

DIAGNÓSTICO ASSERTIVO E CONSCIENTE: UMA ANÁLISE COM OS ACADÊMICOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO FAP

MARTINS, ARON LUCAS; PERREIRA, JOSÉ ALCIONE

RESUMO

O objetivo do estudo é analisar a eficácia de ferramenta para diagnóstico organizacional criada e desenvolvida no curso de administração FAP (2018). Realizado através de cinco dimensões presentes nas organizações empresariais, tem também por foco ajudar o empresário e sua equipe através dos resultados levantados via escala likert a refletir sobre a situação atual da empresa e a possibilidade de visualizar a(s) melhor(es) alternativa(s) para melhorias organizacionais sustentáveis.

Palavras-chave: Diagnóstico Organizacional; Recursos; Desempenho Empresarial.

ABSTRACT

The objective is to analyze the effectiveness of a tool for organizational diagnosis created and developed in the FAP administration course (2018). Performed through five dimensions present in business organizations, it also focuses on helping the entrepreneur and his team through the results obtained via likert scale to reflect on the current situation of the company and the possibility of viewing the best alternative(s) for sustainable organizational improvements.

Keywords: Organizational Diagnosis; Resources; Business Performance.

Introdução

Para que as organizações apresentem resultados positivos em relação a suas atividades e se faz necessário conhecimento para que possam antecipar mudanças no ambiente organizacional. Segundo Moraes e Barros (2017) em relação as atualizações constantes nos ambientes organizacionais, uma gestão que possui uma visão holística consegue antever oportunidades e ameaças, e por consequência buscar de forma antecipada soluções.

Para Andrade et al (2017), o gestor bem preparado, atuante em qualquer área organizacional deve ter conhecimento de todos os recursos da organização.

Segundo dados do IBGE (2018) no 2016, destaca-se que as taxa sobrevivência de organizações mantiveram-se em alta entre o período de 2008 à

2016, porém a taxa de saídas continua se mantendo na média de 17,24% nos últimos 8 anos.

O mesmo estudo mostra que do total de 660,900 mil empresas que nasceram em 2011, apenas 251,100 mil sobreviveram até o ano de 2016, ou seja, existem diversos problemas e déficits que podem ser levantados em relação ao contexto e que podem servir como foco para prevenção e melhorias.

O que pode ser evidenciado é o fato de que somente possuir a capacidade de estar atualizado sobre seus recursos disponíveis pode não ser o suficiente para que a performance das organizações seja capaz de torná-la viva e atuante em seu mercado. Tendo em vista outras variáveis e ideias podem e devem ser levantadas para contribuir para um desempenho organizacional favorável.

Segundo este instituto e os dados apresentados IBGE (2016), fica evidente a importância da organização estar atualizada e consciente em relação a recursos e capacidades, que podem não ser suficientes e que existem outras variáveis que podem contribuir para o desempenho organizacional no contexto em que estão inseridas.

Objetivo

Analisar a aplicabilidade e eficiência da ferramenta de diagnóstico assertivo e consciente na visão acadêmica.

Objetivos específicos são:

- Realizar teste piloto com alunos do curso de Administração da Faculdade de Apucarana (FAP);
- Organizar e analisar as respostas obtidas na aplicação da ferramenta de diagnóstico (DAC) para medir sua eficiência;
- Verificar se a ferramenta é relevante para organizações.

Método

Utilizou-se para o estudo como metodologia uma entrevista pautada na escala Likert (1932) elaborada no curso de Administração da Faculdade de Apucarana (FAP) no ano de 2018, para medir o entendimento e sua eficácia.

Os dados levantados através da aplicação do questionário estruturado presente no instrumento de diagnóstico criado no curso de Administração FAP.

Contém 25 declarações divididas entre 5 dimensões presentes nas organizações: Produção; Materiais; Recursos Humanos; Finanças e; Cultura Organizacional. Cada declaração é medida com cinco opções de pontuação na escala Likert, com a seguinte classificação numérica: Nunca (1), Raramente (2), Ocasionalmente (3), Frequentemente (4), Sempre (5). A pontuação é cumulativa e contabilizada nas 5 questões aplicadas por dimensão.

As respostas foram tabuladas em um quadro para cada dimensão analisada, desta forma exibindo o percentual de escolha e possibilitando a análise e comparação de cada agrupamento.

A pesquisa foi realizada durante o segundo semestre do ano de 2019, contou com uma amostra de cinquenta e quatro alunos do curso de Administração da instituição de ensino superior FAP. Por fim, perguntasse ao aluno entrevistado se em sua visão a ferramenta pode contribuir com ambientes organizacionais.

Resultados

Os resultados do questionário e escala Likert estão dispostos em percentual por dimensão.

