



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS ANGICAL
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

VINICIUS VIEIRA DE CARVALHO

**COMPETÊNCIAS NA FORMAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO SOB A ÓPTICA DE
GRADUANDOS EM ADMINISTRAÇÃO**

ANGICAL DO PIAUÍ

2022

VINICIUS VIEIRA DE CARVALHO

COMPETÊNCIAS NA FORMAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO SOB A ÓPTICA DE
GRADUANDOS EM ADMINISTRAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico) apresentado como exigência parcial para obtenção do diploma do Curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Angical do Piauí.

Orientadora: Prof. Esp. Ana Paula Bezerra de Sousa.

ANGICAL DO PIAUÍ

2022

COMPETÊNCIAS NA FORMAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO SOB A ÓPTICA DE GRADUANDOS EM ADMINISTRAÇÃO

Vinicius Vieira de Carvalho¹
Ana Paula Bezerra de Sousa²

RESUMO

Preocupado com a formação de futuros administradores, esse artigo visou analisar a efetividade do Projeto Pedagógico do curso de Bacharelado em Administração do IFPI - Campus Angical quanto a formação de competências sob a perspectiva de duas turmas, em períodos distintos, matriculadas no último período do curso. Para isso, foram realizadas pesquisas documentais e um estudo de caso. Os resultados demonstraram uma resposta positiva quanto as competências exigidas pelas Diretrizes Curriculares Nacionais, mostrando que os alunos se sentem confiantes quanto tais competências preestabelecidas. Ainda assim, foi verificado uma baixa participação por parte dos alunos em atividades acadêmicas que contribuem para a aplicação prática dos conceitos teóricos aprendidos em sala de aula, como estágios e visitas técnicas, fatores essenciais no que diz respeito a qualificação do acadêmico para o mercado de trabalho. Além disso, foi verificado que a maior parte dos alunos considera que o foco dos professores quanto ao processo avaliativo de competências é na transmissão de conhecimento, habilidades e atitudes.

Palavras-chave: Formação por Competências; Administração; Diretrizes Curriculares Nacionais.

ABSTRACT

Concerned with the formation of future administrators, this article looks at the formation of the Bachelor's Degree in Administration of the Training Course of Two IF Schools, regarding the formation of the Bachelor's Degree in Administration of the IF Angical Course from the perspective of a class in different periods, enrolled in the last period. For this, documentary research and a case study were carried out. Results are as positive as positive results are reliable as positive results are reliable, results are as positive as confident, results are as positive as confident, results are as positive as confident, results are as positive as confident. Even so, it selected the participation of students in academic activities that contribute to a practice of theoretical concepts learned in the classroom, such as low experience and technical visits, essential factors with regard to the qualification of the application for the classroom work market. In addition, it was found that most students consider that the focus of the competence assessment process is on the transmission of knowledge, skills and attitudes.

Keywords: Competence Training; Administration; National Curriculum Guidelines.

Data de aprovação: 14/06/2022

¹ Estudante do Curso de Bacharelado em Administração. IFPI Campus Angical.
vvieirac@outlook.com.

² Prof. Esp. do Curso de Bacharelado em Administração. IFPI Campus Angical.
anapaula.bezerra@ifpi.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

O tema competência surgiu no âmbito da educação por volta de 1920, embora só tenha ganhado destaque na década de 60, quando aumentou o debate entre profissionais da área quanto ao distanciamento entre o ensino acadêmico e a realidade do mercado de trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1999). Dentre esses profissionais, estava o psicólogo David McClelland, que defendia que os exames tradicionais não capacitavam os acadêmicos para o trabalho e nem para a vida, por isso argumentou que era necessário buscar outras variáveis, as competências, para aumentar o grau de desempenho em suas funções, ou ao menos cometer menos desvios (MERTENS, 1996 apud ADAMS, 1995). Pouco tempo depois, tal ideia se popularizou e foi implementada no sistema educacional, com foco na formação profissional, que ia desde a identificação de competências básicas do ensino, avaliações com base no domínio de competências e, de forma cada vez mais generalizada, os currículos oficiais de muitos países foram reescritos em função do desenvolvimento de competências (Zabala, Arnal, 2010). Tal mudança afetou principalmente a grade curricular das Instituições de Ensino Superior (IES), que têm como função preparar o acadêmico para o mercado de trabalho.

Sendo assim, as Instituições de Ensino Superior se tornaram indispensáveis para o desenvolvimento de competências dos profissionais a fim de garantir seu egresso e melhor desempenho quando inserido no mercado de trabalho. Porém, no mundo dinâmico em que vivemos, as organizações precisam de profissionais que se adequem a cada tipo de cenário, passando a exigir novas características do administrador (SILVA, 2008). Um desafio a mais que mostra o quão importante é o papel das Instituições de Ensino Superior (IES) na formação de um perfil profissional que supra as necessidades do mercado.

Nesse contexto, visando preparar o profissional para o mercado de trabalho, foi aprovada, em 1995, a nova LDB – Lei das Diretrizes e Bases da Educação, que define um conjunto de diretrizes para os cursos de graduação. Seguindo tais orientações, o Conselho Nacional de Educação, pela Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, institui as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) do Curso de Graduação em Administração, em nível de bacharelado (CNE/CES, 2005). Essa nova lei definiu um conjunto de competências mínimas que as Instituições de Ensino Superior, através dos cursos de graduação em Administração, devem desenvolver nos futuros administradores.

