



Universidade Federal de Campina Grande
Centro de Humanidades
Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade
Coordenação de Estágio Supervisionado

**FORMAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS DO ADMINISTRADOR:
UM COMPARATIVO DA PERCEÇÃO DOS ALUNOS DAS
INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE CAMPINA GRANDE**

ISABELLE NÓBREGA COSTA E SILVA

Campina Grande – PB

2014

ISABELLE NÓBREGA COSTA E SILVA

**FORMAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS DO ADMINISTRADOR:
UM COMPARATIVO DA PERCEPÇÃO DOS ALUNOS DAS
INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE CAMPINA GRANDE**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^ª. Msc. Marielza Barbosa Alves

Campina Grande - PB

2014

COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros:

Isabelle Nóbrega Costa e Silva

Aluna

Marielza Barbosa Alves, Mestre

Professora Orientadora

Patrícia Trindade Caldas

Coordenadora de Estágio Supervisionado

Campina Grande –PB

2014

ISABELLE NÓBREGA COSTA E SILVA

FORMAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS DO ADMINISTRADOR:
UM COMPARATIVO DA PERCEPÇÃO DOS ALUNOS DAS
INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE CAMPINA GRANDE

Monografia aprovada por banca docente da Universidade Federal de Campina Grande

em: _____ de Abril de 2014.

Msc. Marielza Barbosa Alves.

Msc. Hildegardes Santos De Oliveira.

Dr. Elmano Pontes Cavalcante

Campina Grande –PB
2014

Dedico este trabalho aos meus pais, Shyko e Beta,
que são exemplos de profissionais apaixonados
pelo que fazem, exemplo de amor incondicional,
meus exemplos de vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a **Deus**, sem Ele esse sonho não estaria sendo realizado. Por estar sempre presente na minha vida me dando força para superar os obstáculos e iluminando o caminho que percorri até aqui.

Agradeço aos meus pais, **Elisabeth e Shyko** por todo ensinamento, pela paciência, amor, carinho dedicados a mim. Se sou alguém hoje, devo tudo a eles. Por me incentivarem sempre, me mostrando que sou capaz disso e de muito mais.

Ao meu irmão, **Thiago**, por acreditar em mim e estar ao meu lado sempre, me defendendo, me apoiando, me fazendo rir e lembrar do quanto somos felizes.

À minha pequena e linda **Liz**, por ser o renovo quando mais preciso. A risada na hora certa, o melhor abraço, o “eu te amo” mais sincero.

Agradeço a minha orientadora, **Marielza Barbosa**, pelas horas dedicadas a esta pesquisa e pelos ensinamentos dados para a minha vida. Por ser mais que orientadora, ser a palavra certa, na hora certa, o apoio necessário, o empurrão que tanto precisei nesses últimos meses e por definitivamente não ter desistido de mim. Serei eternamente grata por tudo.

Aos meus tios **Fabiola e Gustavo** por se alegrarem com minhas conquistas, mesmo sendo pequenas. Por todos os conselhos, por todos os ensinamentos e por serem exemplos de profissionais competentes e dedicados em suas áreas.

Agradeço à **Anielly** por ser a amiga que diz o que tem que ser dito, sem bajulações. Por nunca me deixar cair e desacreditar de mim mesma. Por estar do meu lado em um dos momentos mais difíceis da minha vida, me encorajando e me dizendo o quanto eu seria capaz de terminar essa pesquisa. Pelas horas de sono perdidas comigo estudando, me ajudando ou chorando. Palavras serão sempre insuficientes para agradecer. A **Tayssa** por ser a amiga distante, mas sempre presente em minha vida, seja com conselhos, palavras amigas e de encorajamento ou aquela piada necessária. A **Jaysa**, por ser o abraço sincero, a risada garantida, o exemplo a ser seguido. Por todas as palavras de encorajamento, conselhos, pelas piadas e gargalhadas.

Aos meus companheiros de amarelinho; **Demoabe, Rafael, Gustavo, Paulo César, Wesley, Moisés, Sabrina, Katyelle**, por me ajudarem sempre com palavras de encorajamento, com o abraço na hora certa, ou com a gargalhada necessária. Esses

foram sem sombra de dúvidas os melhores anos da minha vida e sem vocês, não seria da mesma forma.

As minhas sócias, amigas e irmãs; **Jimena** e **Jaqueline**, por entenderem minha ausência nesses últimos meses. Pelas orações, palavras de incentivo, pelos ensinamentos e por estarem ao meu lado sempre. Amo vocês.

A todos os professores que fazem parte da Unidade Acadêmica de Administração, por terem contribuído para o meu crescimento acadêmico e para a minha formação.

A todos, que direta ou indiretamente contribuíram para a realização desta pesquisa, o meu muito obrigado.

“Posso todas as coisas em Cristo que me fortalece.”

Filipenses 4:13.

RESUMO

Em um ambiente cada vez mais competitivo, complexo e sujeito a inúmeras mudanças, as organizações estão incorporando o modelo de Gestão por Competência para adquirir um diferencial estratégico perante o mercado. Nesse contexto, a procura por profissionais competentes, que atendam as necessidades das empresas tem sido cada vez mais difícil. Tal dificuldade se reflete também nas instituições de ensino superior que têm o dever de propiciar aos seus alunos a formação e desenvolvimento de competências adequadas para o ambiente de trabalho. A presente pesquisa busca realizar um comparativo da percepção dos alunos concluintes e pré-concluintes nos cursos de Administração de instituições públicas de Campina Grande sobre a formação das competências. A pesquisa tem natureza quantitativa e descritiva. Para obtenção dos dados foram enviados questionários para alunos concluintes, no qual, deveriam opinar em relação à satisfação ou não quanto à formação dessas competências exigidas. Para a análise dos dados, os grupos foram divididos e comparados para observar possíveis disparidades entre as percepções dos alunos da UFCG e os da UEPB. Os resultados evidenciaram que os alunos concluintes das duas instituições estão satisfeitos com o curso no geral. Também foi constatado que as competências investigadas têm de fato sido valorizadas pelas instituições, embora algumas destas competências tenham se revelado menos trabalhadas: habilidade e conhecimento para analisar o processo produtivo; habilidade em comunicar-se; habilidade em desenvolver raciocínio lógico matemático; habilidade e conhecimento para realizar consultoria.

Palavras-chave: Competências, Habilidades, Administração.

ABSTRACT

In an increasingly competitive ambience, complex and subject to numerous changes, organizations are incorporating the model of Competency Management to obtain a strategic differential in face of the market. Consequently, the demand for competent professionals who serve the needs of companies has been increasingly difficult. Such difficulty is also reflected in higher education institutions that have the duty of provide for the students the formation and development of appropriate competency for the workplace. The present research aims, through of the students, to check the contribution of the course of Administration from UFCG and UEPB in developing the competencies and skills required for vocational training by Resolution No. 4 of July 13, 2005. The research has quantitative and descriptive nature. To obtain data questionnaires were sent to graduating students, in which they had to give their opinion in respect to satisfaction or not regarding the formation of these required competencies. For data analysis, groups were divided and compared to observe if there was a disparity between the students groups from UFCG and UEPB. It was noted in the questionnaire that the graduating students of the two institutions are satisfied with the course in general. Preliminary results indicate that the investigated competencies have indeed been valued by the institution, although some have proved less worked: skill and knowledge to analyze the production process; skill to communicate; skill to develop mathematical logical reasoning; skill and knowledge to doing consultancy.

Keywords: Competencies, Skills, Administration.

LISTA DE QUADROS

QUADRO1 - Competências e Habilidades.....	31
QUADRO 2 - Universo e Amostra.....	31

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Reconhecer e Definir Problemas	34
GRÁFICO 2: Resolução de Problemas	35
GRÁFICO 3: Visão Estratégica	36
GRÁFICO 4: Análise de Processos	37
GRÁFICO 5: Análise Ambiental	38
GRÁFICO 6: Gestão do Conhecimento	39
GRÁFICO 7: Tomada de Decisão	40
GRÁFICO 8: Comunicação Empresarial	42
GRÁFICO 9: Negociação e Comunicação	43
GRÁFICO 10: Comunicação Interpessoal	44
GRÁFICO 11: Comunicação Intergrupar	455
GRÁFICO 12: Análise do Processo Produtivo	466
GRÁFICO 13: Raciocínio Lógico	477
GRÁFICO 14: Raciocínio Crítico e Analítico	488
GRÁFICO 15: Iniciativa	499
GRÁFICO 16: Criatividade	50
GRÁFICO 17: Determinação	51
GRÁFICO 18: Vontade Política	52
GRÁFICO 19: Vontade de Aprender	53
GRÁFICO 20: Facilidade de Adaptação	53
GRÁFICO 21: Foco na Qualidade	54
GRÁFICO 22: Consciência Ética	55
GRÁFICO 23: Transferência de Conhecimento	56
GRÁFICO 24: Visão para Projetos	57
GRÁFICO 25: Consultoria	588

SUMÁRIO

1. CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO.....	18
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	19
1.2 OBJETIVO.....	19
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
1.4 JUSTIFICATIVA.....	20
1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	20

2. CAPÍTULO 2

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	23
2.1 FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	23
2.2 COMPETÊNCIAS.....	24
2.3 FORMAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS NO ÂMBITO EDUCACIONAL.....	25
2.4 COMPETÊNCIAS NA FORMAÇÃO DOS ADMINISTRADORES.....	26

3. CAPÍTULO 3

ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	30
-----------------------------	----

4. CAPÍTULO 4

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	34
4.1 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES I	34
4.1.1 Habilidade Em Reconhecer E Definir Problemas Administrativos, Operacionais E Pessoais Através De Instrumentos E Metodologias Adequadas	34
4.1.2 Habilidade De Propor Soluções Corretivas E Preventivas Viáveis E Economicamente Aprovadas De Forma A Eliminar E Minimizar Os Problemas Detectados.....	35
4.1.3 Habilidades Em Pensar Estrategicamente, Através Da Análise Das Forças, Fraquezas, Riscos E Oportunidades E Da Identificação E Decisão Sobre Os Objetivos E As Estratégias De Crescimento A Serem Melhor Adotadas.....	36
4.1.4 Habilidade E Conhecimento Para Analisar O Processo Produtivo, Em Seus Diferentes Modelos, E Propor Modificações Através De Técnicas E Instrumentos Em Processos, Estruturas, Tecnologias E Layout.....	37

4.1.5 Habilidade E Conhecimento Para Analisar As Variáveis Do Ambiente Organizacional Com O Uso De Ferramentas Quantitativas E Qualitativas De Previsão.....	38
4.1.6 Habilidade E Conhecimento Para Gerir O Conhecimento Através De Quatro Processos Fundamentais. Geração (Identificação Do Conteúdo Desejado E Fazer Com Que As Pessoas Contribuam Com Ideias), Organização (Apresentação Ordenada Para Ser Representada E Recuperada Com Rapidez E Facilidade), Desenvolvimento (Seleção E Refinamento Dos Dados E Informações Para Aumentar Seu Valor Para O Usuário) E Distribuição (Tornando O Material Fácil De Ser Encontrado E Encorajando O Seu Uso).....	39
4.1.7 Habilidade E Conhecimento Em Identificar Problemas E Oportunidades E Escolher Uma Linha De Ação Para Solucionar O Problema E/ Ou Aproveitar Oportunidades Através De Técnicas E Metodologias Adequadas.....	40
4.2 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES II.....	41
4.2.1 Habilidade E Conhecimento Em Desenvolver Expressão E Comunicação Com O Uso De Palavras E Termos Apropriados A Formação E Conhecimento Do Administrador Para Sua Atuação Profissional.....	41
4.2.2 Habilidade De Comunicação E De Troca Para Administrar Conflitos E Obter Resultados Aceitáveis Pelas Partes Que Desejam Chegar A Um Acordo.....	42
4.2.3 Habilidade Em Usar A Comunicação Com O Outro, Com O Intuito De Informar, Persuadir E Estreitar Relacionamentos Interpessoais.....	43
4.2.4 Habilidade Em Usar Uma Comunicação Estruturada E Efetiva Através De Instrumentos E Canais Adequados Que Provoquem Um Impacto Positivo No Desempenho Do Trabalho Em Equipe.....	44
4.3 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES III	45
4.3.1 Habilidade Para Refletir E Atuar Criticamente Nas Atividades Que Estão Vinculadas À Transformação E À Montagem Dos Insumos Nos Produtos Ou Aos Serviços Que A Empresa Oferece No Que Se Refere Ao Gerenciamento (Projeto Do Produto, Gestão Dos Recursos Materiais, Definição Do Layout, Etc) Controle (Programação Da Produção, Estudo De Tempos, MRP, Etc) Considerando O Nível Estratégico, Tático E Operacional No Qual Você Se Encontre.....	45
4.4 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES IV	46

4.4.1 Habilidade Em Desenvolver Raciocínio Lógico Matemático Nas Formulações De Controle Que Representam Os Fenômenos Organizacionais Produtivos (Produtividade, Controle De Estoque, Capacidade Produtiva, Etc) E Administrativos (Juros, Amortizações, Descontos, Impostos, Taxas De Overnight, Taxa De Retorno, Fluxos De Caixa, Investimentos, Etc).....47

4.4.2 Habilidade Em Desenvolver Raciocínio Analítico E Critico Nos Resultados Das Formulações Matemáticas Que Representam Fenômenos Organizacionais Produtivos (Produtividade, Controle De Estoque, Capacidade Produtiva, Etc) E Administrativos (Juros, Amortizações, Descontos, Impostos, Taxas De Overnight, Taxa De Retorno, Fluxos De Caixa, Investimentos, Etc) Expressando-Se De Maneira Criatividade Diante De Diferentes Contextos E Resultados.....48

4.5 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES V49

4.5.1 Atitude Para Ser O Primeiro Em Suscitar, Propagar Ou Pôr Em Prática Uma Ideia: Tomar A Iniciativa De Uma Empresa.....49

4.5.2 Habilidade Em Desenvolver E Implantar Coisas Novas, Especialmente Novos Produtos Ou Serviços, E Novos Processos E Técnicas De Administração, De Produção Ou De Vendas.....50

4.5.3 Ter A Motivação Correta Para As Coisas Corretas, Permanecendo Firme No Objetivo Traçado.....51

4.5.4 Habilidade Em Satisfazer As Necessidades De Uma Sociedade, De Forma Reconhecida Pela Maioria Dos Seus Integrantes.....51

4.5.5. Vontade De Adquirir Novos Conhecimentos, Desenvolver Competências E Mudar O Comportamento.....52

4.5.6 Facilidade De Adaptar-Se A Novos Locais, Pessoas E Novas Situações.....53

4.5.7 Ter Foco Na Execução Das Atividades Com Ênfase Na Qualidade E Na Busca Da Melhoria Contínua.....54

4.5.8 Ter Consciência E Comportamento Ético No Exercício Profissional.....55

4.6 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES VI.....56

4.6.1 Competência Em Transferir Conhecimento Aprendido Da Experiência Cotidiana E De Sua História De Vida A Outras Pessoas Através De Atitudes E Processos.....56

4.7 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES VII.....57

4.7.1 Visão Para Projetos, Através Da Facilidade Em Desenvolver E Conduzir Novos Projetos De Olho Nos Objetivos Da Empresa.....57

4.8 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES VIII58

4.8.1 Habilidade E Conhecimentos Para Realizar Consultoria Em Gestão E Administração, Realização De Pareces E Perícias Administrativas, Gerenciais, Organizacionais, Estratégicos E Operacionais, Através De Métodos E Instrumentos, No Compartilhamento De Ideias E Informações Sobre A Empresa, Na Criação De Um Clima Favorável, Na Gestão Dos Recursos Disponíveis E Na Motivação Para A Obtenção De Resultados..... 58

5. CAPÍTULO 5

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....61

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....64

APÊNDICE.....69

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

1. INTRODUÇÃO

As pressões originadas pelo mercado de trabalho têm exigido que as organizações mudassem constantemente para poder enfrentar as condições competitivas que o mesmo produz, exigindo continuamente uma enorme adaptação das pessoas em geral. O fator chave para tal acontecimento é o processo da globalização, que torna o cenário contemporâneo um constante desafio para os administradores.

