
RELAÇÃO ENTRE PLANEJAMENTO PESSOAL E DESEMPENHO PROFISSIONAL: UMA ANÁLISE COM ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO

Jeane Maria da Silva¹

Roberto Portes Ribeiro²

Adriano Maniçoba da Silva³

RESUMO: A prática do planejamento no âmbito pessoal pode auxiliar no gerenciamento da carreira e maximizar o potencial profissional. O exercício do planejamento, amplamente difundido no contexto empresarial, necessita ser explorado no aspecto pessoal. Este estudo teve como objetivo verificar a relação entre planejamento pessoal e desempenho profissional com estudantes de administração. Utilizando o referencial teórico sobre planejamento estratégico pessoal desenvolveu-se a hipótese de que quanto maior fosse o nível de planejamento pessoal maior seria a satisfação profissional, utilizada aqui como proxy do desempenho. Um *survey* foi aplicado a quarenta estudantes de administração que cursavam o último semestre. Os resultados apontaram diferenças de gênero na prática do planejamento na amostra estudada bem como indícios de relação entre planejamento pessoal e desempenho profissional.

Palavras chave: planejamento pessoal, desempenho profissional, Administração.

ABSTRACT: *The practice of planning on a personal level can help manage the career and maximize professional potential. The planning practice, widespread in business needs to be explored in the personal aspect. This study aimed to investigate the relationship between workforce planning and professional performance with business students. Using the theoretical framework on personal strategic planning developed the hypothesis that the greater the level of workforce planning would be greater job satisfaction. A survey was administered to forty business students who attended the last semester. The results allowed us to explore the relations between the two elements, and led to important conclusions regarding the practical and theoretical aspect in the relationship between planning and performance.*

Keywords: *personal planning, professional performance, Administration.*

¹ Formada em Administração pela FALS em 2012

² Professor da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

³ Professor da FALS

1. INTRODUÇÃO

A importância do planejamento pessoal para o desempenho na carreira pode ser vislumbrado de maneira lógica como indiscutível. Um aspecto importante a ser ressaltado é o equilíbrio das relações profissionais e pessoais. Covey (2002) resgata diversos depoimentos de profissionais bem sucedidos que sacrificaram a vida pessoal em detrimento do sucesso profissional. Outros relatos apontam ainda a necessidade de gerenciar o tempo para uma vida pessoal mais equilibrada. Há um entendimento na literatura de que o pleno sucesso deve atender aos âmbitos profissional e pessoal. Estrada, Moretto Neto e Augustin (2011) reiteram que conciliar as habilidades pessoais com as exigências do mercado tornou-se um pré-requisito para os profissionais que aspiram sucesso em suas carreiras.

O planejamento pessoal ocorre no âmbito individual e geralmente discorre sobre elementos pessoais do planejador tais como relações com a família, o trabalho e demais relações sociais. Se no escopo organizacional envolve o exercício sistemático de prospectar ações futuras, no escopo individual não é diferente. Deste modo, o planejamento individual deve formalizar possíveis ações que serão importantes a eventos futuros que potencializem oportunidades e minimizem ameaças.

Apresentada a importância do tema, o objetivo do presente trabalho é verificar se há relação entre planejamento pessoal e desempenho profissional. Revisando a literatura, há evidência de que o planejamento pessoal aumenta as chances de se obter melhor desempenho profissional. Krausz (1986) acredita que ao assumir o controle do próprio tempo o indivíduo torna-se mais produtivo e independente tendo maior possibilidade de evoluir profissional e pessoalmente. Sendo assim, a Figura 1 demonstra as variáveis a serem estudadas e relacionadas nesta pesquisa.

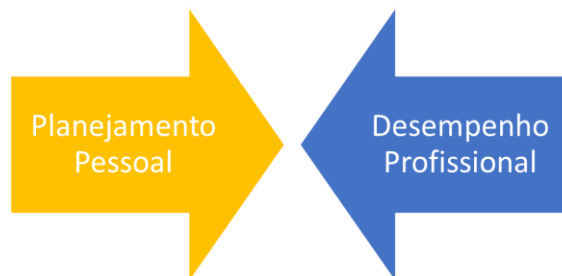


Figura 1 – Variáveis a serem estudadas

Fonte: Autores.

