



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

EEG Research Day

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

A valorização de competências de gestão de recursos humanos nas empresas do sector da construção civil e do imobiliário em Portugal

Diana Pereira Dias

19 de Abril de 2013

Objectivos do estudo

- Valorização de competências de GRH nas empresas do SCCI a operar em Portugal
 - Análise da valorização
 - Distinção/ relação entre valorização de competências e características da empresa/ profissional

Competências de GRH

- Competências de GRH

- “Os valores, conhecimento e capacidades dos profissionais de RH”

(Ulrich et al. 2007, p.2)

- Human Resource Competency Study (Ulrich et al.)

- Estudo de competências de GRH mais abrangente (mais de 40000 respondentes)
- Modelo empírico
 - Vagas de recolha de dados
 - Abordagens de competências

Competências de GRH

- Modelo HRCS 2007
 - *Credible activist*
 - *Culture and change steward*
 - *Talent manager/ Organizational designer*
 - *Strategy architect*
 - *Operational executor*
 - *Business ally*

Metodologia

- Desenho do estudo
 - Abordagem quantitativa
 - Estudo transversal
 - Instrumento: questionário *online*
 - Envio por *e-mail*

Metodologia - Amostra

■ Selecção da amostra

- Base de dados: InCI, I.P.
- Duas primeiras categorias do alvará
 - Classes de habilitação iguais ou superiores a 4 ou 5 (Construção tradicional)

■ Constituição da amostra

- 1575 empresas → 1186 empresas
- 112 respondentes

- Taxa de resposta: 9,4%

Metodologia – Variáveis

- Variável Dependente

- Valorização de competências de GRH (3 Factores e VG)

- Variáveis Independentes

- Caracterização da empresa

- N° trabalhadores, Idade, Âmbito de actuação, Volume de negócios, Subsector, DRH.

- Mudança

- Caracterização do respondente

- Idade, Antiguidade, A quem reporta, Habilitações, Área de especialização.

Metodologia - Instrumento

- Questionário *online*
 - *GoogleDocs* – Formulário

- Pré-teste
 - 2 elementos da área de RH e 2 do sector
 - Testar compreensão e adequabilidade;
 - Sensibilidade das questões;
 - Sugestões de melhoria.

Metodologia - Instrumento

■ Descrição

■ 4 secções

- A, B e C: Características dos casos
 - Empresa, Respondente e Mudança
 - Questões fechadas
- D: Avaliação da valorização de competências
 - 28 itens
 - “Ser respeitado e escutado”
 - Escala de avaliação de 5 pontos
 - Muito pouco valorizado; Pouco valorizado; Médio; Bastante valorizado; Muito valorizado.

Metodologia - Instrumento

- Construção

- Secções A, B e C

- Inspiradas na literatura
 - Legislação e documentos oficiais
 - Especificidades do sector
 - Considerações lógicas ou curiosidades
 - Adaptações por sugestões de pré-testes

- Secção D

- Inspiração em Ulrich (2007; 2008)

Metodologia – Tratamento de dados

- Codificação dos dados
 - Excel

- Análise dos dados
 - SPSS Statistics 19.0

Metodologia – Tratamento de dados

■ Análises

- Descrição da amostra (A-C)
 - Análise de frequências
- Valorização de competências (D)
 - Análise de frequências e médias e ACP
 - Redução da informação e assegurar fiabilidade e validade
- Relações entre variáveis (dados não normais)
 - *Mann-Whitney*: 2 categorias
 - *Kruskal-Wallis*: > 2 categorias
 - *Spearman*: variáveis ordinais

Resultados – Descrição da amostra

- Análise de frequências
 - Caracterização das empresas
 - Pequenas empresas (48,6%); antiguidade (≥ 11 : 92,8%); âmbito nacional (47,7%).
 - Caracterização dos respondentes
 - Jovens (≤ 40 : 66,6%); habilitações superiores (66,0%); especialização em estudos empresariais (23,4%).
 - Departamento de RH
 - Maioritariamente existente (54,1%); pequena dimensão (≤ 5 : 90,0%); Reporta ao responsável ou CA (78,3%).

Discussão – Descrição da amostra

- Empresa

- Dados semelhantes: SCCI (dimensão; âmbito de actuação).

- Respondente

- Dados semelhantes: Cabral-Cardoso (2004).

Resultados – Valorização de competências

- Estatística descritiva
 - Média: maioritariamente 3-4
 - Item 3 (4,13): “Obter resultados sem comprometer princípios éticos, morais ou valores”.

- ACP: Factores
 - Gestor macro
 - Estratégia; negócio (interno e externo); mudança.

 - Gestor *soft*
 - *Credible activist*; comunicação; cultura.

 - Gestor micro
 - Gestão de pessoas; estrutura; tecnologias.

Discussão – Valorização de competências

- ACP
 - Agrupamento dos itens
 - Pressuposto teórico próximo do original

- Valorização de competências
 - Boa valorização
 - Gestor soft – 5 itens mais valorizados

 - Aspectos mais valorizados
 - Características pessoais; relacionamento interpessoal; comunicação; cultura; aspectos administrativos; estratégia.

 - Aspectos menos valorizados
 - Alinhamento com cultura e estratégia; implementação de aspectos estratégicos e operacionais; mudança; conhecimento da envolvente e da concorrência.

Discussão – Valorização de competências

■ Tendências

- Características pessoais, relações interpessoais e comunicação.
 - Dados semelhantes
 - HRCS (2007)
 - Contexto português (empenhamento; relações interpessoais)
- Valorização de cultura e estratégia mas não do alinhamento.
 - Indicações da literatura
 - Mudança para papéis estratégicos

Resultados – Análises multivariadas

■ Resultados

■ Testes de diferenças de médias

- Subsector: Gestor macro e VG ($p < 0,05$); Gestor micro ($p < 0,1$)
 - Obras rodoviárias
- Idade empresa: Gestor *soft* ($p < 0,1$)
 - 11-20 anos

■ Correlações

- Idade do respondente: Gestor micro ($p < 0,1$)
 - Relação inversa

Discussão – Análises multivariadas

- Discussão

- Dados distintos

- Tamanho da empresa (Ulrich et al. 2008)
 - Especialização do respondente (Lawler III & Mohrman 2003)

- Dados semelhantes

- A quem reporta o respondente (Ulrich et al. 2008)

- Valorização independente do DRH

Conclusão

- Síntese
 - Maior valorização de gestor *soft*.
 - Análises significativas: Obras rodoviárias; Idade da empresa; Idade do respondente.

- Contributos
 - Teóricos
 - Lacunas e contributo distinto.
 - Práticos
 - Profissionais de RH: Adequação ao mercado;
 - Empresas: Adequação da valorização às necessidades.

- Relevância de valorizar as competências de GRH
 - Elemento essencial e diferenciador na resposta aos desafios actuais.

Obrigada pela vossa
atenção.