

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE  
CURSO DE MBA EM GESTÃO DE PESSOAS**

**JOÃO CARLOS DE ARAÚJO MEDEIROS**

**ACOMPANHAMENTOS E SUAS INFLUÊNCIAS NAS MELHORIAS DOS  
RESULTADOS DA EMPRESA**

**NATAL/RN  
2017**

**JOÃO CARLOS DE ARAÚJO MEDEIROS**

**ACOMPANHAMENTOS E SUAS INFLUÊNCIAS NAS MELHORIAS DOS  
RESULTADOS DA EMPRESA**

Projeto de Pesquisa apresentado ao Centro Universitário do Rio Grande do Norte como requisito para obtenção de nota na disciplina de TCC.

Orientador: Prof<sup>a</sup>. MSc. **ANA ROSA GOUVEIA SOBRAL DA CÂMARA**

**NATAL/RN  
2017**

## **1- INTRODUÇÃO**

A profissão vendedor iniciou - se na época da Revolução Industrial, na Inglaterra, da metade do século XVIII até a metade do século XIX. Com a evolução dos tempos a profissão de vendedor foi evoluindo assim como todo o mercado mundial, foram sendo criadas suas metodologias e formas de acompanhamentos pelos próprios vendedores e pelas empresas dos quais eles vendem seus produtos.

Esses acompanhamentos em todos os setores das empresas se tornou importantíssimo para o planejamento estratégico das empresas, principalmente para as áreas de vendas, que é o pulmão de muitas empresas atuantes em nosso mercado e no mercado mundial. Conseguindo realizar esses acompanhamentos as empresas têm um incentivo à melhoria constante e além de ajudar para a tomada de decisões estratégicas.

O trabalho de acompanhamento e metas deve ser realizado em todas as empresas, independentemente do ramo que a empresa atue, auxilia os líderes nas tomadas de decisões, os vendedores também melhoram seu planejamento de visitas e atuação em seus clientes, a logística funciona melhor ao ter rotas definidas.

Diante do contexto apresentado o trabalho tem como problema de pesquisa: O descaso das empresas com os acompanhamentos internos e sua influência nos resultados diretos das empresas?

O trabalho apresenta ainda a seguinte estrutura, uma revisão da literatura, uma definição dos procedimentos metodológicos, cronograma de execução.

## **2- OBJETIVOS**

### **2.1 – Objetivo Geral**

Implantar o Sistema de Acompanhamentos na busca da melhoria dos resultados e melhor gerenciamento de seus processos, visando o atual cenário econômico e competitivo do mercado, no qual está inserido.

### **2.2 – Objetivos Específicos**

- Incentivar à melhoria contínua nos setores da empresa;
- Fornecer dados para melhorar o desempenho nas vendas e compras;

- Analisar informações relevantes para a tomada de decisões.

### **3 – JUSTIFICATIVA**

Enquanto estudante do Curso de MBA em Gestão de Pessoas e atuante no ramo de vendas, este trabalho se justifica pela necessidade de melhorias no processo de acompanhamentos e com isso, criar um modelo de referência para empresas que desejam a implantação do mesmo, proporcionando respostas aos problemas propostos. Com os resultados obtidos, ter uma melhoria contínua, aumento nas vendas, melhor controle de custos e processos internos da empresa que implante o acompanhamento.

### **4- REFERENCIAL**

A Gestão de Pessoas das empresas, assim como os demais setores é desafiada constantemente, o que exige uma melhoria e acompanhamento diários de todos os setores. Ela tem uma enorme responsabilidade quanto a capacitação de seus colaboradores, buscando sempre atender a demanda da empresa, do mercado, e da realização pessoal e profissional de seu colaborador.

Estamos vivendo um momento de transformações um ritmo tão frenético, onde as inovações ocorrem em um piscar de olhos, novas tecnologias e formas de acompanhamento são introduzidas em nosso meio a cada instante. Cada vez mais temos a sensação de que o tempo passa mais depressa, e também a sensação de que não temos mais tempo para realizar determinadas tarefas.

De acordo com Chiavenato (2010, p. 2):

Vários fatores contribuem para isso: as mudanças econômicas, tecnológicas, sociais, culturais, legais, políticas, demográficas e ecológicas que atuam de maneira conjugada e sistêmica, em um campo dinâmico de forças que produz resultados inimagináveis, trazendo imprevisibilidade e incerteza para as organizações.

#### **4.1 Gestores versus equipes**

Os gestores das empresas sofrem muito hoje em dia para motivar suas equipes, por falta de preparo, como também não estarem preparados para dar a eles metas dentro da realidade atual do mercado e das necessidades da empresa.

## 4.2 Comunicação

A falta de informação interna é o principal ponto que dificulta todo o trabalho, a não existência de acompanhamentos internos é o principal gargalo, as antigas gestões pensam que conseguem controlar toda a empresa apenas com o que ele acha ou que a sua experiência de longo tempo no mercado diz que ele tem que fazer.

Os acompanhamentos são ferramentas que permitem avaliar e medir como cada funcionário está desempenhando seu papel na empresa. O quanto está correspondendo na função que ocupa (RHPORTAL, 2009).

A Gestão de Pessoas está deixando de ser a área voltada para trás, para o passado e para a tradição e algumas poucas vezes para o presente, para se constituir em uma área apurada para frente, para o futuro e para o destino da empresa. Não mais a área que privilegia a tradição, para ser a área que focaliza o seu destino. Não mais a área que “vem de” e que anda de costas, para ser a área que “vai para” e que corre em direção ao futuro que está chegando. Esta será a gestão de pessoas de hoje e de amanhã [mas, para que isso ocorra, velhos modelos mentais precisam ser vencidos].  
(CHIAVENATO, 2010, p. 50)

## 4.3 Desempenho profissional

De acordo com Chiavenato (2005), desempenhar significa realizar uma tarefa ou obrigação, executar uma função ou exercer um papel na organização, cumprimento, atuação. Para se buscar um resultado melhor as empresas têm a necessidade de avaliar os mais diferentes desempenhos. Como financeiros, operacional, vendas, marketing, a qualidade dos produtos, a produtividade da empresa e o desempenho humano (CHIAVENATO, 1999, p 457).

As organizações estão buscando cada vez mais acompanhar seus processos e buscando formas que possam integrar os objetivos individuais, sem gerar conflitos.

## 5- METODOLOGIA

Visto que o objetivo deste trabalho será alertar a importância dos acompanhamentos nas empresas para melhorias dos seus resultados, possui caráter exploratório, pois conforme Gil (2008, p 5), as pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema. O principal objetivo da pesquisa exploratória é prover a compreensão do problema enfrentado pelo

pesquisador. A pesquisa exploratória é usada em casos nos quais é necessário definir o problema com maior precisão. Identificar cursos relevantes de ação ou obter dados adicionais antes que se possa desenvolver uma abordagem.

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, teve como principais fontes as publicações em livros, teses, monografias, publicações avulsas e internet, utilizadas no momento inicial para identificar a relevância da pesquisa e os trabalhos publicados sobre o tema.



## REFERÊNCIAS

CASE. Disponível em: <http://www.strategymanager.com.br/blog/a-importancia-do-acompanhamento-do-planejamento-estrategico/> Acesso em 25.11.17

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999. 457 p.

RHPORTAL. Disponível em:  
[http://www.rhportal.com.br/download/ebooks/Apostila\\_de\\_Desempenho.pdf](http://www.rhportal.com.br/download/ebooks/Apostila_de_Desempenho.pdf). Acesso em: 25.11.17

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.