Segundo Godoy e Forte (2007), os estudos empíricos voltados para o campo de competências na área da educação, em sua maioria, privilegiam a opinião de docentes e coordenadores, ignorando o ponto de vista dos estudantes, objeto do processo formativo. Sendo assim, e com a preocupação quanto a formação de futuros profissionais em Administração, essa pesquisa levanta um questionamento: Qual a perspectiva dos alunos do último período quanto a efetividade das competências exigidas para o curso de bacharelado em Administração do IFPI – Campus Angical?

Para responder esse questionamento, esse artigo visa analisar a efetividade do Projeto Pedagógico do curso de Bacharelado em Administração do IFPI - Campus Angical quanto a formação de competências sob a perspectiva dos alunos do último período. Para tornar esse objetivo possível, foi proposto três objetivos específicos: Fazer uma comparação entre as competências estabelecidas pelo Projeto Pedagógico do Curso e as da DCN para verificar o grau de alinhamento entre ambas; analisar a percepção dos alunos quanto às competências definidas pelo Projeto Pedagógico do curso; e conhecer a perspectiva dos alunos quanto ao processo de ensino-aprendizagem utilizado para a formação de competências.

Partindo da importância e da carência de pesquisas sobre o tema, dentro do contexto proposto, espera-se que este trabalho possa contribuir para o aperfeiçoamento da formação de futuros administradores. Para realizar essa pesquisa, foi feito um estudo de caso no IFPI -

Campus Angical com duas turmas de alunos do último período do curso de Bacharelado em Administração, em períodos distintos, através da aplicação de questionário e pesquisas documentais relacionados ao Plano Pedagógico do curso e as Diretrizes Curriculares Nacionais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No referencial teórico, tratou-se sobre definição de competência na esfera de ensino e as competências estabelecidas pela DCN para o curso de Administração no Brasil. Desta forma o estudo divide-se em 02 (dois) subtópicos que abordam as seguintes temáticas: Conceito de Competências no Campo Ensino; Competências Pré-Estabelecidas para o Curso de Graduação em Administração no Brasil.

2.1 CONCEITO DE COMPETÊNCIAS NO CAMPO ENSINO

Na busca por encontrar uma definição para o termo competência no âmbito educativo, Zabala e Arnal (2010), fizeram uma revisão literária do conceito, encontrando diferentes vertentes e as categorizando em habilidades, capacidades, domínio e aptidão.

Voltando se para habilidades, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2002) define competência como um conjunto de habilidades práticas, conhecimentos, motivações, valores éticos, atitudes, emoções e outros componentes sociais e comportamentais, previamente adquiridos, que permitem mobilizar ações para o cumprimento de objetivos complexos. Aqui, competência é vista como uma combinação de habilidades motoras, conceituais, sociais e comportamentais adquiridas e necessárias para o cumprimento de um objetivo complexo.

Já no âmbito de capacidade, O documento-base para o Currículo Basco (AA.VV., 2005) entende competência como a capacidade de solucionar, com chances de êxito, tarefas simples ou complexas em determinado contexto, através da relação entre uma operação sobre um objeto com determinado fim. Competência seria uma capacidade por determinar a possibilidade de realizar uma tarefa com êxito, não se limitando apenas a tarefas complexas.

No que diz respeito a domínio, para definir o que é competência, Monereo (2005) faz uma relação entre competência e estratégia dizendo que os dois termos se referem a um conjunto de ações aprendidas e autorreguladas, contextualizadas e de domínio variável, mas que estratégia seria uma ação específica para resolver um problema em determinado contexto, já a competência seria o domínio de um conjunto de estratégias em um determinado cenário de atividade humana, logo alguém competente seria uma pessoa que saiba "ler" com grande exatidão o problema proposto e quais estratégias necessárias para resolve-lo. Estratégia seria uma subcategoria da competência, sendo competência o domínio sobre um conjunto de estratégias aprendidas e a capacidade de saber qual estratégia utilizar para resolver um problema, em um contexto específico.

Por fim, em aptidão, para Perrenoud (2001a), competência é a aptidão para concluir de maneira eficaz uma família de situações similares, mobilizando os conhecimentos de maneira cada vez mais rápida, criativa e apropriada, se utilizando de múltiplos recursos cognitivos, sendo eles saberes, capacidades, micro competências, informações, valores, atitudes, esquemas de percepção, de avaliação e de raciocínio. Além de definir aptidões que envolvem as competências, também aponta uma capacidade de generalização do ser humano, que o permite mover tais aptidões não apenas em situações que exigiram tal desempenho, mas também em situações de natureza similares a originalmente vivenciada. Destaca também uma capacidade de aprimoramento cada vez que tais aptidões são exercidas.

Após analisar tais conceitos, Zabala e Arnau (2010) concluíram que qualquer conteúdo de aprendizagem que levam a competência, em determinado contexto, se origina de três grandes

domínios singulares, sendo eles: o conceitual (conhecimento), o procedimental (habilidade), ou o atitudinal (atitude). Tais termos podem ser definidos da seguinte forma no quadro a seguir:

QUADRO 1 – CONCEITO DE CONHECIMENTO, HABILIDADES E ATITUDES.