Por este motivo, se faz necessária a entrada no mercado de profissionais mais preparados com perfil mais abrangente, destacando a colaboração, o engajamento, a versatilidade, a flexibilidade e a adaptabilidade como características essenciais da polivalência multifuncional. Paiva (2008, *apud* MURARI, 2009 p. 15) afirma que “a competência, nessa perspectiva, manifesta-se na prática”.

Assim, é necessário que a formação profissional do administrador contemple as competências que atendam ao mercado atual, através de uma atualização constante da grade curricular. Buscando orientar e nortear a formação profissional, o MEC – Ministério da Educação e Cultura - através das Diretrizes Curriculares para os Cursos de Graduação em Administração incorporaram o conceito de competências profissionais, relacionando um conjunto de competências que devem ser desenvolvidas nos estudantes.

Cabendo às instituições de ensino embasar seus projetos pedagógicos em tais competências, acreditando serem estas necessárias para o desempenho nas organizações de trabalho que irão inserir esses futuros administradores. A proposta de formação por competências defende a passagem de um ensino que produza competências que possam ser verificadas em situações e tarefas específicas.

Diversas atividades presentes no curso podem contribuir para a formação de competências no aluno, como: trabalho de conclusão de curso (TCC), iniciação científica, atividades práticas, atividades relacionadas à extensão, projeto interdisciplinar e eventos que envolvam palestras de pessoas do mercado.

Nessa perspectiva, se fez necessário uma reflexão sobre o processo de formação superior, a fim de possibilitar a construção de competências profissionais nos alunos. Verificando até que ponto as instituições estão criando, reformulando e repensando

práticas pedagógicas voltadas ao ensino, pesquisa e extensão que proporcione o desenvolvimento das competências, como também a avaliação e verificação se estes resultados estão sendo alcançados.

1.1. Problema de pesquisa

Visto a importância das competências serem adquiridas pelos administradores, os cursos de Graduação em Administração passam por um processo de reformulação de suas grades curriculares, buscando atender as necessidades que estão surgindo no cenário organizacional atual, e possibilitando nortear seus alunos para que se tornem profissionais adequados à realidade do mercado. Surge então o seguinte problema de pesquisa:

Qual a percepção dos alunos de administração das instituições públicas de Campina Grande com relação às competências adquiridas durante o curso?

1.2. Objetivo

Realizar um comparativo da percepção dos alunos concluintes e pré-concluintes nos cursos de Administração de instituições públicas de Campina Grande sobre a formação das competências.

1.3. Objetivos Específicos

Identificar a percepção dos alunos com relação ao desenvolvimento de uma visão estratégica, que leva ao desenvolvimento do processo de tomada de decisão e resolução de problemas;

Verificar a percepção do desenvolvimento da habilidade de negociação e resolução de conflitos interpessoais ou intergrupais através do processo de comunicação;

Identificar a percepção da formação da capacidade em compreender a produção e seu gerenciamento em seus diversos aspectos: científicos, técnicos, sociais e econômicos através do raciocínio lógico, crítico e analítico;

Verificar a percepção quanto à competência para o desenvolvimento da qualidade das implicações éticas.

Identificar a habilidade em saber desenvolver projetos e realizar consultorias em gestão e administração.

1.4. Justificativa

Como o mercado de trabalho busca profissionais mais preparados com perfis mais abrangentes e flexíveis com destaque na gestão da competência, que vem a ser um diferencial nesse mercado tão competitivo, faz-se necessário um estudo mais a fundo sobre a percepção dos alunos com relação às competências adquiridas ao longo do curso.

As universidades incorporaram as diretrizes definidas pelo MEC a fim de possibilitar e nortear a construção de competências profissionais aos alunos. A grande questão é se essas diretrizes estão mesmo sendo implementadas e se tem cumprido o dever de deixar o futuro administrador preparado para os grandes desafios impostos pelo mercado.

A presente pesquisa justifica-se, pois busca avaliar se este direcionamento dado tem de fato alcançado as expectativas, isto é, dado maior segurança ao futuro profissional de Administração quanto sua formação de forma a cumprir as exigências do mercado no que diz respeito à formação das suas competências e habilidades. Por este motivo torna-se indispensável tomar consciência da necessidade de saber gerenciar eficazmente o conhecimento das competências e habilidades que o administrador deve ter.

1.5. Estrutura do trabalho

Este estudo será apresentado em cinco capítulos, sendo que o primeiro capítulo apresenta a parte introdutória do trabalho, mostrando a relevância do estudo, a identificação do problema de pesquisa, sua importância, seus respectivos objetivos e as justificativas necessárias.

No segundo capítulo será abordada a revisão de literatura com os conceitos de competência, formação profissional, competência profissional, competência no âmbito educacional e competência na formação do administrador.

O capítulo três apresenta a parte metodológica da pesquisa, contendo as informações sobre o tipo da mesma, o tamanho das populações e suas respectivas amostras, os instrumentos usados na coleta dos dados.

No quarto capítulo serão apresentados os resultados e a análise dos dados, no capítulo cinco as considerações finais.

CAPÍTULO 2

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Formação profissional

Vivemos numa era que é marcada pela concorrência e pela excelência, em que os progressos científicos e os avanços tecnológicos definem as exigências para os jovens que ingressarão no mercado de trabalho. Sternberg (2000, Walter; Gotze, 2006) diz que “os estudos dos pesquisadores contemporâneos vieram demonstrar ao longo do tempo que a inteligência não está relacionada apenas a hereditariedade e, sim, que a inteligência como qualquer outro traço é influenciado tanto pela genética como pelo ambiente”.

Para Le Boterf (2003 *apud* BERTO, 2007, p. 36), “o profissional é aquele que sabe administrar uma situação profissional complexa”. O termo profissional reúne vários fatores que fazem ou pelo menos devem fazer parte do cotidiano do administrador. Por isso é tão difícil definir tal termo.

A formação das competências e habilidades para um profissional é importante quando equilibrada com a prática, e mais importante ainda é quando se percebe que a prática pode mudar atitudes e comportamentos dos indivíduos com o que se aprendeu. É por isso que as organizações buscam cada vez mais em seus funcionários, referenciais para abranger as qualificações, detectando seus conteúdos e mecanismos, procurando saber como se articulam frente à necessidade de resolver os conflitos e o modo como são postas em prática em uma situação real.

A formação de competências faz com que se estabeleça no administrador a capacidade de diagnóstico, de resolução de problemas, a capacidade de tomar decisões, de intervir no processo de trabalho, de se trabalhar em equipe e enfrentar situações em constantes mudanças.

Baseado neste contexto, podemos perceber que o desenvolvimento de competências é um fator essencial na empregabilidade e na sustentabilidade das empresas e porque não dizer, na vida do administrador.

2.2. Competências

O discurso de competências surgiu como uma prática gerencial de importância significativa e com diferentes perspectivas teóricas. O dicionário Webster define competência, na língua inglesa como: “qualidade ou estado de ser funcionalmente adequado ou ter suficiente conhecimento, julgamento, habilidades ou força para uma determinada tarefa”. (FLEURY, 2002, p. 52). Esta definição relaciona dois pontos que estão extremamente ligados à competência; a tarefa e o conhecimento. O dicionário de língua portuguesa, Aurélio (1989), enfatiza em sua definição, aspectos semelhantes: “capacidade para resolver qualquer assunto, aptidão, idoneidade e introduz outro: capacidade legal para julgar pleito”.

Segundo Le Boterf (1995, *apud* FLEURY E FLEURY, 2001) “competência é um saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros”. Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional determinado.

Nessa mesma perspectiva, para Fleury e Fleury (2000, p.18) “competência é dada através da intersecção entre conhecimento, habilidade e atitude, que consecutivamente representam o saber, o saber-fazer e o saber-ser”. O saber está ligado ao conhecimento sobre determinado assunto, saber o que, o porquê; o saber-fazer faz relação ao conhecimento técnico, saber como fazer; e o saber-ser diz respeito a responsabilidade, comprometimento, motivação, iniciativa, querer fazer.

Na década de 80, reavaliando dados de estudos realizados sobre as competências gerenciais, Boyatzis (1982, *apud* FLEURY, 2001) identificou um conjunto de linhas e características que definem um desempenho superior e afirmou que competências não eram apenas características que supostamente levam a um desempenho superior, e sim, características que comprovadamente venha a trazer esse melhor desempenho.

Lawler (1998, *apud* FLEURY E FLEURY, 2001) tenta mostrar com suas pesquisas que em um mundo globalizado, com empresas cada vez mais modernas e cada vez mais à mercê de mudanças, trabalhar com habilidades e tarefas pré-definidas de acordo com o desenho de cada cargo de uma empresa, de forma similar ao modelo taylorista, é pouco para as organizações. Neste novo contexto, afirma este autor, as organizações deverão competir não mais apenas mediante os produtos, mas por meio de competências,

atraindo e desenvolvendo pessoas com combinações de capacidades complexas, para atender às suas *core competences*.

Neste sentido, trabalho não é mais o conjunto de tarefas associadas descritivamente ao cargo, mas se torna o prolongamento direto da competência que o indivíduo mobiliza em face de uma situação profissional cada vez mais mutável e complexa. A complexidade das situações torna o imprevisto em algo cada vez mais rotineiro e cotidiano. Exigindo profissionais cada vez mais aptos a lidar com tais mudanças, tirando o foco apenas nas atribuições necessárias para um determinado cargo. (ZARIFIAN, 2001).

A competência de um administrador em uma organização permitirá que todas as áreas da empresa se desenvolvam em habilidades, atitudes e conhecimentos que a possibilitem de alcançar as competências organizacionais previamente determinadas. Nesse contexto, é possível perceber a importância das competências que adquirimos quando se consegue manter organizações e pessoas lado a lado. Isto fará com que exista um processo contínuo de desenvolvimento de competências, na qual a empresa consegue transferir seu patrimônio para os indivíduos, enriquecendo-os e preparando-os para enfrentarem novos desafios profissionais e individuais. E as pessoas, por sua vez, desenvolverão suas capacidades individuais, transferindo-as para a organização.

2.3. Formação das competências no âmbito educacional

A explicação e o entendimento da competência passam pela visão da dimensão estratégica (corporativa) e da dimensão individual. A primeira diz respeito das competências organizacionais e a segunda diz respeito da competência das pessoas que trabalham na empresa. Embora conceitualmente se faça uma distinção entre as dimensões, no desempenho da prática organizacional eles estão intimamente associados (RUANO, 2007).

O processo de desenvolvimento e aprendizagem acompanha o progresso do conhecimento através das experiências e das atividades pedagógicas antes planejadas e concebidas em sala de aula. A noção de competência acarreta um novo significado da academia que já não significa ler, escrever e contar, a qual fundamentou a escolaridade do século XX. Dias (2010 p. 76) diz que “Numa lógica de competências, a escola do século XXI, preocupa-se com a preparação de todos os alunos para a vida”.

A academia que consegue sustentar sua ação em uma abordagem baseada nas competências defende a integração dos saberes; teóricos e práticos, dos saber fazer e das atitudes que são necessárias para o desenvolvimento das tarefas. Segundo Alves (2005, *apud* DIAS, 2010, p. 76) “[...] É, assim, justo ligar esta abordagem à corrente construtiva segundo a qual o conhecimento se constrói pela interação do indivíduo com o seu meio”.

Foi com o intuito de mudar a forma de aprender em sala de aula que surgiu na década de 1970, o movimento denominado de “Ensino baseado em competências”. Esse processo sugere que seja definido em termos de competências exigíveis ao final do curso, ano, ciclo ou formação, as quais são explicitamente detalhadas e descritas em termos de saberes e ações, devendo ser avaliadas por meio de critérios de desempenho previamente definidos. (ARAÚJO, 2001 *apud* PAIVA et al, 2009).

Percebe-se que o planejamento e o desenvolvimento do processo de formação acarretam entre outros pontos tão importantes quanto, na definição dos objetivos educativos, voltados para a formação de competências e nas mudanças necessárias para os métodos de ensino e aprendizagem, sem esquecer-se do processo avaliativo. Na construção das competências considera-se o contexto de aprendizagem, a ação do indivíduo ao tomar uma decisão, a resolução de situações problemáticas e o processo de construção do conhecimento.

2.4. Competências na formação dos administradores

A administração vista como uma ciência interdisciplinar aborda em seus estudos e pesquisas vários campos do conhecimento. Isso se dá por ser de responsabilidade do profissional de administração ter o conhecimento e as habilidades necessárias para resolução dos problemas de uma organização de modo geral. Com o mercado cada vez mais acirrado e competitivo, o cenário organizacional apresenta-se como constante desafio para os indivíduos que se formam em administração.

Atualmente, a Administração tem a função de receber informações empresariais e interpretar os objetivos da organização, transformá-los em ação por meio das principais funções do administrador; planejamento, organização, direção e controle. Espera-se, portanto, que o profissional resolva problemas e não um único problema. Ele deve saber

utilizar os conhecimentos que adquiriu em situações distintas para resolver novos problemas e novas situações.

O Ministério da Educação determina que algumas competências sejam trabalhadas nos cursos de graduação em Administração. Dentre os fatores e aspectos que foram objeto de reavaliação, estão o perfil desejado ao egresso do curso e as competências e habilidades esperadas do administrador.

Com a resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, o Conselho Nacional de Educação através da Câmara de Educação Superior estabeleceu as Diretrizes Curriculares para os Cursos de Graduação em Administração. Onde diz no Art. 4º, que os cursos devem possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades (BRASIL, 2005):

I – Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;

II – Desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III – Refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;

IV – Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V – Ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI – Desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável.

VII – Desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar novos projetos em organizações; e

VIII – Desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

Mais específica e direcionada às exigências do mercado de trabalho global uma pesquisa efetivada pela Creative Education Foundation e divulgada no jornal do Brasil de 17 de janeiro de 1999, aponta as habilidades requeridas pelas 500 maiores empresas do mundo, elencando-as por ordem de importância: trabalho em equipe, solução de problemas, habilidades interpessoais, comunicação oral, saber ouvir, desenvolvimento profissional e pessoal, pensamento criativo, liderança, motivação para objetivos e metas, redação própria, desenvolvimento organizacional, computação e muita leitura. (Cardoso, 2006). Estas e outras habilidades quando não são características naturais do indivíduo, podem ser adquiridas e/ou aperfeiçoadas através de treinamentos ou de experiência profissional.

Mintzberg (1973, *apud* CARDOSO 2006, p.3) subdivide as habilidades em oito categorias: habilidades de relacionamento com colegas, habilidades de liderança, habilidades de resolução de conflitos, habilidades de processamento de informações, habilidades de tomar decisões em condições de ambiguidade, habilidades de alocação de recursos, habilidades de empreendedor, habilidades de introspecção.

Através da resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, elaborou-se um questionário com 25 questões, o qual foi aplicado aos concluintes do curso de Administração da UFCG e da UEPB.

CAPÍTULO 3

ASPECTOS METODOLÓGICOS

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa tem como aspectos metodológicos; uma abordagem quantitativa, considerando que a mesma segundo Vianna (2001), corresponde a um trabalho científico no qual deverá envolver dados numéricos, trabalhados a partir de procedimentos estatísticos variados e adequados a cada situação específica. Os dados devem ser colhidos geralmente através de questionários.

