

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

ATRIBUTOS INSTITUCIONAIS DE RETENÇÃO DE TALENTOS EM UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA COOPERATIVA¹

Sinara Pizolotto Dos Santos Möbbs², Euselia Pavaglio Vieira³.

¹ Artigo de conclusão da Pós Graduação Latu Sensu em Controladoria e Gestão Empresarial da Universidade Regional do Noroeste do estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI).

² Bacharel em Ciências Contábeis e Pós-Graduada em Controladoria e Gestão Empresarial pela UNIJUI. E-mail: sinaraps2007@hotmail.com

³ Orientadora, Professora Mestre do Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação (DACEC). E-mail: euselia@unijui.edu.br

INTRODUÇÃO

A rapidez que o mundo muda é impressionante. E é cada vez maior a intensidade que tudo acontece. A mudança existe desde os primórdios da humanidade, mas não com o mesmo volume, rapidez e intensidade que vem ocorrendo nos dias de hoje. Os fatores que contribuem para essas mudanças são os mais variados possíveis, desde fatores econômicos, culturais e sociais, até mesmo os ecológicos e políticos e tudo isso pode gerar resultados inimagináveis, trazendo insegurança e imprevisibilidade para as organizações. Neste sentido, Beausay (2005, p. 11) diz que "a gestão de pessoas é uma das áreas que mais tem passado por mudanças e transformações nos últimos anos, especialmente no Brasil. Ela é responsável pela excelência em organizações bem-sucedidas e pelo aporte de capital intelectual, que simboliza, mais que tudo, a importância do fator humano em plena era da informação".

Referindo-se as organizações genuinamente como seres vivos, percebe-se que elas têm a tendência de crescerem quando elas são bem sucedidas, do contrário, buscam no mínimo, a sobrevivência no mercado. O crescimento traz como principais consequências, o aumento do capital e dos investimentos em tecnologia e com isso, gera a necessidade de contratar pessoas, sempre priorizando conhecimentos, atitudes e habilidades para assim, conseguirem se manter competitivas no negócio. As pessoas hoje são um, se não o principal diferencial competitivo das organizações, ou seja, são as pessoas que proporcionam o sucesso organizacional.

Estudos de Cabral, Kilimnik, Veloso (2013, p.3) relatam que "para atrair profissionais, a empresa precisa apresentar uma promessa, para retê-los ela precisa demonstrar sua real capacidade de transformar a promessa em realidade, ou seja, cumprir o que foi prometido." Enquanto que Peloso (2010, p.12), diz que "após atrair e desenvolver talentos, a organização deve preocupar-se também em retê-los, evitando o aumento da rotatividade dentro da empresa, já que quando a instituição perde um talento para o mercado, perde também capital humano, além de todo o tempo e os recursos que foram investidos nesse colaborador, o qual leva consigo também a experiência profissional construída durante o seu período de atuação dentro da organização".

Mas inovação e treinamentos será o bastante para conseguir manter esses profissionais? Provavelmente as organizações necessitem, além de investir nesses quesitos, analisar um pouco mais o ambiente organizacional como um todo. Neste cenário, o artigo tem o objetivo de identificar

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

e analisar os fatores que são determinantes na retenção de talentos em uma instituição financeira cooperativa. Com base na metodologia da pesquisa aplicada, descritiva e qualitativa, foram aplicados questionários aos colaboradores da cooperativa na busca de encontrar as respostas a esse questionamento.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste estudo é de pesquisa aplicada, descritiva e qualitativa. Este artigo tem o objetivo de identificar e analisar os atributos institucionais que são determinantes para reter os talentos em uma instituição financeira cooperativa. Este estudo realizou-se com base no levantamento de dados e também estudo de caso.

