**ETEC ERMELINDA GIANNINI TEIXEIRA**

**Curso técnico em Administração**

**Ana Beatriz Egito de Lima**

**Ana Carolina Laguna Lima**

**Giulia Vieira Machado**

**Guilherme Oliveira Gonçalves**

**Hellen dos Santos de Oliveira**

**People Analytics: Como ferramenta organizacional**

**Santana de Parnaíba**

**2024**

**Ana Beatriz Egito de Lima**

**Ana Carolina Laguna Lima**

**Giulia Vieira Machado**

**Guilherme Oliveira Gonçalves**

**Hellen dos Santos de Oliveira**

**People Analytics: Como ferramenta organizacional**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec Ermelinda Giannini Teixeira orientado pela Profª Debora Batista da Silva como requisito parcial para a obtenção do título de técnico em Administrativo.

**Santana de Parnaíba**

**2024**

**RESUMO**

O artigo aborda o uso do People Analytics como uma ferramenta estratégica na gestão do clima organizacional. O conceito de People Analytics corresponde à utilização de dados e análises sofisticadas para compreender e melhorar todos os aspectos relacionados ao capital humano dentro das organizações. O estudo mostra como essa abordagem pode gerar suporte valioso para entender o ambiente de trabalho, a satisfação dos colaboradores e a eficácia das políticas internas.

Palavras chaves: People Analytics; Gestão de clima humano; Ambiente de trabalho; Análise de dados; Desenvolvimento de pessoas.

**ABSTRATC**

The article addresses the use of People Analytics as a strategic tool for managing organizational climate. The concept of People Analytics corresponds to the use of data and analyses designed to understand and improve all aspects related to human capital within organizations. The study shows how this approach can provide valuable support for understanding the work environment, employee satisfaction, and the effectiveness of internal policies.

Keywords: People Analytics; Human climate management; Work environment; Data analysis; People development.

**DEDICATÓRIA**

Dedicamos este trabalho aos nossos pais, pela sua afeição sem limites, suporte inabalável e estímulo por todo o nosso percurso acadêmico. Sem vocês, nós não teriamos realizado este sonho.

Agradecemos também aos nossos amigos e colegas que estiveram ao nosso lado, compartilhando esforços em momentos de dificuldades, frustrações e a concretização de conquistas, ao mesmo tempo oferecendo apoio e companheirismo.

A todos que trouxeram a sua contribuição para o sucesso deste projeto, os nossos mais sinceros agradecimentos.

“O capital humano é, sem dúvida, o maior recurso de uma empresa. Não importa se o produto vendido são carros ou cosméticos. A qualidade de uma empresa é diretamente proporcional às pessoas que emprega.”

Mary Kay Ash

**LISTA DE FIGURAS**

[Figura 1- Reunião 6](#_tyjcwt)

[Figura 2- Dificuldades das empresas 7](#_1t3h5sf)

Figura 3- Logo da Melosan 8

**SUMÁRIO**

[1. INTRODUÇÃO 7](#_gjdgxs)

[2.JUSTIFICATIVA 8](#_30j0zll)

[3. OBJETIVO GERAL 8](#_2jxsxqh)

[4. METODOLOGIA 8](#_z337ya)

[5. CLIMA ORGANIZACIONAL 8](#_3j2qqm3)

[6. GESTÃO DE ESTRATÉGIA 10](#_1y810tw)

[7. PEOPLE  ANALYTICS 12](#_4i7ojhp)

[8. SOBRE A EMPRESA MELOSAN 13](#_2xcytpi)

[9. CONSIDERAÇÕES FINAIS 14](#_1ci93xb)

[10. BIBLIOGRAFIA. 15](#_3whwml4)

# **1. INTRODUÇÃO**

O clima organizacional é um dos maiores dos inúmeros fatores que contribuem para uma má gestão de pessoas, assim quando o clima organizacional não está agradável no respectivo ambiente de trabalho os colaboradores têm um menor rendimento e desempenho.

Algumas empresas não percebem a possibilidade ou a existência de técnicas eficientes de melhorar o desempenho do seu funcionário no dia a dia, como o People Analytics.

O People Analytics é uma ferramenta baseada em uma análise de dados que é realizada por meio da coleta de dados sobre bem-estar dos funcionários, nível de satisfação e assim por diante, assim ajudando otimização do clima organizacional.

Em tempos de globalização e avanço da tecnologia, fica muito evidente que as organizações precisam de transformações a todo momento, em busca de inovações e de manter competitiva no mercado.

