

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ - UFPI
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS - CSHNB
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

MARCOS VINÍCIUS LUZ

**CONSULTORIA ORGANIZACIONAL & ESTUDANTES DE
ADMINISTRAÇÃO: um levantamento sobre o
conhecimento e interesse na área**

PICOS (PI)
2011

MARCOS VINÍCIUS LUZ

**CONSULTORIA ORGANIZACIONAL & ESTUDANTES DE
ADMINISTRAÇÃO: um levantamento sobre o
conhecimento e interesse na área**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Piauí - UFPI, em cumprimento parcial das exigências de obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Gustavo Picanço Dias

PICOS (PI)
2011

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB

PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO DE

MARCOS VINÍCIUS LUZ

**CONSULTORIA ORGANIZACIONAL & ESTUDANTES DE
ADMINISTRAÇÃO: UM LEVANTAMENTO SOBRE O
CONHECIMENTO E INTERESSE NA ÁREA**

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência do primeiro, considera o discente Marcos Vinícius Luz _____.

Picos (PI)_____, de _____de 2011

Prof. MSc. Gustavo Picanço Dias
Universidade Federal do Piauí – UFPI (Orientador)

Prof. Esp. Tales Antão de Alencar Carvalho
Universidade Federal do Piauí – UFPI (Membro)

Prof. MSc. Marcus Vinícius Dantas Linhares
Instituto Federal do Piauí – IFPI (Membro)

DEDICATÓRIA ESPECIAL

A Deus,

*Por sempre estar comigo, não importa quando, ou onde.
Que sempre me ajuda e me faz lembrar todos os dias que
posso ser um homem melhor.*

DEDICATÓRIA

À MINHA MÃE,

Maria Dalva Luz,

Por sempre me encorajar e pedir para acreditar em Deus...

AO MEU IRMÃO,

Diego Márcio Luz,

Pelos momentos felizes em que sorrimos juntos e pelo seu exemplo de caráter...

À MINHA IRMÃ,

Laiana Maria Luz,

Por me inspirar com sua personalidade forte em todos os momentos...

AO MEU CUNHADO,

José Paulo de Oliveira

Pelo incentivo constante e pelo diálogo amigo...

À MEMÓRIA DE MEU PAI,

Edivaldo João da Luz,

Porque, onde quer que esteja, sei que reza por nós...

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. MSc. Gustavo Picanço Dias, por ter me aceitado entre seus orientandos. Pela paciência com que esperava meus trabalhos atrasados e pela gentileza e profissionalismo com que me conduziu neste trabalho me fazendo acreditar que daria certo.

Ao Prof. Esp. Tales Antão de Alencar Carvalho, por desde o primeiro momento ter me apoiado e me auxiliado em suas disciplinas quando estive longe, e por ter manifestando satisfação em fazer parte da minha banca examinadora.

Ao Prof. MSc. Marcus Vinícius Dantas Linhares, do Instituto Federal do Piauí, por ter me inspirado nos primeiros momentos a dar início ao projeto que culminaria nessa monografia.

Ao Prof. MSc. Ribamar Pereira, pela sua empatia e compreensão que teve para comigo nesses momentos finais da graduação.

Aos caríssimos professores, Espedito Neiva, Elvia Florêncio, Marconi Freitas, Maria Alice, Jairo Guimarães, Daniel Arruda, Patrícia Medina, Gilvana Pessoa, Francisca Cosme, Cleverson Nóbrega, Rosângela, Izidro Fortaleza, Iane Carvalho, Ana Márcia, Maria Alina, Denise Lustosa, Antonio Júnior e Naldeir Vieira, pelo empenho, competência e paciência com que lecionaram suas disciplinas, nos transmitindo seus conhecimentos.

Aos meus colegas formados no período 2011.1, pela experiência agradável e enriquecedora que foi estar junto com vocês durante a primeira metade da minha graduação.

A todos os meus colegas de sala atual, pelas (muitas) risadas e momentos de descontração, apoio e ajuda que tive durante toda a segunda metade desse curso.

Ao meu colega de trabalho Francimário Lima, pelo grande apoio para que eu pudesse concluir com êxito essa pesquisa.

Aos meus colegas do Curso de Treinamento dos Correios, pelo curto, mas excelente período de tempo que foi estar com todos vocês.

Por último, mas não menos importante, à minha namorada, amiga e colega de sala **Aline de Sousa Bezerra**, pelo sentimento maravilhoso que nos aproximou e nos uniu, pelos momentos alegres, tristes, difíceis e descontraídos que permearam nossa convivência e que, decisivamente, tornaram essa caminhada ainda mais inesquecível.

*"Reze como se tudo dependesse de Deus e
trabalhe como se tudo dependesse de você."*

Cardeal Shellman

RESUMO

A Consultoria Organizacional é um serviço de auxílio aos diretores ou proprietários de organizações, desempenhado por profissional especializado, para nortear as tomadas de decisões, com forte impacto perante os resultados atuais e de longo prazo. Seu foco é definir a melhor alternativa de ação num ambiente de negócios repleto de incertezas, riscos, competição e possibilidades desconhecidas. O objetivo dessa pesquisa é levantar o nível de conhecimento e o interesse de estudantes de administração de uma IES na cidade de Picos-PI pela Consultoria Organizacional. A pesquisa é de cunho quantitativo, e para tanto foram utilizados questionários de perguntas fechadas envolvendo questões acerca das características sociodemográficas e econômicas, a ocupação atual, as pretensões ao término do curso, plano de pós-graduação, bem como questões acerca do nível de conhecimento e interesse. Através dos dados sociodemográficos e econômicos pode-se perceber uma predominância de estudantes do sexo feminino com 62,9%, com idades entre 18 até 22 anos (40,7%) e 23 até 28 anos (40,7%), e renda familiar de dois a quatro salários mínimos (62,9%). Através dos dados de ocupação atual foi percebido que 50,6% trabalham em tempo integral e 19,7% em meio expediente. Desses, 71,9% trabalha em alguma área da administração. E quanto às pretensões de término de curso e planos de pós-graduação, 66,7% afirmaram querer seguir carreira pública, e 46,8% cursar uma especialização *lato sensu*. Quanto aos resultados obtidos acerca do nível de conhecimento e interesse, foi percebida uma percepção clara a cerca do que vem a ser a Consultoria Organizacional, bem como um bom nível de interesse quanto ao assunto.

Palavras-chave: Consultoria Organizacional, interesse, conhecimento, estudantes de administração

ABSTRACT

The Organizational Consulting is a service of assistance to owners or managers of organizations, played by experienced personnel, to guide decision making with a strong impact to the results of current and long term. Its focus is to determine the best course of action in a business environment full of uncertainties, risks, competition, and unknown possibilities. The objective of this research is to raise the level of knowledge and interest of business students of a HEI in the city of Picos-PI for Organizational Consulting. The research is a quantitative, and questionnaires were used for both closed questions involving questions about the sociodemographic and economic characteristics, the current occupation, the claims at the end of the course, graduate level, as well as questions about the level of knowledge and interest. Through economic and demographic data can be seen a predominance of female students 62.9%, aged 18 to 22 years (40.7%) and 23 to 28 years (40.7%), and income family of two to four minimum wages (62.9%). Through data on current occupation was noticed that 50.6% work full time and part-time 19.7%. Of these, 71.9% work in any area of administration. What about the claims of the end of the course and plans to graduate, 66.7% say they want a career public, and 46.8% attend a specialization in the broad sense. The results obtained about the level of knowledge and interest, was seen about a clear perception of what is to be the Organizational Consulting, and a good level of interest in the matter.

Keywords: Organizational Consulting, interest, knowledge, business students

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Dados sociodemográficos e econômicos	31
Tabela 2 – Ocupação atual e emprego na área de administração.....	31
Tabela 3 – Pretensões de término de curso e planos de pós-graduação	32
Tabela 4 – Nível de conhecimento sobre a Consultoria Organizacional e seu funcionamento intrínseco.....	33
Tabela 5 – Participação em eventos sobre Consultoria Organizacional, motivos da participação e opiniões sobre o tema	33
Tabela 6 – Opinião sobre a disciplina de Consultoria Organizacional	34
Tabela 7 – Opinião sobre a carreira de consultor e a importância da Consultoria Organizacional para as organizações	35

SUMÁRIO

CAPITULO 1: INTRODUÇÃO	11
1.1 Problema de pesquisa	12
1.2 Objetivos.....	13
1.2.1 Objetivo geral.....	13
1.2.2 Objetivos específicos.....	13
1.3 Justificativa	13
CAPÍTULO 2: REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 Características das Organizações	15
2.2 A Administração	16
2.2.1 O Curso de Administração	18
2.3 O Setor de Serviços.....	20
2.3.1 Os Serviços na Economia	21
2.4 A Consultoria Organizacional no Mundo e no Brasil.....	22
CAPÍTULO 3: METODOLOGIA	27
3.1 Caracterização da pesquisa	27
3.2 Delimitação da pesquisa.....	27
3.3 Plano de coleta de dados	28
3.4 Plano de análise de dados.....	29
CAPÍTULO 4: ANÁLISES DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES	30
CAPÍTULO 5: CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS	38
APÊNDICES	41
ANEXOS	45

CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO

Desde os tempos mais remotos, o esforço e a cooperação humana, além de serem a base de qualquer sociedade bem estruturada, são fatores que sempre se fizeram presente em todos os tipos de organização sejam elas privadas, públicas, ou sem fins lucrativos, na busca da realização de seus objetivos, com destaque especial para as empresas privadas. Aqui, entende-se organização como qualquer entidade socialmente constituída, ou seja, constituída por pessoas, dirigida para alcançar determinados fins.