Conforme Barros, Lehfeld (2000, p.78) a pesquisa aplicada tem como motivação a necessidade de produzir conhecimento para aplicação de seus resultados, com o objetivo de "contribuir para fins práticos, visando à solução mais ou menos imediata do problema encontrado na realidade". Conforme Gil (2008, p. 42) "As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis". "Pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos" (GIL, 2008, p.44). De acordo com Gil (2008, p. 50), as pesquisas de levantamento "é a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer". Segundo Carnevali, Miguel (2001, p.4), "O questionário é um conjunto de perguntas, que a pessoa lê e responde sem a presença de um entrevistador. Ele pode ser enviado via correio, fax, internet, etc., sendo devolvido, geralmente, pelo correio".

Llauradó (2015, p.1), relata que, "ao contrário das perguntas sim/não, a escala de Likert nos permite medir as atitudes e conhecer o grau de conformidade do entrevistado com qualquer afirmação proposta". Neste artigo a escala foi utilizada, tanto nos atributos, quanto nos demais questionamentos realizados, com as opções para os respondentes escolherem entre: muito ruim, ruim, bom, muito bom e excelente

A pesquisa deste artigo foi realizada com colaboradores da instituição, selecionados pelo setor de gestão de pessoas (GP) da mesma, de modo que a eles aplicou-se um questionário com questões objetivas e de fácil entendimento, com o intuito de envolver os respondentes. O questionário foi realizado de maneira online para garantir uma maior credibilidade, confiabilidade e segurança aos dados coletados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A instituição conta com aproximadamente 250 colaboradores e ela optou por não aplicar o questionário a todos, foi aplicado a 120, sendo estes, selecionados pelo GP da instituição. Deste número de respondentes, o percentual de participação foi de 52,50%, ou seja, 63 dos colaboradores selecionados participaram respondendo o questionário. O mesmo foi aplicado utilizando o Survey Monkey, sistema online, prático e com geração compilada dos resultados ao final do prazo proposto. O questionário foi aplicado entre os dias 07 e 11 de dezembro de 2015. Após a aplicação, compilação e análise dos dados, os questionamentos, constatou-se que 72,13% dos respondentes são do gênero feminino e 27,87% masculino. Destes, 12 70% estão na cooperativa a mais de quinze

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

anos, 17,46% entre nove a quinze anos, 52,38% de quatro a oito anos, 17,46% de um a três anos e nenhum deles com o tempo menor de um ano.

Quanto a cursos e treinamentos, 27 dos respondentes, o que equivale a 43,55%, consideram que são muito bons. Já 23 colaboradores, ou seja, 37,10% acham que são bons e, 16,10% julgam como excelente. Apenas 3,23%, o que corresponde a 2 colaboradores optaram pela opção ruim. Nesta questão, um colaborador optou por não responde-la.

Quando questionados sobre o plano de saúde, o mesmo destaca-se pelo número de respondentes dizendo que o mesmo é excelente, ou seja, 39 colaboradores, o que em percentual significa 61,90%. Já 30,16%, o que corresponde a 19 respondentes, se manifestaram dizendo que o plano de saúde é muito bom. Enquanto isso, apenas 1 diz ser ruim e 4 dizem ser bom, juntos, plano de saúde ruim e bom, somam um total de 7,94%.

Ao serem questionados sobre o reconhecimento pelo trabalho realizado, 35 colaboradores, o equivalente a mais da metade dos respondentes, ou seja, 55,56%, dizem que o reconhecimento é bom e 15 dos respondentes julgam ser muito bom. Já 14,29% se pronunciaram como sendo ruim, 4,76% como excelente e apenas um colaborador disse ser muito ruim.

Dando continuidade as perguntas, foram questionados se a instituição possui políticas claras de avaliação de desempenho, sendo que 29 colaboradores, o que equivale a 46,03%, disseram que as políticas são muito boas e 30,16% expressaram ser boa. Já 22,22% relatam ser ruim e apenas um dos respondentes diz ser muito ruim, ou seja, 76,19% dos colaboradores consideram que existem políticas e que elas são claras, já 23,81% não estão tão satisfeitos; desconhecem, não concordam ou não existem políticas claras de avaliação de desempenho na cooperativa.

