



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS VII- GOVERNADOR ANTÔNIO MARIZ
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS- CCEA**

MARIA SILVANA NUNES MANGUEIRA

**COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO: UM
ESTUDO ENTRE A PERCEPÇÃO DOS DOCENTES E DOS DISCENTES DA UEPB
CAMPUS VII PATOS – PB.**

**PATOS
2015**

MARIA SILVANA NUNES MANGUEIRA

**COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO: UM
ESTUDO ENTRE A PERCEPÇÃO DOS DOCENTES E DOS DISCENTES DA UEPB
CAMPUS VII PATOS – PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade estadual da Paraíba (UEPB), como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Mesc. Igor Martins

**PATOS
2015**

UEPB - SIB - Setorial - Campus VII

M277c Mangueira, Maria Silvana Nunes
Competências profissionais dos alunos de Administração
[manuscrito]: um estudo entre a percepção dos docentes e dos
discentes da UEPB Campus VII Patos - PB / Maria Silvana Nunes
Mangueira. – 2015.
26 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, 2015.

“Orientação: Prof. Me. Igor Martins, CCEA”.

1. Competência profissional discente. 2. Avaliação discente. 3.
Gestão organizacional. I. Título.

21. ed. CDD 658

Maria Silvana Nunes Mangueira

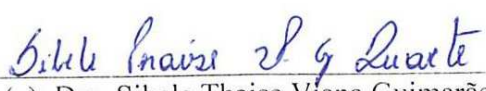
**COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO:
UM ESTUDO ENTRE A PERCEPÇÃO DOS DOCENTES E DOS DISCENTES
DA UEPB CAMPUS VII PATOS – PB.**

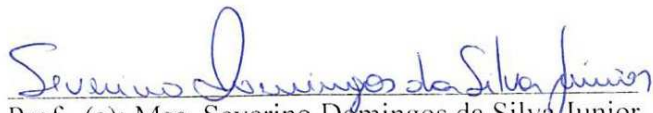
Trabalho de conclusão de curso,
apresentado à Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito para obtenção
do título de Bacharel em Administração.

Aprovada em: 17/6/2015.

BANCA EXAMINADORA


Prof. (a): Msc. Igor Martins
(Orientador)


Prof. (a): Dra. Sibeles Thaise Viana Guimarães Duarte
Examinador (a)


Prof. (a): Msc. Severino Domingos da Silva Junior
Examinador (a)

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO: UM ESTUDO ENTRE A PERCEPÇÃO DOS DOCENTES E DOS DISCENTES DA UEPB CAMPUS VII PATOS – PB.

Maria Silvana Nunes Mangueira¹
Igor Martins²

RESUMO

As organizações estão inseridas em um ambiente altamente competitivo, buscando cada vez mais seu diferencial em sua equipe. O presente estudo se propôs a estudar de forma sucinta quais competências os alunos formandos 2015.1 do curso de administração do Campus VII da UEPB acreditam ter adquirido com o curso, sob a luz do modelo *Cheetham e Chivers* (2005) e comparar com a percepção das competências que os professores observam nestes alunos. Tomando como base o discurso de Fleury e Fleury (2011), a presente pesquisa conceitua competência como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes relacionados a um alto desempenho fundamentado na inteligência e na personalidade das pessoas, assim sendo podemos considerar competência como qualidades que os indivíduos detêm. Para tanto se fez o uso de pesquisa descritiva para elaboração desse trabalho, sendo um estudo de caso e pesquisa documental o procedimento metodológico escolhido, onde as informações foram coletadas através de dois questionários, denotando uma abordagem quantitativa, baseados no modelo de Marangoni (2014), que por sua vez baseou-se no modelo *Cheetham e Chivers* (2005), aplicados um para os professores e outro para os alunos do curso de administração. Os dados foram analisados através de estatística descritiva e os resultados mostraram um entendimento semelhante na formação de competências de conhecimento/cognitivo e da metacompetência, entretanto no desenvolvimento de competências pessoal/comportamental e valores/éticas mostraram alguns contrapontos em suas concepções.

Palavras-Chaves: Competência, Docentes, Discentes, Organização

1. INTRODUÇÃO

As organizações passaram por profundas mudanças, resultado do desenvolvimento de tecnologias, crescimento do conhecimento, modificando assim o contexto organizacional. “Nos dias de hoje, busca-se menos produtividade e mais competitividade, menos informação e mais conhecimento, menos treinamento e mais educação” (MUSSAK, 2003, p. 49). As empresas visam profissionais capacitados, estimulados, estruturados e organizados, de modo que sejam capazes de reunir conhecimentos, habilidades e atitudes para a resolução de problemas. Vivemos em uma sociedade na qual o conhecimento se tornou um fator principal de produção (MACHADO, 2002).