O contexto atual em que se encontram as empresas é marcado pela extrema competitividade, na busca pela preferência do consumidor, pela obtenção de seus produtos, sejam eles bens tangíveis ou serviços. A globalização facilita o acesso das pessoas, em tempo real, às informações de qualquer parte do planeta, tornando esse processo bem mais dinâmico e acentuando, o que contribui ainda mais para essa competição. Nesse cenário, de extrema concorrência e permeado de incertezas, uma boa administração não é mais vista como um fator de vantagem, mas como uma questão de sobrevivência.

Nesse contexto de elevada concorrência, existem muitos empresários, diretores e gerentes que não conseguem gerenciar o negócio da forma mais eficaz. Isso é resultado de uma série de fatores como o seu baixo grau de escolaridade, ausência de formação acadêmica, conhecimento míope acerca do mercado em que atua, falta de experiência, pouco investimento em treinamento e cursos de capacitação por parte da alta administração, falta de motivação, estilo de liderança inadequado, e até a própria cultura da empresa, com rituais, normas, procedimentos, e processos que não estão de acordo com o contexto em que a empresa está inserida.

Esse gestor, diretor ou empresário, na maioria das vezes não busca a qualificação necessária, seja por achar que seu conhecimento e experiência de longos anos atuando naquele cargo são suficientes, ou por não ter tempo devido ao fato de estar muito envolvido com a rotina da empresa, acarretando assim uma gestão ineficaz. Para ajudar o empresário, diretor ou gestor no processo de gestão do seu negócio, existe um ramo de serviço chamado Consultoria Organizacional, ou simplesmente consultoria, que de acordo com o Código de Ética dos Consultores de Organização (1990), "é a atividade que visa à investigação, identificação, estudo e solução de problemas gerais ou parciais, atinentes à estrutura, ao funcionamento e à administração de empresas e entidades privadas ou estatais".

Esse serviço é exercido por um Consultor de Organização que, ainda segundo o código, é o profissional de qualificação superior que, mesmo executando outras atividades inerentes à profissão exerce, prioritariamente, a prática da Consultoria de Organização. Que a princípio, deve ser exercido preferencialmente por um profissional formado na área de administração. Isso se dá pelo fato de o curso ser bastante abrangente em várias áreas. Segundo Chiavenato (2004), o ato de administrar significa transformar os objetivos e metas de uma organização em ação através das funções administrativas e de seus recursos disponíveis, sejam eles humanos, materiais, patrimoniais, financeiros e tecnológicos, desde o nível estratégico até o nível operacional, para assim alcançar tais objetivos da forma mais eficaz possível.

Nada impede, porém, que um contador, economista, advogado, enfim, qualquer profissional de outra área seja um consultor. É preciso somente que ele tenha experiência na área juntamente com práticas e vivências administrativas. No entanto, observa-se que os profissionais de administração pela sua experiência acadêmica, e também por serem ensinados a desenvolverem a capacidade de ter uma visão ampla de futuro, lidar com incertezas do ambiente externo, com pessoas, e planejar o futuro da empresa, estão mais aptos que os demais a exercerem a função de consultor (BELFORT, 2004).

Devido aos benefícios que a consultoria traz para as organizações, considera-se importante levantar o conhecimento e o interesse que os estudantes de administração têm em relação à atividade consultoria, aprofundando assim o conhecimento acerca desse tema, que diz respeito não só à figura do estudante, como a do empresário e de órgãos especializados no assunto como o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), e de todas as pessoas que se beneficiaram direta e indiretamente com a pesquisa.

1.1 Problema de pesquisa

A consultoria organizacional como já foi citado, é um serviço exercido por um profissional de qualificação superior em que tem como objetivo a investigação, identificação, estudo e solução de problemas gerais ou parciais, atinentes à estrutura, ao funcionamento e à administração de empresas sejam elas públicas ou privadas.

O município de Picos, que fica situado no centro sul piauiense, é uma região onde existem várias instituições de ensino superior, tanto públicas como privadas, que dispõem de cursos de graduação em administração, e mais um Instituto Federal com um curso técnico em administração. O público alvo escolhido para a pesquisa foram os estudantes de uma dessas

instituições de ensino superior (IES), a qual atualmente possui um contingente bastante amplo de estudantes de administração nos turnos diurnos e noturnos.

Juntando-se esse contexto de uma universidade com um contingente bastante amplo de estudantes de administração, e a importância que a consultoria organizacional tem para o bom funcionamento das organizações, faz-se a seguinte indagação: qual o seu conhecimento a respeito da área de consultoria organizacional e quais seus interesses nela?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

- Levantar o interesse e o conhecimento de estudantes de administração com relação à atividade de consultoria organizacional.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar o número de estudantes, regularmente matriculados na referida IES;
- Conhecer as características sociodemográficas, ocupacionais, suas pretensões ao término do curso e planos de pós-graduação;
- Verificar o nível de conhecimento a respeito da área de consultoria organizacional;
- Averiguar o interesse na área de consultoria organizacional.

1.3 Justificativa

O surgimento da atividade de consultoria organizacional revela o fato de que as mudanças e incertezas no ambiente externo em que a empresa está inserida fazem com esta tenha que buscar soluções cada vez mais rápidas e eficazes para garantir ou pelo menos ajudar na sua sobrevivência no mercado. Soluções estas que poderiam ser encontradas dentro da própria organização, mas muitas vezes se deparam com obstáculos internos como a estrutura hierárquica ou a cultura da empresa.

Devido a essa importância que a consultoria organizacional tem para as organizações, essa pesquisa acaba ganhando relevância pelo levantamento que será feito sobre o interesse

dos estudantes de administração de uma IES da cidade de Picos no Piauí com a referida área, que contribuirá assim para o fortalecimento das produções científicas para a área de ensino em Administração no Brasil.

A realização deste trabalho termina por ter, dessa forma, grande importância não apenas para o autor da pesquisa, mas por ampliar o conhecimento a respeito do assunto, que diz respeito à figura do empresário, professor, pesquisador, profissionais de áreas afins, e demais interessados, por servir de base para trabalhos e pesquisas futuras, e por despertar o interesse de entidades públicas e privadas especializadas nos assunto como o SEBRAE.

CAPÍTULO 2: REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Características das organizações

No atual contexto em que se encontra o mundo, é perfeitamente possível afirmar que as sociedades são eminentemente formadas por organizações. O homem atual, não apenas trabalha e tem o seu meio de sobrevivência por meio das organizações, mas está altamente vinculado e controlado por elas.

As organizações são formas de instituições dinâmicas e bastante complexas, que podem ser conceituadas de algumas maneiras diversas. A conceituação mais comum, nas palavras de Silva (2005), é que uma organização é determinada como dois ou mais indivíduos trabalhando juntos de forma colaborada, para a consecução de um objetivo ou meta comum.

Elas fazem parte da história da humanidade há vários séculos. Existem desde os egípcios até os xoguns antigos da China. A Igreja formulou sua estrutura ao dos séculos, e as guarnições militares desde a Antiguidade criaram seus modelos de organizações. Com o progresso da humanidade, uma quantidade cada vez maior de organizações foi sendo requisitado com o objetivo de suprir às progressivas necessidades da sociedade.

Nos dias atuais, a sociedade contemporânea possui tantas formas diversas e tipos de organização que se faz mister todo um apanhado de outras organizações para organizá-las e controlá-las, como a maioria das instituições do governo.

As organizações são a forma mais predominante de instituição da humanidade: são o produto de uma sociedade extremamente especializada e interdependente em si mesma que se distingue por um progressivo padrão de vida. Fazem parte de todas as dimensões da vida moderna e contam com a participação de vários indivíduos.

Da mesma forma que as pessoas, as organizações possuem uma identidade própria que as caracteriza das demais. Esta identidade desenvolve-se da mesma forma com que evolui a identidade das pessoas. Desse ângulo, elas podem ser entendidas como unidades sociais (agrupamentos humanos) propositalmente construídas e reconstruídas, para a consecução de objetivos específicos.

Na visão de Cury (2009), as organizações apresentem três características distintas, a saber:

- *Divisão de trabalho e atribuição de poder e responsabilidade.* Divisão que acontece guiada por um planejamento proposital com a função de fortalecer a consecução de objetivos determinados;

- *Centros de poder.* Unidades que coordenam os esforços da organização e os alocam para os seus fins; e
- *Substituição de pessoal.* Os indivíduos podem ser removidos da organização ou permutados por outros para os seus cargos.

Cada organização tem um limite de recursos. Por essa razão não há como usufruir plenamente de todas as oportunidades quando elas aparecem: tem-se o problema de decidir a melhor destinação desses recursos. A eficiência é alcançada na medida em que a organização utiliza seus recursos na alternativa que gera o resultado mais satisfatório. Disso depreende-se que para fazê-las funcionarem da melhor maneira possível a fim de atingir os seus objetivos é essencial se ter uma boa gestão desses recursos, ou seja, uma boa administração.

