



Junio 2018 - ISSN: 1989-4155

APRENDIZAGENS NECESSÁRIAS A UM ADMINISTRADOR EM UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA: COMPETÊNCIAS EM FACE AS CONSTANTES MUDANÇAS

LEARNINGS REQUIRED FOR AN ADMINISTRATOR IN A TECHNOLOGY COMPANY: COMPETENCES IN FACE THE CONSTANT CHANGES

Aldair Fernandes SILVA¹;
Márcia Aires SILVA²

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Aldair Fernandes SILVA y Márcia Aires SILVA (2018): "Aprendizagens necessárias a um administrador em uma empresa de tecnologia: competências em face as constantes mudanças", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (junio 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/06/aprendizagens-administrador-empresa.html>

Resumo

A inovação sempre foi primordial para a evolução do mundo, mas todo objeto inovador precisa de uma correta administração para alcançar seus objetivos. A empresa provedora de internet situada em Vespasiano/MG, serviu de modelo para este artigo para exemplificar a administração de tecnologias inovadoras e as competências inerentes a seus gestores. Este artigo teve como objetivo geral apontar as aprendizagens necessárias para um administrador de uma empresa tecnológica, mediante a constantes mudanças. Foi realizada uma pesquisa de campo, com observação participante, utilizando as abordagens qualitativa, descritiva-exploratória e bibliográfica. A entrevista foi realizada com os Administradores da empresa e percebeu-se que os mesmos sempre estão atentos as inovações do mercado, sempre buscando adaptarem-se, mas em alguns casos falta planejamento para melhor forma de implantação de novas tecnologias, afim de não ocorrer desgastes, tanto no meio tecnológico quanto administrativo financeiro da empresa.

Palavras-chave: Aprendizagem, Competências. Inovação. Gestão. Planejamento.

Abstract

Innovation has been always primordial for the world evolution, but every innovating thing needs a good administration, in order for it to reach its goals. The internet company situated in Vespasiano/MG, is being used as a model on this article to exemplify innovative technology management and competencies inherent to its managers. This article had the objective and purpose to show the required profile for a technology enterprise manager, through constant changes. A survey has been done, with participant observation, using qualifying approach (descriptive- exploratory and bibliographical). The interview was made with the enterprise managers and it was noticed that they were always watchful to any newness in the field, always searching for better ways, but sometimes there is a lack of planning how to engage new technologies on, in ways that it will not be any waste and wear against the company.

¹ Mestre em Administração pela Fundação Pedro Leopoldo, MG. E-mail: (aldairh10@gmail.com)

² Graduada do curso de Administração pela FAMINAS-BH. E-mail: (airesm96@gmail.com)

Keywords: Learning, Skills. Innovation. Management. Planning.

1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios do mundo, o homem sempre buscou alternativas que facilitassem sua vida e melhorassem a qualidade de vida como domesticação do fogo, fazendo com que alimentos crus tornassem-se cozidos, transformação de pedra e madeira em instrumentos, etc. Em que através de milênios e décadas se tornou crescente levando a avanços tecnológicos que atualmente atuam sempre em busca de maiores inovações.

Sistemas e administração sempre andaram juntos de forma que um coexiste no outro segundo Rezende e Abreu (2006) “O conceito geral de sistema passou a exercer significativa influência na administração, sob a óptica da ciência, favorecendo a abordagem sistêmica, que representa a organização em sua totalidade com seus recursos e seu meio ambiente interno e externo”.

Percebe-se a atuação destes em conjunto Rezende e Abreu (2006) comentam “ 4.000 a.C., Jacó e Labão tinham controle quantitativo de criação e comercialização de ovelhas, caracterizando um sistema e conseqüentemente uma empresa” citam ainda outro exemplo “3.000 a.C., egípcios e babilônios registravam em pedras as transações financeiras”.

Ainda não chegamos no momento em que as máquinas conseguiram suprir funções humanas por completo, e o administrador será dificilmente substituído pois as máquinas ainda não desenvolveram habilidades como empatia, ética, criatividade, etc. Segundo Chiavenato (2005) “A atividade do administrador consiste em guiar e convergir as organizações rumo ao alcance de objetivos”.

Como o mundo caminha em constante evolução, a cada dia surge no mercado novas empresas e novas tecnologias, transformando constantemente a forma de gerir esses negócios. O questionamento principal deste trabalho é quais são as competências requeridas por administradores em uma empresa de tecnologia mediante o cenário em constante mudança. Tem-se como hipótese que o gestor deve ter competências, onde se destacam multifuncionalidade e conhecimento sobre as duas áreas. Onde ele tem conhecimentos e habilidades relacionadas a gestão e conhecimento sobre a área técnica.