Conceito	Definição
Conhecimento	Conjunto de conteúdos obtidos predominantemente por meio de exposição, leitura e reelaboração crítica que possibilitam ao profissional o domínio cognitivo de um saber e a capacidade de tomar decisões e resolver problemas em sua área de atuação.
Habilidade	Conjunto de práticas adquiridas sobretudo por demonstração, repetição e reelaboração crítica que fornecem ao profissional o domínio psicomotor, a perícia de um saber fazer e a capacidade de tomar decisões e resolver questões no seu campo de atuação.
Atitude	Conjunto de comportamentos adquiridos por intermédio de observação, assimilação e reelaboração crítica que conferem ao profissional o domínio ético e afetivo de um saber ser e saber conviver, além da capacidade de tomar decisões e de solucionar problemas na sua área de atuação.

Fonte: Suape (2006, p. 33).

2.2 COMPETÊNCIAS PRÉ-ESTABELECIDAS PARA O CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL

Em 13 de Julho de 2005, o Conselho Nacional da Educação, aprovou a instituição das Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, por meio da Resolução nº 4 (CNE/CES, 2005), que regem como as Instituições de Ensino Superior devem dispor sua organização curricular, através dos projetos pedagógicos, aos quais deve se incluir o perfil do graduado, as competências e habilidades, os componentes curriculares, o estágio curricular supervisionado, as atividades complementares, o sistema de avaliação, a monografia, o projeto de iniciação científica ou o projeto de atividade, como trabalho de conclusão de curso - TCC, componente opcional da instituição, além do regime acadêmico de oferta e de outros aspectos que tornem consistente o referido projeto pedagógico (CNE/CES, 2005).

As DCN do Curso de Graduação em Administração não definem disciplinas específicas que as IES devem ofertar, dando certa liberdade para cada instituição elaborar seu projeto pedagógico, mas, em seu Art 5º, estabelece conteúdos que devem ser ministrados e, no Art 4º, define competências e habilidades mínimas que devem ser aprendidas pelos estudantes ao decorrer do curso. Tais competências são listadas no quadro seguir:

QUADRO 2 - COMPETÊNCIAS A SEREM TRABALHADAS SEGUNDO AS DCNS

• Conhecimento	• Habilidades	• Atitudes
• Conteúdos de Formação Básica: relacionados com estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, psicológicos, éticos profissionais, políticos, comportamentais, econômicos e contábeis, bem como os relacionados com as tecnologias da comunicação e	• Reconhecer e definir problemas; • Equacionar soluções; • Pensar estrategicamente; • Introduzir modificações no processo produtivo; • Atuar preventivamente; • Transferir e generalizar conhecimentos;	• Iniciativa; • Criatividade; • Determinação; • Vontade política e administrativa; • Consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional.

da informação e das ciências jurídicas; • Conteúdos de Formação Profissional: relacionados com as áreas específicas, envolvendo teorias da administração e das organizações e a administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços; • Conteúdos de Estudos Quantitativos e suas Tecnologias: abrangendo pesquisa operacional, teoria dos jogos, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologias que contribuam para a definição e utilização de estratégias e procedimentos inerentes à administração; • Conteúdos de Formação Complementar: estudos opcionais de caráter transversal e interdisciplinar para o enriquecimento do perfil do formando.	• Exercer em diferentes graus de complexidade o processo da tomada de decisão; • Desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais; • Refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento; • 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; • 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; • Capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações;	
--	---	--

	• Capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais; • Vontade de aprender; • Abertura às mudanças.	
--	--	--

Fonte: Araújo (2010, p. 41).

Essas são as competências que as IES devem proporcionar à formação dos acadêmicos de Administração. Porém, a elaboração de práticas pedagógicas eficazes se mostra um desafio, pois o processo de ensino-aprendizagem ainda está muito focado nos conhecimentos (Araújo, 2010), Zabala e Arnau (2010) corroboram essa ideia ao afirmar que para a maior parte dos docentes o termo "conteúdos de ensino" se limita apenas aos conhecimentos, dando a entender que habilidades e atitudes não são objetos da educação, e portanto, não são conteúdos de ensino. Sendo assim, utilizar-se de metodologias apropriadas que também valorizem habilidades e atitudes deve favorecer o alinhamento entre a formação acadêmico-profissional do administrador e o contexto do trabalho (Araújo, 2010). O saber fazer combinado a reflexão sobre a ação, levará a uma experiência crítica de aprendizagem e ao desenvolvimento das competências necessárias para atender as constantes exigências do mercado (Araújo, 2010).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto a natureza, esta pesquisa se classifica como básica, por buscar novos conhecimentos úteis, mas sem previsão de aplicação prática (Prodanov e Freitas, 2013), pois busca elucidar a contribuição do curso para o desenvolvimento de competências dos alunos sob a perspectiva dos mesmos.

Quanto aos objetivos, a presente pesquisa se classifica como exploratória e descritiva. Exploratória por permitir aproximação e familiaridade com o objeto de estudo, trazendo maior compreensão sobre o mesmo (Teixeira, Zamberlan, Rasia, 2009), visto que ainda não existem pesquisas com esse tema específico direcionadas para esta instituição. Descritiva por descrever as características de determinado fenômeno ou estabelecer vínculo entre variáveis (Gil, 2002).

Quanto a abordagem do problema, a pesquisa se classifica como quanti-qualitativa por buscar uma objetividade dos passos através de uma padronização dos meios que servirão como forma de garantir a qualidade (Flick, 2013 apud Kromrey, 2006). Tal abordagem foi utilizada por meio do uso de um questionário cientificamente validado. Qualitativa por também ter uma parte não moldada na mensuração (Flick, 2013), demonstrada na análise e comparação entre as competências definidas no Plano Pedagógico e nas Diretrizes Curriculares Nacionais.

