

CONIC SEMESP

15º Congresso Nacional de Iniciação Científica

TÍTULO: PERFIL DO PROFISSIONAL DIFERENCIADO NA AREA DE ADMINISTRAÇÃO CONCEITOS, METAS E OBJETIVOS

CATEGORIA: CONCLUÍDO

ÁREA: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

SUBÁREA: ADMINISTRAÇÃO

INSTITUIÇÃO: FACULDADE DE AURIFLAMA

AUTOR(ES): BRUNO CÉSAR DO LIVRAMENTO SILVA

ORIENTADOR(ES): JOÃO ANGELO SEGANTIN

Realização:



Apoio:



1. RESUMO

O objetivo geral deste consiste em identificar as principais características dos profissionais diferenciados da administração. Esta pesquisa é baseada em revisão da literatura, desta forma a pesquisa bibliográfica fundamentou o embasamento teórico e todas as etapas deste. Após a fundamentação teórica foi definida as demais ferramentas metodológicas, com a utilização de questionário para coletar informações atualizadas sobre o tema proposto. O questionário foi elaborado com 16 perguntas, aplicado entre os dias 12/06/2015 e 19/06/2015 para 20 profissionais da administração da cidade de Aurifloma, região noroeste do Estado de São Paulo. Dentre as respostas obtidas, três itens chamam mais a atenção, o principal deles é o fato de 100% dos entrevistados afirmar que o gestor de sucesso deve ser ético, desmentindo o dito popular “sucesso a qualquer custo”. O segundo fator de destaque está em atrelar o insucesso de uma empresa com o seu gestor, 60% dizem que existe relação neste caso específico. E o terceiro é o fato de 60% dos entrevistados não se acharem como profissionais diferenciados, o que mostra consciência na autoanálise. Para o gestor de sucesso o principal é o conhecimento, seguido pelas atitudes e por ultimo as habilidades, esta foi a sequência dos fatores mais importantes e é a sequência inversa para os menos importantes.

2. INTRODUÇÃO

Hoje o mercado de trabalho esta competitivo, existem grandes profissionais e também a falta de profissionais diferenciados no mercado.

Segundo o SEBRAE muitas empresas fecham depois de dois anos, pois falta deste tipo de profissional no gerenciamento das organizações.

Este profissional é capaz de fazer mudanças, treinar os colaboradores e privilegiar a autoestima para que os funcionários possam produzir mais e melhor, fazendo toda a diferença nas empresas.

Desta forma este é referenciado por profissionais reconhecidos na administração e na gestão de recursos humanos

3. OBJETIVOS

O objetivo geral deste consiste em identificar as principais características dos profissionais diferenciados da administração.

4. METODOLOGIA

Esta pesquisa é baseada em revisão da literatura e segundo Cervo & Bervian (1996) a pesquisa bibliográfica constitui parte da pesquisa descritiva, quando é feita com o intuito de recolher informações e conhecimentos prévios acerca de um problema para o que se procura resposta.

Desta forma a pesquisa bibliográfica fundamentou o embasamento teórico e todas as etapas deste. Após a fundamentação teórica foi definida as demais ferramentas metodológicas, com a utilização de questionário para coletar informações atualizadas sobre o tema proposto.

Questionário que, segundo Gil (2002) é um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo usuário pesquisado.

O questionário foi elaborado com 16 perguntas, aplicado entre os dias 12/06/2015 e 19/06/2015 para 20 profissionais da administração da cidade de Auriflana, região noroeste do Estado de São Paulo.

A utilização do questionário como ferramenta de pesquisa possui vantagens e desvantagens que, segundo Lakatos & Marconi (1996), são as constantes no quadro, a seguir:

Quadro 1 - Vantagens e desvantagens do questionário

Vantagens	Desvantagens
<ul style="list-style-type: none"> • Economiza tempo; • Atinge maior número de pessoas; • Abrange área geográfica maior; • Economiza pessoal; • Obtém respostas mais rápidas e precisas; • Há maior liberdade nas respostas em razão do anonimato; • Há mais segurança, também pelo anonimato; • Há menos risco de distorção; • Há mais tempo para responder; 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentagem pequena dos questionários que voltam; • Grande número de perguntas sem respostas; • Impossibilidade de ajudar o informante em questões mal compreendidas; • A devolução tardia prejudica o calendário ou sua utilização; • Exige um universo mais homogêneo;

Fonte: Adaptado de Lakatos & Marconi (1996).

