



**CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO - UNIVS
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

LUIZ PEDRO FERNANDES ALVES

**CARACTERIZAÇÃO E IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NAS
ORGANIZAÇÕES EM TEMPOS DE CRISE**

**ICÓ-CE
2021**

LUIZ PEDRO FERNANDES ALVES

**CARACTERIZAÇÃO E IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NAS
ORGANIZAÇÕES EM TEMPOS DE CRISE**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro Universitário Vale do Salgado-Univs como requisito para obtenção do título de bacharelado em Administração sob a orientação da professora Esp. Gestão de Pessoas, Maria Waldilene Sousa Cavalcante e da Co-orientação do professor Mestre em Educação Antoniel dos Santos Gomes Filho.

LUIZ PEDRO FERNANDES ALVES

**CARACTERIZAÇÃO E IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NAS
ORGANIZAÇÕES EM TEMPOS DE CRISE**

Artigo apresentado à disciplina de TCC II, do curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário Vale do Salgado-UniVS como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração sob a orientação da professora Maria Waldilene Sousa Cavalcante e da Co-orientação do professor Mestre em Educação Antoniel dos Santos Gomes Filho.

Aprovado: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA:

Professora Maria Waldilene Sousa Cavalcante
Esp. Gestão de Pessoas
(Orientadora)

Antoniél dos Santos Gomes Filho
Mestre em Educação
(Co-orientador)

Marcos Antonio Ferreira Alves
(Avaliador)

Noelia Marque Silva
(Avaliadora)

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a minha orientadora por todos os ensinamentos e puxões de orelha, mas que sempre esteve presente me dando dicas e muito aprendizado; a minha família que sempre está comigo, e meus amigos que sempre me incentivaram, e por fim mais não menos importante: a Deus, por me dar forças sempre mais que eu preciso.

CARACTERÍSTICA E IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES EM TEMPOS DE CRISE

Luiz Pedro Fernandes Alves

1

Maria Waldilene Sousa
Cavalcante

2

Antoniél dos Santos Gomes Filho

3

RESUMO

Estamos vivenciando mudanças constantes, onde tudo muda e evolui; nas organizações não foi diferente, perante o momento em consequência a covid-19, e outros fatores como tecnologia emergentes, economia em constantes mudanças fazendo assim que as organizações se adaptem a gerenciar e como alocar recursos humanos para as empresas, assim tem como objetivo da pesquisa geral tratar de identificar por meio de leitura, a importância da gestão de pessoas em tempos de crise. tendo os específicos como importância da gestão de pessoas nas organizações, verificar as características da gestão no âmbito organizacional e compreender como funciona o gerenciamento de mudanças organizacionais. Diante disso a pesquisa traz um olhar de como é importante para as empresas ter uma organização preparada, e que esteja aberta e flexível, tendo em conta e evidenciando as principais características da organização, e modelos para gerir em tempos de crise, que visam buscar ferramentas para que empresas possam se manter em mercado de trabalho bastante competitivo e instável. Contudo nessa pesquisa abordará como são importantes os recursos humanos dentro de uma organização, e o quão é necessário ter pessoas preparadas para que se sobressaiam perante situações que necessitam de complexibilidade, e ações adversas, e que estejam preparadas para as mesmas. Diante disso o processo metodológico fez-se uma investigação de natureza básica, que se utilizou pesquisas em periódicos, artigos e livros, onde foi feita estudos que trazem a importância de uma boa organização, e suas principais características, tendo em conta suas finalidades, principais conceitos, autores e mudanças com o passar dos tempos. Para empresas que querem se manter em um mercado competitivo, o meio da tecnologia é uma das grandes alternativas, pois viabiliza, e traz novos agregadores para empresa, diante disso é uma nova forma que se tornará mais comum, visto que a

¹ Graduando em Administração pelo Centro Universitário Vale do Salgado (UniVS),
luizpedroalves46@gmail.com

² Mestranda em desenvolvimento Regional Sustentável na Universidade Federal do Cariri (UFCA).
Professora do curso de Administração do Centro Universitário Vale do Salgado (UniVS),
waldilenesouza@uniivs.edu.br

³ Mestre em Educação pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Professor do curso de Psicologia do
Centro Universitário Vale do Salgado (UniVS) antonielsantos@univs.com

globalização e grandes polos de mercado usam se tornando tendências. Desta forma o projeto busca por meios de pesquisa em artigos e livros, soluções para que haja um maior cuidado com a parte principal da empresa, que é a organização, visando ter novas perspectivas e conceitos inovadores, que possam mantê-la preparada e proporcionando novos estilos de gerência.