Esta pesquisa pode ser considerada por descritiva, pois objetiva delinear ou analisar características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas ou isoladamente de variáveis principais ou chaves (MARCONI E LAKATOS, 2003).

Quanto aos meios, esta pesquisa é considerada como pesquisa de campo; segundo Vianna (2001) é um tipo de pesquisa onde as fontes de dados serão pessoas, grupos, comunidades, das quais se colherá informações relacionadas a elas mesmas ou a instituições que elas possam vir participar, acarretando na ajuda à compreensão do problema estudado. Na presente pesquisa o grupo pesquisado corresponde aos alunos de Administração das universidades; UFCG e UEPB.

O instrumento utilizado para captação de dados foi um questionário, adaptado de Sousa (2011), composto de 31 questões, dividido em duas partes, sendo seis delas referente ao perfil do respondente (primeira parte) e vinte e cinco delas correspondendo à satisfação em relação à formação de competências e habilidades (segunda parte). O questionário segundo Vianna (2001) consiste numa série de questões escritas para serem respondidos pela população ou amostra da pesquisa, em impresso próprio, meios eletrônicos ou pessoalmente.

A primeira parte do questionário teve como objetivo obter informações gerais a respeito dos concluintes do curso de administração da UFCG e UEPB abordando questões como sexo, faixa etária, período em de conclusão do curso, se estão ou não no mercado de trabalho. Na segunda parte, formularam-se questões referentes ao nível de satisfação em relação à formação das competências essenciais a que se refere a Resolução nº4, de 13 de julho de 2005, da Câmara de Educação Superior / CNE, onde a população objeto desta pesquisa pôde optar entre cinco respostas: 1 – Não satisfeito; 2 – Pouco satisfeito; 3 – Não tem opinião formada; 4 – Satisfeito; 5 – Muito satisfeito.

O quadro abaixo apresenta a relação entre as perguntas feitas no questionário e suas devidas competências e habilidades:

Quadro 1: Competências e Habilidades

Competências e Habilidades	Questões
I	7; 8; 9; 10; 11; 12; 13
II	14; 15; 16; 17
III	18
IV	19; 20
V	21; 22; 23; 24; 25; 26; 27; 28
VI	29
VII	30
VIII	31

Fonte: SOUZA, 2011.

O questionário foi aplicado durante duas semanas, entregues e recebidos no mesmo momento, para garantir o retorno do mesmo.

O universo da pesquisa foi composto por alunos concluintes e pré-concluintes do curso de Administração das universidades. Totalizando universo e amostra.

Quadro 2 – Universo e Amostra

UFCG		UEPB	
UNIVERSO	AMOSTRA	UNIVERSO	AMOSTRA
147	57	136	53

Fonte: pesquisa de campo 2014

Podemos considerar a amostra, como uma amostra não probabilística por acessibilidade.

Os dados obtidos foram trabalhados através de estatística simples – frequência com o auxílio do software Excel, possibilitando a construção dos gráficos existentes no trabalho.

CAPÍTULO 4

ANÁLISE DOS RESULTADOS

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O presente capítulo se propõe a apresentar os resultados encontrados na pesquisa e suas referidas análises, de acordo com as competências e habilidades baseadas no artigo 4 da Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, da Câmara de Educação Superior/CNE e as perguntas do questionário que fazem referência as devidas competências e habilidades.

Esta análise busca atender ao problema de pesquisa e aos objetivos; geral e específicos propostos inicialmente.

4.1. Competências e Habilidades I - Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão.

Podemos ver nos gráficos das questões de 7 a 13, relacionados às competências e habilidades I exigidas pelo MEC, que as respostas são muito parecidas, os alunos das duas instituições estão na maioria dos quesitos satisfeitos, embora em alguns demonstre um pouco de insatisfação, os da UEPB por sua vez estão em algumas questões entre não ter opinião sobre o assunto ou pouco satisfeita.

4.1.1. Habilidade em reconhecer e definir problemas administrativos, operacionais e pessoais através de instrumentos e metodologias adequadas.

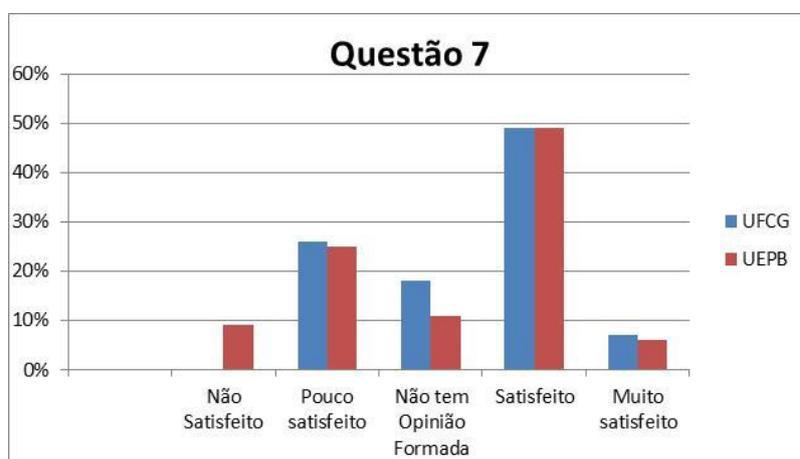


Gráfico 1: Reconhecer e Definir Problemas

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

No gráfico 1 pode-se observar que tanto os alunos da UFCG quanto aos da UEPB com 49%, estão satisfeitos, mostram-se não satisfeitos apenas 9% dos alunos concluintes da UEPB.

No que diz respeito à habilidade de reconhecer e definir problemas, os alunos concluintes das instituições dizem em sua maioria estarem satisfeitos, o que mostra que os cursos oferecem os recursos necessários, para que através de instrumentos e metodologias adequadas o profissional venha a reconhecer e definir problemas administrativos, operacionais e pessoais existentes no mercado de trabalho.

Reforçando o seu papel enquanto administrador, já definido por Mintzberg como; líder, disseminador de informações, empreendedor, controlador de perturbações, alocador de recursos e negociador.

Segundo Lima (2002), a competitividade é grande, tornando imprescindível ao administrador tomar decisões eficazes e ter resoluções.

4.1.2. Habilidade de propor soluções corretivas e preventivas viáveis e economicamente aprovadas de forma a eliminar e minimizar os problemas detectados.

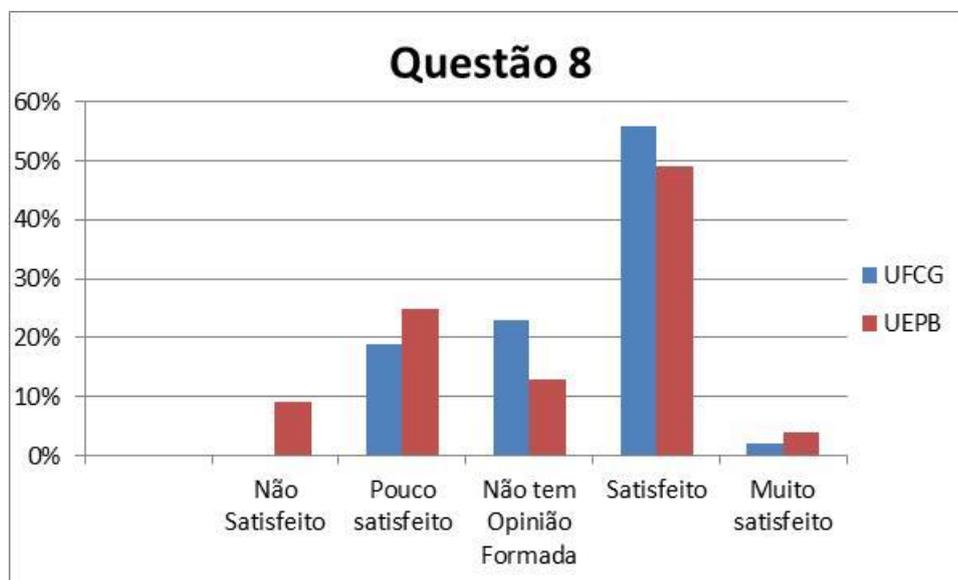


Gráfico 2: Resolução de Problemas

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

Na questão 8 os alunos da UFCG com 56% e os da UEPB com 49% dizem-se satisfeitos, nenhum dos alunos da UFCG se mostram não satisfeitos, no entanto os

concluintes da UEPB possuem um certo nível de insatisfação, que corresponde a 25% de pouco satisfeitos e 9 % de não satisfeitos.

No que diz respeito à resolução dos problemas o grupo dos alunos concluintes da UEPB mostram um nível de insatisfação considerável.

Tendo em vista a importância de se ter a habilidade de propor soluções corretivas de forma a eliminar e minimizar os problemas de uma empresa, o curso de Administração de ambas as instituições pode melhor direcionar esses conhecimentos visando mostrar e demonstrar qual o panorama organizacional que se tem no real mercado de trabalho.

4.1.3. Habilidades em pensar estrategicamente, através da análise das forças, fraquezas, riscos e oportunidades e da identificação e decisão sobre os objetivos e as estratégias de crescimento a serem melhor adotadas.

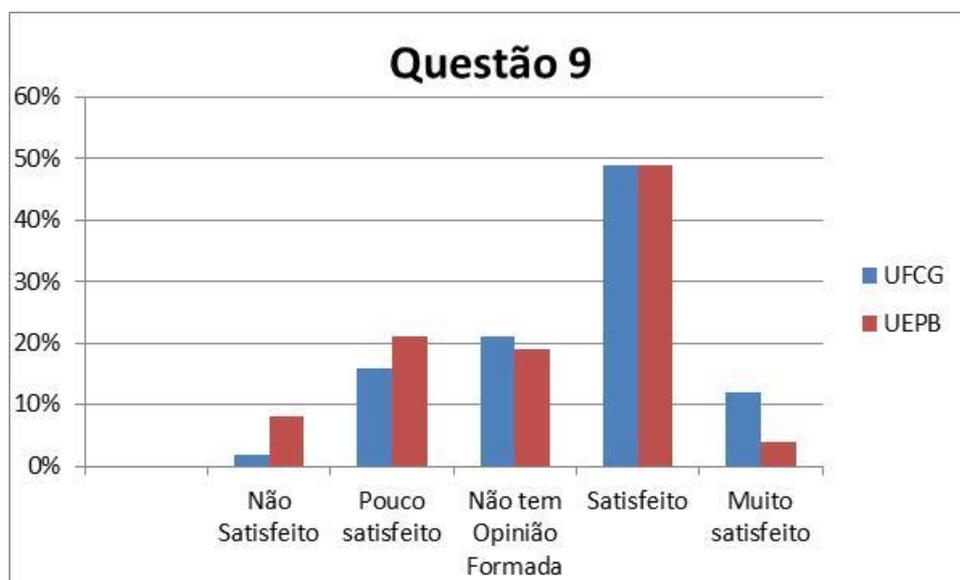


Gráfico 3: Visão Estratégica

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

No gráfico 3, tanto os alunos concluintes da UFCG quanto os da UEPB estão por sua maioria com 49% satisfeitos. 8% dos formandos da UEPB dizem está pouco satisfeitos. Observa-se mais uma vez que os níveis de satisfação dos dois grupos analisados se equivalem.

Quanto à habilidade em pensar estrategicamente, baseado na análise das forças, fraquezas, riscos e oportunidades, e através dessa análise identificar e decidir quais os objetivos e as estratégias de crescimento a serem mais bem adotadas, os alunos concluintes das duas instituições responderam que estão satisfeitos.

Essa satisfação pode ser dada, pois o tema visão estratégica é atual sendo ensinado e visto em diversas disciplinas no decorrer do curso.

Magalhães (2008) diz que “visão estratégica, nada mais é do que projetar no tempo os resultados que almejamos e agir no presente para atingir esses resultados.” E para isso se faz necessário estabelecer os objetivos, fazer um planejamento e aplicar o que se foi planejado no dia-a-dia da organização.

4.1.4. Habilidade e conhecimento para analisar o processo produtivo, em seus diferentes modelos, e propor modificações através de técnicas e instrumentos em processos, estruturas, tecnologias e layout.

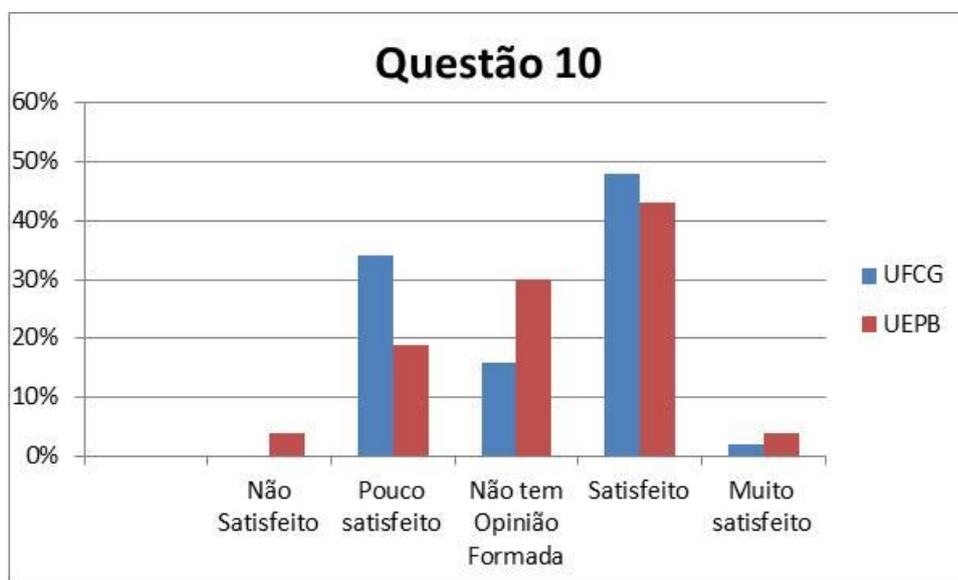


Gráfico 4: Análise de Processos

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

Na questão 10 os formandos da UFCG responderam em 48% que estão satisfeitos, já os alunos concluintes da UEPB também estão satisfeitos, porém com 43%. Há um nível considerável de pouco satisfação com relação aos alunos concluintes da UFCG com 34% e com relação a não ter opinião formada sobre o assunto, os alunos da UEPB em 30%.

Há uma grande parte dos entrevistados da UFCG pouco satisfeitos. E grande parte dos entrevistados da UEPB não tem opinião formada sobre o assunto ou não querem comprometer o nível de ensino da instituição a qual estudam. Podemos considerar então que grande parte dos alunos tanto da UFCG quanto da UEPB demonstram

insatisfação no que diz respeito à habilidade e conhecimento para analisar o processo produtivo e propor modificações através de técnicas e instrumentos.

Como os processos produtivos são vistos como os meios pelos quais uma empresa conduz seus negócios, eles são também os meios pelos quais vantagens competitivas são obtidas. (Scheer, 1993 *apud* SOUZA, 2011 p. 35). Não saber gerir e constituir um ciclo contínuo de decisões gerenciais para o bom aproveitamento de recursos e melhoria do sistema produtivo e bom desempenho geral do processo pode ser extremamente perigoso para a organização.

Podemos considerar que essa baixa satisfação dos alunos concluintes deve estar ligada a falta de visão na prática do processo produtivo, de uma relação entre universidade e organização, talvez se fosse mais visto em sala de aula o processo produtivo como um todo e suas particularidades, fosse mais fácil identificar seus diferentes modelos e propor modificações quando necessário.

4.1.5. Habilidade e conhecimento para analisar as variáveis do ambiente organizacional com o uso de ferramentas quantitativas e qualitativas de previsão.