Este artigo tem como objetivo geral apontar as aprendizagens necessárias para um administrador de uma empresa de tecnologia, mediante a constantes mudanças. Afim de atingir este objetivo, os objetivos específicos são levantar o perfil de administrador de uma empresa de tecnologia através de autores, diagnosticar as competências desejadas por uma empresa de tecnologia da região metropolitana de Belo Horizonte e evidenciar quais estratégias de empregabilidade podem ser adaptadas por este tipo de profissional.

O estudo foi realizado em uma empresa provedora de internet, na cidade de Vespasiano/MG, cidade metropolitana de Belo Horizonte. Foram realizados como métodos de levantamento de dados o método de pesquisa qualitativa, que utilizará como base pesquisas bibliográficas e o método de

pesquisa será a descritiva– exploratória. Para se ter uma noção da realidade, será realizada uma pesquisa de campo que utilizará como instrumento de coleta de dados, a entrevista.

A importância deste tema destaca-se ao levantar os conhecimentos e habilidades requeridas pelos profissionais neste ramo de atividade afim de mesclar conhecimentos sobre gestão e conhecimentos tecnológicos. Levando em consideração também que não há estudos significativos sobre o tema, pretende-se investigar e constatar as competências necessárias.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 METODOLOGIA

O estudo será desenvolvido em uma empresa de tecnologia situada em Vespasiano/MG, uma provedora de internet. Afim de juntamente com conceitos verificar o objeto de estudo de forma prática.

Para levantar dados necessários para obter as informações será utilizado o método pesquisa qualitativa Maanen (1983) “uma série de técnicas interpretativas que procuram descrever, decodificar, traduzir e de alguma forma, chegar a um acordo com o significado, não a frequência, de certos fenômenos que ocorrem de forma mais ou menos natural do mundo”.

O método de pesquisa será a pesquisa descritiva – exploratória segundo Gil (2008) “as pesquisas descritivas são juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática”.

O levantamento de dados será através de pesquisa bibliográfica segundo Roesch (2009) “Na prática, implica seleção, leitura e análise de textos relevantes ao tema do projeto, seguida de um relato por escrito”.

Para verificar a prática será utilizada a pesquisa de campo ou pesquisa ação segundo Roesch (2009) “Pesquisa-ação é uma estratégia de pesquisa que permite obter conhecimento de primeira mão sobre a realidade social empírica”. A pesquisa de campo permite observar conceitos em forma de ações permitindo melhor aprendizagem pois, verifica-se como estes são colocados em prática.

O instrumento de coleta de dados caracteriza-se segundo Gil (2008) “Para a coleta de dados nos levantamentos são utilizadas as técnicas de interrogação: o questionário, a entrevista e o formulário”. No estudo atual será utilizado entrevista com administradores da área no qual tentaremos identificar através desta o perfil desejado para efetiva gestão em uma empresa de tecnologia.

2.2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.2.1 Inovação e gestão empresarial

O mundo sempre foi marcado por inovações, inovação é a ação ou o ato de inovar, ou seja, modificando antigos costumes, manias, legislações, processos e etc; efeito de renovação ou criação de uma novidade.

Desde os primórdios da humanidade o homem teve que inovar para sobreviver, como por exemplo, criação do fogo, técnicas de caça, etc. Pode-se dizer que a inovação se tornou primordial para a evolução do homem.

Segundo Moreira e Queiroz (2007 apud ZALTMAN, DUNCAN E HOLBEK, 1973, p.06) “ Na verdade, a inovação pode preceder e causar a mudança social ou ser desenvolvida em resposta a necessidades criadas pela mudança social. ”

Inovação é um termo amplo e que não demanda áreas específicas para ser realizada. Qualquer atividade que está sendo realizada pode ser inovada por algum recurso humano ou mesmo atividade que não esteja sendo realizada, sendo assim o objeto inovado.

Na área empresarial foi um instrumento muito importante para chegar as ferramentas utilizadas nos dias atuais e até hoje é um instrumento muito importante. É um instrumento utilizado pelo empreendedor e que garante muitas vezes a sobrevivência das empresas.

Bernardi (2002 apud DRUCKER p. 113) cita que

“Inovação é a função específica do empreendedor; é a atividade central. Tal afirmação causa estranheza, dentro da racionalidade habitual, pois o conceito de inovação, como um fator competitivo, por ser um processo inerentemente dependente de criatividade, inspiração e intuição e até certa dose de sorte, é abstrato”.

