

Análise das competências profissionais e as experiências acadêmicas dos estudantes de Administração de Mossoró/RN

LEVI CUNHA BRAGA

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO (UFERSA)

TENESSEE ANDRADE NUNES

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

PEDRO BALDUINO DE SOUSA NETO

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO (UFERSA)

ALINE FRANCILURDES NERY DO VALE

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO (UFERSA)

CASSIO RODRIGO DA COSTA ALMEIDA

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO (UFERSA)

ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS E AS EXPERIÊNCIAS ACADÊMICAS DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO DE MOSSORÓ/RN

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa baseia-se na abordagem do estudo por competências, pelo fato de as reformas ocorridas nas estruturas curriculares das instituições de ensino superior convergirem para essa forma de abordagem educacional (RAMOS, 2001). A denominação “pedagogia por competências” surgiu na década de 90 e está orientando ou definindo visões ou mesmo políticas educacionais, tanto nos parâmetros, como nas diretrizes curriculares que circulam no Brasil e propõem uma pedagogia voltada para competências.

Em outras palavras, este mesmo autor sugere que o aluno é construtor do conhecimento e é o sujeito que aprende, questiona, pesquisa e cria. É o centro do processo de aprendizagem. O professor é o facilitador, orientador e mediador do conhecimento.

Comumente, a visão de leigos sobre a administração pode parecer como uma ação voltada apenas para as empresas, porém, toda e qualquer atividade humana, quando aplicada para o êxito, demanda ações como o planejar, executar e avaliar os resultados. Naturalmente, quando se executam ações, seja em projetos pessoais ou profissionais, aplicam-se as ciências da administração. Assim, entender os vieses desta ciência é importante para melhor direcionar o tema.

Como uma disciplina, Masiero (2007) entende que Administração é compreendida como integração e coerência entre o conhecimento das diferentes áreas da atividade humana, aplicadas às organizações, tendo em vista a sua sobrevivência, eficiência e sua eficácia.

A proposta de formação por competências defende a passagem de um ensino centrado nos saberes disciplinares a um ensino que produza competências verificáveis em situações e tarefas específicas (TANGUY, 2003). Para isso, prioriza-se, entre outros, o uso de práticas de alternância, visando superar as propostas de formação que se apoiam unicamente nos conteúdos disciplinares e como forma de aproximar teoria e prática. Isso implica alternar períodos de formação realizados em empresas com outros, cumpridos em instituições específicas de educação.

O processo avaliativo na formação por competências refere-se ao ato mediante o qual se reconhece a competência demonstrada, independentemente da forma como o indivíduo a tenha adquirido. Esse processo é feito usualmente em função dos requerimentos da norma de competência. Essa avaliação serve de diagnóstico, pois é comparado o desempenho com o estabelecido pelo padrão. Assim, esse processo é crucial para a certificação.

A avaliação de competências tende a ter caráter formativo, ou seja, fornece elementos para melhorar as competências que ainda não foram adquiridas pela pessoa avaliada. Dessa maneira, evita-se que a avaliação se reduza apenas à constatação de forças ou carências apresentadas pelo avaliado (NUNES; BARBOSA, 2009). A noção de competência aparece assim associada a verbos como: saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, saber engajar-se, assumir responsabilidades, ter visão estratégica.

2 PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

A problemática desta pesquisa sugere uma reflexão sobre o conhecimento, no sentido da informação contextualizada por parte dos alunos concluintes do curso de Administração na cidade de Mossoró/ RN sobre competências profissionais adquiridas ao longo da evolução nas séries de sua graduação. Ou ainda, mais precisamente, se os estudantes conseguem fazer associações entre o conteúdo abordado em sala de aula e sua futura atuação profissional. Em

outras palavras: seria possível estabelecer uma correlação entre apontamentos da literatura científica e conteúdos e competências das disciplinas ministradas nos cursos de Administração?

Baseado nestas considerações, o objetivo deste trabalho foi conferir conceitos, competências e cognição em práticas de ensino nos cursos de Administração contrapondo-os às perspectivas e experiências teórico/acadêmicas dos formandos do curso.

Além disso, propõe-se a verificar a percepção dos estudantes concluintes sobre as competências dentro de sua área de formação.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 O curso de Administração: histórico, conceitos, competências e habilidades

O curso de administração no Brasil teve início na década de 1950. De acordo com o Conselho Federal de Administração, houve dois momentos marcados pelos currículos mínimos aprovados em 1966 e 1993, que culminaram com a apresentação da proposta de diretrizes curriculares para os cursos de graduação em Administração elaborada pelos membros da Comissão de Especialistas de Ensino de Administração da SESu/MEC, em 1998.

O curso de administração se trata de um Bacharelado, forma um profissional com conhecimento multidisciplinar. A administração de empresas possui um dos maiores e mais amplos mercados de trabalho dentre todas as carreiras, porque tem a possibilidade de exercer a profissão tanto em funções mais técnicas da parte administrativa, como na parte gerencial, em instituições privadas ou governamentais.

Na concepção de Dias (2017) as competências técnicas dizem respeito à aptidão que as pessoas possuem para serem empregadas em tarefas práticas buscando objetivos propostos durante a fase de planejamento. Este autor enfoca que as ações práticas devem casar com o ajuste das funções acadêmicas aprendidas ao longo da formação profissional e que estas facetas não devem se opor, e sim fazerem parte do mesmo conjunto de formação do indivíduo.

Quanto a função gerencial Uchoa (2012) diz que se refere à existência de características pessoais compatíveis com as funções em uma determinada atividade, especialmente naquelas voltadas para os cargos de liderança.

