
Gestão de recursos humanos em uma clínica veterinária: uma proposição sustentável

Dailson de Mesquita Pires^a

Resumo

Tendo em vista a relevância da área de Recursos Humanos (RH) para a potencialização e maximização do capital humano nas organizações, este projeto analisa a Gestão de Pessoas em uma clínica veterinária a fim de promover uma reflexão em torno dos processos da administração de pessoas existentes na clínica e enfatizar a importância de uma área de recursos humanos eficaz, eficiente e efetiva para o desenvolvimento sustentável. Então, realizou-se uma pesquisa bibliográfica fundamentada em aspectos referentes as áreas funcionais da gestão, especialmente, de recursos humanos. Diante disso verificou-se o quão significativo é a atuação de um gestor de pessoas, com uma visão empreendedora e inovadora, para o desenvolvimento sustentável das organizações.

Palavras-Chave: Gestor de Pessoas. Desenvolvimento Sustentável. Recursos Humanos.

1. Introdução

A Gestão de Recursos Humanos torna-se um diferencial competitivo fundamental para o desenvolvimento de toda organização que entenda os colaboradores como seus ativos mais importantes.

Nesse ponto de vista, o objeto de estudo deste projeto é a SOS focinhos, uma clínica veterinária, que tem como missão, definida pelo gestor, conseguir organizar melhor a administração da empresa, visando alcançar melhores resultados para o seu crescimento.

Foi identificado que a referida clínica não possui uma área de gestão de pessoas e nem um profissional com habilidades e competências necessárias para realizar tais atividades.

Diante desse cenário, este projeto visa apresentar a importância da Gestão de Recursos Humanos como um aliado para o desenvolvimento sustentável da organização.

^a Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Apresentando informações consistentes e fundamentadas, que possibilitarão a compreensão, clara e coesa, desse sistema que tem contribuído cada vez mais para o progresso das organizações.

Portanto, considera-se que o estudo apresentado, possivelmente, será capaz de propiciar uma visão norteadora da área de recursos humanos em sua totalidade, e através de uma boa orientação a empresa poderá ser capaz de atingir melhores resultados.

O problema de pesquisa é a ausência de Gestão de Recursos Humanos na clínica veterinária e as problemáticas envolvem as contratações que são feitas, na maioria das vezes, por indicações e sem a utilização de ferramentas e métodos que visem captar as competências e qualidades profissionais dos futuros colaboradores. Os quesitos avaliados estão ligados a algum grau de parentesco e avaliações com critérios definidos pelo próprio dono da Clínica.

A empresa não investe na capacitação dos colaboradores, utilizando, unicamente, como treinamento as orientações dadas pelo proprietário como alicerce para o desenvolvimento do trabalho à medida que as atividades são realizadas na própria clínica.

Os salários seguem o que é determinado pelos sindicatos, ou seja, é pago apenas o piso salarial das categorias. Não existe um plano de carreira e benefícios, ocasionando insatisfação e desmotivação por parte dos colaboradores, influenciando diretamente no desempenho da organização.

Foi observado que a empresa obedece aos requisitos constantes nas Normas Regulamentadoras, referentes a segurança, medicina e saúde ocupacional. Mas faltam alternativas que visem cuidar dos funcionários em aspectos como a saúde física, mental e social.

Falta de monitoramento e controle na gestão de pessoas e inexistência de um controle dos processos de trabalho e insatisfação dos colaboradores.

Diante disso, o objetivo final do projeto é sugerir a contratação de um Gestor de Recursos Humanos para a SOS focinhos.

Os objetivos intermediários são: Ampliar o processo de Recrutamento e Seleção; Promover a criação de um programa de Treinamento e Desenvolvimento; Demonstrar a importância de um plano de cargos e salários; Implementar um programa de Saúde Ocupacional, para proporcionar a saúde e o bem-estar dos colaboradores; Monitorar os processos e buscar analisar o nível de satisfação dos colaboradores a fim de avaliar se estão conseguindo entregar suas tarefas diárias.