Diante dessa perspectiva, as organizações buscam profissionais com habilidades técnicas, pessoais, éticas e conceituais, pois passam a ter um fator de vantagem competitiva para a empresa. Acreditam que pessoas qualificadas podem auxiliar no suporte estratégico,

¹ Orientada: Maria Silvana Nunes Mangueira – Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Estadual da Paraíba, Campus VII, Patos- PB. E-mail: sill.gervasio@gmail.com

² Orientador: Igor Martins – Mestrado em Administração, Prof. Da Universidade Estadual da Paraíba, Campus VII, Patos- PB. E-mail: gormartins@yahoo.com.br

com novas formas de planejar e organizar o trabalho focando nos resultados, na produtividade, resolução de problemas, como também adequar à atuação coletiva na empresa para o alcance de seus objetivos.

Nesse sentido, cabe ressaltar a importância do desenvolvimento da competência humana para o sucesso e para a vantagem competitiva das instituições (DREJER; RIIS, 1999).

Seguindo um contexto no qual as organizações prezam por profissionais com ampla gama de qualidades, este estudo se propôs a responder ao seguinte questionamento: **Existem diferenças entre as percepções dos alunos formandos no curso de Administração da UEPB e dos seus professores quanto ao desenvolvimento de competências adquiridas, sob a luz do modelo de Cheetham e Chivers (2005)?**

E como principal objetivo: “Identificar, baseado no modelo de Cheetham e Chivers (2005), se existem diferenças na percepção sobre a formação de competências dos discentes formandos do curso de Administração da UEPB, sob a perspectiva dos próprios alunos e dos seus professores”.

Como objetivos específicos buscou-se promover comparação de resultados entre a percepção dos docentes e dos discentes; Determinar quais competências os formando acreditam possuir; Verificar principais diferenças, em termos de competências, dos docentes e discentes.

A justificativa dessa pesquisa se baseia em aspecto teórico, social e pessoal. A contribuição teórica dar-se pela importância do tema, gestão de competências, auxiliando para divulgação a respeito da formação de competências nas universidades. Para a sociedade a importância é confirmada pela sua contribuição para a reflexão dos discentes e docentes sobre o desenvolvimento de habilidades durante o curso de Administração. Quanto à justificativa pessoal do estudo, se deve pelo interesse da autora desta pesquisa em estudar a formação de elementos tão exigida no mercado de trabalho segundo *Cheetham e Chivers* (2005).

A escolha da organização em questão deu-se pelo fato de ser o local da formação dos profissionais em Administração na cidade de Patos-PB.

Para alcançar o propósito da pesquisa será feito um estudo de caso descritivo com abordagem quantitativa, onde os dados serão analisados através da estatística descritiva.

O artigo está organizado da seguinte forma: a primeira parte consiste o referencial teórico: conceito de competência, gestão por competências e o modelo *Cheetham e Chivers* (2005); na segunda parte incide a metodologia, uma terceira parte as apresentações e análise dos resultados e por fim as considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONSTRUINDO O CONCEITO DE COMPETÊNCIA

A expressão “competência”, já era mencionada na Idade Média associada basicamente à linguagem jurídica. Relacionada à faculdade atribuída a uma pessoa ou a uma instituição para julgar certas questões (PIRES, 2005). No início do século XX, Taylor de uma forma implícita teria colocado a ideia de competências, em seus estudos sobre eficiência e aperfeiçoamento, descrevendo as melhores formas para desempenhar tarefas (SANDBERG, 2000 *apud* AMELIO, 2007).

Em decorrência das pressões sociais e do aumento da complexidade das relações de trabalho, o conhecimento passou a ser um ponto chave para o sucesso das organizações contemporâneas. Empresas buscam cada vez mais seu diferencial em sua equipe, através de pessoas capazes de resolver problemas, ter atitudes e habilidades. A competência revela seu poder heurístico, quando apreendido no contexto de transformações do mundo do trabalho, tantos nas empresas, como nas sociedades. (FLEURY e FLEURY, 2011).

Conforme Fleury *et al* (2011, p. 190), “A noção de competência aparece associada aos verbos como: saber, agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, saber se engajar, assumir responsabilidades, ter visão estratégica”.

Zarifian (2012) dar três definições para competência. “Competência é o tomar iniciativa e o assumir responsabilidade diante de situações profissionais com as quais se depara” (ZARIFIAN, 2012 p. 68). Com o objetivo de complementar a definição Zarifian (2012), definir a importância de cada palavra na formação do conceito de competência.