2.2 A Administração

Em uma época de complexidades, mudanças e incertezas como esta, a Administração configurou-se como uma área de extrema importância para atividade humana. A civilização encontra-se em um contexto em que prevalecem as organizações e na qual o esforço cooperativo do homem é a base fundamental da sociedade. E a função básica da Administração é a de conseguir as coisas através dos indivíduos de maneira eficiente e eficaz. Ela está sendo considerada a principal chave para a solução dos mais graves problemas que atualmente afligem o mundo moderno.

Segundo Chiavenato (2004), o ato de administrar significa transformar os objetivos e metas de uma organização em ação através das funções administrativas e de seus recursos disponíveis, sejam eles humanos, materiais, patrimoniais, financeiros e tecnológicos, desde o nível estratégico até o nível operacional, para assim alcançar tais objetivos da forma mais eficaz possível.

Para Maximiano (2007), administrar pode ser considerado como um apanhado de normas, princípios, e funções que têm como objetivo coordenar os insumos de uma organização, controlar sua produtividade e eficiência para a consecução de determinado fim. Nas palavras de Silva (2005), é uma compilação de atividades dirigidas no intuito de se utilizar eficientemente e eficazmente os recursos, para o alcance de todas as metas organizacionais. De todas essas definições pode-se ter uma idéia comum: a administração está intimamente ligada à consecução de objetivos por meio do trabalho e esforço de terceiros.

A História da Administração é recente. No decorrer de toda a história da humanidade, a Administração se desenvolveu de forma extremamente vagarosa. Só no século XX é que ela surgiu e explodiu em um desenvolvimento de considerável pujança e inovação. Um dos motivos para isso é que nos dias atuais a sociedade típica dos países desenvolvidos é uma sociedade pluralista de organizações, na qual a maior parte das organizações sociais é confiada a outras organizações como indústrias, universidades, hospitais, comércio, comunicações, que necessitam ser administradas para serem mais eficientes e eficazes. De acordo Chiavenato (2004) e Silva (2005), os principais segmentos que influenciaram a Administração ao longo da história foram:

Organização Militar

A estrutura organizacional linear tem origem dos exércitos medievais e pré-medievais. Nas frentes militares prussianas em pleno século XVIII, foi criado o princípio da assessoria. Com o objetivo de incrementar a eficiência do exército do imperador, formou-se um estado-maior (*staff*) com a função de assessorar a frente (linha) militar. Outra importante colaboração da organização militar é o princípio de direção, que afirmava que todo e qualquer soldado deve conhecer exatamente tudo o que dele se espera e tudo que ele deve executar (CHIAVENATO, 2004);

Igreja Católica

A Igreja Católica definiu sua organização ao longo de muitos séculos, com uma linha de autoridade, uma assessoria e o controle funcional para garantir integração. A estrutura organizacional eclesiástica foi utilizada como molde por outras organizações que, desejosas por experiências com êxito, começaram a aderir aos princípios que a Igreja Católica aplicava (CHIAVENATO, 2004);

Revolução Industrial

Devido aos avanços tecnológicos junto aos métodos produtivos, de construção e funcionais do maquinário, à progressiva legislação objetivada a garantir e resguardar a saúde e a integridade física do proletariado, a gestão das indústrias da época se tornou a maior preocupação dos proprietários. No entanto, a preocupação se dava somente na qualidade dos

componentes tecnológicos e mecânicos da linha de produção. Dessa forma, mesmo tendo causado uma enorme mudança na estrutura das empresas e no sistema econômico da época, a Revolução Industrial, não teve influência direta sobre o pensar administrativo das empresas (SILVA, 2005);

Pioneiros Empreendedores

As primeiras empresas que funcionavam de forma verticalizada surgiram quando, estando sob o controle de uma empresa central, produtores de bens específicos se juntavam em uma associação horizontal. Essas associações culminaram em uma organização com escritórios centrais, e estes passaram a decidir as atividades das fábricas e franquias de compra e venda. Esses estabelecimentos não eram mais dirigidos pelos antigos donos ou famílias, mas por gerentes assalariados (SILVA, 2005).

Esses acontecimentos ao longo do tempo gerariam os fatores propícios para o aparecimento da teoria da administração e para a procura de bases científicas para o aprimoramento da gestão empresarial.

2.2.1 O Curso de Administração

Os primeiros cursos superiores de administração tiveram origem nos Estados Unidos no começo do século passado. Com o aprimoramento da industrialização naquele país, surgiram novas incertezas e ameaças no contexto das organizações. O advento das linhas de montagem foi um divisor de águas entre o trabalho até então manual e o trabalho intelectual, fazendo surgir assim a necessidade dos administradores adquirirem uma formação profissional superior.

Diferente dos Estados Unidos, no Brasil a processo de industrialização só teve sua ascensão depois na Década de 1930, com a implementação do modelo econômico chamado de "capitalismo autônomo" do governo Vargas, que tinha dois eixos: a industrialização, que consistia no desenvolvimento de um parque industrial capaz diminuir as importações e dependências do Brasil frente ao mercado internacional; e o planejamento econômico estatal, que dava maior importância ao planejamento do governo, com ênfase na técnica e na racionalidade (RIBEIRO, 2004).

A primeira instituição que deu início ao lecionamento da ciência da Administração no Brasil foi a Fundação Getúlio Vargas - FGV, criada em 1944 pelo então Departamento de

Administração do Serviço Público - DASP, que dentre suas várias atribuições tinha a função de estabelecer um patamar mínimo de eficiência na administração pública federal.

Como no Brasil existia uma carência enorme com relação ao estruturamento e organização de cursos de Administração, representantes da Fundação Getúlio Vargas mantinham com instituições norte americanas vínculos de aprendizado com o objetivo de se ter um ganho em experiência e conhecimento no tratamento deste curso, fazendo assim com que se mudasse gradativamente da visão de ensino superior européia para a norte americana.

Como produto dessa relação entre as universidades americanas, e apoiada pela Organização das Nações Unidas e pela UNESCO, no ano de 1952 foi instituída a Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP). Através de convênios, a EBAP previa a estada de professores norte americanos no Brasil por tempo determinado e a concessão de bolsas de estudo nos Estados Unidos para que houvesse a preparação qualificada de futuros docentes Brasileiros (ANDRADE, 1999 *apud* RIBEIRO, 2004).

A Fundação Getúlio Vargas instituiu na cidade de São Paulo, no ano de 1954, a Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP), pelo fato de a cidade na época ser considerada o maior centro das atividades econômicas no Brasil. A EASP assim como a EBAP, tinha uma missão clara: formar profissionais na área de administração, abrangendo tópicos como a organização, racionalidade, elaboração de projetos, gestão orçamentária, comércio, administração patrimonial e de pessoas (CRA-SP, 2010).

Com o golpe militar de 1964, a economia de mercado começa a escrever os ditames econômicos e políticos de então, e qualquer forma de manifestação política por parte de quem seja é reprimida com mãos de ferro. A educação embora já reconhecidamente importante pelo governo não possui recursos suficientes como em outros setores, o que acarreta uma demonstração de resultados abaixo do esperado. Só a partir de 1968, com o advento da Lei da Reforma Universitária e pela maior importância dada ao curso de Administração pelos governantes militares, é que ouve um crescimento significativo dos cursos de administração (SILVA, 1999 *apud* RIBEIRO, 2004).

Ainda segundo Ribeiro (2004), o número de cursos superiores de Administração aumentou de 31 em 1967 para 1710 em 2003. No entanto, nunca sumiu um traço presente na estrutura e organização dos cursos de Administração no Brasil desde os seus primórdios que é a estreita relação entre eles com o modelo social e econômico atuante no momento e o mercado de trabalho em que o profissional futuramente irá ingressar, fazendo com que ele tenha assim essa característica dinâmica.

2.3 O Setor de Serviços

A colocação que ocupa na economia, pela grande geração de empregos formais e pela participação significativa no Produto Interno Bruto (PIB) faz das atividades de serviços uma das mais importantes áreas em ascensão no mercado brasileiro e no mundo. Elas estão situadas no ponto central da atividade econômica de qualquer sociedade. Os serviços deixaram de ser atividades meramente secundárias e hoje são parte integrante de toda sociedade, e são necessários para que a economia alcance um patamar satisfatório e estável (FITZSIMMONS; FITZSIMMONS, 2005).

Para uma precisa definição de serviços temos a definição de Fitzsimmons & Fitzsimmons (2005), que explica que serviço é um bem não tangível e perecível, desenvolvido e utilizado quase concomitantemente, e que o usuário apesar de não poder armazená-lo, seus efeitos podem permanecer. Em outras palavras, é uma atividade intangível e perecível, criada para um usuário (insumo), que também participa do processo de criação. Estas características que distinguem os serviços das demais operações, são analisadas a seguir de acordo com Fitzsimmons e Fitzsimmons (2005) e Corrêa e Caon (2006):

Atividade intangível

A característica de intangibilidade dos serviços tem sido um problema tanto para as empresas quanto para os clientes. Diferentemente dos produtos, os serviços não podem ser patenteados porque não são objetos, mas sim novas idéias. Para perpetuar as vantagens de um novo serviço oferecido, as empresas têm que expandi-lo de forma acelerada, seja por meio dela ou por meio de franquias. Na perspectiva dos clientes, quando se resolve comprar um produto concreto, é possível, vê-lo, senti-lo, e testá-lo antes de adquiri-lo. Com os serviços, tudo o que o cliente pode fazer é buscar informações a respeito da reputação da empresa ou do prestador de serviços (CORRÊA; CAON, 2006).

