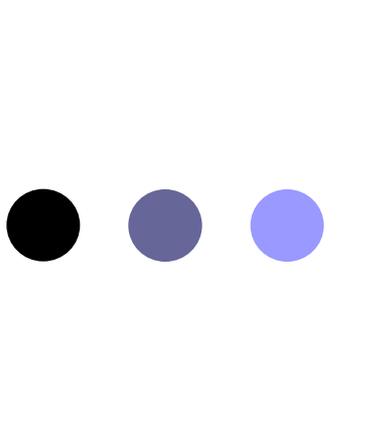


Faculdades Integradas de Caratinga



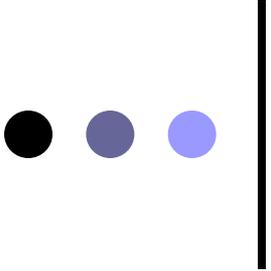
Ciência da Computação

Estudo sobre *Turnover* dos Profissionais da Área de Tecnologia da Informação

Autor: Wadson Vergilio Martins

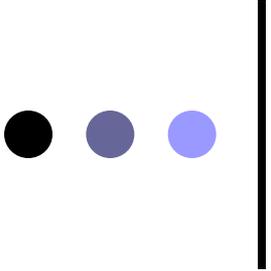
Orientadora: Fabrícia Pires Souza Tiola

Caratinga, 2012



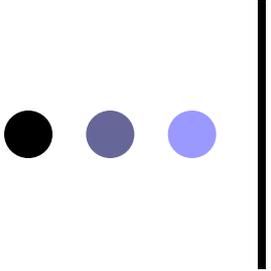
Agenda

- Introdução;
- Objetivo Geral;
- Objetivos Específicos;
- Referencial Teórico;
- Metodologia;
- Análise dos Resultados;
- Principais Referencias;
- Conclusão e Trabalhos Futuros.



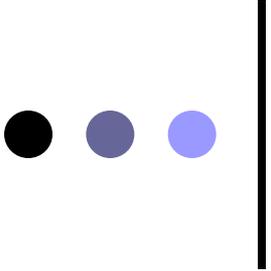
Introdução

- Avanço tecnológico;
- Empresas buscando em softwares as soluções do dia a dia;
- Aumento da demanda por profissionais;
- Área muito dinâmica;
- Profissionais em busca de desafios;
- Aumento do *Turnover*.



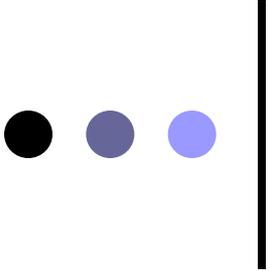
Objetivo geral

- O objetivo desse trabalho é apresentar por meio de uma pesquisa científica, os fatores motivacionais que podem estar levando os profissionais de TI a deixarem os seus empregos.



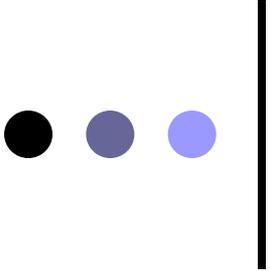
Objetivo específico

- Realização de um estudo sobre o perfil dos profissionais de TI;
- Estudo sobre o *Turnover*;
- Estudo sobre psicologia organizacional;
- Estudo sobre o funcionamento de um RH;
- Estudo sobre a função da Engenharia de Software com a Gestão de pessoal.



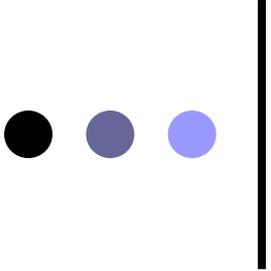
Referencial teórico

- Características dos profissionais de TI:
 - Área não regulamentada;
 - Dificuldade em saber quem pode exercer as atividades profissionais;
 - Aumento da competitividade.



