

AVALIAÇÃO DO PROCESSO FORMATIVO DO ALUNO EGRESSO: estudo de caso da Faculdade Adventista de Administração da Bahia

AUTORES

JEFFERSON DAVID ARAUJO SALES

Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE
profsales@hotmail.com

ROMMEL DE SANTANA FREIRE

Universidade Federal de Sergipe - UFS
rommelfreire@uol.com.br

DANTE FLAVIO OLIVEIRA PASSOS

Universidade Tiradentes
danteflavio@hotmail.com

Área: Ensino de Administração

Resumo: A Administração é uma ciência em constante desenvolvimento, talvez pelo fato de ser relativamente nova, ou ainda, talvez por estar diretamente ligada aos mercados, organizações e sociedade, que por sua vez estão sofrendo constantes mudanças ao longo da história. Dessa forma, o ensino da Administração apresenta fatos peculiares da sua área. A presente pesquisa tem um caráter avaliativo e busca descrever o processo de ensino-aprendizagem do aluno do Curso de Administração. Foi desenvolvida uma pesquisa quanti-qualitativa sendo um estudo de caso na Faculdade Adventista de Administração da Bahia, onde os atores entrevistados foram os alunos do último ano. A pesquisa foi desenvolvida em duas fases distintas, sendo a primeira uma identificação dos conhecimentos, habilidades e competências, e a segunda uma avaliação com questões do Provão. Os dados foram tratados em planilhas eletrônicas e no SELAP. Os resultados indicam que, no caso da instituição pesquisada, a lacuna entre as necessidades do mercado, e dos alunos, e a academia deve ser reduzida, sendo necessária uma constante atualização dos conhecimentos, habilidades e competências ensinados.

Palavras-Chave: Ensino de Administração; Competências; Habilidades; Conhecimentos.

Abstract: The Administration is a science in constant development, maybe for the fact of being relatively new, or still, maybe for being directly linked to the markets, organizations and society, that for their time are suffering verify changes along the history. In that way, the teaching of the Administration presents peculiar facts of it area. The present research has a character evaluation and search to describe the process of the student's of the Course of Administration teaching-learning. A quanti-qualitative research was developed being a case study in Faculdade Adventista of Administration of Bahia, where the actors interviewees were the students of the last year. The research was developed in two different phases, being the first an identification of the knowledge, abilities and competences, and, at last, an evaluation with subjects of Provão. data were treated in electronic spreadsheets and in SELAP. The results indicate that, in the case of the researched institution, the gap among the needs of the market, and of the students, and the academy should be reduced, being necessary a constant updating of the knowledge, abilities and competences taught.

Key-words: Teaching of Administration; Competences; Abilities; Knowledge.

1. Introdução

O presente estudo leva em conta o contexto atual irreversível do processo de globalização dos mercados, que traz como consequência o acirramento da competitividade entre as organizações. Assim como, a introdução de novas tecnologias no processo de produção, que tem gerado transformações consideráveis nos instrumentos de trabalho, modificando a própria natureza do trabalho, tornando-o mais complexo e diversificado.

Partindo desse pressuposto, origina-se, portanto, a partir dessa leitura de cenário, uma mudança do perfil do Administrador de maneira a incrementar a competitividade organizacional. A pressão pela ampliação da competência dos recursos humanos implica em investimentos em programas de treinamento e qualificação profissional aliados a novas práticas de relações de trabalho.

Para sobreviver em mercados globalizados e turbulentos, as organizações precisam investir em pessoas capazes de responder à necessidade de velocidade na assimilação de informações e da correspondente agilidade decisória.

Esse contexto provoca a necessidade de mudanças nas organizações, pois demandam novas relações sociais, exigindo dos profissionais novos atributos, que estão relacionados com os conhecimentos, a aquisição de competências e habilidades inerentes ao seu campo de atuação profissional, bem como valores e atitudes que o habilitem a assumir o seu verdadeiro papel enquanto agentes de transformação organizacional e conseqüentemente de transformação social.

O papel do Administrador não é apenas de gerenciar determinada área de uma organização ou toda uma organização, seja ela pública ou privada, de pequeno, médio ou grande porte, mas, também, contribuir para o desenvolvimento da sociedade, pois a sua função política e social o torna um dos profissionais mais demandados pelo mercado de trabalho neste final de século.

Os Cursos de Graduação em Administração são responsáveis pela formação de Administradores em vários campos de atuação e existe uma preocupação em dotar esses profissionais de atributos necessários para que possam desenvolver atividades administrativas em qualquer segmento empresarial. Neste sentido, os responsáveis pela concepção e operacionalização do curso devem idealizar um projeto pedagógico que oportunize tais objetivos.

Se há evidências de que os administradores recém-formados enfrentam o mercado de trabalho com dificuldades e, quase sempre, são incapazes de uma inserção competitiva nas funções típicas de administradores profissionais, então, de uma forma geral, o atual processo de formação desenvolvido pela maioria das instituições de ensino não tem contemplado uma estrutura de ensino (bases pedagógicas, pressupostos teórico-práticos, compromisso das IES) capaz de orientá-los para o desenvolvimento de competências que permitam lograr êxito nas funções administrativas. Ficando apenas nos documentos e discursos de seus gestores.

Dentro desta perspectiva, busca-se resposta para o seguinte problema de pesquisa: o curso de Administração da Faculdade Adventista de Administração do Nordeste tem contribuído na sua formação profissional de seu aluno para que este seja capaz de reunir competências e habilidades técnicas, humanas e conceituais, que lhes permitam atender ao perfil esperado pelo mercado? Serão feitas reflexões sobre tal questão ao longo do texto.