- **Assumir:** Por meio de um procedimento pessoal do indivíduo a competência “é assumida”. Em que aceitar assumir uma situação e ser responsável por ela.
- **Tomar iniciativa:** Incide na ação que modifica algo que existe, ou na criação de algo novo. Significa que o ser humano possui capacidade de imaginação e de invenção, tem a liberdade de iniciar alguma coisa nova, nem que seja de forma modesta.
- **Assumir responsabilidade:** Está relacionada com a autonomia e a descentralização das tomadas de decisão, pois não se trata mais de executar ordem, mas de assumir a responsabilidade pela avaliação da situação, pelos efeitos que vão ocorrer.

- **Sobre as situações:** Não tem como descrever o comportamento que o indivíduo vai adotar, então seria a maneira subjetiva que o indivíduo tem de aprender a cada situação.

“A competência é um entendimento prático de situações que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma na medida em que aumenta a diversidade das situações” (ZARIFIAN, 2012 p. 72). Neste segundo conceito o autor enfatiza a aprendizagem, que é um elemento essencial no procedimento da competência, relatando que o conhecimento prático tem como base o conhecimento teórico, e como desenvolver esse conhecimento para cada situação.

“A competência é a faculdade de mobilizar redes de atores em torno das mesmas situações, é a faculdade de fazer com que esses atores compartilhem as implicações de suas ações, é fazê-los assumir áreas de corresponsabilidade” (ZARIFIAN, 2012 p.74). Nessa dimensão o autor mostra que em determinadas situações o indivíduo sozinho não vai conseguir realizar tudo, precisando completar suas competências com as de outras pessoas formando assim redes de auxílio, buscando o desempenho no conjunto.

As competências estão relacionadas ao um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes relacionados a um alto desempenho fundamentado na inteligência e na personalidade das pessoas, assim sendo podemos considerar competência como qualidades que os indivíduos detêm. (FLEURY e FLEURY, 2011).

Várias definições de competência mostram que o indivíduo possui ou deve possuir capacidade de compreender determinadas situações e de tomar alguma atitude perante estas, desenvolver ou ampliar habilidades que resultem em resultados mais satisfatórios.

Para um melhor entendimento, o desenvolvimento desse conceito no âmbito organizacional é abordado por meio da gestão por competências.

2.2 CONCEITO DE GESTÃO POR COMPETÊNCIA

O cenário das organizações mudou muito ao longo dos anos. Atualmente as empresas estão exigindo maior rapidez nas decisões, buscando através do desempenho dos colaboradores, um diferencial no mercado. A formação das pessoas e as competências que elas desenvolvem são partes chave para o sucesso das empresas.

A gestão por competências busca o desenvolvimento da pessoa e da organização. A combinação destas duas geram vantagens econômicas e o sucesso profissional e empresarial para ambas as partes, principalmente através da participação do

indivíduo na aplicação de seus conhecimentos nas tarefas da empresa. Pois o colaborador aprimora-se com a aquisição de competências técnicas, passando a receber incentivos, como promoções e vantagens na sua remuneração. Já a empresa, aumenta sua produtividade, atinge as suas metas, tornando-se mais competitiva no mercado. (ANDRADE, LESSA e ANJOS FILHO, 2011, p. 19).

Fleury e Fleury (2011) consideram dois desafios para organizações em relação ao desenvolvimento de um modelo de gestão por competência:

- Alinhamento entre as competências individuais com as competências organizacionais e as estratégias de negócio da empresa;
- Como desenvolver competências que tanto agreguem valor para a organização como também para os indivíduos.

Encontrar o ponto de equilíbrio entre os interesses pessoais e os interesses organizacionais é o anseio das empresas, assim poderão crescer a organização como também o profissional e proporcionando benefícios para ambas às partes.

No modelo de competências proposto por *Cheetham* e *Chivers* (2005) mostra quais habilidades contribui para o desenvolvimento profissional, proporcionando auxílio no crescimento da empresa.

2.3 MODELOS DE COMPETÊNCIAS DE *CHEETHAM* E *CHIVERS*

Cheetham e *Chivers* (2005) propuseram um novo modelo sobre as competências que um profissional precisa ter. Um modelo composto por quatro elementos centrais, que segundo os autores são fatores chave para a formação das competências profissionais: competência de conhecimento/cognitiva, competência funcional, competência pessoal/comportamental e competência ética/valores.

O modelo teve com base um estudo empírico desenvolvido pelos criadores com oitenta pessoas de vinte profissões diferentes.