2. Metodologia

Este projeto foi formulado através de pesquisa bibliográfica, etapa, essa, que foi fundamental para embasar todas as partes desse trabalho. A pesquisa bibliográfica é, por excelência, uma fonte inesgotável de informações, pois auxilia na atividade intelectual e contribui para o conhecimento cultural em todas as formas do saber.

Pode-se dizer que é um tipo de pesquisa que ocupa lugar de destaque entre as demais, por constituir-se o primeiro passo na vida do estudante. Contudo, para usufruir dos benefícios que esta pesquisa oferece, o consulente deve ser ativo, despendendo esforço mental e, muitas vezes, perseverar no estudo, na conquista dos conhecimentos, seja em que área for das ciências formais ou factuais, simbólica ou sensorial, ou mesmo em outra modalidade cultural (FACHIN, 2006, p. 119).

O método utilizado na captação de informações foi a análise de um projeto pré-estruturado e através da revisão de literatura essa metodologia de pesquisa funcionará como um elemento ampliador do trabalho, visando expandir conhecimentos e atribuir outras fundamentações que concretizem o material apresentado.

3 Categorias teóricas

Em um cenário global, onde os avanços tecnológicos, a inovação e a sustentabilidade se fazem necessárias para o sucesso de todo empreendimento, o capital humano se torna um fator que pode mudar o rumo e os resultados da empresa. A moderna gestão de pessoas procura tratar as pessoas como importantes recursos organizacionais e não apenas como recursos produtivos. Segundo Chiavenato (2003, p. 132) “as pessoas constituem o mais valioso recurso da organização. Devemos tratar as pessoas como pessoas. A organização depende de pessoas, recurso indispensável e inestimável”.

A maximização do potencial humano nas organizações garantirá resultados significativos para as empresas, cabe ao gestor de Recursos humanos alinhar os objetivos da organização com as expectativas e necessidades dos colaboradores quanto ao seu crescimento e desenvolvimento pessoal, social e profissional.

3.1 A importância de um gestor de RH

Um gestor de recursos humanos (RH) é o profissional que tem a responsabilidade de fazer a empresa dar certo por intermédio do desenvolvimento sustentável das pessoas. É um profissional que pode e deve atuar como departamento de RH, com atividades de

treinamento e desenvolvimento, com recrutamento e seleção, entre outras diversas atividades administrativas. O profissional que o mercado tem buscado para a ocupação deste cargo, é um profissional que entenda que seu objetivo é fazer as empresas gerarem resultados ao mesmo tempo em que mantém os colaboradores satisfeitos.

Segundo Gramigna (2007) as empresas que se adaptarem a era dos talentos e implementarem estratégias que atraiam, desenvolvam e retenham talentos, terão maiores chances de conquistar o mercado; embora, precisam cada vez mais criarem estratégias para se manterem numa ascendente.

Para Cortella (O NOVO..., 2012) a grande meta de um gestor de pessoas é o manejo do estoque de conhecimento que existe dentro de uma organização. É alguém que lidera um processo de elevação das condições de ação de um grupo de pessoas.

Dessa forma, cabe ao gestor de RH, identificar os talentos, atrair potenciais colaboradores que estejam dispostos a enfrentarem as dificuldades do mercado e que estejam sempre buscando superar os desafios, tanto pessoais, quanto ao objetivo coletivo das organizações.

3.2 Recrutamento e seleção

O Recrutamento e Seleção está encarregado pela busca de novos candidatos com talentos para a empresa através de novas vagas abertas. Sendo assim, o RH pretende ser visto como um mecanismo, uma área de um setor de uma empresa. Faz-se necessário levar em consideração as competências técnicas e comportamentais dos indivíduos em relação à vaga e que o candidato também seja a favor da empresa.

Desde o início do sistema capitalista que o Recrutamento e Seleção atuam de várias formas e atualmente se encontra em diversas maneiras no meio social e apresenta ser um dos processos mais consideráveis de uma organização. Mediante a este contexto, cerca de várias maneiras e estratégias observam-se as constantes modificações nos últimos anos (CHIAVENATO, 2009).

