FACULDADE DO BAIXO PARNAÍBA
CURSO DE ADMINITRAÇÃO

EVANDRO CORREIA DA CRUZ
MOISÉS DA SILVA TEIXEIRA
RAIMUNDO NONATO LIMA SENA

A INFLUÊNCIA DO ADMINISTRADOR NA ORGANIZAÇÃO:

uma análise administrativa em uma empresa de gêneros alimentícios no município de Chapadinha-MA

Chapadinha
2018

EVANDRO CORREIA DA CRUZ
MOISÉS DA SILVA TEIXEIRA
RAIMUNDO NONATO LIMA SENA

A INFLUÊNCIA DO ADMINISTRADOR NA ORGANIZAÇÃO:

uma análise administrativa em uma empresa de gêneros alimentícios no município de Chapadinha-MA

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Faculdade do Baixo Parnaíba para obtenção do título Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Esp. Jorge Cleber Pereira da Silva.

Chapadinha
2018

C957i

Cruz, Evandro Correia da.

A influência do administrador na organização: uma análise administrativa em uma empresa de gêneros alimentícios no município de Chapadinha-MA. / Evandro Correia da Cruz, Moisés da Silva Teixeira, Raimundo Nonato Lima Sena. - 2018.

68 f. : il.
Orientador: Prof. Esp. Jorge Cleber Pereira da Silva.
Monografia (Graduação) – Curso de Administração, Faculdade do Baixo Parnaíba, Chapadinha, 2018.

1. Administração de empresas. 2. Administrador-perfil profissional. 3. Competência organizacional. I. Teixeira, Moisés da Silva. II. Sena, Raimundo Nonato Lima. III. Silva, Jorge Cleber Pereira da (Orientador). IV. Título.

CDU 658.3

EVANDRO CORREIA DA CRUZ
MOISÉS DA SILVA TEIXEIRA
RAIMUNDO NONATO LIMA SENA

A INFLUÊNCIA DO ADMINISTRADOR NA ORGANIZAÇÃO:

uma análise administrativa em uma empresa de gêneros alimentícios no município de Chapadinha-MA

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Faculdade do Baixo Parnaíba para obtenção do título Bacharel em Administração.

Aprovada em: ____/____/ _____

Nota_____.

BANCA EXAMINADORA

_____

Prof. Esp. Jorge Cleber Pereira da Silva
Faculdade do Baixo Parnaíba

_____

1º Examinador

_____

2º Examinador

Dedicamos aos nossos pais, irmãos, amigos, professores e a todos contribuíram direita e indiretamente nessa caminhada. Pessoas que nunca nos negou ajuda em nenhum momento a crescer. Que em todo momento esteve nesta jornada, transmitindo muita força e coragem e que nas horas mais difíceis de desanimo e desespero, conduziu-nos ao caminho certo e no transpassar as barreiras que nos pareciam impossível.

AGRADECIMENTOS

Eu, Evandro Correia da Cruz, agradeço a Deus por ter me fortalecido, a ponto de superar as dificuldades, pela saúde que me deu e por ter permitido alcançar esta etapa tão importante da minha vida. A minha família, em especial minha esposa, Mariana Meneses, pelo apoio incondicional e a todos os meus amigos de verdade eu quero que saibam que reconheço tudo que fizeram por mim, a força que incutiram no meu pensamento para não desistir e o conforto de saber que nunca estarei só e serei capaz de tudo por maiores que sejam as dificuldades.

A todo o corpo docente da Faculdade do Baixo Parnaíba, em especial ao meu orientador Jorge Cleber Pereira da Silva, a todos que colaboraram de forma direta e indireta para a realização desse Trabalho de Conclusão de Curso.

Eu, Moises da Silva Teixeira, agradeço, primeiramente, a Deus por ter me dado forças para seguir nessa jornada, por não me deixar ser vencido pelos obstáculos que me foram postos e, em segundo lugar, aos meus pais que me incentivaram e me deram apoio assim como aos meus colegas acadêmicos que sempre estiveram ao meu lado durante essa caminhada.

Eu, Raimundo Nonato Lima Sena, agradeço, primeiramente, a Deus por ter me concedido esse mérito e ter me mantido firme e forte durante essa jornada.

Aos meus pais que, em todo momento, incentivaram-me com ternura e nunca deixaram de confiar em mim, e que me ensinaram a viver com dignidade, que a cada dia que passa me ensinam algo novo, incentivando-me a ser uma pessoa melhor. Obrigado por terem me dado uma boa educação e terem me ensinado o que há de mais valioso na vida, que é nossa família.

Aos meus irmãos, por estarem sempre ao meu lado ao meu lado e por terem contribuído para meu crescimento e que tiveram que suporta o meu estresse e nervosismo por causa das dificuldades durante essa caminhada. Saibam que, vocês sempre estarão ao meu lado para me amparar e socorrer jamais esquecerei.

Aos meus amigos pelas palavras de incentivos e pela compreensão.

Ao nosso Orientador, Jorge Cleber Pereira da Silva, por ter se dedicado de forma séria, responsável e por ter nos orientado da melhor maneira possível, agradeço-lhe, também, pelas conversas e dedicação às quais nos ajudaram a concluirmos esse trabalho. O meu muito obrigado a todos que contribuíram de forma direta e indireta.

Faça com que pensamento, cada fato que surgir em sua mente lhe tragam proveito. Faça com que trabalham e produzam para você. Pense nas coisas não da forma como são, mas como poderiam ser. Não pare nos sonhos-crie!

Robert Collier.

RESUMO

O trabalho teve por objetivo analisar a influência do administrador para o crescimento positivo da empresa e quais aspectos ele vem desenvolvendo, em sua auditoria, tendo como base um estudo conceitual sobre as teorias já fundamentadas. O mundo organizacional vem evoluindo a cada dia e os administradores vêm se atualizando de acordo com suas necessidades. Neste sentido, o objetivo deste estudo foi analisar as influências do administrador para o crescimento positivo de uma empresa do ramo de gênero alimentício em Chapadinha-MA. Trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva com abordagem qualitativa. Para coleta de dados utilizou-se como instrumento, o questionário para a análise da percepção dos colaboradores e, posteriormente, realizado as discursões das análises, a fim de levantar hipóteses relacionadas com as compreensões sobre as funções do administrador na organização. Quanto a seus resultados, observou-se que os colaboradores estão satisfeitos em ter um administrador dentro da organização. Mesmo com pontos positivos na administração, foi observado que é preciso melhorar algumas coisas, não só na parte do ambiente organizacional, mas, também, na parte que abrange relacionamentos pessoais junto a seus colaboradores. Busca-se compreender como o administrador vem exercendo suas funções administrativas, suas competências e habilidades. Um administrador é um profissional que exerce atribuições relevantes para o crescimento organizacional. Portanto, a partir do resultado, concluiu-se que nos aspectos das competências e habilidades o administrador vem contribuindo com inovações internas que favorecem o crescimento positivo da organização.

Palavras Chaves: Funções do administrador. Competência organizacional. Crescimento empresarial.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the influence of the administrator on the positive growth of the company and what aspects it has been developing in its audit, based on a conceptual study about the theories already founded. The organizational world has evolved every day, and managers have been updating themselves according to their needs. In this sense, the objective of this study was to analyze the manager's influences for the positive growth of a company of the food sector in Chapadinha-MA. It is an exploratory and descriptive research with a qualitative approach. In order to collect data, the questionnaire was used as the instrument for the analysis of the employees' perceptions and later the discursions of the analyzes were carried out, in order to raise hypotheses related to the understandings about the management of the manager in the organization. It is noted that employees are satisfied to have a manager within the organization, even with positive points in the administration it was observed that some things need to be improved not only in the part of the organizational environment but also in the part that covers personal relationship together with their collaborators. We seek to understand how the manager has exercised his administrative functions, his skills and abilities. An administrator is a competent and competent professional in everything that is done. As a result, it was possible to observe that the admirer is a professional of extreme necessity for the organizations because the same is complete in everything that is done.

Keywords: Administrator roles. Organizational competence. Business growth**.**

SUMÁRIO

1	**INTRODUÇÃO**	**9**
2	**RELÊVANCIA ADMINSTRADOR NAS ORGANIZAÇOES:** uma breve revisão de literatura	**11**
2.1	**Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD)**	**12**
2.2	**Periódico Capes**	**15**
2.3	**Repositório Institucional da Faculdade do Baixo Parnaíba (FAP)**	**18**
3	**REFLEXÕES TEÓRICO-HISTÓRICAS SOBRE A ADMINISTRAÇÃO**	**20**
3.1	**Definições e teoria sobre administração**	**22**
4	**UM PANORADA DA PROFISSÃO DO ADMINISTRADOR**	**26**
4.1	**A figura do administrador na organização**	**27**
4.2	**As funções do Administrador**	**31**
4.3	**As habilidades do administrador**	**34**
5	**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO**	**39**
6	**METODOLOGIA**	**43**
6.1	**Tipos de Pesquisa**	**43**
6.3	**Universo e Amostra**	**44**
6.2	**Instrumento de coletas de dados**	**44**
7	**EMPRESA CAMPO**	**45**
7.1	**Missão**	**45**
7.2	**Visão**	**45**
7.3	**Valores**	**46**
7.4	**Organograma da empresa**	**46**
7.5	**Matriz FOFA da empresa**	**47**
8	**RESULTADO E DISCUSSÃO**	**48**
8.1	**Perfil dos pesquisados**	**48**
8.2	**Questionário aplicado ao administrador**	**49**
8.3	**Questionário aplicado aos colaboradores**	**52**
9	**CONCLUSÃO**	**59**
	REFERÊNCIAS	**60**
	APÊNDICES	**64**

1 INTRODUÇÃO

No cenário atual, percebe-se a grande relevância do profissional de Administração para o crescimento das empresas, uma vez que o mesmo tem atribuições relevantes e necessárias para a consecução dos serviços com qualidade e eficiência, de modo que as organizações desenvolvam as competências necessárias para competir.

A escolha do tema surgiu a partir do estágio supervisionado II, no qual se percebeu a relevância do gestor perante a equipe de colaboradores e como desenvolve as funções administrativas dentro da empresa. Diante disso, surgiu a inquietação em fazer uma análise mais consistente da influência do administrador na organização.

Sabe-se que o mundo organizacional vem evoluindo e que as organizações precisam estar preparadas para atender às transformações inovadoras e às expectativas dos clientes. Portanto, o estudo tem como problemática a seguinte questão: como o administrador tem contribuído para o crescimento da empresa em que atua no varejo de alimentícios no município de Chapadinha-MA? Diante da problemática, definiu-se a análise sobre essa temática objetivando compreender a influência do administrador para o crescimento positivo da empresa. Neste contexto, vale especificar o autorreconhecimento na carreira administrativa, compreender como as potencialidades e habilidades do administrador contribuem para as mudanças e crescimento da empresa e identificar inovações competitivas nas funções administrativas. Para a realização da pesquisa, necessitou-se da contribuição teórica de alguns autores como: Chiavenato, (2009; 2012; 2014), Gil (2011), Lacombe e Heilborn (2006), Maximiano (2006, 2009), Rocha-Pinto (2007), Wagner e Rollenbeck (2012) e Vergara (2011) dentre outros.

Quanto à representação do percurso investigativo, este trabalho monográfico fora estruturado em 9 capítulos: de início a introdução que apresenta o trajeto metodológico da pesquisa e os demais fundamentos relacionados ao tema em estudo e, para finalizar, a conclusão. No segundo capítulo, está intitulada a “Relevância do administrador nas organizações: uma breve revisão de literatura”. Vale enfatizar que este capítulo é caracterizado como o estado da arte, no qual constam trabalhos científicos referentes a diferentes áreas e que estão publicados

em determinadas plataformas. Em seguida, fizeram-se “reflexões teóricos e históricos sobre administração”, neste item, abordam-se os principais conceitos e definições teóricas sobre a administração. No quarto capitulo, foi discutido a profissão do administrador, além disso, nos subcapítulos apresentam-se as relevâncias da figura; as funções e as habilidades do administrador nas organizações. Posteriormente, no capitulo “planejamento estratégico”, realizou-se uma contextualização acerca de teorias relevantes para o planejamento como ferramenta indispensável na gestão empresarial. Enquanto, no capítulo seis, intitulado “metodologia”, apresentam-se procedimentos metodológicos e caracteriza a pesquisa. Em seguida, apresenta-se “a referida empresa campo”, neste item, foram abordados alguns aspectos referentes à empresa e, além disso, possibilitou as informações necessárias para realização deste trabalho. No oitavo capitulo, apresentaram-se os dados coletados da pesquisa quanto à percepção do administrador e, às concepções dos colaboradores no que se refere a relevância do administrador nas organizações. Por fim, a conclusão que propõe ser uma síntese, na tentativa de explicar as questões relacionadas à pesquisa.

2 RELÊVANCIA DO ADMINSTRADOR NAS ORGANIZAÇOES: uma breve revisão de literatura

As pesquisas “estado da arte” ou “estado do conhecimento” são definidas como pesquisas de caráter bibliográfico como objetivo de descrever e discutir a produção acadêmica em deferentes áreas do conhecimento a respeito de um fenômeno que se busca investigar, são tentativas de resgatar certos aspectos e dimensões de mestrados, teses de doutorados ou, ainda, publicações em períodos e comunicações em anais de congresso e de seminários. (FERREIRA, 2002).

Portanto, o estado da arte traz grande relevância aos graduandos, pois o referido estudante pode avaliar outros trabalhos que têm grande influência relacionada ao tema em estudo, proporcionando uma escala de aprendizagem ainda melhor para a vida acadêmica.

Buscando compreender melhor os objetivos, selecionaram-se diversos trabalhos acadêmicos realizados em diferentes vertentes da criação do conhecimento. Partindo dessa premissa, escolheram-se três plataformas de pesquisa nas quais foram consideradas apenas publicações em português e com origens no Brasil. As plataformas de pesquisa foram a Biblioteca digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), o Periódico Capes e o Repositório Institucional da Faculdade do Baixo Parnaíba (FAP). Filtrando-se, dessa forma, trabalhos publicados no período de 2014 a 2018. Para a realização da pesquisa foram denominadas as seguintes palavras chaves: Administração Empreendedora, Competência do Administrador e Crescimento Empresarial. Portanto, segue a tabela 1 demonstrando a distribuição por tema e plataforma de pesquisa:

Tabela 1 - Análise quantitativa de artigos publicados nos últimos 5 anos de acordo com palavras-chave e plataforma de pesquisa.

