

A UCS É  
PRA VOCÊ  
QUE CRIA O  
FUTURO.



XXIX Encontro de Jovens Pesquisadores  
e XI Mostra Acadêmica de Inovação e Tecnologia

De 5 a 7/10

Local: UCS - Cidade Universitária,  
Caxias do Sul

joovenspesquisadores.com.br



## Organizações de talentos: como os trabalhadores percebem suas características.

Modalidade da  
bolsa:FAPERGS

(TSO)

Autores: Mateus Darol, Janaina Marck (Orientador)

### INTRODUÇÃO / OBJETIVO

Criatividade, liderança, trabalho organizado e soluções fora da caixa são habilidades que dos sujeitos que são considerados talentosos nos grupos de trabalho. Quando o assunto é criatividade e inovação observa-se que a cultura da organização pode ter uma dupla função de incentivar ou reprimir (Mayfield, Mayfield. 2010). Para criar organizações com colaboradores criativos e comprometidos, Dainov (2008) traz que atender as necessidades básicas de segurança (nos ambientes e nas relações), liberdade de pensamento, diversidade de pessoas e espaços abertos com natureza tendem a construir ambientes de trabalho colaborativos. A motivação intrínseca refere-se aos interesses pessoais enquanto que motivação extrínseca surge de elogios, salários, bonificações e reconhecimentos (Amabile. 1993). Esse estudo tem por objetivo compreender como os trabalhadores das empresas da Serra Gaúcha percebem a gestão do talento no ambiente de trabalho.

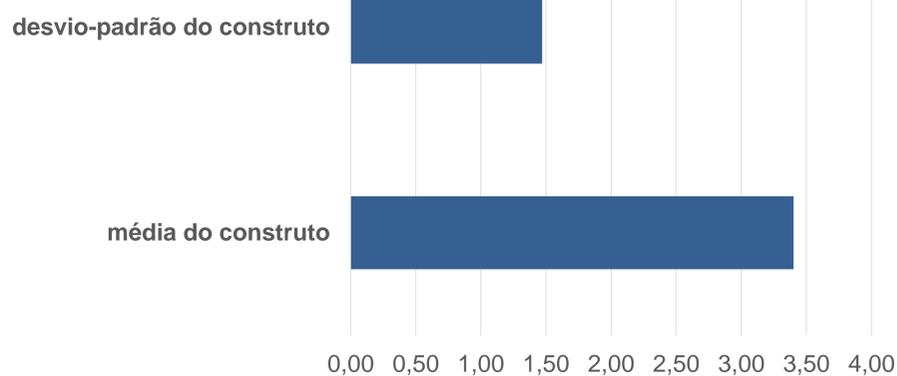
### EXPERIMENTAL

O método utilizado é de natureza quantitativa baseadas em questionários auto-respondidos (Survey), que visa a coleta de informações, comportamentos, ponto vista e especificações frente a um conjunto de pessoas utilizando algum instrumento de pesquisa (Pinsonneault, Kraemer. 1993). O recorte da amostra foi composta de 71 respondentes, sendo 61% do sexo feminino, 37% do sexo masculino e 1% que preferiu não informar, tendo idade entre 21 anos até acima do 50 anos. O a pontuação do construto era de 1 a 5 como nota máxima.

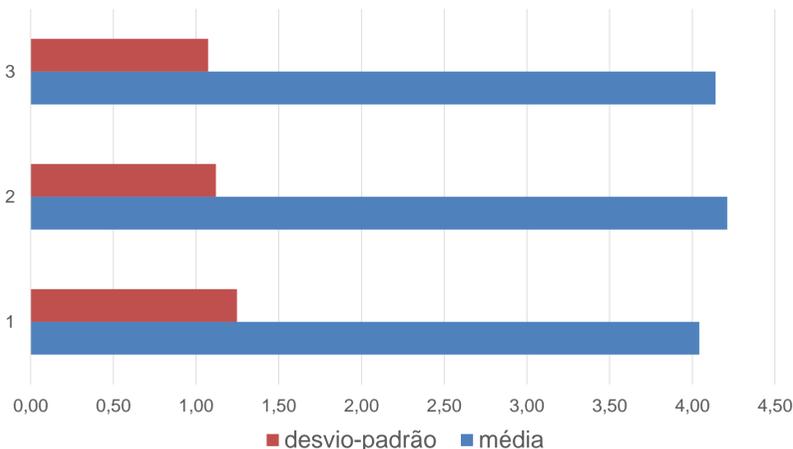
### RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram entrevistados 71 trabalhadores, sendo 61% do sexo feminino, 37% do sexo masculino e 1% que preferiu não informar, com idade entre 21 anos até acima do 50 anos. O resultado prévio do construto talento apontou que a média de 3,40, tendo um desvio padrão de 1,47. Os maiores resultados dentro do construto com as maiores notas foram: desafio que o trabalho proporciona (Item 3), autonomia na forma de trabalhar (item 2) e a criatividade na resolução de problemas (item 1).

#### Construto talento



#### Subconstrutos em destaque



### CONCLUSÕES

A percepção dos trabalhadores quanto ao talento é vista de forma satisfatória pelos mesmos, conseguido exercer suas potencialidades junto as organizações que estão associados. Os subconstrutos podem servir como norteadores para o desenvolvimento dos trabalhadores da serra gaúcha.

Estudos futuros poderão explorar como a capacitação do seu capital humano nas empresas auxiliam no trabalho com diferentes talentos para o crescimento da empresa em diferentes contexto de trabalho.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amabile, T.M. (1993) Motivational Synergy: Toward New Conceptualizations of Intrinsic and Extrinsic Motivation in the Workplace. *Human Resource Management Review*, 3, 185-201.
- Mayfield, Margaret. M and Levine, Jonathan. M (2010). *Opposing effects of competitive exclusion on the phylogenetic structure of communities*. *Ecology Letters*, 13 (9), 1085-1093. doi: 10.1111/j.1461-0248.2010.01509.x
- Pinsonneault, A., & Kraemer, K. (1993). Research Methodology in Management Information Systems. *Journal of Management Information Systems - Special Section: Strategic and Competitive Information Systems Archive*, 10, 75-105.