Cheetham e *Chivers* (2005), explica cada tipo de competência. As competências relativas ao conhecimento são apresentadas como necessária ao exercício de uma profissão, dividida em: técnico-teórico especializado (os fundamentais da profissão); conhecimento prático/tácito (relacionado ao desempenho de funções particulares); Conhecimento Processual (rotinas básicas - o que, quando, como e onde fazer) Conhecimento do contexto (conhecimento da organização) e Aplicação do conhecimento (habilidade de conceitualização).

As competências funcionais estão divididas: Ocupação Específica (associadas às funções da profissão); Processo/Organizacional/Gerenciamento (capacidade de planejar, monitorar, delegar, avaliar, autogerenciamento do tempo); Mental (capacidade de ler/escrever, de operar com números, de diagnosticar); e Físico (refere-se ao desempenho dos profissionais como coordenação manual e visual).

As competências pessoais/comportamentais estão relacionadas na compreensão e desenvolvimento do indivíduo: Social/Vocacional (autoconfiança, controle emocional, persistência); e Intra Profissional (conformidade com as normas e comportamentos da profissão).

Competências de Valores/Éticas estão relacionadas tanto na vida pessoal como profissional: Pessoal (aderência com a moral e códigos religiosos); Profissional (atitudes apropriadas para tal função, capacidade de cumprir com as datas, julgamento ético).

Complementando estas competências centrais, estão as metacompetências, que segundo os *Cheetham e Chivers* (2005, p. 109) é “uma competência que está além de outras competências”, que está relacionada com a comunicação, autodesenvolvimento, agilidade mental, capacidade de análise, criatividade solução de problemas.

Mussak (2003) considerou a metacompetência como algo a mais que vem atender a evolução dos fatos relativos ao trabalho, às exigências mercadológicas. *Cheetham e Chivers* (2005), também falaram sobre as trans-competências, que não estão diretamente voltadas para o desenvolvimento de outras competências, mas que as penetram, enquanto mediadora, surgindo outras competências.

Todo esse aglomerado de habilidades vai formar as competências profissionais, conforme figura 1.



Fonte: Adaptado de Cheetham e Chivers (2005, p. 112).

2.3.1 Competências de Conhecimento/Cognitiva

O processo de aprendizagem em uma organização refere-se tanto a elaboração de novos conhecimentos como a ampliação e transmissão do conhecimento especializado, tácito e processual da profissão relacionado com o desempenho das funções.

Segundo Fleury e Fleury (2011) a obtenção de conhecimento e o desenvolvimento de competências podem ocorrer por meio de processos proativos ou processos reativos. O processo proativo ressalta a experiência e a inovação, que resulta a geração de novos conhecimentos e metodologias; e os processos reativos consistem na resolução sistemática de problemas (diagnóstico feito com métodos, uso de informações para tomada de decisões); experiências realizadas por outros (observação das experiências já experimentadas por outras organizações); contratação de pessoas (fonte de renovação dos conhecimentos da organização).

Profissionais para desempenhar com eficiência e eficácia suas funções devem ter tanto o conhecimento conceitual quanto o prático e sabe aplicar tais conhecimentos, pois atitudes como decisão, planejamento, controle de resultados, negociação e administração de conflitos, dentre outros, são afetados pelo nível de conhecimentos do indivíduo.

2.3.2 Competências funcionais

Nas décadas de 50 e 60 as pessoas tinham como paradigma que habilidades funcionais estavam só relacionadas com as tarefas ou funções que os profissionais tinham que desenvolver e que habilidades pessoais eram natas. Porém, a concepção de competências funcionais rejeitou essa ideia e tentou colocar no papel do administrador funções chaves: como planejar, incentivar, monitorar, motivar, organizar entre outras. (MARANGONI, 2014).

Gramigna (2002) *apud* Nicolazzi (2004) define competências como aquelas que proporcionam um diferencial no mercado. A autora relata 15 competências que consistem como base no processo da organização, onde podemos destacar alguns elementos essenciais na formação das competências funcionais: Capacidade empreendedora, envolvendo a facilidade para identificar novas oportunidades de ação, propor e implementar soluções inovadoras; Negociação, como capacidade de expressar e ouvir, buscando o equilíbrio de soluções quando há conflitos de interesses; Planejamento, planejar o trabalho, atingindo resultados por meio do estabelecimento de prioridades, metas tangíveis e mensuráveis dentro de critérios de

desempenhos; Visão sistêmica, ver a empresa como um todo e entender como funcionam e se integram seus processos, visualizando tendências e ações capazes de influenciar o futuro.

2.3.3 Competências Pessoais/Comportamentais

Competência pessoal faz referência à capacidade do indivíduo para a ampliação de suas ações, como os conhecimentos, habilidades e atitudes que a pessoa detém e que irá auxiliar na realização de suas funções organizacionais (ANDRADE, LESSA e ANJOS FILHO, 2011).

