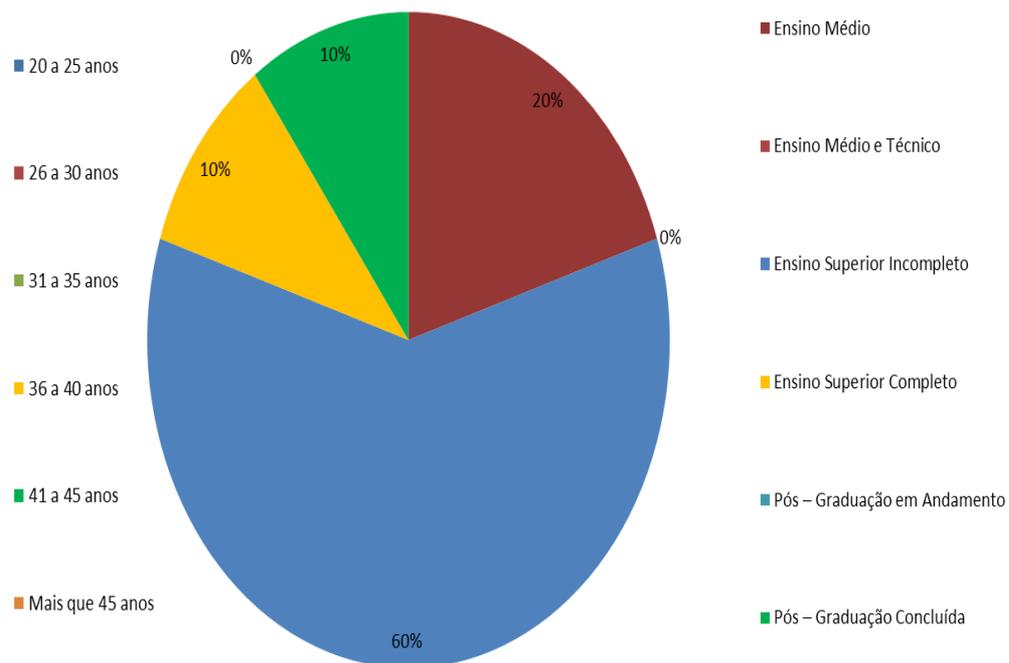
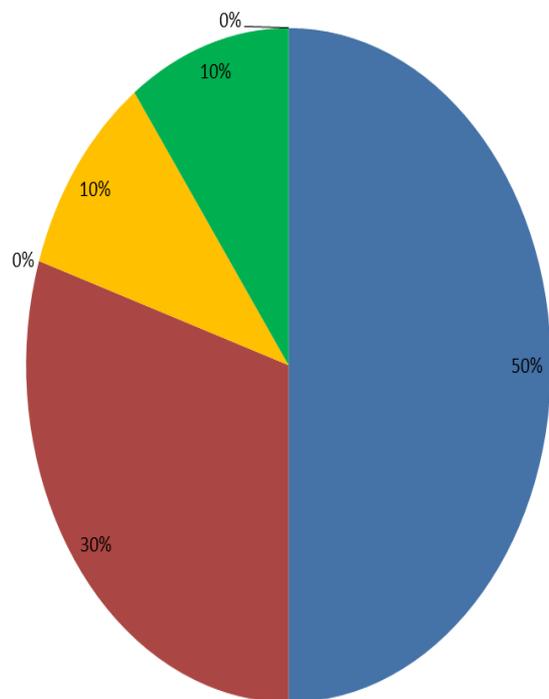
Análise dos dados

- ▶ Aplicação de questionários junto aos funcionários da Área Imobiliária foram realizados entre os dias 20 e 25 de novembro de 2013. Possui funcionários efetivos e prestadores de serviços; totalizando 10 funcionários com seguimentos distintos, sendo:

