

EDITORIAL

A presente edição da Revista Gestão e Tecnologia é dedicada à área de Gestão de Pessoas, trazendo contribuições diferenciadas e complementares, que enriquecem a compreensão do tema no contexto organizacional.

No artigo “Explicações e Justificativas para a Mudança Organizacional: Mapeando as Concepções que Guiam Executivos Centrais”, Antonio Virgílio Bittencourt Bastos, Janice Janissek de Souza e Vânia Medianeira Flores Costa apresentam uma discussão teórico-empírica, que busca ampliar a compreensão dos processos de mudança organizacional a partir de uma perspectiva que privilegia o papel das cognições dos gestores sobre esse fenômeno. Os resultados indicam que as explicações construídas para a adoção de mudanças incluem causas de natureza tanto internas quanto externas, e que as mudanças ocorrem, principalmente, pela busca da superação de um modelo organizacional mecânico por um mais orgânico.

Trazendo outra perspectiva sobre a mudança nas organizações, Andreia Pereira de Almeida, Gelson Silva Junquilha e Susane Petinelli-Souza, no artigo “Programa Escola Campeã na Gestão Escolar: o Hibridismo entre a Racionalidade Burocrática e uma ‘Anarquia Organizada’”, discutem os significados do Programa Escola Campeã na compreensão dos atores sociais envolvidos, em uma escola pública municipal. Concluem que o Programa não chegou ao conhecimento do coletivo da escola e que os sujeitos não reconheciam mudanças positivas na implantação do Programa, apesar de perceberem que a gestão da escola foi alterada.

Relacionando o cenário de mudança organizacional às competências exigidas, no artigo “O Desenvolvimento de Competências para Inovação Tecnológica e Organizacional”, Nágila Melissa Ferreira Jacinto e Adriane Vieira descrevem como o modelo de gestão por competências articula-se às diretrizes estratégicas de uma organização e contribui para o sucesso da implantação das inovações tecnológicas. A pesquisa evidenciou que o desenvolvimento de competências funcionais é um processo de aprendizagem coletiva, que garante o sucesso da implantação das constantes inovações tecnológicas.

Já Wilson Rodrigues de Souza, Íris Barbosa Goulart e Luis Aureliano Gama Andrade, no artigo “Comprometimento no Trabalho em um Ambiente Modificado: um Estudo de Caso no Ramo Metalúrgico”, focam o impacto da mudança organizacional sobre o comprometimento dos funcionários, por meio de um estudo de caso de uma empresa de médio porte. Concluem que as mudanças que estão ocorrendo na organização têm um efeito predominantemente positivo sobre os trabalhadores, levando-os a repensar sua capacitação e definir planos para investir na qualificação profissional.

Por outro lado, Cláudio Alves Costa, Lúcio Flávio Renault de Moraes e Vera L. Cançado encontram um resultado diverso, apresentando evidências que sugerem a existência de uma ligação positiva entre o comprometimento e o *turnover*, no artigo “Avaliando o Comprometimento Organizacional e Possíveis Relações com o *Turnover*”. Essa conclusão é resultado de estudos de casos comparativos, realizados com vendedores e gerentes de duas redes de lojas do comércio varejista de malas e acessórios, localizadas em *Shopping Centers* da região metropolitana de Belo Horizonte. Fica, então, o desafio de analisar sob quais condições o comprometimento impacta positivamente ou negativamente os trabalhadores.

Ampliando o escopo das discussões, o artigo “O Profissional de Recursos Humanos: Trajetórias de Carreira, Percepções e Aspirações Quanto ao Mercado de Trabalho”, de Zélia Miranda Kilimnik e Anderson de Souza Sant’Anna, discute a percepção dos profissionais de áreas de Recursos Humanos (RH), em relação à carreira, às suas aspirações e expectativas quanto ao mercado de trabalho. Concluem que a maior parte dos profissionais de RH mantém vínculos assalariados, apesar de percentual significativo atuar como autônomo.

Finalizando, Diogo Henrique Helal, Adriana Ferreira Piedade e Nícea Albino Dias aprofundam a discussão sobre o mercado de trabalho, no artigo “O Perfil da Força de Trabalho nas Regiões Metropolitanas do Brasil: Alterações e Implicações”. Analisam o perfil dos trabalhadores formais em nove regiões metropolitanas, por meio de dados provenientes da RAIS. Os resultados indicam evolução desproporcional de postos de trabalho formais, redução da participação do setor industrial, maior participação das mulheres no emprego formal, aumento da média de idade e aumento da escolaridade dos trabalhadores, sem, no entanto, observar uma melhora equivalente em seus rendimentos.

Com essa gama de abordagens sobre o tema Gestão de Pessoas, esperamos trazer questões e reflexões interessantes e que a leitura possa trazer contribuições relevantes para tanto para o mundo acadêmico como empresarial.

Vera L. Cançado