Palavras chaves: Organização. Gestão. Pessoas. Crise.

ABSTRACT

We are experiencing constant changes, where everything changes and evolves; in organizations it was no different, in view of the moment as a result of covid-19, and other factors such as emerging technology, economy in constant change, making organizations adapt to manage and how to allocate human resources to companies, as well as the objective of general research try to identify, through reading, the importance of people management in times of crisis. With specifics as to the importance of people management in organizations, check the characteristics of management in the organizational scope and understand how the management of organizational changes works. In view of this, the research brings a look at how important it is for companies to have an organization that is prepared, and that is open and flexible, taking into account and highlighting the main characteristics of the organization, and models to manage in times of crisis, which aim to seek tools so that companies can remain in a very competitive and unstable labor market. However, this research will address how important human resources are within an organization, and how necessary it is to have people prepared to stand out in situations that need complexity, and adverse actions, and who are prepared for them. Given the methodological process, an investigation of a basic nature was carried out, using research in periodicals, articles and books, where studies were carried out that bring the importance of a good organization, and its main characteristics, taking into account its purposes, main concepts, authors and changes over time. For companies that want to remain in a competitive market, the medium of technology is one of the great alternatives, as it makes possible, and brings new aggregators to the company, given that it is a new way that will become more common, since globalization and large hubs of market use become trends. In this way the project searches for means of researching articles and books, solutions so that there is greater care with the main part of the company, which is the organization, aiming to have new perspectives and innovative concepts, which can keep it prepared and providing new ones. management styles.

Key-work: Organization. People. Management. Crisis.

1 INTRODUÇÃO

As organizações são organismos vivos, em contínua atividade e progresso; e vêm se modificando através do tempo, de acordo com Chiavenato (2008) as principais mudanças estão ligadas a fatores como: mudanças econômicas, tecnológicas, sociais, políticas, demográficas e ecológicas que trazem incertezas para a organização. Diante disso a gestão de pessoas é a área que vem sendo mais afetada, em questões como a mudança de nomes de recursos humanos (RH), para gestão de pessoas (GP), sua ênfase, colaborações, tipos de trabalho são outras mudanças que são características que afetaram a mesma, conforme Chiavenato (2008). Em constante mudança na globalização, tecnológica e na competitividade, o gestor tem papel fundamental em uma organização que procura cada vez mais inovações, afirma Ribeiro (2017).

Em tempos de crise precisa procurar soluções para a mesma, pois muitas incertezas são criadas; diante disso a gestão estratégica é feita através de várias escolhas essenciais sobre recursos e objetivos para uma organização, tendo objetivas a precaução e efetivação, fazendo uma organização competitiva no mercado, segundo Kosmann (2020). E com isso foram implementados novos aparatos na gestão de pessoas como programas que enaltecem o envolvimento, empenho e competitividade conforme Kosmann (2020).

As mais variadas tecnologias chegaram para mudar e ficar no mercado, De Barros Neto (2020) fala que as tecnologias já conseguem fazer operações cotidianas, e consequentemente solucionar pequenos problemas, falando que a organização funcione mais rápido, além das tomadas de decisões mais célebres e assertivas. A organização depende em especial das pessoas, para Chiavenato (2005) apesar de as empresas terem seus próprios recursos, sejam eles financeiros ou tecnológicos, no entanto é necessário o uso de pessoas para o uso dos recursos de forma eficiente e eficaz.

Dito isto, a gestão de pessoas contribui na idealização da vivência da organização no seu conjunto e dificuldade, tornando-a relações mais diretas possíveis. Pessoas são fundamentais para o processo organizacional, dando destaque no trabalho, como avaliar, recursos e tecnologias na sua área, em questão reforça a ideia que organização e GP são construídas com expectativas e interesses que devem ser diariamente construídos, De Barros Neto (2020), deste modo surge a problemática: Qual a importância da gestão de pessoas em tempos de crise?