Perecibilidade

Quando se refere a serviços como mercadorias perecíveis, implica-se dizer que eles não podem ser estocados pelo simples fato de eles só "existirem" no momento da sua criação/utilização, ou seja, são criados e consumidos simultaneamente. Depreende-se disto a necessidade de se buscar a qualidade máxima em serviços pelo fato de que a falta de escolha

pela estocagem faz-se dificultar o processo de satisfação de demandas variáveis (FITZSIMMONS; FITZSIMMONS, 2005).

Participação do Usuário no Processo

A presença do usuário do ambiente de serviço requer bastante atenção a este. A percepção de que o conhecimento, a experiência, a motivação e mesmo a honestidade do usuário está em proporção direta com a eficácia da atividade de serviços. No entanto, através da popularização da Internet, alguns bancos estão estimulando seus clientes a utilizarem de seus serviços sem necessitar que se dirijam à agência bancária, fazendo com que assim se tire o cliente do processo, para que dessa forma se tenha um ganho em agilidade na prestação deste serviço (CORRÊA; CAON, 2006).

Simultaneidade

A razão pela qual os serviços não podem ser estocados é que eles, como já foi citado, são criados e consumidos simultaneamente. Isso faz com que o cliente tenha que "esperar" pelo seu serviço aguardando que os de outros clientes sejam concluídos. Outro ponto importante é a falta de inspeção como instrumento de controle de qualidade, devido à existência dessa característica. Daí a necessidade de se ter uma boa gestão do fornecimento de serviços (CORRÊA; CAON, 2006).

Heterogeneidade

Um serviço que foi prestado um vez jamais poderá ser prestado de novo da mesma forma como foi exatamente. Essa característica é o resultado da relação entre a natureza intangível dos serviços e a participação dos clientes no processo de prestação (FITZSIMMONS; FITZSIMMONS, 2005).

2.3.1 Os Serviços na Economia

Para Souza (2000) citado por César (2002), o setor que mais tem se expandido no mundo nos últimos anos é o de serviços, adquirindo importância em nações em que a economia estava no âmago das atividades agrícolas e industriais. O setor de serviços sempre

ocupou lugar de destaque na economia de todos os países desenvolvidos. “A participação dos serviços no Produto Interno Bruto e na ocupação de mão de obra tem sido os principais indicadores utilizados para evidenciar esse fato” (GIANESI; CORRÊA, 2007, p.18). Clark citado por Fitzsimmons e Fitzsimmons (2005), afirma que existe uma proporção direta entre o aumento da industrialização e a mudança do número de empregos de um setor da economia para outro.

No Brasil essa situação não foi diferente. O setor de serviços aumentou significativamente a sua participação desde os anos 1950. Naquele ano, o setor de serviços contava com 24% em termos de participação de mão-de-obra, tendo aumentado para 50% em 1989. Fato que teve a contribuição da agricultura que diminuiu significativamente no mesmo período, passando de 60% a 23%, e da indústria que também diminuiu, embora tivesse aumentasse no período de 1960 a 1980, ficou estagnada entre 1980 e 1989 (GIANESI; CORRÊA, 2007). Ainda segundo Gianesi e Corrêa (2007), ao longo das últimas duas décadas o setor de serviço tem demonstrado uma participação em torno e 50% sobre o Produto Interno Bruto. O setor teve um aumento de 52% em 1987 para 60% em 1989.

No mês de setembro de 2009, segundo dados dos Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), as Micro e Pequenas Empresas contribuíram para a economia brasileira abrindo 252.617 postos de trabalho com carteira assinada. O setor de serviço foi o segundo que mais contratou, com 24,8% dos empregos formais, ficando atrás apenas da indústria com 48,8. Em termos de distribuição total de empregos, o setor de serviços assumiu a liderança com 39,9%, a indústria ficou com 22,6. O setor fechou o ano de 2009 com 500.177 postos de trabalho, incluindo médias e grandes empresas, sendo o maior setor que contratou.

2.4 A Consultoria Organizacional no Mundo e no Brasil

Ao se utilizar a palavra "consultoria" imediatamente sobressai-se a sensação de que este é um serviço que existe a pouco tempo no mercado. Entretanto, essa é uma idéia errônea, pois a consultoria existe desde as origens do homem, mas, nessa época, de uma forma inconsciente. Historicamente, observa-se que o tema consultores/consultorias, talvez seja tão antigo quanto à humanidade.

O termo consultor tem sua origem do latim, *consultare*, que significa “prestar ou receber conselhos, aconselhar assim como ser aconselhado” (PEREIRA, 1999 *apud* VALADARES, 2002). Atualmente, com a onda de mudanças que ocorrem no âmbito externo

e interno das organizações, faz crescer cada vez mais a necessidade da presença de um profissional qualificado que possa auxiliá-las no processo de gestão, de forma eficiente para a que se atinjam os objetivos prescritos.

Para Oliveira (2006, p.7), consultoria: "é um processo interativo de um agente de mudanças externo à empresa, o qual assume a responsabilidade de auxiliar os executivos e profissionais da referida empresa nas tomadas de decisões, não tendo, entretanto, controle direto da situação."

O serviço de consultoria segundo o Instituto de Consultores de Administração, da Inglaterra, citado por Crocco e Guttmann (2005), é descrito como o serviço realizado por um profissional ou mais, independentes e com a qualificação necessária, que desenvolve a identificação e investigação de problemas que dizem respeito ao ambiente interno da empresa, e repassa recomendações para a adequada resolução desses problemas assim como auxilia na implementação.

Da definição do Instituto de Consultores de Administração, da Inglaterra, juntamente com a de Oliveira, Crocco e Guttmann (2005, p.18) chegam à seguinte definição:

Consultoria é um processo interativo, executado por uma ou mais pessoas, independentes e externas ao problema em análise, com o objetivo de fornecer aos executivos da empresa-cliente um ou mais conjuntos de opções de mudanças que proporcionem a tomada de decisão mais adequada ao atendimento das necessidades da organização.

Para compreender o passo a passo da consolidação do atual mercado de consultoria organizacional, é importante se fazer uma viagem ao final do século XIX e início do século XX. Nesse espaço de tempo, entre os anos de 1850 e 1920, aparecem as empresas que por meio de fusões e aquisições viriam depois a consolidar-se como referências em consultoria no mundo todo.

Em termos de formação de empresas de consultoria, duas nações aparecem como pioneiras: Estados Unidos e Inglaterra. Na segunda metade do século XIX, a administração científica e o surgimento dos primeiros consultores, então denominados *experts* em eficiência, aconteceram devido à segunda revolução industrial, dando espaço para tal (PAULA; WOOD JR., 2008). Porém foi no primeiro que se configuraram as características que norteariam as empresas de ponta neste setor de serviços.

A fase inicial da expansão das empresas de consultorias está arrolada ao crescimento da estrutura e da complexidade das organizações industriais nos Estados Unidos, na virada do século XIX para o XX. Este evento, como afirma Donadone (2003), proporcionava inúmeras

possibilidades para a atuação de engenheiros, advogados e contadores (agentes externos detentores de um conjunto de conhecimentos focados), na assessoria à resolução dos entraves oriundos do processo de desenvolvimento daquelas empresas.

Frente a uma demanda que aumentava cada vez mais, e dos novos ordenamentos e ajustes, os mais variáveis profissionais envolvidos procuravam ofertar serviços que incluíssem mais especialidades, originando, como coloca Mckenna (1996) *apud* Donadone (2003), ao chamado *Management Engineering* (Engenharia de Gestão). Como acontecimento simbólico desse fato, no ano de 1927 James Mckinsey, fundador da famosa empresa Mckinsey de consultoria, estampava no seu cartão: “contadores e engenheiros”. Assim, procurava-se multiplicar as qualificações e as possibilidades de atender a uma demanda maior de empresas.

Outro fato que surge fazendo parte do período é a relação entre as várias empresas e o setor financeiro. Serviços internos e externos de vários profissionais eram usados pelos bancos, com a intenção de medir e analisar o comportamento, a organização e as probabilidades de êxito no financiamento, incorporação ou na associação de empresas. Por meio da utilização de serviços de terceiros que tinham como respaldo à imagem da própria instituição financeira, os bancos fizeram um papel que encontraria identidade só nas décadas que viriam, com a aparição das empresas consultoras.

Mais um acontecimento de grande importância na expansão do *market share* de consultorias foi a II Guerra Mundial. Em meio ao acontecimento, como coloca Booz Alan & Hamilton *apud* Donadone (2003), o governo norte americano empregou, em grandes quantidades, consultores para ajudarem na gestão das áreas militares, controlarem de forma racional o serviço civil e assessorar a progressiva dilatação da administração federal, incentivada pelo dispêndio da guerra.