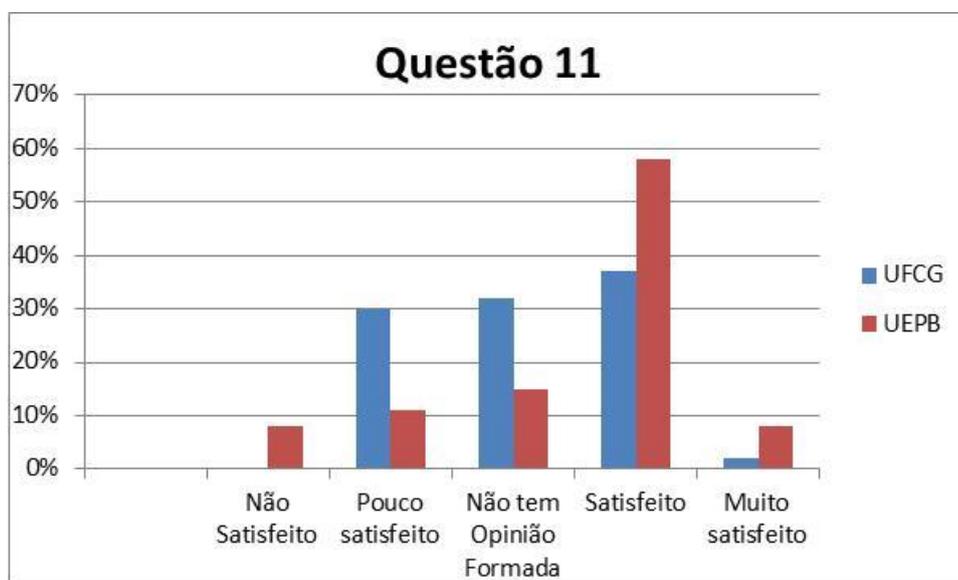


Gráfico 5: Análise Ambiental

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

Na questão 11, 58% dos formandos da UEPB estão satisfeitos e apenas 37% dos alunos da UFCG se consideram satisfeitos com relação a habilidade para analisar o ambiente organizacional com o uso de ferramentas quantitativas e qualitativas de

previsão. 30% dos entrevistados da UFCG estão pouco satisfeitos e 32% não tem opinião formada sobre o assunto.

Esses dados mostram uma disparidade, visto que grande parte dos alunos concluintes da UFCG se mostra pouco satisfeitos.

A competitividade e o aumento da instabilidade do mercado mundial exigem que o tempo de tomada de decisão das empresas seja reduzido constantemente. Prever a demanda é uma atividade importante, pois pode revelar as tendências de mercado e contribuir no planejamento estratégico da empresa (WERNER & RIBEIRO, 2003).

A pouca satisfação dos alunos quanto a este assunto pode se dar ao fato de que o mesmo não é visto em sala de aula de forma prática, faltando ser aliada a teoria. Dessa forma, melhorar a formação acadêmica dos alunos e fornecer uma experiência profissional que os ajudará ao entrar no mercado e trabalho, através de *softwares* de construção de cenários que possibilitem ao aluno o desenvolvimento de tal competência.

4.1.6. Habilidade e conhecimento para gerir o conhecimento através de quatro processos fundamentais. Geração (Identificação do conteúdo desejado e fazer com que as pessoas contribuam com ideias), Organização (apresentação ordenada para ser representada e recuperada com rapidez e facilidade), Desenvolvimento (Seleção e refinamento dos dados e informações para aumentar seu valor para o usuário) e Distribuição (tornando o material fácil de ser encontrado e encorajando o seu uso).

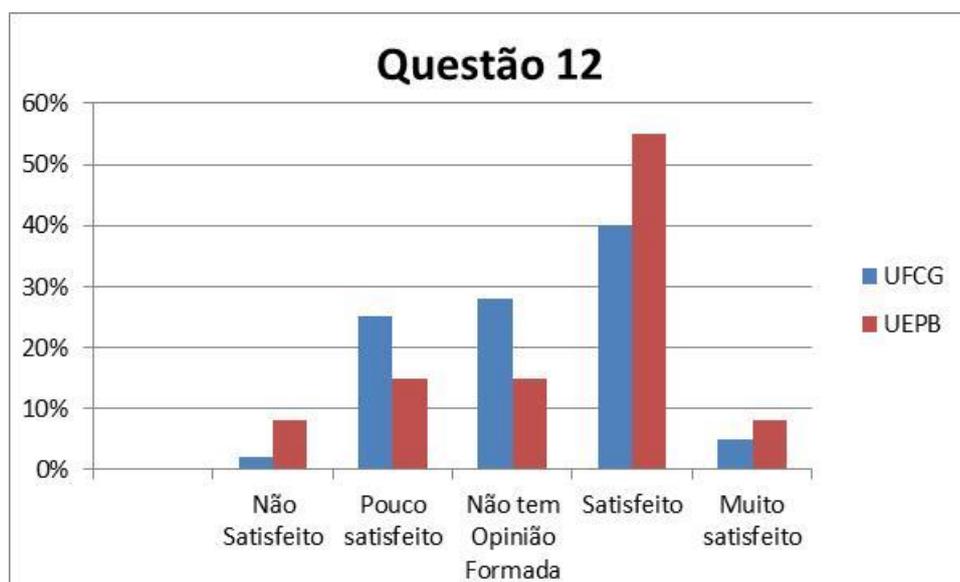


Gráfico 6: Gestão do Conhecimento

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

No gráfico 6 os formandos da UEPB estão por maioria satisfeitos com 55%. Já os alunos concluintes da UFCG com apenas 40%. Os formandos da UEPB nas respostas (Não tem opinião formada) e (Pouco Satisfeito) responderam iguais percentualmente, com 15% para cada categoria.

Em relação à gestão do conhecimento uma parcela de mais de 26% dos entrevistados da UFCG mostram-se não ter opinião formada que implica certa insegurança em relação ao tema e 25% se mostram pouco satisfeitos.

Em meio ao mundo competitivo ao qual vivemos, a gestão do conhecimento se transforma em um valioso recurso estratégico para a vida das pessoas e das empresas. (LUCHESEI. 2012)

De forma empírica, conhecimento é o fato ou a condição do saber e só é obtido através da vivência, da experiência ou de uma associação e por isso é mais uma vez ressaltada a importância de aliar a teoria e a prática em sala de aula.

A criação e o desenvolvimento de competências organizacionais são baseados na aprendizagem, resultante da experiência na implementação de estratégias, através da análise dos resultados contidos no retorno de informações dos ambientes interno e externo da empresa.

4.1.7. Habilidade e conhecimento em identificar problemas e oportunidades e escolher uma linha de ação para solucionar o problema e/ ou aproveitar oportunidades através de técnicas e metodologias adequadas.

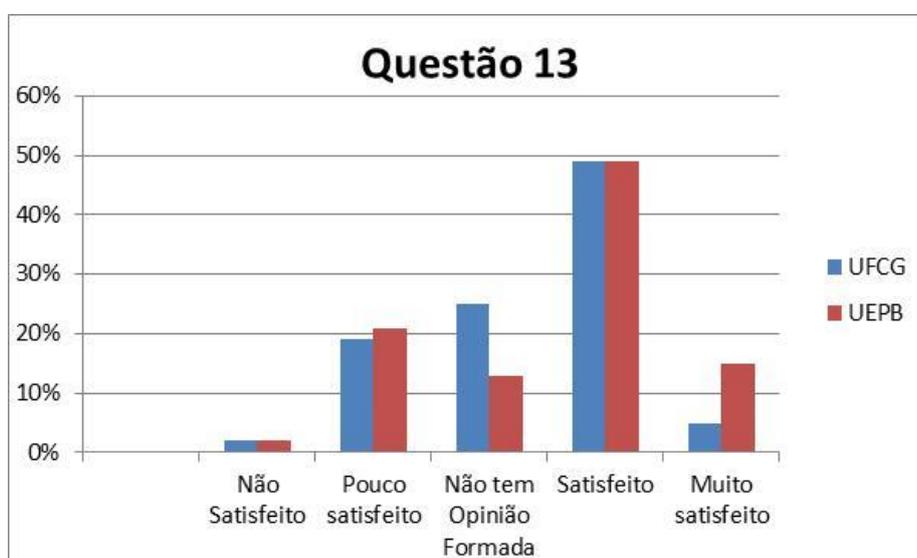


Gráfico 7: Tomada de Decisão
Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

Na questão 13 os alunos concluintes da UEPB apresentam nível de satisfação (satisfeitos e muito satisfeitos) de 64%, porém pouco mais de 20% estão pouco satisfeitos. Já os concluintes da UFCG apresentam nível de satisfação (satisfeitos e muito satisfeitos) de 54% porém, cerca de 30% dos mesmos, estão sem opinião formada sobre o assunto.

Os formandos apresentam níveis maiores de satisfeitos e muito satisfeitos no que se refere à tomada de decisão a partir da identificação de problemas e oportunidades e da escolha de uma linha de ação para solucionar o problema e/ou aproveitar oportunidades através de técnicas e metodologias adequadas. Porém existe uma grande parte de alunos concluintes que se sentem inseguros com relação ao assunto, tanto da UFCG quanto os da UEPB. Sabe-se que este conteúdo necessita do amparo de ferramentas que possa proporcionar ao aluno, vivenciar situações na prática e utilizar de metodologias específicas para essa identificação.

4.2. Competências e Habilidades II - Desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais.

Nas competências e habilidades II instituídas pelo MEC a população da UFCG pesquisada mostrou-se mais de 50% satisfeita em todas as questões, enquanto que os da UEPB mostram um pouco de insatisfação com relação, a saber, expressar-se e comunicar-se interpessoalmente e entre o grupo.

4.2.1. Habilidade e conhecimento em desenvolver expressão e comunicação com o uso de palavras e termos apropriados a formação e conhecimento do administrador para sua atuação profissional.

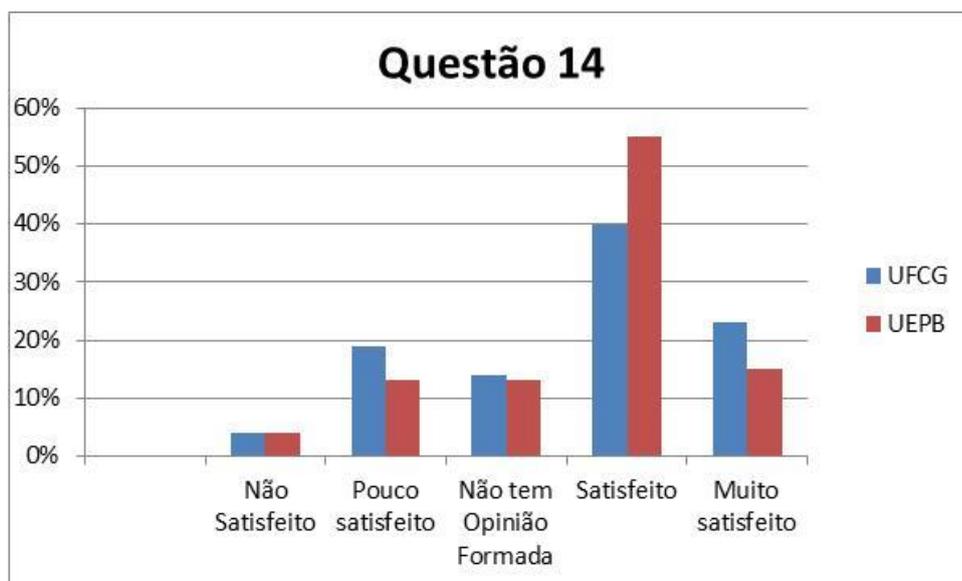


Gráfico 8: Comunicação Empresarial

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

O gráfico 8 mostra que 70% dos alunos concluintes da UEPB dizem estar entre satisfeitos e muito satisfeitos e 63% dos alunos da UFCG mostram-se também entre satisfeitos e muito satisfeitos. Os formandos da UFCG estão com 19% mostrando-se pouco satisfeitos.

Em relação a utilização de palavras e termos apropriados para desenvolver expressões e comunicações adequadas ao ambiente das organizações, os alunos concluintes das duas instituições, mostram-se satisfeitos.

O conceito dessa ferramenta estratégica compreende um conjunto complexo de atividades, ações, estratégias, produtos e processos desenvolvidos para reforçar a imagem de uma empresa ou junto aos seus públicos de interesse.

4.2.2. Habilidade de comunicação e de troca para administrar conflitos e obter resultados aceitáveis pelas partes que desejam chegar a um acordo.

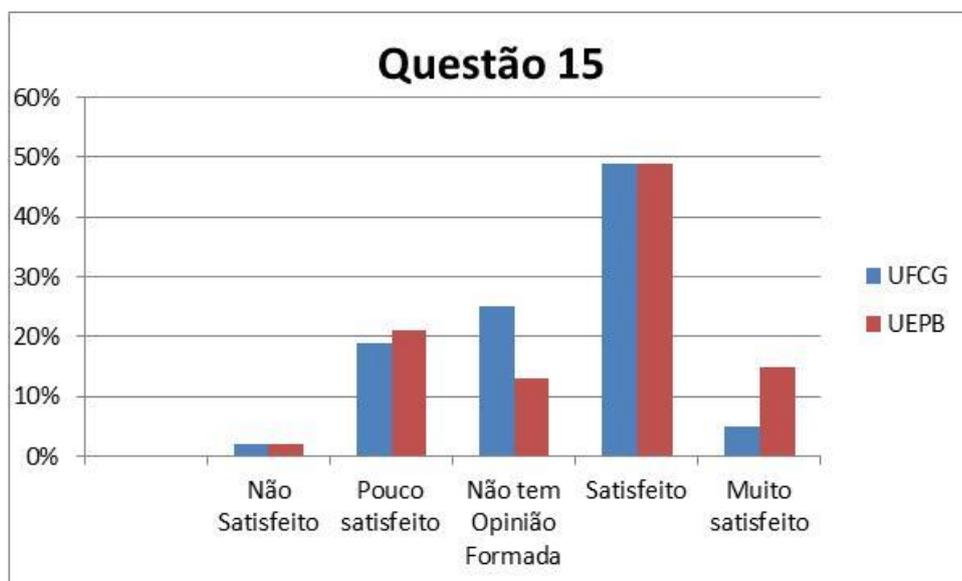


Gráfico 9: Negociação e Comunicação

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

A questão 15 mostra que 57% dos estudantes da UEPB dizem estar satisfeitos e 60% dos formandos da UFCG mostram-se também satisfeitos com relação ao assunto. No entanto, mostram estar pouco satisfeitos aproximadamente 20% dos entrevistados de ambas as instituições. Observa-se que 24% dos entrevistados da UFCG e 12% dos da UEPB não possuem opinião formada.

A maioria dos formandos, das duas instituições mostra-se satisfeitos, porém uma parcela dos entrevistados parece pouco satisfeita. Também se observa que há uma porcentagem relevante de respondentes que não estão com opinião formada sobre o assunto.

Podendo-se dizer que na habilidade de comunicação e troca para administrar conflitos possibilitando resultados aceitáveis para ambas às partes, o curso de Administração das duas instituições deve desenvolver coerentemente tal competência.

Negociação é o processo de buscar a aceitação de ideias, propósitos ou interesses, visando ao melhor resultado possível, as partes envolvidas têm que desenvolver a comunicação conscientemente e assim fazer da comunicação uma vantagem para ambos. (SOUZA, 2011, p.39)

4.2.3. Habilidade em usar a comunicação com o outro, com o intuito de informar, persuadir e estreitar relacionamentos interpessoais.