Com a valorização maior do fator humano nas empresas, o próprio setor de recursos humanos passou a ter um planejamento estratégico, que busca ter como resultado o desenvolvimento e retenção de seus talentos.

É inegável que a importância da ferramenta do People Analytics representa nas organizações principalmente nos tempos atuais, uma vez que ele é um verdadeiro detector de condições intelectuais

# **2.JUSTIFICATIVA**

A escolha do tema convém por que é pouco abordado e por ser uma ferramenta recente no mercado de trabalho, sendo lançado em 2005 segundo dados do fSense. Buscamos trazer informações relevantes sobre tal ferramenta. de modo expositorios sobre os conhecimentos de acordo com dados de diversas empresas que sofrem com problemas da falta da gestão estratégica que acaba afetando o clima organizacional.

# **3. OBJETIVO GERAL**

Auxiliar as empresas a resolverem os problemas e conflitos internos com o auxílio da ferramenta People Analytics, promovendo um ambiente mais saudável e produtivo na organização.

**3.1 Objetivos específicos**

Contribuir para a melhora do clima organizacional da organização com ajuda da ferramenta People Analytics e implementação de uma gestão mais estratégica;

Identificar mediante pesquisas o impacto de uma gestão inadequada na organização.

# **4. METODOLOGIA**

Este estudo se baseou em uma estratégia de pesquisa qualitativa, com caráter exploratório, realizando especificamente um estudo bibliográfico e com um levantamento de campo, tendo como meio de fundamentação técnica a pesquisa de campo com questionários com a análise de conteúdo e pesquisas bibliográficas

# **5. CLIMA ORGANIZACIONAL**

O clima organizacional refere-se ao ambiente psicológico e emocional em uma organização, que afeta o comportamento, a motivação e o desempenho dos colaboradores. Problemas no clima organizacional podem surgir por uma variedade de razões e têm várias consequências negativas. De acordo com Stephen Covey “Um clima organizacional positivo promove a colaboração e a inovação, enquanto um clima negativo pode criar barreiras e desconfiança, impedindo o crescimento e o sucesso da organização.” (Stephen Covey,Livro "Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes",1989).

Alguns dos problemas mais comuns no clima organizacional incluem:

Conflitos interpessoais: Conflitos entre colegas de trabalho, podem criar um ambiente de trabalho hostil e prejudicar a colaboração e a produtividade.

Falta de reconhecimento: Quando os esforços e contribuições dos funcionários não são reconhecidos ou valorizados, isso pode levar à desmotivação.

A falta de Liderança efetiva: Gestores ou líderes que não inspiram confiança, não dão direção clara e não demonstram apoio aos funcionários podem contribuir para um clima organizacional negativo.

Esses problemas no clima organizacional podem afetar diretamente a satisfação dos funcionários, sua motivação, produtividade e, em última análise, o desempenho geral da organização. Conforme Luz “É o reflexo do estado de espírito ou do ânimo das pessoas, que predomina numa organização em um determinado período” (Luz, 1996).

É fundamental que as organizações estejam atentas a esses problemas e trabalhem ativamente para criar um ambiente de trabalho saudável e positivo. Segundo Chiavenato cita em seu livro "Comportamento Organizacional” um colaborador feliz é 31% mais produtivo, 3 vezes mais criativo e consegue vender 37% mais do que seus pares (Chavienato,2008). É recomendado que uma terceira pessoa examine como está o andamento do clima organizacional. Isso pode envolver políticas de RH eficazes, programas de treinamento, comunicação aberta e um clima organizacional que valorize o respeito, a colaboração e o reconhecimento mútuo. Conforme Simon Mainwaring, palestrante principal global, diretor-executivo da We First e autor de best-sellers. “Efetivamente, a mudança é quase impossível sem colaboração, cooperação e consenso em todo o setor.” (Simon Mainwaring, “We First: How Brands and Consumers Use Social Media to Build a Better World" 2011).

Pessoas sentadas ao redor de mesa com computador

Descrição gerada automaticamente

Figura 1- Reunião

https://images.app.goo.gl/kfUsuoiifPnRHAtZ8

# **6. GESTÃO DE ESTRATÉGIA**

A gestão estratégica constitui um campo importante, dando suporte à organização, na definição e na busca de suas metas e objetivos para o longo prazo, por meio de um processo contínuo para formular, implantar e avaliar estratégias que visam garantir o êxito e a sustentabilidade da organização, no ambiente competitivo e dinâmico de negócios.