De acordo com Maximiano (2000) a administração é uma arte, tanto no que se refere à profissão quanto à área de decisão humana. Todavia, o desempenho de qualquer administrador depende de competências e habilidades adquiridas e aprimoradas com o passar do tempo, por meio de estudos e experiências.

Ainda segundo este autor, ao tentar apresentar uma definição para o ambiente macro das empresas, a administração pode ser definida como o processo de tomada de decisões na utilização de recursos para o alcance de objetivos. Para ele, o processo de decisão não é simples e sem qualquer estrutura, mas sim a partir dos recursos disponíveis no momento da decisão.

Em Mossoró-RN, há ofertas em instituições públicas e privadas, nas modalidades presencial, semipresencial e uma franca oferta na modalidade de ensino a distância - EAD, tanto por universidades e faculdades locais como por instituições de ensino superior ofertadas de outros estados do Brasil, com polos na cidade ou nas proximidades.

A despeito da franca disponibilidade, especialmente na modalidade EaD, esta pesquisa se limitou aos cursos presenciais e semipresenciais. No quadro 1 são enumeradas as instituições de ensino superior, públicas e privadas, situadas na cidade de Mossoró que ofertam o curso de Bacharelado em Administração, distinguindo pelas modalidades EaD, semipresencial ou presencial.

Quadro 1. Descritivo das instituições de ensino superior da cidade de Mossoró que possuem oferta do curso de Bacharelado em Administração. Mossoró, 2020.

IEs	Modalidade da oferta	Tipo de instituição
Universidade Federal (1)	Presencial	Pública / Federal
Universidade Estadual (1)	Presencial	Pública / Estadual
Universidades de outros estados do Brasil (5)	EaD	Privada
Universidade Privada (1)	Presencial, semipresencial e EaD	Privada
Faculdades (3)	Presencial e EaD	Privada

Fonte: Elaboração própria. 2020

3.2 O ensino voltado para a formação de competências

Competência significa “saber tomar decisão, mobilizar recursos e ativar esquemas (revendo ou atualizando hábitos) em um complexo de complexidade” (PERRENOUD 1999, p. 164).

Desta forma, competências são formadas por habilidades, conhecimentos e atitudes. Para Zarifian (2001, p.03) “a competência é a aptidão que um sujeito tem em ser proativo e de ir além do que está previsto”. O autor ainda relaciona a competência com o conhecimento prático de experiências adquiridas durante a carreira.

Ao analisar o trabalho sobre a construção do conceito de competência por Fleury; Fleury (2001), a primeira ideia geral que se tem a respeito desta palavra é quando se afirma que alguém é capaz de realizar alguma tarefa. Por exemplo, quando se diz: “ele é bom naquilo que faz”, isso quer dizer que, “ele é competente”.

De acordo com Gramigna (2002) os primeiros estudos sobre este tema foram desenvolvidos por David McClelland que, em 1973, publicou na revista *American Psychologist* os resultados obtidos sobre a mensuração de competências e inteligência.

Ruano (2003) afirma que a gestão por competências está diretamente ligada à área estratégica da organização, constituindo-se de um recurso importante para a gestão de uma empresa, como uma atuação voltada para resultado e fornecendo suporte para o cumprimento dos objetivos e metas organizacionais. Assim, as competências profissionais podem ser desenvolvidas através do ensino, do conhecimento e das experiências obtidas ao longo de suas funções.

Segundo Machado (2005), esse assunto entrou para a pauta das discussões acadêmicas e empresariais, associado a diferentes instâncias de compreensão: no nível da pessoa (a competência do indivíduo), das organizações (*core competences*) e dos países (sistemas educacionais e formação de competências).

Para entender melhor o ensino voltado para competências é importante se fazer a seguinte pergunta: “Como o indivíduo aprende?” Certamente a compreensão de Fleury; Fleury (2001) ajuda a responder a essa pergunta. Eles disseram:

Esta questão aparentemente simples implica uma viagem interior, que recupera momentos em que o conhecimento se mistura com a emoção, sinalizando situações positivas e situações tensas e angustiantes. Ainda é possível afirmar-se que a aprendizagem é um processo neural complexo, que leva à construção de memórias. Aquilo que se aprende e depois se esquece é como se nunca tivesse acontecido; o conjunto de coisas de que nos lembramos constitui a nossa identidade (FREURY; FLEURY, 2001, p.128).

Portanto, o processo de aprendizagem é complexo e acontece de maneiras diferentes para cada pessoa. O indivíduo forma correlações diferentes ao analisar um novo evento de aprendizagem e tece em sua mente o conhecimento de forma distinta, tendo em vista principalmente o fato de que cada um vivenciou experiências de comunicação visual e tecnologias.

4 METODOLOGIA

4.1 Caracterização da pesquisa

Este estudo tem natureza qualitativa e quantitativa, tendo sido desenvolvido a partir de uma pesquisa descritiva e de campo, através de questionários objetivos, com foco nos conceitos teóricos e competências ministradas em disciplinas do curso de Administração *versus* as competências esperadas do profissional do referido curso. Além disso, o artigo, apresenta caráter bibliográfico e exploratório, por seu embasamento teórico em livros, sítios especializados e sítios oficiais do Governo brasileiro para reforçar os conceitos sobre a temática deste estudo.

O universo da pesquisa foi composto por alunos que estão concluindo o curso de administração ainda neste ano corrente, sendo uma de caráter particular e duas de caráter público, ofertados nas modalidades presencial e semipresencial, na cidade de Mossoró/RN durante os meses de fevereiro e março de 2020.