No ano 1956, o mercado americano já tinha em torno de 800 consultores atuantes. Neste período, as empresas de consultorias pioneiras cederam lugar a uma nova progênie, com o foco de atuação em organização corporativa e em estratégia. As empresas que se destacaram foram a McKinsey & Company, que teve grande lucratividade neste período e, depois veio a *Boston Consulting Group* (BCG), que foi fundada no ano de 1963.

A década de 1980 assinalou o ponto de partida de mudanças de grande valor para o negócio da consultoria organizacional inaugurando a terceira geração que era voltada para a tecnologia de informação (SILVA, 2008). O aumento e maior conjuntura do setor, acompanhados das modificações nos contornos de desempenho, da relação com as empresas que contratavam e a entrada nos mercados de publicação e venda de pacotes gerencias,

formaram as características e base para o que viria ser o mercado de consultoria nos anos 90 e a sua grande importância.

Na década de oitenta se o que mediaram novos campos para o trabalho das consultorias foi um grande número de colocações e acontecimentos, nos anos noventa o setor adquiri mais valor, credibilidade e respaldo entre as organizações, devido ao seu aumento nas suas receitas, ao nível que as empresas chegaram e à grande exposição nos meios de comunicação em massa. Dentre os vários motivos que justificam a expansão, está o crescimento da procura por serviços ligados aos processos de fusões e aquisições de empresas; outro é a grande onda de desestatização de entidades do governo (DONADONE, 2001 *apud* PAULA; WOOD JR., 2008).

A partir então da década de 90, os desafios que ocorriam no mercado geravam cada vez mais oportunidades para o campo de trabalho de consultores. Segundo Oliveira (2005), em especial pela globalização, que fazia surgir novos concorrentes e fez ultrapassar as fronteiras geográficas das empresas tornando o processo bem mais dinâmico, criando uma necessidade de aconselhamento. Tecnologias como a gestão pela qualidade total (GQT), a reengenharia e o *downsizing* igualmente fizeram com que se busca-se por especialistas que ajudassem na implantação delas. E a super expansão da Tecnologia da Informação (TI), também cooperou para expandir quantidade e a estrutura dos projetos.

Segundo Oliveira (2006), foi nos anos 60 que a partir do crescimento da atividade industrial e com a busca de saberes e métodos de gerência empresarial mais eficazes, que o nosso país começou o seu investimento em serviços de consultoria, fazendo crescer o mercado como nos Estados Unidos e em outras partes do mundo. Na década de oitenta havia se iniciado uma enorme expansão do mercado de consultoria no Brasil. As muitas fusões e aquisições, juntamente com uma série de privatizações cooperaram com este aumento (DONADONE, 2001 *apud* SILVA, 2008).

Esse crescimento das consultorias brasileiras teve o seu primeiro ápice na década de 90, com a liberação de mercado e competitividade que teve início na era Collor. Várias empresas governamentais foram privatizadas e necessitavam de um trabalho intenso de reengenharia e alteração organizacional. Com o advento das Certificações ISO, veio mais um alavancamento para a atividade de consultoria. E mais recentemente, concluiu-se que as operações numa organização e a briga acirrada dos mercados estão num patamar tão alto que administrar bem se faz necessária a integração de vários de atores, dentre eles o consultor.

No Brasil, a onda das consultorias veio consolidar-se com a importação e implementação de tecnologias gerenciais guiadas pelos conceitos de gestão empresarial

japonesa, derivada dessa composição do mercado de consultoria e provedora de respaldo a prováveis interessados nesse tipo de consultoria, concomitantemente com a chegada de empresas multinacionais do setor, a disseminação dos pacotes gerenciais e o crescimento das escolas de gestão e negócios (DONADONE, 2003).

Estipula-se que no Brasil as maiores firmas de consultoria possuem um faturamento anual em torno dos 100 milhões. Este é um mercado de difícil mensuração e possui, abrange não somente grandes empresas multinacionais, como também profissionais que atuam de forma independente, consultorias de pequeno porte e executivos em trabalhos interinos, aguardando uma reposição. Mesmo ainda com baixo desenvolvido, este mercado ganha cada vez mais contornos mais refinados (WOOD JR, 1999 *apud* SILVA, 2008).

Na cidade Picos no Piauí, onde apesar do elevado número de empresas que existe, devido à elevada concentração do mercado varejista, com especial participação das empresas de médio e pequeno porte que totalizam 150 empresas dos mais variados setores, ainda existe uma procura muito pouco significativa pelo serviço de serviço de consultoria organizacional (LEITE, 2010).

Ainda segundo Leite (2010), a sua pesquisa realizada no ano de 2010 com empresários da cidade, constatou que apenas 2,66% das empresas de médio e pequeno empresas já procuraram alguma vez o auxílio de um consultor de organização para o apoio na tomada de decisão. A pesquisa mostrou que esse número reduzido é resultado da falta de conhecimento por parte dos empresários e gestores do que vem realmente a ser a consultoria organizacional, suas vantagens, e os benefícios que esta traz para a empresa como um todo.

CAPÍTULO 3: METODOLOGIA

3.1 Caracterização da pesquisa

O presente trabalho corresponde a uma pesquisa básica, pois segundo Appolinário (2006, p. 42), “trata-se de uma pesquisa de cunho não comercial, ou seja, sem um determinado uso prático”.

Consiste em um estudo exploratório e descritivo que foi realizado junto aos estudantes do curso de administração de uma IES pública na cidade de Picos-PI com o intuito de levantar o conhecimento e o interesse com relação à área de consultoria.

A pesquisa descritiva tem por objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, consistindo também da utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados. A pesquisa exploratória busca explorar as dimensões dos fenômenos, a maneira pela qual eles se manifestam e outros fatores com os quais eles se relacionam. Quanto à abordagem, é quanti-qualitativa, pela integração de dados numéricos e de dados textuais, sonoros ou visuais em um mesmo estudo que pode ser desenvolvido de modo concomitante ou sequencial (CRESWELL, 2007).

Quanto aos procedimentos técnicos que foram utilizados a pesquisa consiste num levantamento. Segundo Gil (2007), a pesquisa de levantamento se caracteriza pela abordagem direta dos sujeitos cujo comportamento se deseja conhecer, mediante instrumentos específicos, conseguindo-se assim informações primárias.

3.2 Delimitação da pesquisa

A população corresponde a um conjunto de elementos que possuem características em comum, ou seja, o número total de elementos de uma mesma classe, enquanto a amostra seria um subconjunto da população à qual através dela se permite estabelecer ou estimar as características dessa população (GIL, 2007).

A população, ao tempo desse estudo, correspondia a 404 estudantes regularmente matriculados na Instituição de Ensino citada. A coleta de dados foi realizada no período de setembro de 2011 a outubro de 2011, nas dependências da instituição referida.

A amostra foi definida de forma probabilística aleatória simples, onde cada unidade amostral, antes da tomada da amostra, tem igual probabilidade de pertencer a ela. Devido o elevado número de estudantes que integrava a instituição de ensino, a amostra definida para o

presente estudo foi de 79 estudantes, quantidade delimitada através do uso de planilha do Microsoft Excel que calcula o tamanho mínimo de uma amostra para estimar a média de uma característica quantitativa ou a proporção de uma variável categórica (ANEXO A). A amostra foi definida com 95% de confiabilidade, erro amostral de 10% e *split* de 50/50. Para que a divisão da amostra fosse proporcional para todos os períodos do curso decidiu-se pelo arredondamento da amostra de 79 para 81 estudantes, totalizando dessa forma 81 questionários, sem prejuízo dos resultados finais.

O *split* demonstra o nível de oscilação das respostas na pesquisa, isto é, o nível de homogeneidade da população. Um *split* de 50/50 demonstra ampla oscilação entre as respostas dos entrevistados (população mais heterogênea), diferente de um *split* de 80/20 que demonstra uma menor oscilação entre as respostas (população mais homogênea). Quando não se tem ciência do nível de homogeneidade da população, considerar para o cálculo da amostra um *split* de 50/50 para se alcançar um nível maior de confiança nas respostas (GOMES, 2005).

O critério de inclusão dos sujeitos foi o de estarem regularmente matriculados na referida instituição de ensino e presentes nos dias da coleta. Os critérios de exclusão foram trancamento de curso, trancamento de disciplina, de licença maternidade ou de licença médica e não comparecimento ao local de ensino.

3.3 Plano de coleta de dados

Os dados foram coletados durante o mês de outubro de 2011 mediante a utilização de questionário como instrumento de coleta de dados. Esse questionário configurou-se em estruturado, anônimo, composto por dezenove questões fechadas e de múltipla escolha e elaborado exclusivamente para esta pesquisa (APÊNDICE A).

O teor das questões abordadas pelo instrumento traçava as características da amostra com relação aos dados sociodemográficos e econômicos, ocupação atual, emprego na área de administração, pretensões ao término do curso, planos de pós-graduação e questões relacionadas ao nível de conhecimento apresentado em relação à área de consultoria e questões acerca do interesse sobre o tema em questão.

Os encontros para a coleta de dados aconteceram na sede da referida instituição de ensino nos dias letivos regulares, em horários predeterminados, de forma que não viesse a interferir no trabalho dos estudantes e professores, e nem comprometer a coleta de dados.