Justifica-se a relevância da presente pesquisa na importância que representa a ferramenta humana na criação de soluções em meio à crise, tendo em vista o cenário atual como auxílio fundamental dentro das organizações. Nesse contexto a organização sempre está alinhada a mudanças bruscas de cenário, tendo que se adaptarem, desta forma percebe-se o quanto é importante a boa gerência de pessoas em momentos conturbados, pois viabiliza o quanto está preparada e flexível a mudanças, e o quanto é necessária uma boa administração. Deste modo a pesquisa agrega mais valores às organizações, e enaltece estratégias que procuram o melhoramento de todo um conjunto.

Esta pesquisa tem como objetivo mostrar como a gestão de pessoas pode ser importante em tempos conturbados, onde viabiliza cada vez mais sua importância dentro das organizações. Além do mais traz perspectivas que as organizações estão em constantes mudanças, trazendo assim novos meios e fatores para a evolução e renovação para a gestão de pessoas. Por fim, a pesquisa traz uma visão para a sociedade de que a contribuição tecnológica, econômica e social é fundamental para a renovação da maneira de gerir e alocar recursos humanos.

Assim, a pesquisa tem como objetivo geral tratar de identificar por meio de leitura, a importância da gestão de pessoas em tempos de crise. Como complemento os objetivos específicos tratam de entender a importância da gestão de pessoas nas organizações, verificar as características da gestão no âmbito organizacional e compreender como funciona o gerenciamento de mudanças organizacionais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CARACTERIZAÇÃO E IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES EM TEMPOS DE CRISE

2.2 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas sempre esteve presente nas organizações, tendo evoluções constantes com o passar do tempo, e sendo papel fundamental para que organizações se mantivessem existindo, tendo em vista que o nível de habilidades e capacidades de flexibilidade é cada vez mais fundamental para o papel do gestor de pessoas, busca constante para que uma organização se mantenha no mercado com um período adverso em diversos fatores.

No âmbito de recursos humanos são encarregados de atuações para o recrutamento de pessoas, seleção, treinamentos, contratações, salários, remuneração e questões trabalhistas. No entanto é função fundamental em estratégias com base nos talentos, desenvolvendo novas ideias no espaço de trabalho, segundo Ribeiro (2017).

Deste modo para Knapick (2008) as organizações dependem de dois fatores: as pessoas como indivíduo têm função, e que agrega valores para a organização; e o ambiente de trabalho, no qual segue regras delimitadas pela a empresa, métodos que auxiliam nas metas a serem cumpridas; deste modo as duas são funções chave para que a organização de continuidade.

Diante disso os avanços que vem acontecendo nos últimos tempos as organizações visam o melhoramento na forma de gerir pessoas, para que possam alcançar resultados, e atingir metas traçadas; dito isso as organizações modernas depende do recurso humano, que necessitam ter uma visão sistêmica, trabalho em equipe, boa relação interpessoal, planejamento, capacidade de cooperação e flexibilidade, assim diz Soviensi (2008).

Contudo, nesse ambiente não deve ser apenas vista como uma área administrativa da gerência de pessoas, com questões burocráticas e operacionais. É por meio dela que se têm bons gestores; afinal de contas são eles que fazem a força do serviço, para Ribeiro (2017).

Em questão disso, a gestão de RH vem mudando suas funções, entrelaçada com a globalização, com este fato, é preciso ter profissionais que estejam prontos e capacitados para os novos cenários que vem surgindo ao passar dos anos.

2.3 CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZAÇÕES

Toda organização tem suas características que está diretamente ligada com seu ambiente de trabalho, e juntamente com os empregados nela inseridos, formando assim um processo de inovação, renovação e principalmente mudança interna, buscando o seu melhoramento do conjunto. Contudo as organizações vêm sofrendo com os impactos causados na sociedade, De Menezes (2017) diz que são afetadas através de um grande número de informações, de diversos setores/fatores, e com isso medidas devem ser tomadas para que as mesmas se mantenham competitivas. Deste modo, organizações buscam investir cada vez em pessoas, pois nelas onde é alcançado os objetivos, que

favorece a produção e lucratividade da empresa; e por meios de suas habilidades, conhecimentos e capacidades são atingidos tais objetivos, afirma Lopes (2019).