A pesquisa contou com a participação de 118 alunos, subdivididos em 102 na modalidade de oferta presencial e 16 na modalidade semipresencial. Os dados foram analisados em conjunto através da contagem direta de cada diferencial semântico contido nos questionários avaliativos.

4.2 Montagem do instrumento de pesquisa

A pesquisa foi subdividida em dois blocos de avaliação. A primeira parte foi construída através da aplicação de um questionário composto por proposições de Likert que deveriam ser respondidas tendo-se como base uma escala de 1 a 5, na seguinte configuração: 1-Ruim, 2 – Regular, 3 – Neutro ou indiferente, 4 – Bom e 5 – Excelente.

No segundo bloco da pesquisa, o respondente deveria tentar correlacionar a disciplina ou disciplinas que considera ter sido base para a aquisição daquelas competências explicitadas nas tabelas anteriores.

As proposições de Likert de cada competência foram elaboradas pelos autores dessa pesquisa, tendo como base os objetivos das disciplinas elencadas nos projetos pedagógicos dos cursos de administração das três instituições de ensino, nas suas versões mais recentes e disponíveis para consulta no endereço eletrônico de cada instituição.

Através do estudo dos PPC's, os autores concordaram em 5 competências de formação específicas que foram consideradas relevantes para o futuro bacharel em administração. São elas: retorno financeiro: tomar decisões e fazer análises de investimento; tecnologia: conhecer plataformas de TI e de comunicação; gestão de pessoas: desenvolver habilidades para lidar com pessoas/companheiros de trabalho; relações comerciais: conhecer termos técnicos (mesmo em outros idiomas), para trabalhar com profissionais das mais diversas áreas; e finalmente, criatividade e inovação: desenvolver práticas criativas e inovadoras.

Cada uma dessas competências tem uma quantidade variável de proposições, dependendo da quantidade de disciplinas consideradas como peças-chave para a formação profissional dentro daquela área específica.

Após responder sobre as proposições, o estudante deveria fazer uma associação entre uma série de disciplinas elencadas e aquela competência, podendo marcar quantas achasse necessário ou considerasse componente da competência.

Os questionários foram aplicados parte *in loco*, por livre decisão de participar da pesquisa em 3 IES e parte através da ferramenta digital. Apenas com os estudantes aptos para responder à pesquisa. Por isso, trata-se de uma amostra de *feedback* para comparação e análise não probabilística.

4.3 Análise Estatística

A avaliação das proposições de Likert foi realizada com o auxílio de planilhas eletrônicas, por contagem direta das respostas. Esta análise de acordo com Appolinário (2011) é um tipo de escala de atitudes na qual o respondente indica o seu grau de concordância ou discordância em relação a determinado objeto. Complementou-se as informações oriundas desta escala com a metodologia de análise proposta por Leontitsis e Pagge (2007) onde calcula-se a mediana e os diferenciais semânticos, o que se constitui um índice de avaliação da confiabilidade de um questionário, bem como avaliar a magnitude em que os itens de um instrumento estão correlacionados e finalmente qual a força dessa correlação.

O “sentido geral” das respostas foi obtido através da resposta equivalente à posição mediana. Para este cálculo buscou-se a opinião do respondente do centro (total de respostas obtidas dividido por 2 = $n/2$) a partir da coluna da esquerda. Por exemplo, na tabela 1, obtivemos 118 respostas. O respondente 59 será a mediana para esse bloco de proposições (ou seja, a mediana foi calculada pelo quociente $118/2$), na prática, a proposição: “*Sou capaz de agir e pensar com raciocínio lógico...*” mostrou que a tendência das respostas foi a neutralidade ou a incapacidade de opinar com precisão sobre a concordância ou não com a competência adquirida ao longo de sua formação. Este mesmo procedimento foi feito para todas as afirmativas em todos os blocos de perguntas.

Para se calcular os antagonistas de cada proposição utilizou-se a proposta de Macnaughton (1996) na qual foram somados os valores das colunas Ruim e Regular e adicionou-se 50% do valor obtido como neutro. De forma semelhante se calculou os concordantes da proposição, somando-se os bons com os excelentes e adicionando-se a metade dos neutros, de acordo com as equações (1) e (2).

$$DP = Ruim + Reg + N \cdot \frac{1}{2} \quad (1) \qquad CP = Bom + Exc + N \cdot \frac{1}{2} \quad (2)$$

Além da quantidade de respostas discordantes e concordantes, para cada proposição estabeleceu-se o indicador do “grau de concordância” para saber até que ponto os respondentes tinham segurança ao afirmar determinada proposição como sendo crucial para avaliar cada competência proposta.

O grau de concordância de cada proposição (GCP) foi determinado pelo oscilador estocástico de Wilder Jr. (1981), também conhecido como indicador de força relativa através da equação (3), este índice analisa visualmente as tendências obtidas nas respostas dando direcionamento para tomada de decisões.

$$GCP = 100 - \left(\frac{100}{\frac{CP}{DP} + 1} \right) \quad (3)$$

Finalmente a interpretação do grau de concordância das proposições foi feito utilizando a escala proposta por Davis (1976) contida no quadro 1.