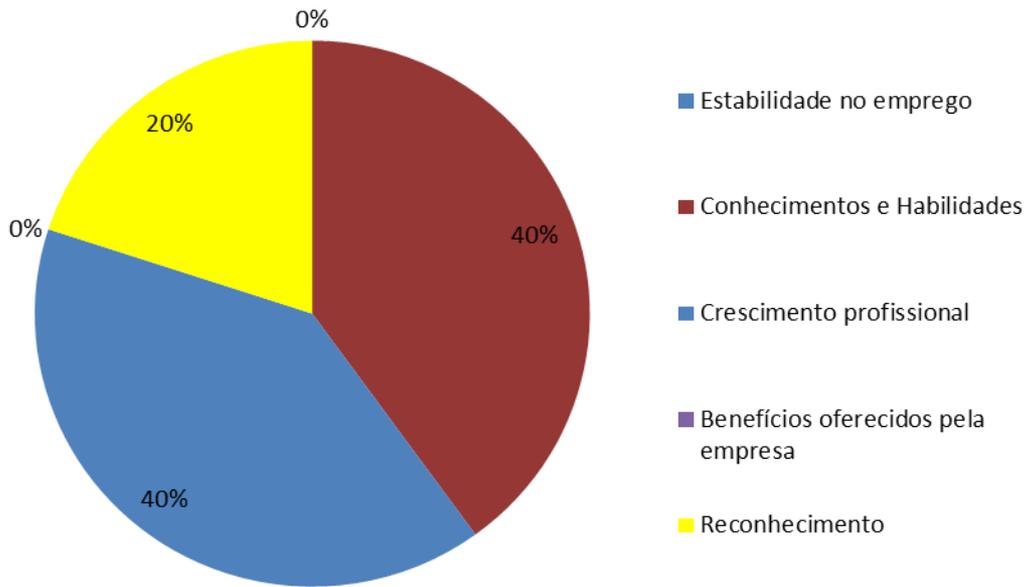
04 Supervisores da gerência administrativa.

06 Funcionários efetivos

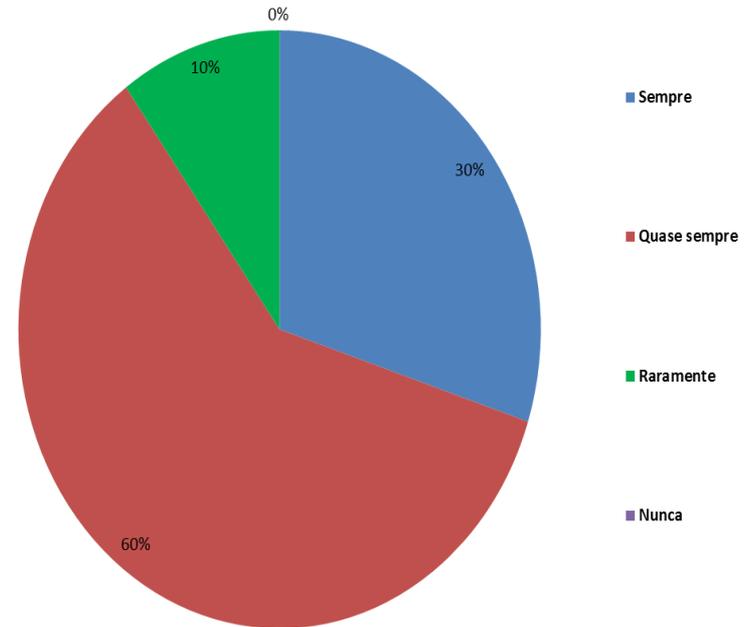
Faixa Etária e Nível Educacional dos Respondentes