O recrutamento determina-se como uma busca de diversos requerentes com conhecimentos, habilidades e experiências esperado pela instituição. A chamada tem a finalidade de alcançar concorrentes com aptidão de expressar a maior perspectiva e capacidade adequada no transcorrer da triagem dos candidatos.

Assim, o objetivo da instituição se dá em de admitir o candidato de maneira legal e honesta, o desenvolvimento da seleção se dá através de testes; Vídeos; Entrevistas e Dinâmicas de grupos.

Recrutamento e Seleção ao longo tempo têm se mostrado como o setor que

aparece apropriando-se de um papel planejado nas instituições, indo além de apenas admitir pessoas e pagar salários.

Anos atrás, o Departamento de Pessoal (DP), normalmente não se preocupava com a estratégica do recrutamento. Muitas situações na seleção, baseava-se apenas em uma investigação de dados profissionais e rápida entrevista, algumas vezes sem uma assistência tecnológica.

Com o passar do tempo e com a concorrência crescendo no padrão de economia industrial influente, houve uma revolução tecnológica.

Com o quadro que se planeja no atual momento esses padrões estão se modificando. O ingresso é meramente um modo para elaboração de procedimentos mais eficaz e avançada. Na globalização o maior diferencial concorrente para as organizações está em obter os seletos capacitados para cada vaga. Por este motivo, se faz necessário aplicar experiências e atitudes.

Dessa forma, segundo Chiavenato (2009) o recrutamento e a seleção buscam garantir à organização um conjunto de candidatos com grande capacidade, comprometidos e produtivos, com conceitos compatíveis com os da organização pronto a aprimorar todos os dias, o recrutamento que difere a instituição com o que a mesma necessita para se sobressair e atingir êxito com os melhores profissionais e mais qualificados.

3.3 Treinamento e desenvolvimento

O segredo das organizações bem-sucedidas é saber consolidar e reciclar o conhecimento entre seus funcionários, treinar, preparar e desenvolver os funcionários que tenham condições permanentes de lidar com a mudança e inovação, de proporcionar valor à organização e ao cliente e, sobretudo, de mantê-la sempre eficaz e competitiva em um mundo globalizado e de intensa concorrência (CHIAVENATO, 2009, p. 3).

Para Chiavenato (1999a, p. 20):

Treinamento significa preparar as pessoas para os cargos. Isto é, proporcionar insumos e condições para que o exercício laboral seja efetivado com êxito. Já a área de desenvolvimento está associada ao preparo da pessoa, ou seja, é uma ação de recursos humanos voltada para o futuro do colaborador.

“O treinamento é um processo de educação de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada por meio do qual pessoas adquirem conhecimentos, aprimoram habilidades e desenvolvem atitudes em função de objetivos definidos.” (BOOG, 1998 apud FREIRE, 2014, p. 32).

Os tipos de treinamento mais comuns e que ainda se fazem pertinentes para a adequação dos colaboradores ao que se refere a execução do trabalho são: treinamento de integração, comunicação, liderança, motivação, desenvolvimento de competências e habilidades, treinamento comportamental, treinamento técnico e trabalho em equipe.

Na teoria da administração científica de Taylor no séc. XX já era percebido a importância do desenvolvimento de pessoas, quando Taylor identificou que para melhoria do desempenho e o aumento da produtividade, seria necessário analisar os operários na execução de tais atividades. Proporcionando, assim, a necessidade de especializar os colaboradores (CHIAVENATO, 1999b).

Portanto conclui-se que, por mais semelhantes que sejam os processos de treinamento e desenvolvimento (T&D), eles são distintos em relação as métricas, curto e longo prazo. É fundamental que as empresas invistam constantemente em boas formações para garantir melhorias e adaptações nos processos da organização.

Plano de cargos e salários

Podemos definir o Plano de Cargos e Salários como uma ferramenta que possibilita à empresa organizar os cargos de acordo com sua relevância, oferecer salários que estejam alinhados às responsabilidades exigidas para cada cargo e também ao comparativo feito com o mercado (PERINI; ZANOL, 2019).

