

AUTOGESTÃO DE CARREIRA EM TEMPOS DE REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA

IRAIDE ANCELMO BONFIM PITA

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO (PUCSP)

ALEXANDRA VENANCIO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO (PUCSP)

MÁRCIA CHRISTINA FERREIRA BARLETA

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO (PUCSP)

LUCIANO ANTÔNIO PRATES JUNQUEIRA

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO (PUCSP)

Agradecimento à órgão de fomento:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior- Brasil (CAPES)- Código de Financiamento 001.

AUTOGESTÃO DE CARREIRA EM TEMPOS DE REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA

Introdução

Os temas mais recorrentes citados na abertura das discussões sobre carreira nas organizações são a incerteza e a volatilidade do ambiente organizacional, causados pela globalização, revolução tecnológica e instabilidade no cenário macroeconômico. Como resultado dessas mudanças, as organizações transferiram para seus funcionários a tarefa de realizar a gestão de suas próprias carreiras, ou seja, se antes as organizações eram responsáveis por cuidar do chamado “plano de carreira” de seus empregados, atualmente, essa responsabilidade passou a ser parte das responsabilidades do funcionário.

Problema de Pesquisa e Objetivo

A autogestão de carreira está sendo cada vez mais propagada pelas organizações, porém, diante da evolução tecnológica, o objetivo desta pesquisa é verificar se os profissionais que participaram deste estudo, de diferentes áreas de atuação (Educação e Saúde), relacionam as principais transformações da revolução tecnológica 4.0 ao processo de autogestão de suas carreiras.

Fundamentação Teórica

Autogestão de Carreira em: Fontenelle (2006), Veloso e Dutra (2011), Balassiano, Ventura; Fontes (2004) e Clark (2013). Revolução 4.0 em: Roblek, Mesko e Krapez (2016), Anderl (2014), Kagermann, et al, (2013), Gorecky, Schmitt e Loskyll (2014) e Rifkin (2004).

Metodologia

A pesquisa foi dividida em três fases, sendo: 2.1. Definição da amostra; 2.2. Aplicação das três etapas da ferramenta BMY – Business Model You e 2.3. Aplicação do questionário elaborado pelos autores. O questionário foi validado em pré-teste aplicado numa turma de 13 alunos de pós-graduação lato-sensu em Administração. A amostra foi composta de 23 profissionais que atuam numa instituição privada de ensino de nível superior e 32 gestores que atuam numa instituição pública de saúde municipal, totalizando 55 participantes.

Análise dos Resultados

Confrontados o conjunto de respostas obtidas nesta pesquisa, é possível observar que embora os participantes reconheçam que suas carreiras irão sofrer grandes alterações nos próximos anos em virtude da automação e de novas tecnologias e estejam, em sua maioria, acompanhando o processo de avanço tecnológico em suas áreas de atuação, mais da metade deles ainda não inclui a aquisição de conhecimentos ligados à revolução tecnológica 4.0 em seu processo de Autogestão de Carreira.

Conclusão

O processo de Autogestão de Carreira parece estar “descolado” da necessidade de aquisição e desenvolvimento de conhecimentos relacionados à revolução tecnológica 4.0. Caso a empresa em questão faça uso das ferramentas tecnológicas, estes profissionais que não foram capazes de entrar no paradigma digital ficarão restritos ao “mero” registro ou arquivamento de dados e informações, não sendo capazes de produzir conhecimento em sua área de atuação.

Referências Bibliográficas

CLARK, Tim. Business Model You: O modelo de negócios pessoal: O método de uma página reinventar sua carreira. Rio de Janeiro: Alta Books, 2013. FONTENELLE, Isleide Arruda. Autogestão Estratégica de Carreira. HSM Management Update n° 31, Abril 2006. RIFKIN, Jeremy. O fim dos empregos: O contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo. São Paulo: M. Books do Brasil, 2004. VELOSO, Elza Fátima Rosa; DUTRA, Joel Souza. Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional: um estudo com ex-funcionários de uma instituição privatizada. Revista de Administração Contemporânea.