Os sujeitos da pesquisa foram instruídos sobre o teor do estudo e motivo da coleta, passando em seguida para a próxima etapa que consistiu na entrega, pelo pesquisador, dos questionários citados. Foi orientado aos sujeitos da amostra que respondessem os questionários no momento que fossem entregues e que tão logo fossem devolvidos para o pesquisador.

3.4 Plano de análise de dados

Os dados do questionário foram tabulados manualmente. Os resultados foram analisados por estatística descritiva de dados (simples e porcentagens), em conjunto com o programa Excel[®], aplicativo do Office, versão 2007, do sistema operacional Windows[®] 7 Starter, da Microsoft Corporation[®].

CAPÍTULO 4: ANÁLISES DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta pesquisa, os dados foram avaliados através da utilização de cálculos estatísticos para definição das frequências simples e percentuais das variáveis sociodemográficas, econômicas, ocupação atual, emprego na área de administração, pretensões de término de curso, planos de pós-graduação, nível de conhecimento sobre a Consultoria Organizacional e sobre o seu funcionamento intrínseco, participação ou não de eventos sobre Consultoria Organizacional, seus motivos e opiniões, opinião sobre a disciplina de Consultoria Organizacional, opinião sobre a carreira e a importância da consultoria para as organizações abordadas pelo questionário utilizado nessa pesquisa. Nas tabelas seguintes, são apresentados os resultados finais dessa pesquisa.

Aceitaram participar desta pesquisa 81 estudantes do curso de Administração de uma IES pública na cidade de Picos-PI. Esse número foi dividido proporcionalmente, de forma que nove estudantes de cada período responderam ao questionário.

Inicialmente, observa-se pela Tabela 1, que a amostra foi composta predominantemente pelo sexo feminino (62,9%). Embora o curso de Administração, bem assim como outras graduações, em geral apresente um número maior de estudantes do sexo masculino devido, provavelmente, à sua natureza de curso de negócios, pode-se perceber que a participação da mulher vem aumentando em áreas antes dominadas exclusivamente por homens.

De acordo com o Conselho Federal de Administração (CFA, 2011), as mulheres estão em maior número na educação superior, ocupando 380 mil vagas a mais que os homens nos cursos de graduação. Além do mais, entre os brasileiros com 12 anos ou mais de estudo, as mulheres participam com 56%. Nas graduações em Administração, por exemplo, elas estão presentes em grande quantidade.

Na faixa etária, duas predominaram, pois 40,7% da amostra referiu idade até 22 anos e outros 40,7% referiram idade entre 23 e 28 anos, caracterizando assim um percentual predominante de estudantes universitários jovens, semelhante aos estudos de Romaniello e Amâncio (2005) com estudantes da Faculdade de Administração da Universidade José do Rosário Vellano da UNIFENAS.

A renda familiar permeou a faixa de um e quatro salários mínimos (60,5%), corroborando pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIESSE) a respeito do salário mínimo, que afirma que em 2005, 81%, dos trabalhadores brasileiros que ganhavam até 2 salários mínimos eram da região Nordeste.

Tabela 1 – Distribuição da amostra de estudantes do curso de Administração de uma universidade pública segundo os dados sociodemográficos e econômicos.

<i>Variável</i>	<i>Categoria</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Sexo	Masculino	30	37,1%
	Feminino	51	62,9%
Idade	Até 22 anos	33	40,7%
	23 – 28 anos	33	40,7%
	Acima de 29 anos	15	18,5%
Renda Familiar (SM atual = R\$ 545,00)	Até 01 salário mínimo	12	14,8%
	Entre 02 e 04 salários mínimos	49	60,5%
	Entre 05 e 08 salários mínimos	15	18,5%
	Acima de 09 salários mínimos	5	6,2%

Fonte: Dados da pesquisa coletados durante o mês de outubro/2011 em Picos-PI.

Em relação à ocupação atual, 50,6% respondeu trabalhar em expediente de tempo integral, 19,7% em apenas um expediente, e 29,6% apenas o estudo como ocupação cotidiana. No que diz respeito ao emprego na área de administração, dos 57 entrevistados que afirmaram trabalhar, 41 (71,9%) também afirmaram trabalhar em alguma área da administração.

Com relação à ocupação atual, os dados se assemelham muito à pesquisa de Costa *et al.* (2009) realizada em uma instituição de ensino superior de Fortaleza-CE com estudantes de Administração onde a maioria dos entrevistados trabalhava em tempo integral. Essas informações, junto aos dados dos estudantes que trabalham em alguma área da Administração, são importantes para observar o nível de envolvimento da amostra com o próprio curso devido ao um contato profissional prévio com a área, o que gera evidências da necessidade de um bom desempenho durante a graduação.

Tabela 2 – Distribuição da amostra de estudantes do curso de Administração de uma universidade pública segundo a ocupação atual e emprego na área de administração.

<i>Variável</i>	<i>Categoria</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Ocupação atual	Trabalha em tempo integral	41	50,6%
	Trabalha meio expediente	16	19,7%
	Apenas estuda	24	29,6%
Emprego na área de Administração	Sim	41	71,9%
	Não	16	28,1%

Fonte: Dados da pesquisa coletados durante o mês de outubro/2011 em Picos-PI.

No quesito das pretensões de crescimento profissional, 66,7% destacou a carreira pública como destino pretendido para o futuro. A maioria dos entrevistados que optou pela carreira no serviço público, pode ser justificada pela possibilidade de estabilidade no setor. Entretanto, esse achado diverge da pesquisa realizada por Asevedo (2005) com estudantes do

curso de Administração de Empresas de universidades de São Paulo, onde a carreira no serviço público não se sobressaiu entre as alternativas de profissão apontadas pelos estudantes.

Com relação à variável que mensura os planos da amostra para aperfeiçoamento de pós-graduação, 46,8% referiu os cursos *lato sensu* de especialização como um plano imediato depois de concluído o curso, talvez pelo fato de ser o passo com maior grau de acessibilidade devido à maior oportunidade de oferta e menor grau de investimento do que cursos *stricto sensu* de mestrado ou doutorado.

Tabela 3 – Distribuição da amostra de estudantes do curso de Administração de uma universidade pública segundo as pretensões de término de curso e planos de pós-graduação.

<i>Variável</i>	<i>Categoria</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Pretensão após o término do curso	Seguir carreira pública	54	66,7%
	Abrir um negócio próprio	21	25,9%
	Trabalhar em empresa familiar ou de outros	6	7,3%
Planos para a pós-graduação	Curso <i>lato sensu</i>	46	46,8%
	Cursar outra graduação	20	42,7%
	Curso <i>stricto sensu</i>	10	12,3%
	Seguir linha do magistério/pesquisa	3	3,7%
	Parar de estudar	2	2,5%

Fonte: Dados da pesquisa coletados durante o mês de outubro/2011 em Picos-PI.

A partir da Tabela 4 é dado ênfase aos tópicos sobre Consultoria Organizacional. Observa-se nessa tabela que a grande maioria representada por 83,9% dos entrevistados possui algum nível de conhecimento sobre o que venha a ser a consultoria organizacional, o que revela que em alguma circunstância, já ouviram falar sobre a referida atividade, ou mesmo buscaram se informar a respeito da mesma.

No tocante ao nível de entendimento sobre o funcionamento intrínseco da atividade de consultoria organizacional, quase metade dos estudantes entrevistados (49,4%) se consideram relativamente entendidos e apenas 3,7% se considera completamente desentendida sobre este tópico, podendo-se aferir disso um conhecimento razoável em relação ao funcionamento.

Essas duas variáveis talvez se expliquem pelo crescimento acelerado da consultoria organizacional e sua disseminação no meio empresarial nas últimas décadas, devido à velocidade e a complexidade das mudanças sociais que perpassam as organizações, exigindo assim soluções rápidas e freqüentes (HELOU, 2008).

Tabela 4 – Distribuição da amostra de estudantes do curso de Administração de uma universidade pública segundo o nível de conhecimento sobre a Consultoria Organizacional e seu funcionamento intrínseco.

<i>Variável</i>	<i>Categoria</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Possui algum nível de conhecimento sobre a atividade	Sim	68	83,9%
	Não	13	16,0%
Nível de entendimento sobre o funcionamento intrínseco da atividade	Completamente entendido	2	2,5%
	Relativamente entendido	40	49,4%
	Indiferente quanto a isso	20	24,7%
	Relativamente desentendido	16	19,7%
	Completamente desentendido	3	3,7%

Fonte: Dados da pesquisa coletados durante o mês de outubro/2011 em Picos-PI.

Considerando os da Tabela 5, apenas 32,1% afirmaram já ter participado de algum evento sobre consultoria organizacional, sendo o principal motivo para a essa participação o fato de poder agregar mais conhecimento a respeito do assunto (76,9%).

Dos estudantes que já participaram de eventos, 53,8% e 34,4% afirmaram, respectivamente, que acharam o conteúdo exposto muito interessante e relativamente interessante, percebendo-se uma boa aceitação por parte do destes.

Com relação aos 55 estudantes que, até o momento da entrevista, não haviam participado de nenhum evento que tratasse sobre consultoria organizacional, 94,5% responderam não ter participado devido à ausência de eventos que tratassem do assunto.

Tabela 5 – Distribuição da amostra de estudantes do curso de Administração de uma universidade pública segundo a participação em eventos sobre Consultoria Organizacional, os motivos da participação e opiniões sobre o tema.