Freeman (1987) categorizou inovação da seguinte forma: incremental, radical, mudanças do sistema tecnológico e revolução tecnológica. A inovação incremental ocorre continuamente em qualquer indústria ou atividade de serviço, podendo surgir de diversas esferas da organização e não apenas ser resultado de pesquisa e desenvolvimento. Percebe-se que inovação é primordial para o desenvolvimento das empresas e fortalecimento da economia com seu apoio ao empreendedorismo.

Ainda segundo Freeman (2012) inovação é o processo que inclui as atividades técnicas, concepção, desenvolvimento, gestão e que resulta na comercialização de novos (ou melhorados) produtos, ou na primeira utilização de novos (ou melhorados) processos.

Os autores Moreira e Queiroz (2007) classificam as inovações em quatro tipos inovação no produto ou serviço: dizem respeito à introdução de novos produtos ou serviços que a organização produz e/ou vende ou fornece. Inovações no processo de produção: consistem na introdução de novos elementos nas tarefas da organização. Inovações na estrutura organizacional: incluem mudanças nas relações de autoridade, nas alocações de trabalho, nos sistemas de remuneração, nos sistemas de comunicação e em outros aspectos da interação formal entre as pessoas na organização. Inovações nas pessoas: dizem respeito a inovações que podem mudar o comportamento ou as crenças das pessoas dentro da organização, via técnicas como educação e treinamento. Verifica-se que mesmo o processo de inovação ser percebido como um processo informal, precisa ser gerido e administrado para que atinja o objetivo desejado.

A gestão também é um dos principais componentes empresariais, que contribuem para o crescimento da empresa. Segundo Fleury e Fleury (2004) o primeiro marco de estruturação e formalização dos sistemas de gestão de pessoal aconteceu com a introdução do taylorismo-fordismo nas empresas, ele ainda afirma que, neste período definiram-se alguns princípios para a gestão de pessoal e contratualização das relações empregatícias.

Segundo Dutra (2002 p. 30) na abordagem funcionalista, pode-se identificar três fases:

- Operacional: até a década de 60. Nesta fase, a gestão de pessoas preocupa-se basicamente com a operacionalização de captação, treinamento, remuneração, informações etc.;
- Gerencial: dos anos 60 até início dos anos 80, em que a gestão de pessoas passa a interferir nos diferentes processos da organização, sendo requisitada como parceira nos processos de desenvolvimento organizacional;
- Estratégica: a partir dos anos 80, em que a gestão de pessoas começa a assumir papel estratégico na internalização de novos conceitos como o papel das pessoas na geração de valor para as organizações.

Podemos perceber na gestão dois aspectos importantes ambiente e ferramentas, estas auxiliam e moldam o tipo de gestão a ser adotado. O autor Luz (2003 apud LITWIN p.10) conceitua clima organizacional como “Clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional, que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia o seu comportamento”.

Segundo Chiavenato (2005) ambiente é tudo aquilo que envolve externamente a organização. Em outras palavras, ambiente é tudo o que está além das fronteiras ou limites da organização ele ainda cita que como o ambiente é muito amplo, vasto, confuso e complexo, não é possível apreendê-lo e compreendê-lo na sua totalidade. Por isso o autor relata que o ambiente pode ser desdobrado em dois grandes segmentos: o ambiente geral (ou macro ambiente) e o ambiente específico (ou microambiente).

2.2.2 Competências inerentes ao gestor em uma empresa de tecnologia

Alguns autores conceituam competência da seguinte maneira, Fleury e Fleury (2004) cita que competência é uma palavra de senso comum, utilizada para designar pessoa qualificada para realizar algo. Seu oposto ou antônimo não apenas implica negação dessa capacidade, mas também guarda um sentimento pejorativo.

Já Dutra (2000 apud Maria Tereza Fleury) conceitua como saber agir de maneira responsável (...) implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo. Percebe-se que o conceito de competência é parecido entre os autores, que consiste em colocar em prática seus conhecimentos em prol da empresa.

Para que ocorra uma boa gestão em empresas de tecnologia, é necessário que o administrador, tenha conhecimentos tanto administrativos como técnicos no contexto de seu seguimento. Os autores Rezende e Abreu (2006) citam que o desconhecimento elementar da Tecnologia da Informação e de seus recursos tem causado muitos problemas e dificuldades dentro

das empresas, principalmente nas atividades ligadas a Planejamento estratégico, Sistemas de Informação e Gestão da Tecnologia da Informação.

