



# FALANDO A LINGUAGEM DA ALTA CÚPULA

## Conectando desempenho humano e desempenho organizacional



# GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS E RESULTADOS ORGANIZACIONAIS

# DESEMPENHO DAS AÇÕES: 1999-2004

## MELHORES EMPRESAS PARA SE TRABALHAR

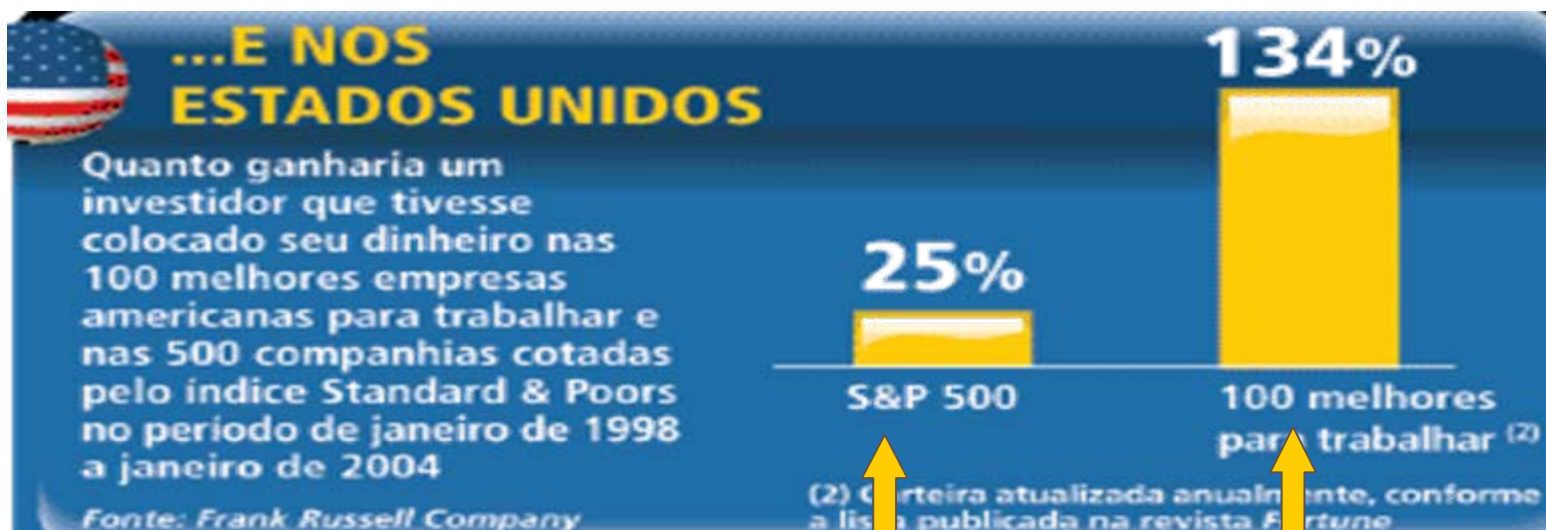


## CARTEIRA DE EMPRESAS DE CAPITAL ABERTO DA FTSE ALL SHARE

FONTE:

<http://portalexame.abril.com.br/revista/exame/edicoes/0826/gestao/m0051630.html>

## INVESTIMENTO EM EM AÇÕES ENTRE 1998 E 2004



**500 COMPANHIAS  
COTADAS - STANDARD & POOR**

**100 MELHORES  
EMPRESAS PARA SE  
TRABALHAR**

FONTE:

<http://portalexame.abril.com.br/revista/exame/edicoes/0826/gestao/m0051630.html>



# NO BRASIL

## LUCROS MAIORES AQUI...

A comparação entre a rentabilidade média sobre o patrimônio alcançada em 2003 pelas 500 maiores empresas do país e a do grupo das 150 e das 10 melhores empresas para trabalhar no Brasil mostra que as companhias que se relacionam bem com seus funcionários levam vantagem <sup>(1)</sup>