Para atingir seu objetivo, o estudo está estruturado em seis partes. Primeiramente desenvolve-se a introdução, onde se esclarecem os objetivos, e a relevância do tema. Em seguida, apresenta-se a segunda seção onde são discutidos e expostos diferentes modelos de planejamento pessoal. A terceira parte aborda o método de pesquisa utilizado. O quarto tópico apresenta os resultados encontrados no estudo, a quinta parte analisa e discute estes resultados e a sexta seção apresenta as considerações finais e sugestões de estudos futuros.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Do planejamento pessoal ao desempenho profissional

O âmbito pessoal requer a utilização do processo administrativo composto por planejamento, organização, direção e controle. Maximiano (2009) explica estes fundamentos da Administração e enfatiza que os mesmos figuram como imprescindíveis ao ambiente organizacional atual. Estrada e Almeida (2007) entendem que a partir da definição do planejamento estratégico organizacional surge a imagem do planejamento estratégico pessoal.

Incentivar a reflexão sobre hábitos e atitudes é um dos objetivos do planejamento estratégico pessoal, que pode promover um gerenciamento mais consciente da vida. Dentre as características do planejamento estratégico pessoal, destacam-se a maior reflexão sobre sonhos e aspirações e as formas de alcançá-los, o que traz como consequência a preocupação com o

gerenciamento de recursos, como por exemplo, o tempo. Para Augustin (2008) um projeto de vida bem elaborado organiza os objetivos da pessoa e permite que esta consiga manter o foco e ver a vida com uma perspectiva de longo prazo.

Segundo Shibata (2007) o planejamento de vida incorpora a visão de um futuro almejado, o que pode resultar em mudança, que é essencial para o processo de planejamento eficaz. O planejamento estratégico pessoal é a orientação decisiva rumo ao futuro, pois através dele a pessoa irá definir objetivamente seus valores e crenças, quais características manter ou aperfeiçoar e descobrir as competências essenciais que poderão lhe trazer vantagem competitiva.

Para que haja aprimoramento no planejamento estratégico pessoal, Portillo (1997) preconiza que o planejamento deve ser contínuo, não deve ser elaborado apenas uma vez, mas revisado periodicamente. Cavalcante (2009) destaca ainda que para realizar o planejamento pessoal é necessário pensar na vida como um projeto integrado que envolve aspectos profissionais e pessoais para que se tenha equilíbrio.

Não existe a melhor maneira de efetuar um planejamento estratégico pessoal, o que existem são alguns modelos, e cada pessoa deve utilizar aquele que melhor se adapte aos seus desejos e necessidades. Os principais modelos emergentes são de Covey (2002), Souza (2003), Seiwert (2004), Cygler (2005), Koshy (2005) e Estrada (2008).

O modelo de Covey (2002) está voltado para a eficácia pessoal e interpessoal. Privilegia um processo contínuo de renovação e segundo Covey (2002) se apresenta como uma espiral ascendente de amadurecimento, que leva a formas progressivamente mais elevadas de independência responsável e interdependência efetiva. O modelo de Souza (2003) enfatiza o sonho como uma metáfora, no sentido do desejo, da realização pessoal, aspiração e desafio. Souza (2003) procura resgatar, na pessoa, a sua capacidade de sonhar e de empreender mudanças, para materializar seus projetos. Os sonhos são: profissional, familiar, empresarial, comunitário e mundo.

O modelo de Seiwert (2004) pressupõe o gerenciamento do tempo como estratégia. Gerenciar o tempo é mais do que priorizar atividades, quer dizer autogerenciamento e estruturação. Segundo Seiwert (2004) o gerenciamento do tempo significa manter um ritmo em vez de viver em velocidade, e concentrar-se naquilo que é realmente importante, buscando

equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Seiwert (2004) construiu o modelo do equilíbrio de tempo, que é composto pelas categorias: trabalho, corpo, contato e sentido.

Já o modelo de Cygler (2005) não se detém nos elementos que formam um planejamento pessoal, mas enfatiza como o indivíduo pode alcançar o sucesso e a felicidade. Este modelo sugere a fórmula do sucesso e da felicidade, sem estresse, que deve ser administrada pelo indivíduo em cinco áreas: tempo, energia (física, emocional, mental e espiritual), tarefas, indivíduo e seus relacionamentos e conquistas nas dimensões física, material, emocional, intelectual, espiritual e social da vida. Essas áreas devem ser gerenciadas para que o indivíduo se torne mais produtivo, eficiente e equilibrado, e podem ser trabalhadas independentemente uma da outra, fazendo com que o indivíduo priorize a área de maior interesse.

O modelo de Koshy (2005) preconiza que para obter sucesso o indivíduo deve se conhecer, saber quem é, o que quer e o que tem de único para oferecer. Koshy (2005) sugere que o indivíduo realize uma auto-análise, começando com a compreensão dos seus talentos e habilidades, para aprender como utilizá-los para obter sucesso pessoal e profissional. Koshy (2005) observou que certos indivíduos adaptavam-se melhor às mudanças que outros. Analisando esses indivíduos, concluiu que todos consideravam cinco fatores, quando estabeleciam projetos para suas carreiras e metas de vida. Estes fatores são: personalidade, atitudes, valores, papéis e habilidades transferíveis. São usados como filtros para criação de metas para carreira e vida pessoal.