<i>Variável</i>	<i>Categoria</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Participação em eventos sobre o tema	Sim	26	32,1%
	Não	55	67,9%
Motivos que conduziram à participação em eventos sobre o tema (<i>permitida mais de uma resposta</i>)	Aprimorar o currículo	3	11,5%
	Aumentar o conhecimento na área	20	76,9%
	Ampliar as atividades extracurriculares exigidas	4	15,3%
	Interesse em atuar na área	4	15,3%
	Curiosidade	4	15,3%
Opinião sobre o conteúdo exposto sobre o tema no evento (<i>caso tenha participado</i>)	Muito interessante	14	53,8%
	Relativamente interessante	10	33,4%
	Indiferente quanto a isso	1	3,8%
	Relativamente desinteressante	0	0,0%
Motivos que impediram a participação em eventos sobre o tema (<i>permitida mais de uma resposta</i>)	Muito desinteressante	1	3,8%
	Recursos financeiros insuficientes	1	1,8%
	Ausência de eventos sobre o tema	52	94,5%
	Desinteresse pelo assunto	2	3,7%

Fonte: Dados da pesquisa coletados durante o mês de outubro/2011 em Picos-PI.

Na Tabela 6, com relação à opinião de que a disciplina Consultoria Organizacional fizesse parte da grade curricular do curso de Administração, observa-se que a grande maioria (87,7%) afirmou que gostaria que essa disciplina fosse de caráter obrigatório. Dos 81 estudantes da amostra, 12,3% afirmaram já ter cursado a referida disciplina durante a graduação, e desses, cinco afirmaram ser a disciplina extremamente necessária para o curso de graduação, enquanto outros cinco consideraram-na relativamente necessária, enfatizando uma percepção positiva da mesma.

A justificativa para que 87,7% afirmassem desejar a obrigatoriedade da disciplina na grade curricular talvez esteja presente no crescimento da consultoria organizacional, entre outras atividades, e pelo valor que esta atividade tem para as organizações. Além disso, o inciso VIII do Artigo 4º, Resolução nº 04 do CNE/CSE (2005), define as "competências e habilidades necessárias à formação do bacharel em Administração", que enfatiza "desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais" como competências necessárias para o administrador de empresas, dentre outras.

Tabela 6 – Distribuição da amostra de estudantes do curso de Administração de uma universidade pública segundo a opinião sobre a disciplina de "Consultoria Organizacional".

<i>Variável</i>	<i>Categoria</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Cursou a disciplina durante a graduação	Sim	10	12,3%
	Não	71	87,7%
Opinião sobre a disciplina (<i>no caso de ter sido cursada</i>)	Extremamente necessária	5	50,0%
	Relativamente necessária	5	50,0%
	Indiferente quanto a isso	0	0,0%
	Relativamente desnecessária	0	0,0%
	Extremamente desnecessária	0	0,0%
Tornar obrigatória a disciplina Consultoria Organizacional	Sim	71	87,7%
	Não	10	12,3%

Fonte: Dados da pesquisa coletados durante o mês de outubro/2011 em Picos-PI.

Em relação à Tabela 7, quando perguntados sobre a pretensão relativa à carreira na área de consultoria organizacional, 53% consideram seguir carreira na área uma boa opção, em oposição aos 37% dos entrevistados que responderam não ter interesse em atuar na área, isso configura, assim, que a carreira na área, apesar de estar em ascensão, ainda não é uma prioridade por parte dos entrevistados.

Tabela 7 – Distribuição da amostra de estudantes do curso de Administração de uma universidade pública segundo a opinião sobre a carreira e a importância da consultoria para as organizações.

<i>Variável</i>	<i>Categoria</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Pretensões relativas à atuação na carreira de Consultoria Organizacional	Pretende atuar na área	8	9,9%
	Considera ser uma boa opção	43	53,0%
	A carreira não desperta interesse	30	37,0%
Opinião sobre a importância da Consultoria Organizacional para as organizações	Extremamente importante	50	61,7%
	Relativamente importante	21	25,9%
	Indiferente quanto a isso	2	2,5%
	Relativamente sem importância	8	9,8%
	Extremamente sem importância	0	00%

Fonte: Dados da pesquisa coletados durante o mês de outubro/2011 em Picos-PI.

Quando questionados sobre a importância que a consultoria organizacional tem para as organizações, 61,7% e 25,9% responderam, respectivamente, que consideram extremamente importante e relativamente importante, ou seja, a grande maioria tem certa consciência a respeito da importância da atividade.

CAPÍTULO 5: CONCLUSÃO

O objetivo geral dessa pesquisa pôde ser alcançado, tendo em vista que foi possível fazer um levantamento geral sobre o conhecimento e interesse de uma amostra de estudantes do curso de Administração de Empresas de uma IES pública da cidade de Picos-PI sobre o tema Consultoria Organizacional.

Com base nas informações obtidas, identificou-se que os entrevistados se mostraram bastante interessados no tema abordado, visto o surgimento de resultados bastante positivos tanto em relação ao nível de conhecimento sobre a Consultoria Organizacional e sobre o seu funcionamento intrínseco como também na participação ou não do entrevistado em eventos sobre Consultoria Organizacional, seus motivos e opiniões para tal; além da opinião favorável sobre a disciplina de Consultoria Organizacional e sobre a carreira e importância da consultoria para as organizações.

Interessante ressaltar que no tópico ‘opinião sobre a disciplina consultoria organizacional’, embora apenas dez pessoas tenham afirmado cursar a referida disciplina, quase a totalidade dos entrevistados afirmou também o desejo de que a mesma disciplina fosse implantada como obrigatória na grade curricular do curso, caracterizando assim, no mínimo, certa curiosidade em conhecer tal atividade ainda no âmbito acadêmico.

Vale frisar que o presente estudo apresentou as seguintes limitações metodológicas: a) foram levantados dados de estudantes de apenas uma IES; b) os dados foram coletados apenas uma vez no tempo, retratando a situação momentânea em que o questionário foi aplicado; c) todos os dados foram levantados por meio de perguntas diretas no questionário, o que desconsiderando a subjetividade do entrevistado.

Infere-se que as limitações quanto ao método, embora existam, não invalidam os resultados da investigação, tendo em vista que pode ser traçado um perfil bastante acreditado com relação à fidedignidade das opiniões dos estudantes entrevistados em relação ao tema da Consultoria Organizacional.

Lamentavelmente, ainda é bastante escassa a produção de pesquisas e artigos sobre o tema e de bases de dados *online* próprias da área de Administração de Empresas, o que conduz ao surgimento de dificuldades no tocante à necessidade de comparar parâmetros de outros estudos com aqueles encontrados na presente pesquisa.

Nesse ponto, existe a imperiosa necessidade de que sejam desenvolvidos cada vez mais estudos abordando não apenas o tema da Consultoria, mas também demais temas de interesse da área organizacional, tendo em vista que o próprio paradigma de fundamentação

das organizações consiste na constante busca pela eficácia do desenvolvimento da empresa conseguida, entre outros fatores, através dos mais variados tipos de pesquisa.

Pode ser inferido através da pesquisa realizada que, em parte da amostra analisada existe, de um modo geral, um interesse relevante na área, ainda que um interesse motivado por mera curiosidade, talvez por não dispuserem de maiores informações que possam corroborar o seu entendimento real do que venha a ser a consultoria organizacional, e que, além de ser uma atividade de suma importância para o mundo das organizações, é também uma forma de emprego com relativa independência na atuação.

Novas tecnologias e a multiplicidade de novos conhecimentos estão transformando em definitivo a sociedade contemporânea, e no epicentro destas transformações encontram-se as empresas e as formas organização do trabalho, bem como do relacionamento destes com o mercado e a própria sociedade.

Este cenário confirma a necessidade de profissionais que devem entender não somente de suas funções específicas de gerenciamento, mas que conheçam a fundo os negócios da empresa e se envolvam estrategicamente, com maturidade e bom senso. Dessa forma, a Consultoria Organizacional é redescoberta, avançando a passos largos diante da demanda emergente.

REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, F. **Metodologia da Ciência: Filosofia e Prática da Pesquisa**. São Paulo: Editora Thomson, 2006. 209 p.

ASEVEDO, G. M. de. **Um estudo sobre as expectativas de carreira para estudantes de Administração de Empresas no Brasil**. 2005. 139f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em:

<http://www.forumlogistica.net/site/new/teses/pdf/26set06_Graziela%20Merlina%20Asevedo.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2011.

BELFORT, J. Consultoria Empresarial: A Função do Consultor nas Empresas. **Presença Revista de Educação, Cultura e Meio Ambiente**. n. 28, v. 08, 2004.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. 634p.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. **Elas estão no comando**. Brasil, 2011. Disponível em:<<http://www2.cfa.org.br/mensagem-do-presidente/mensagens/09-11-2010-elas-estao-no-comando>>. Acesso em: 25 abr. 2011.

BRASIL. Conselho Nacional De Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução N.º 4, de 13 de julho de 2005**. Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração. Brasília, 2005. Disponível em:<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf> Acesso em: 22 out. 2011.

CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DE SÃO PAULO. **Histórico da Implantação da Profissão**. São Paulo, 2010. Disponível em:<<http://www.crasp.com.br/index.asp?secao=66>>. Acesso em: 25 abr. 2011.