Quadro 2. Interpretação de valores do grau de concordância

Valor de GCP	Frase adequada
90 ou mais	Uma concordância muito forte
80 a + 89,99	Uma concordância substancial
70 a + 79,99	Uma concordância moderada
60 a + 69,99	Uma concordância baixa
50 a + 59,99	Uma concordância desprezível
40 a + 49,99	Uma discordância desprezível
30 a + 39,99	Uma discordância baixa
20 a + 29,99	Uma discordância moderada
10 a + 19,99	Uma discordância substancial
9,99 ou menos	Uma discordância muito forte

Fonte: Davis (1976, p.70), adaptada.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Ao analisar-se as tabelas de 1 a 5, verificou-se que 12 das 15 proposições feitas aos estudantes dentro das 5 competências analisadas, mantiveram a tendência central de respostas (mediana) voltada para o diferencial semântico neutro, o que caracterizou este padrão como a resposta mais recorrente dos questionários aplicados.

A mediana em um questionário representa o eixo central para onde converge a tendência das respostas e pode dar uma ideia melhor do comportamento da amostra avaliada, sendo menos instável do que a média, por isso a sua importância neste estudo. O grau de concordância das proposições pode dar uma série de respostas sobre a forma como os respondentes analisaram cada afirmação do questionário. Esse índice pode predizer, por exemplo, se as respostas foram dadas de forma séria, se houve segurança ao afirmar ou negar uma proposição, entre outras formas de avaliação.

De maneira geral, ao analisar as respostas e seus padrões, percebe-se que os alunos não se sentem seguros ao afirmar sobre o conhecimento das disciplinas. Ao responder que o seu conhecimento é neutro ou indiferente, ele demonstra não ter certeza sobre estar apto ou não para desenvolver a competência proposta para aquele bloco de conhecimentos.

Algumas das proposições chamam a atenção, na tabela 1 primeiramente com relação a competência Retorno Financeiro tem a ver com o item “*Sou capaz de pensar e agir com raciocínio lógico.*” com uma tendência de respostas centrada no “neutro” e com um grau de o que de acordo com Davis (1976) considerado como concordância “baixa” (aproximadamente 61%) (Quadro 2). Isso aponta, que os alunos sentem dificuldades em apresentar conclusões práticas em situações de desafios ou mesmo traçar estratégias que se baseiem na tomada de decisões frente a números e índices matemáticos. O raciocínio lógico é utilizado sempre que é preciso resolver um problema de forma sequencial ou construir uma argumentação. Ainda assim, Perpétuo (2015) explica que muitas vezes tal capacidade de raciocínio é deixada de lado, já que tarefas cotidianas tendem a ser realizadas automaticamente, sem reflexão.

Outra proposição nesta mesma competência que merece destaque é a “*Consigo realizar planejamento financeiro da empresa...*” com um grau de confiança estimado em aproximadamente 55% o que é considerado uma concordância sem relevância (Quadro 2), o que do ponto de vista prático é preocupante, uma vez que com isso os futuros gestores afirmam

não se sentirem preparados para tomar decisões nesta área. Tendo em vista o cenário econômico atual, esta é uma das áreas nas quais os administradores provavelmente mais encontrarão mudanças frequentes, o que lhes exigirá capacidade para agir com rapidez e boas ideias.

Com relação ainda à competência de Retorno Financeiro, os alunos elencaram em ordem de maior relevância as disciplinas de contabilidade, gestão financeira, custos e orçamento empresarial e gestão financeira avançada (figura 1).

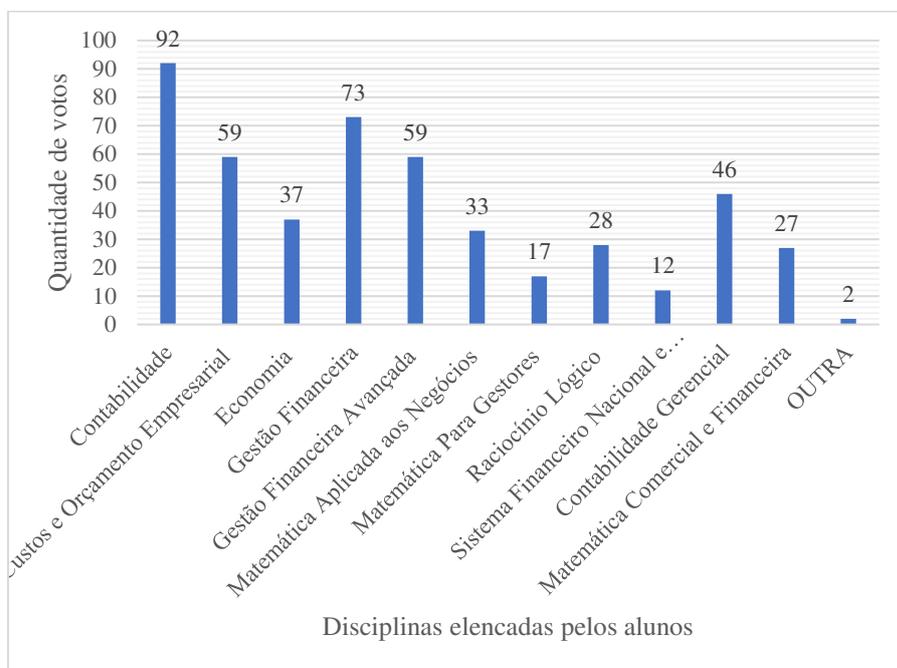


Figura 1. Disciplinas elencadas como componentes da competência: Retorno financeiro, Mossoró-RN, 2020.

Tabela 1 - Análise da percepção dos concluintes do curso de administração quanto a competência Retorno financeiro avaliada neste trabalho, Mossoró - RN.