PALAVRAS CHAVE. *Fonte*: BDTD (2014-2018	**Qt. Art. encontrados**	**Qt. Art. Analisados**
Administração empreendedora	1379	4
Competência do Administrador	3151	3
Crescimento empresarial	1485	1
PALAVRAS CHAVES, Fonte: Capes (2014-2018)	**Qt. Art. encontrados**	**Qt. Art. Analisados**
Administração empreendedora	133	5
Competência do Administrador	28	0
Crescimento empresarial	605	0
PALAVRAS CHAVES, Fonte: Repositório Institucional da Faculdade do Baixo Parnaíba (2014-2018)	**Qt. Art. Encontrados**	**Qt. Art. Analisados**
Administração empreendedora	1	1
Competência do Administrador	1	1
Crescimento empresarial	1	1

Fonte: Elaborado pelos autores, 2018.

2.1 Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD)

Foi utilizada a base de dados da plataforma Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações. Na descrição do tema estudado, as palavras-chaves mais utilizadas foram: Administração Empreendedora, Competência do Administrador e Crescimento Empresarial. Permitiu-se, desse modo, encontrar (6.015) trabalhos dentre os quais, selecionou-se apenas (08) para análise qualitativa de acordo com a relevância.

Após o levantamento, destaca-se a dissertação “Orientação empreendedora, inovação de produtos e processos e desempenho empresarial: estudo na indústria de móveis de madeira no estado de Santa Catarina” (BRIDI, 2017). Este estudo analisou as relações entre a orientação empreendedora e o desempenho empresarial por meio do papel desenvolvido pela inovação de produtos e processos e, também, a importância das fontes de inovação no desempenho inovador. Os resultados foram positivos, pois quanto às fontes de inovações, identificou-se que influenciam positivamente uma vez que o desempenho inovador

contribui, portanto, para o grau de sucesso em inovação e desenvolve um papel relevante como indicador do esforço para obtenção do sucesso em inovação.

Conclui-se, desta forma, que a Administração empreendedora está ligada às inovações, assim, para empreender seu negócio e se destacar ainda mais no mercado, as organizações devem estar abertas para as novas inovações e para se manterem no mercado mais competitivo.

Já a dissertação “Os motivos da relação entre orientação para o empreendedorismo e desempenho organizacional**”** (REIS, 2015), teve como objetivo principal entender os motivos do impacto positivo da orientação para o empreendedorismo na relação com o desempenho organizacional. Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica para compreender os motivos que relacionam essa orientação com a melhora no desempenho. Após, realizou-se uma pesquisa qualitativa para levantar os motivos dessa relação na percepção de especialistas do mercado.

Analisando o que foi visto na dissertação, o empreendedorismo contribui muito para o desenvolvimento organizacional, onde o mesmo é ligado por vários fatores de desenvolvimento empresarial.

Outra dissertação que está relacionado ao tema é “As características do empreendedor nacional: o perfil comportamental de sucesso” (MESQUISTA, 2016) que tem o intuito de observar as relações entre as características do comportamento empreendedor e o perfil de sucesso. Para este autor, o empreendedor de sucesso está sempre buscando novos horizontes para se destacar no mercado, o mesmo é composto por várias características na qual se faz de extrema importância para o crescimento organizacional. Empresas de sucesso são aquelas que arriscam suas determinações para supri suas necessidades sem ao menos saber que vai haver retorno.

Porém, a tese “A influência da capacidade de aprendizado, da criatividade organizacional, da orientação empreendedora internacional, da orientação empreendedora internacional, da capacidade tecnológica e da capacidade de reconfiguração na habilidade em desenvolvimento de novos produtos” (PANIZZON, 2016), foca no desenvolvimento e apresentação da validação do modelo teórico sobre a influência da Criatividade Organizacional, da Orientação Empreendedora Internacional e de Capacidades Dinâmicas Baseadas em Conhecimento. A partir da análise ficou claro que as organizações estão investindo cada dia mais em

inovações de produtos para o crescimento da empresa, tendo em vista que uma empresa criativa não precisa lhe dá com outros concorrentes no mercado de trabalho.

Destaca-se, também, a dissertação “Relações entre Competências Gerenciais de Líderes de Grupos de Pesquisa e Resultados Alcançados” (FREITAS, 2016), que aborda como Líderes de grupos de pesquisa exercem competências gerenciais que repercutem nos resultados alcançados. Este trabalho teve como objetivo mostrar as competências de gerentes e líderes com resultados bastante proveitosos. Todo gestor quer para sua organização resultados que sejam positivos para o crescimento da empresa, nessa perspectiva, busca-se estratégias para permanecer no mercado competitivo.

A dissertação “Trajetória do controller e o desenvolvimento de suas competências” (LIMA, 2016) investigou os aspectos da trajetória do Controle e sua contribuição para o desenvolvimento de competências e atuação profissional, pois um profissional com competência é de extrema importância dentro de uma empresa neste viés, o mesmo vem a acrescentar no desenvolvimento de uma organização. Nessa perspectiva, pode-se concluir que as vivências acadêmicas e profissionais de um estudante podem contribuir, de forma incisiva, no desenvolvimento das competências essenciais para a realização de suas atividades administrativas (profissionais).

Ao analisar a dissertação “A Formação do Administrador e o papel da Empresa Júnior: Caso FGV/EAESP” (DIAS, 2016) percebeu-se que o mundo das organizações tem evoluído cada vez mais e as empresas sobrevivido a essas mudanças. As empresas modernas se adaptam facilmente às novas realidades e criam estratégias para se manterem no mercado competitivamente. O texto sugere ainda, que para competir com as demais organizações é preciso saber lidar com determinados situações, sendo que ter um administrador formado pode ser relevante para a empresa, pois o mesmo tem competência para administrar uma empresa de grande ou pequeno porte.

A tese de doutorado “A concorrência no mercado de bens tangíveis provocada pelo planejamento tributário e pela eficiência das empresas” (NASCIMENTO, 2015) investigou a problemática jurídico-econômica causada pela preponderância das grandes empresas, utilizando-se de tecnologias para assegurar ganhos em um mercado em constante crescimento. O crescimento empresarial vem

ascendendo de acordo com as necessidades das organizações, pois o mundo organizacional vem crescendo e os gestores estão buscando crescimento para suas empresas de forma que estabeleçam suas necessidades organizacionais.

2.2 Periódico Capes

A partir da pesquisa realizada na plataforma Capes foi encontrado um total de (766) artigos. As palavras-chave utilizadas foram: Administração Empreendedora, Competência do Administrador e Crescimento Empresarial. Dentre os trabalhos encontrados a partir da pesquisa selecionou-se apenas (05) para análise qualitativa.

Sendo assim, o artigo “Como a evolução tecnológica do governo impacta na gestão” (HOFFMANN; BRIÃO*,* 2014) teve, por finalidade, descrever como a evolução tecnológica do governo impacta na gestão empresarial. Buscou esclarecer este impacto por meio de uma pesquisa bibliográfica sobre temas relacionados, tais como: a relação do crescimento econômico brasileiro com os sistemas de informação; os tipos de profissionais que atuam no seu desenvolvimento; a influência da legislação tributária no desenvolvimento dos sistemas de informação; os tributos atendidos; a contabilidade antes dos avanços tecnológicos e a contabilidade contemporânea; e, por fim, a ação do governo no desenvolvimento dos sistemas de informação atuais.

A tecnologia tem uma contribuição imprescindível no crescimento empresarial, dessa forma, os empresários vêm solicitando o avanço tecnológico para suas organizações fazendo, assim, inovações no seu mundo organizacional. Vale destacar que eles sabem o quanto é importante para as empresas estarem à frente da inovação para, com este escopo, atenderem à demanda de seus clientes e se protagonizarem diante da concorrência.

O artigo “Educação Empreendedora: O Desenvolvimento do Empreendedorismo e Inovação Social em Instituições de Ensino Superior” (OLIVEIRA; MELO; MUYLDER, 2016**)** buscou identificar e analisar as ações praticadas por Instituições de Ensino Superior (IES) para o desenvolvimento da educação empreendedora com ênfase no empreendedorismo, na inovação empresarial e social. A pesquisa de campo foi constituída de entrevistas com

professores envolvidos nos projetos das IES pesquisadas e questionários aplicados aos alunos concluintes do curso de Administração. As médias obtidas na pesquisa e a baixa variabilidade relativa, observada nos dados, mostraram que as IES têm alcançado certa consolidação do tema empreendedorismo com um reforço à concepção da inovação, encaminhando-se, ainda que lentamente, para o desenvolvimento destes temas em seus modelos de ensino.

A administração envolve vários contextos para o acadêmico dentro de uma instituição, dentre eles, pode-se apontar o desenvolvimento do empreendedorismo onde os discentes aprendem métodos para desenvolver suas habilidades empreendedoras dentro de uma organização, tendo em vista suas competências adquiridas ao longo do curso.

Analisando o artigo “Criatividade empreendedora seria essa a âncora de um grupo de estudantes formandos”, (LOPES; SILVA, 2014). Percebeu-se que o estudo investigou como a criatividade e o empreendedorismo se encontra entre os universitários formandos em administração da Universidade do Estado da Bahia, visto que estas características são valorizadas no mercado de trabalho atual. Para o alcance de tais objetivos, utilizaram-se, como instrumentos, dois questionários. A metodologia de pesquisa foi de natureza qualitativa amparada pela técnica, análise de conteúdo, e dividida em abordagem teórica e estudo empírico. Como resultado, constatou-se que, dentre os doze participantes, cinco deles encontram-se na âncora Criatividade Empreendedora, ou seja, caracterizam-se no padrão atual demandado pelo mercado de trabalho.

Este estudo trouxe uma grande relevância para nossa realidade, nesse sentido, é importante ressaltar que a criatividade é uma das qualidades mais fortes que um empreendedor pode ter para se destacar no mercado.

O artigo “O Processo de Identificação e Exploração de Oportunidade Empreendedora com base no Modelo de Aprendizagem Organizacional” (ALBUQUERQUE; TEIXEIRA, 2016) faz uma análise da oportunidade empreendedora a qual é um tema central no campo do empreendedorismo e se refere à descoberta, identificação e à exploração de oportunidades de negócios. O objetivo desse estudo é analisar o processo de identificação e exploração de oportunidade empreendedora com base no Modelo de Aprendizagem Organizacional. Este estudo é qualitativo e utiliza a estratégia de estudo de caso único. As evidências mostram que os empreendedores passaram pelo estágio de

intuição no qual o aprendizado se inicia com a idealização do negócio. Na fase de interpretação, a aprendizagem ocorre na rede informal dos empreendedores, especificamente com a família. Na fase de integração, a relação com a rede formal é essencial para a aprendizagem organizacional. Por fim, a institucionalização, quando a aprendizagem se incorpora à organização por meio das rotinas e processos internos bem como do planejamento de expansão do negócio.

O mundo atual está passando por uma série de mudanças em que muitas pessoas estão descobrindo seus talentos de empreendedor e estão vendo oportunidades de abri seu próprio negócio, mesmo guiadas pelas incertezas e ariscando suas habilidades, mas, como um bom empreendedor, elas vão em busca do sucesso porque é fato, caso fiquem de braços cruzados, não terão êxitos na labuta empreendedora.

Analisando o artigo “Transição da docência para o empreendedorismo: motivos e dinâmicas de inserção” (KILIMNIK; OLIVEIRA; SANTOS NETO, 2016), observou-se que o estudo investigou fatores influenciadores da transição da docência para o empreendedorismo assim como seus principais motivos. Entrevistaram-se vinte e cinco docentes de Universidades públicas e privadas que se direcionaram para a carreira empreendedora. Os dados foram analisados com ajuda do Software QDA Miner. Contatos com docentes empreendedores estrangeiros adquiriram importância para a transição, motivada mais pelos seus desafios do que por insatisfação. Os discursos dos docentes empreendedores, acordes com o discurso empresarial contemporâneo, enfatizaram competitividade, desempenho e inovação, opondo-se ao discurso da universidade, considerado ainda bastante reticente quanto à associação entre geração/disseminação de conhecimento e obtenção de ganhos financeiros.

Ao escolher a carreira que você quer seguir é preciso saber se é realmente isso que quer. Muitos universitários do curso de administração seguem a carreira de empreendedor, pois a mesma abrange vários fatores motivacionais que facilitam ainda mais a vida e a sobrevivência do empreendedor e a cada dia que passa a competitividade está aumentando, levando, dessa forma, à necessidade de se está pronto para fazer a escolha certa e seguir em frente em busca do sucesso.

2.3 Repositório Institucional da Faculdade do Baixo Parnaíba (FAP)

O Repositório Institucional da Faculdade do Baixo Parnaíba (FAP) tem a intenção de agrupar, conservar e anunciar as produções científicas dos discentes dos seguintes cursos de graduação: Administração, Ciências Contábeis, Letras, Pedagogia, Serviço Social e Pós-Graduação. A estruturação do Repositório da FAP se dá por Linha de Pesquisa publicada e dirigida pelos respectivos cursos, oportunizando aos pesquisadores e leitores acesso com segurança e rapidez. Nos trabalhos selecionados na linha de pesquisa (LP2CA Administração de recursos/gestão de pessoas e gestão organizacional) no portal acadêmico do Repositório Institucional da Faculdade do Baixo Parnaíba (FAP) foi possível identificar (3) monografias todas se identificam com a linha de pesquisa em estudo. As palavras chaves mais utilizadas foram: Administração empreendedora, Competência do Administrador e crescimento empresarial.

O trabalho apresentado pelos autores com o tema *"*LIDERANÇA: fator essencial para o crescimento organizacional da empresa JE Consultoria LTDA *(*CAVALCANTE; ARAUJO, 2014*)" o*bjetivou apresentar a relação entre o estilo de liderança habitualmente utilizada na organização e de que forma este influencia na satisfação apresentada pelos colaboradores da JE Consultoria LTDA, localizada na cidade de Chapadinha-MA.

Sabe-se que, para uma organização crescer no mercado, é preciso ter gestores capacitados para administrar toda a empresa de forma que ela se sobressaia na frente das demais organizações. Sendo assim, os gestores que estão à frente de suas empresas são capazes de desenvolver suas habilidades administrativas, ajudando-as crescer mais no mercado competitivo, buscando, com essa ação, resolver os problemas dentro da organização.

Em seguida, analisou-se o trabalho "Desafios da gestão de pessoas: a gestão de desempenho e o desenvolvimento da competência organizacional: estudo de caso na empresa Instituto Nordeste Cidadania - INEC (PONTE; PEREIRA, 2013)" o qual se trata da importância da gestão de desempenho como fator gerador da competência organizacional no cenário das transformações ocorridas no mundo dos negócios e da ampliação do papel da gestão de pessoas dentro das organizações. Aborda-se a importância da gestão de desempenho para o desenvolvimento da

competência organizacional.

A relevância de ter um administrador dentro de uma organização é de extrema importância para o desenvolvimento da empresa, pois o mesmo sabe o que é preciso para desenvolver a organização e para que ela se destaque no mercado o qual está cada vez mais competitivo, fazendo com que certas empresas fiquem para trás, sendo assim, é papel do administrador devolver suas habilidades inovadoras no mercado.