Quanto ao método utilizado, optou-se por um estudo de caso, que pode ser definido como uma investigação empírica que estuda um fenômeno em seu contexto contemporâneo da vida real, principalmente quando a relação entre o fenômeno e o contexto não está claramente definida (Yin, 2001). Esse tipo de estudo também é recomendado por buscar compreender particularidade do caso e por servir de subsídio para pesquisas similares (Mariotto, Zanni e Moraes, 2014).

Para responder o primeiro objetivo específico (Realizar uma comparação entre as competências a serem desenvolvidas nos alunos do curso de administração definidas pelas Diretrizes Curriculares Nacionais e pelo o Projeto Pedagógico do Curso), foi realizada uma

pesquisa documental, restrita a documentos, também chamados de fontes primárias (Lakatos, Marconi, 2003), comparando as competências definidas no Projeto Pedagógico do Curso com as definidas pela DCN para o curso de graduação em Administração.

Já para responder o segundo objetivo específico (analisar a percepção dos alunos quanto às competências definidas pelo Projeto Pedagógico do curso) e o terceiro (conhecer a perspectiva dos alunos quanto ao processo de ensino-aprendizagem utilizado para a formação de competências), foi utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário fechado adaptado das pesquisas de Nunes et. al (2015 apud Godoy et al., 2005 e Bitencourt e Klein, 2007).

A DCN estabelece que cabe aos cursos de graduação em administração "possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades" (CNE/CES, 2005, p. 02) predefinidas. Ou seja, as competências estabelecidas por lei são o mínimo de formação que os cursos devem ofertar aos alunos após os mesmos passarem por todo o processo formativo. Sendo assim, para cumprir os objetivos propostos, nas melhores condições atuais, foram considerados apenas alunos do último período. Não foram considerados os demais alunos de outros períodos visto que os mesmos não haviam passado por todo o processo formativo que o curso tem a oferecer. Sendo assim, o universo da pesquisa foi composto por 59 alunos matriculados no último período, dos quais 47 fizeram parte da amostra. A primeira turma iniciou o curso no semestre 2017/1. No último período, a mesma era composta por 22 alunos, dos quais 17 fizeram parte da amostra pesquisada. A coleta de dados foi efetuada no período entre 13 e 21 de maio de 2021. Quanto a segunda turma, esta teve início no curso no semestre 2018/1. Ao chegar no último período, a turma havia 37 alunos matriculados, dos quais 30 responderam a pesquisa. A coleta de dados da segunda turma foi feita no período entre 14 e 16 de abril de 2022.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção de Análise dos Resultados foi dividida em dois tópicos, a fim de responder os objetivos propostos pela pesquisa.

4.1 COMPETÊNCIAS DEFINIDAS PELO PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO À LUZ DA DCN

Para se atingir esse objetivo, foi necessário realizar uma análise das competências definidas pela a DCN e das competências definidas pelo Projeto Pedagógico do Curso, afim de descobrir o grau de compatibilidade entre ambas. A pesquisa concluiu que as competências definidas pelos dois documentos são mesmas, o que demonstra que a instituição está buscando seguir a risca as competências definidas pela DCN, a fim de obter um maior alinhamento quanto a formação por competências. Considerou-se relevante fazer esta averiguação pois há casos onde a instituição não segue exatamente as competências definidas pela DCN (Lombardi e Nodari, 2010; Nunes et. al, 2015; Lombardi et. al 2011).

4.2 FORMAÇÃO POR COMPETÊNCIAS: PERCEPÇÃO DOS ALUNOS QUANTO AO PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM

Quanto ao perfil dos alunos, toda a amostra é composta por alunos que cursam o nono período de bacharelado em administração, durante o período da noite. 51,66% dos alunos pertencem ao sexo masculino e 48,34% pertencem ao sexo feminino. A maior faixa etária está concentrada entre 20 a 25 anos (62,7%), seguido pela a faixa etária de 26 a 31 anos (32,72%), e, por fim, 32 anos ou mais (4,58%). Dentre eles, a maioria não exerce alguma atividade

profissional (43,33%), outros possuem vínculo empregatício (41,65%) e alguns são estagiários (9,47%).

Os dados obtidos referentes às competências pré-estabelecidas pela DCN foram divididos e organizados segundo a definição proposta por Godoy e Forte (2007) que consiste em competências sociais, competências de solução de problemas, competências técnico-profissionais e competências de comunicação. As mesmas serão definidas a seguir, respectivamente, com base nos mesmos autores.

Na tabela 1, é apresentado as competências sociais que podem ser definida como a capacidade de interagir com pessoas de forma respeitosa, levando em consideração os direitos, deveres e valores éticos, ainda que em situações novas situações e/ou perante pressões de trabalho.