O momento da aplicação do questionário foi devidamente preparado para evitar erros e/ou contaminar os resultados, os questionários foram distribuídos e todas as dúvidas foram esclarecidas no momento da entrega, fato que com toda certeza contribuiu significativamente para o desenvolvimento deste.

No momento da entrega foi agendado a busca para proporcionar tempo ao respondente. No momento marcado o questionário foi recolhido, após foi tabulado e com a utilização do software excel foram confeccionados os gráficos dos resultados.

5. DESENVOLVIMENTO

5.1. Objetivos da motivação e realização profissionais

Para Chiavenato (2007) a motivação é um campo de conhecimento altamente motivado, diferenciando de pessoas a pessoas, mais todos os indivíduos possui um campo específico da motivação. A motivação é um campo que impulsiona e origina as pessoas agir de determinado comportamento.

Motivação significa mover e agir de um ato ou impulso que faz conseguir nossos objetivos, para isso é essencial dar o melhor de si (DUARTE, 2011). Muitas vezes fazemos o possível e o impossível para conquistar aquilo que almejamos correr atrás de nossas metas é essencial, como também seguir em frente e não deixar desistir. Ser motivado faz com que nós correremos atrás dos nossos objetivos, para sermos profissionais qualificados (CHIAVENATO, 2009).

Não temos que ser os maiores motivadores do mundo, pois o único maior motivador que teve é Jesus Cristo, mais nós temos que ter à automotivação que é aquilo que desejamos, com otimismo e nossa capacidade de ir além dos nossos objetivos (GODRI, 1994).

Quem quer ter sucesso deve aplicar os seguintes recursos da motivação e realização profissional, como: a) Tem que ter autoestima e autoconhecimento; b) Ser bastante motivado; c) Dedicar no trabalho; d) Usar as suas ferramentas; e) Conhecer os funcionários; f) Ter troca de conhecimento; g) Ter escolhas e atitudes; h) Saber lidar com pessoas e i) Usar sua realização para chegar onde almeja.

Para Tiba (2012) autoestima significa: Encontrar em si força para realizar as suas tarefas e seus objetivos pessoais, no trabalho é obter o sucesso, e na felicidade emocional é usufruir no que se planeja sem ficar pensando do que os outros vão falar. Autoestima é viver com otimismo, sem muitos problemas que o impeça ser feliz.

Maximiano (2002) diz em seu livro "Administração de Projetos" que a motivação é um estado psicológico que as pessoas agem de determinado comportamento para realizar seus objetivos e suas tarefas. Diz também que a

equipe fica mais interessada para realizar diversas tarefas produzindo o desempenho da força em favor dos deveres.

5.2. Organização Empresarial E Ética Profissional

Cunha (2010) acredita que a ética é um conjunto de bons costumes e princípios e valores que os profissionais necessitam nas organizações. A ética profissional é utilizada para conceituar deveres e estabelecer regras de condutas para os indivíduos. Duarte (2011) menciona que ética pode ser definida como conjunto de valores que o homem atua de forma honesta, diferenciada ao seu comportamento.

Código de Ética do Profissional de Administração (CEPA) é um documento já oficializado que passa por constantes mudanças.

O código de ética do profissional de administração possui oito capítulos existentes que são: I - Dos deveres; II - Das proibições; III - Dos direitos; IV - Dos honorários profissionais; V - Dos deveres especiais em relação aos colegas; VI - Dos deveres especiais em relação às classes; VII - Das infrações disciplinares e VIII - Das disposições finais (CEPA, 2008).

Cabe o profissional ficar atento a este código para não acontecer erros de conduta em seu período de trabalho e fazer o bom uso deste código para não delimitar o seu nome profissional.

“Para Chiavenato (2007) O comportamento humano é uma característica genética de pessoas a pessoas, onde se trata das características de personalidade, das expectativas, e dos objetivos pessoais”. Tendo em si os recursos, que são das habilidades, das capacidades e do conhecimento de tratar as pessoas na organização.