2. Revisão Bibliográfica

Competências: aportes teóricos e recortes históricos

Ao longo dos anos os métodos e as formas de se gerir uma empresa vêm sendo modificados e adaptados para as novas necessidades do mercado. Este novo cenário composto por fortes

pressões do ambiente, novas exigências dos clientes, forças dos concorrentes, surgimento de novas tecnologias e busca por lucros, têm exigido um perfil de profissional com competências cada vez mais complexas.

Sendo assim, a academia assumiu uma função importante no cenário organizacional: formar profissionais com competências múltiplas capazes de articular conhecimentos, habilidade e atitudes para a resolução de problemas num determinado tempo de atuação tendo em vista o alcance dos objetivos pessoais e organizacionais.

Apesar de não haver ainda na ciência um conceito uniforme para competências – sendo isso justificado pelo fato de que as organizações adaptam o que seria competência aos seus universos e necessidades, e os estudiosos da área olham o assunto por diversos ângulos, entretanto, pudemos observar que existe uma linha de pensamento que se encontra nos diversos conceitos elaborados, a qual é baseada em termos de: conhecimentos adquiridos (saber), habilidades (saber fazer) e atitudes (saber ser), ou seja, atributos necessários para exercer uma função. É nessa abordagem de conhecimentos, habilidades e atitudes que acreditamos que o conceito de competência se firma.

Segundo Bitencourt (2002), foi Richard Boyatzis, no início da década de 80, que começou a utilizar o conceito de competência vinculado ao contexto organizacional. Em seu livro *The competence manager: a motel for effective performance*, Boyatzis criou um modelo com 21 atributos ideais para um gestor. Esses atributos estão relacionados com metas de gestão pela ação, liderança, recursos humanos, direção de subordinados, foco em outros clusters e conhecimento especializado. Esse modelo dá ênfase a três fatores psicológicos: motivação, auto-imagem (papel social) e habilidades.

Para Boyatzis (in Bitencourt, 2002) “competências são aspectos verdadeiros ligados à natureza humana. São comportamentos observáveis que determinam, em grande parte, o retorno da organização”, destacando dessa forma, a importância das competências das pessoas para o alcance dos objetivos estratégicos, numa síntese entre o individual e o organizacional.

Nessa linha Harb (2001) defende que as competências organizacionais são compostas pelo conjunto de conhecimentos, habilidades, tecnologias e comportamentos (das pessoas) existentes em uma organização.

Nota-se também na literatura pertinente que o conceito de competência ora é tratado mais num nível organizacional, ora no nível individual profissional.

O primeiro nível refere-se às competências das organizações, destacando-se nessa perspectiva os autores Hamel e Prahalad (1995) que utilizam o termo *core competences*, e definem como competências essenciais o conjunto de habilidades e tecnologias direcionados aos objetivos estratégicos das organizações, ou seja, as competências estão concentradas nas unidades estratégicas do negócio.

O outro, concentra seu enfoque nas competências individuais – competências nas organizações que são aquelas que estão ligadas ao próprio indivíduo e fazem parte da sua característica pessoal como pode-se perceber em Lê Boterf (2000), que diz que o indivíduo realiza com competência suas atividades combinando recursos incorporados (conhecimentos, saber fazer, qualidades pessoais, experiências) e a rede de recursos adjacentes (redes profissionais, documentais e banco de dados). O indivíduo seria o “construtor” de suas competências.

Autores brasileiros compartilham a mesma linha de pensamento quando se referem a um conceito de competência. Magalhães et al. (1997) dizem que “competência é o conjunto de conhecimentos, habilidades e experiências que credenciam um profissional a exercer determinada função”. Este conceito faz alusão justamente aos atributos necessários para a execução de determinada função.

Fleury e Fleury (2000) complementam ao definirem competências como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica em mobilizar, integrar, transferir conhecimentos,

recursos, habilidades que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. Destacamos nesta definição o termo “valor social ao indivíduo”, pois desta forma acreditamos que a palavra competências busca abranger outras esferas sociais além da organizacional, promovendo o crescimento das pessoas.

Já Nunes (2002), diz ser uma característica subjacente a uma pessoa que pode ser relacionada com desempenho superior na realização de uma tarefa ou em determinada situação. Este autor já diferenciava competência de aptidões, que seria um talento natural da pessoa, que pode vir a ser aprimorado, de habilidades, que seriam a demonstração de um talento particular na prática, e de conhecimentos, o que a pessoa precisa saber para desempenhar uma tarefa.

Num estudo bastante interessante sobre como era a concepção de competências em 18 empresas do Estado de Minas Gerais, Barbosa et al (2002) chegaram à conclusão que as empresas não possuíam uma definição uniforme, o que vem a justificar a idéia de que não existe um conceito único. Existia uma tendência por parte das empresas estudadas em adotar uma linha própria que se adapte ao seu interesse. Isso significa dizer que cada realidade segue uma lógica própria, observando suas necessidades e/ou intentos.

Entretanto, é observado neste estudo que existem aspectos que são citados e que se voltam para o desempenho quer no âmbito organizacional, quer no nível individual/profissional, ou ainda, na inter-relação dos mesmos. Os mais citados são:

- Habilidades
- Conhecimentos
- Atitudes
- Comportamentos
- Emoções

O estudo aqui apresentado, foi baseado nesta linha de pensamento que centraliza as competências na existência de conhecimentos, habilidades e atitudes dos indivíduos inseridos em uma visão estratégica como forma de alcançar os objetivos organizacionais, ressaltando o entendimento de só possuir competências, tanto individuais quanto organizacionais, não é suficiente. É necessário que estas competências sejam bem empregadas, e que as pessoas estejam dispostas a utilizá-las da melhor forma possível, (ZARIFIAN, 2003).

Competências Desejáveis na Formação do Administrador Segundo a Academia

As instituições de ensino superior têm calçado seus projetos pedagógicos e currículos nas competências e habilidades propostas pelas DCNs supondo serem elas indispensáveis ao perfil dos futuros profissionais e do bom desempenho das organizações que os receberão.