Segundo Augustin (2008) o modelo de Estrada objetiva desenvolver os indivíduos nas suas principais áreas de atuação, englobando cinco aspectos: individual, profissional, familiar, negócios pessoais e participação social. As análises destes aspectos compõem o planejamento pessoal, com interligação e planejamento específico para cada um deles, com subdivisões. Não é preciso realizar todos os planejamentos, o indivíduo pode decidir o que é importante e priorizar os aspectos de maior interesse de desenvolvimento.

O planejamento individual se refere a questões relativas à individualidade e consta de seis áreas: afetividade, economia, finanças, saúde, lazer/cultura e tempo. Freire (2005) destaca o autoconhecimento e a definição de ações prioritárias como benefícios do planejamento estratégico individual. Conforme Oliveira (2002) o planejamento estratégico visa o

estabelecimento de um conjunto de atividades para que o futuro seja diferente do passado, neste sentido o indivíduo precisa ter meios de perceber e agir sobre as forças e fatores em ação de modo que possa exercer alguma influência. Ou seja, o indivíduo deve se preparar hoje para o amanhã, e este planejamento passa pela análise de diversos aspectos de sua existência.

A otimização das relações com companheiro, filhos, pais, avós e netos se dá através do planejamento familiar, que revela sua importância por envolver pessoas que dão suporte à trajetória de vida da pessoa. Segundo Aguiar (2007) a família resulta da união de pessoas que decidem viver juntas por razões afetivas ou ligadas por parentesco, assumindo responsabilidades que incluem o respeito e o cuidado com o outro. Cada membro ocupa determinado papel que define expectativas de comportamento, de obrigações e direitos que estão associados a determinada posição na família. Neste item, as trocas afetivas entre os membros têm grande importância.

O planejamento de negócios pessoais trata da pessoa enquanto empresária, conforme Augustin (2008) este item possibilita que a pessoa possa analisar o mercado que sua empresa está inserida e verificar a relação entre rentabilidade e lucratividade. Este planejamento aborda questões relacionadas ao mercado de atuação do negócio e elementos de economia e finanças.

Segundo Augustin (2008) o planejamento da participação social busca um envolvimento da pessoa com seus valores e crenças, participação na sociedade e desenvolvimento de relacionamentos interpessoais. Este aspecto é dividido em projetos políticos, sociais e religiosos/espirituais.

O planejamento profissional permite que o indivíduo estabeleça objetivos coerentes com suas expectativas profissionais e com seu plano de carreira para transformá-los em ação. Segundo Augustin (2008) este planejamento tem quatro aspectos: carreira, competências técnicas, competências comportamentais e ambiente organizacional. Para Portillo (1997) o planejamento do futuro profissional é uma questão de sobrevivência que passa inevitavelmente pelo aprendizado contínuo.

As principais áreas abordadas nos modelos de Covey (2002), Souza (2003), Seiwert (2004), Cygler (2005), Koshy (2005) e Estrada (2008) são os aspectos familiares, sociais,

profissionais e individuais. A Figura 2 sintetiza as abordagens destes autores, dividindo o planejamento pessoal em quatro principais áreas.

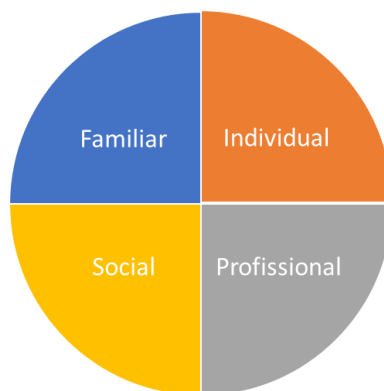


Figura 2 - Principais áreas do planejamento pessoal

Fonte: Adaptado de Covey (2002), Souza (2003), Seiwert (2004), Cygler (2005), Koshy (2005) e Augustin (2008).

Os modelos de Covey (2002), Souza (2003), Seiwert (2004), Cygler (2005), Koshy (2005) e Estrada (2008) abordam aspectos profissionais inseridos no planejamento pessoal. No entanto, o planejamento pessoal é uma ferramenta de aperfeiçoamento para as pessoas, que podem ganhar vantagem competitiva e estar preparadas para as oportunidades o que pode influenciar o desempenho profissional. Além disso, as pessoas precisam identificar suas habilidades e potencialidades, descobrir qual é o seu diferencial e suas fraquezas, o que também pode alterar o desempenho profissional. No entanto, elaborar o plano estratégico pessoal pode não ser a solução para os problemas profissionais, pois cada pessoa é agente único e responsável pelo planejamento e gestão de seu destino profissional.