Outro artigo analisado foi “Comportamento Organizacional: a inter-relação do gestor com os colaboradores na Empresa UNI S/A - Lojas e departamentos” (AGUIAR; SILVA, 2013). O aludido trabalho aborda a inter-relação do gestor com os colaboradores na empresa UNI S/A - Lojas e departamentos, bem como a importância da comunicação em um líder motivador que estimula a iniciativa de uma gestão participativa e da socialização ativa em relação a uma boa compreensão de como o gestor deve desempenhar papeis significantes dentro de uma organização. Este estudo procura identificar a ausência do conhecimento sobre o comportamento organizacional do gestor ao comunicar-se com seus colaboradores, desta forma, objetiva compreender o quanto a falta deste conhecimento pode afetar a inter-relação entre ambos.

Sendo assim, a comunicação entre administrador e colaboradores tem grande relevância para deixar o ambiente organizacional mais dinâmico para se trabalhar e ter grandes resultados futuros para a empresa, pois um administrador que se diz capaz de modificar uma organização e desenvolver suas habilidades está acima de qualquer situação que possa deixa a organização para trás.

Perante todos os trabalhos analisados, foi possível perceber que os administradores são uma ferramenta de importância relevante dentro de uma organização, pois em um mundo que está se revolucionando cada dia mais, a ausência de uma pessoa que tome a frente de uma empresa pode contribuir para que essa organização fique para traz, ou seja, os administradores são peças para o crescimento da empresa.

3 REFLEXÕES TEÓRICO-HISTÓRICAS SOBRE A ADMINISTRAÇÃO

A Administração está inserida no mesmo contexto global de evolução junto com os atuais administradores, buscando, assim, compreender suas ferramentas para administrar o mercado atual. Para entender melhor essas teorias e conceitos foi realizada, de certa forma, uma explanação sobre a história da administração.

A partir da concepção de Periard (2011) a história da Administração iniciou num tempo muito remoto, mais precisamente no ano 5.000 a. C. na Suméria, quando os antigos sumerianos procuravam melhorar a maneira de resolver seus problemas práticos, exercitando, naquele período, a arte de administrar. Com o passar dos anos a administração foi evoluída cada vez mais trazendo grandes clássicos e facilitando o entendimento mais sucinto dos mesmos. Chiavenato (2014, p. 27) afirma que:

> A administração é uma ciência jovem com pouco mais de 100 anos. Sua história é recente, pois ela é um produto típico do século XX. Na verdade, a administração é o resultado histórico e integrado da contribuição cumulativa de vários precursores, filósofos, físicos, economistas, estadistas e empresários [...].

A administração vem crescendo, de forma muito pujante, com a ajuda de grandes autores e filósofos os quais têm contribuído para o entendimento e para o avanço de grandes organizações, pois a administração estuda todo o contexto empresarial deste os primeiros tempos.

> Limitações de comunicação e transporte retardaram o crescimento dos primeiros negócios. Consequentemente, os aperfeiçoamentos nas técnicas de administração não melhoraram substancialmente seus desempenhos. Entretanto, a revolução industrial modificou esse panorama. As empresas cresceram e se tornaram mais complexas, aperfeiçoamentos menores em práticas administrativas produziram aumentos avassaladores na quantidade e qualidade da produção. (BATEMAN; SNELL, 1998, p. 48).

Para Maximiano (2006) a administração é praticada desde que existem os primeiros agrupamentos humanos. Nesse tempo já existia certa estratégia dos seres humanos para adquirir seus objetivos. Nas sociedades primitivas, as expedições para a caça de grandes animais eram empreendimentos coletivos precedidos de

decisões de planejamento, divisão do trabalho e logística.

> As práticas administrativas no início da revolução industrial eram rudimentares. A qualidade dos produtos era precária e variável, vigorando o princípio de que cabia ao comprador inspecionar o que comprava. Pagavam-se baixos salários e usavam-se capatazes para fazer o controle cerrado da mão de obra. (MAXIMIANO, 2006, p. 43).

Com o passar dos anos, a administração foi evoluído com suas inovações e vem facilitando a estabilidade e sobrevivência de muitas organizações. “Foi a partir da revolução industrial, no final do século XVIII, que as grandes empresas se tornaram numerosas e complexas”. (LACOMBE; HEILBORN, 2006, p. 14). Nesse período já existiam empresas só que não eram muito reconhecidas, só depois de alguns anos que as mesmas foram modernizando-se de acordo com a evolução da administração.

> Foi no final do século XIX que começou a preocupação de estudar de forma autônoma e sistemática as organizações empresarias e as melhores maneiras delas obterem resultados, uma vez que se tinham tornado mais complexo e mais importante para a economia. (LACOMBE; HEILBORN, 2006, p. 36).

Nessa concepção, a administração passou a desenvolver suas técnicas para adquirir melhor aproveito para as empresa. Neste víeis, os administradores vêm utilizando suas habilidades e conhecimento para melhorar o desempenho empresarial.

> A passagem para o século XX marcou o início de um grande avanço para a administração. Esse avanço foi impulsionado pela expansão da revolução industrial na américa que criou uma nova realidade para as organizações (MAXIMIANO, 2006, p.51).

Nesse período, houve uma grande mudança no mundo empresarial, às organizações cresceram de forma ampla e objetiva, as empresas passaram a ver a administração de outra forma, tendo em vista que todas as suas abordagens facilitaram o entendimento dos administradores. Segundo Lacombe e Heilborn (2006) A escola clássica facilitou o modo de administrar de forma ampla, estabelecendo a estrutura organizacional e as responsabilidades dos admiradores, determinadas por meios de um entendimento mais preciso e metódica do trabalho a ser exercido. Para Chiavenato (2014, p. 85), a administração: “como toda ciência,

deve se basear em leis ou princípios. [...] Tudo em administração é questão de medida, ponderação e bom-senso. [...]". Nesse ponto de vista pode-se observar que na administração encontra diversos fatores que estão relacionados a leis e princípios dentro de contexto organizacional.

A administração não é diferente de outras áreas que necessitam de leis e princípios, ou seja, sabe-se que esses valores são primordiais no mundo dos negócios, pois o cenário atual requer muita atenção e habilidade dos membros que ficam à frente das organizações, desse modo, isto é uma parte fundamental para o entrelaçamento da empresa.

3.1 Definições e teoria sobre administração

De acordo Lacombe e Heilborn (2006), sabe-se que administração é definida por elementos essenciais que se caracteriza através de princípios e normas que têm por objetivo planejar, organizar, dirigir, coordenar e controlar os empenhos de uma equipe de colaboradores que se unificam para alcançar um resultado positivo comum. Para Maximiano (2006) a administração é o processo de tomar e colocar em prática todas as decisões sobre objetivos dentro de uma organização e utilizar recursos.

Na concepção de administrar, é uma das formas mais simples, é o processo que motiva os comportamentos nas organizações nas quais propósitos comuns são identificados, trabalhados em conjunto e realizados Wagner e Rollenbeck (2012). Administrar é gerenciar é ter um conceito em que todos os objetivos e metas da empresa serão alcançados ao decorrer de seu desenvolvimento.

Segundo Bateman e Snell (1998), Administração é o ato de direcionar pessoas e recursos para alcançar os objetivos organizacionais.

Na concepção de Daft (2005, p. 5) "é o alcance das metas organizacionais de maneira eficaz e eficiente por meio de planejamento, organização, liderança e controle dos recursos organizacionais."**.** Essas quatro funções são itens que devem existir nas tarefas dos administradores para que os mesmos desenvolvam seus trabalhos de forma objetiva fazendo com que a empresa cresça a cada dia.

> A administração é responsável pela organização dos elementos da empresa produtiva; dinheiro, materiais, equipamentos e pessoas, no interesse de seus fins econômicos; a administração também é um processo de dirigir os esforços das pessoas, motiva-las, controlar as suas ações e modificar o seu comportamento para atender as necessidades da organização. (CHIAVENATO, 2009, p. 229).

Nesse sentido, administração envolve vários aspectos que podem ser abordados pelo administrador para desenvolver a empresa em direção a um crescimento robusto.

Para Bateman e Snell (1998), hoje temos exemplos de vários empresários que tiveram sucesso em seus empreendimentos sem ter uma boa formação educacional. Para muitos deles o que basta é o que foi preparado para o mercado atual, o qual é muito exigente e requer preparação para novas ferramentas que estão surgindo juntamente com sua evolução.

Fayol (apud, CHIAVENATO, 2014, p. 83) afirma que: “Fayol define o ato de administração como: prever, organizar, comandar, coordenar e controlar [...]”.

Essas cinco características, estão relacionadas ao crescimento de uma organização, para uma organização ser bem sucedida no mercado é necessária que os administradores trabalhem em cima dessas funções. Elas são base para o desenvolvimento da empresa, caso os administradores trabalhem com êxito, não haverá erro na expansão dos negócios, contudo, uma empresa bem desenvolvida e com alta taxa de crescimento requer cuidados necessários para se manter no mundo dos negócios.

A administração por objetivo é basicamente um processo em que os gerentes de nível superior e inferior de uma empresa identificam, conjuntamente, os seus objetivos comuns, definem as principais áreas de responsabilidade de cada indivíduo em termos dos resultados dele esperados e utilizam essas medidas como orientação para operar a unidade e avaliar a contribuição de cada membro (HERSEY, BLANCHARD, 1986). É método utilizado pelo gestor da organização onde os mesmos planejam desenvolvimento para os colaboradores, facilitando os trabalhos de forma mais complexas e adquirindo resultados positivos para a organização.

Rossés (2014), Administração é a tomada de decisão que facilita os recursos disponíveis, onde a mesma trabalha com pessoas para atingir seus

objetivos e assim crescer e facilitar o desenvolvimento da empresa. Portanto, outro item indispensável para o crescimento da empresa depende também da organização. Segundo Chiavenato (2012) a teoria da organização é vista como uma estrutura de blocos de construções que concebem à estrutura organizacional uma certa base, pois a mesma é influenciada por concepções antigas, tradicionais, rígidas e hierarquizadas, assim como a organização militar e eclesiástica. Wagner e Rollenbeck (2012, p. 35):

> As teorias da administração assumiram inicialmente a forma de princípios de administração destinados a aconselhar os gestores sobre administrar sua empresa. A maioria desses princípios foi escrito por gerentes praticantes ou por pessoas estreitamente ligadas à profissão de administrador..

A administração, inicialmente, era conselhos que pessoas mais experientes, com mais tempo de trabalho, gerenciando suas empresas, davam a iniciantes que ainda estavam aprendendo o oficio. Na concepção de Rossés (2004, p. 29):

> As teorias organizacionais as pessoas vêm sendo administradas em grupos e organizações desde a pré-história. Mesmo os bandos mais simples de caçadores e coletores, geralmente, reconheciam e obedeciam a um líder ou a um grupo que tomava decisões, responsável pelo bem-estar do bando.

À medida que as sociedades cresceram e ficaram mais complexas, a necessidade por administradores se tornou cada vez mais aparente, levando os estudiosos dessas épocas a pensarem, de modo intuitivo, sobre a natureza da administração.

> O valor de qualquer teoria depende da sua capacidade de explicar e resolver problemas concretos e prover uma base para planejar. As teorias organizacionais podem ser entendidas como um conjunto de princípios e prescrições que visam a facilitar a relação dos objetivos das organizações e serão mais ou menos válidas na medida em que si efetivamente ocorrer (LACOMBE; HEILBORN, 2006, p. 37).

As teorias são partes imprescindíveis na pujança empresarial, nessa concepção, o administrador deve conhecê-las, pois as mesmas servem para resolver diversos problemas dentro da organização.

As teorias da administração são conhecimentos organizados e produzidos pela experiência prática das organizações, sendo assim, todas as organizações têm

suas teorias e habilidades adquiridas no decorrer de seu desenvolvimento. Maximiano (2006). Ao longo do planejamento de uma organização são praticadas habilidades que são conhecimentos fundamentais para desenvolvê-la futuramente.

Ressalta-se que A Teoria Clássica, ao contrário, parte do todo organizacional e da sua estrutura para garantir eficiência a todas as partes envolvidas, fosse elas órgãos ou pessoas. Ela trabalha mais para manter a estrutura das organizações, o ambiente em si. Chiavenato (2014). Um fato que não se pode deixar passar, por despercebido em uma organização, é o ambiente em si, é de extrema importância que se mantenha um ambiente adequado para aumentar a produtividade entre os colaboradores e atender melhor seus clientes de forma prazerosa onde todos se sintam à vontade.

Maximiano (2004) salienta que: uma teoria é um conjunto de proposições que procuram explicar os fatos da realidade prática, ou seja, teoria é um processo de técnicas que vão ser usadas para resolver os problemas práticos dentro das organizações.

Nesse sentido, para saber lhe dá com os problemas de dentro da organização, o administrador tem que procurar identificar as falhas para poder colocar em pratica suas habilidades e técnicas para resolvê-los.

4 UM PANORADA DA PROFISSÃO DO ADMINISTRADOR

A profissão de administrador é uma das mais valorizadas no mercado de trabalho, ela é completa. Ser um administrador não é uma tarefa tão fácil, como muitos pensam, essa profissão requer conhecimento, habilidades, e competências para administrar um negócio ou até mesmo uma empresa de pequeno, médio e grande porte. “Administradores ou gestores, são as pessoas que planejam, organizam, dirigem e controlam de modo a administrar organizações e unidades organizacionais”. (WAGNER; HOLLENBECK, 2012, p. 26).

As organizações têm mais chances de crescer se tiver um administrador ou, até mesmo, um gestor para direcioná-las.

Algum tempo atrás, o profissional de sucesso era aquele que sabia fazer um pouquinho de tudo, porém, esse conceito está mudando porque quem sabe um pouquinho de quase tudo não sabe o suficiente de quase nada. É a dicotomia existente entre generalistas e especialistas.

> Hoje, o mercado busca profissionais que sejam especialistas. Uma boa definição para o profissional especialista é a do profissional que sabe quase tudo de quase nada. Ou seja, está focado em um segmento, e daquele segmento ele sabe quase tudo (DANCINI, 2012, p. 37).

Muitas pessoas passam por um processo de escolha durante todo período escolar, dentre elas, pode-se apontar aquela referente à carreira profissional que é algo importante e essencial na vida do ser humano. Com a escolha da carreira vêm os desafios que ela traz e as mudanças, tanto no lado pessoal quanto no profissional. O desenvolvimento entre si só vai aumentar a vontade de vencer e chegar ao topo.

A escolha pela profissão é uma decisão muito importante que envolve vários fatores, se o indivíduo não se identifica com a profissão ele não vai ter grande envolvimento pelas suas tarefas, preferindo, assim, sua responsabilidade a um trabalho de qualidade.