Partindo desse pressuposto, as competências identificadas para este estudo foram levantadas a partir dos seguintes documentos: Diretrizes Curriculares Nacionais para cursos de Graduação em Administração e o Projeto de Desenvolvimento Institucional da Faculdade Adventista de Administração do Nordeste - FAAD.

Como forma de melhor direcionar esse processo de formação, o MEC, através das Diretrizes Curriculares Nacionais apresenta diversos aspectos orientadores para a formação de profissionais em várias áreas de atuação. Através deste documento é possível nortear as IES para que estas explicitem a sua função social e sua proposta educativa, indicando com clareza no seu PDI o perfil do cidadão que deseja preparar.

Segundo o MEC nas Diretrizes Curriculares,

O curso de Administração deve ensinar condições para que o bacharel em Administração esteja capacitado a compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento no seu conjunto, observados os níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como a desenvolver o alto gerenciamento e a assimilação de novas informações, apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade

contextualizada no trato de situações diversas presentes ou emergentes nos vários segmentos do campo de atuação do administrador (DCN, 2000).

As Diretrizes Curriculares para o curso de Administração definem as competências e as habilidades como um conjunto de saberes e conhecimentos provenientes de várias instâncias, tais como: formação geral (conhecimento científico), formação profissional (conhecimento técnico) e experiência de trabalho e social (qualificações tácitas) (DCN, 2000).

Espera-se que o profissional formado adquira e desenvolva as seguintes competências e habilidades:

Quadro 1: Descriminação das Habilidades, Atitudes e Conhecimentos segundo o MEC.

COMPETÊNCIAS	CARACTERÍSTICAS / HABILIDADES
INTELECTUAIS	Capacidade para reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo de trabalho, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos.
TÉCNICAS OU METÓDICAS	Capacidade para aplicar conhecimentos técnicos, métodos, modelos de gestão inovadores e equipamentos necessários à execução de tarefas específicas, incluindo também o gerenciamento do tempo e espaço de trabalho.
ORGANIZACIONAIS	Capacidade para coordenar e gerenciar a organização, utilizando técnicas de planejamento, organização, direção e controle, auxiliadas pela tecnologia da informação.
COMUNICATIVAS	Capacidade de expressão e comunicação com seu grupo, superiores hierárquicos ou subordinados, de cooperação, trabalho em equipe, diálogo, exercício da negociação e de comunicação interativa.
SOCIAIS	Capacidade para utilizar conhecimentos – obtidos através de fontes, meios e recursos diferenciados - nas diversas situações encontradas no mundo do trabalho, isto é, da capacidade para transferir conhecimentos da vida cotidiana para o ambiente de trabalho e vice-versa.
COMPORTAMENTAIS	Iniciativa, criatividade, sinergia, vontade de aprender, abertura às mudanças, consciência da qualidade e das implicações éticas do seu trabalho, acarretando o envolvimento da subjetividade do indivíduo na organização do trabalho, incluindo a capacidade ativa de correr riscos.
POLÍTICAS	Refletir e atuar criticamente na esfera da produção, assim como na esfera pública, nas instituições da sociedade civil, constituindo-se como atores sociais dotados de interesses próprios que se tornam interlocutores legítimos e reconhecidos.
CONHECIMENTOS	
Conteúdos de Formação Básica: conhecimentos relacionados com as Ciências Sociais, a Filosofia, a Psicologia, a Ética, a Política, o Comportamento, a Linguagem, a Comunicação e Informação;	
Conteúdos de Formação Profissional: compreendendo estudos da Teoria da Administração e das Organizações e suas respectivas funções, dos Fenômenos Empresariais, Gerenciais, Organizacionais, Estratégicos e Ambientais, estabelecidas suas interrelações com a realidade social, objetivando uma visão crítica da validade de suas dimensões, bem como os aspectos legais e contábeis;	
Conteúdos de Formação Complementar: compreendendo Estudos Econômicos, Financeiros e de Mercado, e suas interrelações com a realidade nacional e internacional, segundo uma perspectiva histórica e contextualizada de sua aplicabilidade no âmbito das organizações e na utilização de novas tecnologias;	
Conteúdos de Estudos Quantitativos e suas Tecnologias: Estudos em 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.	

Fonte: Ministério da Educação

Já segundo o PDI da Faculdade Adventista de Administração do Nordeste que leva em conta a filosofia institucional e o contexto regional da área de sua inserção e influência, o perfil desejado do aluno egresso é:

- a) interesse e zelo pelo saber e pela cultura, como indispensáveis para o desenvolvimento do ser humano e como algo a ser buscado continuamente.
- b) visão universal da vida e de seus correspondentes valores éticos e morais;
- c) atitudes que valorizem o trabalho, a conduta científica e os valores morais e sociais do ser humano;
- d) compromisso com a busca contínua pelo aprimoramento intelectual;
- e) preparo para enfrentar a vida e o trabalho em seus vários níveis sociais;
- f) equilíbrio emocional, autonomia de opinião e disposição permanente para o trabalho;
- g) valorização da prática da cidadania cristã, cívica e patriótica, face a um mundo desordenado;
- h) sólida base humanista, bem como uma visão holística que os habilitem a compreender o contexto sócio-político e econômico em que estão inseridos e a atuarem como agentes de mudança;
- i) ética no exercício das atribuições específicas da profissão;
- j) congruência entre os objetivos pessoais e organizacionais;
- k) flexibilidade para lidar com situações novas e adversas sem abrir mão dos princípios que embasam sua cosmovisão cristã;
- l) iniciativa e espírito empreendedor;
- m) preocupação com o desenvolvimento regional, levando em conta sua ocorrência de forma sustentada;
- n) capacidade de usar o raciocínio lógico e crítico-analítico para a solução de problemas;
- o) visão global das organizações em que atuarem e da relação delas com o ambiente.