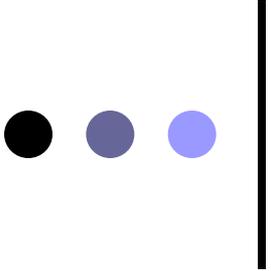
Referencial teórico

- Rotatividade dos profissionais de TI:
 - Custos financeiros;
 - Comprometimento no cronograma dos projetos em que estão envolvidos;



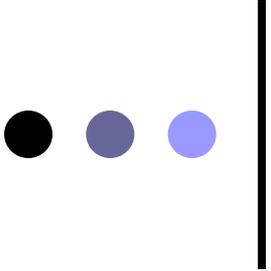
Referencial teórico

- Psicologia organizacional:
 - Motivação nas organizações;
 - Teorias motivacionais;



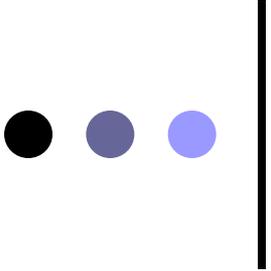
Referencial teórico

- Funcionamento de um RH:
 - Qualidade de vida;
 - Recrutando novos profissionais;
 - Selecionando profissionais.



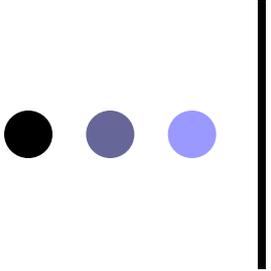
Referencial teórico

- Engenharia de software e a gestão de pessoal:
 - Os gerentes de softwares são responsáveis por garantir o melhor resultados de sua equipe;
 - Gerenciamento de Grupos.



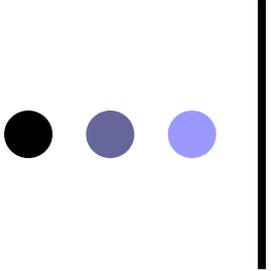
Referencial teórico

- Gerenciamento de Riscos:
 - Riscos de projetos;
 - Riscos de produto;
 - Riscos de negócios.



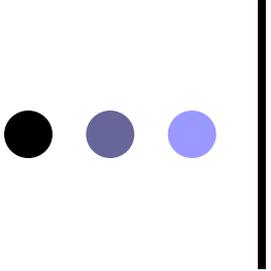
Metodologia

- Coleta das variáveis que podem estar influenciando a insatisfação dos profissionais nas empresas que trabalham.



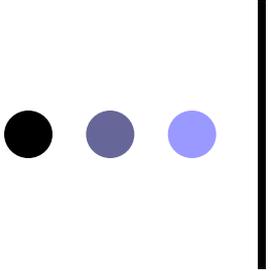
Metodologia

- Elaboração do questionário:
 - Identificação;
 - Ambiente de trabalho;
 - Gerenciando pessoas;
 - O Trabalho em equipe;
 - Sistema de recompensas e punições;
 - Desenvolvimento ou plano de carreira;
 - O significado do trabalho;
 - A organização e o profissional.



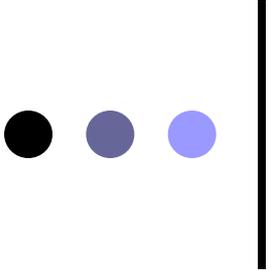
Metodologia

- Coleta dos dados:
 - Foi utilizado o sistema *Google Docs*;
 - Escolha dos profissionais;
 - Pesquisa enviada por e-mail;
 - A pesquisa ficou disponível por 8 dias.



Análise de resultados

- Serão apresentados os resultados que foram considerados os mais relevantes para cada grupo motivacional.