TABELA 1 – COMPETÊNCIAS SOCIAIS

Competências	Sente se capaz de exercer-la	Sente se pouco ou nada capaz de exercer-la
Ter autocrítica	88,89%	11,11%
Respeitar o próximo	87,04%	12,96%
Levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional	86,50%	13,5%
Considerar aspectos de responsabilidade social na tomada de decisão	81,11%	18,89%
Buscar o aperfeiçoamento contínuo da qualidade dos trabalhos sob minha responsabilidade.	77,49%	22,51%
Agir buscando atender as demandas críticas, com senso de responsabilidade pelos direitos e deveres dos indivíduos	73,65%	26,35%
Ter um juízo próprio a respeito do mundo e dos negócios	72,32%	27,68%
Adaptar-se às novas situações e/ou pressões de trabalho, promovendo esforços de negociação para obtenção de resultados satisfatórios	68,49%	31,51%
Atuar em equipes interdisciplinares e me relacionar com outras pessoas	67,81%	32,19%

Fonte: Elaborado pelo autor.

As Competências Sociais foram as que obtiveram maior resposta positiva por parte dos alunos (média 78,14%), onde as que mais se destacaram foram ter autocrítica (88,89%), Respeitar o próximo (87,04%), Levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional (86,50%) e Considerar aspectos de responsabilidade social na tomada de decisão (81,11%). Tais pontos demonstram ser bastante positivos pois "o exercício da profissão de administrador implica em compromisso moral com o indivíduo, o cliente, a organização e a sociedade" (CRA-SP, 2008, p. 01), podendo o profissional que não demonstrar uma conduta que condiz com o

Código de Ética do Administrador de Empresas, durante seu desempenho, sofrer punições aplicadas pelo Conselho Regional de Administração, salvando o direito de defesa do indivíduo infrator (Mello, 2012).

Vale destacar também a importância das competências sociais, principalmente relacionadas à ética, no desempenho da liderança, pois a integridade de um líder é capaz de determinar toda cultura ética de uma empresa (Ahner, 2012), que irá influenciar a receptividade da empresa perante os clientes e fornecedores, fator capaz de definir a sustentabilidade ou falência da mesma.

A tabela 2 destaca-se as Competências de Solução de Problemas. Tais competências tratam sobre a capacidade de identificação de problemas, a capacidade de desenvolvimento de soluções, por meio de conhecimentos técnicos, ferramentas e metodologias adequadas e a capacidade de tomar as melhores decisões estratégias diante das mudanças de processos de trabalho.

TABELA 2 – COMPETÊNCIAS DE SOLUÇÃO DE PROBLEMAS

Competências	Sente se capaz de exercer-la	Sente se pouco ou nada capaz de exercer-la
Identificar e definir problemas bem como desenvolver soluções.	74,04%	25,96%
Transferir e aplicar conhecimentos técnicos para resolver problemas em situação de trabalho.	71,26%	28,74%
Pesquisar e buscar os conhecimentos necessários ao aprofundamento e atualização nas áreas funcionais de meu interesse	69,11%	30,89%
Pensar estrategicamente em relação às oportunidades e resultados.	68,48%	31,52%
Manter-me produtivo apesar dos obstáculos e pressões inerentes às situações de trabalho.	66,11%	33,89%
Elaborar e propor modificações nos processos de trabalho.	63,99%	36,01%
Antecipar-me aos problemas ou oportunidades, contribuindo com ideias e soluções, sugerindo ações sem necessidade de que seja solicitado.	63,31%	36,69%
Tomar decisões a partir da identificação e análise dos vários aspectos envolvidos nas situações de trabalho.	57,09%	42,91%

Fonte: Elaborado pelo autor.

As competências que mais se destacaram nessa categoria foram Identificar e definir problemas bem como desenvolver soluções (74,04%) e Transferir e aplicar conhecimentos técnicos para resolver problemas em situação de trabalho (71,26%), o que demonstra uma

familiaridade e confiança por parte dos alunos em relação às situações problemas. Tal fator demonstra ser positivo, pois a capacidade de identificar problemas para realizar um projeto ou satisfazer uma necessidade é a competência mais necessária para os profissionais de administração no mercado de trabalho (Perrenoud 2001b; Nascimento, Alves, 2015; Sena, 2016).

É possível observar também que o fator Tomar decisões a partir da identificação e análise dos vários aspectos envolvidos nas situações de trabalho apresentou um índice relativamente baixo (57,09%). É um ponto que vale ser destacado, principalmente vindo de possíveis administradores, visto que a função de um administrador é desempenhar cargos estratégicos em uma organização (Chiavenato, 2014) e quanto mais estratégico for o cargo, maior será o impacto da decisão sobre a organização, podendo esta ser determinante para a sustentabilidade ou falência da mesma (Drucker, 1990).

Na tabela 3 foram agrupadas as chamadas Competências Técnico-Profissionais que estão relacionadas a capacidade de realizar tarefas e atividades de consultoria, com o intuito de desenvolver um projeto e/ou produto de forma criativa e inovadora.

TABELA 3 – COMPETÊNCIAS TÉCNICO-PROFISSIONAIS

Competências	Sente se capaz de exercê-la	Sente se pouco ou nada capaz de exercê-la
Buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável.	71,26%	28,74%
Elaborar e implementar projetos em organizações.	55,35%	44,65%
Realizar tarefas e atividades próprias de consultoria em gestão e administração.	51,82%	48,18%
Emitir pareceres e perícias administrativas gerenciais, organizacionais, estratégicas e operacionais.	39,08%	60,92%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Tal categoria, em geral, obteve as respostas mais negativas dentre as competências pesquisadas (54,38%), tendo entre ela a única competência que obteve menos da metade de respostas positivas, sendo ela Emitir pareceres e perícias administrativas gerenciais, organizacionais, estratégicas e operacionais (39,08%). Tais resultados corroboram com as pesquisas de Godoy et. al (2005), Bitencourt e Klein (2007) e Nunes et. al (2015), onde também as Competências Técnico-Profissionais apresentaram os maiores níveis de discordância por parte dos acadêmicos de administração.