Para o desenvolvimento das competências profissionais no Curso de Administração da Faculdade Adventista de Administração do Nordeste, foram observados níveis de competências que norteiam as categorias de capacidades e habilidades gerais, comuns aos egressos de todos os cursos (PDI, 2004-2009).

Quadro 2: Discriminação das Habilidades e Atitudes segundo o PDI da FAAD

COMPETÊNCIAS	CARACTERÍSTICAS/HABILIDADES
TÉCNICAS	Domínio de conteúdos necessários ao desenvolvimento do processo de trabalho, à compreensão dos sistemas e das relações de trabalho e à obtenção e utilização adequadas das informações da área específica de trabalho.
ORGANIZACIONAIS OU METÓDICAS	Capacidade de auto-planejamento, de auto-organização de estabelecimento de métodos próprios, de gerenciamento de seu tempo e espaço, desenvolvendo a flexibilidade no processo de trabalho.
COMUNICATIVAS	Capacidade de cooperação, de trabalho e de expressão e comunicação com sua equipe de trabalho, pautada no diálogo, no exercício da negociação e na comunicação interpessoal.
SOCIAIS	Capacidade de utilizar todos os seus conhecimentos nas diversas situações encontradas no mundo do trabalho e de transferir conhecimentos da vida cotidiana para o trabalho e vice-versa.
PESSOAIS	Capacidade de assumir responsabilidades sobre o trabalho, de tomar iniciativa, de exercitar a criatividade, de aprender, de ter abertura às mudanças, de desenvolver auto-estima; atributos que implicam no envolvimento da subjetividade do indivíduo na organização do trabalho.
SERVIÇO	Capacidade de compreender e indagar quanto aos impactos dos seus atos profissionais sobre os serviços e a clientela.
SOCIO-POLÍTICAS	Refletir e atuar criticamente na esfera do mundo do trabalho, de ter consciência da qualidade e das implicações éticas do seu trabalho, de ter autonomia de ação e compromisso social e de desenvolver o exercício da cidadania.

Fonte: Projeto de Desenvolvimento Institucional da FAAD (2004-2009)

Esses dois documentos em conformidade com a missão da IES, contemplam, na sua elaboração, a definição e o desenvolvimento de competências, assim como o reconhecimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos fora do ambiente escolar, podendo essas experiências serem contabilizadas para o currículo.

A abordagem por competências, segundo os órgãos oficiais, deve ser adotada para tornar assim a educação formal mais próxima das exigências do mercado e da sociedade. Esse conceito tem como significado a capacidade de articular, mobilizar e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho (Parecer 433/93 da CFA).

3. Descrição Metodológica da Pesquisa

No que tange aos fins, a pesquisa é considerada exploratória, descritiva e aplicada. Quanto aos meios de investigação, esta pesquisa é bibliográfica e de campo. Bibliográfica por incorporar uma revisão de literatura sobre o tema, isto é, a coleta e análise de dados para subsidiar teoricamente, este trabalho, foi feita através de livros, artigos científicos, revistas especializadas, teses, dissertações, anais de congressos e periódicos. A presente pesquisa é também de campo uma vez que se realizou uma investigação empírica junto a alunos, para obter dados sobre os aspectos perceptíveis a respeito das competências selecionadas.

Quanto à natureza das variáveis esta pesquisa classifica-se como quali-quantitativa. Quantitativa pela coleta de dados junto a um número significativo de pessoas, através de questionários estruturados e escalas de avaliação. Qualitativa, por trazer conclusões elucidativas quanto aos resultados obtidos após o tratamento dos dados.

A amostra da pesquisa foi não-aleatória intencional, onde se buscou entrevistar todos os alunos matriculados do 4º ano da FAAD. Do universo de 66, somente 50 compareceram a aula, o que faz da amostra bastante significativa, uma vez que foram entrevistados 75,76% dos alunos.

Foram utilizados para o tratamento dos dados os programas Microsoft Excel e o SELAP (Sistema de Acompanhamento de Pesquisas de Opinião).

Os termos acadêmicos, alunado, alunos, discentes e estudantes nesta pesquisa são usados como sinônimos.

4. Análise dos Resultados

Para a elaboração dos questionários, as 46 competências tidas como relevantes nos documentos analisados foram elencadas, eliminando-se aquelas que representavam duplicidades, ambigüidades e irrelevâncias, de acordo com Mattar (1996). Portanto, considerou-se 43 habilidades e atitudes e diversos conteúdos de formação direcionados pela DCN do curso de graduação em Administração, as quais foram classificadas em 3 categorias: conhecimentos, habilidades e atitudes.

A partir deste modelo foram criados dois questionários que foram aplicados conforme metodologia descrita neste estudo.

4.1 Resultados do questionário Auto-avaliativo (Habilidades e Atitudes)

Na análise do conjunto das competências (Organizacionais, Comportamentais, Técnicas ou Metódicas, Comunicativas, Político-sociais e Intelectuais) foram somadas as categorias 'muito estimulado e estimulado' para se achar o percentual de estímulo descrito nos resultados.

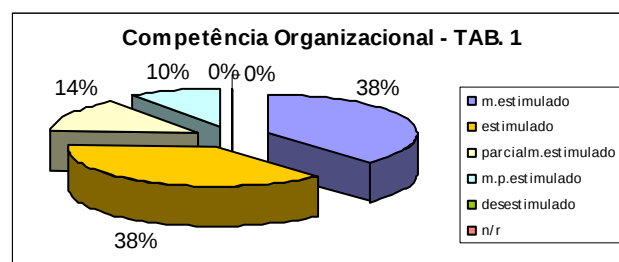
• Competências Organizacionais

No primeiro agrupamento do questionário foram expressas questões relativas às competências Organizacionais que se definem como a capacidade para coordenar e gerenciar a organização, utilizando técnicas de planejamento, organização, direção e controle, auxiliadas pela tecnologia da informação.