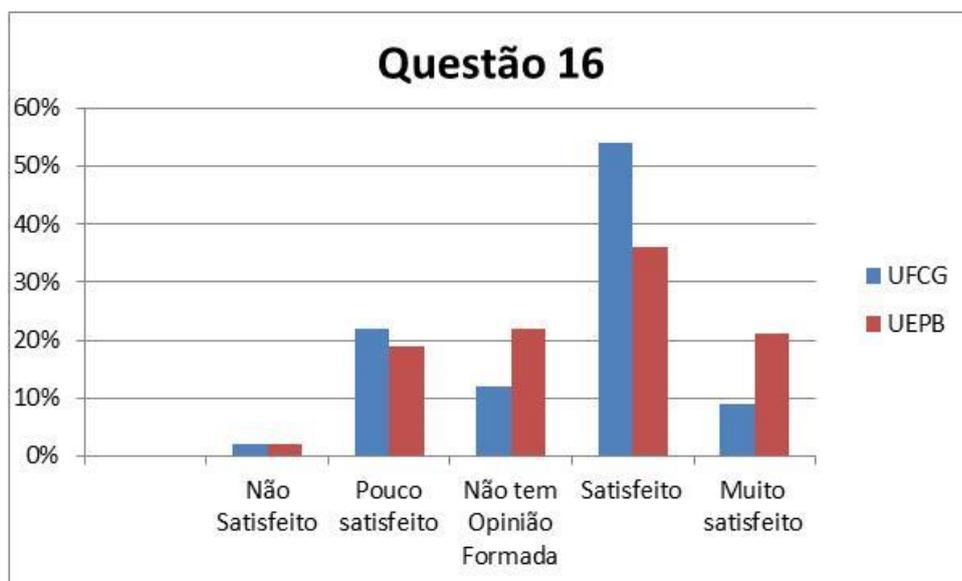


Gráfico 10: Comunicação Interpessoal

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

Na questão 16 os respondentes mostram-se na maioria satisfeitos, os alunos da UFCG com 54%, todavia 22% pouco satisfeitos. Dizem estar satisfeitos apenas 36% dos respondentes da UEPB, pouco satisfeitos com 19%, sem opinião sobre o assunto com 22% e não satisfeitos com 2%.

Em relação à habilidade de comunicação interpessoal foi constatado um pequeno índice de não satisfação dos dois grupos. Foi visto uma maior diferença, no que diz respeito a não ter opinião formada.

Esta habilidade de comunicação interpessoal é facilmente adquirida no decorrer das experiências profissionais. E mesmo a maioria dos entrevistados da UEPB estarem no mercado de trabalho, podendo desenvolver melhor tal habilidade, se sente ou sentiram-se prejudicados no que se refere ao aprendizado de manter relacionamentos interpessoais.

4.2.4. Habilidade em usar uma comunicação estruturada e efetiva através de instrumentos e canais adequados que provoquem um impacto positivo no desempenho do trabalho em equipe.

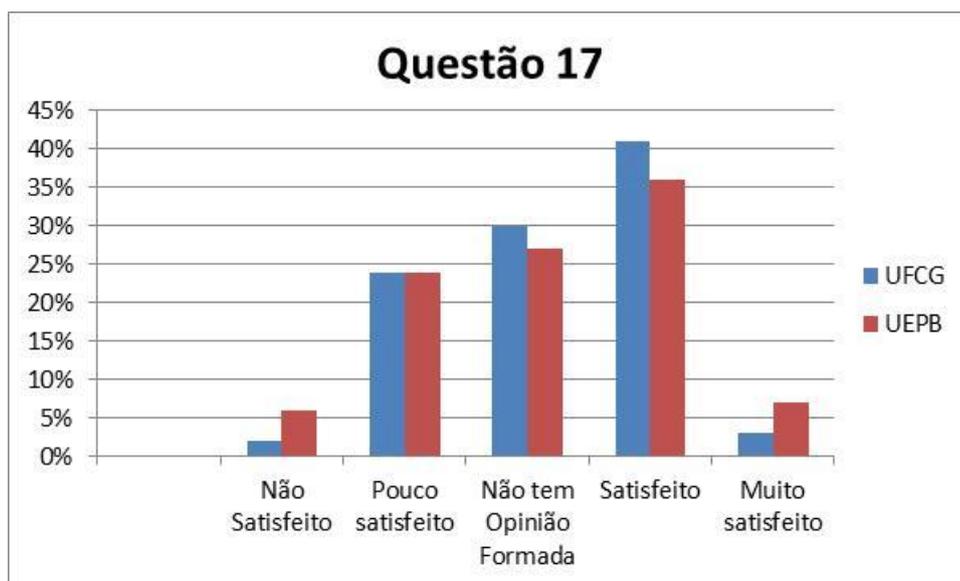


Gráfico 11: Comunicação Intergrupual

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

Os formandos, de forma geral estão pouco satisfeitos com 24% e não possuem opinião formada em aproximadamente 28% nas duas instituições. Em relação à habilidade de comunicação intergrupual os dois grupos pesquisados mostram um nível de pouco satisfação ou dúvida quanto ao aprendizado, com percentual considerável.

Como na questão a 16, essa diferença pode ser dada, pois os formandos em sua maioria não ingressaram ainda no mercado de trabalho, e essa habilidade de comunicação intergrupual é adquirida também no decorrer das experiências profissionais.

Pode-se explicar essa diferença aos alunos concluintes da UFCG por ser maioria os que não trabalham não podendo desenvolver melhor o trabalho em equipe, já os da UEPB mesmo a maioria já estando no mercado de trabalho se sentem ou já se sentiram prejudicados por não ter desenvolvido a habilidade de trabalhar em equipe ou ao fato de que esse tópico não constar de forma específica em nenhum conteúdo programático, sendo assim pouco discutido e desenvolvido em sala de aula.

4.3. Competências e Habilidades III - Refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento.

4.3.1. Habilidade para refletir e atuar criticamente nas atividades que estão vinculadas à transformação e à montagem dos insumos nos produtos ou aos serviços que a empresa oferece no que se refere ao gerenciamento (projeto do produto, gestão dos recursos

materiais, definição do layout, etc) controle (programação da produção, estudo de tempos, MRP, etc) considerando o nível estratégico, tático e operacional no qual você se encontre.

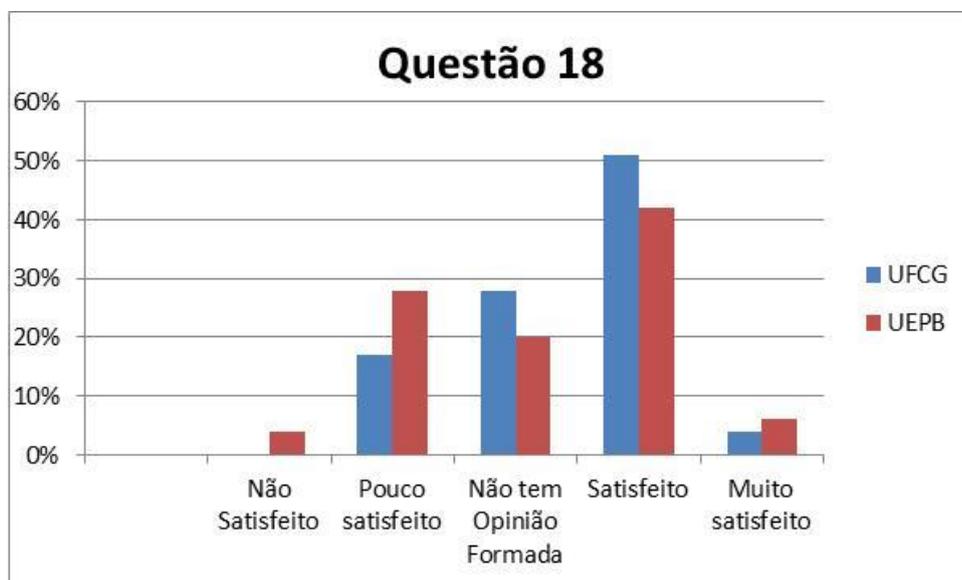


Gráfico 12: Análise do Processo Produtivo

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

Os formandos da UFCG com 51% dizem estar satisfeitos e não tem opinião formada uma parcela de 28% dos mesmos. 26% dos formandos da UEPB estão pouco satisfeitos enquanto que os da UFCG 17%. Só um dos grupos que foram investigados, mostra-se não satisfeitos, com 4%, os concluintes da UEPB.

Percebe-se que a maior parte dos respondentes está satisfeita, porém com uma margem não tão grande, existe certa divisão entre as respostas: (satisfeito); (não tem opinião formada) e (pouco satisfeito).

Mais uma vez no que se refere à área de produção, percebe-se uma oscilação maior entre não estar satisfeito e não ter opinião formada sobre o assunto, pois cabe ao administrador conhecer, e avaliar criticamente toda a esfera de produção que venha a estar sobe sua gerencia, de forma que ele saiba qual a sua função nesse processo.

4.4. Competências e Habilidades IV - Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de

controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais.

Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais.

4.4.1. Habilidade em desenvolver raciocínio lógico matemático nas formulações de controle que representam os fenômenos organizacionais produtivos (Produtividade, Controle de estoque, capacidade produtiva, etc) e administrativos (Juros, amortizações, descontos, impostos, taxas de overnight, taxa de retorno, fluxos de caixa, investimentos, etc).

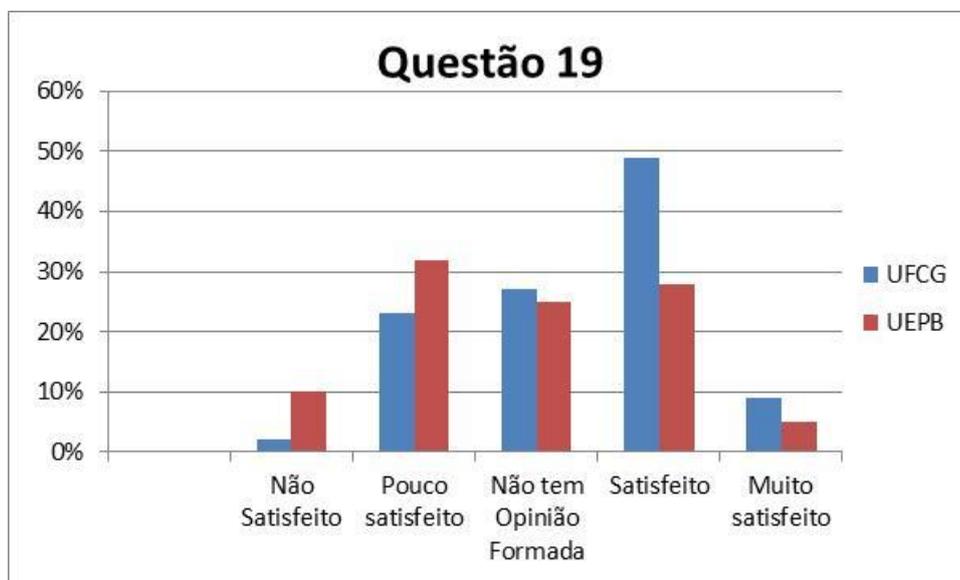


Gráfico 13: Raciocínio Lógico

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

O gráfico 13 mostra que 32% dos alunos concluintes da UEPB estão pouco satisfeitos e 10% estão não satisfeitos, apresenta percentual de 25% os alunos que não tem opinião sobre o assunto e apenas 28% dos entrevistados estão satisfeitos. Os formandos da UFCG estão pouco satisfeitos com 23% e satisfeitos com apenas 49%.

Indicando que em relação à habilidade em desenvolver raciocínio lógico matemático nas formulações de controle que representam os fenômenos organizacionais produtivos, a maioria dos dois grupos pesquisados mostra-se pouco satisfeito, no entanto a margem

de pouco satisfação e não satisfação dos alunos da UEPB é bem maior em relação aos da UFCG.

Esse nível de pouco satisfação e não satisfação pode ser dada por as disciplinas referentes à aprendizagem de raciocínio lógico matemático não serem ministradas por professores da Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade, na UFCG, podendo por muitas vezes a passagem do conteúdo não ser direcionada a necessidades que serão vistas em um ambiente organizacional. Talvez se fosse ministrada por professores da área de administração, mostrando em que momento realmente precisa-se desse raciocínio a aprendizagem fosse mais eficaz.

4.4.2. Habilidade em desenvolver raciocínio analítico e crítico nos resultados das formulações matemáticas que representam fenômenos organizacionais produtivos (Produtividade, controle de estoque, capacidade produtiva, etc) e administrativos (Juros, amortizações, descontos, impostos, taxas de overnight, taxa de retorno, fluxos de caixa, investimentos, etc) expressando-se de maneira criatividade diante de diferentes contextos e resultados.

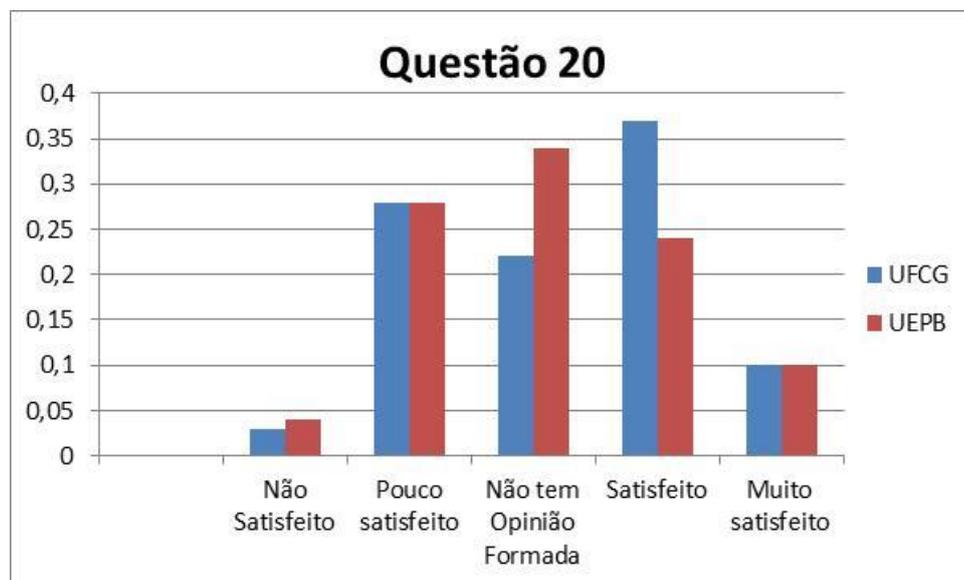


Gráfico 14: Raciocínio Crítico e Analítico

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

Na questão 20 os alunos concluintes das duas instituições mostram-se pouco satisfeitos com 28%, já os alunos da UEPB mostram-se sem opinião formada com 34% e os da UFCG com 22%.

Os alunos da UEPB se dividem entre não ter opinião formada e pouca satisfação, mostrando ter uma opinião dividida. Os alunos, de forma geral, mostram-se insatisfeitos em desenvolver raciocínio analítico e crítico nos resultados das formulações matemáticas que representam fenômenos organizacionais produtivos.

Esse índice de pouca satisfação como na questão 19 pode ser dada pela falta de direcionamento na aplicação dos conteúdos, pode-se dizer que esses possíveis erros quanto ao direcionamento da disciplina pode está sendo mais bem trabalhado em sala de aula e pela dificuldade da maioria dos alunos com as disciplinas que envolvem cálculos matemáticos.

4.5. Competências e Habilidades V - Ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional.

Nas questões de 21 a 28, pode-se observar que tanto os alunos da UFCG quanto os alunos da UEPB estão em sua ampla maioria satisfeitos ou muito satisfeitos, mais de 60%, no que diz respeito à criatividade, iniciativa, determinação, vontade de aprender, passadas para eles no decorrer do curso. Embora, os alunos da UFCG mostre um pouco de insatisfação no que diz respeito da inovação.