5.3. Treinamento e Trabalho em Equipe

Trabalho em equipe significa trabalhar com pessoas motivadas, ao mesmo tempo possibilitando a melhor troca de conhecimento, unindo força para possibilitar o melhor dentro da organização, trabalho em equipe avalia a cada funcionário pelo seu desenvolvimento e determinação na empresa. Pelos seus objetivos e metas que o profissional deposita ao alcançar novas conquistas (GIL, 2007).

Confiar mais nas outras pessoas para que possamos dar o melhor de si, isto define treinamento e trabalho em equipe, pois o mesmo faz todas as diferenças dentro de uma organização.

Em outro lado da realização profissional existe o CHA (C) Conhecimentos; (H) Habilidade e (A) Atitude. O bom profissional diferenciado tem que ter seu próprio conceito e não deixar infringir suas normas e regras (CHIAVENATO, 2005).

Quadro 2 – Princípios do CHA

Conhecimento	Ter conhecimento daquilo que exerce. Conhecimento teórico na organização.
Habilidade	Ter habilidade naquilo que ele faz. Saber fazer para ter como pratica erros e acertos na vida do profissional.
Atitude	Estar preparado para fazer o que está na ação empresarial.

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2005).

5.4. Superação e Liderança Profissional

O líder é o orientador no trabalho em equipe, por isso a sua capacidade no mercado é muito importante, pois é ele que define as metas com a sua clareza, solucionando situação de conflito na empresa. A liderança parte da capacidade pessoal com a influência das pessoas para realizar certos objetivos, havendo inúmeras tarefas e habilidades para organizar o que vem desenvolvendo na organização. Deste modo acredita-se que de certa forma o mesmo está superando a cada dia e liderando com as suas obrigações (MAXIMIANO, 2002).

Segundo Gretz, (2006) O grande diferencial dos líderes está no relacionamento com os funcionários, respeito entre as pessoas e exercer o melhor entre a área empresarial. Um líder passa para o outro a capacidade de persuasão a certeza da habilidade e da capacidade de gerenciar. Um líder tem que saber transmitir conhecimento, para que não haja criticas entre as pessoas, existe uma grande diferencia entre ser chefe e ser líder:

Quadro 3 – Chefe e Líder

Chefe	Líder
Tipo de profissional que só pensa nele e faz os funcionários trabalhar como máquinas; Profissional que desmotiva as pessoas Profissional que trabalha com ódio dos funcionários; Profissional que impõe medo para a equipe de trabalho;	Profissional respeitado e que treina os funcionários; Ligado diretamente com a sua equipe; Elogia e conhece os diferencias da sua equipe Profissional que aprende com os seus funcionários Busca o melhor para a equipe

Fonte: Adaptado de Gretz (2006).

5.5. Comunicação e Feedback

A comunicação é uma relação entre pessoas e grupo que se integra para informar determinado assunto, ou seja, transmitir e receber informação de certas

peessoas. Muitas vezes a comunicação precisa ser muito bem transmitida, antes que haja a comunicação mal transmitida (MATOS, 2009). A comunicação é uma mensagem passada de pessoas a pessoas em forma verbal, escrita ou corporal (ROBBINS, 2004).

- **Comunicação verbal** - é a comunicação que pode ser passada por meio de linguagem escrita ou falada, informando determinado assunto.
- **Comunicação escrita** - é a comunicação que é passada por meio de cartas, e determinadas ferramentas que as pessoas usam para comunicar.
- **Comunicação Corporal** - é a comunicação que é passada por gestos; posturas, expressão facial ou até mesmo movimentos com o olho.

A comunicação é por meio do relacionamento que uma pessoa passa para outra. Ocorre a comunicação quando a informação é compartilhada e transmitida o assunto informado. A comunicação se divide em três conceitos; Dado, Informação e Comunicação (CHIAVENATO, 2007).