Examinando-se os dados de frequência das respostas observa-se que os mais altos índices de estímulo (muito estimulado e estimulado) estão acima de 76% e referem-se às seguintes competências:

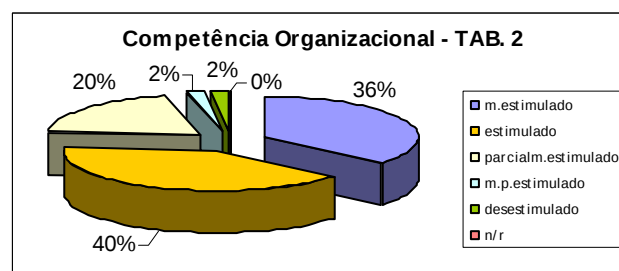
CATEGORIA	ALUNOS	%
Muito estimulado	19	38%
Estimulado	19	38%
Parcialmente estimulado	7	14%
Pouco estimulado	5	10%
Desestimulado	0	0%
N/R	0	0%
TOTAL	50	100%

TABELA 1 - Coordenar e Gerenciar Organizações



CATEGORIA	ALUNOS	%
Muito estimulado	18	36%
Estimulado	20	40%
Parcialmente estimulado	10	20%
Pouco estimulado	1	2%
Desestimulado	1	2%
N/R	0	0%
TOTAL	50	100%

TABELA 2 - Utilizar técnicas de planejamento, organização, direção e controle



No conjunto das categorias muito estimulado e estimulado, 79% dos alunos sentiram que a IES cumpriu com seu papel no desenvolvimento das competências organizacionais propostas em seu PDI utilizando técnicas e métodos inovadores de gestão. Para muitos, o uso do Plano de Negócio foi visto como um instrumento completo capaz de dar uma visão geral no que tange ao planejamento, organização, direção e controle de uma organização, bem como de estimular muitos a sonharem com o seu próprio negócio.

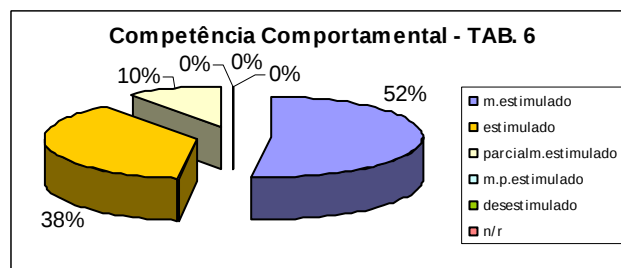
• Competências Comportamentais

No segundo agrupamento do questionário foram expressas questões relativas às competências Comportamentais. Estas se referem à capacidade de tomar iniciativa, de exercitar a criatividade, de gerar sinergia e de ter espírito empreendedor. Ter vontade de aprender, de estar aberta às mudanças, de ser comprometido e de possuir consciência da qualidade das implicações éticas do seu trabalho, acarretando o envolvimento da subjetividade do indivíduo na organização do trabalho, incluindo a autonomia de ação e capacidade ativa de correr riscos.

Os dados de frequência mais altos das respostas apresentam índices de estímulo (muito estimulado e estimulado) superior a 86% referindo-se às competências:

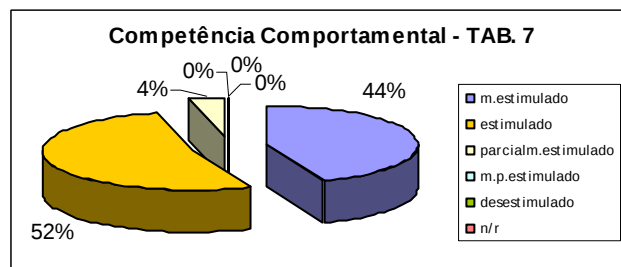
CATEGORIA	ALUNOS	%
Muito estimulado	26	52%
Estimulado	19	38%
Parcialmente estimulado	5	10%
Pouco estimulado	0	0%
Desestimulado	0	0%
N/R	0	0%
TOTAL	50	100%

TABELA 6 – Ter vontade de aprender



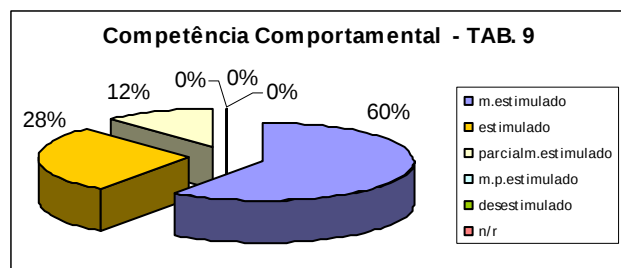
CATEGORIA	ALUNOS	%
Muito estimulado	22	44%
Estimulado	26	52%
Parcialmente estimulado	2	4%
Pouco estimulado	0	0%
Desestimulado	0	0%
N/R	0	0%
TOTAL	50	100%

TABELA 7 – Ter comprometimento



CATEGORIA	ALUNOS	%
Muito estimulado	30	60%
Estimulado	14	28%
Parcialmente estimulado	6	12%
Pouco estimulado	0	0%
Desestimulado	0	0%
N/R	0	0%
TOTAL	50	100%

TABELA 9 – Possuir espírito empreendedor



A sociedade "aberta" é feita de pessoas responsáveis, realizadoras, flexíveis e adaptáveis criativamente. Muitas dessas competências Comportamentais, vistas como essenciais para o mercado, de acordo com os alunos entrevistados, foram significativamente estimuladas (76%) pela IES.