CORRÊA, H. L.; CAON, M. **Gestão de Serviços**. São Paulo: Atlas, 2006. 479 p.

COSTA, F. J.; RAMOS, R. R.; MAZZA, I.; PLUTARCO, F. F. Uma Análise do Interesse de Estudantes de Administração pela Área de Marketing. **Revista de Negócios**, Blumenau, v. 14, n. 3, p. 54-71, julho/setembro 2009.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007. 272 p.

CROCCO, L.; GUTTMANN, E. **Consultoria Empresarial**. São Paulo: Saraiva, 2005.

CURY, A. **Organização e Métodos: uma visão holística**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 600p.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS. **Salário mínimo, uma questão econômica e de política**. Ano I – Nº 9 – Abril de 2005. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em: 21 set. 2011.

DONADONE, J. C. O mercado internacional de Consultorias nas últimas décadas: crescimento, diversificação e formas de disputa. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 10, n. 2, p.1-15, abril/junho 2003. Disponível em: <<http://rege.masteraut.com/ojs/index.php/rege/article/download/189/178>> Acesso em: 3 maio 2011.

FITZSIMMONS, J. A.; FITZSIMMONS, M. J. **Administração de Serviços: operações, estratégia e tecnologia da informação**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 826 p.

GIANESI, I. G. N.; CORRÊA, H. L. **Administração Estratégica de Serviços**. São Paulo: Atlas, 2007. 362p.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 175 p.

GOMES, I. M. **Manual Como Elaborar uma Pesquisa de Mercado**. Belo Horizonte: SEBRAE/MG, 2005, 90p.

HELOU, J. A. H. A. **O impacto da consultoria externa no desempenho organizacional, na percepção do público interno**: um estudo de caso da empresa XYZ. 2008. 152f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico, Florianópolis, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE CONSULTORES DE ORGANIZAÇÃO. **Código de Ética dos Consultores de Organização**. Disponível em: <http://www.ibco.org.br/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=2&Itemid=660>. Acesso em: 17 abr. 2011.

LEITE, C. A. de S. **A percepção dos gestores de dez empresas do setor comercial de Picos-PI quanto às atividades de consultoria organizacional**. 2010. 49f. Monografia (Graduação em Bacharelado em Administração) - Universidade Federal do Piauí, Picos, 2010.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 404p.

OLIVEIRA, D. P. R. **Manual de Consultoria Empresarial**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

OLIVEIRA, E. S. de. **Critérios de decisão relevantes na escolha e contratação de serviços de consultoria de gestão**: a perspectiva dos clientes. 2005. 213f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade de São Paulo. São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-16102005-144827/pt-br.php>>. Acesso em: 4 maio 2011.

RIBEIRO, A. de L. **Criação e Desenvolvimento dos Cursos de Administração no Brasil**. Disponível em: <http://www.cra-rj.org.br/site/espaco_opinioao/arquivos/art050.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2011.

ROMANIELLO, M. M.; AMÂNCIO, R. Gestão Estratégica E A Responsabilidade Social Empresarial: Um Estudo Sobre A Percepção Dos Estudantes Do Curso De Administração. **Revista Eletrônica de Administração - REAd** – Edição 45 Vol. 11 No. 3, mai-jun 2005.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Evolução do emprego nas MPE a partir dos números do CAGED de setembro de 2009**. Disponível em:

<[http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/CAFAF2B2372EB6318325771B00697C02/\\$File/NT0004400E.pdf](http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/CAFAF2B2372EB6318325771B00697C02/$File/NT0004400E.pdf)>. Acesso em: 22 abr. 2011.

SILVA, C. F. D. da. **Consultor organizacional**: um estudo sobre as competências individuais requeridas pelo mercado de trabalho. 2008. 130f. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo. Pedro Leopoldo, 2008. Disponível em: <http://www.unipel.edu.br/2011/media/pdf/mestrado/dissertacoes_2008/dissertacao_cinthia_franca_dante_da_silva_2008.pdf>. Acesso em: 10 maio 2011.

SILVA, R. O. da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005. 525p.

VALADARES, M. A. **Análise do Processo de Avaliação de Desempenho de Consultores do Sebrae/RS**. 2002. 127f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2002. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/2904>>. Acesso em: 3 maio 2011.

WOOD JR., T.; PAULA, A. P. P. de. Dilemas e Ambigüidades da ‘Indústria do Conselho’: um Estudo Múltiplo de Casos sobre Empresas de Consultoria no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea - Eletrônica**, Curitiba, v. 2, n. 2, art. 1, p. 171-188, Maio/Ago. 2008. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_732.pdf> Acesso em: 3 maio 2011.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário Aplicado aos Estudantes

Este questionário faz parte da monografia para conclusão do curso de Bacharelado em Administração, pela UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – CAMPUS DE PICOS, e que tem como tema Consultoria Organizacional & Estudantes de administração: um levantamento sobre o conhecimento e interesse na área.

Para concluí-la peço sua ajuda, respondendo ao seguinte questionário,
Grato pela sua colaboração,

Marcos Vinícius Luz
IX Bloco Administração/UFPI

LEMBRETES IMPORTANTES:

- Este questionário possui 19 questões fechadas;
- Você **NÃO PRECISA SE IDENTIFICAR** em nenhum momento, portanto fique a vontade para expor seu ponto de vista, com a certeza de que não há comprometimento com suas respostas;

QUESTIONÁRIO N.º /2011

1.º Qual período (bloco) do curso de Administração você está cursando atualmente? _____.

2.º Qual o seu sexo?

Masculino Feminino

3.º Qual a sua idade?

Até 22 anos Entre 23 e 28 anos Acima de 29 anos

4.º Qual a sua RENDA FAMILIAR?

Até 01 Salário Mínimo Entre 02 e 04 Salários mínimos
 Entre 05 e 08 Salários mínimos Acima de 09 Salários

5.º Qual a sua OCUPAÇÃO atual?

Trabalho, em tempo integral Trabalho, meio expediente Apenas estudo

6.º Seu EMPREGO atual é na área de Administração?

Sim Não

7.º Qual a sua pretensão ao terminar o curso?

Conseguir um emprego público
 Abrir um negócio próprio
 Trabalhar em empresas familiares ou de outros

8.º Com relação à continuação dos seus estudos superiores você pretende:

Cursar uma especialização Iniciar um curso *stricto sensu* (Mestrado/Doutorado)
 Seguir para outro curso de graduação Seguir a linha de Magistério e Pesquisa
 Parar de estudar

9.º Você já ouviu falar da atividade de Consultoria Organizacional?

- Sim Não

10.º Você já cursou a disciplina Consultoria Organizacional durante o curso de Administração?

- Sim Não

11.º Você acharia interessante que ela fosse ofertada como disciplina OBRIGATÓRIA na grade curricular do curso de Administração?

- Sim Não

12.º No caso de já ter cursado a referida disciplina, o que você achou da mesma?

- Achei extremamente necessária Achei relativamente necessária
 Fui indiferente quanto à ela Achei relativamente desnecessária
 Achei extremamente desnecessária

13.º Com relação ao FUNCIONAMENTO da atividade de Consultoria Organizacional, você se considera:

- Completamente entendido Relativamente entendido
 Indiferente quanto a isto Completamente desentendido
 Relativamente desentendido

14.º Você já participou de algum curso, palestra ou outro evento sobre Consultoria Organizacional?

- Sim Não

15.º Se já participou, quais foram os motivos?

- Para melhor meu currículo
 Agregar conhecimento
 Ampliar o número de atividades Complementares da universidade
 Por Interesse na profissão de consultor organizacional
 Por Curiosidade

16.º Para você que participou de algum curso, palestra ou outro evento sobre Consultoria Organizacional o conteúdo exposto foi:

- Muito Interessante
 Relativamente Interessante
 Fui Indiferente quanto a isto
 Relativamente Desinteressante
 Muito Desinteressante

17.º Se nunca participou, quais foram os motivos?

- Falta de dinheiro Falta de Eventos Desinteresse pelo assunto

18.º Com relação à CARREIRA PROFISSIONAL na área de Consultoria Organizacional, você:

- Pretende atuar na área
- Considera uma boa opção
- A carreira não me desperta interesse

19.º No que diz respeito à importância da atividade de Consultoria Organizacional voltada para a ÁREA EMPRESARIAL, você:

- Considera extremamente importante
- Considera Relativamente importante
- Sou indiferente quanto a ela
- Considero relativamente sem importância
- Considero extremamente sem importância

ANEXOS

ANEXO A – Planilha para Cálculo do Tamanho Amostral

Cópia de Cálculo tamanho amostral [Modo de Compatibilidade] - Microsoft Excel

SIQUEIRA CAMPOS

Determinação do tamanho mínimo de amostra para o cálculo da *média* de uma população

Tamanho da população infinito ou desconhecido

Nível de confiança desejado	95,00%
Erro máximo desejado	10,00
Desvio padrão da população	50,00
Amostra	97

Tamanho da população conhecido?

Tamanho da população finito e conhecido

Tamanho da população	404
Amostra corrigida pela população	79

Considere este tamanho de amostra.

Amostra para proporção

Amostra para Média / Amostra para proporção

Fonte: <http://www.siqueiracampos.com/downloads.asp>