Competências individuais são um “saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimento, recursos, habilidades que agreguem valor econômico à organização e o valor social ao indivíduo”. (FLEURY E FLEURY, 2011, p.30).

Colombo (2014), através de estudos e análises realizadas por diversos especialistas em desenvolvimento humano e gestão de pessoas, pesquisou as competências comportamentais mais valorizadas pelas empresas do século XXI, que são: liderança, comunicação, ética, criatividade, relacionamento interpessoais, capacidade de aprender, assertividade, trabalho em equipe, bom humor, otimismo, flexibilidade, negociação, compartilhar conhecimentos, prudência, automotivação.

2.3.4 Competências de Valores/Éticas

Nos últimos anos, o Brasil é notado por uma sucessão interminável e variável de casos de corrupção, contribuindo para uma crise ética e a moral aos brasileiros, tendo como resultado uma sociedade saturada de corruptos. Diante de tal contexto, cada vez mais as empresas buscam profissionais éticos que valorizem a integridade.

Mussak (2003) diz que a ética é uma disciplina ou área do conhecimento que se dedica ao estudo do comportamento humano; a palavra ética deriva da palavra grega *ethos* que significa “costume”, “hábitos” e também “caráter”.

“A importância do comportamento ético em todos os tipos de relações é cada vez maior. A ética organiza o comportamento humano. Torna possível a convivência e forma o substrato do desenvolvimento das pessoas em sociedade” (MUSSAK, p.199, 2003).

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa tem como objetivo geral identificar, baseado no modelo de Cheetham e Chivers (2005), se existem diferenças na percepção sobre a formação de competências dos discentes formandos do curso de Administração da UEPB, sob a perspectiva dos próprios alunos e dos seus professores. Diante deste objetivo a pesquisa classifica-se como descritiva. De acordo com Gil (2002, p.42), “As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. O estudo é apontado como descritivo em virtude de compreender claramente a percepção dos alunos e professores no que diz respeito a formação de competências.

Com relação aos procedimentos metodológicos trata-se de um estudo de caso e uma pesquisa documental. Conforme Gil (1991) *apud* Kauark, Manhães, Medeiros, (2010, p.29), “Estudo de caso: quando envolve o estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos de maneira que se permita o seu amplo e detalhado conhecimento”. Pesquisa documental é elaborada a partir de materiais que não receberam tratamento analítico (GIL, 2002).

Quanto à abordagem trata-se de uma pesquisa quantitativa. Como explica Kauark, Manhães, Medeiros, (2010), a pesquisa quantitativa considera o que pode ser quantificável, traduzindo em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las, utilizando o uso de recursos e de técnicas estatísticas.

Para compreensão do universo de análise, deve-se inicialmente determinar que as informações foram obtidas por meio de uma parcela significativa da população dos atores sociais aqui envolvidos. A população envolveu todos os indivíduos do campo de interesse da pesquisa, enquanto a amostra refere-se a uma parte da população que é tomada como objeto de investigação da pesquisa, sendo um subconjunto da população (KAUARK, MANHÃES, MEDEIROS, 2010). Tendo em vista a compreensão sobre o universo de análise, destaca-se que a população foram os docentes e os alunos formandos do curso de Administração do CAMPUS VII da UEPB 2015.1.

A pesquisa apresenta uma perspectiva não-probabilística, constituindo uma amostra acidental, “compostas por acaso, com pessoas que vão aparecendo” (KAUARK, MANHÃES, MEDEIROS, 2010); Participaram desse estudo 48 (51,6%) alunos formandos e 11 (47,8%) docentes do curso de administração no CAMPUS VII 2015.1 de um total de 93 formados e 23 professores.

A coleta de dados foi realizada através de dois questionários baseados no modelo de Marangoni (2014), que por sua vez baseou-se no modelo Cheetham e Chivers (2005). “Questionário é um instrumento de coleta de dados que busca mensurar alguma coisa” (ROESCH, 2012, p.142), um feito com os professores e outra com os alunos formandos do curso de administração 2015.1.

O instrumento é constituído de 25 afirmativas, as quais, utilizaram uma escala de cinco pontos do tipo *Likert*. Com suas respectivas opções de respostas, onde 1 significa “discordo totalmente”, 2 “discordo parcialmente”, 3 “não discordo nem concordo”, 4 “concordo parcialmente”, 5 “concordo totalmente”.

Esta pesquisa buscou a descrição dos dados coletados de maneira quantitativa através de porcentagem. A análise dos dados foi realizada por meio da estatística descritiva. Huot (2002) define estatística descritiva como o conjunto das técnicas que resumem a informação recolhida sobre uma amostra ou uma população, e isso sem distorção nem perda de informação. A estatística descritiva pode ser considerada como um conjunto de técnicas analíticas utilizado para resumir o conjunto dos dados recolhidos numa dada investigação, que são organizados, geralmente, através de números, tabelas e gráficos.