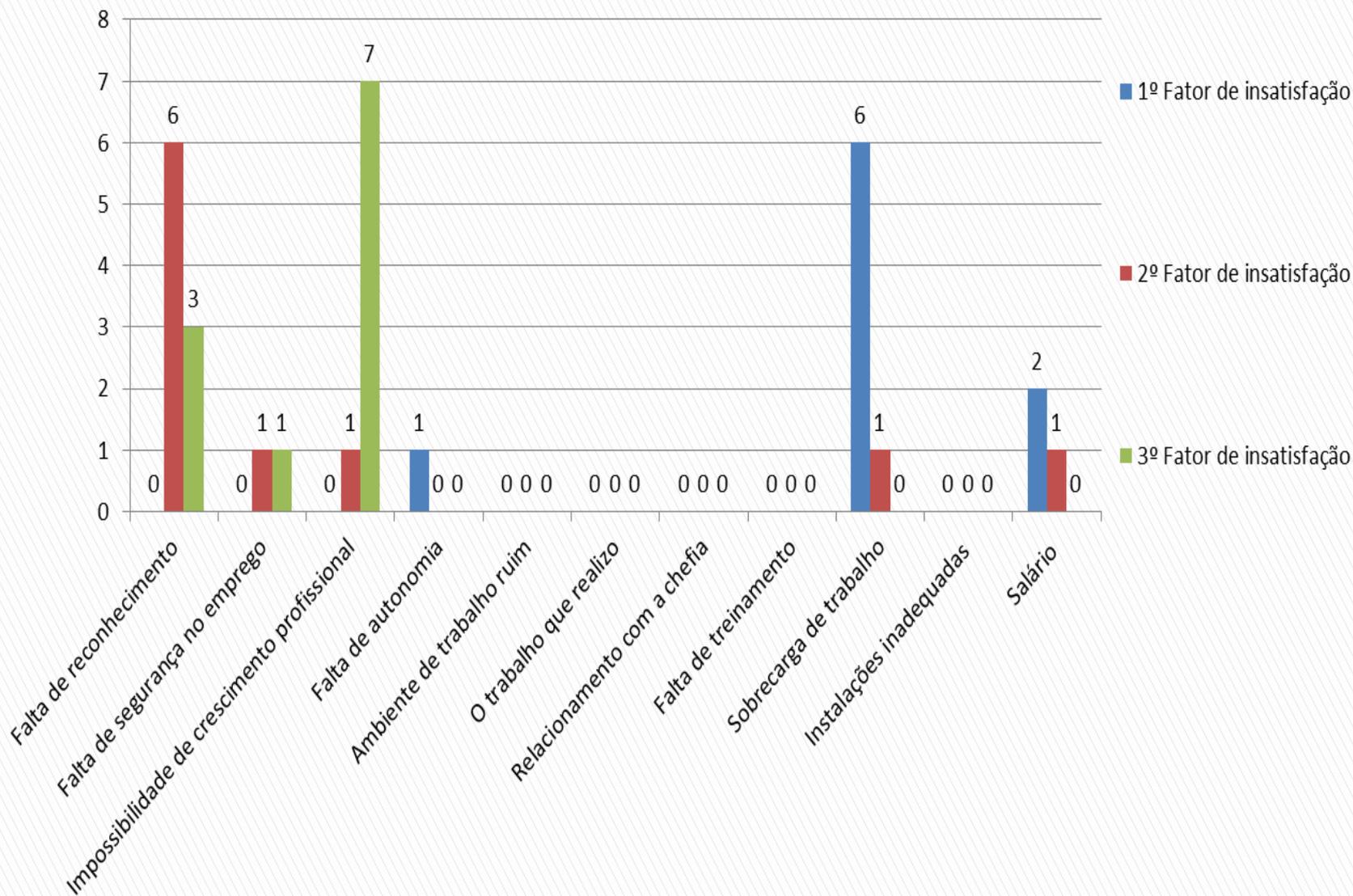
Quanto aos objetivos?



Quanto a sua participação?

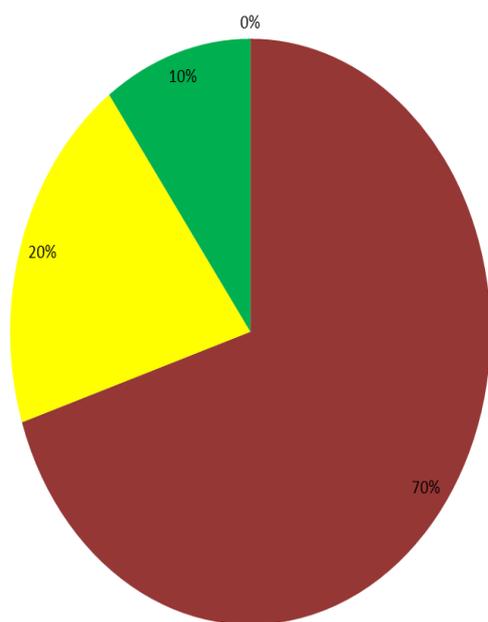


Quanto aos principais fatores de Insatisfação

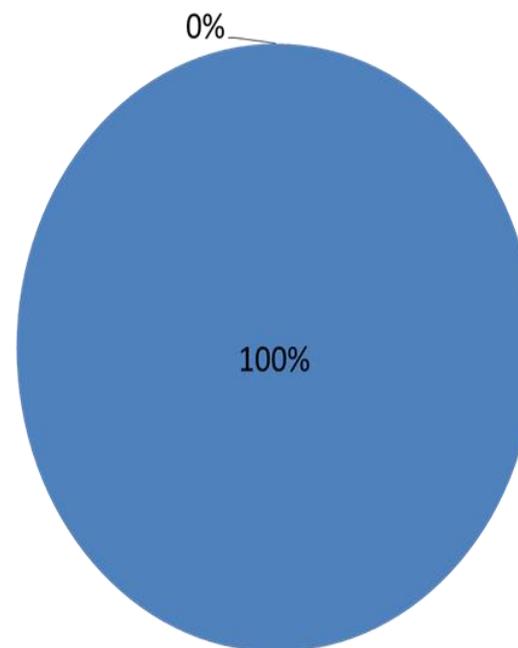


Quanto ao comprometimento?

