



ORGANIZAÇÕES DE TALENTOS: COMO OS TRABALHADORES PERCEBEM SUAS CARACTERÍSTICAS NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO.

Mateus Darol (PROBIC-FAPERGS), Janaina Macke (Orientador(a))

Criatividade, trabalho organizado, capacidade de liderança e de prover diferentes soluções são habilidades que as pessoas talentosas demonstram em seus 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 quem deseja criar uma organização com colaboradores criativos e comprometidos, Dainov (2008) relata que atender as necessidades básicas como segurança (nos ambientes e nas relações), liberdade de pensamento, diversidade de pessoas e espaços abertos com natureza tendem a construir ambientes de trabalho colaborativos. Compreender os tipos motivação possibilita que as organizações possam tirar melhor proveito de seus colaboradores. 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. 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 resultado prévio do construto talento apontou que a média de 3,40, sendo 5 a nota máxima, tendo um desvio padrão de 1,47 na percepção dos trabalhadores quanto ao talento, indicando que na percepção dos trabalhadores, eles tem conseguido exercer seus talentos e potencialidades de maneira satisfatória. Destacam-se três variáveis onde obteve-se os maiores resultados dentro do construto, sendo 5 a nota máxima as pontuações foram: o desafio que o trabalho proporciona (média 4,21 com desvio padrão de 1,12), autonomia na forma de trabalhar (média 4,12 com desvio padrão 1,07) e a criatividade na resolução de problemas (média 4,04 com desvio padrão 1,25). 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.

Palavras-chave: Talento, Trabalhador, Desenvolvimento Humano

Apoio: UCS, FAPERGS