Quadro 1 – Recursos Humanos

	1 Nunca 2 Raramente 3 Ocasionalmente 4 Frequentemente 5 Sempre				
Recursos Humanos	1	2	3	4	5
Existe um processo de recrutamento e seleção estabelecido em minha empresa com base no perfil para cada função.	22,2%	14,8%	25,9%	18,5%	18,5%
Tenho uma programação de necessidades de colaboradores para todas as áreas da empresa.	9,3%	16,7%	35,2%	25,9%	13,0%
Avalio constantemente o desempenho, motivação e cooperação de meus colaboradores.	11,1%	18,5%	20,4%	35,2%	14,8%
Minha empresa se preocupa em manter o cadastro das informações e qualificações profissionais de todos os colaboradores.	11,1%	11,1%	22,2%	24,1%	31,5%
As funções e cargos estão descritas e entregues para todos os colaboradores.	5,6%	13,0%	22,2%	18,5%	40,7%

Fonte: Autor do Trabalho, 2019

Quadro 2 – Recursos Financeiros

	1 Nunca 2 Raramente 3 Ocasionalmente 4 Frequentemente 5 Sempre				
<u>Recursos Financeiros</u>	1	2	3	4	5
Os seguros em relação ao ambiente físico da empresa e seus equipamentos estão em conformidade com as exigências da seguradora.	9,3%	3,7%	24,1%	24,1%	38,9%
Minha empresa sempre realiza pelo menos três orçamentos em relação a todo tipo de aquisição.	11,1%	11,1%	24,1%	31,5%	22,2%
Antes de realizar um empréstimo a empresa esgota todas as outras possibilidades de captar recursos financeiros.	7,4%	11,1%	25,9%	24,1%	31,5%
A empresa possui uma porcentagem % dos recursos destinada para treinamentos e capacitações dos funcionários.	27,8%	20,4%	24,1%	11,1%	16,7%
A empresa possui um controle eficiente sobre seu fluxo de caixa e seus vencimentos.	5,6%	5,6%	9,3%	24,1%	55,6%

Fonte: Autor do Trabalho, 2019

Quadro 3 – Cultura Organizacional

	1 Nunca 2 Raramente 3 Ocasionalmente 4 Frequentemente 5 Sempre				
<u>Cultura Organizacional</u>	1	2	3	4	5
A missão, visão e os valores da organização estão descritos e compartilhados com todos os membros.	27,8%	9,3%	25,9%	13,0%	24,1%
É perceptível como os hábitos e valores de todos os colaboradores mais experientes influenciam positivamente os novos membros.	7,4%	13,0%	27,8%	16,7%	35,2%
Os colaboradores são lembrados constantemente sobre pessoas que possuem comportamentos e características que são exemplares para a organização.	11,1%	11,1%	29,6%	27,8%	20,4%
Os valores e crenças compartilhados com os membros são facilmente percebidos na maneira como enfrentam problemas no desenvolver se suas atividades.	9,3%	18,5%	18,5%	37,0%	16,7%

Me preocupo em entender se meus clientes utilizam meu produto/serviço de maneira adequada.	3,7%	1,9%	9,3%	31,5%	53,7%
--	------	------	------	-------	-------

Fonte: Autor do Trabalho, 2019

Observado que o número de respondentes possui conformidade e entendimento da ferramenta DAC. Destacam-se Recursos Humanos, Finanças e Cultura organizacional como as áreas que apresentaram o maior índice de inconformidade, assim foi possível perceber que na visão de muitos respondentes itens básicos de condição estrutural da organização não tem recebido atenção, tornando-se um agravante para o desenvolvimento das empresas, e que pode ser um dos fatores influentes na baixa capacidade de sobrevivência que as entidades brasileiras apresentaram ao longo dos últimos anos.

Por fim, verificou-se que há grande margem para aprimoramentos e que a ferramenta DAC apresentou uma aceitação de 79,6% entre os entrevistados, validando a contribuição que a ferramenta pode gerar no contexto organizacional.

Considerações Finais

Os gestores atuais têm enfrentado desafios cada vez mais complexos e que requerem um conhecimento mais profundo e aprimorado de suas particularidades e dinâmicas.

Conclui-se que a ferramenta DAC apresenta-se útil do ponto de vista acadêmico, trazendo a possibilidade de oferecer uma ampla visão estrutural para a organização com intuito de indicar pontos de aprimoramento. A próxima etapa será a aplicação do questionário na ACIA - (Associação Com. Ind. De Apucarana), para validação do instrumento junto aos empresários locais.

Referências

ANDRADE, Eurídice Mamede de et al (Org.). **Planejamento, controle e informação**: Diálogos e reflexões para o desenvolvimento - Gestão pública e privada. Rio de Janeiro: Editora Interciência, 2017. 264 p.

MORAIS, Rodrigo Marques de; BARROS, Thiago de Sousa. **Gestão de estratégias**: Uma nova abordagem de planejamento. Curitiba: Intersaberes, 2017. 286 p.