De acordo com Estrada, Moretto Neto e Augustin (2011), o planejamento profissional possibilita que o indivíduo estabeleça objetivos relacionados às suas expectativas profissionais e plano de carreira, para posteriormente transformá-los em ações. Dessa forma, os indivíduos que estiverem qualificados para o mercado e possuam planejamento profissional, terão maiores chances de alcançar melhores desempenhos profissionais.

No entanto, ter desempenho profissional é diferente de possuir competências técnicas. Goleman (2001) observou que não eram os profissionais tecnicamente mais preparados ou os que tinham as melhores notas na universidade os que tinham o melhor desempenho em suas carreiras, pelo contrário, constatou-se que a diferença entre as pessoas que obtinham grande sucesso profissional e aquelas com desempenho mediano, se devia a fatores relacionados a competências comportamentais e não ao conhecimento técnico. Constatou-se ainda que as pessoas de sucesso tinham algo em comum, essas pessoas tinham espírito de liderança, eram muito motivadas e proativas, tinham uma boa comunicação, eram inovadoras, sabiam focar e perseguir objetivos, trabalhar em equipe e se relacionavam bem com seus pares.

De acordo com Hall (2004), a vantagem de elaborar o planejamento profissional está no equilíbrio entre as aspirações profissionais e pessoais, dado que se explicitam objetivos e formas de alcançá-los. Desse modo, quando um indivíduo desenvolve um plano de carreira alinhado com seu propósito maior de vida, as crises, mudanças e instabilidades da vida profissional se transformam automaticamente em novas oportunidades. Para o autor a carreira com planejamento prévio pode ser reinventada sempre que necessário para satisfazer as aspirações do indivíduo. Sendo assim, a literatura avança no sentido de inferir que o planejamento pessoal influencia no desempenho profissional. Deste modo, esta é a hipótese principal que será verificada neste estudo.

3. MÉTODO

O determinismo sugere que o exame das relações entre variáveis é fundamental para descrever às questões e hipóteses por meio de levantamentos. Para Creswell (2010) a redução a um conjunto parcimonioso de variáveis, controladas pelo planejamento e análise estatística, proporciona medidas ou observações para a testagem de uma teoria. Assim, dados objetivos resultam de observações e de medidas empíricas, o que conduz à interpretação significativa dos dados.

Para atender ao objetivo proposto neste estudo utilizou-se pesquisa quantitativa descritiva, e com o intuito de explorar a relação entre planejamento pessoal e desempenho profissional realizou-se um *survey* com 41 estudantes de graduação em Administração que cursavam o último semestre.

A amostra foi escolhida, conforme Gil (2008), por conveniência e constitui o mais flexível de todos os tipos de amostragem, pois é destituída de qualquer rigor estatístico, pois neste tipo de amostragem, os elementos selecionados dependem da acessibilidade do pesquisador. Entretanto, admite-se que a amostra, de alguma maneira, pode representar o universo. A amostra por conveniência é utilizada frequentemente em estudos exploratórios como este, em que não é necessário elevado nível de precisão.

O instrumento de coleta de dados (Apêndice 1) foi desenvolvido de modo a identificar características demográficas dos respondentes com questões desenvolvidas a partir do referencial teórico de planejamento estratégico pessoal, investigando diferentes alternativas de modelos e/ou abordagens. Para Miguel (2012) a utilização de modelos permite compreender melhor o ambiente em questão, identificar problemas, formular estratégias e sistematizar o processo de tomada de decisão.

A primeira parte do questionário tem por objetivo caracterizar os respondentes, identificando gênero, idade, estado civil e número de filhos, o que corresponde ao grupo “A”, ao qual pertencem as perguntas 1,2, 3 e 4.

A segunda seção do questionário corresponde ao grupo “B”, no qual as perguntas 5, 6 e 7 apresentam um propósito mais contextualizado. São baseadas nos critérios predefinidos pelos autores Covey (2002), Souza (2003), Seiwert (2004), Cygler (2005), Koshy (2005) e Estrada (2008), pois estes autores supõem que o indivíduo que dedica menos tempo à área profissional conseguiria privilegiar assuntos pessoais, sociais e familiares. O propósito destas questões é verificar quais das quatro áreas indicadas na Figura 2 obtêm mais recursos temporais.