O processo de gestão estratégica inicia com a análise do ambiente em que a organização opera, a qual é fundamental para entender as condições internas e externas que afetam a habilidade da organização em atingir os seus objetivos. A organização deve analisar as suas forças e fraquezas, as quais envolvem seus recursos, suas capacidades e seus processos, enquanto do ponto de vista externo, deve examinar oportunidades e ameaças, que podem emergir a partir do mercado, da concorrência, da regulamentação e de outras forças econômicas e sociais. A análise SWOT é uma ferramenta bastante utilizada nessa fase, pois ajuda a mapear esses fatores, e fornece a base para a posterior formulação da estratégia.

Em decorrência da análise, a etapa subsequente envolve a configuração da estratégia, pela qual se determinam os fins a longo prazo da organização e a elaboração do plano para realizá-los. Este deve considerar como a organização pode servir-se de suas forças para captar oportunidades e minimizar ameaças, ao mesmo tempo que controla suas fraquezas. A configuração da estratégia é um processo criativo e analítico, que deve abarcar a situação de mercado e as capacidades da organização, na busca de uma maneira de posicioná-la competitivamente.

A execução da estratégia é a fase na qual o plano se cristaliza, sendo implantado na prática. Esta etapa requer o emprego eficaz dos recursos, a coordenação das atividades e a gestão das operações diárias, para que todos os componentes da estratégia sejam implementados, na medida do possível, conforme o previsto. A clara e efetiva comunicação da estratégia, a todos os níveis da organização, é necessária para garantir um adequado alinhamento e envolvimento das equipes. Sem uma execução efetiva, mesmo a melhor da estratégia pode falhar em alcançar os resultados esperado.

Consequentemente, a gestão estratégica constitui um ciclo dinâmico que exige uma abordagem estigmatizada de proativa e adaptativa. É um processo que engendra análise, planejamento, execução e revisão, para garantir que a organização cumpra seus objetivos e adapte-se a novas oportunidades e desafios ao longo do caminho. Esse ciclo contínuo de avaliação e ajuste é vital para o sucesso de longo prazo e para a sustentabilidade da organização em um mercado competitivo e em constante transformação.

Desenho de uma pessoa

Descrição gerada automaticamente com confiança baixa

# Figura 2- Dificuldades das empresas

https://images.app.goo.gl/Po3Bx3ZhqzVF61BBA

# **7. PEOPLE  ANALYTICS**

É o método que trata da coleta de dados sobre os colaboradores, estruturando e diagnosticando os dados sobre as equipes da empresa visando a utilização de softwares para sintetizar os dados de recursos humanos. Segundo pesquisa da McKinsey (2008), 80% das empresas consideram o People Analytics uma prioridade na Gestão de Pessoas; Em um estudo separado realizado por Visier, percebeu-se que as organizações com uma função madura de análise de pessoas superam as organizações em fase inicial em termos de margem de lucro (56% superior) e retorno sobre os ativos (22% superior).

Portanto quando a análise de pessoas é bem-feita, há muito mais valor agregado. No entanto, os números dos dados da Bain & Company citados pelo blogue Run It revelam que apenas 4% das empresas conseguiram fazê-lo.

  Em uma pesquisa realizada pela Bersin, 78% das empresas afirmaram que com a implementação de dados e análises em RH era urgente ou altamente importante, mas apenas 7% afirmaram já ter feito algo nesse sentido, empresas como o Google, foi um dos pioneiros nessa prática que atribuem melhorias em suas operações ao uso do People Analytics na gestão de pessoas. Xerox, AT&T, Goldman Sachs e Bank of América são alguns outros exemplos. Segundo Seth Godin, autor e ex-diretor de negócios afirmam que: “Em um mercado concorrido, não conseguir um destaque é o mesmo que ser invisível.” (Seth Godin,2003,pg17).

Conforme Gartner, o People Analytics é composto por quatro níveis de maturidade, cada um definido pelo tipo de informação fornecida como resultado da análise dos dados:

**7.1. Descritivo**

O sistema de RH concentra-se exclusivamente nos dados e informações que o descrevem de uma coleção. Pouco mais de 55% das organizações atingem o mesmo nível de maturidade e trabalham da forma chamada “tradicional”.

**7.2. Diagnóstico:**

Seu foco é identificar e enfrentar barreiras com base no diagnóstico dos dados coletados. As empresas que alcançam essa maturidade conseguem gerar relatórios operacionais mais ricos em detalhes quanto às métricas de RH, segundo pesquisas, apenas 30% das organizações estão neste nível.

**7.3. Preditivo:**

Apenas 14% estão neste nível, o mais avançado, onde se combinam dados e estatísticas da fase anterior para identificar padrões e inferir comportamentos.

**7.4. Prescritivo:**

Este é o nível mais alto de análise, onde são fornecidas recomendações sobre quais ações tomar para combater problemas futuros ou evitar que eles aconteçam. Apenas cerca de 4% das organizações em todo o mundo fazem parte dela.

Após pesquisas, notasse que é necessário detectar, analisar, aprimorar e colocar em prática um novo modelo de organização, de modo que a empresa possa se desenvolver, superar crises e elevar seu patamar, sem prejudicar os colaboradores, mantendo o bem-estar entre os funcionários.

# **8. SOBRE A EMPRESA MELOSAN**

A empresa Melosan tem como objetivo analisar os conflitos internos e externos da organização contratante, após um estudo minucioso será aplicado a ferramenta People Analitycs para a resolução dos problemas. Será realizado uma análise da hierarquia da organização, com exposição de mudanças em reuniões, tendo possibilidades de negociações com a organização contratante.

A Melosan é da geração da tecnologia e inovação, que possui conhecimentos acerca de novas maneiras de abordagem objetivas, tendo uma equipe para a análise da organização, tendo o suporte de tecnologia para formatar documentos para a companhia, dando continuidade na apresentação da proposta de solução. Nos tempos atuais os jovens são mais virtuosos quando se trata das constantes mudanças tecnológicas, os mesmos também são abrangentes em questão de clima organizacional e o People Analytics, onde o pensamento não é limitado em uma só razão corporativa, além de que os jovens tendem a ter mais estudos e preparos em diversos âmbitos da educação. Dessa forma quando proposto algumas mudanças modernas pode gerar conflitos com os colaboradores que têm mais tempo de contribuição.

Sem os serviços propostos, os consumidores não teriam a oportunidade de desenvolver uma solução altamente eficaz, o que traria consequências financeiras, no marketing da empresa e na relação interpessoal interna, além de não conseguir atingir metas e objetivos assim prejudicando os resultados da empresa. Para Navarro (2018) uma empresa sem planejamento é algo que aproxima ao fracasso.

As propostas são compostas por planilhas de análise interna e externa, tal como a observação da relação interpessoal da organização, também será fornecida feiras  públicas e privadas semestralmente para conhecer os serviços propostos pela Melosan em conjunto dos resultados obtidos pelas organizações que foram contratadores dos serviços, com o intuito e oportunidade das empresas falarem abertamente sobre o seu negócio e os problemas que continham  e como a consultoria os ajudou, eles farão o feedback para o público, a feira haverá de forma presencial e remota, aonde a parte remota seria passada em transmissão ao vivo, via redes sociais.  De acordo com Giselle Leme, Gerente de Marketing do Portfólio de Indústria da Informa Markets LATAM:

“Essas feiras proporcionam interações, experiências, demonstrações e muita troca de conhecimento para que vendedores e compradores tenham uma negociação de sucesso”. (Giselle Leme, 2022, mundo plástico).

O evento contará com um espaço kids e será acompanhado um espaço de alimentação. A cada ano, terá uma atração diferente no final de nossa feira, para ter o momento descontração que tanto prezamos. Os serviços também disponibilizam vídeos curtos e intuitivos de possíveis soluções, tanto para o empregador, quanto para o empregado.



Figura 3-Logo da Melosan.

# **9. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estudo apresentado no desenvolvimento da pesquisa tem como finalidade estudar, observar, explorar e demonstrar as características eminentes na gestão de empresas, diante das dificuldades das organizações, estudar através de ferramentas estrategicas de gestão as suas dificuldades. Ficou evidenciado através do estudo acima que o uso da ferramenta People Analitycs melhora o desempenho da empresa. Após o estudo apresentado ficou evidenciado que um dos maiores problemas está voltado na falta de gestão estratégica.

De acordo com Chiavenato, e Coda, o clima organizacional é um grande fator para o bom funcionamento de uma organização e falta dele pode ocasionar a desmotivação e desinteresse dos colaboradores.

Conforme a análise de Visier, fica perceptível que uma empresa que possui uma gestão estratégica em fase de longo prazo tem lucro superior de 56% .

Uma empresa eminentemente além de outros aspectos com conjuntos de pessoas que unidas as fazem crescer e evoluir e o comportamento humano altera os paradigmas da gestão organizacional e concomitantemente a gestão de pessoas.

# 

# **10. BIBLIOGRAFIA.**

A vaca roxa: Como se destacar no mundo profissional,pag 17, publicado em 2003. Acesso:22 jul,2024.

Basso, Samuel. Os quatro erros Fatais na Gestão Financeira que Você Precisa Evitar, 19 dez. 2023. Disponível em: <https://youtu.be/lpU4-DShsX4?si.=2Y986m8SYk-fsQ_o>

Carvalho, Isabella. Veja os 4 erros mais comuns na gestão financeira de uma empresa. Inteligência Financeira, 2024. Disponível em:

<https://inteligenciafinanceira.com.br/financas/planejamento-financeiro/erros-gestao-financeira-negocio/#:~:text=Manter%20um%20bom%20planejamento%20das%20contas%20%C3%A9%20um,por%20falta%20de%20planejamento%20e%20gest%C3%A3o%20financeira%20deficit%C3%A1ria>. Acesso: 22 jul. 2024.

De Souza, Gilberto. O que os líderes precisam saber sobre Gestão Organizacional, 06 abr. 2022. Disponível em: <https://youtu.be/U1uD4mClwzg?si=i8R-PUnKrC9onjbV>. Acesso: 26 jul. 2024.

Dias, Mariana. People Analytics: o que é, benefícios e como aplicar no RH. Gupy Blog, 2024. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/people-analytics>. Acesso em: 31 jul. 2024.

Furbino, Isabella. Como o uso da tecnologia nas empresas pode ajudar no crescimento?  Disponível em:

<https://blog.solides.com.br/tecnologia-nas-empresas-ajuda-crescimento/#:~:text=A%20tecnologia%20ajuda%20organiza%C3%A7%C3%B5es%20em,seguir%20mostraremos%20algumas%20aplica%C3%A7%C3%B5es%20importantes>! . Acesso: 23 jul. 2024.

Mundo plástico,20 dez de 2022. Acesso: 23 jul. 2024.

NAVARRO, Leonardo. Os Principais Desafios para Gerenciar uma Empresa

Familiar. 2018. Disponível em: <http://www.idebrasil.com.br/blog/os-principaisdesafios-para-gerenciar-uma-empresa-familiar/>. Acesso: 23 jul. 2024.

Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes, 1989. Acesso: 2 de Setembro de 2024.

Rigon, Renata. People Analytics: o que é, vantagens e como aplicar no RH e DP. Feedz, 2023. Disponível em: <https://www.feedz.com.br/blog/people-analytics/>. Acesso em: 23 jul. 2023.

Siqueira, Sabrina. People Analytics: o que é, como aplicar no RH e ferramentas!

Disponível em: <https://blog.solides.com.br/people-analytics/>. Acesso em: 31 jul. 2024.

Sudan, Letícia. People Analitycs/ O que é e como aplicar?, 04 mar. 20022. Disponível em: <https://youtu.be/RNkz4cU2AzE?si=h_Xs9Ixb8fLuOAUt>. Acesso em: 31 jul. 2024.

Vasconcelos, Sanny. Como aplicar People Analytics na sua empresa?

 Disponível em: <https://blog.solides.com.br/como-aplicar-people-analytics/?utm_medium=paid&utm_source=adwords&utm_term=&utm_campaign=Google_Pesquisa_RDD_lead_blog_BR&hsa_acc=5023217460&hsa_cam=12550667912&hsa_grp=129846598923&hsa_ad=694567306310&hsa_src=g&hsa_tgt=dsa-1466823538259&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwwae1BhC_ARIsAK4JfryKHxBYQFQSZjA9YawHVWSbRggDLfjLFpmWa6om7ED7_zuwOr1HqjoaAhTWEALw_wcB>.  Acesso: 31 jul. 2024.

<https://exame.com/bussola/o-que-os-dados-fazem-pela-sua-empresa/> . Acesso em: 02 de Agosto de 2024.

<https://www.monitoratec.com.br/blog/tecnologia-nas-empresas/>. 02 de Agosto de 2024.

<https://www.raizen.com.br/blog/tecnologia-inovacao#:~:text=Produtividade%20nos%20processos%3A%20a%20tecnologia,de%20melhorias%20nos%20j%C3%A1%20existentes>. 02 de Agosto de 2024.

<https://www.conteudoinboundmarketing.com.br/beneficios-da-tecnologia/>03 de Agosto de 2024.

<https://www.tupi.com.br/contabilidade/organizacao-financeira/> . Acesso: 03 de Agosto de 2024.

We First: How Brands and Consumers Use Social Media to Build a Better World (2011). Acesso: 02 de agosto de 2024.