(1) Nas listas das 150 e das 10 melhores empresas para trabalhar foram consideradas apenas as companhias que também estão entre as 500 maiores de *Melhores e Maiores*, de EXAME

Rentabilidade das 500 maiores empresas do país

**12,4%**

Rentabilidade das 150 melhores empresas para trabalhar

**17,2%**

Rentabilidade das 10 melhores empresas para trabalhar

**20,7%**

Fontes: *Melhores e Maiores*, *Fipecafi* e *The Great Place to Work Institute*

	2004	2005	2006
500 MAIORES	12,40%	11,31%	13,70%
150 MELHORES	17,20%	17,82%	21,90%
10 MELHORES	20,70%	26,21%	Não Divulgado

Fonte: GUIA EXAME-VOCÊ S/A As melhores empresas para trabalhar 2004, 2005 e 2006  
<http://portalexame.abril.com.br/revista/exame/edicoes/0826/gestao/m0051630.htm>



## **Pesquisa: 2800 empresas (1990 a 2001)**

- **Vendas por empregado: 4 vezes maior**
- **Valor de mercado: 3 x maior que o valor contábil**
- **Índices de turnover: 50% menor**

**GP eficaz = Desempenhos mais elevados**

Resultados de pesquisas de Dave Ulrich e Brian Becker sobre a relação entre sistemas de gestão de pessoas e os resultados organizacionais. Fonte: Gestão estratégica de pessoas com scorecard. Ed. Campus, 2001. p. 31-35



# VALOR DAS EMPRESAS

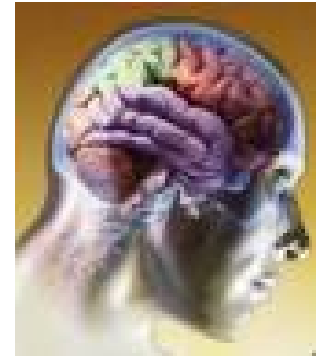
CAPITAL FINANCEIRO

X

VALOR DE MERCADO



**PATRIMÔNIO INTANGÍVEL  
CAPITAL INTELECTUAL**





## ARENA DE COMPETIÇÃO

Mercado  
Clientes  
Concorrentes  
Fornecedores

## RECURSOS

Produtos  
Sistemas/processos  
Cultura  
Competência Orgl.

## PESSOAS

Competências  
Perfis

COMO?



Estratégias

PARA  
ONDE?

Objetivos  
Futuro



**OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS**



**COMPETÊNCIAS**



**DESEMPENHOS**



**RESULTADO\$\$**

**Tradicionais**

**INDICADORES**

**Estratégicos**





**LIDERANÇA**

**MANUTENÇÃO**

**CONQUISTA**

**ORIENTAÇÃO P/ CLIENTES**

**Percepção, criatividade e realização**

**VISITAS**

**PROPOSTAS**

**NEGÓCIO**



# RESULTADO CONJUNTO

Comparação dos indicadores antes da  
implantação do programa e 12 meses depois

## MÉDIA - EVOLUÇÃO GERAL DO GRUPO NAS COMPETÊNCIAS FOCO DA ADC

EVO- LUÇÃO	VISITAS	PROPOS- TAS EMITIDAS	PROPOS- TAS ACEITAS	FATURA- MENTO	INSERÇÕES NA MÍDIA	PALESTRA, SEMINÁRIOS E APRESENT.	SATISF. DE CLIENTES	DESEM- PENHO
X	2,6	1,8	3,7	1,5	2,1	3	1 (-)	3,7
%	159	78	267	53	113	200	100% (+)	4,7







**quintofator**  
gestão estratégica de pessoas

[denise.lustri@quintofator.com.br](mailto:denise.lustri@quintofator.com.br)

[www.quintofator.com.br](http://www.quintofator.com.br)

São Paulo:  
Alameda Lorena, 800  
Jd. Paulista  
(011) 3525-7244

Ribeirão Preto:  
Rua Joaquim Antonio Nascimento, 108  
Sala 10 - (016) 3623-3051



**quintofator**  
gestão estratégica de pessoas