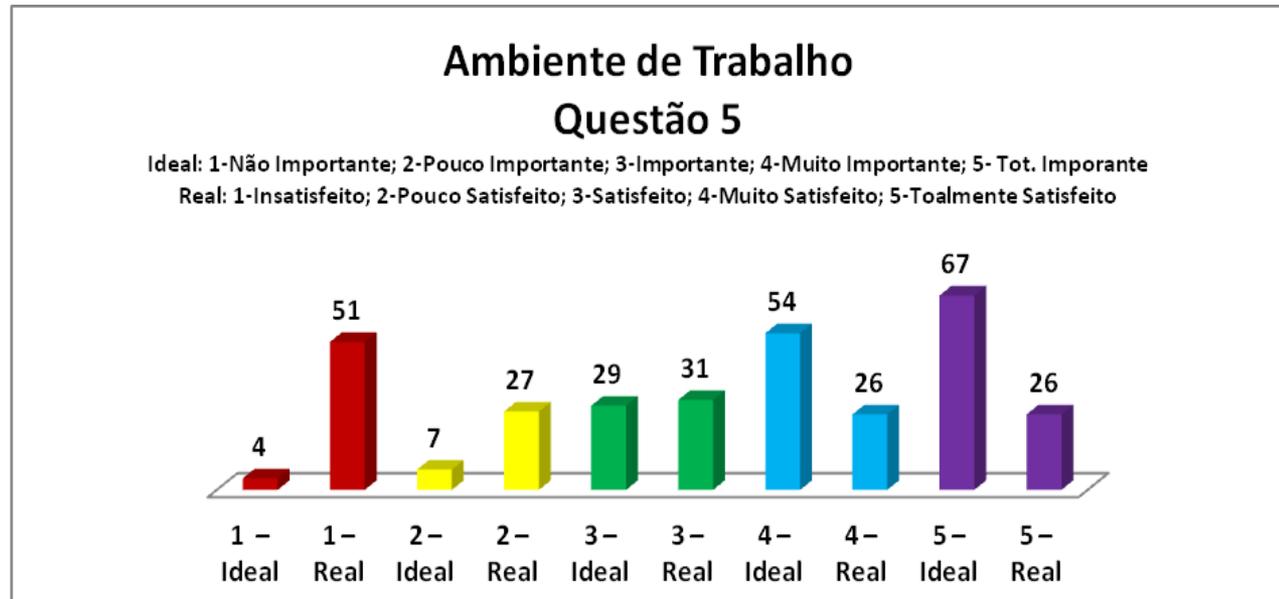
Análise de resultados

- Ambiente de Trabalho:

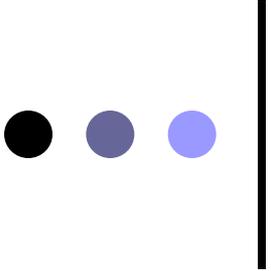
- Os profissionais demonstraram insatisfação apenas com o local para atividades extra trabalho.

Análise de resultados

o Ambiente de Trabalho:

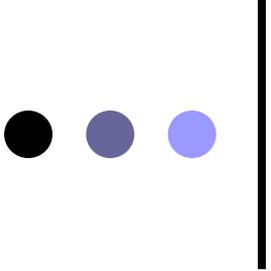


- 67 (42%) totalmente importante;
- 51 (32%) disseram estar insatisfeitos;



Análise de resultados

- Trabalho em equipe:
 - Estão pouco satisfeitos com a forma que a gerência administra as equipes de trabalho, quando trata-se de manter os profissionais trabalhando unidos em um único propósito.
 - E também com a forma que são tratados os problemas de desempenho da equipe.