Sobre as competências necessárias ao administrador em uma empresa de tecnologia Laudon e Laudon (2011) relatam que os administradores percebem os desafios presentes no ambiente, estabelecem a estratégia organizacional para responder a eles e alocam os recursos humanos e financeiros para coordenar o trabalho e cumprir a estratégia. Durante todo o processo, eles precisam exercitar uma liderança responsável. Ainda segundo os autores uma parcela substancial da responsabilidade da administração é o trabalho criativo impulsionado por novos conhecimentos e informações os autores ressaltam que a tecnologia da informação pode representar um grande auxílio para que os administradores desenvolvam soluções inovadoras para uma ampla gama de problemas.

2.2.3 Gestão de competências em um ambiente de inovação

Para a evolução do mundo, houveram grandes mudanças segundo Laudon e Laudon (1999) três grandes mudanças globais alteraram o mundo dos negócios. A primeira mudança é o surgimento e o fortalecimento da economia global, os autores ainda citam que a segunda é a transformação de economias e sociedades industriais em economias baseadas em serviços, informação e conhecimento. A terceira é a transformação da empresa. Os autores ainda citaram que em 2009, as empresas norte-americanas investiram quase 1 trilhão de dólares em hardware e software para sistemas de informação e equipamentos para telecomunicação. Além disso, gastaram outros 275 bilhões de dólares em consultoria e serviços de gestão.

Um ambiente tecnológico ligada a inovação não sobrevive sem uma eficaz gestão, onde todos os processos, pessoas e habilidades estejam alocados nos locais corretos. Segundo Rezende e Abreu (2006) a Tecnologia da Informação e seus recursos nem sempre resolvem os problemas na empresa e muito menos a organizam. Tecnologia por tecnologia, sem planejamento, sem gestão e ação efetiva, não traz contribuição para a empresa.

Mesmo a tecnologia precisa ser administrada da melhor forma, pois muitos de seus mecanismos dependem da ação humana para funcionarem e precisam atuar de forma eficaz na organização. Segundo Laudon e Laudon (2006) as organizações têm influenciado a tecnologia de informação de outro modo: pelas decisões sobre quem irá projetar, montar e manter a sua infraestrutura de TI. Essas decisões determinam como os serviços de TI serão entregues.

Laudon e Laudon (2006) relatam também que

Nos primeiros anos, o grupo de sistemas de informação era composto, em sua maioria, de programadores que realizavam funções técnicas altamente especializadas, porém limitadas. Hoje, uma proporção cada vez maior desse grupo são analistas de sistemas e especialistas em redes e o departamento de sistemas funcionou como ativo agente de mudanças organizacionais. Esse departamento sugere novas estratégias de negócios e novos produtos e serviços com base em informação e coordena o desenvolvimento da tecnologia, bem como mudanças planejadas na organização.

Percebe – se que a gestão de competência em um ambiente de inovação é primordial, pois não basta apenas haver a inovação, também é necessário gerenciá-la da melhor forma.

2.3 ANÁLISE DE DADOS

Foram realizadas como forma de coleta de dados entrevista com o Sócio Proprietário e Diretor de tecnologia e negócios apontado como entrevistado 1 e com a Sócia Proprietária e Diretora Administrativa da empresa como entrevistada 2, a autora do artigo foi entrevistadora participante.

Questionados sobre qual era a demanda de conhecimento requerida pelo cargo atual na empresa o entrevistado 1 respondeu que são as áreas de elétrica, computação, infraestrutura e telecomunicação, a entrevistada 2 respondeu que são as áreas comercial, marketing, financeiro, recursos humanos, administrativo geral, projetos, basicamente todas as áreas, mas que não se aprofunda na área técnica.

Os entrevistados foram questionados se consideram-se gestores inovadores, suas respostas estão no Quadro 1.

Quadro 1: Gestores inovadores

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADA 2
Sim, porque a empresa trabalha com a tecnologia de fibra ótica, uma das tecnologias mais avançadas e inovadoras.	Sim, eu gosto de inovação, o que o mercado oferece de novo. Alguns exemplos são a utilização do aplicativo da empresa, mídias sociais como meio de divulgação, utilização de vendas on-line e estreitamento da comunicação como o chat no site da empresa, e-mail e WhatsApp.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Bernardi (2002 apud DRUCKER p. 113) cita que inovação é a função específica do empreendedor; é a atividade central o autor ainda observa que tal afirmação causa estranheza, dentro da racionalidade habitual, pois o conceito de inovação, como um fator competitivo, por ser um processo inerentemente dependente de criatividade, inspiração e intuição e até certa dose de sorte, é abstrato.