As organizações são um conjunto de pessoas que trabalham em conjunto, com diferentes funções, mas com um mesmo intuito, que é alcançar as metas feitas. As mesmas são feitas por pessoas, para que possam ter vida, com isso é um sistema corporativo racional: para ser alcançado seu objetivo é necessário o instrumento humano de maneira racional e intencional, Chiavenato (2005).

Contudo a mesma invade e transpassa na sociedade, e nas vidas das pessoas, cada vez mais estão presentes, sendo físicas ou virtuais, se tornando uma tendência daqui para frente, visto o cenário que vivenciamos ao longo dos tempos. E por esse meio que recursos são alocados dentro de uma organização, como tecnologias, matérias-primas, e novos espaços físicos, tende a evoluir mais ainda, de acordo com Chiavenato (2005).

Desse modo as organizações veem sendo o cargo chefe de uma boa gerência, tendo em vista que tudo se faz/produz está diretamente ligada a ela, dentro disso é necessária uma boa administração, e que a mesma esteja preparada para mudanças bruscas.

2.4 GERENCIAMENTOS DE MUDANÇAS NAS ORGANIZAÇÕES.

Com o passar dos tempos tudo tende a mudar, desde a maneira de gerir, até novas tecnologias que chegaram ao intuito de auxiliar cada vez mais as organizações, que visam à inovação e aperfeiçoamento da organização. Deste modo a globalização foi grande responsável pela mudança brusca de cenários, Toledo (2020) diz que foi o rápido crescimento do comércio, com mudanças significativas nos padrões de organizações, e dependência de grandes potências mundiais fizeram rever a forma de gerência, ocorrendo assim mudanças significativas nas organizações.

Dito isso, algumas características da globalização sobre as organizações são: tecnologias emergentes e acesso a uma vasta movimentação de informações; e que se observa a mudança estratégica para que se adaptem às novas condições, assim discorre Lopes (2019).

Dentre grandes mudanças a tecnologia foi de suma importância para a mudança de gerir, de acordo com Toledo (2020) maioria das tarefas básicas de uma empresa são feitas através de computadores e outros meios que usam de ferramentas tecnológicas,

desde então a velha gerência ficou para trás, trazendo com ela a globalização trazendo novos métodos de inovações para as organizações.

Toledo (2020) também fala que a fusão entre organização e tecnologia foi feita graças à globalização, e que fez as mesmas mais competitivas e flexíveis a mudanças, diante disso nunca foi tão necessário à mudança com eficácia e velocidade, pois mostra como o cenário é instável e precisa estar preparada e adaptada a novos desafios.

Por isso as organizações devem focar nas transformações, e pensem estrategicamente soluções para que se mantenha no mercado, tendo em vista que a globalização pode mudar mais uma vez a forma de gerir, afirma Ribeiro (2017).

3 METODOLOGIA

A pesquisa é de natureza básica, pois buscou procurar o progresso científico, a ampliação do conhecimento teórico; adotou-se no presente trabalho uma pesquisa de revisão narrativa, pois oferece meios de explorar determinado assunto, trazendo uma nova perspectiva do que foi escrito, que por meio dela trouxe outro olhar, que foi procurado em artigos, livros e acervos na internet, se tratou de uma abordagem qualitativa, desde que busca fontes, pesquisas para elaboração de ideias, (MARCONI, 2002), alguns dos autores citados com referência na temática são: Idalberto Chiavenato e Antônio de Lima Ribeiro. Para tal pesquisa se utilizou de autores que agregaram para o tema: característica e importância da gestão de pessoas nas organizações em tempos de crise, pesquisas essas feitas em artigos, TCCS e livros, para Marconi (2018), trouxe novas indagações e perspectivas diante do assunto. Na organização de dados utilizou-se de um quadro para mostrar quais critérios foram utilizados, dentre isso utilizou de artigos e livros com a temática abordada, e que seja de língua brasileira, e autores que dessem a caracterização e importância do tema, já para exclusão dos mesmos adotasse a retirada de artigos estrangeiros, e temas que não agregam para a temática.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Quadro 01: Autores e seus trabalhos, que foram utilizados na pesquisa.