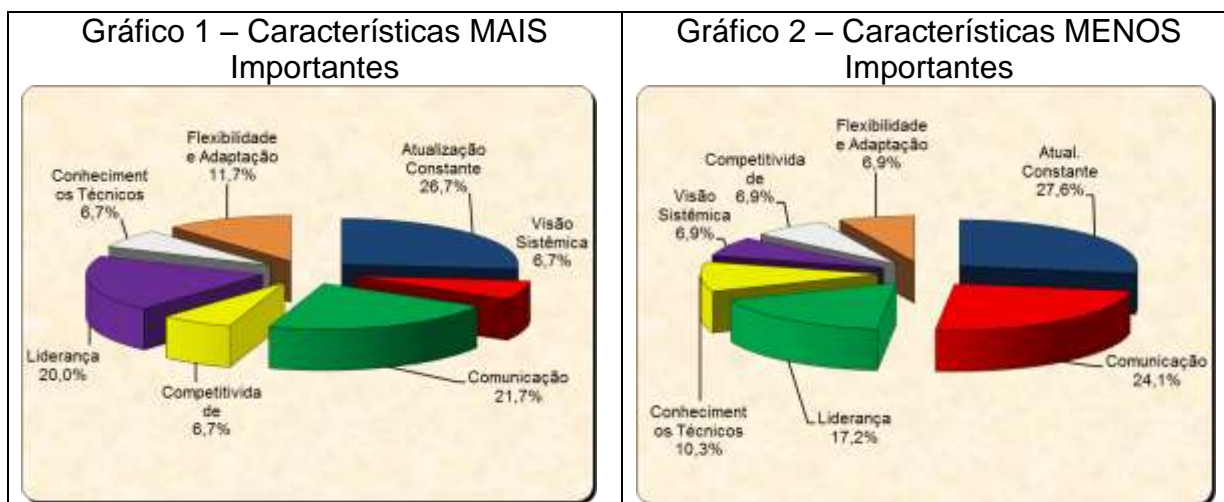
- **Dado:** é um conjunto que determina as pessoas á combinar e processar os seus conceitos.
- **Informação:** são um conjunto de incerteza que corresponde um algo as pessoas, para se comunicar o seu conhecimento.
- **Comunicação:** quando É transmitida para alguém e quando a pessoa compreende o que a outra esta falando antes de comunicar passar alguém.

Existe também outro lado da comunicação, no ano de 1989 um avião da aviação aérea de São Paulo (Vasp) caiu na Amazônia matando 12 pessoas por falta da comunicação, ou seja, seguindo por direção errada onde acabou causando um grave acidente, ele defende a prática da comunicação sendo disposição para ouvir, disposição para falar e organização pessoal para participar (MAXIMIANO, 2002).

Matos (2009) afirma que o feedback é uma mudança que promove atitudes, comportamentos e pensamentos de determinado estudo e informações, feedback é uma área da comunicação que envolve pessoas e grupos a se relacionar nas empresas e alcançar objetivos e metas proposto. Para Menegon (2002) diz que a comunicação é uma forma de transmissão de informação com ideias transferidas para as outras pessoas.

6. RESULTADOS

Todos os entrevistados afirmaram que existe administrador diferenciado. Já quando indagados sobre se conhecem algum administrador diferenciado na cidade de Aurifloma, 70% disseram que sim e 30% afirmaram que em Aurifloma não existe nenhum administrador diferenciado.



Fonte: O Perfil do Administrador Diferenciado–Uma Análise em Aurifloma-SP, 2015.