Competência:	R	Reg	N	B	Ex	QT	Md	(DP)	(CP)	GCP (%)
Retorno Financeiro: Tomada de decisão e análise de investimentos.										
Sou capaz de pensar e agir com raciocínio lógico e matemático ao operar com valores e formulações matemáticas presentes nos fenômenos produtivos, administrativos e de controle.	7	27	44	30	10	118	N	56	86	60,48
Consigo realizar análise de investimentos e tomada de decisão diante de um dado contexto socioambiental, empresarial e cenário econômico-financeiro.	7	25	50	27	9	118	N	57	61	51,70
Sou capaz de analisar a contabilidade gerencial, controle e planejamento de custos dentro da organização.	6	25	46	27	14	118	N	54	64	54,13
Consigo realizar o planejamento e controle financeiro da organização.	8	24	43	31	12	118	N	53,5	64,5	54,55

Lista das proposições para avaliar a percepção dos concluintes do curso de administração quanto as competências avaliadas neste trabalho. Colunas R, REG, N, B, EX: quantidade de respondentes de cada diferencial semântico. QT= quantidade total de respondentes; mediana= coluna dentro do referencial semântico na qual se encontra o respondente 59 (=118/2); Dp=Discordantes da proposição: quantidade de respondentes discordantes= (R+REG+0.5*N); Cp=Concordantes da proposição: quantidade de respondentes concordantes= (B+EX+0.5*N); GCp=Grau de concordância da proposição calculado de acordo com a equação (3).

Fonte: Autores da pesquisa (2020).

A segunda competência analisada, “*Gestão de Pessoas*”, está descrita na tabela 2, e apresentou a mesma tendência da competência anterior. Ambas as proposições desta competência, apresentaram neutralidade como padrão, tendo um grau de confiança de aproximadamente 65% (concordância baixa) para a proposição sobre a capacidade de “*planejar e gerenciar o talento humano...*” e de 66% para a capacidade de “*desenvolver, implementar e inovar...*” (Quadro 2).

Segundo Carbone (2008) a competência gestão de pessoas tem sido uma área desafiadora aos gestores, pois estes deverão estabelecer mais sintonia entre as pessoas e as estratégias corporativas. As políticas tradicionalmente adotadas nessa área não respondem mais às necessidades do mundo atual, por isso um gestor inserido no mercado de trabalho precisa estar ciente de que gerir pessoas é um desafio em constante mudança e experimentações.

Para gerir pessoas, os respondentes avaliaram que as disciplinas de gestão de pessoas, gestão estratégica de pessoas e gestão do conhecimento e inteligência competitiva têm mais impacto para essa competência (figura 2).

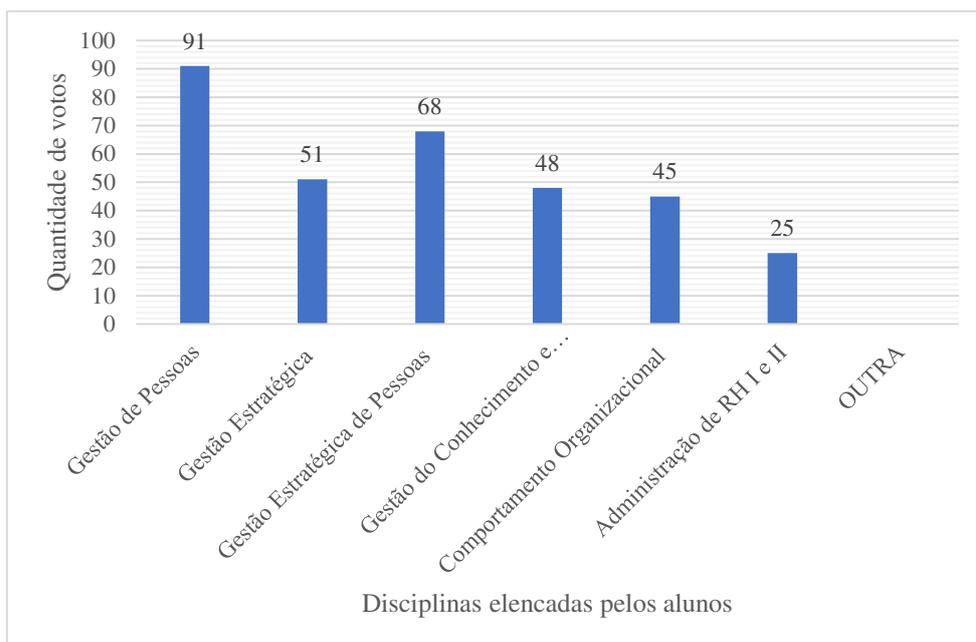


Figura 2. Disciplinas elencadas como componentes da competência: Gestão de Pessoas, Mossoró-RN, 2020.

Tabela 2 - Análise da percepção dos concluintes do curso de administração quanto a competência Gestão de pessoas avaliada neste trabalho, Mossoró - RN.

Competência: Gestão de Pessoas: Desenvolver habilidades para lidar com pessoas/companheiros de trabalho.	R	Reg	N	B	Ex	QT	Md	(DP)	(CP)	GCP (%)
Eu consigo planejar e gerenciar o talento humano na organização.	4	16	39	35	24	118	N	39,5	72,5	64,67
Sou capaz de desenvolver, implementar e gerenciar sistemas de controle administrativo, buscando sempre melhorar e inovar os processos administrativos.	3	17	41	39	18	118	N	40,5	77,5	65,64

Para a competência Relações Comerciais, observou-se que os respondentes destacaram negativamente as proposições “*Sou capaz de atuar no mercado... na área de negócios internacionais*” com tendência para competência considerada como neutro com uma concordância de baixa relevância de 55%, e “*Conheço termos técnicos em outros idiomas*” com tendência para competência considerada como regular com uma discordância desprezível de aproximadamente 44% (tabela 3). Isso mostra claramente uma preocupação sobre atuar em mercados internacionais. As disciplinas mais citadas para a competência Relações Comerciais foram Estratégias mercadológicas com 74 respostas e Gestão internacional de negócio com 62 respostas respectivamente (figura 3).