O salário pode contribuir para a aceitação social do indivíduo e, em termos de autoestima, é bem aceito quando dá concessão de aumentos por méritos, por ser uma demonstração objetiva do quanto a empresa valoriza o trabalho do seu funcionário. Associado a um plano de cargos e salários bem administrado pelo departamento de recursos humanos da empresa, o salário pode vir a ser um fator de base para todos os outros fatores motivadores relacionados ao cargo ocupado e às perspectivas de crescimento profissional do empregado (MORENO, 2014, p. 20).

Segundo Rocha (2014) um plano de cargos e salários permite que a empresa ofereça um plano real de carreira para o colaborador, pois demonstra, de forma clara, as possíveis promoções e o tempo para alcançá-las.

Para estruturar um plano de cargos e salários é necessário que a empresa faça alguns procedimentos, tais como: levantamento dos cargos, definição dos salários avaliação da estrutura, criar uma política para o plano e divulgar.

A implantação do Plano de Cargos e Salário dentro de qualquer organização mostra-se extremamente benéfica, uma vez que a empresa diminui os riscos de ações trabalhistas, aumenta a motivação dos colaboradores, atua no mercado de forma transparente e também possibilita a criação e valorização de talentos.

Uma empresa que adota práticas de Governança Corporativa deve priorizar uma comunicação clara e transparente e esta deve começar “dentro de casa” (ROCHA, 2014).

Desse modo, conclui-se que ter um plano de cargos e salários bem estruturado, traz benefícios, tanto para a organização quanto para o colaborador. Para a empresa permite a diminuição do turnover, e proporciona um aumento da qualidade do trabalho prestado pelos colaboradores e proporciona a visualização do seu momento atual e as perspectivas futuras, melhorando a experiência profissional dentro da organização.

3.5 Programa de saúde ocupacional

O Programa de saúde ocupacional permite avaliar as condições físicas e mentais do colaborador antes da contratação, durante e após o seu desligamento. Na área de saúde ocupacional o objetivo é cuidar da saúde do trabalhador na prevenção de doenças relacionadas as atribuições dos cargos ocupados.

Segundo Rossete (2016, p. 49) “segurança do trabalho, higiene do trabalho e medicina do trabalho, estão inseridos no contexto de Saúde Ocupacional”. Ambas têm como objetivos:

- Eliminar condições inseguras de trabalho e prevenir acidentes;
- Reconhecer, avaliar e controlar fatores ou tensões ambientais ou que surgem do trabalho e que podem causar doenças, prejuízos a saúde e/ou bem-estar ou desconforto significativos entre os trabalhadores;
- Auxiliar a promoção e vigilância da saúde do trabalhador.

Portanto, podemos afirmar que a medicina do trabalho é o ramo da medicina que se preocupa com a saúde física e mental do trabalhador, visando protegê-lo dos riscos de agentes nocivos e acidentes inerentes à ocupação que exerce e aumentando o rendimento de seu trabalho. Luta contra absenteísmo, reduzindo ao mínimo o coeficiente de frequência de acidentes e de sua gravidade. Previne doenças ocupacionais, fazendo baixar os coeficientes de morbidade e mortalidade, com redução das despesas com seguros e indenizações, aumentando a produção nos diferentes ramos de atividades laborais e fortalecendo a economia do país (VIEIRA, 2008 apud ROSSETE, 2016, p. 52).

Cumprir com as normas regulamentadoras é o mesmo que compreender as necessidades do colaborador, o que possibilita uma relação estreita entre empregador e empregado, permitindo um benefício mútuo e bem-estar dentro das organizações.

3.6 Análise do nível de satisfação dos colaboradores

A satisfação é o estado emocional agradável resultante da avaliação do próprio trabalho pelo colaborador ou facilitador da realização dos seus valores de trabalho. A insatisfação é o estado emocional desagradável resultante da própria avaliação do próprio trabalho como frustrante ou bloqueador das realizações de trabalho ou como ocasionador de desvalores (LOCKE, 1969, p. 314 apud WALGER; VIAPIANA; BARBOZA, 2014, p. 143).