> O compartilhamento das decisões sobre carreiras apresenta-se como resposta as pressões sobre a organização sobre obter maior envolvimento das pessoas com o trabalho, torna-las mais responsável por seu futuro profissional e adequar o processo de seu desenvolvimento às necessidades da empresa (LIMONGI-FRANÇA, et. al, 2002, p. 112).

Para Cella (2017), administrador é a pessoa que tem capacidade de analisar uma situação considerando suas mais diversas perspectivas, julgar com base em princípios e estudos científicos e, juntamente com sua equipe, planejar e implantar medidas que levem ao crescimento da organização bem como gerenciar estes resultados para perpetuação do negócio. O administrador não precisa e não deve saber de tudo, ele é só responsável pelas aquelas que caibam dentro de seus conhecimentos. Ele deve ser capaz de gerir, e organizar tudo, sempre visando ao crescimento da empresa.

Segundo Silva (2015, p. 16):

> Para se adequar as características de um bom líder, o administrador deve saber trabalhar em equipes, ter humildade, saber reconhecer e ouvir as ideias daqueles que estão ao seu lado, saber gerar novas equipes traçando metas e sendo calculistas nas tomadas de decisões, comandando sempre com segurança para que possa controlar e avaliar planos e resultados alcançados. Manter a calma em momentos difíceis é de suma importância, pois seus liderados saberão que o pilar que está em sua frente lhe passa uma situação de que tudo está sobre controle.

O Administrador atual está em processo de preparação continuada, procurando se aperfeiçoar dentro de sua área de atuação ele vem se destacando com suas habilidades administrativas dentro da organização, mantendo sua liderança na frente dos seus concorrentes e sempre traçando suas metas junto com sua equipe.

4.1 A figura do administrador na organização

Com o crescimento do mercado, as organizações estão optando por ter um membro a sua frente que, por sua vez, possua habilidade para desenvolver e transformá-las, fazendo com que as mesmas fiquem mais competitivas no mercado. O ideal seria uma contratação de um administrador bem capacitado para torná-las um diferencial no mercado.

Lacombe e Heilborn (2006) define organização como um grupo de pessoas que se uni para adquirir os mesmos objetivos. Visto que, vive-se em uma civilização em que, de certo modo, predominam-se as organizações e o esforço cooperativo do homem é a base fundamental da sociedade. A tarefa básica da administração é conduzir as organizações, de maneira eficiente e eficaz, sejam elas

industriais, comércio, organizações de serviços públicos, hospitais, universidade, instituições militares, organizações não governamentais (ONGs) ou qualquer outra forma de empreendimento humano.

Na concepção de Chiavenato (2009, p.18):

> [...] As organizações de hoje são diferentes das de ontem e, provavelmente, amanhã e no futuro ostentarão diferenças ainda maiores. Não existem duas organizações semelhantes: elas podem assumir diferentes tamanhos e estruturas organizacionais.

Cada dia que passa os administradores vêm trazendo inovações para suas organizações onde as mesmas passam por transformações diariamente, cada uma com seu diferencial sempre buscando melhor perfeição para atender seus clientes e se destacar perante as demais.

Os administradores têm várias estratégias para alavancar o crescimento de uma empresa, pois através das teorias podem subsidiar suas práticas e assim desenvolver suas habilidades administrativas. Bateman e Snell (1998), O administrador é um ser que tem, por si próprio, suas metas a serem alcançadas dentro de uma organização, onde o mesmo está sempre buscando se desenvolver nos negócios da empresa e sem medir esforços para o crescimento da mesma.

Para Lacombe e Heilborn (2006) o papel do administrador dentro da organização é adquirir resultados positivos junto com sua equipe de colaboradores, sendo assim, o administrador necessita de pessoas em sua volta para alcançar seus objetivos dentro de uma empresa.

> O conhecimento é um recurso que pode e deve ser gerenciado para melhorar o desempenho da empresa. Ela, portanto, precisa descobrir as formas pelas quais o processo de aprendizagem organizacional pode ser estimulado e investigar como o conhecimento organizacional pode ser administrado para atender ás suas necessidades estratégicas, disseminado e aplicado por todos como uma ferramenta para o sucesso da empresa (LIMONGI-FRANÇA, 2002, p.138).

O reconhecimento dos colaboradores é algo fundamental para o crescimento da produtividade das organizações, nesse entendimento, ser reconhecido por seu trabalho é o melhor benefício que se pode ter dentro de qualquer empresa, o reconhecimento é algo que não pode faltar, pois ele é a principal fonte de estimular seus colaboradores.

> As pessoas, especialmente os administradores, tem uma profunda necessidade psicológica de ver ordem nos eventos que moldam suas vidas. Quando a vida parece ser ordenada, previsível, pode-se compreender o significado dos eventos e responder com confiança. Na civilização ocidental, essas ideias de ordenação foram baseadas em um sistema de conhecimento fundamentado na ciência que postula um sistema de conhecimento fundamentado na ciência que postula um universo ordenado que possui “leis da natureza” construídas, incluindo presumíveis relações de causa e efeito que ajudam a explicar os eventos do mundo físico. (CARAVANTE; PANNO; KLOECHNER, 2005, p. 31).

Diante disso, os administradores têm uma visão futura sobre o desenvolvimento do mundo organizacional, com suas habilidades, eles são capazes de desfrutar de seus conhecimentos para presumirem o desenvolvimento das organizações de forma ampla.

> O mundo das organizações e da administração está mudando. As rápidas mudanças de ambiente estão causando transformações fundamentais que têm um impacto dramático no trabalho do gerente. Essas transformações estão refletidas na transição para um novo local de trabalho, [...]. (DAFT, 2005 p.19).

Os administradores devem estar no âmbito para as transformações de suas organizações, pois o mundo organizacional está em constantes desenvolvimentos, eles devem se preparar, com antecedência, para um novo cenário de mercado para não sofrerem o impacto ao seu redor.

Lacombe e Heilborn (2006, p. 49) afirmam:

> O administrador não precisa, e dependendo da posição que ocupe, não deve ser um sábio generalista! O administrador não é pago para pensar, mas para realizar e desenvolver estratégias de forma adequada a fim de gerar resultados positivos para a organização.

Sendo assim, o administrador busca resultados que sejam positivos para o crescimento da empresa e, com essa premissa, para obtê-los ele deve agir de forma ampla e objetiva, pois o conhecimento é fundamental nessa hora. Além disso, O administrador exerce um papel de extrema importância dentro da organização, ele é capaz de fazer vários serviços ao mesmo tempo, sem se preocupar com os resultados prático e ágil em todos os aspectos.

Lacombe e Heilborn (2006, p. 6) Apontam que: “a organização espera de um administrador agilidade, em todas as situações de dentro da empresa, ele deve mantem passar segurança para a sua equipe e clientes”.

Uma empresa com um administrador bem competente á frente dos negócios eleva o nível de crescimento dela, fazendo com que se torne uma das mais procuradas pelos clientes, pois o administrador tem suas competências e habilidades de fazer o bem-estar, não só dos clientes, mas, também, de todos os membros que ali habitam. Para Rocha-pinto (2007, p. 39). “[...] A noção de competência está associada a desempenho profissional, que exige do funcionário não só saber fazer bem suas atividades, como saber ser um bom profissional”.

A competência profissional vai além do saber exercer a tarefa exigida, mas, também, tem referência com compromisso com a equipe, a empresa, a organização, a pontualidade, ética e com a conduta da instituição. As organizações, no entanto, costumam apresentar muitos desafios perante seu desenvolvimento. Administradores competentes conseguem ver esses desafios e são capazes de lidar de forma adequadamente, com eles antes que se tornem maiores (GIL, 2011). Segundo Hersey e Blanchard (1986, p. 9), “o principal requisito de um gestor bem-sucedido é possuir um conhecimento funcional de sua área seja ela marketing, engenharia, contabilidade ou qualquer outra”.

O gestor de sucesso é aquele que está sempre buscando conhecimento da área em que atua e coletando dados e informações exercidas para sua organização. Além da busca pelo conhecimento, ele deve ter prazer pelo seu trabalho e transmitir confiança para seus colaboradores, assim, trará uma maior chance de alcançar os objetivos planejados.

> As organizações, sejam elas públicas ou privadas, precisam entender que ensinar a aprender a aprender implica, antes de qualquer coisa, uma revisão da concepção de educação de ensino de aprendizagem e de avaliação. (ROCHA- PINTO, 2007, p. 45).

As empresas têm que compreender que um treinamento é essencial para um colaborador que irá ajudá-la a desempenhar, com mais clareza e firmeza, suas atividades. Assim, aumentando a produção dele e gerando mais rendimentos à empresa. Segundo Chiavenato (2009) as organizações podem e devem ser planejadas por um profissional capacitado onde o mesmo se expressa de tal forma que o sentimento e as características imprevisíveis possam ser neutralizados e controlados.

4.2 As funções do Administrador

Percebe-se que, dentro de uma organização que tenha um administrador, existam funções as quais são delegadas de acordo com a necessidade da empresa.

Para Lacombe e Heilborn (2006, p. 43) “Em consequência, podemos concluir, a parti das condições para a existência de uma organização formal, que as funções do administrador são: planejar, organizar, prover recursos humanos, liderar, coordenar e controlar”.

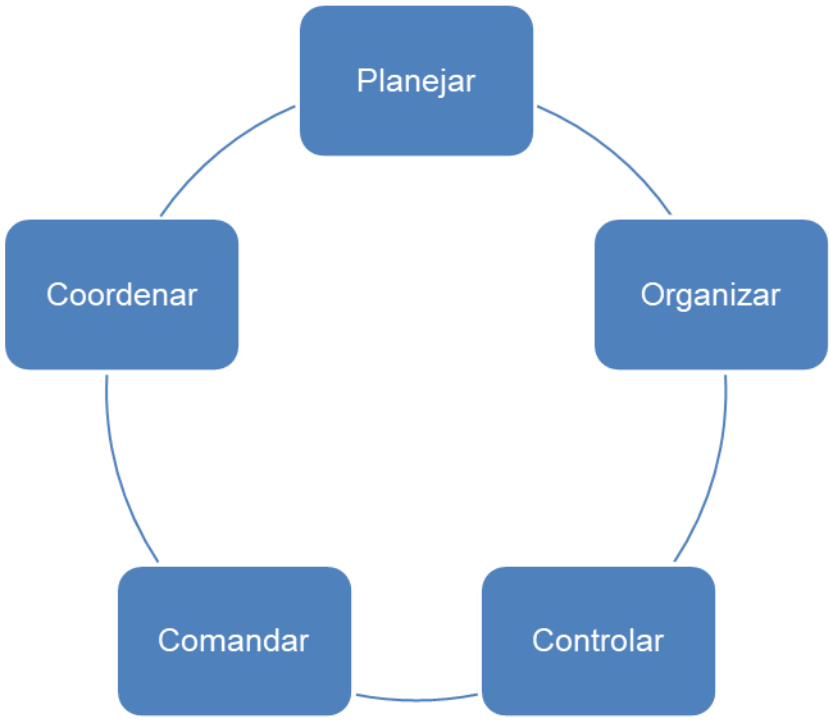
Trabalhando essas funções dentro da organização os resultados serão positivos para o desenvolvimento da empresa fazendo com que ela venha crescer junto com a demanda do mundo empresarial.

Segundo Andrade (2016) as quatros funções: planejar, organizar, dirigir e controlar são técnicas que um bom administrador deve executar na empesa para conseguir seus objetivos futuros. O administrador deve de forma correta todas as suas funções seja elas de forma direta ou indireta, o essencial é conseguir executa-las e conseguir obter seus futuros.

> A Administração tem como objetivo aplicar suas funções à empresa para, através de recursos materiais e humanos, concretizar os processos executados em todas as suas áreas, considerando seu ambiente interno e o ambiente externo que a envolve. (GULLO, 2016, p. 14).

Dentro da empresa, as funções devem ser administradas de forma correta e em todos os ambientes da organização, assim, os resultados serão positivos para o crescimento da empresa. Neste sentido, para melhor compreensão segue a figura abaixo:

Figura 1 – As funções do administrador segundo Fayol.



Fonte: Lacombe; Heilborn (2006, p. 46).

De acordo com entendimento de Chiavenato (2014) O administrador, em função dos aspectos exclusivos de cada organização, define estratégias, efetua diagnósticos de situações, dimensiona percursos, planeja sua aplicação, resolve problemas e gera inovação e competitividade. Em relação à identificação do que cabe ao administrador, Fayol enunciou, pela primeira vez, as chamadas atividades gerenciais.

Planejamento é criar planos, métodos para ser desenvolvido dentro da organização para conseguir alcançar os objetivos da organização (ROSSÉS, 2014). Um planejamento é a base de um direcionamento de expandir a organização, para se planejar é preciso ter ideias ágeis e úteis para aplicar na empresa e trabalhar sempre em cima dos objetivos a serem alcançados.

Para Hersey e Blanchard (1986, p. 5) “planejar significa estabelecer metas e objetivos para a organização e desenvolver planos de trabalho que mostrem como essas metas e objetivos devem ser alcançados”. Neste sentido, o administrador é o profissional com habilidades de planejamento e gerir informações que devem ser repassadas para os colaboradores de forma que venha à trajetória e sucesso do objetivo final.

Fazer uma organização crescer não é tarefa fácil, mas para um administrador que tem conhecimento e habilidades se torna mérito ao seu favor, pois ele vai saber como planejar, organizar, dirigir e controlar essa organização.

Organizar é: criar métodos para facilitar o trabalho a ser desenvolvido dentro da empresa. Lacombe e Heilborn (2006) Para o administrador ter sucesso em tudo que for fazer, ele deve ter suas estratégias e habilidades traçadas em suas metas, para conseguir tal objetivo, deve se empenhar o máximo que puder para conseguir os resultados almejados.

Para o administrador ter sucesso em tudo que for fazer ele deve ter suas estratégias e habilidades traçadas em suas metas para conseguir tal objetivo, deve se empenha o máximo que puder para conseguir seus resultados. Nesse sentido, Lacombe e Heilborn afirmam que (2006, p. 49) “organizar é o processo de identificar, dividir e alocar o trabalho”.

A crescente competitividade no ambiente empresarial tem feito aumentar a necessidade de mudanças nas organizações. A capacidade de mudar é sinônimo de sobrevivência. A velocidade das transformações torna indispensável que as empresas sejam capazes de gerar novas respostas a cada momento (BATEMAN; SNELL,1998).