A figura 02 proporciona um resumo das informações sobre a tendência central e a dispersão dos dados que serão apresentando detalhadamente nas figuras 03 e 04.

Figura 2: Categorias Distintivas

COMPETÊNCIA PROFISSIONAL	
METACOMPETÊNCIA	
Comunicação Pensamento crítico Tomada de decisão Criatividade	Categoria relacionadas com as afirmativas 1,2,3 e 4 da figura 03 e 04.
COMPETÊNCIA DE CONHECIMENTO/COGNITIVA	
Conhecimento teórico Conhecimento prático Aplicação dos conhecimentos	Categoria relacionadas com as afirmativas 5,6 e 7 da figura 03 e 04.
COMPETÊNCIA FUNCIONAL	
Empreendedorismo Visão sistêmica e estratégica Planejamento Eficaz Delegação	Negociação Eficiência Diagnóstico
Categoria relacionadas com as afirmativas 8 a 16 da figura 03 e 04.	
COMPETÊNCIA PESSOAL/COMPORAMENTAL	
Autoconfiança Flexibilidade Trabalho em equipe	Iniciativa Gerir estresse Liderança
Categoria relacionadas com as afirmativas 17 a 22 da figura 03 e 04.	
COMPETÊNCIA DE VALORES/ÉTICA	
Princípios éticos e morais Aderir códigos de conduta Compromisso socioambiental	Categoria relacionadas com as afirmativas 23 a 25 da figura 03 e 04.

Fonte: Adaptado Cheetham e Chivers (2005, p. 112).

Os resultados tem como base essa tendência central composta de cinco categorias que foram elencadas por suas habilidades principais que serão descritas nos resultados, explicando cada percepção dos autores da pesquisa sobre elas.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A apresentação dos resultados foi dividida em quatro partes; Inicialmente com a caracterização do campo de pesquisa, a análise entre a percepção dos docentes e dos discentes sobre a formação das competências, depois a percepção dos alunos e por fim o contraponto na percepção dos docentes e discentes.

Para caracterização do campo de pesquisa, foi feito uma pesquisa documental nos arquivos constitucionais da UEPB, na qual a pesquisa foi realizada com o corpo de docentes e os alunos formandos 2015.1 do curso de administração.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO CAMPO DE PESQUISA

A universidade estadual da Paraíba foi criada em 1966 com o nome de Universidade Regional do Nordeste, como pioneiro teve o advogado Williams de Souza Arruda. O mesmo foi escolhido para presidir a Fundação e, ao mesmo tempo, exercer o cargo de reitor. Como vice-reitor foi eleito o economista Edvaldo de Souza do Ó.

Foi no primeiro reitorado do professor Sebastião Guimarães Vieira, que a Lei nº 4.977, de 11 de outubro de 1987, sancionada pelo então governador Tarcísio Burity, transformou a URN em Universidade Estadual da Paraíba.

Hoje com 49 anos de história a UEPB possui cursos de graduação em diversas áreas, distribuídos em oito campi (Campina Grande, Lagoa Seca, Guarabira, Catolé do Rocha, João Pessoa, Monteiro, Patos, Araruna). A instituição se destaca por ser um centro qualificado de Ensino, Pesquisa e Extensão, com um quadro de profissionais competentes contribuindo para a formação de pessoas tecnicamente capacitadas e comprometidas.

A expansão da universidade para o sertão paraibano através do campus VII em Patos/PB, objeto de estudo, possibilitou maior ingresso para o ensino superior aos indivíduos do sertão, da cidade de Patos e circunvizinhas. Além de abranger cidades do estado do Pernambuco e Rio Grande do Norte. A universidade no presente momento dispõe no campus VII os cursos de administração, computação, matemática, física e química. Contribuindo para o crescimento educacional, econômico e social da região.

4.2 ANÁLISE ENTRE A PERCEPÇÃO DOS DOCENTES E DOS DISCENTES

Foi aplicado um questionário com 25 afirmativas, para 48 alunos formandos e 11 docentes do curso de Administração UEPB no CAMPUS VII, buscou-se identificar uma percepção entre a visão dos docentes e discentes a respeito das possíveis competências que foram desenvolvidas pelo curso de administração.

A figura 03, mostra com base no questionário aplicado com os professores, os percentuais de concordância de cada afirmativa diante de sua percepção sobre a formação de competências nos alunos formando 2015.1 do curso de administração.