A questão 8 refere-se diretamente ao desempenho profissional e a questão 9 mapeia o planejamento pessoal, conforme os estudos de Covey (2002). Já as questões 10 e 11 remetem ao passado e buscam conectar o planejamento com o desempenho, de acordo com a proposta de Cygler (2005).

Já a questão 12 corresponde a uma maneira perspicaz de descobrir o que é sucesso ou bom desempenho para o respondente, onde Robinson (2001) propõem esta questão e quais as sensações adquiridas pela resposta, por exemplo, comprar uma casa, a sensação desejada é de segurança e paz de espírito, ou doar dinheiro para ações ambientalistas, a sensação vivida seria contribuir para o bem comum. E completa o autor, mencionando que as pessoas desejam ter dinheiro para experimentar emoções que muito desejam.

As questões 13, 14 e 15 estão interligadas, pois quem tem metas, será que pretende realmente alcançá-las, e para isso precisa ter planejamento, e se realmente se está organizado isto implica em não haver a necessidade de se ter um dia com mais de 24 horas, pois quem quer isso, em geral, é porque não está organizado e conseqüentemente negligencia o planejamento de acordo com Covey (2002).

Por fim, a questão 16 refere-se diretamente ao desempenho profissional conforme preconizou Hall (2004).

Os dados foram analisados e interpretados, permitindo extrair as informações necessárias para relacionar planejamento pessoal com desempenho profissional. De acordo com a natureza das variáveis coletadas utilizou-se o teste Qui-Quadrado, que conforme Bussab e Morettin (2005) serve para identificar as relações entre duas variáveis, que nesse caso são o planejamento pessoal e o desempenho profissional. Segundo Gil (2008), a análise tem como objetivo organizar e sumariar os dados, de forma tal que possibilitem o fornecimento de resposta ao problema proposto para investigação, essa análise foi vital para a conclusão e para as recomendações da pesquisa.

4. RESULTADOS

4.1 Caracterização dos respondentes

Dos 41 estudantes pesquisados, 56% eram do sexo feminino e 44% do sexo masculino. Dos respondentes 41,5% eram casados e 37% tinham filhos. Quanto à faixa etária, a Tabela 1

discrimina a idade dos alunos. Dos respondentes, 2,4% tinham menos que 20 anos, 41,5% tinham entre 21 e 25 anos, entre 26 e 30 anos compunham 31,7% da amostra e por fim, 24,4% tinham mais que 31 anos.

Tabela 1 - Faixa etária dos respondentes

Faixa etária	Percentual
Menos que 20 anos	2,4%
Entre 21 e 25 anos	41,5%
Entre 26 e 30 anos	31,7%
Mais que 31 anos	24,4%

Fonte: Autores.

4.2 Análise descritiva: planejamento e desempenho

No que se refere a quantidade de horas que dormem por dia, 9,8% dormem menos que cinco horas, 83% dormem entre cinco e oito horas e 7,2% dormem mais que oito horas por dia. Quanto à quantidade de horas que trabalham por semana, 31,7% trabalham trinta horas, 24,4% trabalham quarenta horas semanais e 41,5% trabalham mais que quarenta horas. Dos respondentes pesquisados 2,4% não estavam trabalhando.

Os respondentes que dedicam algum tempo da sua semana para lazer somam 93%, e os que cuidam da saúde são 56%. Quanto a estarem realizados profissionalmente, 54% gostam do que fazem e 22% estão satisfeitos com o salário. Todos os entrevistados possuíam planos ou metas para o futuro e 100% planejam como alcançá-las. 61% gostariam que seu dia tivesse mais que vinte e quatro horas.

Em relação aos momentos felizes já vividos, 17,1% responderam compra de imóvel, 66% responderam situações ligadas a relacionamento, 46,34% sobre viagens, 46,34% sobre família e 48,8% sobre realizações profissionais.

As mais variadas respostas foram encontradas sobre o que fariam os entrevistados se possuíssem dois milhões de reais em sua conta, dentre as respostas, as mais obtidas foram: 61%

fariam investimentos e poupança, 31,7% ajudariam familiares, 22% viajaria e 39% compraria bens.

4.3 Relação entre planejamento e desempenho

Em virtude da natureza das variáveis coletadas utilizou-se o teste Qui-Quadrado (BUSSAB e MORETTIN, 2005) para identificar as relações entre as variáveis de planejamento e desempenho.

O teste Qui-Quadrado tem como função verificar se o valor observado da variável de interesse encontra-se dentro do resultado esperado, em relação à probabilidade de uma distribuição uniforme discreta (BUSSAB e MORETTIN, 2005). Porém, se o resultado encontrado for superior ao valor esperado, significa que houveram diferenças significantes entre as categorias analisadas, gerando evidência de correlação entre as categorias nominais.