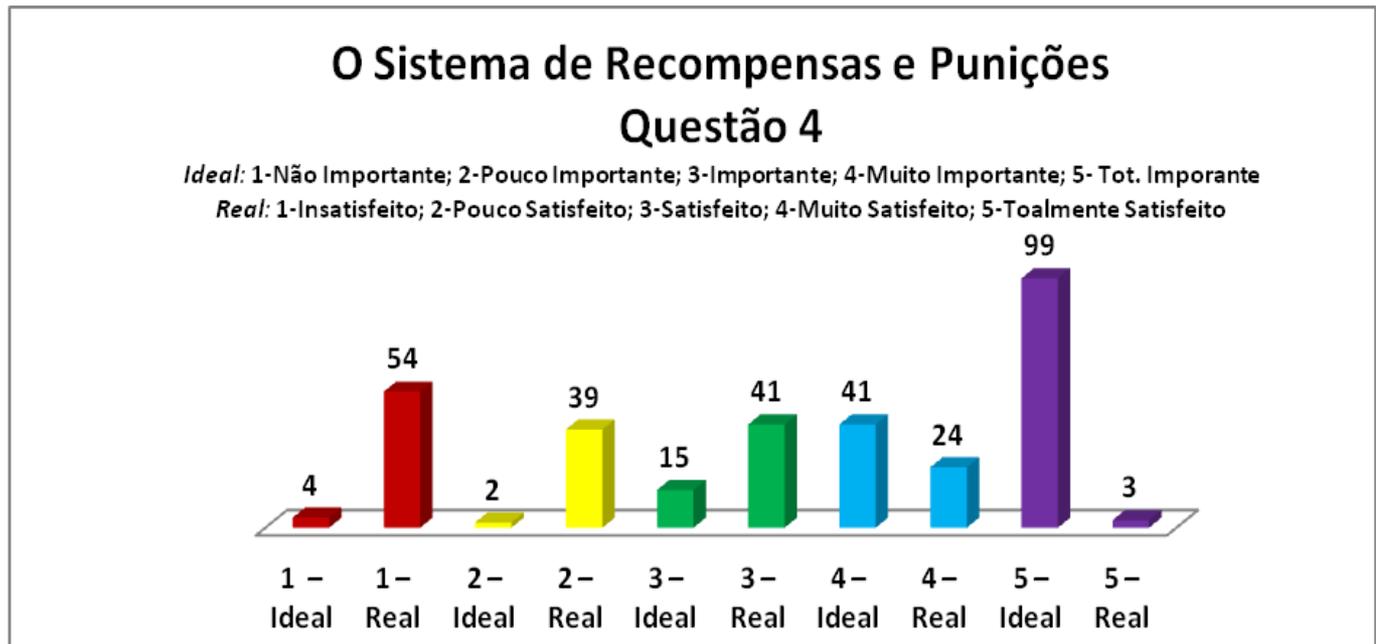


Análise de resultados

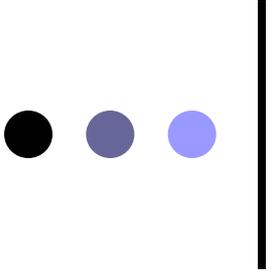
- O sistema de recompensas e punições:
 - Foi o grupo motivacional que apresentou o pior resultado.
 - Os profissionais estão insatisfeitos com a forma que a empresa distribui as remunerações e benefícios;
 - Com o reconhecimento por seus esforços no dia a dia;
 - Estão insatisfeitos com as recompensas adotadas pela empresa.

Análise de resultados

- O sistema de recompensas e punições:

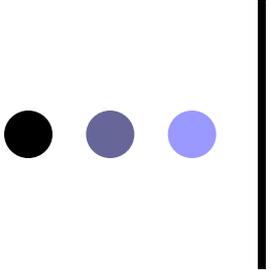


- 99 (61%) totalmente importante;
- 54 (34%) disseram estar insatisfeitos;



Análise de resultados

- Desenvolvimento ou plano de carreira:
 - Com relação ao investimento na capacitação de seus funcionários, 113 pessoas (70%) julgaram esta questão como totalmente importante, entretanto 57 (36%) disseram estar insatisfeitos com a realidade das empresas que atuam.
 - Também estão insatisfeitos com a avaliação periódica da gerência aos seus profissionais.