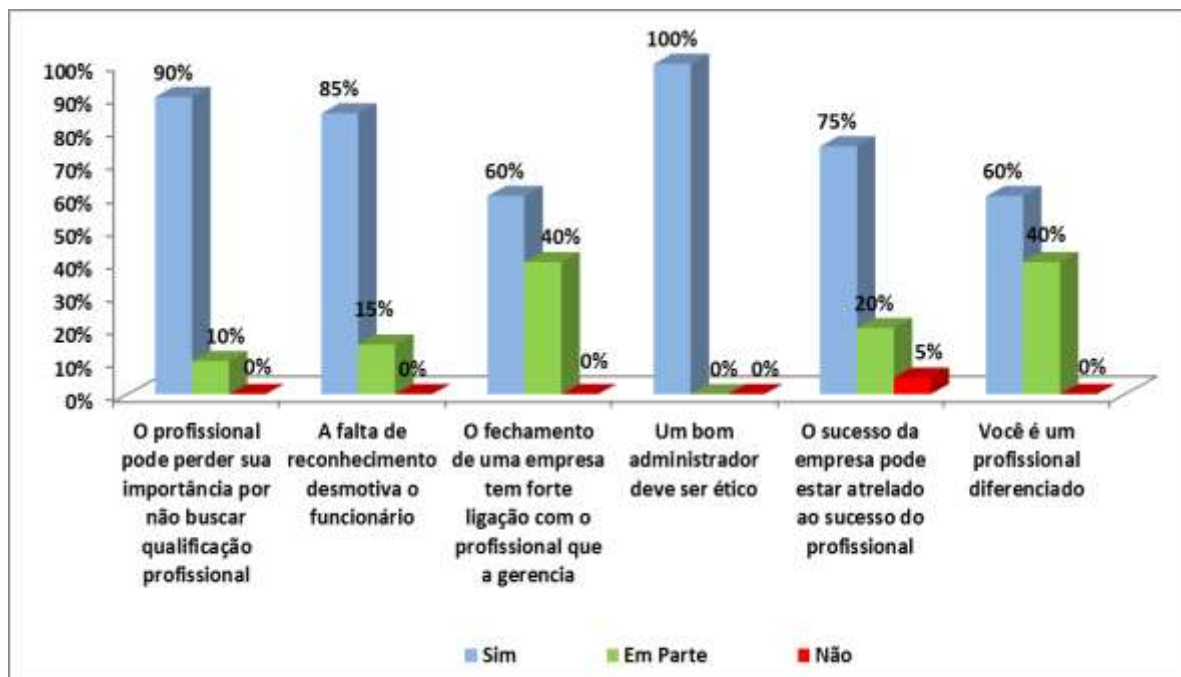
De acordo com os entrevistados, as três características mais importantes e as três menos importantes para os administradores de sucesso são: atualização constante (26,7% e 27,6%), 21,7% comunicação (21,7% e 24,1%) e 20,0% liderança (20% e 17,2).

Esta é uma informação muito interessante e que gerou no pesquisador a curiosidade em buscar o motivo de terem mencionado os mesmos três itens como mais e menos importantes.

Os entrevistados afirmam que os profissionais precisam buscar qualificação (90%), também deixam claro que a falta de reconhecimento desmotiva os funcionários (85%) e que o sucesso de uma empresa pode estar atrelado ao sucesso do profissional (75%).

Dentre as respostas obtidas, três itens chamam mais a atenção, o principal deles é o fato de 100% dos entrevistados afirmar que o gestor de sucesso deve ser ético, desmentindo o dito popular “sucesso a qualquer custo”. O segundo fator de destaque está em atrelar o insucesso de uma empresa com o seu gestor, 60% dizem que existe relação neste caso específico. E o terceiro é o fato de 60% dos entrevistados não se acharem como profissionais diferenciados, o que mostra consciência na autoanálise.

Gráfico 3 – Características MAIS Importantes nos Gestores de Sucesso



Fonte: O Perfil do Administrador Diferenciado—Uma Análise em Aurifloma-SP, 2015.

Para o gestor de sucesso o principal é o conhecimento, seguido pelas atitudes e por ultimo as habilidades, esta foi a sequência dos fatores mais importantes e é a sequência inversa para os menos importantes, vide quadro com os percentuais a seguir.

Quadro 4 – Características para os Gestores de Sucesso

MAIS Importante	MENOS Importante
Conhecimentos 56,5%	Habilidades 66,7%
Atitudes 30,4%	Atitudes 19,0%
Habilidades 13,0%	Conhecimento 14,3%

Fonte: O Perfil do Administrador Diferenciado—Uma Análise em Aurifloma-SP, 2015.

Segundo os entrevistados, para o gestor de sucesso o principal é a comunicação verbal, em segundo lugar vem a comunicação escrita, seguida pela comunicação corporal, vide quadro com os dados completos a seguir.