A fórmula do Qui-Quadrado é expressa da seguinte forma (1):

$$X^2 = \sum \frac{(o - e)^2}{e} \quad (1)$$

Onde: **X²**: é o valor do teste Qui-Quadrado;
o: significa dados observados;
e: significa dados esperados.

4.3.1 Diferenças de gênero

Inicialmente foram verificadas as diferenças de gênero quanto ao planejamento, no que tange à questão 15 do Apêndice 1, conforme a Tabela 2.

Tabela 2 - Diferenças de gênero quanto ao planejamento (questão 15)

Planejamento	Relação observada			Relação esperada		
	Gênero		Total	Gênero		Total
	M	F		M	F	
Sim	9	7	16	9	11,5	20,5
Não	9	16	25	9	11,5	20,5
Total	18	23	41	18	23	41

Fonte: Autores.

Aplicando (1) na Tabela 2, tem-se o seguinte resultado:

$$X^2 = [(9-9)^2/9] + [(9-9)^2/9] + [(7-11,5)^2/11,5] + [(16-11,5)^2/11,5] = 3,52$$

Comparando o resultado obtido com o valor de referência na tabela de distribuição Qui-Quadrado para 1 grau de liberdade, tem-se que o valor obtido é inferior ao valor de corte ($3,52 < 3,82$), indicando que não houve diferença significativa entre as categorias pesquisadas, ou seja, não se pode afirmar que há diferenças de gênero em relação ao planejamento.

Na sequência, foram verificadas as diferenças de gênero quanto ao planejamento, no que se refere a questão 9 do Apêndice 1, conforme a Tabela 3.

Tabela 3 - Diferenças de gênero quanto ao planejamento (questão 9)

Planejamento	Relação observada			Relação esperada		
	Gênero		Total	Gênero		Total
	M	F		M	F	
Sim	12	14	26	9	11,5	20,5
Não	6	9	15	9	11,5	20,5
Total	18	23	41	18	23	41

Fonte: Autores.

O resultado do teste neste caso resultou no valor ($3,84 > 3,82$), valor superior ao valor de referência, ou seja, houve diferença significativa entre as categorias pesquisadas. Com este

resultado pode-se afirmar que há indícios de que há diferenças de gênero na prática do planejamento pessoal na amostra pesquisada.

A seguir, foram verificadas as diferenças de gênero quanto ao desempenho, no que se refere a questão 16 do Apêndice 1, conforme a Tabela 4.

Tabela 4 - Diferenças de gênero quanto ao desempenho (questão 16)

Desempenho	Relação observada			Relação esperada		
	Gênero			Gênero		
	M	F	Total	M	F	Total
Sim	11	12	23	9	11,5	20,5
Não	7	11	18	9	11,5	20,5
Total	18	23	41	18	23	41

Fonte: Autores.

O resultado do teste neste caso resultou no valor ($0,93 < 3,82$), valor inferior ao valor de referência, ou seja, não houve diferença significativa entre as categorias pesquisadas.

Na sequência, foram verificadas as diferenças de gênero quanto ao desempenho, no que tange à questão 8 do Apêndice 1, conforme a Tabela 5.

Tabela 5 - Diferenças de gênero quanto ao desempenho (questão 8)

Desempenho	Relação observada			Relação esperada		
	Gênero			Gênero		
	M	F	Total	M	F	Total
Sim	3	7	10	9	11,5	20,5
Não	15	16	31	9	11,5	20,5
Total	18	23	41	18	23	41

Fonte: Autores.

O resultado do teste neste caso resultou no valor ($11,52 > 3,82$), valor superior ao valor de referência, ou seja, houve diferença significativa entre as categorias pesquisadas. Com este

resultado parcial, verifica-se também que há diferenças de gênero quando ao desempenho profissional percebido pelos respondentes.

4.3.2 Planejamento e desempenho

Nesta seção foi testada a correlação entre “Planejamento Pessoal” e “Desempenho Profissional”. Com a finalidade de resumir a análise desta relação agrupou-se as questões concernentes a estes dois elementos totalizando 164 observações.

Conforme a Tabela 6, foram incluídas as questões 15 e 9, que se referem ao planejamento pessoal, e as questões 16 e 8, que mediram o desempenho profissional.

Tabela 6 - Correlação entre planejamento pessoal e desempenho profissional (questões 15 e 9 x questões 16 e 8)

Planejamento	Relação observada			Relação esperada		
	Desempenho		Total	Desempenho		Total
	Positivo	Negativo		Positivo	Negativo	
Sim	36	57	93	41	41	82
Não	25	46	71	41	41	82
Total	61	103	164	82	82	164

Fonte: Autores.