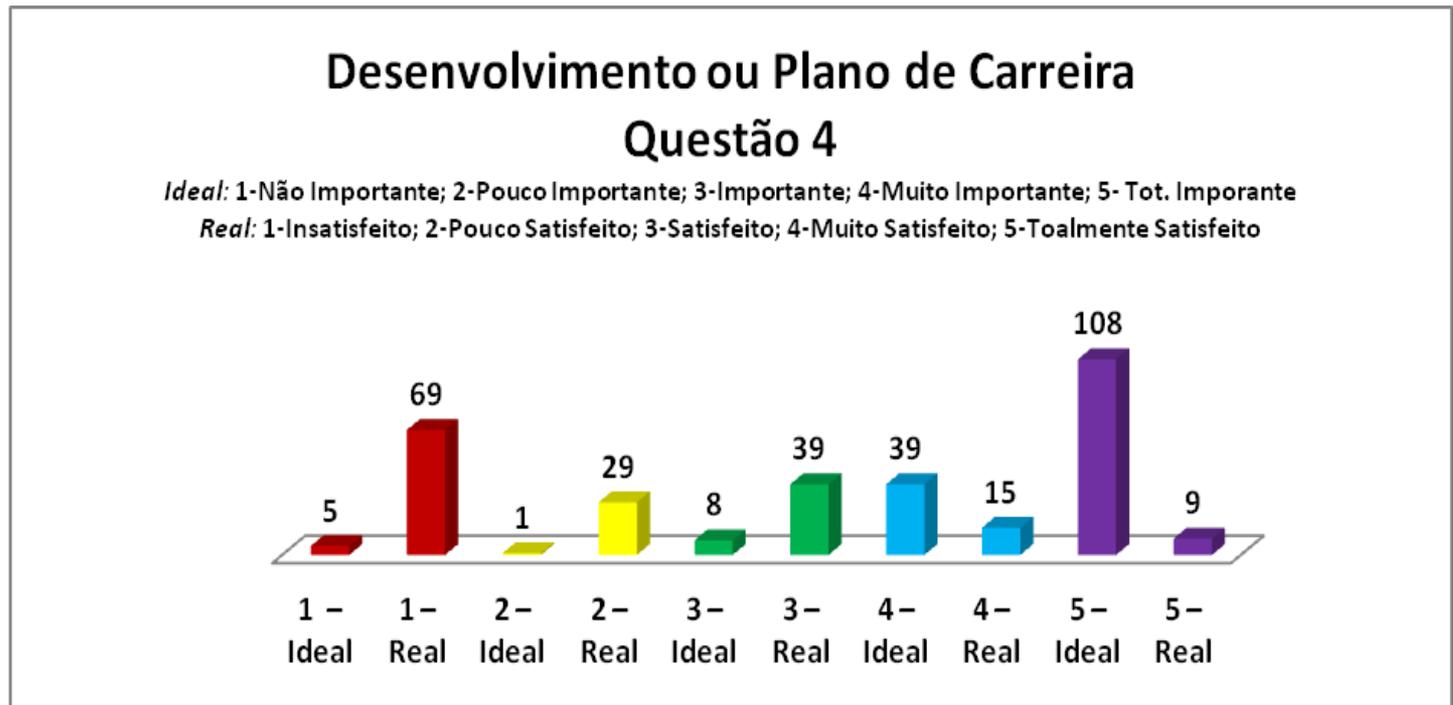


Análise de resultados

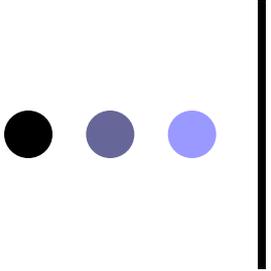
- Desenvolvimento ou plano de carreira:
 - De toda pesquisa a questão que apresentou o pior resultado foi a com relação aos planos de carreiras oferecidos pela empresa.

Análise de resultados

o Desenvolvimento ou plano de carreira:



- 108 (67%) totalmente importante;
- 69 (43%) disseram estar insatisfeitos;

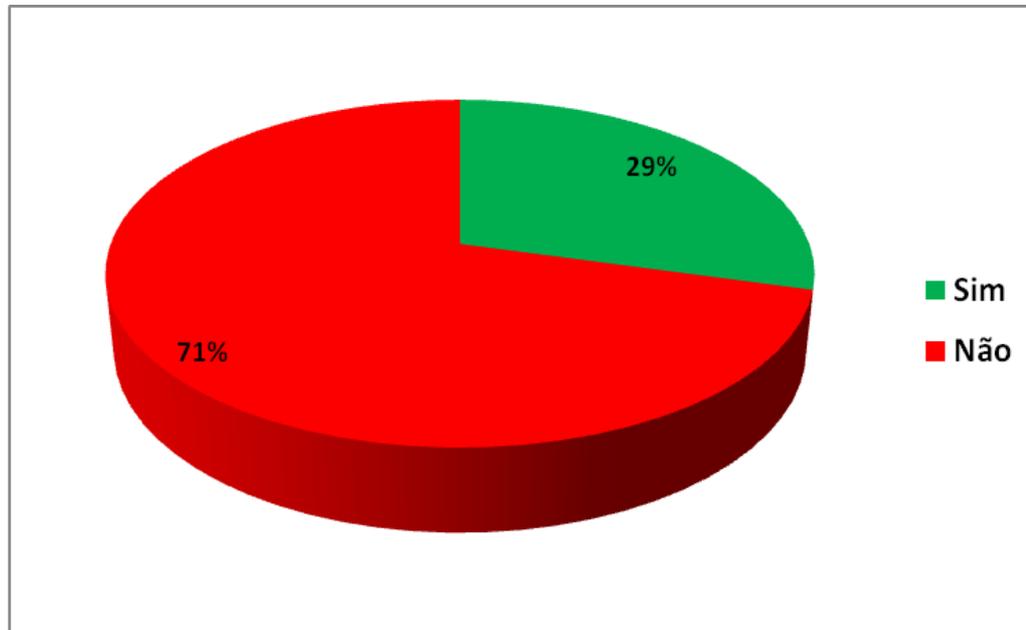


Análise de resultados

- O significado do trabalho:
 - Estão insatisfeitos com o retorno dado pela gerência ao funcionário com relação a qualidade de seu desempenho.