4.5.1. Atitude para ser o primeiro em suscitar, propagar ou pôr em prática uma ideia: tomar a iniciativa de uma empresa.

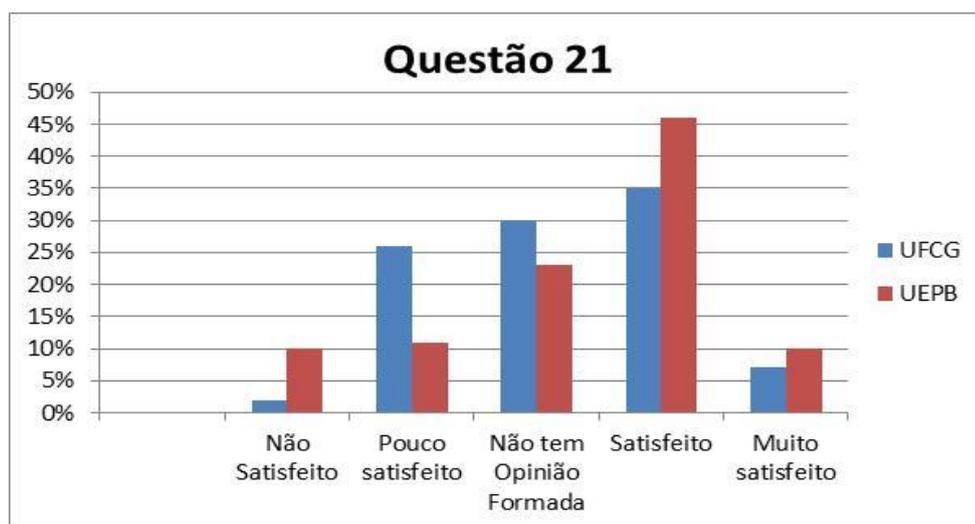


Gráfico 15: Iniciativa

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

Iniciativa é a capacidade que todos nós temos de criar, iniciar projetos e conceber novas ideias.

O Gráfico 15 mostra que no geral os alunos estão satisfeitos, os da UEPB com 56% (satisfeitos e muito satisfeitos) e os da UFCG com apenas 35%. Percebe-se então, que existe uma parcela considerável de alunos que estão pouco satisfeitos da UFCG com 26% ou não tem opinião formada sobre o assunto; UFCG com 30% e UEPB com 23%.

Fazer a diferença no ambiente de trabalho trará benefícios não apenas ao profissional, mas a toda sua equipe. A iniciativa é uma das mais importantes competências, a serem desenvolvidas e praticadas em sua trajetória. É uma atitude necessária na vida de um administrador. Talvez se os alunos tivessem acesso a mais projetos e casos reais se tornassem mais fácil o exercício de se ter iniciativa.

4.5.2. Habilidade em desenvolver e implantar coisas novas, especialmente novos produtos ou serviços, e novos processos e técnicas de administração, de produção ou de vendas.

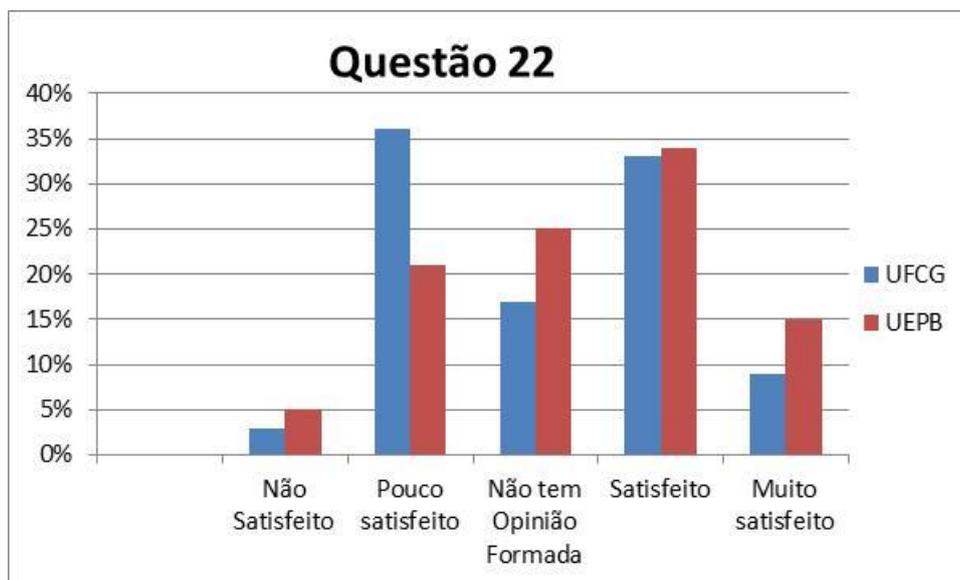


Gráfico 16: Criatividade

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

Quanto à criatividade, o nível de satisfação dos alunos concluintes da UEPB é de 49% (satisfeito e muito satisfeito), enquanto que na UFCG é de 42%, porém o nível de pouca satisfação é de 39% (pouco satisfeito e não satisfeito). Ficam no meio do caminho, sem ter opinião, 25% dos respondentes da UEPB e 17% dos da UFCG.

Criatividade envolve a produção de algo novo, e que tenha utilidade para um número considerável de pessoas (ALENCAR & FLEITH 2003 *apud* OLIVEIRA 2010).

Desenvolver a criatividade e a inovação passa a ser uma atividade vital e obrigatória para todas as empresas e todos que fazem a empresa.

Esse nível de pouca satisfação dos alunos pode se dar ao fato de não haver momentos para exercitar a criatividade e inovação. Talvez se tivessem mais acessos à realidade de uma organização, misturando teoria e prática fosse mais fácil exercitar tal habilidade.

4.5.3. Ter a motivação correta para as coisas corretas, permanecendo firme no objetivo traçado.

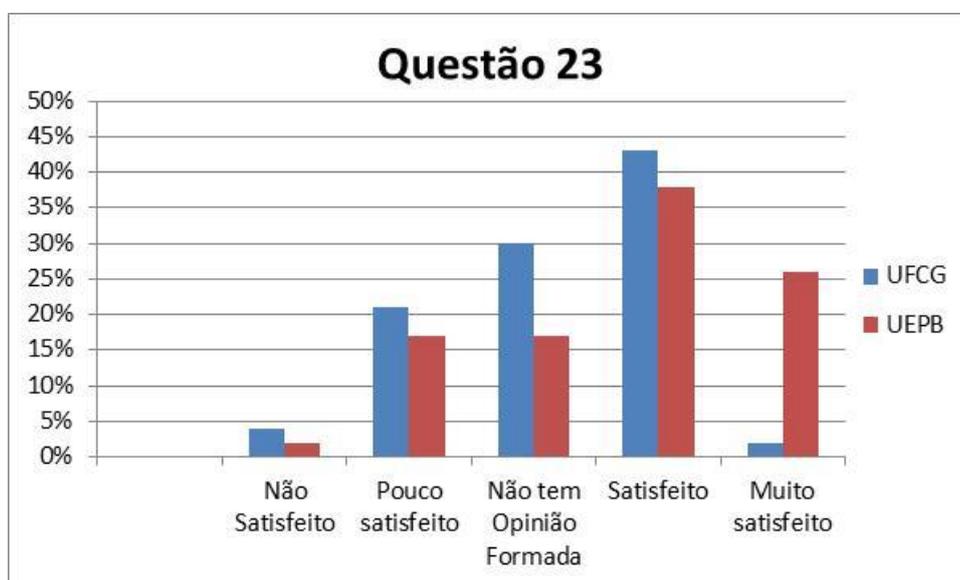


Gráfico 17: Determinação

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

A questão 23 mostra que o nível de satisfação dos alunos da UEPB é de 64% (satisfeitos e muito satisfeitos). Os não satisfeitos e os que não têm opinião formada possuem o mesmo percentual de 17%. Já os alunos da UFCG apresentam nível de satisfação de apenas 45% (satisfeitos e muito satisfeitos), porém apresentam um nível alto dos que não tem opinião formada, demonstrando certa insegurança com relação a se sentir determinado.

4.5.4. Habilidade em satisfazer as necessidades de uma sociedade, de forma reconhecida pela maioria dos seus integrantes.

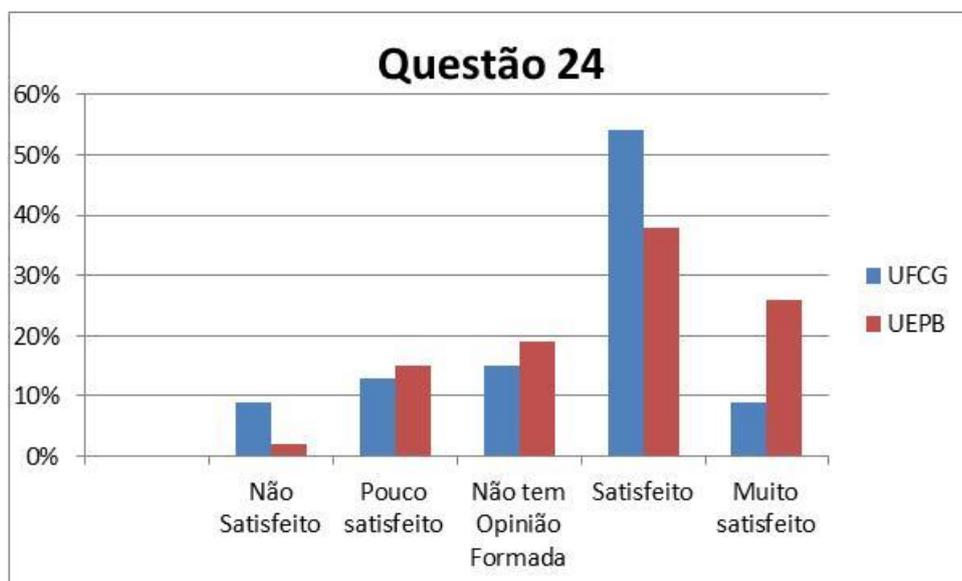


Gráfico 18: Vontade Política

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

Em relação à vontade política o nível de satisfação (satisfeito e muito satisfeito) dos alunos das duas instituições está em aproximadamente 63%. Apresentam aproximadamente 13% de pouca satisfação. 15% dos alunos da UFCG não tem opinião formada, enquanto que os da UEPB apresentam 19%. Sobre não estar satisfeito, a UFCG apresenta um nível de 22% (não satisfeito e pouco satisfeito). As necessidades humanas, as chamadas forças impulsionadoras, determinam a motivação. A influência dessas necessidades varia de pessoa para pessoa e geram comportamentos diferenciados.

4.5.5. Vontade de adquirir novos conhecimentos, desenvolver competências e mudar o comportamento.

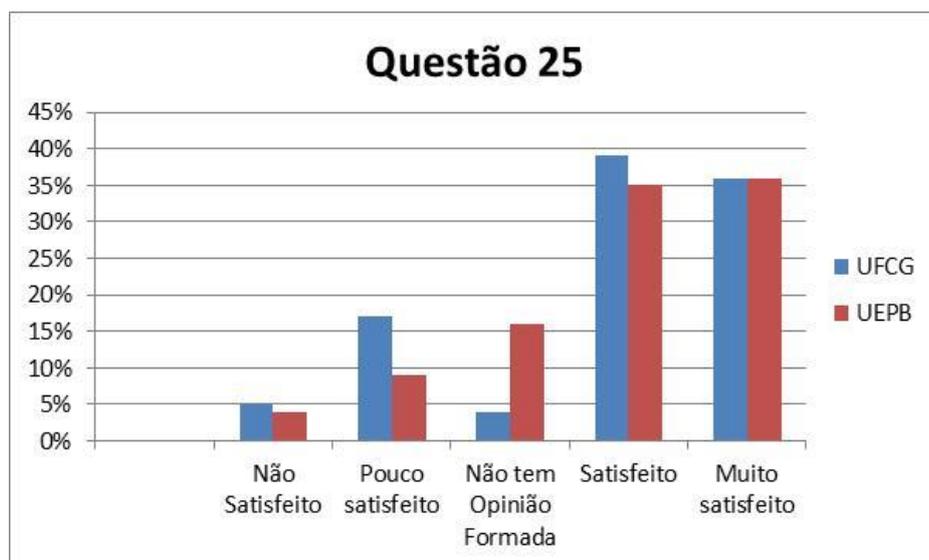


Gráfico 19: Vontade de Aprender

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

Um administrador tem que estar sempre aberto a novos conhecimentos, tem que estar sempre querendo aprender, não ter medo de ousar de tomar iniciativas, de ser pioneiro em seu meio de trabalho.

Na questão de adquirir novos conhecimentos, o nível de satisfação (satisfeito e muito satisfeito) supera os 70% nas duas instituições. Apesar de alguns respondentes da UFCG estarem pouco satisfeitos com 17%.

4.5.6. Facilidade de adaptar-se a novos locais, pessoas e novas situações.

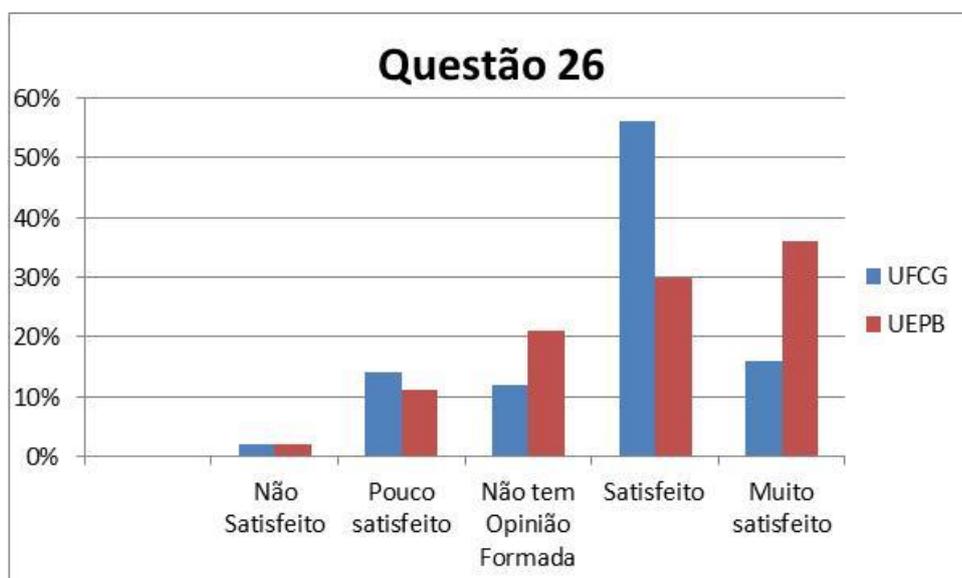


Gráfico 20: Facilidade de Adaptação

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

Quanto à facilidade de adaptação os níveis de satisfeitos e muito satisfeitos supera os 65% nas duas instituições. Apesar de que na UFCG alguns se sentem pouco satisfeitos com 14% e na UFCG não têm opinião formada 11% dos entrevistados.

As empresas contratam cada vez mais pessoas que estejam preparadas, para que sem perda de tempo, se engajem com relação as suas necessidades, por meio da apresentação de soluções ou de técnicas inovadoras de atuação. Buscam incessantemente por profissionais competentes e que se adaptem ao meio em que trabalham rapidamente.