Após a aplicação da fórmula, foi obtido o resultado 13,12, superior ao valor de referência (3,84) comprovando assim a diferença estatisticamente significativa entre planejamento e desempenho. Este resultado permite inferir que há evidências de que há relação entre planejamento e desempenho.

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Dos 41 estudantes pesquisados, quase todos dormem relativamente bem, entre 5 e 8 horas por dia, quase a metade trabalha quarenta horas semanais e mais da metade cuidam da saúde. Quase todos dedicam alguma hora da semana para lazer, a maioria gosta do que faz, porém pouco mais do que 20% está satisfeito com o salário.

Quase metade das respostas sobre momentos felizes já vividos incluiu no conteúdo viagens, família e realizações profissionais. Mais da metade dos pesquisados fariam investimentos e poupanças se tivessem dois milhões em sua conta.

Todos afirmaram que possuem planos para o futuro e também que planejam como alcançá-los, embora mais da metade gostaria que o dia tivesse mais horas, o que evidencia um desalinhamento entre as respostas das questões diretas e das questões confirmatórias. Ou seja, alguns estudantes desconhecem o significado de planejamento pessoal.

Quanto aos resultados correlacionados somente as correlações propostas que incluíram o quesito “satisfação salarial” mostraram resultados significantes.

Ao analisar os resultados da seção anterior, buscou-se encontrar explicações razoáveis para estes resultados. Uma das possíveis explicações viria do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2010) que divulgou que grande parte da população brasileira está insatisfeita com seu emprego devido aos baixos salários, embora o desemprego tenha sido o menor em oito anos, os brasileiros não estão satisfeitos com seus empregos e o principal motivo é o salário. A pesquisa foi realizada em 23 países e o Brasil ficou em segundo lugar, o rendimento médio do brasileiro é um recorde de mil e quinhentos reais, mas a insatisfação salarial alcançou 45%.

A maior parte dos entrevistados neste estudo (75,6%) é jovem, apenas 24,4% tem mais de 31 anos de idade, portanto, esta particularidade da amostra pode ter influenciado significativamente no resultado, pois os jovens em sua maioria são infieis, ou seja, não criam vínculos empregatícios duradouros, estão sempre em busca de um emprego que ofereça melhores condições salariais ou melhor qualidade de vida. De acordo com o IBGE (2010), a insatisfação salarial ocorre especialmente entre os jovens, porque estes não possuem a cultura de se dedicar à empresa, com elevada jornada de trabalho, como faziam seus pais ou avós.

Almeida (2010), afirma que jovens são vulneráveis, impacientes, insatisfeitos e rápidos nas decisões, e que em geral deixam as empresas por dois motivos, ou porque receberam de imediato uma melhor remuneração, ou porque visualizam uma oportunidade de crescimento rápida, algo que não estão visualizando no atual emprego. Mesmo que para alguns, o dinheiro não seja sinônimo de felicidade.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo atingiu o objetivo de correlacionar planejamento pessoal e desempenho profissional, para tanto, foi aplicado um questionário com 16 questões em alunos do último ano de graduação em Administração que visava mostrar um panorama geral dos entrevistados, quanto aos dados demográficos e as variáveis planejamento pessoal e desempenho profissional. Foi possível analisar o grau de planejamento pessoal e de desempenho profissional em uma pequena parte da sociedade, e esta mostrou, através das informações e correlações, que o planejamento pessoal pode contribuir para a melhoria do desempenho profissional.

De acordo com os modelos de Covey (2002), Souza (2003), Seiwert (2004), Cygler (2005), Koshy (2005) e Estrada (2008) foram definidas as variáveis planejamento pessoal, como planejar a vida de um indivíduo, organizar, administrar o tempo e recursos para conciliar tarefas, cumprir prazos e alcançar melhores resultados; e desempenho profissional, como o grau de qualidade em que se alcança determinados resultados, ou seja, verifica-se se os resultados foram alcançados com qualidade, conforme julgamento do próprio indivíduo.

As respostas obtidas neste estudo mostram que os entrevistados eram formados pela maioria de jovens, do sexo feminino, pessoas que dormem bem e trabalham em horário comercial, quase todos dedicam algum horário semanal para lazer, e os entrevistados que cuidam da saúde são mais da metade. Todos os entrevistados afirmam ter planos ou metas para o futuro, e todos afirmam planejar como alcançá-los, embora a maior parte acredite ter pouco tempo diário para executar todas as suas obrigações e tarefas rotineiras, mais do que a metade gosta do que faz, apesar de somente pouco mais da metade dos entrevistados estar satisfeita com o salário. Quase

metade das respostas sobre momentos felizes incluiu viagens, família realizações profissionais e mais da metade respondeu sobre relacionamento. Quanto às respostas sobre o que fariam com dois milhões de reais na conta bancária, mais da metade respondeu sobre investimentos e poupança para o futuro. Quanto às correlações, somente as respostas que incluíram satisfação salarial apresentaram resultado significativo.