Destaca-se como ponto positivo os alunos se sentirem confiantes quanto a competência Buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável (71,26%), visto que, segundo Teixeira (2010), a capacidade de criar o novo é a competência mais desejada em líderes pelas empresas latino-americanas.

A última categoria de competências, explicitada na tabela 4, trata sobre as Competências de Comunicação, sendo essas podendo ser definidas como capacidade de comunicação de ideias de maneira clara e objetiva e de raciocínio lógico, analítico e crítico.

TABELA 4 – COMPETÊNCIAS DE COMUNICAÇÃO

Competências	Sente se capaz de exercê-la	Sente se pouco ou nada capaz de exercê-la
Comunicar-me na forma escrita e verbal de maneira clara e objetiva.	71,65%	28,35%
Ter uma postura crítica e reflexiva diante dos diferentes contextos organizacionais em relação aos negócios, pessoas e resultados.	69,15%	30,85%
Transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidiana para situações de trabalho.	65,7%	34,30%
Manter um canal aberto de comunicação entre pares e superiores.	62,88%	37,12%
Raciocinar de forma lógica e analítica estabelecendo relações formais e causais entre os fenômenos produtivos administrativos e de controle..	54,31%	45,69%
Raciocinar de forma lógica e analítica utilizando embasamento matemático.	52,24%	47,76%

Fonte: Elaborado pelo autor.

A competência que mais se destacou foi Comunicar-me na forma escrita e verbal de maneira clara e objetiva (71,65%). Sendo essa muito positiva, pois a capacidade de se expressar de maneira clara e objetiva está entre os atributos mais desejados pelos empregadores, principalmente para funções gerenciais. (Sant'Anna, Moraes & Kilimnik, 2002; Brandão, 2009; Teixeira, 2010).

Observa-se também nesta categoria fatores com um menor número de respostas positivas, sendo eles Raciocinar de forma lógica e analítica estabelecendo relações formais e causais entre os fenômenos produtivos administrativos e de controle (54,31%) e Raciocinar de forma lógica e analítica utilizando embasamento matemático (52,24%)

Na tabela 5, foi evidenciado as atividades que os alunos participam ou participaram desde o início do curso.

TABELA 5 – ATIVIDADES DAS QUAIS ALUNO PARTICIPA OU PARTICIPOU

Atividades	Sim	Não
Palestras	96,67%	3,33%
Oficinas	68,9%	31,1%
Projetos de extensão	44,99%	55,01%
Encontros ou congressos acadêmicos	33,33%	66,67%
Estágios	25,57%	74,43%
Projetos de iniciação científica - PIBIC	24,45%	75,55%
Projetos de monitoria	14,43%	85,57%
Encontros ou congressos estudantis	10,01%	89,99%
Visitas técnicas	6,13%	93,87%

Fonte: Elaborado pelo autor.

As atividades em sua maioria receberam respostas negativas, destaque para visitas técnicas (93,87%), encontros ou congressos estudantis (89,99%), projetos de monitoria (85,57%), Projetos de iniciação científica - PIBIC (75,55%) e estágios (74,43%).

Visitas técnicas e estágios são atividades que ocorrem em ambientes profissionais, auxiliando o aluno na integração entre a teoria e a prática. Encontros e congressos estudantis permitem aos alunos uma troca de experiência entre alunos, outros profissionais e movimentos estudantis. Projetos de monitoria são atividades onde o discente auxilia um professor com um grupo de alunos em projetos acadêmicos ou com dificuldade de aprendizagem. No curso investigado, o estágio não é obrigatório para obtenção do certificado de formação.

Dentre as atividades que obtiveram a maior porcentagem de participação foram as palestras (96,67%), oficinas (77,8%) e encontros ou congressos acadêmicos (50%).

A tabela 6 evidencia as técnicas/estratégias mais comuns em sala de aula.

TABELA 6 – TÉCNICAS/ESTRATÉGIAS UTILIZADAS EM SALA DE AULA

Técnica/Estratégia utilizada	Isso acontece na maioria das disciplinas ou em todas	Isso acontece na minoria das disciplinas ou em nenhuma
Seminário	88,89%	11,11%
Exercícios	87,78%	12,22%
Aula expositiva/dialogada	79,44%	20,56%
Trabalho interdisciplinar	51,15%	48,85%
Debate	47,22%	52,78%
Estudo de caso	46,11%	53,89%
Aula expositiva	44,8%	55,20%
Filme	9,44%	90,56%
Jogos	7,95%	92,05%
Desempenho de papéis (Dramatização)	3,33%	96,67%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Dispondo os resultados de "isso acontece na maioria das vezes" em ordem decrescente é possível ver que, segundo os alunos, as técnicas utilizadas em sala de aula são seminário (88,89%), exercícios (87,78%), aula expositiva/dialogada (79,44%), trabalho interdisciplinar (51,15%) seguidos por debate (47,22%), estudo de caso (46,11%), aula expositiva (44,8%), filme (9,44%), jogos (7,95%) e, por fim, dramatização (3,33%).