Fayol (apud, MAXIMIANO, 2009. p. 51) comandar é manter o pessoal em atividade em toda a empresa. Ter uma liderança em torno de sua equipe, fazer com que os subordinados executem os serviços de formas corretas e assim conseguir as metas desejadas. Liderar uma equipe de forma complexa em uma organização é sucesso para conseguir manter a empresa em constante crescimento, mantem um ambiente agradável para seus colaboradores e vai facilitar a produtividade da organização. Na concepção de Lacombe e Heilborn (2006, p. 50):

> Coordenar é cooperar com todas as demais unidades da organização para que as atividades sejam executadas de forma: balanceada (equilibrada, isto é, na quantidade correta); sincronizada (isto é, no momento certo) e integrada, (isto é, na direção certa**.**

Coordenar e manter o equilíbrio perante os desafios da organização é fundamental para o crescimento da empresa fazendo com que todos que permaneçam na organização se sintam confiante Para Maximiano (apud FAYOL, 2009. p. 51) coordenar é reunir e harmonizar toda a atividade e esforço. Manter a

equipe sempre na mesma conectividade, o ato de coordenar uma equipe e suas atividades e implantar procedimentos que sejam administrativos da empresa, garantir a realização de todas as atividades e operações da área específicas.

Controlar significa analisar a execução. Significa, também, a avaliação dos resultados, comparando-os com os padrões estabelecidos e corrigindo as discrepâncias que tenham (PLACONÁ, 2018).

O administrador deve sempre estar atento a tudo que acontece na organização, isso é uma forma de controlar tudo a sua volta, e manter a simplicidade dos acontecimentos sempre na conectividade com os colaboradores.

Lacombe e Heilborn (2006, p. 50) apontam que controlar e assegurar as atividades da organização levam-na em direção aos objetivos. Essas funções que podem ocorrer de forma individual estão agregadas umas às outras dentro dos serviços prestados na empresa. Elas devem ser seguidas e executadas de forma eficiente e eficaz, porém o administrador não precisa ser um líder, mas um bom gestor.

4.3 As habilidades do administrador

Habilidades são características que se absorvam durante uma jornada de aprendizagem elas são adquiridas desde o treinamento do profissional na academia até no dia a dia de seu trabalho. O administrador possui importantes habilidades capazes de transformar o modo de se trabalhar dentro de uma empresa. Neste sentido, Katz (apud CHIAVENATO, 2014, p. 3) informa que “existem três tipos de habilidades importantes para o desempenho administrativo bem sucedido: Habilidades Técnicas, Habilidades humanas e habilidades conceituais”. Essas habilidades são de extrema importância dentro de uma organização para que seus processos possam se desenvolvidos de forma plena.

Lacombe e Heilborn (2006, p. 10) ressaltam que:

> Habilidade técnica é a compreensão e domínio de determinado tipo de atividade envolvendo conhecimento especializado, habilidade analítica dentro da especialidade e facilidade no uso das técnicas e do instrumental da disciplina específica.

O administrador possui vasto conhecimento de liderar, organizar e planejar suas ações dentro das organizações, seus conhecimentos possibilitam ter uma visão de forma geral da empresa e resolver determinadas situações da melhor maneira possível. Ele é capaz de identificar problemas, tais como conduta incorreta da equipe de funcionários, e lidera-los a fim de alcança os objetivos da empresa, pois o administrador tem facilidade de se comunicar com grupo de pessoas e criar meios de motivação garantindo um perfeito relacionamento entre os funcionários.

A compressão de procedimentos e conhecimentos específicos das ferramentas necessárias para fazer as mercadorias ou serviços produzidos por uma organização ou organizacional.

Wagner e Rollenbeck (2012, p. 29) enfatizam que:

> As habilidades técnicas envolvem a compreensão de procedimentos e conhecimentos específicos e das ferramentas necessárias para fazer as mercadorias ou os serviços produzidos por uma organização ou unidade organizacional. Por exemplo, os mesmos da força de vendas da empresa precisam ter habilidades de vender.

Essa habilidade se refere ao profissional com o objetivo que ele quer alcança dentro da organização, esse tal objetivo requer conhecimento profundo para ser adquirido com sucesso.

Na concepção de Bateman e Snell (1998, p. 31): “Nas pequenas empresas e naquelas grandes que se adaptaram aos novos tempos, os administradores têm responsabilidades estratégicas, táticas e operacionais [...]”. Eles são pessoas de negócio, têm o conhecimento de todas as funções do empreendimento, são responsáveis pelos resultados e focalizam servir os consumidores tanto de dentro como de fora de suas empresas.

As empresas vêm se adaptando ao novo cenário, onde existem administradores com grande potencial para administrá-las, esses profissionais tem uma visão futura em volta da organização, facilitando o crescimento da empresa. Para Daft (2005, p. 10), a: “habilidade humana é habilidade do gerente de trabalhar com outras pessoas e por meios delas e de trabalhar eficazmente como membro de um grupo”.

Essas habilidades é muito comum que todos os gestores as tenham, pois é necessário para que haja uma boa comunicação e interação dentro das organizações. Entretanto, conforme dito por Lacombe e Heilborn (2006, p. 10)

habilidade humana é a capacidade de trabalhar com êxito em um grupo e de conseguir esforços para estabelecer seus objetivos.

O ser humano tem maior domínio sobre si, onde o mesmo sempre busca esforços diários para atingir suas metas e superar seus objetivos, sempre focado na realização de seus méritos dentro da organização.

“Essa habilidade humana é a capacidade e o discernimento para trabalhar com e por meio de pessoas, incluindo o conhecimento do processo de motivação e a aplicação eficaz de liderança”. (HERSEY; BLANCHARD, 1986, p. 6).

Um líder sempre tem o dom de se sobressair e sempre é o mais motivador dentro da organização perante sua equipe, essa motivação leva a empresa a vários fatores, dentre eles podemos aponta o crescimento continuo da mesma, pois colaboradores motivados aumentam a produtividade da empresa.

Segundo Wagner e Rollenbeck (2012) essa habilidade está incluída na capacidade de trabalhar organizadamente em estabelecimento na cooperação entre os membros de uma organização ou unidade.

No mercado atual, temos um grande número de administradores que estão tendo sucesso mesmo em pequenas empresas. Isso se dá pela utilização do conhecimento do administrador e de boas estratégias ligadas à experiência passada. Por exemplo, empresas existentes há anos no mercado que, com a nova geração conjunta com uma educação especializada, estar conseguindo crescer ao longo dos anos passados. O administrador é um grande responsável por essas mudanças no mercado e sempre atende a inovar e trazer melhorias e planejamento estratégicos para superar os momentos difíceis vividos no mercado atual, como o aumento da concorrência e a crise econômica.

Bateman e Snell (1998, p. 37), ressaltam que:

> As habilidades conceituais e de decisão envolvem o reconhecimento de questões complexas e dinâmicas, o exame de fatores numerosos e conflitantes que influenciam essas questões e problemas, e a resolução de problemas para o benefício da organização e de todos os envolvidos.

Essas habilidades requer mais conhecimento, pois o administrador da organização vai passar por momentos de situações que no qual vai ser preciso tomar decisões e resolver os problemas que vão surgindo dentro da organização.

Para Wagner e Rollenbeck (2012) essas habilidades abrangem a

capacidade de perceber uma organização ou uma unidade organizacional como um todo, para entender como seu trabalho é dividido em tarefas e reintegrado pela busca de metas e objetivos em comum, e para reconhecer importantes relacionamentos entre a organização ou unidade e o ambiente que certa. Convém ressaltar ainda que, “essas habilidades são críticas para o sucesso dos supervisores, ou encarregados, que supervisionam os colaboradores que utilizam habilidades técnicas na realização de suas tarefas”. (WAGNER; ROLLENBECK 2012, p. 29)

O Administrador deve possuir conhecimento técnico para desenvolver ações dentro da organização, assim como ele precisa de conhecimento humano para saber lidar com seus funcionários, procurando orientá-los da melhor forma possível, passando confiança e entusiasmo para que eles se sintam bem, fazendo seu trabalho. É fundamental, também, que esse gestor possua conhecimentos conceituais para que entenda e saiba configurar cada setor de forma que cada um possa melhorar.

Hersey e Blanchard (1986, p. 6), salientam que:

> Habilidade conceitual como a capacidade de compreender a complexidade da organização como um todo e onde cada área especifica se enquadra nesse complexo; permite agir de acordo com os objetivos globais da organização, e não em função de metas e necessidades imediatas do próprio grupo.

Em um mercado de constantes mudanças e de grande competitividade, o administrador é capaz de prever o que pode acontecer e planejar uma forma que possa diminuir os riscos para sua organização. Ele tem a capacidade de gerir grupos de pessoas com pensamentos diferentes e, de maneira positiva, direcioná-los para o mesmo propósito.

Os gerentes devem estar âmbito para as transformações de suas organizações, pois o mundo organizacional está em constantes desenvolvimentos, eles deve se prepara com antecedência para um novo cenário de mercado para não sofrerem o impacto ao seu redor (DAFT, 2005).

Um administrador de sucesso se faz presente no seu local de trabalho e cria um ambiente positivo em que a organização e seu pessoal têm a oportunidade e os incentivos para atingirem alto desempenho e crescerem juntos (BATEMAN; SNELL, 1998).

O administrador moderno está sempre buscando inovação para sua organização para que ela não fique para trás perante as outras organizações, ele está sempre na atualidade buscando conhecimentos e desenvolvendo suas técnicas, teorias e habilidades para chegar ao seu objetivo final.

Quadro 1 - As habilidades necessárias para esse perfil.

1 Comunicação e expressão	Estabelecer comunicação interpessoal, expressar-se corretamente nos documentos técnicos específicos e interpretar a realidade das organizações.
2 Raciocínio lógico, crítico e analítico	Utilizar raciocínio lógico, crítico e analítico, operando com valores e formulações matemáticas e estabelecendo relações formais e causais entre fenômenos.
3 Visão sistêmica e estratégica	Compreender o todo administrativo, de modo integrado, sistêmico e estratégico, bem como suas relações com o ambiente externo.
4 Criatividade e iniciativa	Propor e implementar modelos de gestão, inovar e demonstra um espirito empreendedor.
5 Negociação	Resolver situações com flexibilidade e adaptabilidade diante de problemas e desafios organizacionais.
6 Tomada de decisão	Ordenar atividades e programas, decidir entre alternativas e identificar e dimensionar riscos.
7 Liderança	Selecionar estratégias adequadas de ação, visando a atender interesses interpessoais e institucionais.
8 Trabalho em equipe	Selecionar procedimentos que privilegiem formas de atuação em prol de objetivos comuns.

Fonte (Lacombe e Heilborn, 2006).

Com a evolução das organizações, muitas empresas estão optando por pessoas mais qualificadas e com muitos conhecimentos e habilidades dentro da área da administração, pois com essas pessoas inseridas no mercado as empresas vão se desenvolver e vão crescer de forma competitiva.

5 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Atualmente o mundo organizacional vem crescendo rapidamente e para as organizações possa acompanhar esse avanço é preciso manter uma boa administração para alcançar tais resultados associado ao mundo dos negócios. Antes de tudo é fundamental fazer um planejamento para ser trabalhado perante todo o desenvolvimento da organização.

Para Santos (2010, p. 1): o processo administrativo se inicia com o planejamento, onde define os objetivos da empresa e seu alcance, sendo este um forte aliado capaz de oferecer condições de rumo e continuidade para uma empresa em sua trajetória para o sucesso. Dentro de uma empresa, o planejamento deve respeitar alguns princípios e filosofias, visando conseguir o alcance dos objetivos de maneira eficiente e eficaz.

Marques (2018) aponta que muitos profissionais e empresas ainda subestimam a importância de um bom planejamento, porém, sem um bom planejamento, dificilmente suas metas e objetivos serão alcançados do modo esperado.

De acordo com Dancini (2012, p. 137) enfatiza que:

> Todo processo para o crescimento e desenvolvimento de qualquer negócio tem início delineado pelo planejamento, as equipes somente alcançam sucesso quando os jogadores têm o mesmo plano em mente, independente de talentos e do potencial.

Todos que estão inseridos na organização fazem parte do planejamento da empresa, dessa maneira, para permanecer no mercado e ter sucesso nos negócios, todos na empresa têm que trabalhar de acordo com o planejamento executado pelo gestor e assim conseguir atingir suas metas.

Para Daft (2005, p. 152):

> Meta é um estado futuro desejado que a organização tenta imaginar, [...] plano é um esboço para a realização da meta e especifica as alocações de recursos, programações, tarefas e outras ações necessárias. As metas especificam os fins futuros; os planos especificam os meios de hoje [...].

E planejamento é o ato de determinar as metas da organização e os meios para alcança-las. Empresas desenvolvidas são aquelas que, além de terem

bons profissionais, têm também suas metas, planos e planejamentos executados de forma eficiente e eficaz.

> As pequenas empresas estão crescendo em importância. Centenas de pequenas empresas são abertas todos os meses por pessoas que se viram fora da corporação em razão da diminuição da estrutura, ou que voluntariamente deixaram o mundo corporativo em busca de um ritmo mais lento e um equilíbrio saudável entre o trabalho e a vida em família. (DAFT, 2005, p.17).

Portanto, a partir do posicionamento de Bateman e Snell (1998), em meio à crise que o país se encontra muitas organizações de grande porte estão demitindo seus funcionários, então, essas pessoas, sem oportunidade de emprego e com experiências adquiridas ao longo de suas profissões, estão abrindo seus próprios negócios e percebe-se que estão logrando sucesso e, paulatinamente, vêm crescendo e se mantendo firme no mercado.

Para Rossés (2014, p. 99) Convém salientar que o planejamento não constitui uma resposta informal ou casual a uma crise, mas sim corresponde a um esforço que tem um propósito, sendo liderado e controlado por seus administradores com suporte do conhecimento e experiência dos colaboradores.

As organizações podem conseguir crescer e desenvolver-se através do tempo sem sofrer as fases críticas ou revolucionárias. Para isso, basta que após a fase de criatividade os gerentes conduzam suas organizações através das fases de crescimento numa ordem compatível com a liderança situacional (PAUL, 1986).

Neste sentido, os administradores devem conduzir suas empresas com técnicas de desenvolvimento que possam facilitar o crescimento e façam com que essas organizações possam sobreviver às crises econômicas. Ainda na concepção de Bateman e Snell (1998, p. 122):

> A importância do planejamento formal nas organizações tem crescido bastante. Durante a primeira metade deste século, a maior parte do processo de planejamento era desestruturada e fragmentada, e o planejamento formal era restrito a poucas grandes empresas.

Como o mundo organizacional vem crescendo, as empresas sentem necessidades de evoluir de acordo com seus anseios e, nesse viés, adaptarem-se à nova realidade.

O processo de planejamento é a ferramenta para administrar as relações

com o futuro. É uma aplicação específica do processo decisório. As decisões que procuram de alguma forma influenciarão o futuro ou que serão colocadas em prática no futuro, são decisões de planejamento Maximiano (2009, p. 55).

O planejamento é uma das formas mais importantes de dentro da organização, pois o mesmo é a base para o entrelaçamento de desenvolvimento onde vai influenciar de várias formas no futuro da empresa.

> Toda organização tem uma estratégia, ou plano estratégico, formal ou informal, do passado ao presente. Em algum momento do passado, os administradores de qualquer organização tomaram decisões estratégicas e aplicaram recursos para aproveitar oportunidades ou enfrentar desafios. (MAXIMIANO, 2004, p. 163).

É dever de o administrador ter suas estratégias de negócio e ficar atento a tudo que acontecer na organização, pois sempre que ele vir algo fora do comum ele deve se posicionar para resolver esses problemas.

O objetivo do planejamento estratégico é orientar e reorientar negócios e produtos da empresa, de modo que gere lucros e crescimento satisfatórios (MARTINS, 2010). O planejamento estratégico é responsabilidade dos níveis hierárquicos mais elevados da organização. Ele permite aos administradores estabelecer a melhor direção a ser seguida pela empresa (OLIVEIRA, 2015).

Neste sentido, um bom planejamento deve ser executado de forma correta, com bons profissionais, pois só assim irá contribuir a execução de um planejamento com sucesso, esses profissionais são responsáveis por direcionar o caminho correto da empresa.

Para Barney e Hesterly (2011), o pensamento estratégico deve fazer parte das competências e habilidades do administrador. Ele deve coletar e processar uma gama de informações; selecionar as mais importantes que, estrategicamente, sejam efetivadas para alavancar os negócios da empresa; deve ser visionário; extrair, do abstrato, planos reais que farão a diferença e ajudarão a conduzir a empresa para um futuro competitivo e sustentável.

O administrador é responsável por toda ação gerada na organização. Com a evolução delas, eles estão de olhos bem abertos para alavancá-las e deixá-las no topo perante a concorrência, ou seja, o administrador do futuro traz a evolução ao mundo organizacional.

Constantemente surgem produtos inovadores que buscam atender às necessidades dos consumidores. Para tanto, as empresas estão produzindo um portfólio cada vez maior de produtos com opcionais que vão desde os mais simples até os completos e modernos (LEDERMAN, 2009). A responsabilidade no desenvolvimento de produtos inovadores e diferenciados recai sobre os empresários e seus administradores (DE BENEDICTO, 2011).

Criar e inovar dentro de uma organização é uma alternativa que conquista muitos clientes, pois eles gostam da inovação, por isso os administradores devem sempre está atualizando suas organizações em todos os aspectos.

De acordo com Moreira e Queiroz (2012), é necessário que o administrador contemporâneo tenha uma visão correta da realidade que o cerca, pois a cosmo visão de uma pessoa influi diretamente no jeito de pensar, refletir e agir. Portanto, o administrador deve ser dotado da capacidade de imaginação e de identificação de visões, bem como de comunicação e estabelecimento de relações interpessoais, levando a empresa a se adequar ao novo cenário socioeconômico para manter-se competitiva no mercado.

O administrador deve estar por dentro de tudo que está acontecendo dentro e fora da organização, ele sabe exatamente como e quando solucionar os problemas que permeiam dentro da empresa, ele foi capacitado para isso.

6 METODOLOGIA

6.1 Tipos de Pesquisa

Para a realização deste trabalho foi realizada uma pesquisa bibliográfica e de campo onde pretendeu-se analisar a influencias do administrador em uma empresa de gêneros alimentícios no município de Chapadinha MA. Neste sentido, Vergara (2011, p. 43) aponta que:

> A pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revista, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. Fornece instrumentos analíticos para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesmo.

Conforme o entendimento acima, a pesquisa bibliográfica tem como finalidade colocar o sujeito pesquisador em contato direto com os escritos sobre o assunto abordado, ou seja, utiliza-se de várias fontes de pesquisa com respaldo na comprovação e orientação do tema em estudo.

Consequentemente, surgiu a necessidade da pesquisa de campo. Para Marconi e Lakatos (2011), a pesquisa de campo implica na coleta de dados sobre um determinado local para ter uma base sobre um assunto. Assim, os autores afirmam que a pesquisa de campo:

> [...] é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimento acerca de um problema para o qual se procura uma resposta ou de uma hipótese que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. (MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 69).

Cabe, então, ressaltar que a pesquisa de campo é algo mais aprofundado com objetivo de exibir decisões imprescindíveis na pesquisa, esclarecendo sobre o tema demandado, pois consiste na observação de ações e no registro para fazer levantamento e análises.

6.2 Universo e Amostra

A pesquisa foi realizada junto a 05 (cinco) funcionários e o administrador em uma empresa de gêneros alimentícios no município de Chapadinha-MA.

6.3 Instrumento de coleta de dados

Para a realização deste estudo, realizou-se uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa em que se pretendeu analisar a influências do administrador em uma empresa de gêneros alimentícios no município de Chapadinha (MA).

> A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação. (VERGARA, 2011, p. 42).

Para tanto, o autor se refere que a pesquisa qualitativa determina as concepções que irão ser analisada sobre o tema estudado e, assim, descrever e esclarecer as informações coletadas. Além disso, a coleta dos dados foi da seguinte forma: aplicou-se questionário ao gestor administrador com perguntas abertas e para 05 colaboradores.

De acordo com Martins Junior (2008, p. 208): “o questionário é um instrumento utilizado para se obter dados de um determinado grupo social por intermédio de questões a ele formuladas”. Pode-se inferir, então, que os questionários são fundamentais para obter respostas com o objetivo de coletar dados da pesquisa.

7 EMPRESA CAMPO

A empresa campo é uma empresa familiar que atua no ramo de gêneros alimentícios, com vendas no atacado e no varejo, foi fundada em 1998. Segundo os fundadores empreendedores, a ideia de se colocar esse pequeno negócio surgiu por alguns membros da família que já trabalhavam nesse ramo, a partir dessa possibilidade, tiveram a ideia em investir nesta demanda, visto que esta possuía uma perspectiva de crescimento futuro.

A princípio, a empresa trabalhava apenas com a venda de mercearias, mas, em 2012, os proprietários ampliaram em diversos setores para, com esse objetivo, abranger uma demanda maior, dessa forma, a empresa presta serviços como pagamento de boleto, cadastro do cartão de credito próprio da empresa, além de vendas de utensílios eletrônicos, cosméticos, perfumes, frios e miudezas em geral.

A predominância da empresa é de produtos alimentícios, com venda no atacado e a varejo, seus principais clientes são donas de casa, moradores vizinhos e pequenos comerciantes que vêm a empresa como um bom fornecedor para abastecer seus estoques, visto que a empresa sempre procura métodos de atender seus clientes da melhor forma possível e a preços extremamente competitivos.

7.1 Missão

Assegurar aos clientes que, a todo instante estarão pronto para atendê-los da melhor forma possível, com uma ótima variedade de produtos e preços competitivos, sem deixar que procurem o que precisam em outro lugar.

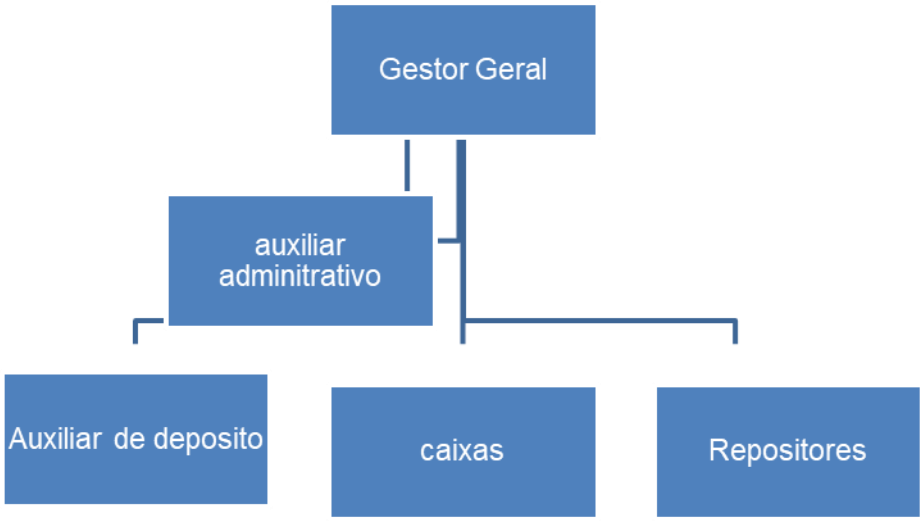
7.2 Visão

Ser reconhecida municipalmente como a empresa de excelência em atendimento.

7.3 Valores

O compromisso com clientes e fornecedores, buscando a todo instante, o aprimoramento e a perfeita união entre produtos, serviços, equipamento, tecnologia e aprendizado constante; o respeito aos colaboradores, valorizado o que o ser humano tem de mais importante, a dignidade no trabalho.

Figura 02 - Organograma da Empresa.



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A empresa campo é dividida em seis setores: frios, cereais, enlatados, biscoitos e massas, perfumaria e cosméticos, rações e depósito. Conta com um quadro de dez funcionários.

Quadro 2: Matriz FOFA da Empresa.

	Forças	**Fraquezas**
Ambiento Interno	• Localização estratégica • Formas de pagamento • Carteira de clientes fidelizados • Entrega a domicilio • Cartão próprio da empresa	• Layoute não ajustado
	Oportunidades	**Ameaças**
Ambiente Externo	• A empresa está aberta a inovações • Formulação de estratégias de vendas • Segmento de alta demanda no mercado	• Desenvolvimento da concorrência

Fonte: Elaborado pelos autores, 2018.

A matriz fofa é uma ferramenta de diagnóstico que esclarece onde a empresa pode se desenvolver, pois a organização pode analisar tanto seu ambiente interno quanto externo, detectando seus pontos fortes, falhos, ameaças e oportunidades.

8 RESULTADO E DISCUSSÃO

8.1 Perfil dos pesquisados

Como ação necessária para o aprofundamento da pesquisa, foi aplicado um questionário, com questões abertas, que envolveu cinco colaboradores. Onde os mesmos desempenham atividades de caixa, auxiliar administrativo, entregadores, repositores de seção, auxiliar de depósito e o gestor.

Por meio das informações coletadas a respeito dos colaboradores e funcionários, os quadros 03 e 04 relacionam a classificação quanto ao sexo e nível de escolaridade dos colaboradores.

Quadro 3 – Distribuição dos colaboradores por sexo.

SEXO	PORCENTAGEM (%)
Masculino	3
Feminino	2

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Quadro 4 − Escolaridade dos colaboradores.

ESCOLARIDADE	PORCENTAGEM (%)
Ensino Fundamental Incompleto	0
Ensino Fundamental Completo	1
Ensino Médio Incompleto	1
Ensino Médio Completo	3
Ensino Superior Incompleto	0
Ensino Superior Completo	0

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

8.2 Questionário aplicado ao administrador

A partir da aplicação do questionário com o administrador da empresa, buscou-se compreender a realidade dela, considerando como o administrador vem contribuindo para o crescimento dessa organização, e quais são as ferramentas utilizadas para o desempenho de suas tarefas. Portanto, os dados serão apresentados por meio de posicionamento descritivo relacionado à concepção do gestor.

Inicialmente, ao ser questionado sobre “O que você entende por Administrador?” o gestor afirmou que: *É uma pessoa responsável por gerir ou cuidar de uma empresa.*

Diante do posicionamento do gestor, fica evidente que está condizente com o que foi vivenciado durante a observação na empresa campo. Administradores ou gestores, são as pessoas que planejam, organizam, dirigem e controlam de modo a administrar as organizações e unidades organizacionais. (WAGNER; ROLLENBECK, 2012). Contudo, podemos afirmar que o administrador é uma pessoa que está dentro de uma organização com responsabilidades para desenvolver suas habilidades.

Quando questionado sobre “Em sua visão, o que faz um Administrador?” *É a pessoa que organiza uma empresa e comanda sua equipe.*

Diante da afirmação do administrador, é possível analisar que um administrador não só organiza uma empresa como também dirigi e comanda tudo o que está em torno dela. Para Lacombe e Heilborn (2006) o papel do administrador dentro da organização é adquirir resultados positivos junto com sua equipe de colaboradores, sendo assim, o administrador necessita de pessoas em sua volta para alcançar seus objetivos dentro de uma empresa. Toda empresa necessita de bons resultados, pode-se enfatizar que, para seu crescimento ser positivo, o administrador deve exercer seu papel de forma completa, fazendo com que chegue aonde é para está.

Posteriormente, perguntou-se “O que significa “Administrar algo?” *é Organizar, ter responsabilidades perante determinado negócio.*

Dessa forma, administrar algo aborda diversos contextos ligados à responsabilidade dentro de uma empresa, o administrador atua em várias áreas na

organização. Segundo Tony (2018):

> Dirigir recursos humanos, financeiros e materiais, reunidos em unidades organizadas, dinâmicas e capazes de alcançar os objetivos da organização, e ao mesmo tempo, proporcionar satisfação aqueles que obtém o produto / serviço e àqueles que executam o trabalho

Executar qualquer setor em uma organização, seja ela dentro ou fora de sua área, é uma responsabilidade de extrema importância para o desenvolvimento do profissional e para o desenvolvimento da empresa. Administrar um negócio requer, não só conhecimento específico, mas, sim, uma aprendizagem para ir além do propósito.

Ao ser perguntado sobre “Você como administrador, estabeleceu inovações para sua empresa? Se sim, quais? Como elas impactaram a organização interna?”.

Sim, compras e vendas pelos meios de comunicação sociais, exemplos whatsapp. O cartão próprio da empresa, o impacto foi positivo pela facilidade de comunicação entre clientes e fornecedores.

Perante a resposta do administrador, foi visto que ele é um administrador moderno o qual vem trazendo inovação para o crescimento de sua empresa e que o uso de redes sociais vem ajudando a alavancar o empreendimento. Segundo Drucker (2011, p. 25) “A inovação é o instrumento especifico dos empreendedores, o meio pelo qual eles exploram a mudança como uma oportunidade para um negócio diferente ou um serviço diferente”. A inovação para organização é chave de expandir seu negócio, pois os clientes buscam o que há de melhor para usufruir.

Ao empregar-se o questionamento “No seu ponto de vista, como as inovações podem ser proveitosa para a empresa”? Respondeu da seguinte forma: *Inovação tem que estar alcance da empresa e seus colaboradores, para usufruir por completo.*

O mundo organizacional vem crescendo cada dia mais, e a empresa vem buscando seu diferencial. Usando métodos de tecnologia para Inovar sua organização para deixar os cliente e colaboradores mais à vontade. Para Drucker (2011, p. 5) “Não há dúvida que a alta tecnologia, seja sob a forma de computadores ou telecomunicações, robôs nas fabricas ou automatização de escritórios, é de Incomensurável importância qualitativa”. Modernizar a empresa está ficando cada vez mais constante para fidelização dos clientes, o uso da tecnologia vem

acrescentando um grande diferencial em algumas empresas, fazendo com que fiquem um passo adiante das demais.

Ao perguntar sobre “Você como Administrador tem contribuído para a manutenção de sua empresa?”. Obteve-se o seguinte posicionamento: *Ainda possuímos muitas falhas, estamos aqui para enxergá-las e corrigí-las.*

Sabe-se que nem tudo pode ser perfeito, sempre falta algo para melhorar as pessoas que habitam dentro da organização são peças fundamentais para a manutenção da organização. Segundo Lacombe (2011, p.10) As organizações são constituídas de pessoas. São elas que agem que tomam as decisões. Nada acontece numa organização até que as pessoas tomem decisões e ajam em seu nome. As pessoas de dentro de uma organização formam um todo com grandes influências para o crescimento da empresa, elas têm potencialidades para estabelecerem suas decisões de forma amplas e complexas.

Quando questionado sobre “Atualmente como você ver sua empresa?”. O gestor respondeu: *Vejo como uma empresa que gosta de dar comodidade para seus clientes, sempre atento para as novidades.*

Uma empresa moderna sempre aceita sugestão de melhorias para todos que habitam nela, pois mudar é preciso e evoluir ajuda a conceituar o novo ambiente. Para Drucker (2011, p. 45): “É a mudança o que sempre proporciona a oportunidade para o novo e o diferente. A inovação sistemática, portanto, consiste na busca deliberada e organizada de mudanças”. Vivemos em um mundo de onde a mudança tem que acontecer de qualquer forma, então o quanto mais cedo os administradores terem isso em mente ficará mais fácil a sobrevivência da empresa.

Quando questionado sobre “Como os conhecimentos de um administrador podem contribuir para o desempenho de uma empresa”? Obteve-se a seguinte resposta: *O conhecimento é algo fundamental para as nossas vidas, tanto pessoal como profissional, assim contribuindo para diversos decisões administrativas.*

Saber tomar a decisão correta dentro de uma organização, perante tantos fatos vivenciados, é ter conhecimento bastante dentro da área, pois as habilidades praticadas se tornam algo que favorecem um contexto organizacional. Segundo Bateman e Snell (1998, p. 36): “Habilidades são Conhecimentos específicos que resultam de entendimento, informação, prática e aptidão. Embora os administradores precisem de muitas habilidades individuais [...]”. Ter conhecimento

em suas habilidades é uma ferramenta que só acrescenta enriquecimento para o indivíduo onde o mesmo vai usá-las de todas as formas para se sair na frente no mercado de trabalho.

Posteriormente perguntou-se “O modo como todos os que atuam na empresa se tratam, podem ser considerado positivo ou negativo”?

Positivo, possuímos laço direto e temos tempo que fazermos confraternização com todos.

Foi vivenciado que, na organização, o gestor e colaboradores sempre tiveram um bom convívio entre si, isso é fundamental para o desenvolvimento, não só dos colaboradores, mas, também, da empresa.

A empresa tem um ambiente de trabalho agradável onde todos os colaboradores gostam de permanecer e compartilhar de maneira pela qual todos se sentem satisfeito em está ali. (CHIAVENATO, 2012). Com isso, chegou-se à conclusão de que, quão inovado e confortável, pode trazer grandes benefícios para o crescimento da empresa e o gestor é, de fato, uma das peças mais importantes da organização, pois ele pode transformar tudo em sua volta.

8.3 Questionário aplicado aos colaboradores

Tomando como referência a percepção do administrador, pode-se considerar a concepção dos funcionários em relação aos mesmo fatores. São eles um dos agentes que propiciam que as empresas alcancem seus objetivos de crescimento, desde que suas atividades sejam devidamente executadas, possibilitando a satisfação do cliente e sua fidelização. Para finalizar, serão analisadas as discussões dos colaboradores e, para preservar suas identidades, serão identificados por: colaborador A; colaborador B; colaborador C; colaborador D; colaborador E. Portanto, questionou-se “O que você entende por Administrador?”

> Colaborador A: É uma pessoa que exerce determinada função dentro de uma empresa.
> Colaborador B: É o que administra uma empresa.
> Colaborador C: É uma pessoa que ficar na frente de uma empresa tomando decisões.
> Colaborador D: É o que organiza e comanda um determinado ambiente.
> Colaborador E: É o profissional que exerce a função de administrar uma empresa que define o futuro da empresa colocando suas metas para serem alcançadas.

Diante dos dados coletados, foi possível ver que os colaboradores têm um conceito amplo sobre o que é um administrador, pois o mesmo está fazendo um excelente trabalho dentro da organização e está sendo reconhecido pelos seus colaboradores.

Para Cella (2017) Administrador é a pessoa que tem capacidade de analisar uma situação considerando suas mais diversas perspectivas, julgar com base em princípios e estudos científicos e, juntamente com sua equipe, planejar e implantar medidas que levem ao crescimento da organização, bem como gerenciar estes resultados para perpetuação do negócio. O administrador tem uma capacidade elevada para saber lhe dá em todas as situações em empresa de médio porte, pois o mesmo sempre está preparado para o impacto do mundo organizacional ele é cheio de estratégias e sempre tem algo em mente.

Ao perguntar sobre “Em sua visão, o que faz um administrador?, Responderam:

> *Colaborador A: distribuem tarefas para seus funcionários e resolve todos os problemas dentro da empresa.*
> *Colaborador B: comanda uma empresa junto com seus funcionários para ter bons resultados.*
> *Colaborador C: É uma pessoa que resolve os problemas de dentro de um empresa.*
> *Colaborador D: És uma pessoa que tem pontos positivos e negativos de uma empresa.*
> *Colaborador E: ele desempenhar funções, para tornar a empresa, na qual trabalha, lucrativa.*

Pode-se, conforme as respostas acima, inferir que o administrador está desenvolvendo a empresa para o caminho certo, pois se pode observar, de perto, que ele analisa todos os fatos dentro da empresa, sempre preocupado com o bem-estar da organização. Para Gullo (2016, p.14):

> O administrador, de dentro da empresa, analisa os elementos que compõem o ambiente externo, para poder adaptar o ambiente interno de sua empresa a esse ambiente externo e, com isso, poder traçar um caminho de sucesso para a empresa.

O administrador ele vai atuar tanto no ambiente interno, quanto no externo ficar por dentro de tudo que se passar, para fazer um analise de como pode melhorar para aperfeiçoar sua empresa.

Ao perguntar sobre “O que faz um administrador na organização de uma empresa?. Apontaram os seguinte posicionamentos:

> *Colaborador A: Comanda sua equipe resolver os problemas, inova a empresa.*
> *Colaborador B: Ajuda seus funcionários a desenvolver métodos para uma empresa melhor.*
> *Colaborador C: comanda uma equipe de funcionários para que todos se sintam satisfeito a desenvolver suas tarefas.*
> *Colaborador D: ele comanda e observa todos os aspectos para ver o que favorece e desfavorece a empresa até busca-la ao ponto de sucesso.*
> *Colaborador E: Ele contribui para o desenvolvimento da sociedade, ou seja, é o responsável pelo sucesso do negócio.*

O administrador está apto a desenvolver suas tarefas e comanda sua equipe de forma que a organização venha a crescer no mercado de trabalho e, consequentemente, conseguir alcançar seus objetivos.

Para Lacombe e Heilborn (2006) o papel do administrador, dentro da organização, é adquirir resultados positivos junto com sua equipe de colaboradores, sendo assim, o administrador necessita de pessoas em sua volta para alcançar seus objetivos dentro de uma empresa. O gestor sempre quer o melhor para sua empresa sua equipe, então, ele trabalha para que tudo saia de forma planejada para obter resultados positivos para a empresa. Quando questionado sobre “Como um Administrador influencia o desempenho da empresa?” Responderam da seguinte maneira:

> *Colaborador A: conversando com os funcionários motivando-os, para seu próprio crescimento dentro da empresa, trazendo inovações para a empresa*
> *Colaborador B: desenvolvendo métodos junto com sua equipe, motivando os a crescer junto com a empresa.*
> *Colaborador C: comanda seus funcionários para que ele se dedique mais a empresa e assim adquirir bons ressaltados.*
> *Colaborador D: Motivando a empresa subir de tópicos e realizando projetos favoráveis a todos, mas, em especial, a empresa em si.*
> *Colaborador E: motivando os colaboradores da empresa a crescer estabelecendo regras de forma adequadas, para cada membro.*

Diante das afirmações dos colaboradores, a motivação dentro da organização ajuda a alavancar o crescimento da organização, pois, os colaboradores se sentem mais determinados em exercer suas funções. Braga (2013) Quando procuramos identificar os fatores da falta de motivação numa empresa, dentre os vários citados pelos colaboradores, problemas particulares, salários incompatíveis com o desempenho, metas elevadas, falta de reconhecimento e valorização, falta de oportunidade. A motivação é um fator que deve ser trabalhado na organização, pois colaboradores satisfeitos facilitam a produtividade e gera lucro.

Ao empregar-se o questionamento sobre “A empresa sempre teve um administrador”? Justifique?.

> *Colaborador A: sim, ele vem sempre inovando a empresa como pode, exerce suas funções de forma certa e ajuda os funcionários a melhorar cada dia mais.*
> *Colaborador B: sim, o mesmo está sempre presente dentro da empresa, trazendo inovações*
> *Colaborador C: sim o mesmo sempre esteve presente na organização da empresa.*
> *Colaborador D: sim, pois o profissional formado na área pode levar a empresa a se destacar no mercado.*
> *Colaborador E: sim, pois a função do administrador é a produtividade e os lucros que sejam altos, para isto é necessário que fiscalize cada etapa do processo.*

Diante das respostas dos colaboradores é possível ver que o administrador vem trazendo inovações para a organização, onde o mesmo está sempre presente na empresa, exercendo suas funções de acordo com as necessidades de cada indivíduo.

Afirma Lacombe e Heilborn (2006, p. 49):

> O administrador não precisa e, dependendo da posição que ocupe, não deve ser um sábio generalista! O administrador não é pago para pensar, mas para realizar e desenvolver estratégias de forma adequada a fim de gerar resultados positivos para a organização.

Sendo assim, o administrador busca resultados que sejam positivos para o crescimento da empresa, para se obter resultados ele deve agir de forma ampla e objetiva pois o conhecimento é fundamental nessa hora. Os administradores sempre têm suas estratégias para todas as situações na empresa, eles sempre vão buscar algo para melhorar o desenvolvimento da instituição, pois uma de suas técnicas para melhorar a empresa é a inovação onde o público alvo fique cada vez mais fidelizado.

Quando questionado sobre “Como os colaboradores se sentem diante das ações realizadas pelo Administrador?”.

> *Colaborador A: honrado, pois nem toda empresa tem um administrador, já essa tem um e podemos contar com ele sempre que precisamos.*
> *Colaborador B: se sentem confiante, pois sabemos que o nosso administrador ´r capaz de resolver todos os problemas dentro da empresa.*
> *Colaborador C: se sentem satisfeitos por que o mesmo age de forma correta para que todos se saiam bem na produção.*
> *Colaborador D: satisfeitos, pois o mesmo lidera todas as tarefas de forma organizada.*
> *Colaborador E: se sentem numa extrema importância de dirigir a um processo de desenvolvimento onde só colocados projetos de ações para tornar eficaz no processo da empresa.*

Diante das respostas, os colaboradores estão totalmente satisfeitos por terem um administrador na organização e que o mesmo está fazendo um excelente trabalho, os conhecimentos e habilidades adquiridos ao longo do curso fez esse profissional crescer grandiosamente. Para Wagner e Rollenbeck (2012, p. 26): “Os gestores estabelecem as direções a serem seguidas, alocam pessoas e recurso entre tarefas, supervisionam desempenhos individuais, grupais e organizacionais e avaliam o progresso rumo às metas e aos objetivos”. Perante as tarefas executadas pelo administrador dentro da organização, é possível ver que ele está presente em todos os aspectos da empresa sempre disposto a melhorar cada dia mais.

Ao perguntar sobre “A empresa oferece cursos de capacitação aos

colaboradores?”. *As respostas de todos os Colaboradores foram iguais, eles não recebem nenhum tipo de treinamento.*

Um ponto a ser melhorado na organização é a falta de treinamento, pois como foi visto, a empresa não disponibiliza treinamento para seus colaboradores, entretanto, o treinamento é algo de extrema importância dentro da empresa. Mesmo os colaboradores afirmando que têm um bom administrador, percebe-se uma falha dentro da empresa, conforme os fatos presenciais durante o estágio supervisionado.

> A tendência da concessão de poderes significa que os varejistas precisam fornecer a esses empregados com mais poder as habilidades para tomarem decisões. Investir no desenvolvimento das habilidades dos empregados passa-lhes uma ideia de que a empresa os considera importantes. (LEVY, 2000, p. 272).

Oferecer Capacitação aos colaboradores para determinada função na empresa é vantajoso para o crescimento de todos.

Ao questionar sobre “O administrador utiliza estratégias para o crescimento da empresa? Se sim, quais?

> *Colaborador A: sim, tem tele entrega, e o cartão de credito próprio da empresa.*
> *Colaborador B: sim, inovações de produtos, o cartão de credito próprio da empresa e uso de redes sociais para divulgar os produtos.*
> *Colaborador C:sim, a inovação de produtos e o cartão próprio da empresa.*
> *Colaborador D: Sim, a divulgação por forma de panfleto, cartão próprio da empresa e redes sócias.*
> *Colaborador E: Sim, A inovação é um dos pontos principais ou seja criar algo novo e diferente, planejamento onde ele atua dentro da empresa, organizando as funções estabelecidas.*

Usar a inovação como estratégias para melhorar o desenvolvimento da organização é um ato de inteligência que o administrador tem, junto com sua ousadia e coragem, seguindo adiante em busca de conquistar seus objetivos no mercado.

> O conhecimento se tornou o fator de maior relevância para o empreendedor digita, porque na era da globalização a competição se baseia cada vez mais na criatividade e inovação na aptidão de torna-las em algo que satisfaça os desejos e necessidades do mercado. (LEITE, 2006, p. 155).

Trazer a inovação para a empresa é uma estratégica que deve ser sempre aplicada dentro da organização pois, um ambiente inovador gera curiosidades, conquistando uma demanda de clientes de forma satisfatória.

Quando questionado sobre “Como são distribuídas as atribuições dentro da organização?”.

> *Colaborador A: São distribuídas de forma certa, cada um no seu setor, mas quando um dos funcionários faltam, outro funcionário tem se divide em dois.*
> *Colaborador B: são distribuídos de formas organizada cada um em seu setor.*
> *Colaborador C: as tarefas são distribuídas de forma correta, onde cada um tem seu setor.*
> *Colaborador D: Distribuem de forma organizada sempre ajudando uns aos outros, na ausência de um funcionário o outro se dividir em divide em dois.*
> *Colaborador E: dividindo os papeis, onde os funcionários possam ajudar nas atividades que são necessárias para o desenvolvimento da empresa para ser cada vez melhor.*

Perante as afirmações dos colaboradores, o administrador lhes distribui tarefas, onde os mesmos estão apto para desenvolver a função de qualquer um e assim a equipe se sente mais determinada e confiante com suas funções.