Quadro 5 – Tipos de Comunicação para os Gestores de Sucesso

MAIS Importante	MENOS Importante
Verbal 85%	Corporal 80%
Escrita 10%	Escrita 15%
Corporal 5%	Verbal 5%

Fonte: O Perfil do Administrador Diferenciado—Uma Análise em Aurifloma-SP, 2015.

Quando indagados sobre o que é sucesso, 61,9% disseram que sucesso é reconhecimento profissional, já para 28,6%, ter sucesso é ganhar muito dinheiro,

4,8% disseram que ter sucesso é ser melhor mesmo sem ter reconhecimento e também 4,8% afirmam que sucesso é ser referência em sua profissão.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente artigo foram apontados todos os caminhos e metas que os profissionais devem buscar para alcançar o sucesso, deixando bem claro sua estratégia, conceitos e objetivos. Este artigo pode conduzir os profissionais a chegar ao sucesso, atingindo todos os públicos.

Levando em consideração os resultados abordados na pesquisa, e satisfatório notar que os profissionais vêm se diferenciando, buscando atender as necessidades do mercado; a busca pela qualificação e bons resultados e constante para aqueles que pensão em se destacar, como aponta os índices avaliados na figura 4 onde, 75% comprovam que o sucesso de uma empresa esta atrelado ao sucesso profissional pessoal, no entanto 85% apontam que a falta de reconhecimento influência no desempenho do profissional, ainda um fator bastante interessante aponta que a ética sempre traz bons resultados atingindo o índice de 100% na pesquisa.

8. FONTES CONSULTADAS

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. Ética empresarial na pratica: Liderança, gestão e responsabilidade corporativa. Curitiba: Ibpex, 2010.

BAHER, Mark, W. Jesus o maior psicólogo que já existiu: como os ensinamentos de cristo pode nos ajudar a resolver os problemas do cotidiano e aumentar nossa saúde emocional. Rio de Janeiro: Sextante, 2009.

BUARQUE, Cristovam. Da ética á ética: minha dúvida sobre a ciência econômica. Curitiba: Ibpex, 2012.

CERVO, Luiz Amado, BERVIAN, Pedro Alcino. Metodologia Científica: São Paulo: Prentice-Hall, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 6ª Edição. - 2. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento de desenvolvimento de recursos humano: como incrementar talentos na empresa. 7ª Edição. - Barueri, SP: Manole, 2009.

CURY, Augusto. O código da inteligência: a formação de mentes brilhantes e a busca pela excelência emocional e profissional. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil/Ediouro, 2008.

DUARTE, Geraldo. Dicionário de administração e negócio. KindleBookBr, 2011.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Miniaurério século XXI escolar: o minidicionário de língua portuguesa / Aurélio Buarque de Holanda Ferreira; coordenação de edição, Margarida do Anjos, Marina Baird Ferreira; lexicografia dos Anjos...[et al.]. 4.ed.rev. ampliada. – Rio de Janeiro : Nova Fronteira, 2000.

GODRI, Daniel. DVD o maior motivador do mundo. Disponível em: <http://www.youtube.com/watch?v=GSAB9kkVHSM>. acesso em Setembro de 2013.

LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Atlas, 1996.

MATOS, Gustavo Gomes de. Comunicação empresarial sem complicação: como facilitar a comunicação na empresa, pela via da cultura e do diálogo. 2ª Edição. Barueri, SP: Manole, 2009.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Administração de projetos: como transformar ideias em resultados – 2.ed. São Paulo : Atlas, 2002.

ROBBISNS, Stephen, Paul. Fundamento do comportamento organizacional. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

SEBRAE, SP - Serviços Brasileiro de Apoio às micro e pequenas Empresas. Disponível em: <http://ead.sebraesp.com.br/hotsite/>. Acesso em Fevereiro de 2014.

SIGNIFICADOS - Significados.com.br. Disponível em:<http://www.significados.com.br>. acesso em Agosto de 2013.

TIBA, Içami. Quem ama educa!: formando cidadãos ético. São Paulo: Integrare Editora, 2012.

TOURINHO, Nazareno. Chefia, liderança e relações humanas. 2ª Edição. São Paulo: IBRASA, 1982.