Percebe-se, como observador participante, que realmente são utilizados essas tecnologias e meios de comunicação pela empresa e os administradores sempre buscam adequar-se as demandas e inovações do mercado.

Os entrevistados foram questionados sobre quais competências julgam essenciais à um gestor em uma empresa de tecnologia, as respostas constam no Quadro 2.

Quadro 2: Competências essenciais

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADA 2
Flexibilidade com o mercado, fazendo a empresa adaptar-se às mudanças tecnológicas em escala global, liderança por exemplo e velocidade.	Flexibilidade com os funcionários internos, tolerância e gerir projetos com velocidade.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Dutra (2000 apud Maria Tereza Fleury) conceitua competência como “Saber agir de maneira responsável (...) implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.”

Percebe-se que os administradores possuem estas competências no dia a dia da empresa, procuram ter flexibilidade tanto para com o mercado e também com seus funcionários e procuram adaptar as mudanças do mercado com rapidez.

Os entrevistados foram questionados se já ocorreu alguma situação na área tecnológica da empresa que gerou problemas financeiros e para o desenvolvimento da empresa, as respostas constam no Quadro 3.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADA 2
Na empresa tudo é relacionado a tecnologia, já houveram outras tecnologias que ficaram obsoletas e a solução foi inovar para as mais recentes do mercado. Como por exemplo: era internet discada, migrou para a tecnologia de rádio e agora utilizamos a fibra ótica.	Já foram buscados recursos financeiros em bancos para a ampliação e atualização das tecnologias atuais na empresa.

Quadro 3: Problemas tecnológicos

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Segundo Rezende e Abreu (2006) “ A Tecnologia da Informação e seus recursos nem sempre resolvem os problemas na empresa e muito menos a organizam. Tecnologia por tecnologia, sem planejamento, sem gestão e ação efetiva, não traz contribuição para a empresa.”

Percebe-se que atualmente as empresas precisam da tecnologia para sobreviverem e a tecnologia precisa ser gerida da melhor forma para que traga resultados positivos para a empresa, na empresa estudada por este artigo percebe-se que as tecnologias são bem administradas, mas em algumas situações não ocorre um bom planejamento para implantação de novas tecnologias, fazendo a empresa buscar recursos financeiros imediatamente em bancos.

Os entrevistados foram questionados se já ocorreu alguma situação que afetou a gestão da empresa decorrente da falta de conhecimento da parte dos mesmos ou de seus funcionários sobre sistemas de informação, as respostas constam no Quadro 4.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADA 2
Sim, as transições de tecnologia trouxeram uma série de desenhos que não foram bem elaborados e precisaram ser aperfeiçoados com o tempo.	Sim, quando houve migração de sistema interno da empresa, houveram problemas de conhecimento, que prejudicaram clientes gerando desgaste.

Quadro 4: Falta de conhecimento

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Os autores Rezende e Abreu (2006) citam que “ O desconhecimento elementar da Tecnologia da Informação e de seus recursos tem causado muitos problemas e dificuldades dentro das

empresas, principalmente nas atividades ligadas a Planejamento estratégico, Sistemas de Informação e Gestão da Tecnologia da Informação. ”

Foi observado que houveram desgastes com clientes por desconhecimento sobre o sistema e sua correta utilização, mas sempre houve a tentativa de contorná-los por parte dos funcionários e dos gestores.

Foi questionado aos entrevistados se houve alguma mudança global que fez com que a gestão mudasse drasticamente, que mais influenciaram a empresa e como a empresa lidou com estas mudanças, as respostas constam no Quadro 5.

Quadro 5: Mudança global

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2
Sim, nós ampliamos a área de atuação da empresa para outra cidade o que me fez assumir a gestão da empresa integralmente junto de minha Sócia e as novas tecnologias que surgiram no mercado. A mudança que mais influenciou a empresa foi o surgimento de novas tecnologias no mercado e com isto a empresa viu a necessidade de se reinventar.	A setorização e separação de funções na empresa, implantação de um novo sistema, compra de novos provedores e implantação da fibra ótica. As mudanças que mais influenciaram foi a setorização e compra de novos provedores. A empresa lidou de forma positiva, mesmo com mudanças vindas de concorrentes fizeram que a empresa expandisse.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Sobre mudanças globais de economias e sociedades industriais em economias baseadas em serviços, informação os Laudon e Laudon (1999) citam Três grandes mudanças globais alteraram o mundo dos negócios. A primeira mudança é o surgimento e o fortalecimento da economia global, os autores ainda citam que a segunda é a transformação e conhecimento. A terceira é a transformação da empresa.

