



Ampla Gestão de Pessoas: Treinamento e desenvolvimento dos funcionários no turismo

Caio Vinicius de Oliveira
Cristina Aparecida de Oliveira Ferreira
Liana Knackfuss Severo
Mirian Marta Fabres
Rafael Gonçalves da Silveira

Resumo: O presente resumo visa abordar um estudo sobre a importância da Gestão de Pessoas focando nas atividades da empresa Ampla Gestão de Pessoas, na cidade de Pelotas. O trabalho foi desenvolvido mediante a técnica de estudo de caso, sendo utilizada apenas uma unidade de análise, a empresa Ampla Gestão. O objetivo geral deste estudo foi analisar a relação de trabalho no que tange os aspectos de treinamento e desenvolvimento de funcionários da empresa Ampla Gestão de Pessoas. Para tal, foi relatada a dinâmica da gestão de pessoas da empresa através de entrevista in loco. Os principais resultados foram a baixa rotatividade da empresa, planejamento de recursos humanos e alto nível de satisfação dos colaboradores.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Treinamento; Desenvolvimento;

Abstract: The current paper sought to perform a study on the importance of people management, focusing on the activities at the Ampla Gestão company, in the city of Pelotas-RS. The study was conducted by the case study technique, using the Ampla Gestão company as a single unit of analysis. The main objective of this work was to analyze the labor relations concerning the training and development aspects of the employees at the Ampla Gestão company. To do so, the company's people management dynamics was reported through an interview carried out in loco. The main results revealed a low staff turnover, human resources planning and a high rate of employee satisfaction.

Key-Words: People Management; Training; Development;

Introdução

A importância da Gestão de Pessoas nas organizações é de suma importância, uma vez que através dela se consegue que seus integrantes cooperem na busca dos objetivos tanto pessoais quanto da organização. Sua história é relativamente recente, tudo começou com a Revolução Industrial e veio refletir com grande impacto nos nossos dias, num ambiente competitivo e dinâmico que caracteriza a Era da Informação.

A Gestão de Pessoas tem evoluído ao longo do tempo, sendo que nos últimos anos esta evolução tem sido marcada por uma série de progressos nas mais diversas áreas, numa escala sem precedentes na história da humanidade, contribuindo de forma decisiva para o desenvolvimento das organizações e das pessoas que nelas trabalham.

Uma dessas áreas é a área de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas, onde conforme as necessidades estratégicas da empresa precisa-se reforçar os colaboradores através de aperfeiçoamentos, treinamentos e práticas de desenvolvimento.

Assim, é abordado neste trabalho um pouco das atividades da empresa Ampla Gestão de Pessoas, na cidade de Pelotas. A qual realiza e disponibiliza a identificação e desenvolvimento de pessoas capazes de atingir alta performance num ambiente de gestão empresarial. Foram abordados os aspectos referentes ao treinamento e desenvolvimento dos funcionários desta empresa.

Marco Referencial

Portanto, sobre o processo de desenvolvimento das pessoas, trata-se de ir além de um treinamento pessoal, envolvendo aspectos que se aproximam do processo de educação. Com isso, algumas empresas já preferem tratar do tema referindo-se a este como educação para o trabalho, sendo os profissionais de treinamento conhecidos como educadores:

Pessoas não fazem parte da vida produtiva das organizações. Elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar a organização a posicionarem-se de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral. (DAVEL, E . & VERGARA, S. C., 2001)

As organizações modernas e mais atuantes no mercado já chegaram à conclusão de que investir em seus funcionários é a maneira mais eficaz e o caminho mais curto e seguro para alcançarem os seus objetivos. Porém, processo de desenvolvimento das pessoas não significa apenas oferecer conhecimentos e habilidades para que possam realizar seus trabalhos de forma mais produtiva. Significa também proporcionar-lhes uma formação que permita



que desenvolvam novos hábitos, novas atitudes e capacitem-se para aumentar seus conhecimentos em busca de se tornar melhores no que fazem.

Metodologia

O presente trabalho foi desenvolvido mediante a técnica de estudo de caso porque foi utilizada apenas uma unidade de análise, a empresa Ampla. Neste sentido, o foco consiste em estudo exploratório pois buscou identificar a percepção dos colaboradores da área operacional em relação ao programa de treinamento e desenvolvimento de uma empresa que trabalha com Recursos Humanos.

Para a coleta de dados foi aplicado um questionário e o público-alvo dessa pesquisa foram os funcionários e os gestores. O questionário aplicado tem 35 questões sobre os procedimentos da empresa quanto a planejamento de Recursos Humanos, recrutamento e seleção. O instrumento foi encaminhado através de e-mail e alguns devolveram por meio eletrônico e outros de forma física. O estudo de caso foi desenvolvido numa empresa que atua na área de consultoria de demandas distintas e, principalmente com planejamento, desenvolvimento e plano de carreira, contratação de pessoal, movimentações internas identificando e desenvolvendo pessoas capazes de atingir alta performance num ambiente de gestão empresarial. Localiza-se na Rua Santos Dumont, 456 em Pelotas sendo uma empresa familiar com poucos níveis hierárquicos.

Resultados e discussões

A rotatividade na empresa pesquisada é muito baixa por isto, o questionário foi respondido pelos gestores com base no trabalho que realizam para outras empresas. Os dados coletados nos mostram que a empresa possui um planejamento de recursos humanos e é feito através do levantamento de necessidades, da observação ou plano de ações a partir de resultados de

pesquisa de clima. As decisões são tomadas a nível gerencial a partir das necessidades levantadas e pelos resultados buscados.

Constata-se que os proprietários e gestores das empresas se interessam e incentivam cursos de capacitação e aperfeiçoamento para seus funcionários mas isto não envolve nenhum tipo de gratificação. Como a Ampla é uma empresa familiar e pequena, não existe um plano de carreiras e nem mudança de cargos. Não há rotatividade de cargos também.

Os salários são reajustados conforme dissídio do sindicato ao qual pertence e por merecimento. Quanto à existência e solução de conflitos, os dados coletados mostram que existem e são de ordem administrativa e são resolvidos através de conversas e diálogos. Os dados dizem que os colaboradores trabalham satisfeitos e motivados pelo respeito, ambiente no trabalho, estrutura física da empresa e qualidade no trabalho que fazem.

Considerações Finais

O objetivo geral deste estudo foi analisar a relação de trabalho no que tange os aspectos de treinamento e desenvolvimento de funcionários da empresa Ampla Gestão de Pessoas. Para tal, foi relatada a dinâmica da gestão de pessoas da empresa através de entrevista in loco.

Pode-se observar que as atividades da Ampla Gestão de Pessoas são pertinentes com atividades no segmento de recrutamento e seleção de pessoas, assim como podemos analisar no questionário aplicado.

Um aspecto positivo da empresa é em relação à motivação dos funcionários, os quais participam nas decisões tomadas na empresa. Isso reflete em satisfação no trabalho. Não foi observado aspectos negativos na gestão da



empresa, que possui poucos funcionários, o que reflete em uma estrutura mais enxuta, facilitando também a comunicação entre funcionários e proprietário.

Referências

DAVEL, E. ; VERGARA, S.C. Gestão de Pessoas e subjetividade. São Paulo: Atlas, 2001.

FARIA, J. H. de. (2007). (org.). Análise crítica das teorias e práticas organizacionais. São Paulo: Atlas.

TUPINAMBÁ, A. C. R. (2009, julho/dezembro). Novas perspectivas na gestão transcultural. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 9(2), 124-130.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (orgs.). (2004). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed.