

**MATURIDADE DA GESTÃO DE PESSOAS EM  
INDÚSTRIAS DE DESENVOLVIMENTO E  
LICENCIAMENTO DE SOFTWARE CUSTOMIZÁVEL DO  
LESTE DE MINAS GERAIS – UMA ANÁLISE A PARTIR DA  
SEGUNDA VERSÃO DO PEOPLE CAPABILITY MATURITY  
MODEL (P-CMM V2)**

**Lucas Matias Caetano**

**Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Fabrícia Pires**

# Sumário

Introdução

Referencial teórico

Metodologia

Resultados

Conclusão

Trabalhos futuros

Referências

# Introdução

Importância do setor de TI

Importância dos colaboradores para o setor de TI

Objetivo do Trabalho

# Referencial Teórico

## Gestão de pessoas

- Agregar pessoas
- Aplicar pessoas
- Recompensar pessoas
- Desenvolver pessoas
- Manter pessoas
- Monitorar pessoas

# Referencial Teórico

Indústrias de desenvolvimento e licenciamento  
de *software* customizável

# Referencial Teórico

## Rotatividade de pessoal

- Custos com recrutamento
- Custos com seleção
- Custos com treinamento
- Custos com desligamento

# Referencial Teórico

*People Capability Maturity Model - Version 2*  
(P-CMM v2)

Modelo de Maturidade da Capacitação de  
Pessoal – Versão 2

# P-CMM v2

## NÍVEIS DE MATURIDADE





# Referencial Teórico

## Outras abordagens em Gestão de Pessoas:

- *Extreming Programming*
- Norma ISO 9004
- PSP
- TSP
- PMBOK
- CMMI-SW
- QVT de Walton

# Metodologia

Pesquisas Bibliográficas

População e Amostra de pesquisa

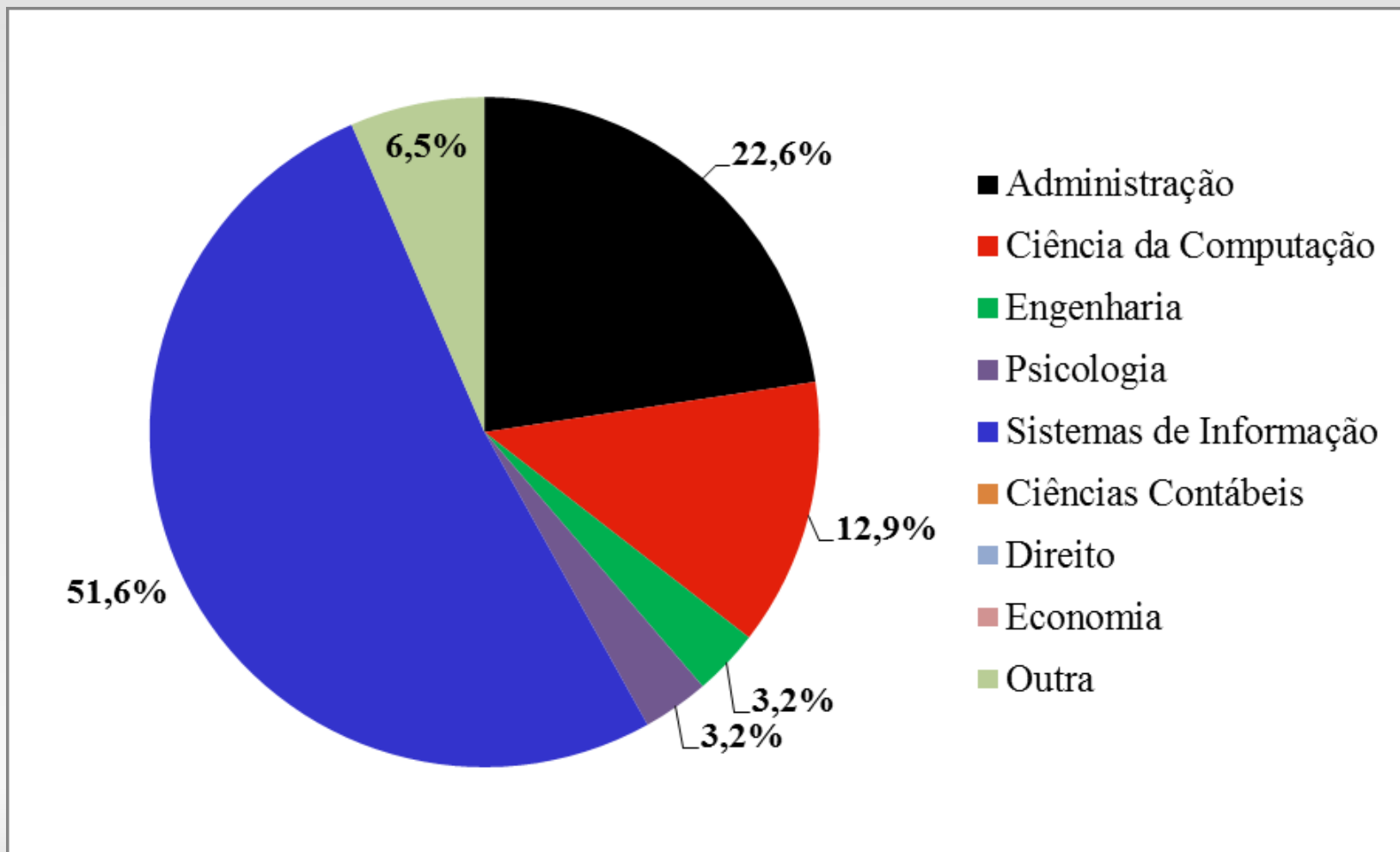
Instrumento de coleta dos dados

Coleta dos dados

Tratamento dos dados

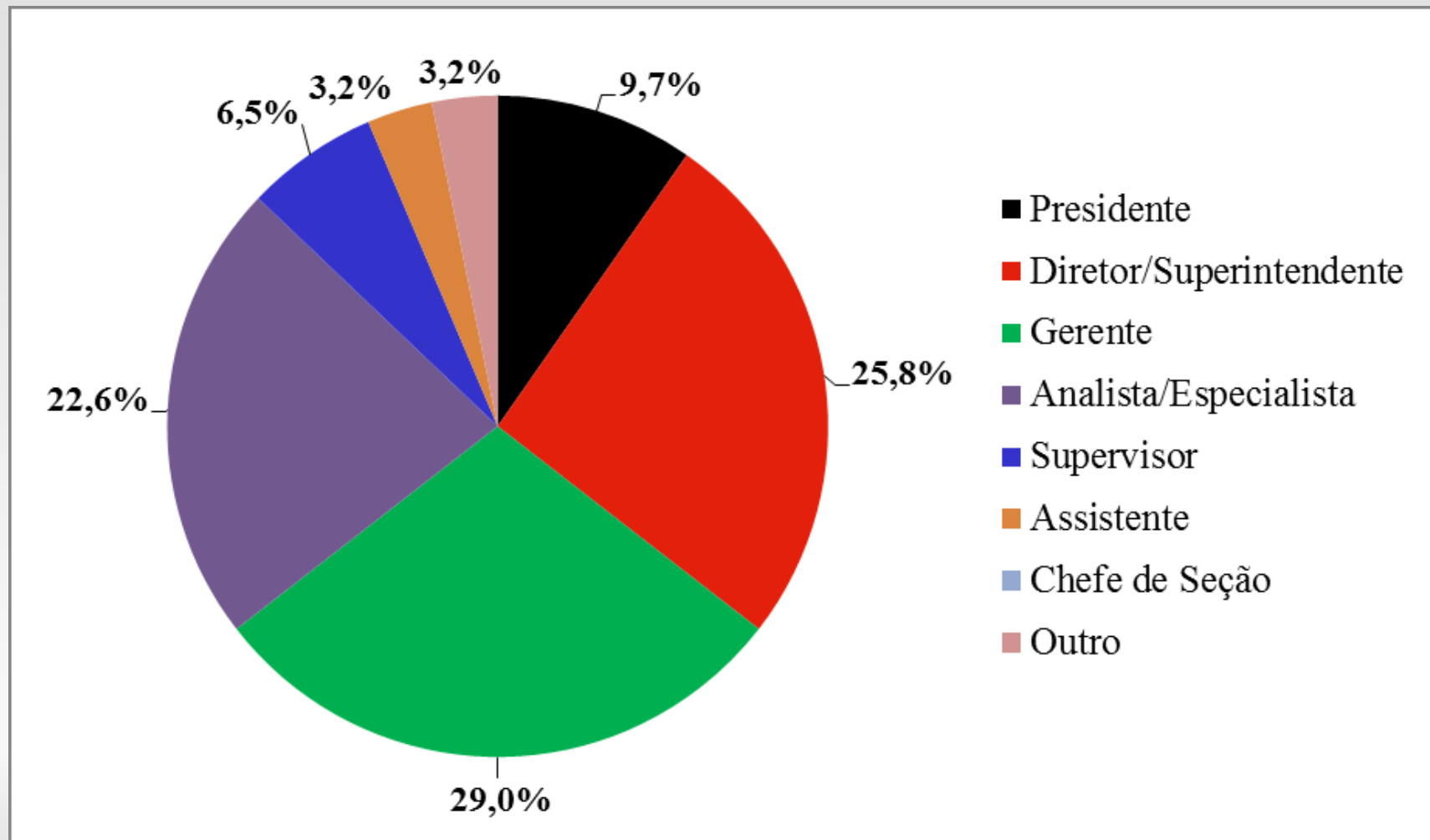
# Resultados

Distribuição da amostra pelo tipo de graduação:



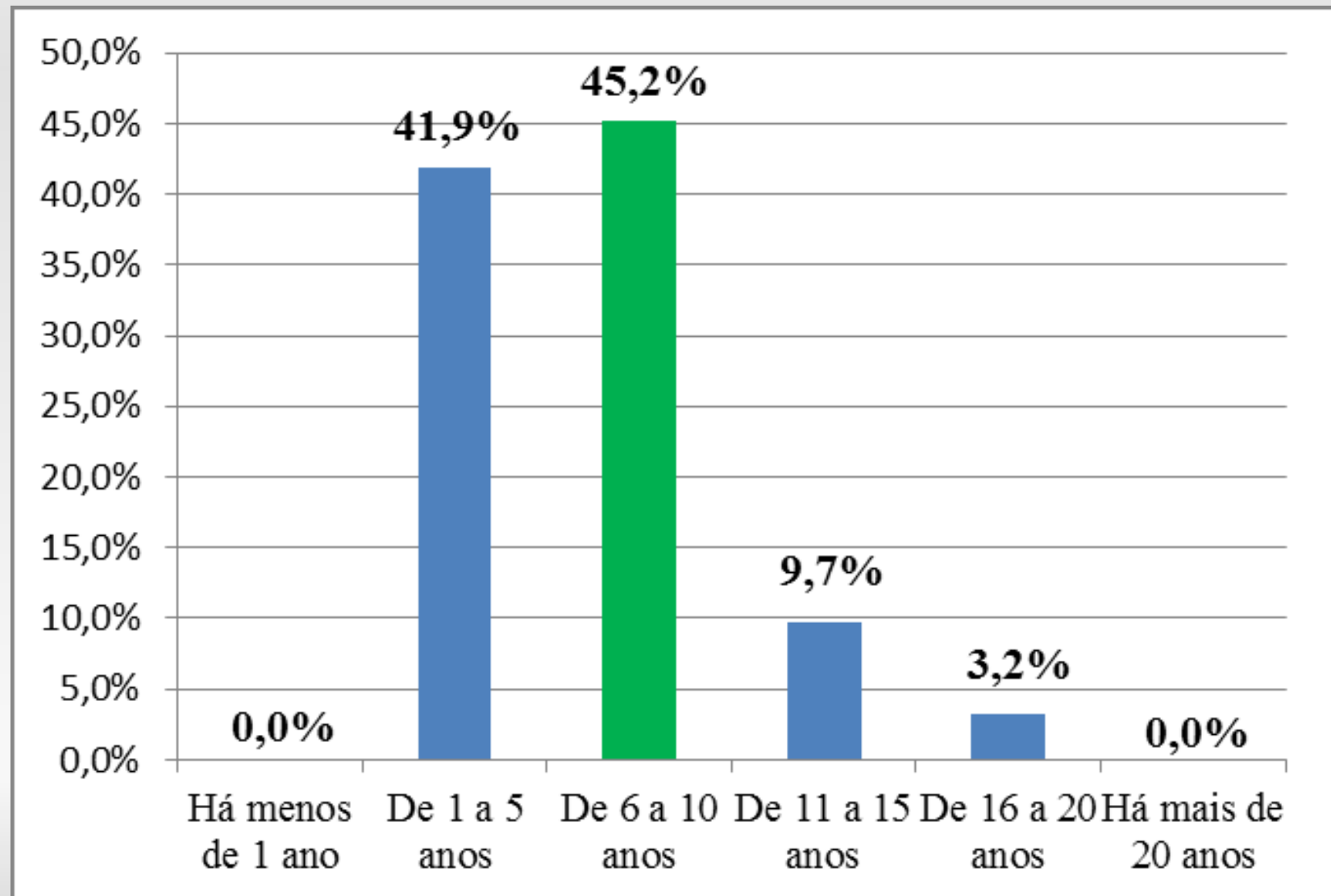
# Resultados

Distribuição da amostra pelo tipo de cargo ocupado:



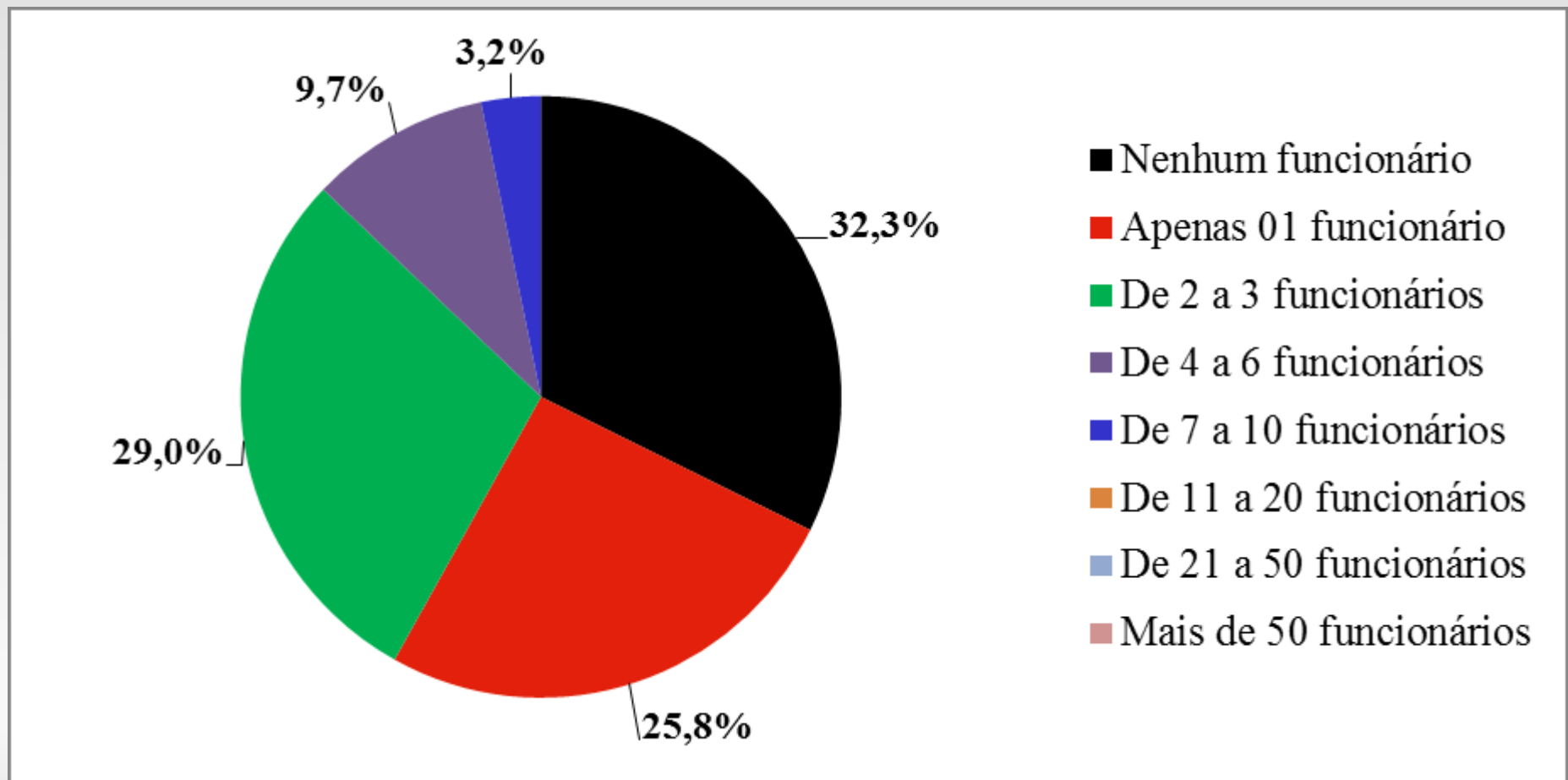
# Resultados

Distribuição da amostra pelo tempo de atuação das empresas no mercado:



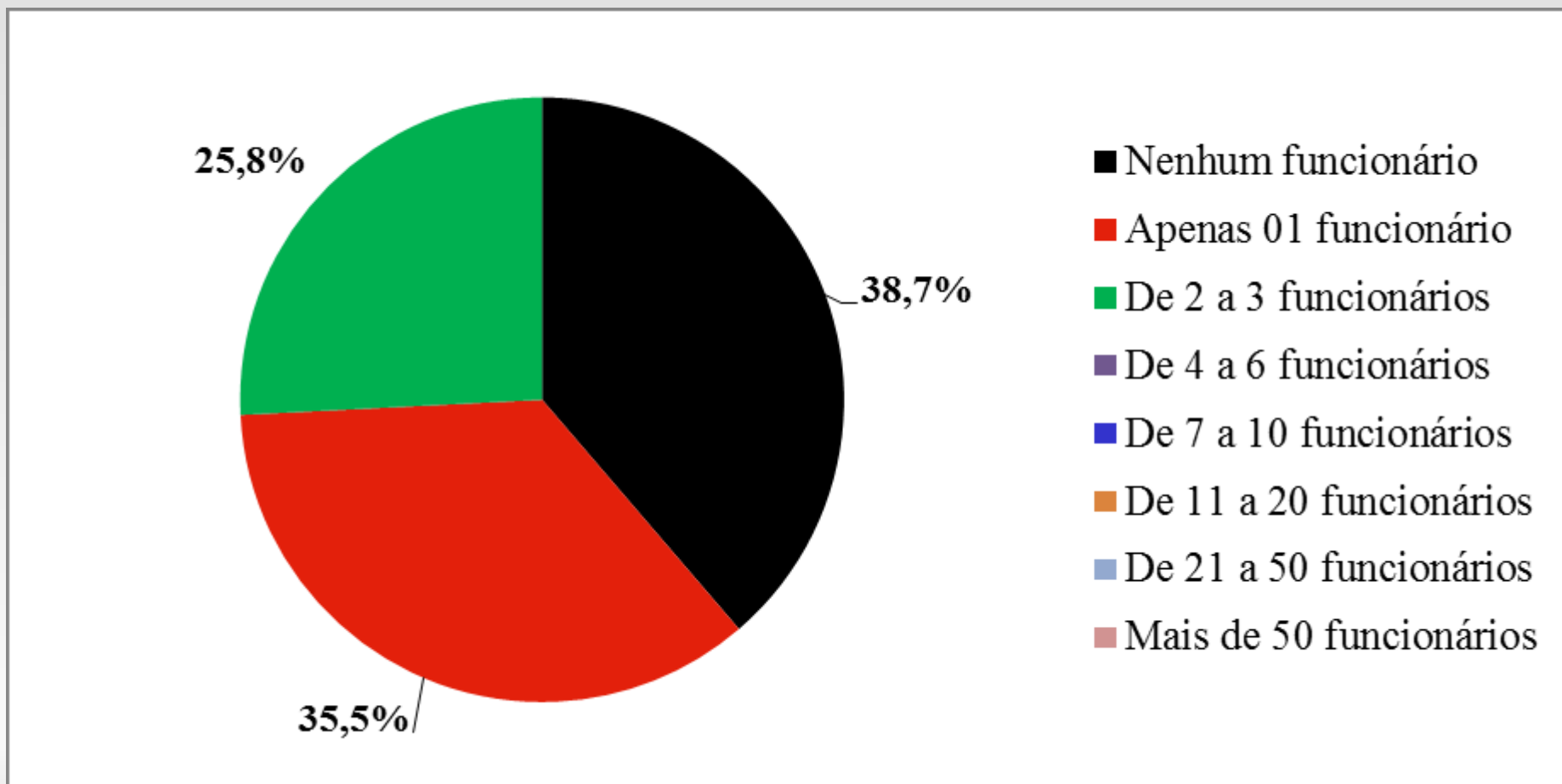
# Resultados

Distribuição da amostra pelo número de admissões efetuadas em 12 meses:



# Resultados

Distribuição da amostra pelo número de rescisões efetuadas em 12 meses:



# Resultados

Comunicação, Coordenação, e Cultura participativa :

Questão	1 Não implementado		2		3		4		5 Totalmente implementado	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	07	7,5	08	8,6	07	7,5	05	5,4	04	4,3
4	04	4,3	10	10,8	09	9,7	07	7,5	01	1,1
5	01	1,1	12	12,9	07	7,5	09	9,7	02	2,2
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>12,9</b>	<b>30</b>	<b>32,3</b>	<b>23</b>	<b>24,7</b>	<b>21</b>	<b>22,6</b>	<b>07</b>	<b>7,6</b>

Fonte: Dados da pesquisa



# Resultados

Treinamento e desenvolvimento :

Questão	1 Não implementado		2		3		4		5 Totalmente implementado	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10	02	6,5	11	35,5	09	29,0	07	22,6	02	6,5
<b>TOTAL</b>	02	6,5	11	35,5	09	29,0	07	22,6	02	6,5

Fonte: Dados da pesquisa

# Resultados

Grupos autônomos de trabalho:

Questão	1 Não implementado		2		3		4		5 Totalmente implementado	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
15	05	16,1	07	22,6	09	29,0	08	25,8	02	6,5
<b>TOTAL</b>	<b>05</b>	<b>16,1</b>	<b>07</b>	<b>22,6</b>	<b>09</b>	<b>29,0</b>	<b>08</b>	<b>25,8</b>	<b>02</b>	<b>6,5</b>

Fonte: Dados da pesquisa

# Resultados

Alinhamento e Gestão quantitativa do desempenho:

Questão	1 Não implementado		2		3		4		5 Totalmente implementado	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17	05	16,1	09	29,0	08	25,8	07	22,6	02	6,5
<b>TOTAL</b>	<b>05</b>	<b>16,1</b>	<b>09</b>	<b>29,0</b>	<b>08</b>	<b>25,8</b>	<b>07</b>	<b>22,6</b>	<b>02</b>	<b>6,5</b>

Fonte: Dados da pesquisa

# Resultados

## Gestão da capacidade organizacional:

Questão	1 Não implementado		2		3		4		5 Totalmente implementado	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
18	07	22,6	10	32,3	05	16,1	08	25,8	01	3,2
<b>TOTAL</b>	<b>07</b>	<b>22,6</b>	<b>10</b>	<b>32,3</b>	<b>05</b>	<b>16,1</b>	<b>08</b>	<b>25,8</b>	<b>01</b>	<b>3,2</b>

Fonte: Dados da pesquisa

# Resultados

## Garantia da continuidade de processos:

Questão	1 Não implementado		2		3		4		5 Totalmente implementado	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
22	03	2,4	08	6,5	08	6,5	09	7,3	03	2,4
23	09	7,3	10	8,1	06	4,8	06	4,8	0	0,0
24	09	7,3	10	8,1	08	6,5	03	2,4	01	0,8
25	11	8,9	09	7,3	06	4,8	05	4,0	0	0,8
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>25,8</b>	<b>37</b>	<b>29,8</b>	<b>28</b>	<b>22,6</b>	<b>23</b>	<b>18,5</b>	<b>04</b>	<b>4,0</b>

Fonte: Dados da pesquisa

# Resultados

Intervalo de pontos e níveis de maturidade em gestão de pessoas:

<b>Nível</b>	<b>Intervalo de Pontos</b>	<b>Número de Respondentes</b>
5	125	0
4	100 a 124	3
3	75 a 99	13
2	50 a 74	13
1	1 a 49	2
<b>Total</b>	-	<b>31</b>

Fonte: Dados da pesquisa

Média: 77 pontos → Nível de Maturidade: 3

# Médias e Desvios padrão

Indicador	Média	Desvio Padrão
Provimento de pessoal e planejamento dos recursos humanos	3,27	1,07
Comunicação, coordenação e cultura participativa	2,80	1,15
Ambiente de trabalho	4,10	0,86
Gestão do desempenho	3,13	1,14
Treinamento e desenvolvimento	2,87	1,04
Remuneração	3,71	1,05
Análise e desenvolvimento de competências, práticas baseadas em competência e integração de competências	3,42	1,21
Desenvolvimento de carreiras	3,36	1,18
Desenvolvimento de grupos de trabalho	3,39	0,98
Grupos autônomos de trabalho	2,84	1,17
Ativos baseados em competências	3,36	1,18
Gestão quantitativa do desempenho e alinhamento do desempenho organizacional	2,74	1,16
Gestão da capacidade organizacional	2,55	1,19
Orientação e aconselhamento	3,03	1,25
Melhoria contínua da capacidade	3,39	0,91
Inovação contínua dos recursos humanos	3,94	0,91
Garantia de continuidade de processos	2,44	1,15
<b>MÉDIA DOS RESULTADOS DOS INDICADORES</b>	<b>3,20</b>	<b>1,09</b>

Fonte: Dados da pesquisa

# Médias e Desvios padrão






<b>Indicador</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Provimento de pessoal e planejamento dos recursos humanos	3,27	1,07
Comunicação, coordenação e cultura participativa	2,80	1,15
Ambiente de trabalho	4,10	0,86
Gestão do desempenho	3,13	1,14
Treinamento e desenvolvimento	2,87	1,04
Remuneração	3,71	1,05
Análise e desenvolvimento de competências, práticas baseadas em competência e integração de competências	3,42	1,21
Desenvolvimento de carreiras	3,36	1,18
Desenvolvimento de grupos de trabalho	3,39	0,98
Grupos autônomos de trabalho	2,84	1,17
Ativos baseados em competências	3,36	1,18
Gestão quantitativa do desempenho e alinhamento do desempenho organizacional	2,74	1,16



# Médias e Desvios padrão

Indicador	Média	Desvio Padrão
Provimento de pessoal e planejamento dos recursos humanos	3,27	1,07
Comunicação, coordenação e cultura participativa	2,80	1,15
Ambiente de trabalho	4,10	0,86
Gestão do desempenho	3,13	1,14
Treinamento e desenvolvimento	2,87	1,04
Remuneração	3,71	1,05
Análise e desenvolvimento de competências, práticas baseadas em competência e integração de competências	3,42	1,21
Desenvolvimento de carreiras	3,36	1,18
Desenvolvimento de grupos de trabalho	3,39	0,98
Grupos autônomos de trabalho	2,84	1,17
Ativos baseados em competências	3,36	1,18
Gestão quantitativa do desempenho e alinhamento do desempenho organizacional	2,74	1,16

# Médias e Desvios padrão



Indicador	Média	Desvio Padrão
Provimento de pessoal e planejamento dos recursos humanos	3,27	1,07
Comunicação, coordenação e cultura participativa	2,80	1,15 
Ambiente de trabalho	4,10	0,86 
Gestão do desempenho	3,13	1,14
Treinamento e desenvolvimento	2,87	1,04 
Remuneração	3,71	1,05
Análise e desenvolvimento de competências, práticas baseadas em competência e integração de competências	3,42	1,21
Desenvolvimento de carreiras	3,36	1,18
Desenvolvimento de grupos de trabalho	3,39	0,98
Grupos autônomos de trabalho	2,84	1,17 
Ativos baseados em competências	3,36	1,18
Gestão quantitativa do desempenho e alinhamento do desempenho organizacional	2,74	1,16 

# Médias e Desvios padrão

Indicador	Média	Desvio Padrão
Gestão da capacidade organizacional	2,55	1,19
Orientação e aconselhamento	3,03	1,25
Melhoria contínua da capacidade	3,39	0,91
Inovação contínua dos recursos humanos	3,94	0,91
Garantia de continuidade de processos	2,44	1,15
<b>MÉDIA DOS RESULTADOS DOS INDICADORES</b>	<b>3,20</b>	<b>1,09</b>




Fonte: Dados da pesquisa

# Médias e Desvios padrão

Indicador	Média	Desvio Padrão
Gestão da capacidade organizacional	2,55	1,19 
Orientação e aconselhamento	3,03	1,25
Melhoria contínua da capacidade	3,39	0,91
Inovação contínua dos recursos humanos	3,94	0,91
Garantia de continuidade de processos	2,44	1,15 
<b>MÉDIA DOS RESULTADOS DOS INDICADORES</b>	<b>3,20</b>	<b>1,09</b>

Fonte: Dados da pesquisa

# Médias e Desvios padrão

Indicador	Média	Desvio Padrão
Gestão da capacidade organizacional	2,55	1,19 
Orientação e aconselhamento	3,03	1,25
Melhoria continua da capacidade	3,39	0,91
Inovação contínua dos recursos humanos	3,94	0,91
Garantia de continuidade de processos	2,44	1,15 
<b>MÉDIA DOS RESULTADOS DOS INDICADORES</b>	<b>3,20</b> 	<b>1,09</b>
Fonte: Dados da pesquisa		

# Conclusão

- As indústrias de desenvolvimento e licenciamento de *software* customizável da região Leste de Minas Gerais, se encontram no nível 3 de maturidade ou nível definido;
  
- 07 áreas de processos necessitam serem aperfeiçoadas:
  - 1 - Comunicação e coordenação;
  - 2 - Treinamento e desenvolvimento;
  - 3 - Desenvolvimento de grupos autônomos de trabalho;
  - 4 - Gestão quantitativa do desempenho;
  - 5 – Alinhamento do desempenho;
  - 6 - Gestão da capacidade organizacional;
  - 7 - Garantia da continuidade dos processos;

# Trabalhos Futuros

- Analisar o relacionamento do nível de maturidade em gestão de pessoas com o índice de rotatividade dos profissionais de TI;
- Refinamento das áreas de processo em gestão de pessoas do modelo P-CMM v2, para a redução do número de indicadores definidos no modelo original;
- Estudo de caso em uma empresa de grande porte do setor de TI, aplicando os processos do P-CMM v2, e analisando o comportamento e resultados obtidos;

# Referências

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004a. 529 p.

CRESPO, Antônio A. **Estatística Fácil.** 19. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009. 218p.

CURTIS, Bill; HEFLEY, William E.; MILLER, Sally A. **People CMM:** A Framework for Human Capital Management. 2nd ed. Boston: Pearson Addison – Wesley, 2010. 698p.

SILVEIRA, Victor N. S. **Maturidade em Gestão de Pessoas e Práticas de Treinamento, Desenvolvimento e Educação:** Uma análise a partir do People Capability Maturity Model (P-CMM). 2007. 259 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós – Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte, 2007.

SOMMERVILLE, Ian. **Engenharia de Software.** 8. ed. São Paulo: Pearson Addison – Wesley, 2007. 552 p.



# Obrigado pela Atenção!

**“Por mais longa que seja a caminhada, o mais importante é dar o primeiro passo.”**

**Vinícius de Moraes**