4.5.7. Ter foco na execução das atividades com ênfase na qualidade e na busca da melhoria contínua

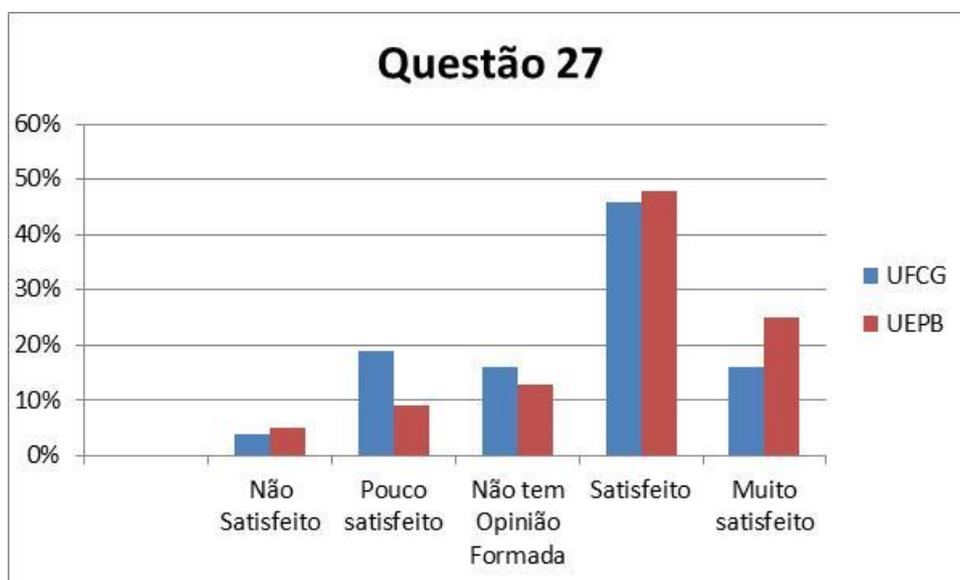


Gráfico 21: Foco na Qualidade.

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

No que diz respeito ao foco na execução das atividades com ênfase na qualidade a grande maioria dos alunos das duas instituições com mais de 60% disseram estar satisfeitos e muito satisfeitos. A UFCG também apresenta um pequeno nível de pouca satisfação com 19% dos entrevistados.

Percebe-se que à medida que a competição entre as organizações aumenta o que é muito comum hoje em dia, o cliente torna-se cada vez mais exigente e crítico em relação aos produtos vendidos e aos serviços prestados. Ou seja, os padrões de qualidade de atendimento estabelecidos pelo mercado estão cada vez mais severos.

Diversas metodologias e estratégias vêm sendo desenvolvidas buscando aprimorar os fatores considerados determinantes na modernização e no aumento da competitividade das organizações. Em geral, tais metodologias e estratégias destinam-se a proporcionar a melhoria contínua da qualidade, talvez esse nível de pouca satisfação dos alunos se dê ao fato de não termos disciplinas destinadas à este assunto.

4.5.8. Ter consciência e comportamento ético no exercício profissional.

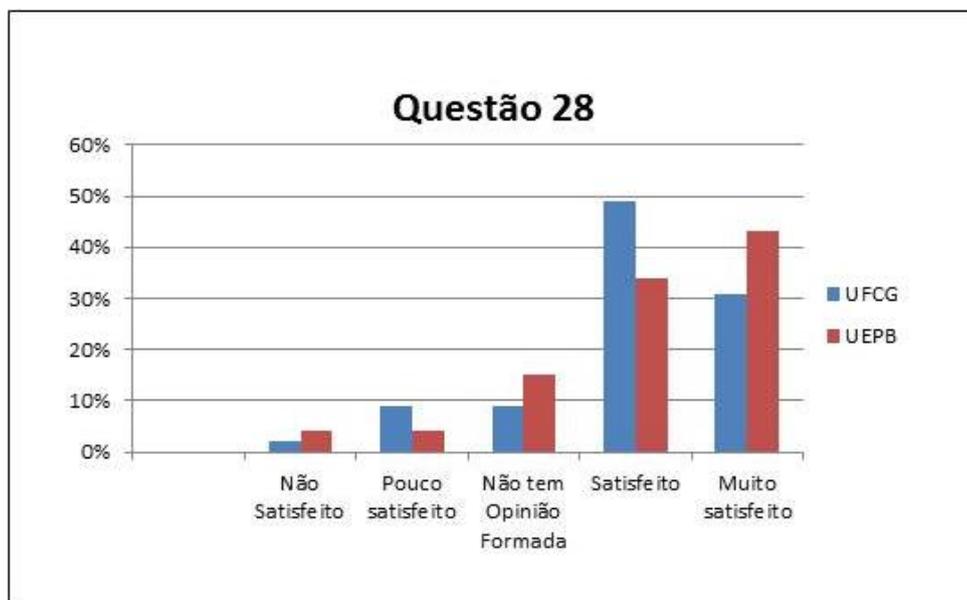


Gráfico 22: Consciência Ética

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

O Gráfico 22 mostra que a maioria das duas populações mostra níveis de satisfação superiores a 76% em relação a ter consciência ética. A UEPB apresenta 15% dos que não tem opinião formada e a UFCG 9% tanto para pouca satisfação quanto para não ter opinião formada sobre o assunto.

As escolas, principalmente as instituições de nível superior, que tem o propósito de formar profissionais para o mercado de trabalho são fundamentais no processo de aprendizagem de atitudes e pensamentos éticos. Práticas pedagógicas e atitudes profissionais responsáveis e coerentes com o que é ensinado são elementos facilitadores para a internalização de princípios éticos pelos acadêmicos.

Desenvolver nos estudantes uma mentalidade crítica, empreendedora, pró-ativa, focada em responsabilidade social é a sublime missão das instituições de ensino verdadeiramente comprometidas com a educação (DURAU, 2010).

4.6. Competências e Habilidades VI - Desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável.

4.6.1. Competência em transferir conhecimento aprendido da experiência cotidiana e de sua história de vida a outras pessoas através de atitudes e processos.

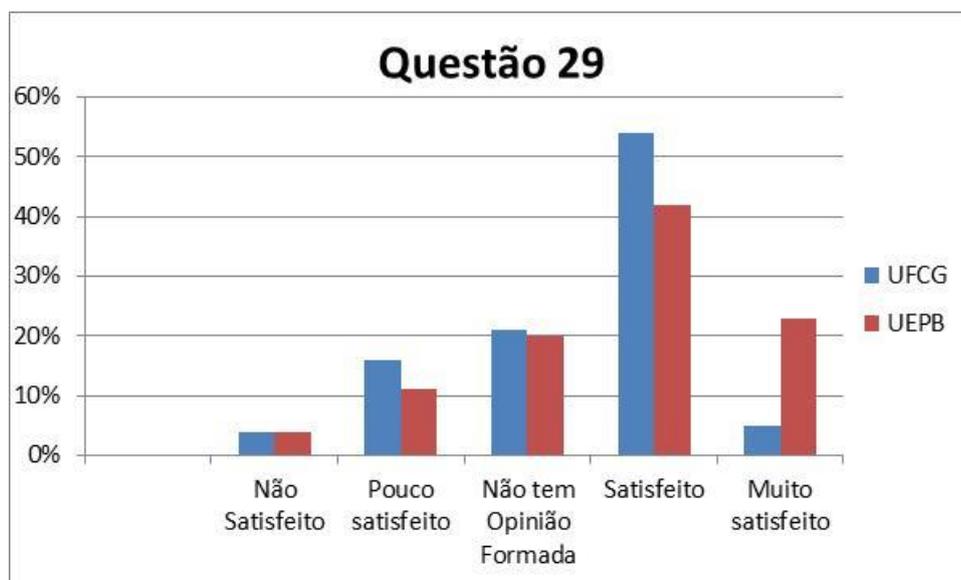


Gráfico23: Transferência de Conhecimento

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

Podemos observar que na questão 29, quase 60% dos alunos da UFCG se mostram satisfeitos e muito satisfeitos com a capacidade de transferir conhecimentos de suas experiências cotidianas para o âmbito profissional. Os alunos da UEPB apresentam 65% como nível de satisfação (satisfeitos e muito satisfeitos), mas apresenta um percentual de aproximadamente 20% para não ter opinião formada. Enquanto que a UFCG apresenta 20% como nível de insatisfação quanto ao assunto.

A administração do conhecimento contempla “maneiras deliberadas e sistemáticas para criar, captar, organizar e transferir conhecimento”. (DAFT, 2002). Assim, mecanismos para sustentar a coleta e o compartilhamento do conhecimento explícito e tácito devem se integrar na ementa de cada disciplina ofertada pelas instituições.

4.7. Competências e Habilidades VII - Desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar novos projetos em organizações.

4.7.1. Visão para projetos, através da facilidade em desenvolver e conduzir novos projetos de olho nos objetivos da empresa.

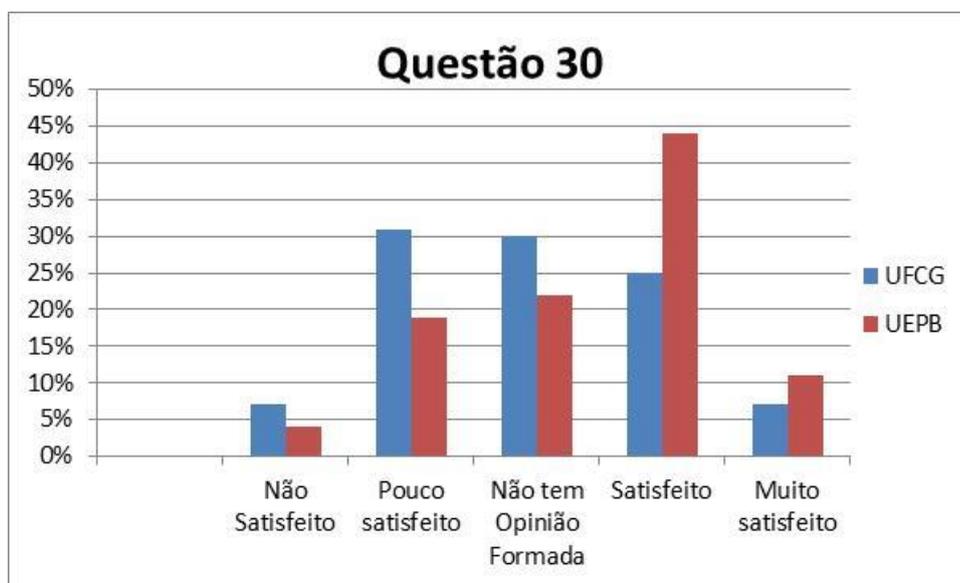


Gráfico 24: Visão para Projetos

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

Sobre ter visão para projetos, 55% dos entrevistados da UEPB mostram estar entre satisfeitos e muito satisfeitos com relação ao assunto, embora 23% estejam entre não satisfeitos e pouco satisfeitos e 22% não ter opinião formada.

Já a UFCG apresenta percentual de 32% de pouca satisfação e 30% de respondentes que não tem opinião formada.

O nível de insatisfação dos alunos pode se dá, mais uma vez pela falta de ver na prática como se funciona um projeto e suas particularidades. Mais uma vez, pode-se reforçar necessidade de haver uma maior relação entre teoria e prática. Como também, Gestão de projetos não ser uma disciplina inserida na grade curricular do aluno e também não ser desenvolvida como tema em nenhuma outra.

4.8. Competências e Habilidades VIII - Desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

4.8.1. Habilidade e conhecimentos para realizar consultoria em gestão e administração, realização de pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais, através de métodos e instrumentos, no compartilhamento de ideias e informações sobre a empresa, na criação de um clima favorável, na gestão dos recursos disponíveis e na motivação para a obtenção de resultados.

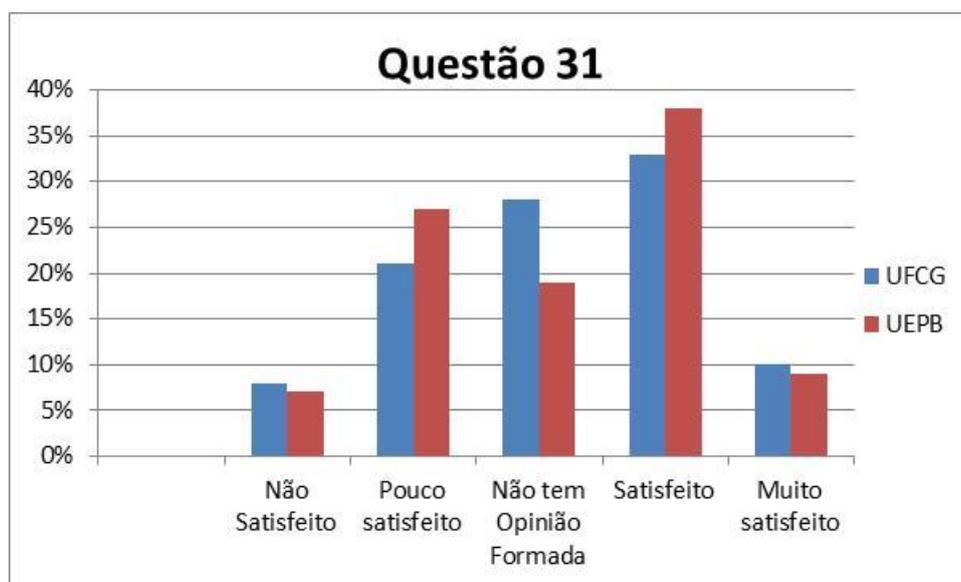


Gráfico 25: Consultoria

Fonte: Pesquisa de Campo (2014)

Em relação aos conhecimentos obtidos durante o curso que possibilitem à prestação de consultoria apresentam um nível de não satisfação de 7% os da UFCG, 6% os da UEPB. Já de pouco satisfação, 22% os da UFCG e 27% os da UEPB. Sobre os que não têm opinião formada sobre o assunto mostrande-se inseguros, com 28% os da UFCG e 19% os da UEPB.

Esse índice de não satisfação, pouco satisfação e de insegurança pode ser dado ao fato de não ser dado em sala de aula como o futuro administrador deve Conhecer e desenvolver tal habilidade e assim identificar as ferramentas eficazes e necessárias na tarefa da consultoria. Mesmo, em se tratando da existência de uma empresa Junior atuante, mas a maioria dos alunos não tem oportunidade de tal participação, o que também não favorece o desenvolvimento.

Com base nos dados levantados nessa pesquisa é possível concluir que no geral os alunos tanto da UEPB quanto os da UFCG estão satisfeitos com os conteúdos ministrados a respeito das competências e habilidades exigidas pelo MEC.

Os alunos concluintes da UFCG se mostram-se em diversos quesitos pouco satisfeitos e não satisfeitos. em relação às habilidades e conhecimento em analisar o ambiente organizacional e a utilização de ferramentas quantitativas e qualitativas para que se tenha uma visão prévia do ambiente organizacional.

Em relação saber se expressar e comunicarem-se os alunos da UEPB se mostraram pouco satisfeitos, enquanto que os da UFCG não tinham opinião formada, mostrando um certo nível de incerteza quanto tal habilidade.

Tanto os alunos da UFCG quanto aos da UEPB mostraram-se pouco satisfeitos quanto às informações adquiridas a respeito de raciocínio lógico, crítico e analítico.

Ao se tratar de processo produtivo, projetos e consultoria tanto um grupo como o outro se mostra inseguro, com níveis de pouco satisfação e de não apresentar opinião sobre os assuntos, altos.

CAPÍTULO 5

CONSIDERAÇÕES FINAIS

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na atualidade, o cenário organizacional se ajusta a economia do conhecimento, mobilizando as competências essenciais para aprimorar o desempenho das pessoas em suas funções no trabalho para criar o diferencial competitivo da organização no mercado. (ANDRADE; ANATAÍS; NUNES. 2011). Dada a esta complexidade do ambiente organizacional, onde a cada dia as empresas se encontram a mercê de constantes mutações e dificuldades, se faz necessária a presença de um profissional competente e preparado para tais mudanças.