“A satisfação, em geral, é medida de forma global e varia na proporção em que as necessidades de um trabalhador são de fato satisfeitas.” (SCHAFFER, 1953, p. 19 apud WALGER; VIAPIANA; BARBOZA, 2014 p. 148).

“A satisfação no trabalho está relacionada a algumas características associadas ao fato de que o trabalho deve parecer relevante para as habilidades valorizadas pelo empregado.” (LAWLER; HALL, 1970, p. 309 apud WALGER; VIAPIANA; BARBOZA, 2014, p. 151).

Ter em mãos, dados que identifiquem o grau de satisfação do colaborador, é crucial para que as empresas visualizem essas lacunas na relação empregado e empregador, e tomem medidas que visem diminuir ou até mesmo extinguir possíveis insatisfações.

Funcionários insatisfeitos trabalham desmotivados, tem desempenho aquém do esperado, não produzem, protagonizam um processo de rotatividade e podem gerar grandes prejuízos elevando, possivelmente, o índice de causas trabalhistas envolvendo a organização.

4. Apresentação de resultados e análises

A empresa abordada neste projeto é a SOS Focinhos, uma clínica veterinária localizada na Rua Maria Morais, 23, Jardim Alcântara, no município de São Gonçalo-RJ. É uma empresa de pequeno porte e que não possui filial.

A empresa iniciou suas atividades em 2002, quando o Sr. Ricardo, proprietário e veterinário da clínica, conseguiu abrir seu empreendimento em uma casa quase abandonada. O espaço foi alugado, reformado e assim começou suas atividades. Após alguns meses o senhor Ricardo adquiriu o imóvel e como proprietário do prédio continuou as atividades da SOS Focinhos, atualmente com 18 anos de história.

A clínica oferece os serviços de atendimento 24 horas, consultas, exames, cirurgias, entre outros. Possui 15 funcionários a serviço da empresa, sendo 8 empregados diretos e 7 terceirizados. Para um futuro mais sustentável é necessário que

o proprietário reveja a forma como ele conduz os seus colaboradores.

Após estudo e análise dos dados obtidos fica evidente a necessidade da empresa em se adequar as tendências e dificuldades de um mercado cada vez mais competitivo e globalizado.

Para se manter nesse mercado e se consolidar dentro de todas as cinco dimensões que configuram uma empresa como um empreendimento sustentável, considera-se que a contratação de um gestor de pessoas trará grandes benefícios para o futuro da clínica.

Tal medida poderá contribuir para um ambiente de trabalho mais organizado, mais padronizado e mais seguro. Assim como, para a implementação de normas, contribuirá para se conseguir maior eficácia no processo de agregar pessoas, permitir a construção de planos de carreiras, o que é fundamental para o desenvolvimento das habilidades e competências de todos os envolvidos nos processos da organização.

Dessa forma, faz-se pertinente a presença de um gestor inovador, que olha para o futuro, que está disposto a aceitar desafios, que sempre busca novos conhecimentos, novas práticas, um profissional criativo e com conhecimentos específicos e que poderá ser um estrategista capaz de promover um diferencial competitivo com a intenção de maximizar todo o capital humano da organização, assim favorecendo o seu capital social.

A atuação do gestor reflete diretamente em todos os subsistemas da área de recursos humanos. O mesmo poderá ampliar o processo de recrutamento e seleção utilizado na clínica, aderindo a novas ferramentas que visem a avaliação das competências e habilidades dos possíveis candidatos.

O método de contratação por indicação não precisa ser extinto, mas o candidato indicado precisará ser criteriosamente avaliado. Dessa maneira, o processo ganhará uma dimensão mais profissional, voltada para o mercado de atuação e alinhada com os objetivos da clínica.

A busca e identificação de profissionais competentes não é uma prática que deve ser feita sem fundamentos e de forma subjetiva. Somente a análise, avaliação e acompanhamento de possíveis candidatos resultará em um capital humano mais produtivo, proativo e adequado à cultura da organização.