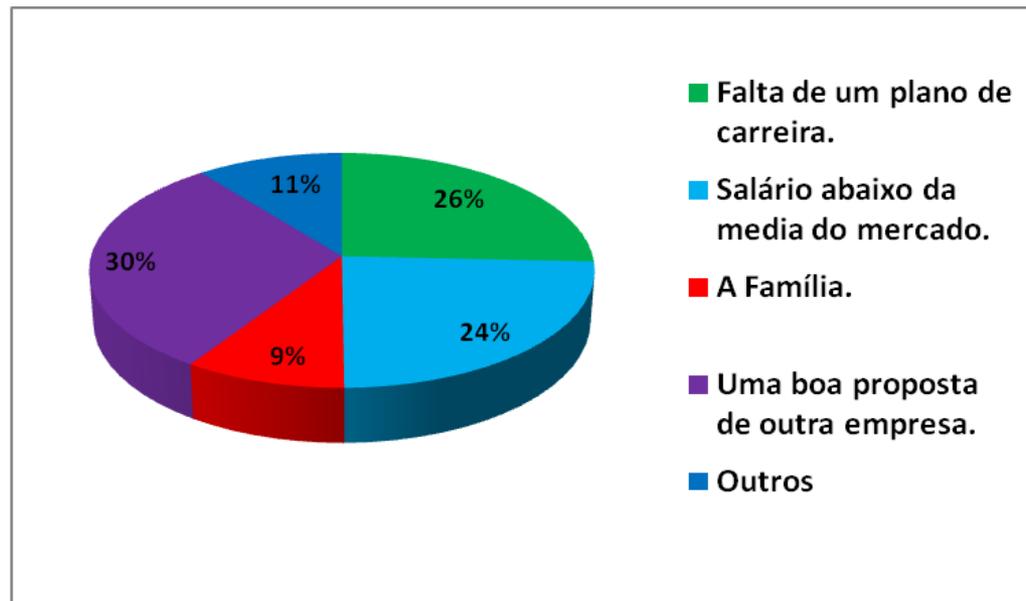
Análise de resultados

- O significado do trabalho:
 - Os profissionais que estão se especializando em outra área:



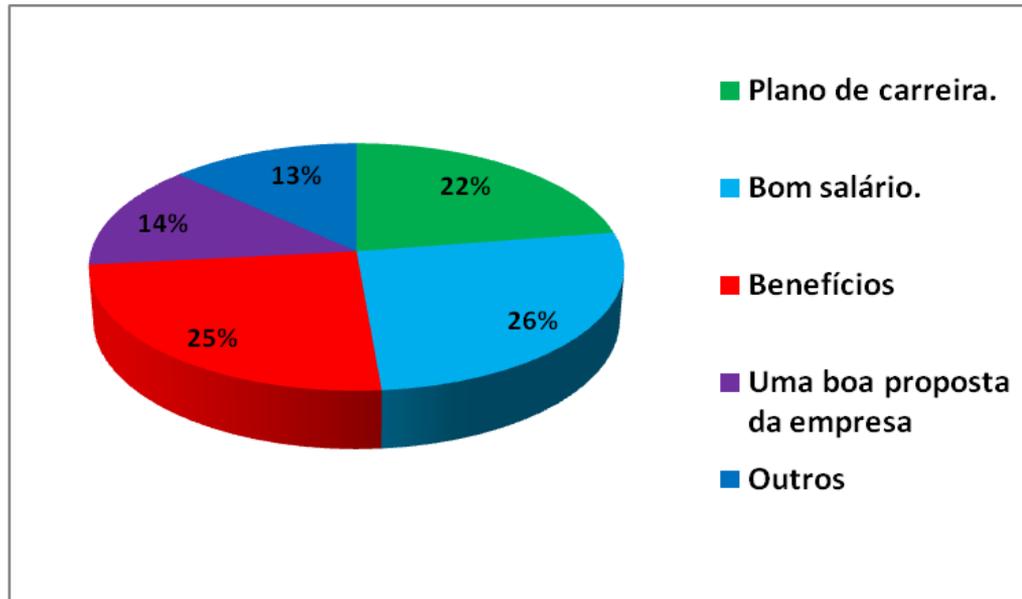
Análise de resultados

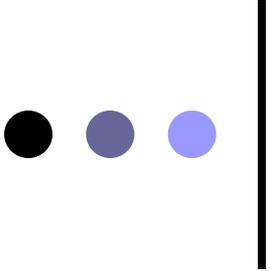
- O significado do trabalho:
 - O que estimula ou estimularia você a sair da empresa:



Análise de resultados

- O significado do trabalho:
- O que estimula você a ficar na empresa?





Análise de resultados

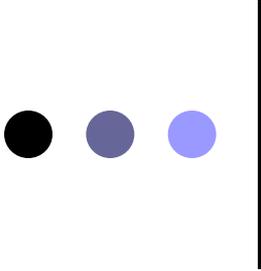
- O significado do trabalho:
 - Os entrevistados mostraram insatisfação com relação ao estímulo dado aos profissionais pela organização nas decisões internas.

Análise de resultados

o O significado do trabalho:

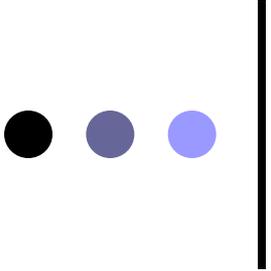


- 77 (48%) totalmente importante;
- 48 (30%) disseram estar insatisfeitos;



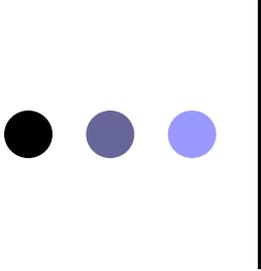
Conclusão

- A melhor forma para avaliar o nível de satisfação dos profissionais, e assim tentar prever os motivos que poderão levar ao Turnover, é realizando investimentos na gestão estratégica de pessoal. De acordo com os estudos realizado, as organizações devem investir mais: na gestão das pessoas, investimento em tecnologia, proporcionar aos seus profissionais um ambiente de trabalho com novos desafios e oportunidades de crescerem na empresa, melhorar os sistemas de benefícios.
- Contudo esse trabalho pode ser utilizado como um indicador das ações a serem realizadas pelas empresas, auxiliando os gerentes de TI e principalmente o setor de Recursos Humanos a elaborar planos ou projetos que visualizem ações corretivas, que poderiam elevar o nível de satisfação dos profissionais com relação às empresas na quais atuam, e assim podendo diminuir o índice de rotatividade nessas empresas.



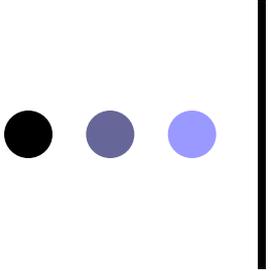
Trabalhos futuros

- Criação de um manual com medidas corretivas para os fatores apontados como possíveis causas para o *Turnover* dentro de uma empresa de TI, visando aumentar a satisfação de seus profissionais e conseqüentemente o seu desempenho.
- Adaptação do questionário para atender uma determinada área de TI, por exemplo, aplicar a pesquisa apenas com desenvolvedores de *software*.



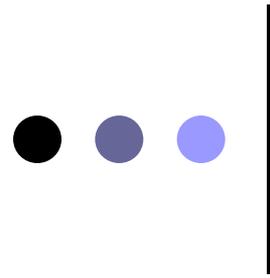
Principais referências

- CARVALHO, Ana Cristina Azevedo Pontes de. **Ética profissional na tecnologia da informação: os códigos de ética empresariais**. 9f. Dissertação – Faculdade de Computação e Informática da Universidade Presbiteriana Mackenzie. 2007.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro. Campus, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- IANNINI, Túlio Ornelas. **Pesquisa do Perfil dos profissionais de Tecnologia da Informação**. Betim. Centro de Capacitação Orientar. 2010.



Principais referências

- SOMMERVILLE, Ian. **Engenharia de Software**. Pearson Prentice Hall. 8° edição. São Paulo. 2007.
- SOMMERVILLE, Ian. **Engenharia de Software**. Pearson Prentice Hall. 9° edição. São Paulo. 2011.



Obrigado pela atenção!!