Cardoso (2006) afirma que é fundamental que o estudante recém-formado tenha o perfil moderno, inovador e criativo e saiba quais são as vantagens que obterá ao realizar cursos e investir tempo e conhecimento em uma nova língua.

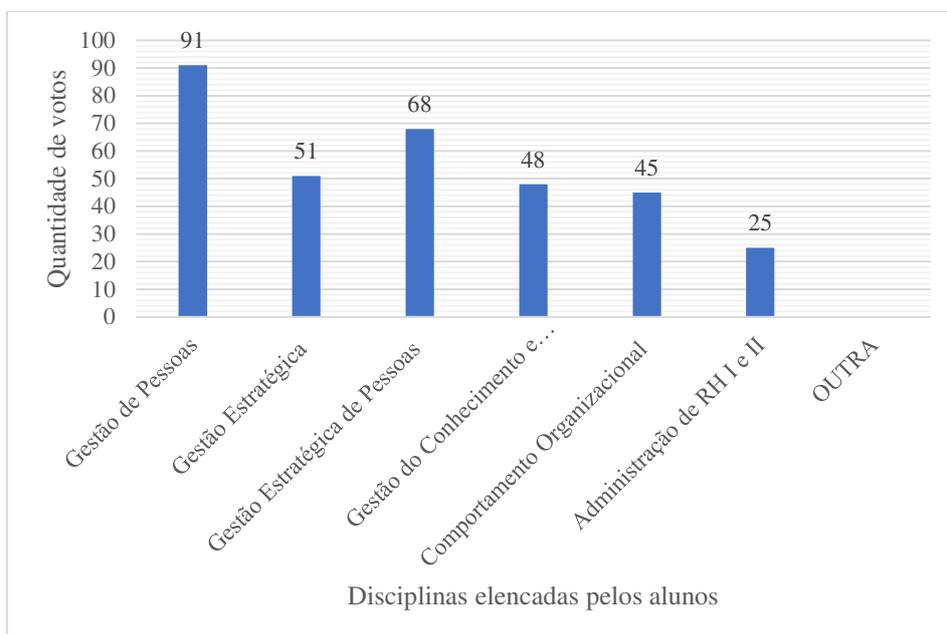


Figura 3. Disciplinas elencadas como componentes da competência: Relações Comerciais, Mossoró-RN, 2020.

Tabela 3 - Análise da percepção dos concluintes do curso de administração quanto a competência Relações comerciais avaliada neste trabalho, Mossoró - RN.

Competência: Relações Comerciais: Conhecer termos técnicos (mesmo em outros idiomas) para trabalhar com profissionais das mais diversas áreas.	R	Reg	N	B	Ex	QT	Md	(DP)	(CP)	GCP (%)
Eu consigo aplicar os conceitos de segmentação, posicionamento e colocação no mercado, do composto do marketing: produto, preço, praça e promoção.	7	21	37	31	22	118	N	46,5	73,5	61,25%
Sou capaz de atuar no mercado com visão sistêmica na área de negócios internacionais.	14	37	37	20	10	118	N	69,5	84	55%
Eu tenho habilidades gerenciais de negociação.	10	27	41	27	13	118	N	57,5	81,5	58,51%
Eu conheço termos técnicos de outros idiomas.	35	42	23	9	9	118	N	88,5	69,5	43,83%

Com relação a competência de Tecnologia, ambas as proposições também foram assinaladas com a tendência central de respostas na neutralidade. A capacidade de comunicação, avaliada pela proposição “*Consigno me comunicar de forma adequada...*” apresentou um GCP de 65,40%, sendo considerada uma baixa concordância. Ou seja, apesar da tendência de manterem-se neutros ou indiferentes quanto a capacidade de opinar sobre essa competência, os respondentes reconhecem a sua importância no processo de formação acadêmica (tabela 4).

Para Cardoso (2006) a comunicação é uma das principais competências profissionais, principalmente numa época de constantes mudanças, a qual as empresas valorizam cada vez mais por ser uma competência fundamental para o profissional moderno que quer se dar bem no mercado de trabalho.

Outro ponto a destacar é o fato de que se eles reconhecem que têm dificuldades de comunicação, essa informação poderá ser muito útil para as IES abordadas, para traçar planos de ação para melhorar o desempenho dos estudantes nesta área. O que segundo a literatura é um dos fatores responsáveis pela evasão e a má formação profissional no país (MACHADO, 2005; RUMBERGER, 2006a; BZUNECK, 2015).

Para esta competência, os respondentes julgaram com mais destaque de importância as disciplinas de gestão da tecnologia da informação e da comunicação, comunicação e comunicação empresarial (figura 4).