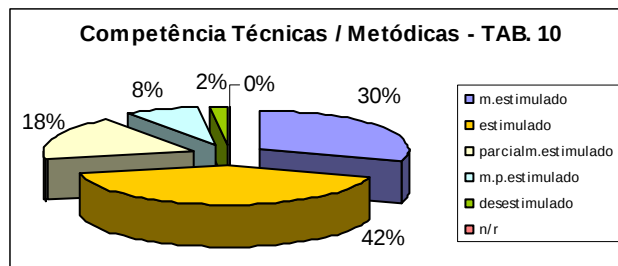
- **Competências Técnicas ou Metódicas**

O terceiro agrupamento de questões, está relacionado às competências Técnicas ou Metódicas. Estas estabelecem a capacidade para aplicar conhecimentos técnicos, métodos, modelos de gestão inovadores e equipamentos necessários à execução de tarefas específicas, incluindo também o gerenciamento do tempo e espaço de trabalho.

Dentre os principais índices de estímulo (muito estimulado e estimulado) encontram-se com mais de 68% as seguintes competências:

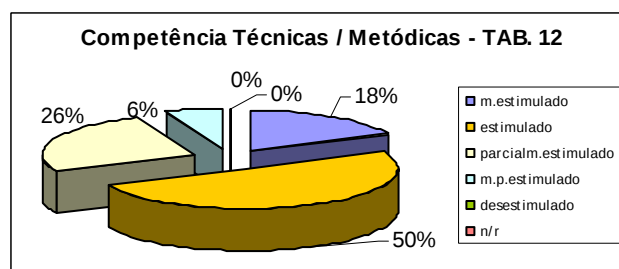
CATEGORIA	ALUNOS	%
Muito estimulado	15	30%
Estimulado	21	42%
Parcialmente estimulado	9	18%
Pouco estimulado	4	8%
Desestimulado	1	2%
N/R	0	0%
TOTAL	50	100%

TABELA 10 - Aplicar conhecimentos técnicos, métodos próprios, modelos de gestão Inovadores e equipamentos necessários à execução de tarefas específicas.



CATEGORIA	ALUNOS	%
Muito estimulado	9	18%
Estimulado	25	50%
Parcialmente estimulado	13	26%
Pouco estimulado	3	6%
Desestimulado	0	0%
N/R	0	0%
TOTAL	50	100%

TABELA 12 - Dominar conteúdos necessários ao desenvolvimento do processo de trabalho



69% do alunado concordam que a IES pesquisada tem uma parcela significativa de contribuição no desenvolvimento das competências Técnicas ou Metódicas. Onde boa parte dos alunos entrevistados reconhecem que a metodologia utilizada de 'cases', 'jogos empresariais' e 'visitas técnicas' a empresas, lhes aproximam da realidade do mercado e fazem absorver melhor os conteúdos trabalhados em sala de aula.

4.2 Resultados do questionário Avaliativo (Conhecimentos)

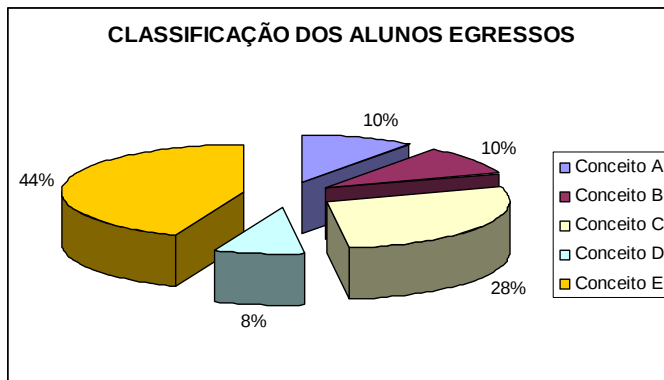
A segunda etapa da pesquisa levantou o desempenho dos alunos em relação a seus conhecimentos adquiridos ao longo do curso observando diversos conteúdos curriculares estudados no período. Os mesmos alunos que participaram respondendo o questionário auto-avaliativo, responderam o questionário avaliativo com 25 (vinte e cinco) questões objetivas, retiradas dos provões aplicados ao curso de graduação em administração entre os anos de 2001 e 2003, sendo que as cinco últimas se referem as impressões sobre a prova.

A metodologia para distribuição dos conceitos toma por base a média geral dos alunos levando-se em conta o chamado desvio padrão, que permite a construção de uma escala de valores para a classificação individual. A escala para distribuição dos conceitos nas faixas será a seguinte:

- Conceito A = acima ou igual a 58,2
- Conceito B = de 50,6 (inclusive) até 58,2
- Conceito C = de 35,3 (inclusive) até 50,6
- Conceito D = de 27,6 (inclusive) até 35,3
- Conceito E = abaixo ou igual a 27,6

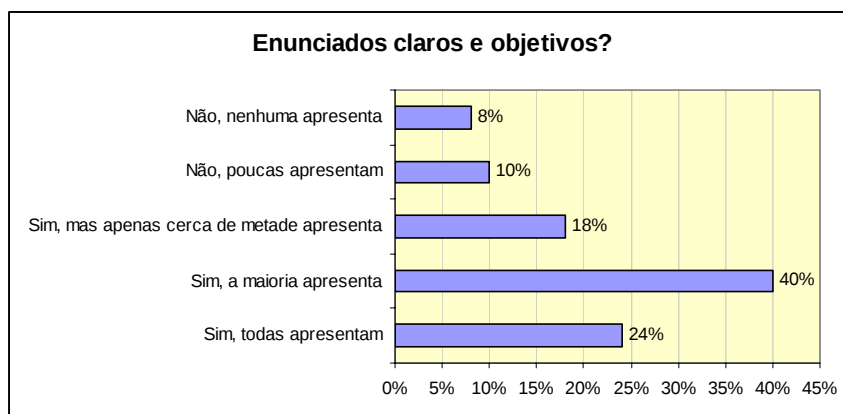
O nível de desempenho dos alunos apresenta índices muito altos no conceito E (44%) e razoavelmente no conceito C (28%). Levando-se em consideração os resultados encontrados no questionário auto-avaliativo, pode-se dizer que houve um gap na correlação entre os dois

instrumentos, ou seja, entre a percepção dos estímulos e a avaliação propriamente dita dos conhecimentos.