Teste de aptidões por meios virtuais são tendências e práticas modernas que ajudam nos processos de seleção, enxergar as competências individuais dos colaboradores é fundamental para alinhá-lo à atividade que o mesmo irá exercer.

Retirar algumas responsabilidades do proprietário e passar para um profissional proporcionará uma melhor qualidade dos processos e das atividades exercidas na

empresa. O proprietário terá mais tempo para desenvolver suas responsabilidades profissionais enquanto o gestor alinhará o capital humano com os objetivos organizacionais, ao mesmo tempo em que promove uma satisfação mútua entre empregado e empregador.

Promover a criação de um programa de treinamento e desenvolvimento (T&D) é fundamental para ter profissionais que dominem as melhores práticas de mercado. Ter os profissionais mais qualificados reflete diretamente na qualidade do serviço, o qual, ao ser bem executado, resulta na satisfação nos clientes interno e externo.

Padronizar um programa de T&D, faz com que os funcionários se sintam mais importantes, sintam que fazem parte daquele negócio e que a empresa se preocupa com o desenvolvimento e evolução das habilidades profissionais dos mesmos.

Em uma clínica que já possui mais de 18 anos de história, a elaboração de um plano de cargos e salários se faz necessária. Os colaboradores trabalharão melhor e mais motivados quando conhecerem suas próprias possibilidades de crescimento na empresa.

Dessa forma, as condições de trabalho se tornam mais justas e adequadas, uma vez que a empresa se mostra mais transparente e passa a pagar a remuneração mais justa possível, em relação ao que outras empresas pagam no mercado.

A SOS Focinhos cumpre com todas as normas técnicas regulamentadoras (NRs) pertinentes ao segmento. Mas isso só evidencia que a empresa está preocupada em cumprir com leis trabalhistas, e não com a saúde dos colaboradores. É preciso enxergar além das condições que envolvem a saúde física, é preciso enxergar o colaborador como um ser humano dotado de necessidades físicas e também de necessidades mentais.

Investir na saúde do colaborador é o mesmo que dizer que está preocupado com ele e que tem a intenção de sempre vê-lo bem. Garantir que o mesmo não seja sobrecarregado, que seus horários de almoço e descanso sejam cumpridos, além de ser compreensível quando o mesmo precisar chegar um pouco mais tarde devido a consultas e exames médicos.

Dessa forma, a empresa mostra que tem um compromisso com os funcionários, o monitoramento da saúde dos colaboradores permitirá diagnósticos precoces, o que favorecerá que os colaboradores não sejam acometidos de doenças graves que poderão o levar ao afastamento da empresa, podendo inclusive ocasionar problemas judiciais.

Outra medida cabível e de grande impacto, seria a implementação de um ambiente recreativo dentro da empresa para os momentos de descanso dos funcionários. Uma sala com TV, poltronas confortáveis, livros, música. Diminuindo assim, um possível nível de estresse decorrente da atividade laboral.

Outra sugestão é analisar o nível de satisfação dos colaboradores, aplicar, constantemente, pesquisas de clima organizacional para tentar entender melhor como os funcionários estão se sentindo dentro da organização. Um capital humano profissional, capacitado, treinado, motivado, saudável e bem remunerado é sinônimo de sucesso para todas as organizações sérias que se preocupam com as pessoas, com os negócios e com o futuro.

5. Conclusão

A elevação da qualidade do serviço das empresas é um diferencial que as tornam mais competitivas no mercado. Os serviços são prestados por pessoas para pessoas/empresas. Capacitar, desenvolver e motivar pessoas são condições que devem ser constantes, investir na elevação do capital humano é a maneira mais sólida e segura para que os empreendimentos se sustentem em um mundo cada vez mais globalizado e competitivo.

Ao longo deste projeto foram apresentadas algumas ineficiências da SOS Focinhos quanto as áreas funcionais, especialmente, recursos humanos. A forma empírica de administrar as atividades dos colaboradores, resultam na qualidade do serviço prestado pela clínica

Evidenciando os procedimentos práticos e associando aos procedimentos teóricos, este projeto mostra a relevância da área de Recursos Humanos. Acredita-se que o projeto poderá contribuir para nortear o proprietário da clínica, para compreender melhor a importância de maximizar o seu capital humano para uma melhoria contínua da empresa.