Questionado se a instituição oferece atrativos e benefícios que mantem o desejo de continuar na cooperativa e 39,68%, o que equivale a 25 colaboradores, julgaram que os atrativos e benefícios são muito bons e 34,92% que são bons. Já 20,63%, ou seja, 13 respondentes, manifestaram-se como sendo excelente e apenas 4,76% acreditam ser ruim.

Finalizando, foram questionados se a cooperativa apresenta um ambiente prazeroso e agradável de trabalho e mais da metade dos respondentes, um total de 34 colaboradores, que em percentual corresponde a 53,97%, dizem ser um ambiente muito bom, enquanto 26,98% dizem ser bom. Já 17,46% externaram sua opinião dizendo ser excelente e apenas 1 colaborador diz ser muito ruim. Portanto, 98,41% definiram o ambiente da cooperativa como agradável e prazeroso para se trabalhar.

Dos atributos pesquisados constatou-se que os mais evidenciados pelos colaboradores da cooperativa são: o plano de saúde, o vale alimentação/refeição, a ginástica laboral, a campanha de prevenção a saúde, as condições físicas de trabalho e assim sucessivamente conforme mostra o quadro 1:

Quadro 1 - Atributos na Escala de Likert:

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

Atributos	Muito Ruim e Ruim	Bom	Muito Bom e Excelente
Plano de saúde.	1,59%	6,35%	92,06%
Vale alimentação/refeição.	0,00%	12,70%	87,30%
Ginástica laboral.	1,59%	19,05%	79,37%
Campanha de prevenção à saúde (vacina contra a gripe).	3,17%	26,98%	69,84%
Condições físicas de trabalho.	4,76%	31,75%	63,49%
Plano odontológico.	6,35%	31,75%	61,90%
Ambiente informal de trabalho (clima).	1,59%	38,10%	60,32%
Cursos e treinamentos.	3,23%	37,10%	59,68%
Auxílio em curso de pós-graduação e especialização.	3,17%	39,68%	57,14%
Auxílio em curso de graduação e certificações técnicas.	1,59%	42,86%	55,56%
Festas de confraternização.	7,93%	38,10%	53,97%
Estilo de liderança.	3,17%	52,38%	44,45%
Remuneração.	7,94%	53,97%	38,09%
Plano de carreira.	25,80%	43,55%	30,64%
Reconhecimento pelo trabalho realizado.	15,88%	55,56%	28,57%

Fonte: Atributos Institucionais de Retenção de Talentos em uma Instituição Financeira, 07 a 11 de dezembro de (2015). Survey Monkey.

Diante disso, constatou-se que os atributos que tem impacto na retenção de talentos na cooperativa são muito mais baseados nos benefícios que o colaborador tem ao trabalhar nela como plano de saúde, vale alimentação/refeição, ginástica laboral, vacina contra gripe, plano odontológico, cursos e treinamentos do que o próprio reconhecimento pelo trabalho realizado, plano de carreira, remuneração e estilo de liderança.

Frente as contínuas e incessantes transformações que o mundo globalizado apresenta as organizações e que, em consequência disso, afetam o ambiente organizacional, conclui-se que as empresas, de um modo geral, precisam cada vez mais estar comprometidas para conseguirem se adaptar a competitividade dos dias atuais e sobreviver no mercado. Para essa sobrevivência ser possível e ir em busca dos melhores resultados, além de buscar destaque frente aos concorrentes, é necessário que seja investido principalmente, em capital intelectual e que após esse investimento, existam estratégias, planos ou políticas para mantê-los. De nada adianta ter as melhores máquinas, as melhores ideias, o melhor ambiente para se trabalhar, se os melhores profissionais estiverem na concorrência.