ANO	AUTOR	TÍTULO	PERIÓDICO
-----	-------	--------	-----------

2005	Idalberto Chiavenato	Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações	Google acadêmico
2008	Idalberto Chiavenato	Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações	Google acadêmico
2008	Janete Knapiski	Gestão de pessoas e talentos	Google acadêmico
2008	Fernanda Sovienki	Gestão de pessoas x recursos humanos	Google acadêmico
2017	Antônio de Lima Ribeiro	Gestão de pessoas	Google acadêmico
2020	Denise da Costa Silva Toledo	Percepções de gestores sobre a mudanças organizacionais em fusões	Google acadêmico
2020	Macenas M. M. Lopes	Os desafios da gestão estratégica de pessoas no conflito de gerações nas organizações	Google acadêmico
2020	Katia Costa de Menezes	Gestão de conhecimento nas organizações: uma aprendizagem em rede colaborativa	Google acadêmico
2020	Jane Danasi Wickert Kosmann	Gestão de pessoas	Google acadêmico

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Chiavenato (2005) no livro *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*, trata-se de como o indivíduo se comporta dentro das variadas organizações, trazendo assim conceitos e definições que retratam a organização de pessoas; mostra também como a organização de recursos humanos é fundamental para um bom negócio de sucesso. Mostra que o capital humano é a matéria mais que fundamental para as organizações, pois delas que sai as soluções de problemas, conseqüentemente os bons resultados da empresa, e que em um mundo em transição é necessário que todo o conjunto esteja o mais flexível possível para novas inovações e renovações internas e externas para que possam se manter no mercado.

Chiavenato (2008) em seu livro intitulado de: *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*, trouxe novas características e conceitos da gestão de pessoas, nesses conceitos deve se enfatizar a gerência dos treinamentos de talentos e busca da alocação das funções dentro da organização, atrelados a meios tecnológicos, que em conjunto trazem novas visões de mundo, e que chegaram para ficar e moldar novos cenários e criar modelos novos. Dito isso o livro salienta o quão imprevisível está o mercado, e que mudanças são necessárias para uma reconstrução e moldagem de novos gerentes que possam pensar no futuro, e que usem de artefatos que melhorem e impulsionam cada vez mais a gestão.

Knapick (2008), em seu livro intitulado: *Gestão de pessoas e talentos*, e mostrou que as pessoas são o alicerce das organizações e que suas múltiplas funções estão diretamente ligadas às metas, valores e visões, e que no conjunto organizacional formam o ambiente organizacional no qual está ligado aos recursos obtidos pela empresa, e que são diretamente afetadas com mudanças externas, já citada em parágrafos acima.

E para melhor engrenagem dentro da organização o ambiente é de suma importância para o desenvolvimento dos trabalhos neles feitos, com isso é previsto que seja um local arejado, que tenha comunicação, e trabalho em grupos para os objetivos sejam alcançados, e treinamento de seus funcionários, de maneira que não se sintam pressionados com seu trabalho.

Sovienki (2008), em seu artigo intitulado: *Gestão de pessoas x recursos humanos*, nesse artigo mostra diferencial entre gestão de pessoas e recursos humanos, dando ênfase nas características de ambos, e suas importâncias nas principais tendências no mercado, que busca enfatizar que a gestão de pessoas passou a ser mais flexível, e com um papel bem mais fundamental com os passar dos anos.

Dentre isso falou-se que fatores como globalização e competitividade de mercado trazem novos tipos de gestores, tendo um ambiente cada vez mais dinâmico e com fluxos maiores de ideias; pois mostra-se que grandes negócios têm como principal ferramenta o capital intelectual humano, e que seu desenvolvimento e treinamento irão trazer mais benéficos dentro das organizações, e que sempre estejam em conjunto com os clientes e seus colaboradores.

Ribeiro (2017), em seu livro intitulado: *Gestão de pessoas*, traz um olhar da complexibilidade de como lidar com grandes responsabilidades no gerir das pessoas, pois é viável que seja avaliar sua formação profissional, e seu caráter, até onde possa ser visto e indicado. Trouxe que globalização, tecnologia e competitividade de mercado force as organizações a mudarem suas gestões, trazendo olhares inovadores, que consequentemente trazem vantagens de mercado.