Portanto, diante das proposições intrínsecas ao projeto em questão fica evidente a importância de um gestor de pessoas para o desenvolvimento sustentável da clínica e sua ascensão no mercado.

Enfim, ratifica-se que a temática evidencia a importância da área de recursos humanos, abordada neste projeto, assim sugerindo que esta investigação, possivelmente, seja um objeto para estudo e reflexão de maneira que o proprietário da clínica possa se apropriar das informações inerentes ao empreendimento de seus colaboradores e considerando pertinentes, implementá-las.

Human resource management in a veterinary clinic: a sustainable proposition

Abstract

In view of the relevance of the Human Resources (HR) area for the enhancement and maximization of human capital in organizations, this project analyzes People Management in a veterinary clinic in order to promote a reflection around the processes of the management of existing people in the clinic and emphasize the importance of an effective, efficient and effective human resources area for sustainable development. Then, a bibliographic research was carried out based on aspects related to the functional areas of management, especially human resources. Therefore, it was verified how significant the performance of a people manager is, with an entrepreneurial and innovative vision, for the sustainable development of organizations.

Keywords: *People Manager. Sustainable development. Human Resources.*

Gestión de recursos humanos en una clínica veterinaria: una propuesta sostenible

Resumen

Dada la relevancia del área de Recursos Humanos (RRHH) para la mejora y maximización del capital humano en las organizaciones, este proyecto analiza la Gestión de Personas en una clínica veterinaria con el fin de promover una reflexión en torno a los procesos de gestión de personas existentes en la clínica y enfatizar la importancia de un área de recursos humanos eficaz, eficiente y eficaz para el desarrollo sostenible. Luego, se realizó una investigación bibliográfica basada en aspectos relacionados con las áreas funcionales de la gestión, especialmente los recursos humanos. Por lo tanto, se verificó cuán significativo es el desempeño de un gerente de personas, con visión emprendedora e innovadora, para el desarrollo sustentable de las organizaciones.

Palabras clave: *Gerente de Personas. Desarrollo sustentable. Recursos humanos.*

Referências

CHIAVENATO, I. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999a.

CHIAVENATO, I. Introdução à teoria geral da administração: edição compacta. Rio de

Janeiro: Campus, 1999b.

CHIAVENATO, I. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa. 7. ed. São Paulo: Manole, 2009.

FACHIN, O. Fundamentos de metodologia. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FREIRE, D. A. L. Treinamento e desenvolvimento em recursos humanos: encenando e efetivando resultados. Curitiba: Intersaberes, 2014.

GRAMIGNA, M. R. Modelo de competências e gestão de talentos. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

MORENO, A. I. Administração de cargos e salários. Curitiba: Intersaberes, 2014.

O NOVO gestor de pessoas. Paraná: Future Press, 6 mar. 2012. 1 vídeo (4 min.). Publicado por ABTDPR. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=KezS2QxMajg>. Acesso em: 8 jun. 2020.

PERINI, M.; ZANOL, S. C. Plano de cargos e salários: o que é e como fazer?. In: METADADOS. Blog do RH. [S. l.], 9 jul. 2019. Disponível em: www.metadados.com.br/blog/plano-de-cargos-e-salarios/. Acesso em: 18 jun. 2020.

ROCHA, A. A importância do plano de cargos e salários. Administradores.com, [S. l.], 11 dez. 2014. Disponível em: <https://administradores.com.br/noticias/a-importancia-do-plano-de-cargos-e-salarios>. Acesso em: 12 jun. 2020.

ROSSETE, C. A. Segurança do trabalho e saúde ocupacional. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2016.


WALGER, C.; VIAPIANA, L.; BARBOZA, M. M. Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. Curitiba: Intersaberes, 2014



Informações do autor

Dailson de Mesquita Pires: Graduando em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade Cesgranrio.

Contato: dailsonmesquita@yahoo.com.br

 <http://orid.org/0000-0002-8058-7002>