As universidades tem o papel de preparar esse futuro profissional, e surge a questão, será que estas instituições estão alcançando da melhor forma possível o dever de deixar o administrador preparado para os milhares de desafios que surgirão em sua vida profissional.

Esta pesquisa se realizou com o objetivo geral Realizar um comparativo da percepção dos alunos concluintes e pré-concluintes nos cursos de Administração de instituições públicas de Campina Grande sobre a formação das competências.

Ao tomar como referência a análise dos resultados obtidos na pesquisa, pode-se inferir que no geral os alunos tanto da UEPB quanto os da UFCG estão insatisfeitos com grande parte dos conteúdos ministrados a respeito das competências e habilidades exigidas pelo MEC.

Apenas 37% dos alunos concluintes da UFCG estão satisfeitos com a habilidade e o conhecimento para analisar o processo produtivo como um todo. Com relação à habilidade de manter relações interpessoais, apenas 36% dos concluintes da UEPB estão satisfeitos.

Ao se tratar do desenvolvimento do raciocínio lógico, analítico e crítico, 32% dos respondentes da UEPB estão pouco satisfeitos, gerando um percentual de 42% de insatisfação (pouco satisfeito e não satisfeito).

Referente ao futuro administrador saber desenvolver projetos, 38% dos alunos da UFCG estão insatisfeitos. O nível de insatisfação com relação a criatividade é de 39% dos respondentes da UFCG.

Assim fica evidente que as práticas de ensino existentes nas duas instituições são insuficientes em algumas áreas, visto que em determinadas questões o nível de insatisfação dos alunos tenha se sobressaído. Deste modo, se faz necessário uma

reforma educacional, em especial no processo de aliar a teoria com a prática, possibilitando que o futuro administrador se sinta mais seguro.

Para uma formação baseada em competências, faz-se necessário uma discussão e planejamento sobre os docentes poderiam direcionar a sua prática, em sala de aula, para o desenvolvimento das competências. O desenvolvimento de competências é um fator essencial na empregabilidade e na sustentabilidade das empresas e por que não dizer, na vida do administrador.

Este trabalho consegue responder ao problema de pesquisa, identificar a percepção dos alunos quanto a formação, mas abre espaço e discussão para que novas pesquisas sejam desenvolvidas buscando analisar as causas de tal situação encontrada. Nesse trabalho, apenas se buscou descrever as insatisfações na percepção dos alunos, originando assim um arsenal de dados e informações que possa direcionar uma melhor avaliação das causas por parte das instituições, em especial as coordenações. Sendo assim, propõe-se que as universidades revejam sua metodologia e tente aliar mais a teoria à prática, seja criando parcerias com as organizações e/ou com a construção de um laboratório de pesquisa, fazendo com que o aluno saia da universidade mais seguro das competências e habilidades adquiridas ao longo do curso e assim saiba colocá-las em prática na sua vida profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALENCAR, E. M. L. S.; FLEITH, D. S. **Superdotados: determinantes, educação e ajustamento**. São Paulo: EPU, 2001.

ANDRADE, ANATAÍS, NUNES. **Gestão por competências** / Anataís Nunes Andrade, Maria da Conceição Alves Lessa, Moisés Gomes dos Anjos Filho.- Salvador, 2011.

BERTO V. J. **Principais competências para o graduando de administração**. Londrina, 2007.

BITENCOURT C. E COLABORADORES. **Gestão contemporânea de pessoas. Novas práticas, conceitos tradicionais**. São Paulo, 2010. 2ª edição. Editora bookman.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em administração**. Brasília, DF, 13 de julho 2005. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf> Acesso em: 20 jan. 2014.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Fundamental. **Parâmetros curriculares nacionais: terceiro e quarto ciclos do ensino fundamental: introdução aos parâmetros curriculares nacionais**. Brasília: MEC. SEF, 1998. 174p.

CARDOSO G. J. **Perfil do administrador: um estudo sobre o desenvolvimento de habilidades e competências sob a perspectiva de acadêmicos, professores e empresários da grande Florianópolis**. Disponível em <http://www.convibra.com.br/2009/artigos/117_0.pdf> Acesso em 23 fev. 2014.

DAFT R.L. **Organizações: teorias e projetos**. Pioneira Thompson Learning; 2002. São Paulo. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552001000500010&script=sci_arttext&tlng=pt> Acesso em 03 abr. 2014.

DELUIZ NEISE. **A globalização econômica e os desafios à formação profissional**. Disponível em: <<http://www.senac.br/INFORMATIVO/bts/222/boltec222b.htm>> Acesso em 29 jan. 2014.

DEUS A. W. **Habilidades e competências do administrador na Percepção dos empresários da região da Amplasc.** Florianópolis, 2004.

DIAS S. I. **Competências em educação: conceito e significado pedagógico.** São Paulo jan./jun. 2010. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/pee/v14n1/v14n1a08.pdf>> Acesso em 14 fev.2014.

DURAU M. **Ética na administração e nos negócios.** Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/administracao-e-negocios/etica-na-administracao-e-nos-negocios/45427/>> Acesso em 03 abr. 2014.

FALK J. A; PACÍFICO B. C; SILVA A. P. F. **Competências profissionais do administrador conforme o mercado de trabalho brasileiro.** VIII CONGRESSO NACIONAL DE EXCELENCIA EM GESTÃO, 2012.

FARAH, F. publicado em 17 de agosto de 2008. Disponível em: <<http://www.gestaodecarreira.com.br/coaching/carreira/o-conceito-de-competencia.html>>. Acesso em 14 fev. 2014.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. **As pessoas na organização.** São Paulo: Ed. Gente, 2002.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. **Construindo o Conceito de Competência.** RAC, Edição Especial 2001: 183-196.

HANDEFAS, A. Considerações sobre as mudanças nos processos produtivos e a formação profissional do trabalhador. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 24, 2001, Caxambu. Anais eletrônicos. Disponível em: < <http://www.anped.org.br/>> Acesso em: 15 fev. 2014.

LANA S. M.; FERREIRA P. C. V. **Gestão por competências: impactos na gestão de pessoas.** Juiz de Fora, 04 abr./mai. 2007. Disponível em <<http://portal.estacio.br/media/3327523/2-gestao-competencias-impactos-gestao-pessoas.pdf>> Acesso em 12 fev. 2014.

LIMA, S. M. **“O Perfil do Administrador do Presente, Face as Novas Tecnologias da Informação”.** Disponível em: <www.portaldomarketing.com.br/artigos.> Acesso em: 27 mai. 2014.

LUCHESE E.S.F. **Gestão do conhecimento nas organizações. 2012.** Disponível em <<http://www.cetsp.com.br/media/117897/nota%20tecnica%20221.pdf>> Acesso em 19 mar. 2014.

MAGALHÃES, D. Disponível em: <http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/planejamento/040702curso_vi_sao_dulce.shtm> Acesso em: 20 mai. 2014.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MURARI, Juliana de Melo Franco. **Formação de competências profissionais por meio do estágio no curso de administração de uma IES privada de Belo Horizonte.** / Juliana de Melo Franco Murari. – Belo Horizonte: FNH, 2009. 138 f. Disponível em <http://unihorizontes.br/novosite/banco_dissertacoes/131220111507578251.pdf> Acesso em 15 mar. 2014.

NUNES S. C; BARBOSA A. C. Q. **Formação baseada em competências? Um estudo em cursos de graduação em Administração.** RAM – REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO MACKENZIE, V. 10, N. 5 • SÃO PAULO, SP • SET./OUT. 2009.

OLIVEIRA, Z. M. F. **O elo entre a educação, o desenvolvimento sustentável e a criatividade.** Revista Iberoamericana de Educación / Revista Ibero-americana de Educação ISSN: 1681-5653 n.º 51/3 – 25 de enero / janeiro de 2010. Disponível em <<http://www.rieoei.org/deloslectores/3022Freire.pdf>> Acesso em: 02 abr. 2014.

PAIVA, K.C.M. **Gestão de Competências e a Profissão Docente: um estudo em universidades no Estado de Minas Gerais.** Tese. Administração, UFMG, 2007.

RUANO, A. M. **Gestão por competências: uma perspectiva para a consolidação da gestão estratégica de recursos humanos.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

SOUZA, R. A., **Formação profissional do administrador: satisfação dos alunos e ex-alunos da UFCG quanto as competências e habilidades adquiridas** 49f. Monografia (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2011.

TATTO L. **Administração – evolução, situação atual e perspectivas.** Ano I – Nº 01 – Julho de 2001 – Bimensal – Maringá – PR. Disponível em <<http://www.urutagua.uem.br//02tatto.htm>> Acesso em: 20 fev. 2014.

WALTER, F; GÖTZE, U. **A visão de Processos e a Gestão Estratégica: Em busca das Interfaces**. Anais do XIII SIMPEP, São Paulo, 2006.

WERNER, L.; RIBEIRO, J. L.D. **Previsão de demanda: uma aplicação dos modelos Box.Jenkins na área de assistência técnica de computadores pessoais**. Revista Gestão & Produção, v. 10, n.1, p.47-67, 2003. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-65132013005000066&script=sci_arttext> Acesso em 20 mai. 2014.

VIANNA, I. O. A. **Metodologia do trabalho científico: um enfoque didático da produção científica**. São Paulo: E.P.U., 2001.

ZARIFIAN, P. **Objetivo e competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.

QUESTIONÁRIO

Este questionário faz parte de uma pesquisa de Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade Federal de Campina Grande. Esta pesquisa tem como propósito verificar a contribuição do curso de Administração da UFCG e UEPB na formação das competências e habilidades exigidas para formação profissional pela Resolução nº 4 de 13 de julho de 2005 - que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração - segundo o nível de satisfação dos alunos em conclusão do curso.

PARTE 1 - PERFIL:

1. Conclusão/ano

2014 2015

2. Idade:

Entre 21 e 25 anos Entre 26 e 30 anos

Entre 31 e 35 anos Mais de 35 anos

3. Sexo:

Feminino Masculino

4. Trabalha: caso NÃO, pular para a questão 7.

Sim Não

5. Segmento da empresa na qual trabalha:

Produção Educação

Vendas Serviço

Tecnologia Outro - Qual? _____

6. Área de atuação na empresa:

Recursos Humanos Marketing Finanças

Produção Sistema de informação/Tecnologia

Outro – Qual? _____

Parte 2 – Satisfação na Formação de Competências e Habilidades

Instruções:

Marque X no grau de satisfação que mais se aproxima de sua opinião. Para as respostas, considere o grau de satisfação como sendo:

1- Não satisfeito

- 2- Pouco satisfeito
- 3- Não tem opinião formada
- 4- Satisfeito
- 5- Muito satisfeito

Em sua opinião, o Curso de Administração desta instituição ofereceu ou oferece os subsídios para sua formação profissional no que diz respeito às competências e habilidades exigidas pela Resolução nº 4 de 13 de julho de 2005 e descritas abaixo:

Item	Competência/ Habilidade	1	2	3	4	5
7	Habilidade em reconhecer e definir problemas administrativos, operacionais e pessoais através de instrumentos e metodologias adequadas;					
8	Habilidade em propor soluções corretivas e preventivas viáveis e economicamente aprovadas de forma a eliminar e minimizar os problemas detectados;					
9	Habilidades em pensar estrategicamente, através da análise das forças, fraquezas, riscos e oportunidades e da identificação e decisão sobre os objetivos e as estratégias de crescimento a serem melhor adotados;					
10	Habilidade e conhecimento para analisar o processo produtivo, em seus diferentes modelos, e propor modificações através de técnicas e instrumentos em processos, estruturas, tecnologias e layout.					
11	Habilidade e conhecimento para analisar as variáveis do ambiente organizacional com o uso de ferramentas quantitativas e qualitativas de previsão;					
12	Habilidade e conhecimento para gerir o conhecimento através de quatro processos fundamentais. Geração (Identificação do conteúdo desejado e fazer com que as pessoas contribuam com idéias), Organização (apresentação ordenada para ser representada e recuperada com rapidez e facilidade), Desenvolvimento (Seleção e refinamento dos dados e informações para aumentar seu valor para o usuário) e Distribuição (tornando o material fácil de ser encontrado e encorajando o seu uso).					
13	Habilidade e conhecimento em identificar					

	problemas e oportunidades e escolher uma linha de ação para solucionar o problema e/ou aproveitar oportunidades através de técnicas e metodologias adequadas					
14	Habilidade e conhecimento em desenvolver expressão e comunicação com o uso de palavras e termos apropriados a formação e conhecimento do administrador para sua atuação profissional.					
15	Habilidade de comunicação e de troca para administrar conflitos e obter resultados aceitáveis pelas partes que desejam chegar a um acordo.					
16	Habilidade em usar a comunicação com o outro com o intuito de informar, persuadir e estreitar relacionamentos interpessoais.					
17	Habilidade em usar uma comunicação estruturada e efetiva através de instrumentos e canais adequados que provoquem um impacto positivo no desempenho do trabalho em equipe.					
18	Habilidade para refletir e atuar criticamente nas atividades que estão vinculadas à transformação e à montagem dos insumos nos produtos ou aos serviços que a empresa oferece no que se refere ao gerenciamento (projeto do produto, gestão dos recursos materiais, definição do layout, etc) controle (programação da produção, estudo de tempos, MRP, etc) considerando o nível estratégico, tático e operacional no qual você se encontre.					
19	Habilidade em desenvolver raciocínio lógico matemático nas formulações de controle que representam os fenômenos organizacionais produtivos (Produtividade, Controle de estoque, capacidade produtiva, etc) e administrativos (Juros, amortizações, descontos, impostos, taxas de overnight, taxa de retorno, fluxos de caixa, investimentos, etc).					
20	Habilidade em desenvolver raciocínio analítico e crítico nos resultados das formulações matemáticas que representam fenômenos organizacionais produtivos (Produtividade, controle de estoque, capacidade produtiva, etc) e administrativos (Juros, amortizações, descontos, impostos,					

	taxas de overnight, taxa de retorno, fluxos de caixa, investimentos, etc) expressando-se de maneira criativa diante de diferentes contextos e resultados.					
21	Atitude, para ser o primeiro em suscitar, propagar ou pôr em prática uma idéia: tomar a iniciativa de uma empresa.					
22	Habilidade em desenvolver e implantar coisas novas, especialmente novos produtos ou serviços, e novos processos e técnicas de administração, de produção ou de vendas.					
23	Ter a motivação correta para as coisas corretas, permanecendo firme no objetivo traçado.					
24	Habilidade em satisfazer as necessidades de uma sociedade, de forma reconhecida pela maioria dos seus integrantes					
25	Vontade de adquirir novos conhecimentos, desenvolver competências e mudar o comportamento					
26	Facilidade de adaptar-se a novos locais, pessoas e novas situações					
27	Ter foco na execução das atividades com ênfase na qualidade e na busca da melhoria contínua					
28	Ter consciência e comportamento ético no exercício profissional					
29	Competência em transferir conhecimento aprendido da experiência cotidiana e de sua história de vida a outras pessoas através de atitudes e processos.					
30	Visão para projetos, através da facilidade em desenvolver e conduzir novos projetos de olho nos objetivos da empresa.					
31	Habilidade e conhecimentos para realizar consultoria em gestão e administração, realização de pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais, através de métodos e instrumentos, no compartilhamento de idéias e informações sobre a empresa, na criação de um clima favorável, na gestão dos recursos disponíveis e na motivação para a obtenção de resultados.					

Obrigado por sua participação!