O livro aborda que questões pessoais e bem estar dos subordinados está com outra visão, pois é dito que cada pessoa tem suas peculiaridades, mostrando que um ambiente onde se tem uma organização com respeito, tende a se ter melhores resultados; e que para momentos difíceis são necessários que os profissionais evoluam no sentido de multifuncionalidade.

Toledo (2020), em seu artigo intitulado: *Percepções de gestores sobre as mudanças organizacionais em fusões*, traz por meio dele como gestores se portam perante grandes desafios imposto por grandes mudanças, e como o mesmo se planeja para gerir e não sofrer impactos e grandes consequências com essas mudanças, dito isso mostra-se que grandes mudanças estão relacionadas a globalização e mudanças de ambientes e tecnológicas constantes.

Mostra a exigência com a competitividade, pois com pluralidade de mercados, e novas tendências do mesmo se tem a necessidade da evolução organizacional, tendo

mais dinamismo e inovações, e utilizações de ferramentas que corrobora de maneira que toda a gestão se adapte e se sobressai nas grandes ou pequenas mudanças.

Lopes (2020), em seu artigo intitulado: *Os desafios da gestão estratégica de pessoas no conflito de gerações nas organizações*, trouxe a visão de conflitos de novas gerações e gerações mais velhas, pois mostra que as tradicionais estão ficando para trás, e é preciso acompanhar as mudanças exigidas pelo mercado de trabalho, e para isso se estão se utilizando cada vez mais pessoas que façam cumprir suas metas e trazem grandes resultados.

Os grandes conflitos citados no artigo estão ligados a perfis dos empregados das organizações, e suas características, que são totalmente opostas entre si, já que uma geração está ligada ao tradicionalismo, regras a serem seguidas, prefere rotinas e off-line, já a outra está sempre conectada, não estão ligadas a regras, não gosta de rotinas; dito isso tendo uma grande mescla de organização, e assim criado uma área de discussões que servirão para o desenvolvimento da mesma.

Menezes (2020), em seu artigo intitulado: *Gestão de conhecimento nas organizações: uma aprendizagem em rede colaborativa*, traz uma visão mais conceitual para diferentes tipos de organização, desde modo as mesmas têm ligação com a governança e cultura organizacional, em conjunto com missão, visão e valores, juntamente com suas competências e habilidades.

Os impactos que as organizações e a sociedade vêm sofrendo afeta um grande número de informações em variados meios, que se utiliza de estratégias que se devem ser adotadas para continuarem a ser competitiva, e com isso fazendo equipes mais disciplinares que treinem e valorizem o trabalho em equipe, e para isso se utiliza meios e técnicas para o melhor gerenciamento.

Kosmann (2020), em seu artigo intitulado: *Gestão de pessoas*, mostra conceitos de conflitos e gestão estratégica para se sobressair diante deles, com isso ele afirma que conflitos causa mal estar no ambiente de trabalho como também tensão, ela pode ocorrer de modo individual, grupo ou responsabilidades em excesso.

Dito isso para que não ocorra esses tipos de conflitos, que são fatores constantes em organizações, é viável que se valorize o trabalho da equipe ou profissional, com

atividades que liguem o grupo em conjunto e que haja envolvimento entre si, viabilizando que todos tem seu papel e importância dentro de uma organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do referencial teórico o resultado da pesquisa foi que as organizações vêm evoluindo com o passar dos tempos, dito isso alguns dos principais fatores está relacionado a globalização e a grande constância de mudanças tecnológicas, visto isso mostrou que para se manter no mercado é preciso ter uma organização que esteja preparada e que evolua com tais mudanças.

Dentre essas questões, mostra que a importância da gestão de pessoas deve estar sempre alinhada com as mudanças, pois trata-se de uma evolução de um conjunto que traçam metas, e querem alcançá-las, e fatores como pessoas são fundamentais para realização do trabalho e conseqüentemente seus resultados.

Assim as características das organizações podem-se notar que o ambiente de trabalho é o principal fator para uma boa organização, pois está diretamente ligado às relações pessoais, onde o conjunto se inova e renova sua essência, e por meios dessas habilidades é alcançado as metas.

Deste modo o gerenciamento de mudanças está diretamente ligado ao cenário que vivenciamos no dia a dia, que sofre alterações constantemente seja tecnológico, social, cultural ou global, e que de fato é preciso seguir o ritmo tocante.