Quanto a importância da motivação?

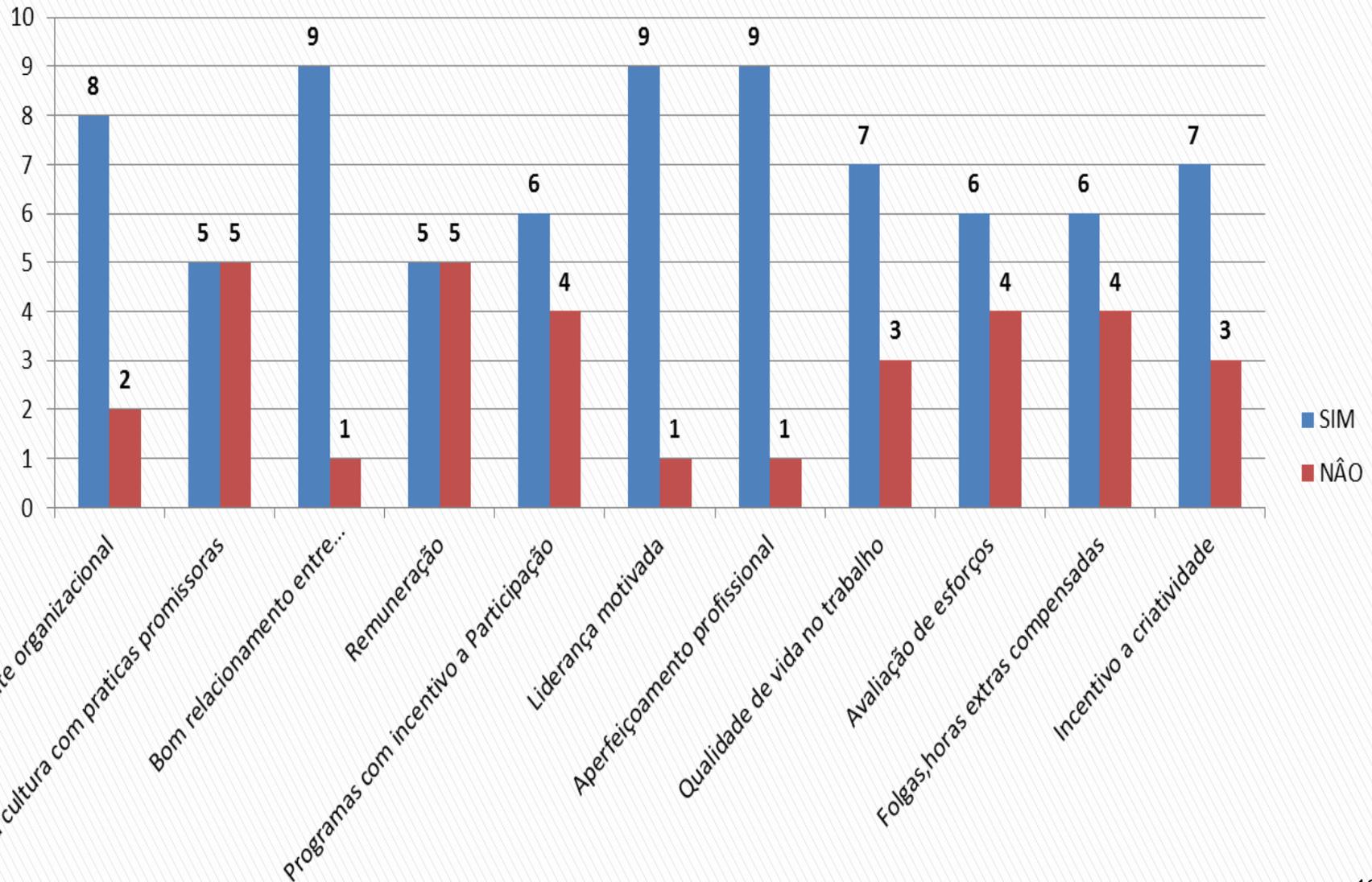


- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca



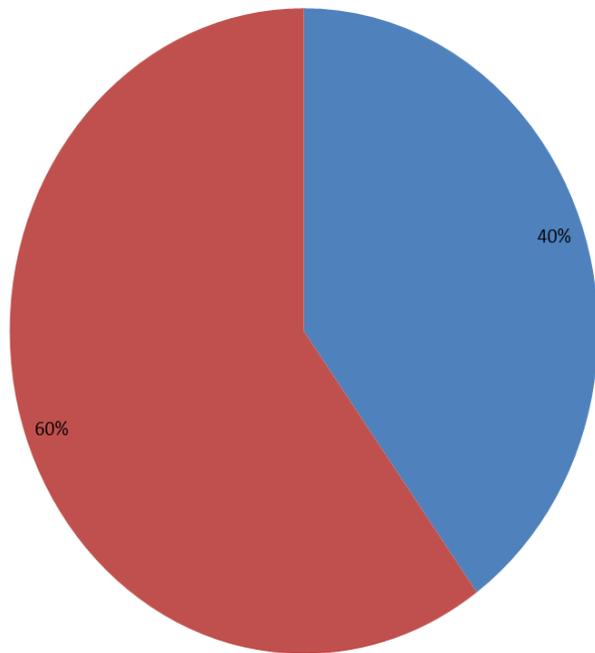
- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca

Quanto as estratégias motivacionais, quais lhe oferecem mais desenvolvimento?



Avaliação das estratégias.

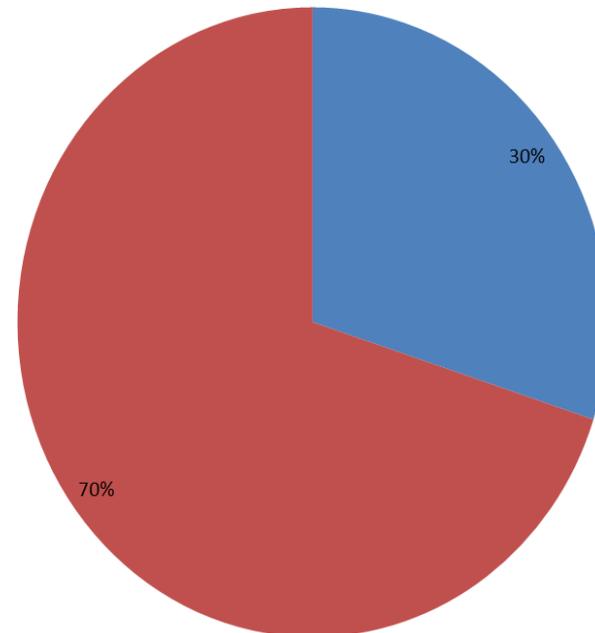
Estratégias com participação



■ Muito Bom

■ Bom

■ Ruim



■ Sempre

■ Quase sempre

■ Raramente

■ Nunca

Considerações Finais

Estratégias avaliadas	Resultados das Avaliações
Um bom ambiente organizacional	BOM
Uma cultura com praticas promissoras	BOM
Bom relacionamento entre colaboradores/lideres	BOM
Remuneração	RUIM
Programas com incentivo a participação	RUIM
Liderança motivada	BOM
Aperfeiçoamento e realização profissional	BOM
Valorização profissional	BOM
Qualidade de vida no trabalho	BOM
Avaliação dos esforços	RUIM
Folgas, horas extras compensadas	RUIM
Incentivo a criatividade	BOM

Considerações Finais

- ▶ Com base nas análises estudadas, apenas quatro itens foram considerados insatisfatórios segundo os funcionários da empresa, o que leva a conclusão de que a empresa possui boas estratégias para o alcance de seus objetivos, considerando o foco no desenvolvimento e crescimento de seus colaboradores.
- ▶ O presente estudo conclui, que as estratégias de liderança exercidas na empresa em suas aplicações, contribui para o desenvolvimento dos colaboradores obtendo a capacitação e participação dos mesmos em relação aos seus objetivos organizacionais e individuais

REFERENCIAS

- ▶ CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações/** Idalberto Chiavenato. 3. ed. – Rio de janeiro: Elsevier,2008
- ▶ DUTRA, Joel Souza. **Competências:** conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo. Atlas, 2009
- ▶ BRONDANI. Jera Porto. **Relacionamento Interpessoal e o Trabalho em Equipe:** uma análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho.

Obrigado!