

Estudo de caso: recursos humanos integrados a estratégia organizacional

Marcelo Bergonsi¹; Fabiane Cristina Brand¹; Vanessa de Campos Machado¹; Leane Maria Filipetto^{*1}

¹Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) -
Campus Bento Gonçalves. Bento Gonçalves, RS, Brasil.

A cultura organizacional pode ser descrita como sendo um padrão de valores, crenças e comportamentos de um determinado grupo empresarial. A partir disso, salienta-se de sua importância para influenciar na gestão inovadora de organizações. Assim, a cultura organizacional é uma variável importante para a gestão inovadora, sendo que atualmente é considerada um dos principais fatores que podem fomentar o comportamento inovador dos colaboradores, tornando assim a inovação um valor fundamental no ambiente organizacional. De fato, as novas formas de organização do trabalho dependem do comprometimento das pessoas com seu trabalho e com os objetivos da empresa. Para tanto, a sustentação do comprometimento das pessoas está atrelada a um conjunto de políticas e práticas de gestão que agregam valor tanto às pessoas quanto a organização. Dessa forma, o planejamento de recursos humanos é o processo de prever e tomar medidas para a movimentação de pessoas para dentro e para fora de uma organização. Sendo que seu propósito é ajudar os gerentes a alocarem recursos humanos de maneira mais efetiva possível, onde e quando for necessário, para que as metas da empresa sejam alcançadas. Tendo em vista os paradigmas apresentados, este estudo possui como objetivo geral analisar a cultura organizacional e sua interação com o planejamento estratégico em uma empresa moveleira de pequeno porte em Bento Gonçalves. Para tanto, os seguintes objetivos específicos são observados: (i) identificar a cultura organizacional junto aos colaboradores; (ii) verificar competências e habilidades dos colaboradores em função das atividades realizadas na empresa; (iii) analisar os perfis dos colaboradores com base na geração a que pertencem e sua adequação à cultura organizacional; (iv) identificar se a cultura organizacional possui relação com o planejamento estratégico da empresa. Optou-se por uma pesquisa aplicada, de natureza qualitativa, e caráter exploratório-descritivo. Para tanto, a estratégia de pesquisa é baseada em estudo de caso único, realizado em uma empresa de pequeno porte do setor moveleiro de Bento Gonçalves-RS. A forma de coleta de dados acontece por meio de questionários respondidos pelos funcionários e gerentes. Também serão coletados documentos que a empresa em estudo fornecer. Os dados das entrevistas e documentos serão tabulados e analisados por meio de análise de conteúdo. Os resultados esperados a partir da aplicação do método descrito envolvem as relações entre planejamento estratégico e: (i) cultura organizacional; (ii) conhecimentos, habilidades e atitudes; e (iii) o perfil dos colaboradores com base na geração a que pertencem. Os resultados parciais até o momento se limitam a finalização da coleta dos dados dos funcionários e gestores.

Palavras-chave: planejamento estratégico; recursos humanos; cultura organizacional.

Trabalho executado com recursos do edital PROPPI Nº77/ 2017 – fomento interno 2018/2019. SiPES/SIGProj da Pró-Reitoria de Pesquisa do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – *Campus Bento Gonçalves.*