Desafios impostos para a pesquisa estão ligados a covid-19, onde não se pode acessar bibliotecas físicas, e muitas pesquisas que falavam do mesmo e sem um olhar no momento em que vivenciamos hoje, no tocante a pesquisa traz um novo olhar sobre o estudo, trazendo compostos que estão em constantes mudanças.

Conclui-se neste trabalho a relevância da gestão de pessoas para toda a organização, pois nela mostra que a partir dela se pode alocar recursos que são necessários para se manter no mercado, diante disso elas estão em mudanças constantes, pois acompanha o momento que vivenciamos, onde se traz novos recursos tecnológicos e maneiras de gerir.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. Editora Malone, 2005.

_____, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**/ Idalberto Chiavenato, - 3. Ed. – Rio Janeiro: Elsevier, 2008. II.

DE BARROS NETO, João Pinheiro. **Gestão de pessoas 4.0: liderança e aprendizado diante da inteligência artificial e da Quarta Revolução Industrial na Gestão de Pessoas**, p. 13. Disponível em: <https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/graduacao/cursos/administracao/livro-impactos-da-inteligencia-artificial-na-gestao-de-pessoas.pdf#page=14> . Acesso em: 03 de abril de 2021.

DE MENEZES, Katia Costa *et al.* Gestão do conhecimento nas organizações: uma aprendizagem em rede colaborativa. **Perspectiva em gestão & conhecimento**, v. 7, p. 145-159, 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5908254>. Acesso em: 28 out. 2020

KNAPICK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**/ Janete Knapick. 2. Editora Ibpe, 2008.

KOSMANN, Jane Danasi Wickert, and Solange Soares dos Santos. **Gestão de pessoas**. 2020. Disponível: <https://repositorio.ifsc.edu.br/handle/123456789/1467>. Acesso em: 01 nov. 2020.

LOPES, M. M., MECENAS, D. S. de. Os desafios da gestão estratégica de pessoas no conflito de gerações nas organizações. **Revista Interface Tecnológica**, [S. L.], v. 16, n. 1, p. 314-326, 2019. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/view/581>. Acesso em: 30 out. 2020,

MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa**/ Marina de Andrade, Eva Maria Lakatos. – 8. Ed. – [2. Reimpr.] – São Paulo : Atlas, 2018.

_____, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa e execução de pesquisa, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**/ Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. – 5. Ed. – São Paulo: Atlas 2002.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de pessoas**. Saraiva Educação AS, 2017.

SOVIENSKI, Fernanda; Stigar Robson. Recursos humanos x gestão de pessoas. **Revista científica de administração**, v. 10, n. 10, p 51-61, 2008. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52595376/Gestao_de_Pessoas_x_Recursos_Humanos.pdf?1492008992=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRECURSOS_HUMANOS_X_GESTAO_DE_PESSOAS.pdf&Expires=1606778409&Signature=A1WqPNpALQjLZaKbUIvCWhAvWBisPskTA7HcML~WNpyJvzDhqOi584zmnDinZ4mnMh6VxSg5~Tib3wtrsO0X1UGRL

[LPJovHVqOx9Fi6TLcEQ9faGv9Be5WASj9EkghspcaSOVNbBeb~-SBoeK~Q026fTcB8gXhYK3N8JB2QH06SRxyDpRV5YgnTw30~QvpaqIdBiZj77yF48HwG8ncsGI1z1FVdSzceCOhV5dIn6R5yD~1NPPXLK6S972MoS0zy8YbHQ~oH3Rsu~hsCStp3-hOFIWCIUN0nceO0KeMu7e3EJh9vdJ6Pqv-SupFrSc5poa1bSPCFPdz5QSjh9SIG6mA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://doi.org/10.1590/1981-7318-2020-0000). Acesso em: 29 out. 2020.

TOLEDO, Denisi Costa Silva; DA SILVA, Laercio Baptista; DE MIRANDA, Edson Keyson. Percepções de gestores sobre mudanças organizacionais em fusões. **Gestão contemporânea**, V. 4, n. 1, 2020. Disponível em: <http://periodicos.estacio.br/index.php/gestaocontemporanea/article/view/9099>. Acesso em 01 nov. 2020