Figura 03: Resultado da percepção dos docentes sobre a formação das competências.

- Discordo Totalmente/ 2 - Discordo Parcialmente/3 - Não discordo nem concordo/4 - Concordo Parcialmente/5 - Concordo Totalmente		1	2	3	4	5
1	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII possuem boa comunicação	9%	27%	18%	45%	0%
2	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII têm pensamento crítico	0%	55%	18%	27%	0%
3	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII apresentam capacidade de tomar decisões	0%	9%	45%	45%	0%
4	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII têm criatividade. Conseguem inovar ou	0%	9%	36%	45%	9%
5	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII têm conhecimento teórico/conceitual.	9%	18%	18%	55%	0%
6	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII apresentam conhecimento pratico	0%	9%	27%	55%	9%
7	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII sabem aplicar seus conhecimentos	0%	18%	73%	9%	0%
8	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII têm capacidade de ser um Empreendedor	0%	18%	27%	55%	0%
9	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII possuem visão sistêmica e estratégica sobre	0%	45%	27%	27%	0%
10	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII sabem planejar	0%	36%	18%	45%	0%
11	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII sabem negociar	0%	36%	18%	45%	0%
12	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII são eficazes: atingir os fins	0%	36%	9%	55%	0%
13	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII são eficientes: melhor utilização dos recursos	0%	18%	18%	64%	0%
14	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII sabem estabelecer prioridades	0%	18%	45%	36%	0%
15	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII conseguem delegar: autonomia ao outro	9%	36%	9%	45%	0%
16	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII sabem fazer diagnóstico	0%	27%	36%	36%	0%
17	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII têm autoconfiança	9%	9%	27%	45%	9%
18	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII possuem iniciativa	9%	18%	27%	45%	0%
19	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII são flexíveis	0%	18%	18%	55%	9%
20	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII sabem gerir o estresse	9%	27%	45%	18%	0%
21	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII conseguem trabalhar em equipe	9%	18%	27%	9%	36%
22	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII apresentam liderança	9%	27%	18%	45%	0%
23	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII têm princípios éticos e morais	0%	0%	36%	64%	0%
24	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII conseguem aderir códigos de conduta	9%	9%	27%	45%	9%
25	Os alunos formando da UEPB CAMPUS VII têm compromisso com a sociedade e como	9%	27%	18%	27%	18%

Fonte: Elaboração Própria (2015).

A figura 04, baseada no questionário aplicado com os formandos, demonstra o nível de concordância dos alunos sobre o desenvolvimento de cada competência durante o curso de administração na UEPB Campus VII.

Figura 04: Resultado da percepção dos discentes sobre a formação das competências.

1-Discordo Totalmente/2-Discordo Parcialmente/3-Não discordo nem concordo/4-Concordo Parcialmente/5-Concordo Totalmente		1	2	3	4	5
1	Tenho capacidade de Comunicação. Sei expressar minhas ideias, minhas dúvidas!	0%	15%	19%	31%	35%
2	Tenho pensamento crítico	2%	6%	17%	25%	50%
3	Apresento capacidade de tomar decisões	0%	10%	10%	42%	38%
4	Tenho criatividade. Consigo inovar ou aperfeiçoar algo!	4%	10%	17%	46%	23%
5	Possuo conhecimento teórico/conceitual.	0%	8%	17%	54%	21%
6	Possuo conhecimento prático	0%	17%	13%	54%	17%
7	Sei aplicar meus conhecimentos	0%	2%	25%	50%	23%
8	Eu tenho capacidade de ser um Empreendedor	4%	15%	25%	35%	21%
9	Possuo visão sistêmica e estratégica sobre as coisas	0%	6%	17%	42%	35%
10	Sei planejar	0%	2%	13%	40%	46%
11	Sei negociar	2%	6%	21%	48%	23%
12	Sou eficaz: atingir os fins	0%	8%	10%	40%	42%
13	Sou eficiente: melhor utilização dos recursos	0%	2%	15%	50%	33%
14	Sei estabelecer prioridades	4%	8%	17%	25%	46%
15	Consigo delegar: dar autonomia ao outro	4%	10%	21%	33%	31%
16	Sei fazer diagnóstico	0%	8%	29%	38%	25%
17	Tenho autoconfiança	2%	10%	15%	35%	38%
18	Possuo iniciativa	0%	17%	15%	25%	44%
19	Sou flexível	0%	13%	10%	35%	42%
20	Sei gerir o estresse	4%	10%	19%	40%	27%
21	Sei trabalhar em equipe	2%	6%	13%	38%	42%
22	Tenho liderança	2%	8%	23%	31%	35%
23	Apresento princípios éticos e morais	2%	10%	2%	13%	73%
24	Consigo aderir códigos de conduta	2%	4%	4%	35%	54%
25	Tenho compromisso com a sociedade e como o meio ambiente	0%	15%	4%	46%	35%