Segundo Zabala e Arnau (2010), para uma formação de competências eficaz, é necessário que o professor se utilize de diferentes metodologias, visto que há diversos

componentes que compõe as competências necessárias para a formação do acadêmico. Além disso, ao se escolher a técnica de ensino, o professor deve levar em consideração a diferença entre os grupos de alunos e as turmas, porque uma técnica que é eficaz com um grupo pode não ser com outro (NUNES et. al 2015 apud MASETTO, 2003).

Claveria e Hermosilla (2009) também destaca que a formação pedagógica do professor universitário pode ajudar a melhorar sua prática pedagógica, de modo a incorporar metodologias de ensino mais eficazes que podem potencializar seu trabalho pedagógico

Na tabela 4 foi verificado quais saberes os alunos consideram que frequentemente são mais avaliados.

TABELA 7 – SABERES VERIFICADOS NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO.

Saberes	Alunos %
Conhecimento, habilidades e atitudes	40%
Só conhecimento	33,88%
Conhecimento e habilidades	17,22%
Conhecimento e atitudes	8,90%
Habilidades e atitudes	0%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Para a maior parte dos alunos (40%), os saberes conceituais, o saber-fazer e o saber ser eram frequentemente avaliados. A percepção dos alunos contradiz o cenário de ensino-aprendizagem de nosso país, onde é notado em sua maioria o foco é apenas na transmissão do conhecimento (Nunes et. al, 2015; Araújo, 2010; Zabala e Arnau, 2010; Nunes e Patrus-Pena, 2011).

Ainda assim, é possível observar que boa parte dos alunos (33,88%) têm a percepção de que apenas os conhecimentos são avaliados. Tal fator não é incomum, visto que a maioria dos professores entendem “conteúdo de ensino” como apenas conhecimento, dando a entender que habilidades e atitudes fossem algo que estivesse além de sua responsabilidade como docente (Araújo, 2010; Zabala e Arnau, 2010).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou investigar a percepção dos alunos de graduação em administração do IFPI – Campus Angical quanto ao processo de formação de competências. O perfil da amostra investigada pode ser definido como homens, entre 20 e 25 anos e que não exerce alguma atividade profissional.

Quanto a comparação documental feita entre o Plano Pedagógico do Curso e as DCN, verificou-se a identidade das competências definidas ao curso, o que demonstra um alto grau de alinhamento entre ambas, o que pode justificar o alto grau de respostas positivas no que diz respeito a percepção dos alunos quanto as competências adquiridas durante o curso, visto que na pesquisa de Nunes et. Al. (2015), foi verificado um alto grau de discordância de assimilação pelos alunos de competências definidas pelo o curso que não correspondiam com as competências definidas pela DCN.

Destaca-se respostas positivas no campo de se comunicar de forma clara e objetiva (71,65%), buscar soluções originais e criativas (71,26%) e identificar e definir problemas (74,04%), competências muito valorizadas em profissionais de Administração.

Foi demonstrado um menor nível de concordância nas competências Técnico-profissionais (54,38%), principalmente em Emitir pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicas e operacionais (39,08) e Realizar tarefas e atividades próprias de consultoria em gestão e administração (51,82), fator que se repetiu em pesquisas de

mesma natureza, o que serve de alerta para instituição a fim de não permitir que esses fatores possam vir a se agravar no futuro.

Dentre as atividades que os alunos participaram, a maioria obteve discordância quanto à participação, se destacando visitas técnicas (93,87%), encontros ou congresso estudantis (89,99%), projeto de monitoria (85,57%), Projetos de iniciação científica - PIBIC (75,55%) e estágios (74,43%). O estágio está entre o mais preocupante, visto que tal atividade proporciona uma experiência prática em relação ao que se foi estudado, fator essencial para o desenvolvimento dos discentes, sem o qual torna-se mais difícil sua inserção no mercado de trabalho (Murari e Helal, 2010).

Quanto as técnicas/estratégias utilizadas mais comuns se destacaram seminários, exercícios e aulas expositivas/dialogadas. Nunes et. al (2015) reitera que a utilização de outros métodos, como debate, estudo de caso, dramatização e jogos poderiam ter um efeito maior sobre o desenvolvimento de competências, visto que foi observado baixa variabilidade quanto às técnicas metodológicas de ensino.

Por fim, este estudo permitiu a análise empírica da formação por competências de futuros administradores, podendo os resultados serem utilizados como embasamento para futuras pesquisas e para comparação com outros estudos, em outras Instituições de Ensino.

REFERÊNCIAS

AA.VV. **Curriculum Vasco para el periodo de la escolaridad obligatoria**: documento marco. Vitoria-Gasteiz, Gobierno Vasco, 2005.

AHNER, Gene. **Ética nos Negócios**: Construir uma vida, não apenas ganhar a vida. São Paulo: Paulinas, 2012.

ARAÚJO, V. P. **Competências e Formação do Administrador**. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Positivo, Curitiba, 2010.

BITENCOURT, C. C.; KLEIN, M. J. **Desenvolvimento de competências**: a percepção dos egressos do curso de graduação em administração. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 31, 2007, Rio de Janeiro (RJ). Anais... ANPAD, 2007.

BRANDÃO, Hugo Pena. **Aprendizagem, contexto, competência e desempenho**: um estudo multinível. 2009. xi, 345., il. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 9 ed. São Paulo: Manole, 2014.