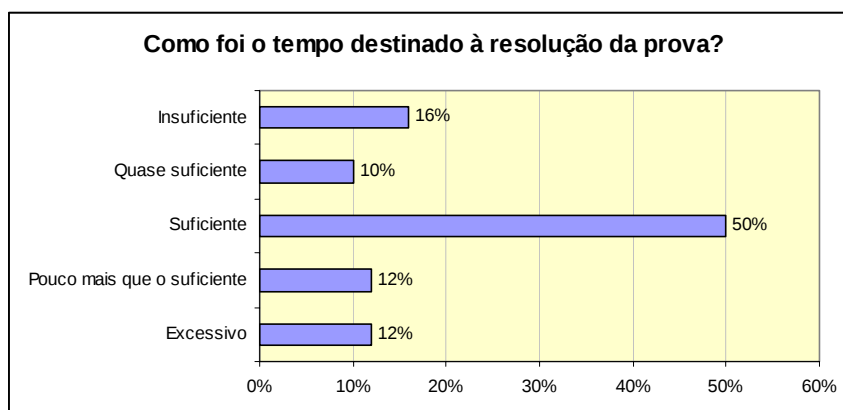


Para melhor compreender este *gap* encontrado foram analisados também as questões das impressões sobre a prova objetivando entender as possíveis causas para esses indicadores baixos.

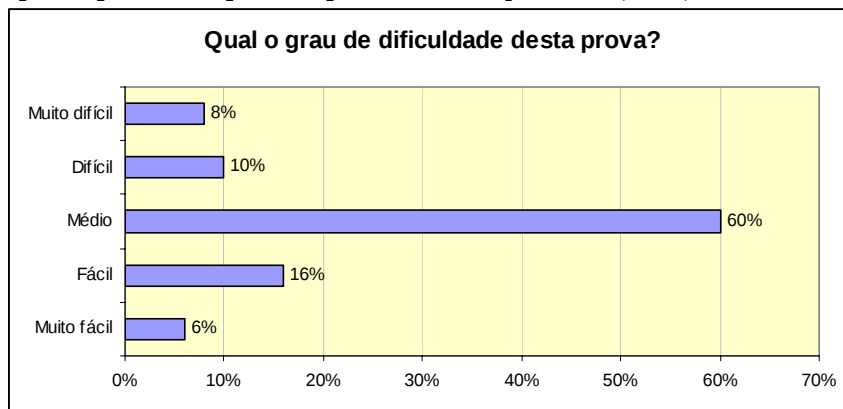
Na questão 21 verificou-se inicialmente se existia alguma dúvida quanto a formulação das perguntas. 40% respondeu que ‘sim, a maioria dos enunciados apresentavam clareza e objetividade’ e 24% ‘que todos apresentavam’.



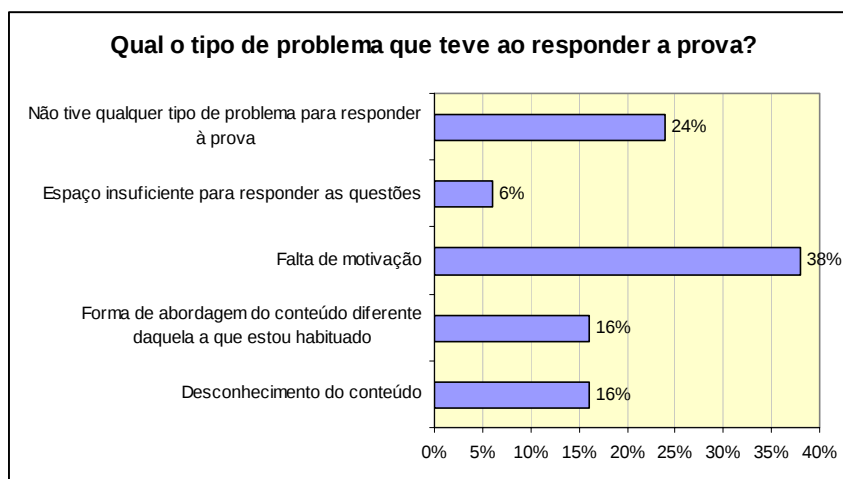
O tempo de resolução da prova também foi verificado. 50% responderam que 2h30min foram suficientes para resolver as 20 questões objetivas. 24% (a soma de ‘pouco mais que suficiente’ e ‘excessivo’) acharam mais que suficiente o tempo dado.



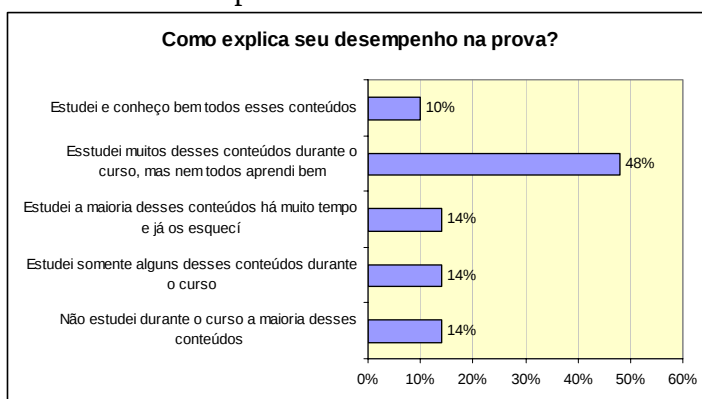
Quanto ao grau de dificuldade, 60% dos entrevistados acharam a prova com padrão médio. 16 % acharam fácil. O que confirma o percentual significativo daqueles que não tiveram nenhum tipo de problema para responderem as questões (24%).