Diante disso, nesta pesquisa buscou-se identificar e analisar os fatores que são determinantes na retenção de talentos em uma instituição financeira cooperativa e, percebeu-se que muitas são as vantagens por ela oferecida, fazendo com que, por parte dos colaboradores, exista grande satisfação pelos benefícios e auxílios disponibilizados. Verificou-se que a maioria está satisfeito, porém, nem todos estão contentes com a forma apresentada de reconhecimento pelo trabalho realizado, a relação da remuneração com o tempo de serviço, as políticas de plano de carreira e estilo de liderança, mas

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

em um contexto geral, os talentos dentro desta cooperativa são mantidos por ela apresentar itens que chamam a atenção destes e também dos talentos que encontram-se no mercado.

Cabe sugerir que, para buscar diminuir a rotatividade de seus colaboradores ou o anseio por um trabalho melhor, principalmente os talentosos que sabem que tem espaço garantido no mercado, utilize-se atributos que instiguem o colaborador a dar o seu melhor para o seu sucesso e também da cooperativa.

CONCLUSÃO

Conclui-se que, os principais atributos a serem trabalhados pela cooperativa é o fato de demonstrar, reconhecer e porque não, gratificar, o trabalho realizado, ter um e bom plano de carreira, apresentar estilo de liderança e feito isto, administrar os salários, de modo que estes se tornem atraentes e que reconheçam e remunerem os profissionais de maneira a satisfazê-los pessoal e profissionalmente.

Nos dias atuais, a remuneração deixou de ser o fator primordial para garantia de permanência dos colaboradores nas organizações e os atributos citados no parágrafo anterior devem ser levados em consideração para se reter um talento. As empresas necessitam perceber e entender o máximo possível sobre os desejos e anseios de seus colaboradores, tentando compreender os elementos que lhes impulsionam a crescer e permanecer na empresa.

Portanto, este artigo além da importância do fator humano dentro das organizações, demonstra os atributos que são determinantes para se reter um talento, além de detectar maneiras para retê-los e desenvolvê-los. Conclui-se que, na era atual, reter talentos é inquestionavelmente um ato substancial para o sucesso constante das organizações.

PALAVRAS-CHAVE: Atributos institucionais. Gestão de pessoas. Retenção de talentos.

REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, Fábio. Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico. São Paulo: Atlas, 2004.

BEAUSAY, William. Gestão de pessoas segundo Jesus. São Paulo: Mundo Cristão, 2005. 148 p.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira. LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. Fundamentos de metodologia: Um guia para a iniciação científica. 2ª Ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

CABRAL, Eliane Sereno de Matos; KILIMNIK, Zélia Miranda; VELOSO, Elza Fátima Rosa. Fatores condicionantes da atração e retenção de jovens profissionais e âncoras de carreira: Um estudo com engenheiros recém-formados de uma empresa construtora de obras de infraestrutura de Minas Gerais. XXXVII Encontro da ANPAD – Rio de Janeiro: 2013. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_GPR1031.pdf. Acesso em 14.11.2014.

CARNEVALLI, José Antônio; MIGUEL, Paulo Augusto Cauchick. Desenvolvimento da pesquisa de campo, amostra e questionário para realização de um estudo tipo survey sobre a aplicação do QFD no Brasil. 21º Encontro Nacional de Engenharia de Produção, p. 4, 2001. Disponível em: http://etecagricoladeiguape.com.br/projetousp/Biblioteca/ENESEP2001_TR21_0672.pdf. Acesso em 08.06.2015.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

LLAURADÓ, Oriol. Escala de Likert: o que é e como utilizá-la. 2015. Disponível em: <http://www.netquest.com/blog/br/escala-likert/>

MAGALHÃES, Gildo. Introdução à metodologia da pesquisa: caminhos da ciência e tecnologia. São Paulo: Ática, 2005.

PELOSO, Ayslan Cavalcante, and Hiroshi Wilson Yonemoto. Atração, desenvolvimento e retenção de talentos. ETIC - ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA - ISSN 21-76-8498 6.6 2010. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2525/2049>. Acesso em 09.11.2014

PORTELA, Girlene Lima. Abordagens teórico-metodológicas. Projeto de Pesquisa no ensino de Letras para o Curso de Formação de Professores da UEFS. 2004.