> Dividir as tarefas para os membro da empresa é uma alternativa que consiste em fazer com que a equipe de trabalho avalie o desempenho de cada membro e programe com cada um deles as providencias necessárias para melhora-los cada vez mais assim a equipe se torna responsável pela avaliação do desempenho de seus membros e define suas metas e objetivos. (CHIAVENATO, p. 249).

Há sempre métodos de trabalho para serem trabalhados em equipes, esses métodos devem ser analisados para que todos na empresa se sintam bem em seus devidos locais de trabalho, sempre dividindo as funções de forma ampla e objetiva.

9 CONCLUSÃO

Diante da evolução do mundo organizacional é possível perceber que as empresas estão se adaptando às novas realidades desse ambiente e estão se atualizando de acordo com suas necessidades.

Neste sentido, um gestor é um profissional que, além de ter suas competências e habilidades necessárias para exercer qualquer área no ramo da administração, é, também, responsável, não somente pelas suas funções administrativas, mas pelas funções de toda a organização à qual faz parte.

Neste contexto, após toda observação e reflexões acerca do tema em estudo, vale enfatizar que o gestor tem seus pontos positivos dentro da organização, pois o mesmo vem fazendo um grande diferencial nas funções organizacionais e nas inovações da atualidade, contando com ajuda da tecnologia e fazendo com que seus clientes se sintam mais fidelizados. Constatou, também, que a falta de treinamento prejudica a execução de algumas atividades de maneira satisfatória, dificultando assim, a parte do colaborador no seu papel na empresa e nas tarefas a se realizar, como também pode interferir no objetivo de alcançar melhores resultados.

Sugere-se à empresa objeto de estudo, implementação de treinamento para os funcionários para poder adquirir seus objetivos futuros. E reconhecimento em questões de valores e princípios aos seus clientes.

Desse modo, os objetivos do trabalho em estudo foram alcançados, uma vez que se obtiveram argumentos necessários e condizentes com as hipóteses levantadas. Ressalta-se, ainda, que os posicionamentos apresentados não são de caráter definitivo porque o estudo servirá de fonte para outras pesquisas.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Eronildes da Silva; Silva, ARAÚJO, Mary Caroliny 2013. **Comportamento organizacional:** a inter-relação do gestor com os colaboradores na Empresa UNI S/A - Lojas e departamentos. Chapadinha, 2013 Disponível em: <http://fapeduca2016.wixsite.com/repositoriofap/lp2ca> Acesso em: 20 mai. 2018.

ALBUQUERQUE, Pita da Rocha Adson; TEIXEIRA, Rivanda Meira. 2016. **O processo de identificação e exploração de oportunidade empreendedora com base no modelo de aprendizagem organizacional.** Publicado em: Revista de Ciências da Administração: RCA, 01 April 2016, Vol.1(1), pp.25-38.Disponivel em: <http://www.periodicos.capes.gov.br> Acesso em: 23 mai. 2018.

ANDRADE, Marcio Roberto: **planejar-organizar-dirigir-e-controlar-na-administracao-de-uma-pequena-empresa**, 2016 Disponível em: <https://blog.contaazul.com> Acesso em: 13 jul. 2018.

BATEMAN, Thomas S; SNELL Scott A.. **Administração:** construindo vantagem competitivas. São Paulo: Atlas, 1998.

BRAGA; Antônio; **A influência da liderança no desempenho da equipe** <http://www.administradores.com.br/artigos//>. Acesso em: 29. Ago. 2018.

BRIDI, Leonardo Rodrigues Thomaz. **Orientação empreendedora, inovação de produtos e processos e desempenho empresarial:** estudo na indústria de móveis de madeira no estado de Santa Catarina. 2017. Disponível em: <http://bdtd.ibict.br/vufind/Search/Advanced>. Acesso em: 15 mai. 2018.

CARAVANTES, Ronchetti Geraldo; PANNO, Caravantes Claudia; KLOECKNER, Monica Caravantes. **Administração: teorias e processos.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

CAVALCANTE, Járdeson Viana; ARAUJO, Tiago Silva, 2014. **Liderança:** fator essencial para o crescimento organizacional da empresa JE Consultoria LTDA. 2014. Disponível em <http://fapeduca2016.wixsite.com/repositoriofap/lp2ca> Acesso em 20 de Maio 2018.

CELLA, Flavio. **A profissão de administrador.** 2017 Disponível em**:** <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-profissao-de-administrador/102105/>. Acesso em: 20 jul. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 9. ed. Baueri, SP: Manoel, 2014.

_____. **Administração de recursos humanos:** fundamentos básicos. 7 ed. Baueri, SP: Manole, 2009.

_____.**princípios da administração:** o essencial em teoria geral da administração. 2. ed.-Barueri, SP: Manole, 2012.

DAFT, Richard L. **Administração.** São Paulo: pioneiro Thomson Learning, 2005.

DANCINI, Wélida. **Sucesso em dose dupla empreendedores e colaboradores podem chegar juntos ao topo:** uma ferramenta disponível para empresários, líderes e profissionais emergentes. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2012.

DIAS, Thales Ponciano Pinheiro. **A Formação do administrador e o papel da Empresa Júnior:** Caso FGV/EAESP. 2016. São Paulo 2016. Disponível em:< http://bdtd.ibict.br/vufind/Search/Advanced> Acesso em 18 Mai. 2018.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Inovação e espirito empreendedor:** prática e princípios. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

FERREIRA, N. A. As pesquisas denominadas “Estado da Arte”. **Revista educação & sociedade**. Campinas, v. 23. n. 79, p. 275-272, ago. 2002.310 p. ISNN,0101-7330.

FREITAS, Pablo Fernando. **Relações entre Competências Gerenciais de Líderes de Grupos de Pesquisa e Resultados Alcançados**. 2016. Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas Brasília 2016. Disponível em: <http://bdtd.ibict.br/vufind/Search/Advanced>. Acesso em: 18 mai. 2018.

GIL, Antônio Carlos, **como elaborar projeto de pesquisa.** 4. ed.- São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2011.

GULLO, Jose**. Administração:** para quem estuda, ensina e prática. São Paulo: Bom Dia, 2016.

HERSEY, Paul; BLANCHARD, Kenneth H. **Psicologia para administradores:** a teoria e as técnicas da liderança situacional. São Paulo: E.P.U, 1986.

HOFFMANN, Álvaro Nestor Weber; BRIÃO, Adriana Horst. Como A evolução Tecnológica do governo impacta na gestão. 2014. artigo publicado na revista **Gestão e Desenvolvimento em contexto**, 01 junho 2014. Disponível em: <http://www.periodicos.capes.gov.br>. Acesso em: 22 mai. 2018.

KILIMNIK, Zélia Miranda; OLIVEIRA; Luiz Claudio Vieira de; SANTOS NETO, Silvano Paulino dos. Transição da docência para o empreendedorismo: motivos e dinâmicas de inserção. Publicado em: **Revista de Carreira e Pessoas,** 01 May 2016, Vol.6. Disponível em: <http://www.periodicos.capes.gov.br>: Acesso em: 23 mai. 2018.

LACOMBE, Francisco Jose Masset; HEIBORN, Gilberto Luiz**. Administração:** princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2006.

LEITE; Emanuel; **Empreendedorismo, inovação e incubação de empresas: Lei**

de inovação- Recife: Bagaço, 2006.

LEVY, Michael; Barton A. Weitz; **Administração de varejo** / tradução Erika Suzuki; revisão técnica José Ernesto Gonçalves, Jose Bento do Amaral Junior. São Paulo: Atlas, 2000.

LIMA, Roberto José Vieira de Sousa. **A trajetória do controle e o desenvolvimento de suas competências**. 2016. Disponível em:< http://bdtd.ibict.br/vufind/Search/Advanced > Acesso em: 18 mai. 2018.

LIMONGI- FRANÇA, Ana Cristina et al. **As pessoas na organizações**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

LOPES, Keilla Petronília Santos; SILVA, Daciane de Oliveira, 2014. Criatividade empreendedora seria essa a Âncora de um grupo de estudantes formandos. 2014. Publicado em: Revista de Carreira e Pessoas, 01 May 2014, Vol.4(1) Disponível em: <http://www.periodicos.capes.gov.br Acesso em: 23 mai. 2018.

MARCONI, Mariana de Andrade; LAKATOS. EVA Maria. **Técnicas de Pesquisa**: planejamento e execução de pesquisa, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 7 ed. São Paulo: Atlas, 20011.

MARQUES, José Roberto. **Conceito de planejamento: O que é e como funciona?** 2017. Disponivel em: <http://www.jrmcoaching.com.br/blog/conceito-de-planejamento-o-que-e-e-como-funciona/>. Acesso em: 19 jul. 2018.

MARTINS JUNIOR, Joaquim. **Como escrever trabalho de conclusão de Curso**. Instruções para planejar e montar, desenvolver, concluir, redigir e apresentar trabalhos monográficos e artigos. Petrópolis, RJ: vozes, 2008.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Teoria geral da administração:** da revolução urbana à revolução digital. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Carlos Eduardo. **A concorrência no mercado de bens tangíveis provocada pelo planejamento tributaria e pela eficiência das empresas**. 2015. Tese apresentada a Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo 2015. Disponível em: <http://bdtd.ibict.br/vufind/Search/Advanced> Acesso em: 19 mai.2018.

OLIVEIRA, Anna Gabriela Miranda; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; MUYLDER Cristiana Fernandes. Educação Empreendedora: O Desenvolvimento do Empreendedorismo e Inovação Social em Instituições de Ensino Superior.2016. Publicado em: **Revista Administração em Diálogo**, 01 January 2016, Vol.18(1), p.29-56.

PANIZZON, Mateus. **A influência da capacidade de aprendizado, da criatividade**

organizacional, da orientação empreendedora internacional, da capacidade tecnológica e da capacidade de reconfiguração na habilidade em desenvolvimento de novos produtos. 2016 Disponível em:< http://bdtd.ibict.br/vufind/Search/Advanced> Acesso em: 16 mai.2018.

PERIARD, Gustavo. **Sobre a administração**. Disponível em:<http://www.sobreadministracao.com/historia-e-evolucao-da-administracao/>Acesso em: 10 jul. 2018.

PLACONÁ, João. **As funções do Administrador**:2008.Disponivel em:< http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/funcoes-de-um-administrador/25691>.Acesso em: 19 jul. 2018.

PONTE, Vanessa Amorim; PEREIRA, Wágna Maria Silva, 2013. **Desafios da gestão de pessoas: a gestão de desempenho e o desenvolvimento da competência organizacional:** estudo de caso na empresa Instituto Nordeste Cidadania – INEC. 2013. Disponível em <http://fapeduca2016.wixsite.com/repositoriofap/lp2ca >Acesso em: 20 mai. 2018.

REIS, Fábio Krieger Lopes. **Os motivos da relação entre orientação para o empreendedorismo e desempenho organizacional**. 2015. Porto Alegre, 2015. Disponível em: <http://bdtd.ibict.br/vufind/Search/Advanced>. Acesso em: 15 Mai. 2018.

ROCHA-PINTO, Sandra Regina.et al. **Dimensões Funcionais da gestão de pessoas** -.ed.rev.ampl. - Rio de Janeiro: editora FGV,2007.

ROSSÉS, Gustavo Fontenelli. **Introdução à administração**. Santa Maria, RS: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Técnico Industrial de Santa Maria: Rede e- Tec. Brasil, 2014.

SANTOS, Aline. **A importância do planejamento nas empresas de micro, pequeno e médio portes.** Rio de Janeiro 2010 Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/t205745.pdf > Acesso em 19 de JUL, 2018.

SILVA, Dione de Morais. **O Administrador do Século XXI**, Assis, 2015. Disponível em:< https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1211390928.pdf>. Acesso em 24 jul. 2018.

TONY; Paulo; O que significar administra. < http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-significa-administrar/> . Acesso em: 28. ago .2018.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 13 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

WAGNER, John; Rollenbeck John, **Comportamento organizacional:** criando vantagens competitivas. São Paulo: Saraiva, 2012.

APÊNDICES

APÊNDICE 1– Questionário aplicado ao administrador.

FACULDADE DO BAIXO PARNAÍBA – FAP
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Prezada (o) Administrador

Nós, Evandro Correia da Cruz; Moisés da Silva Teixeira; Raimundo Nonato Lima Sena, estamos desenvolvendo uma pesquisa de campo para elaboração do trabalho de conclusão do curso de administração da Faculdade do Baixo Parnaíba (FAP), precisamos obter informações relacionadas à **Influência do Administrador na organização,** para tal, solicitamos sua colaboração, respondendo o questionário abaixo.

Apêndice- Questionário aplicado ao administrador

I dados de identificação

Nome:

Idade:

Escolarização:

Naturalidade:

1 que você entende por Administrador?

2 Em sua visão, o que faz um administrador?

3 O que significa “administrar” algo?

4 Você como administrador, estabeleceu inovações para sua empresa? Se sim, quais? Como elas impactaram a organização interna?

5 No seu ponto de vista, como as inovações podem ser proveitosas para a empresa?

6 Você como administrador tem contribuído para a manutenção da organização de sua empresa?

7 Atualmente como você vê sua empresa?

8 Como os conhecimentos de um administrador podem contribuir o desempenho de uma empresa?

9 O modo como todos os que atuam na empresa se tratam, pode ser considerado positivo ou negativo? Justifique.

APÊNDICE 2–Questionário aplicado ao colaborador.

FACULDADE DO BAIXO PARNAÍBA – FAP
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Prezada (o) Colaborador

Nós, Evandro Correia da Cruz; Moisés da Silva Teixeira; Raimundo Nonato Lima Sena, estamos desenvolvendo uma pesquisa de campo para elaboração do trabalho de conclusão do curso de administração da Faculdade do Baixo Parnaíba (FAP), precisamos obter informações relacionadas à **Influência do Administrador na organização,** para tal, solicitamos sua colaboração, respondendo o questionário abaixo.

Apêndice- Questionário aplicado aos colaboradores.

II dados de identificação

Nome:

Idade:

Escolarização:

Naturalidade:

1 O que você entende por Administrador?

2 Em sua visão, o que faz um administrador?

3 O que faz um administrador na organização de uma empresa?

4 Como um Administrador influencia o desempenho da empresa?

5 A empresa sempre teve um administrador? Justifique?

6 Como os colaboradores se sentem diante das ações realizadas pelo Administrador?

7 A empresa oferece cursos de capacitação aos colaboradores?

8 O administrador utiliza estratégias para o crescimento da empresa? Se sim, quais?

9 Como são distribuídas as atribuições dentro da organização?