

POLÍTICAS DE GESTÃO: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DE MINÉRIO NA CIDADE DE PEDRA LAVRADA-PB

MARIA FERNANDA DOS SANTOS

JOYCE ARISTERCIA SIQUEIRA SOARES

CENTRO DE TECNOLOGIA E RECURSOS NATURAIS

JANE ARIMERCIA SIQUEIRA SOARES

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE - UFCG

Resumo

Diante da perspectiva de globalização que envolve as diversas organizações empresariais, muito se discute sobre a importância da valorização dos colaboradores nas entidades organizacionais. Para isso, a Gestão de Pessoas (GP) compreende o colaborador como o profissional que assume papéis estratégicos dentro das organizações, pois como se sabe, eles são fundamentais para o alcance dos objetivos organizacionais, auxiliando na tomada de decisões, bem como contribuindo para que a organização se sobressaia em um cenário de competitividade entre as organizações de forma sustentável (HORTA; DEMO; ROURE, 2012). Em se tratando do cenário de competitividade a GP assume um papel relevante e estratégico dentro das organizações, sendo composta por algumas políticas (Envolvimento, Treinamento, Condições de trabalho, entre outras.) que quando efetivas influenciam diretamente o alcance dos resultados organizacionais (FIUZA, 2008). Diante disto, as Políticas de Gestão de Pessoas impactam diretamente a motivação dos colaboradores e de acordo com Melo et al. (2021) é muitas vezes instigada por alguns incentivos que são direcionados aos colaboradores, para que desta forma ocorra a concretização dos seus propósitos. Desta forma, a motivação pode ser compreendida como um impulso para que os indivíduos realizem suas atividades de maneira satisfatória, influenciando cada vez mais a organização no cumprimento de suas metas organizacionais. Para Fiuza (2010), inúmeras pesquisas mostram a influência positiva entre Política e Práticas de Gestão de Pessoas com algumas variáveis como o lucro, produtividade, e qualidade, deste modo, as Políticas de GP necessita sempre contribuir para o bem-estar dos colaboradores. Considerando o cenário econômico competitivo que as organizações vivenciam atualmente, inúmeros indivíduos dedicam a maior parte do seu tempo ao ambiente de trabalho. Gurnaski e Borges (2020), afirmam que para uma empresa se tornar competitiva, necessita destacar-se no mercado, principalmente em se tratando dos seus altos índices de desempenho, deste modo, entende-se que para alcançar a vantagem competitiva os colaboradores necessitam estar motivados e realizarem suas atividades com excelência. Nesta mesma perspectiva, torna-se relevante mencionar a importância de as empresas desenvolverem iniciativas com o intuito de tornar-se estratégica e atraente, além de identificar Políticas de GP que possam estimular os funcionários na execução de suas atividades, e assim, promover um ambiente de trabalho desafiador e estimulante, favorecendo a motivação e a concretização de suas ações. Dentro dessa perspectiva, diversos autores dedicam seus estudos ao entendimento de como as Políticas de Gestão de Pessoas influenciam na motivação dos colaboradores e execução de suas atividades. A este exemplo pode-se mencionar que (FIUZA, 2010; GURNASKI e BORGES, 2020; HORTA et al, 2012), que apresentam em seus estudos a relevância da presente temática, ressaltando sua importância, no tocante ao auxílio das Políticas de GP dentro das organizações, para que desta forma estas priorizem a valorização dos colaboradores, para que sintam-se motivados, incentivando na sua realização profissional e pessoal, e impulsionando a

organização a alcançar vantagem competitiva em relação as demais organizações. Diante de tais considerações, o questionamento motivador da presente investigação consiste em relacionar a prática de Políticas de Gestão de Pessoas com a motivação no ambiente de trabalho. Assim, a questão que norteia o presente estudo, consiste em: Como as políticas de gestão de pessoas impactam os colaboradores em seu ambiente de trabalho? Para tanto, define-se como objetivo geral: Analisar na percepção dos colaboradores o impacto das Políticas de Gestão de Pessoas em seu ambiente de trabalho, em uma empresa de minério, na cidade de Pedra Lavrada-PB. Esta pesquisa foi caracterizada como básica, exploratória e descritiva. Quanto aos procedimentos técnicos, como bibliográfica e de survey. O Tal instrumento de pesquisa foi um questionário composto por 19 afirmações a partir de uma escala do tipo likert de cinco pontos, baseado em Fiuza (2010) onde contemplou as Políticas de Gestão de pessoas: Envolvimento, Treinamento, Desenvolvimento e Educação, Condições de trabalho e Recompensas. Esse instrumento foi direcionado aos colaboradores. A amostra envolveu todos os colaboradores da organização pesquisada e o questionário foi enviado por meio de um formulário do google via whatsapp e a análise de dados, esta foi realizada com o apoio do software Rstudio, para plotagem de gráficos. De acordo com os resultados encontrados, foi possível perceber que a organização atua positivamente na aplicação das Políticas de Gestão de Pessoas, ou seja, favorecendo a motivação dos mesmos, e auxiliando a organização no alcance do seu propósito organizacional. No que tange aos resultados obtidos no fator Envolvimento, percebe-se que nas 8 afirmativas apresentadas existe uma concordância significativa dos colaboradores, o que demonstra que a organização atua positivamente quanto a aplicação desta política, porém, se faz necessário que a organização busque promover eventos em que haja um melhor envolvimento dos colaboradores. Ainda assim, no que tange aos resultados obtidos no fator Treinamento, Desenvolvimento e Educação, percebe-se que a organização atua positivamente na disponibilização de treinamentos aos colaboradores, sejam eles internos ou externos, e isto se torna primordial, uma vez que favorecerá em um melhor aprimoramento de atividades, onde os colaboradores se sentirão mais preparados para a execução de suas atividades de uma maneira satisfatória, mas, ainda assim, faz-se necessário um investimento maior por parte da organização em aprimorar o desenvolvimento profissional dos indivíduos, através do patrocínio parcial ou total de cursos, para aqueles que desejam se aprofundarem e obter mais conhecimento. Alinhado a isto, a partir dos resultados obtidos através das afirmativas mencionadas no Fator Condições de Trabalho, é perceptível que um ponto positivo que se destaca, é em se tratando do aspecto segurança, tendo em vista que foi possível perceber um grande investimento por parte da organização, uma vez que existe toda uma preocupação direta com a segurança dos indivíduos, bem como existe uma busca constante para que no momento da execução de suas atividades, o colaborador sinta-se seguro em realiza-las, mas ainda, vale mencionar que é necessário que a organização reveja estratégias para dispor de um ambiente de trabalho favorável a execução de atividades, principalmente buscando oferecer instalações em bons estados de conservação, com ambiente arejado, limpo e bem iluminado par uma melhor execução de atividades.

Palavras Chave

Gestão de Pessoas, Políticas, Colaboradores