Obteve-se ainda neste estudo evidências de diferenças de gênero na prática do planejamento e no desempenho, bem como indícios de relação entre planejamento e desempenho. Novos estudos de cunho explicativo podem buscar explicar o resultado apresentado nesta pesquisa e naturalmente se faz necessário o aprofundamento desta pesquisa com uma amostra aleatória, ou seja, com maior representatividade da população brasileira ou de um Estado ou Município.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, J. E. **A experiência da co-residência para idosas em família intergeracional**. 2007. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007.

ALMEIDA, T. **Jovens: infieis ou determinados**. São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://abrh nacional.org/2010/12/16/jovens-infieis-ou-determinados/>>. Acesso em: 12 set. 2013.

AUGUSTIN, E. S. **Planejamento pessoal e sua ligação com o planejamento estratégico organizacional**. 2008. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2008.

BUSSAB, W. O.; MORETTIN, P. A. **Estatística Básica**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CAVALCANTE, A. **O que realmente importa?** São Paulo: Gente, 2009.

COVEY, S. R. **Os sete hábitos das pessoas altamente eficazes**. 12. ed. São Paulo: Best Seller, 2002.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CYGLER, J. **Quem mexeu na minha vida?** A fórmula do sucesso e da felicidade, sem estresse. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

ESTRADA, R. J. S.; ALMEIDA, M. I. R. A eficiência e a eficácia da gestão estratégica: do planejamento estratégico à mudança organizacional. **Revista de Ciências da Administração**. Florianópolis, v. 9, n. 19, p. 147-178, 2007.

ESTRADA, R. J. S.; MORETTO NETO, L.; AUGUSTIN, E. S. Planejamento estratégico pessoal. **Revista de Ciências da Administração**. Florianópolis, v. 13, n. 30, p. 118-145, 2011.

FREIRE, A. **Paixão por empreender: como colocar suas idéias em prática**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLEMAN, D. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

HALL, R. **Organizações: estrutura e processos**. 3. ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Brasília, 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.com.br>>. Acesso em: 19 set. 2013.

KOSHY, S. **Personal strategic planning**. Winnipeg: Compass, 2005.

KRAUSZ, R. R. **Administre bem o seu tempo**. 6. ed. São Paulo: Nobel, 1986.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MIGUEL, P. A. C. **Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

OLIVEIRA, D. P. R. **Planejamento estratégico: conceitos, metodologias e práticas**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

PORTILLO, J. **Strategic personal planning**. Kansas: Terrace Trail Press, 1997.

ROBINSON, J. **Atalhos para o sucesso**. 1. ed. São Paulo: Mercuryo, 2001.

SEIWERT, L. J. **Se tiver pressa, ande devagar**. São Paulo: Fundamento Educacional, 2004.

SHIBATA, L. H. **Planejamento e vida**, 2007. Disponível em: <[HTTP://www.bernhoeft.com/bernharqcom/artconsult/co11_planvida.htm](http://www.bernhoeft.com/bernharqcom/artconsult/co11_planvida.htm)>. Acesso em: 13 jan. 2013.

SOUZA, C. **Você é do tamanho de seus sonhos: estratégias para concretizar projetos pessoais, empresariais e comunitários**. São Paulo: Gente, 2003.

Apêndice 1 - Questionário

A) Caracterização

1. Gênero:

2. Idade:

3. Estado civil:

4. Número de Filhos:

B) Planejamento e Desempenho

5. Quantas horas dorme por dia?

6. Trabalha quantas horas por semana?

7. Dedicar algum tempo da sua semana para:

a) Lazer?

b) Cuidar da saúde?

8. Está realizado profissionalmente quanto a salário?

9. Planeja o seu dia ou semana?

10. Já desejou algo e conseguiu alcançar?



Periódico de Divulgação Científica da FALS
Ano VII - Nº XVI- DEZ/ 2013 - ISSN 1982-646X

11. Cite três momentos em sua vida em que foi feliz por mais de duas semanas.

*Exemplo: viagens, relacionamento, promoções profissionais, entre outros.

12. O que faria se tivesse 2 milhões de reais na sua conta e por quê? Cite mais de uma ação.

13. Tem metas ou planos para o futuro?

14. Planeja como alcançá-los?

15. Gostaria que seu dia tivesse mais que 24 horas?

16. Gosta do que faz?