CLAVERIA, A. V.; HERMOSILLA, Y. M.. **El espacio abierto**: Una tecnica diactica facilitadora del desarrollo de competencias generales en la formacion profesional superior. Avaliação: Revista Da Avaliação Da Educação Superior, 14(3). Recuperado de <http://periodicos.uniso.br/ojs/index.php/avaliacao/article/view/323>, 2010.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO / CÂMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR. **Resolução Nº 4, de 13 De Julho De 2005**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces00405.pdf>. Acesso em: 17 de fevereiro de 2021.

CRA-SP. **Código de Ética Profissional do Administrador**: preâmbulo. Aprovado na 5ª reunião plenária do CFA, realizada no dia 4 de abril de 2008.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **O Gestor Eficaz**. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

FLICK, U. **Introdução à metodologia de pesquisa**: Um guia para iniciantes. São Paulo: Penso, 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, A. S.; et. al **Competências Adquiridas durante os anos de Graduação**: um estudo de caso a partir das opiniões de alunos formandos de um curso de Administração de Empresas. Anais do XXIX ENANPAD, Brasília, 2005.

GODOY, A. S.; FORTE, D. **Competências adquiridas durante os anos de graduação**: um estudo de caso a partir das opiniões de alunos formandos de um curso de Administração de Empresas. Gestão & Regionalidade, v. 23, n. 68, p. 56-69, 2007.

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

LOMBARDI, M. F. S. et. al. **COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS DURANTE O CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS NA ÓTICA DOS ALUNOS FORMANDOS: UM ESTUDO EM CINCO INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR**. Administração: Ensino e Pesquisa, v. 12, n. 1, p. 119-147, 31 mar. 2011.

LOMBARDI, M. F. S.; NODARI, L. D. T. **Competências adquiridas no Curso de Graduação em Administração de Empresas sob a ótica dos alunos formandos**. RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia, [S. l.], v. 7, n. 2, p. 117–130, 2010. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/363>. Acesso em: 6 jun. 2022.

MARIOTTO, F. L.; ZANNI, P. P.; MORAES, G. H. S. M. **What is the use of a single-case study in management research?** RAE: Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 54, n. 4, jul./ago. 2014.

MELLO, Leila Mara. **Ética nos negócios**. Curitiba, PR: IESDE, Brasil, 2012.

MERTENS, L. **Sistemas de Competência Laboral**: Sirgimiento y Modelos – OIT – México, 1996.

MONEREO, C. **Internet y competencias basicas**: Aprender a colaborar, a comunicarse, a participar, a aprender. Barcelona, Graó, 2005.

MURARI, J. M. F.; HELAL, D. H. **O estágio e o desenvolvimento de competências profissionais em estudantes de administração**. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 34., 2010, Rio de Janeiro (RJ). Anais... ANPAD, 2010.

NASCIMENTO, M. D. L.; ALVES, M. B. **Competências do administrador**: um estudo comparativo entre a percepção da academia e do mercado. XII SEGET - Simpósio de Excelência de Gestão e Tecnologia. 2015.

NUNES, S. C.; et. al. **Do projeto pedagógico ao desenvolvimento de competências**: um estudo em curso superior de administração de instituição de ensino brasileira. Perspectivas Contemporâneas, v. 10, n. 2, p. 43-66, mai./ago. 2015.

NUNES, S. C.; PATRUS-PENA, R. **A pedagogia das competências em um curso de administração**: o desafio de passar do projeto pedagógico à prática docente. RBGN: Revista Brasileira de Gestão de Negócios, São Paulo, v. 13, n. 40, p. 281-299, jul./set. 2011.

OCDE. **Définitions et selection des competences**: Fondements theoriques et conceptuels. Document de strategie. DEELSAIED/CERI/CD(2002)9, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Certificação de competências profissionais**: discussões. Brasília, DF: OIT; MTE/FAT, 1999. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/brasilia/info/download/index.htm>>.

PERRENOUD, Ph. **Diez nuevas competencias para ensefiar**. Barcelona. Graó, 2001a.

PERRENOUD, Ph. **Ensinar**: agir na urgência, decidir na incerteza. Porto Alegre: Artmed, 2001b.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SENA, Juliana Werhli. **Administradores recém formados**: competências esperadas por empresas do Distrito Federal. 2016. 76 f., il. Monografia (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

SANT'ANNA, A. S., MORAES, L. F. R., & KILIMNIK, Z. M. **Competências individuais requeridas, modernidade organizacional e satisfação no trabalho**: uma análise de organizações mineiras sob a ótica de profissionais da área de Administração. Em Anais do 26º Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – EnANPAD. Salvador: ANPAD, 2002.

SAUPE, Rosita et al. **Conceito de competência**: validação por profissionais de saúde. Saúde em Revista, Piracicaba, v. 8, n. 18, p. 31-37, jan./abr. 2006.

SILVA, T. R. C. **O curso de administração do UniCeub e o mercado de trabalho**: a percepção dos formandos. 2008. 41 f. Monografia (Graduação) - Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas - FATECS, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2008.

TEIXEIRA, Alexandre. **Como se tornar um líder do século 21**. Revista Época Negócios, São Paulo, n.41, p.91, jul. 2010.

TEIXEIRA, E. B.; ZAMBERLAN, L.; RASIA, P. C. **Pesquisa em Administração**. Editora: UNIJUI. Ijuí: 2009.

YIN, R. K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos; trad. Daniel Grassi. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZABALA, A.; ARNAU, L. **Como aprender e ensinar competências.** Porto Alegre: Artmed, 2010.