Percebe-se em meu tempo como observadora que as mudanças vindas do meio global mudaram a gestão da empresa de forma positiva, mesmo com dificuldades no começo por experimentação da tecnologia, os gestores buscaram conhecimento, implantação e alocação das tecnologias da melhor forma.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na entrevista realizada com os Sócios Proprietários da empresa foram questionados sobre se consideravam-se gestores inovadores, quais os conhecimentos necessários para gestão de uma empresa de tecnologia, se já ocorreram problemas recorrentes a falta de conhecimento na área tecnológica, entre outras perguntas. Percebeu-se através das respostas é que os gestores são inovadores, atentos ao mercado, mas que em alguns projetos não planejam adequadamente a alocação de recursos e que para uma adequada gestão é necessário conhecimento sobre a área administrativa e tecnológica simultaneamente, mas no caso dos mesmos, um é responsável pela área

administrativa e outro pela área tecnológica, havendo especialização maior na área de interesse mantendo um conhecimento mínimo sobre as duas.

Este presente artigo teve como principal questionamento quais são as competências requeridas por administradores em uma empresa de tecnologia mediante o cenário em constante mudança. A hipótese levantada foi que o gestor deve ter competências, onde se destacam multifuncionalidade e conhecimento sobre as duas áreas, administrativa e tecnológica. De acordo com o levantamento bibliográfico, qualitativo, descritivo-exploratório e a entrevista a hipótese foi confirmada, percebe-se que são necessários conhecimentos tecnológicos, mas também o conhecimento e implantação da correta gestão destes recursos é fundamental para o crescimento sustentável da empresa.

O objetivo geral deste artigo foi alcançado, pois através da pesquisa de campo e a entrevista com profissionais da área foi possível identificar o perfil desejado, que seria um profissional com conhecimentos administrativos e tecnológicos, atento ao mercado e suas inovações, que saiba planejar e implantar os recursos inovadores na empresa.

Os objetivos específicos foram alcançados pois através de pesquisas bibliográficas foi levantado o perfil do administrador de uma empresa de tecnologia, através da pesquisa de campo também foi possível diagnosticar as competências necessárias por empresas de tecnologia e através da entrevista foi identificado as estratégias de empregabilidade que podem ser adaptadas por este tipo de profissional.

Os administradores estão no caminho certo na questão de inovação, está atenta ao mercado e está aberta a implantação de novos projetos. Mas observou-se uma falha no planejamento de um projeto de implantação, levando a empresa a fazer um empréstimo no banco. Percebe-se que é necessário aos administradores reverem o planejamento de implantação para que não ocorra um desequilíbrio financeiro e futuras pesquisas sobre os aspectos de planejamento necessários às empresas de tecnologia.

REFERÊNCIAS

ABREU, Aline França de. REZENDE, Denis Alcides. *Tecnologia da Informação*. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BERNARDI, Luiz Antônio. *Manual de Empreendedorismo e Gestão*. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração nos Novos Tempos*. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier , 2005.

DUTRA, Joel Souza. *Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas*. 1. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. *Estratégias Empresariais e Formação de Competências*. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LAUDON, Kenneth C.; LAUDON, Jane Prince. *Gerenciamento de Sistemas de Informação*. 3. Ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall, 1999.

LAUDON, Kenneth C.; LAUDON, Jane Prince. *Sistemas de informação gerenciais*. 9. Ed. São Paulo: Pearson Education, 2011.

LUZ, Ricardo. *Gestão do Clima Organizacional*. 3. Ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MOREIRA, Daniel Augusto; QUEIROZ, Ana Carolina. *Inovação Organizacional e Tecnológica*. 9. Ed. São Paulo: Pearson Education, 2011.

ROESCH, Silvia Maria Azevedo. *Projetos de Estágio e de pesquisa em administração*. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SMITH, Mark Easterby. THORPE, Richard. LOWE, Andy. *Pesquisa Gerencial em Administração*. 1.ed. São Paulo: Pioneira, 1991.

Significados, Disponível em: <https://www.significados.com.br/inovacao/> Acesso em: 26/06/2007 às 20:00h.