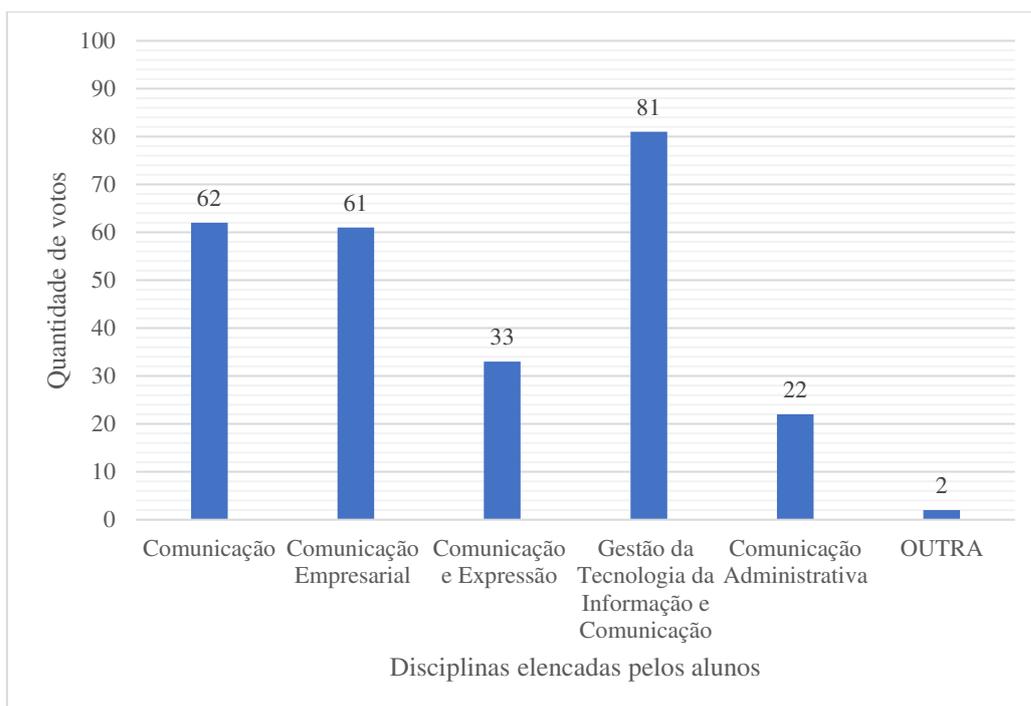


Figura 4. Disciplinas elencadas como componentes da competência: Tecnologia, Mossoró-RN, 2020.

Tabela 4 - Análise da percepção dos concluintes do curso de administração quanto a competência Tecnologia avaliada neste trabalho, Mossoró - RN.

	R	Reg	N	B	Ex	QT	Md	(DP)	(CP)	GCP (%)
Competência: Tecnologia: Conhecer plataformas de TI e Canais de Comunicação.										
Consigo me comunicar de forma adequada; desenvolvo redes de relacionamentos; sei argumentar e defender posicionamentos frente a interesses diversos.	6	12	38	40	22	118	N	37	70	65,40
Sou capaz de desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial com a tecnologia da informação.	18	31	46	19	4	118	N	72	86,5	54,55

Por último, analisando-se a tabela 5, na competência de Criatividade e Inovação, verificou-se que os alunos se consideram criativos, pois a tendência central de respostas foi o Bom para duas das três proposições, sendo elas: “*Eu consigo ser criativo...*” e “*Sou capaz de empreender...*” Para esta análise, as disciplinas de empreendedorismo e gestão de marketing foram consideradas as mais impactantes para a obtenção do conhecimento voltado para a criatividade e a inovação (figura 5).

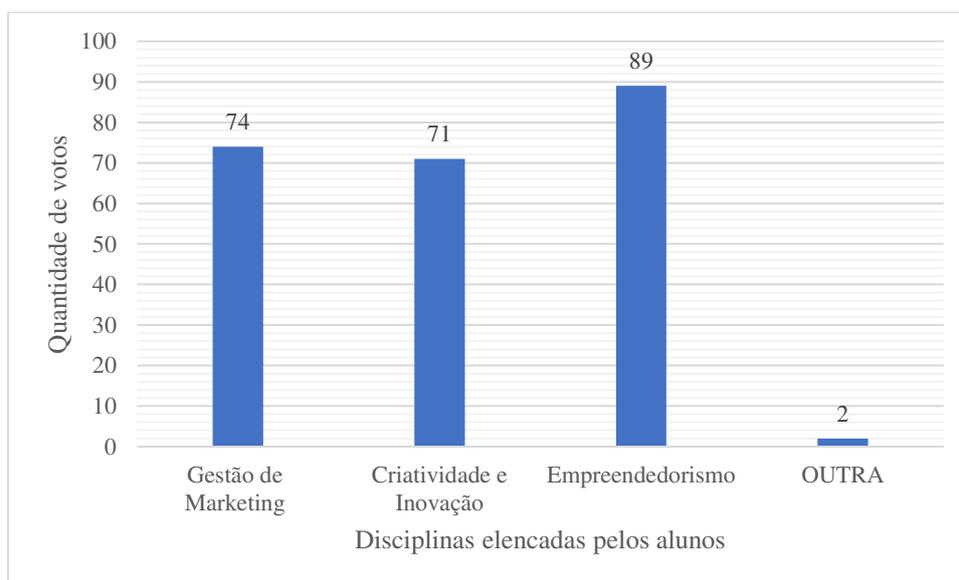


Figura 5. Disciplinas elencadas como componentes da competência: Criatividade e Inovação, Mossoró-RN, 2020.

Tabela 5 - Análise da percepção dos concluintes do curso de administração quanto a competência Criatividade e inovação avaliada neste trabalho, Mossoró - RN.