A falta de motivação (38%) pode responder em parte uma das causas da classificação baixa relatada nos resultados do questionário nº2 (simulado do provão). O desinteresse ou mesmo outros fatores externos podem ter afetado significativamente o desempenho dos alunos.



Ao serem questionados quanto ao desempenho na prova, 48% disseram ter estudado muito desses conteúdos aplicados no simulado do ENC durante o curso, entretanto, nem todos foram aprendidos. Esse é um indicador importante para ser analisado, pois pode apresentar desinteresse ou dificuldade do aluno quanto ao aprendizado ou mesmo, dificuldade dos docentes de saber passar o conteúdo.



A partir dos dados analisados nos dois questionários aplicados, pode-se perceber que a grande maioria dos alunos considera que a FAAD tem cumprido com os objetivos propostos em seu PDI e sua missão. Isso não significa que a mesma não tenha que continuar buscando identificar melhores metodologias e estratégias pedagógicas para se adequar ao conceito de educação para o trabalho, centrado em competências dinâmicas que atendam ao setor produtivo e ao mercado.

5. Considerações Finais

O presente estudo considera que existe a necessidade da academia contribuir decisivamente para a formação de um profissional através da busca de recursos apropriados para uma educação mais completa, onde os objetivos sejam definidos não apenas em termos de conteúdos a serem assimilados, mas com base na discussão das competências a serem desenvolvidas pelos alunos do curso de administração de forma a atuarem eficientemente, dentro e fora da academia.

Para tanto, o objeto central da investigação desse estudo foi à verificação do quanto tais competências têm sido estimuladas pela FAAD, partindo-se do pressuposto de que certos valores, embora incorporados no discurso dos gestores, não são efetivamente praticados nas IES.

O levantamento realizado junto aos sujeitos que compuseram a amostra apresentou que, na percepção desses entrevistados, as competências analisadas têm realmente sido estimuladas pela FAAD, bem como têm servido de grande valia nas organizações onde atuam. Esse resultado valida, portanto, a indicação de tais metodologias e práticas pedagógicas como importantes na formação acadêmica, devendo a instituição de ensino continuar a buscar o desenvolvimento por meio de seus projetos pedagógicos.

Observou-se, no entanto, que algumas competências têm sido menos estimuladas do que as demais, como é o caso de reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, refletir e atuar criticamente e ter autonomia de ação. Interessante observar que essas competências são justamente as que se relacionam com habilidades e atitudes que envolvem independência de pensamento e autonomia. O não estímulo a esse tipo de posicionamento revela-se preocupante, considerando-se as necessidades das organizações contemporâneas e destoando fortemente das modernas teorias administrativas.

A correlação entre o conhecimento (saber) versus as habilidades (saber fazer) e atitudes (saber ser) analisada nos dois instrumentos não se comprovou, podendo-se tirar duas possíveis conclusões: a) que a falta de motivação interferiu no resultado da pesquisa, haja vista a maioria dos alunos ter dito que o nível da prova era médio e que não encontraram tanta dificuldade para responder a prova sendo o tempo mais que suficiente; b) que o tipo de estímulo recebido pelos alunos não é influenciado por fatores meramente conceituais. Ou seja, não estão associados à formulação de receitas prontas, mas a uma criação de contextos mais complexos e multidisciplinares.

Por fim, a percepção dos participantes da amostra sobre o quanto às competências têm sido estimuladas pela IES revelou-se mais favorável do que o inicialmente suposto, o que se constitui em um alento para todos os envolvidos no processo de formação acadêmica dos futuros administradores.

Uma recomendação importante é estabelecer metodologias que possam minimizar o *gap* entre as percepções de estímulos de habilidade e atitudes e os conhecimentos mensurados neste estudo.

Bibliografia

BARBOSA, Allan Claudias Q., FERRAS, Dalini M., TEIXEIRA, Daniel P. **Competências nas organizações: o discurso e a prática na gestão de pessoas.** Anais da Enanpad, 2002.

BITENCOURT, Claudia C. **A gestão de competência como alternativa de formação e desenvolvimento nas organizações: uma reflexão crítica a partir da percepção de um grupo de gestores.** Enanpad, 2002.

BRASIL. Conselho Federal de Administração. Parecer 433/93. Documento, 391. Brasília, 1993.

BRASIL. Lei 9394 de 20 /12/1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União. Brasília: Gráfica do Senado, ano CXXXIV, nl. 248, 23/12/1996, pp. 27833-27841.

FAAD. Projeto de Desenvolvimento Institucional. IAENE. Cachoeira, 2004-2009.

FLEURY, M.T.L., FLEURY, A.C.C. **Desenvolvendo competências em diferentes arranjos empresariais: o caso da indústria brasileira de plástico.** Enanpad, 2000.

HAMEL, G., PRAHALAD, C.K. **Competindo pelo futuro.** 10 ed. São Paulo: Campos, 1995.

HARB, Antonio G. **A determinação das competências essenciais: o caso no setor supermercadista da cidade de Manaus.** Enanpad, 2001.

LE BOTERF, G. **Ingeniería de las competencias.** Barcelona: Ediciones Gestión, 2000.

MAGALHÃES, S.J., WANDERLEY, M.H., ROCHA, J. **Desenvolvimento de competências: o futuro agora!** Revista Treinamento & Desenvolvimento, São Paulo: p.12-14, Janeiro de 1997.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing.** Volume 2: execução e análise. São Paulo: Atlas, 1992.

NUNES, S.C.; BARBOSA, A.C.Q. **A inserção das competências no curso de graduação em Administração: um estudo em universidades brasileiras.** In: XXVII ENANPAD – Encontro Da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2002.

ZARIFIAN, P. **O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas.** São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.