

O papel da gestão de recursos humanos no desempenho das organizações sociais em Portugal

Susana Bernardino, Politécnico do Porto/ISCAP/CECEJ

J. Freitas Santos, Politécnico do Porto/ISCAP/CECEJ e NIPE/Universidade do Minho

Resumo

O empreendedorismo social é entendido como uma prática que aplica um comportamento empreendedor ao exercício de um conjunto de atividades que visam a criação de valor social. Em Portugal, seguindo a tradição europeia, a economia social e solidária tem sido apontada como o quadro de referência para a prática do empreendedorismo social. Atendendo à enorme relevância económica e social que este campo encerra, importa compreender em que medida a gestão dos recursos em geral e mais especificamente os recursos humanos em particular contribuem para o desempenho das organizações sociais. A teoria baseada nos recursos defende que as diferenças de desempenho observadas entre organizações se explicam na forma como estas gerem os seus recursos e capacidades. Através de um estudo exploratório, esta comunicação procura alargar o conhecimento deste campo de estudos, pela análise do papel da gestão dos recursos humanos nas organizações da economia social em Portugal. Para atingir este objetivo procede-se a uma análise da relevância atribuída pelos responsáveis das organizações a diferentes práticas de gestão de recursos humanos e, depois, a uma avaliação do impacto que essas práticas são capazes de ter em termos de sucesso das organizações sociais.

O artigo parte de uma revisão da literatura relevante sobre o tema onde se explora o papel da gestão de recursos humanos para as organizações sociais e as particularidades que a gestão de pessoas assume neste tipo de organizações. Para a realização do estudo empírico opta-se por uma metodologia quantitativa. Os dados primários foram recolhidos através de um inquérito por questionário on-line enviado aos responsáveis de Organizações Não Governamentais para o Desenvolvimento registadas em Portugal e projetos cotados na Bolsa de Valores Sociais. O processo de recolha de dados conduziu à obtenção de 68 respostas. Para a análise dos dados primários recolhidos usaram-se técnicas de análise descritiva, redução de dados (análise de componentes principais) e o teste MANOVA não-paramétrico para avaliação da hipótese de investigação.

A investigação realizada indica que os responsáveis pela gestão das organizações sociais em Portugal atribuem uma importância elevada à função recursos humanos, em especial ao nível da gestão de voluntários, colaboradores remunerados e equipas de trabalho. De facto, verifica-se uma maior heterogeneidade por parte das organizações sociais no que respeita à importância conferida à gestão de colaboradores remunerados e aos voluntários, embora a importância média atribuída à gestão dos colaboradores seja ligeiramente inferior à conferida aos voluntários.

Analisando o impacto das práticas de recursos humanos sobre o desempenho organizacional, constata-se que as organizações que apresentam uma maior preocupação em termos de gestão de colaboradores apresentam um nível de desempenho económico superior e que associado a uma maior preocupação em termos de gestão de equipas de trabalho se observa um maior nível de desempenho social. A aplicação do teste MANOVA não-paramétrico indica, no entanto, que a importância atribuída às práticas de recursos humanos não permite explicar, de uma forma direta, um maior nível de desempenho das organizações sociais. No entanto os elementos mais empreendedores das componentes de gestão de recursos humanos em análise (gestão de colaboradores e gestão das equipas de trabalho), encontram-se associados, de uma forma estatisticamente significativa, à gestão de ativos assinalados como relevantes para o sucesso das organizações sociais. Em particular, destaca-

se a relevância dos recursos humanos para a gestão de recursos financeiros e para a gestão de recursos de caráter intangível (em especial a imagem, reputação e gestão da qualidade).

Os resultados obtidos indicam assim que os recursos humanos são uma importante fonte para a construção das capacidades organizacionais, condicionando a forma como os recursos são utilizados nas organizações da economia social e o valor que estas são capazes de gerar para a sociedade.

O conhecimento aprofundado sobre as práticas de recursos humanos no âmbito das organizações sociais em Portugal tem implicações importantes para a gestão mais eficiente e eficaz das organizações sociais, que poderão dessa forma maximizar a criação de valor social. As organizações da economia social deparam-se, com frequência, com um cenário de escassez de recursos, sendo importante compreender como se podem alavancar os recursos disponíveis e potenciar um nível de desempenho superior através da gestão de recursos humanos.

Palavras-chave: *Empreendedorismo social; Economia social; Recursos Humanos; Capacidades e competências; Vantagens competitivas;*