Competência: Criatividade e Inovação: Desenvolver práticas criativas e Inovadoras.	R	Reg	N	B	Ex	QT	Md	(DP)	(CP)	GCP (%)
Eu consigo implementar oportunidades de negócios, tendo como foco a inovação.	7	22	39	30	20	118	N	48,5	76	43,83
Eu consigo ser criativo e inovar em processos dentro da organização.	3	18	30	45	22	118	B	36	70,5	66,61
Sou capaz de empreender e tenho conhecimento do ambiente econômico e do empreendedorismo.	5	21	30	47	15	118	B	41	74,5	64,42

6 CONCLUSÃO / CONTRIBUIÇÃO

Verificou-se que os estudantes abordados nesta pesquisa não sentiram segurança para afirmar precisamente se obtiveram as competências questionadas relativas à formação em administração. Foi possível avaliar também que o estudante concluinte em administração da cidade de Mossoró, apesar de considerar-se com dificuldades para realizar tarefas que exijam raciocínio lógico, reconhece-se como original, criativo e inovador.

Pode-se concluir que os objetivos desta pesquisa foram alcançados, pois foi possível contrastar a percepção dos estudantes avaliados e as competências do curso com suas vivências práticas e acadêmicas. Mesmo que a maioria das respostas tenham apontado dificuldades de percepção por parte dos respondentes, ainda sim foi possível perceber que os alunos concluintes em administração de Mossoró reconhecem a importância do ensino voltado às competências e sabem fazer correlações das áreas com as respectivas disciplinas.

Como sugestões para as pesquisas futuras, os autores recomendam o estudo particular ou comparativo entre instituições de ensino, haja vista que há algumas diferenças nas estruturas curriculares, assim como o público das IES bastante heterogêneo. Isto pode enriquecer a pesquisa e trazer mais entendimento sobre o porquê algumas áreas do conhecimento se sobressaem, enquanto outras acabam sendo consideradas como de maior dificuldade pelos graduandos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica**: um guia para a produção do conhecimento científico. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BZUNECK, J. A. **A motivação do aluno: aspectos introdutórios**. In E. Boruchovitch e J. A. Bzuneck (Orgs.), *A motivação do aluno: contribuições da psicologia contemporânea* (p.9-36). Petrópolis: Vozes, 2015.

CARBONE, P. P.; BRANDÃO, H. P.; LEITE, J.B.D.; VILHENA, R. M. de P. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**: Série gestão de pessoas. 2ª ed. Rio de Janeiro: FGV Management, 2006.

CARDOSO, Onésimo de Oliveira. Comunicação empresarial versus comunicação organizacional: novos desafios teóricos. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 6, p.1123-1144, dez. 2006. Mensal. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n6/10.pdf>>. Acesso em: 11 mai. 2020.

DAVIS, J. Levantamento de dados em sociologia. Rio de Janeiro: Zhar, 1976.

DIAS, Marina. **Competências técnicas e comportamentais: qual a medida perfeita?** 2017. Disponível em: <<http://gupy.io/blog/competencias-tecnicas-e-comportamentais-medida-perfeita/>>. Acesso em: 14 abr. 2020.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o Conceito de Competência Construindo o Conceito de Competência. **Revista de Administração Contemporânea**, São Paulo, v. 23, n. 1, p.183-196. Disponível em: <http://anpad.org.br/rac/vol_05/dwn/rac-v5-edesp-mtf.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2020.

GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão de talentos**. São Paulo: Makron Books, 2002.

LEONTITSIS, A.; PAGGE, J. A simulation approach on Cronbach's alpha statistical significance. *Mathematics and Computers in Simulation*. v. 73, p. 336-340. 2007.

LIKERT, R. Una Técnica para la Medicion de Atitudes. (A technique for the measurement of attitudes, *Arquives of Psychology*, n.140, p.1-50, 1932). In: WEINERMAN, C. H. *Escalas de Medicion en Ciências Sociales*. Buenos Aires: Nueva Vision, p.201-260. 1976.

MACNAUGHTON, R.T. Numbers, scales and qualitative research. *Lancet*, n.347, p.1099-1100, 1996.

Machado, N. M. L. **A escola ideal: como os adolescentes percebem e idealizam o meio escolar** (Dissertação de mestrado não-publicada). Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2005.

MASIERO, Gilmar. **Administração de empresas**. São Paulo: Saraiva, 2007.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Introdução à administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NUNES, Simone Costa; BARBOSA, Allan Claudius Queiroz. Formação baseada em competências? um estudo em cursos de graduação em administração. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie (Online)**, São Paulo, v. 10, n. 5, p. 28-52, Oct. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712009000500003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 16 maio. 2020.

RAMOS, M. N. A Pedagogia das competências: autonomia ou adaptação? São Paulo: Cortez, 2001.

RUANO, A. M. **Gestão por competências**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora Ltda, 2003.

RUMBERGER, R. W. **Why students drop out of school**. In G. Orfield (Ed.), *Dropouts in America: Confronting the graduation rate crisis* (pp.131-155). Cambridge: Harvard Education Press, 2006a.

TANGUY, L. Racionalização pedagógica e legitimidade política. In: ROPÉ, F.; TANGUY, L. (Org.). **Saberes e competências**: o uso de tais noções na escola e na empresa. 4. ed. Campinas: Papyrus, 2003. p. 25-67.

UCHOA, Marcos. **Competências e Funções gerenciais**. 2012. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/competencias-e-funcoes-gerenciais/63553/>>. Acesso em: 14 mai. 2020.

WILDER Jr. J. W. *New concepts in technical trading systems*. NY: Trends Research; 1981.

ZARIFIAN, P. **Objetivo Competência**. São Paulo: Atlas, 2001.