Fonte: Elaboração Própria (2015)

Os questionários, que foram expostos nas figuras 03 e 04 apresentaram afirmativas sobre metacompetências. Considerando a **capacidade de comunicação**, que para Fleury e Fleury (2011), “é a capacidade de expressar ideias de modo claro, garantindo o entendimento das mensagens pelos demais, utilizando técnicas de comunicação apropriadas para cada situação”; obteve como resultado que 35% dos alunos concordam totalmente que desenvolveram tal aptidão, já 45% dos professores concordam parcialmente que os alunos sabem se comunicar.

Um resultado que demonstrou certa dicotomia de percepções foi que 0% dos docentes “concordaram totalmente” com a capacidade comunicativa dos alunos. Que pode denotar a existência de uma lacuna a ser discutida na construção do plano pedagógico do curso, contemplando metodologias ou atividades pontuais que desenvolvam mais essa competência. Davemport e Prusak (1998) afirmam que organizações competitivas precisam contar com pessoas perspicazes e que conversem e comuniquem-se entre si.

Em relação ao **pensamento crítico** 50% dos alunos concordam totalmente com o desenvolvimento dessa habilidade, porém, 55% dos professores discordam parcialmente e nenhum educador concorda totalmente com essa capacidade, acredita-se que não há métodos em sala de aula que faça com que os alunos demonstrem seu pensamento sobre os assuntos abordados, pois como diz Camargo e Silva (2004), pensar criticamente significa questionar, analisar e explorar formas existentes de pensamentos, com finalidade de se conseguir um profundo entendimento sobre determinado assunto, para depois propor diferentes alternativas de enfoque. Um papel chave do professor é desenvolver o debate, incentivando a proatividade e a participação dos alunos.

Já **Capacidade de tomar decisões**, a maioria dos alunos concordam parcialmente, por outro lado 45% dos professores não discordam nem concordam e outros 45% concordam parcialmente com tal aptidão, o que faz acreditar que a metodologia adotada precisa de uma reforma, apesar de compreender que existe um progresso nessa dimensão, ela não consegue ser exposta em sua plenitude. Partindo do discurso de que “o processo decisório é complexo e depende das características pessoais do tomador de decisões, da situação em que está envolvido e da maneira como percebe a situação” (CHIAVENATO, 2014, p.293), acredita-se que existem diversos modelos de jogos organizacionais que poderiam ser incentivados, como o desafio Sebrae, que iriam inserir os discentes em uma cena social/organizacional voltado ao paradigma decisório, desenvolvendo tal capacidade.

Considerando a **criatividade** 46% dos alunos e 45% dos professores concorda parcialmente com tal afirmativa, o que evidencia a necessidade de uma estratégia para

aperfeiçoar o plano pedagógico e alcançar a plena atuação dessa habilidade, visto que “A criatividade é fundamental na obtenção de propostas para o desenvolvimento e para que se encontrem alternativas de solução para problemas e dificuldades” (MUSSAK, 2003, p.164).

No que se referem às competências de conhecimento/ cognitiva (**Conhecimento teórico, Conhecimento prático e saber aplicar conhecimentos**) a maioria, tanto dos professores como dos alunos, concordam parcialmente com a formação dessa competência. Ao identificar a existência destas aptidões, compreende que estas foram desenvolvidas durante o curso, mas ainda existe a necessidade de mecanismos, que proporcionem uma maior visibilidade sobre elas. As pessoas necessitam adquirir conhecimento teórico para que executem as funções específicas com eficiência, gerando assim, os resultados práticos desejados pela organização. (ANDRADE, LESSA e ANJOS FILHO, 2011).

Chiavenato (2014) diz que as pessoas precisam ter a habilidade de colocar o conhecimento em ação, transformar a teoria em prática, pois não basta apenas possuir o conhecimento é necessário saber como utilizá-lo e aplicá-lo.

Outro ponto abordado no questionário foram as competências funcionais. Com relação à capacidade de serem **empreendedores** 35% dos alunos e 55% dos professores concorda parcialmente em ter adquirido tal aptidão. Demonstrando que tal competência não obteve expansão durante o curso, “uma competência inerente ao exercício da administração, seja ela por meio de novos negócios, no envolvimento dos negócios familiar, ou mesmo dentro de grandes organizações” (MARANGONI, 2014, p.212), que deveria ser estimulada, através de eventos e feiras em torno dessa temática, por exemplo.

Outro contraste observado foi na aptidão da **visão sistêmica e estratégica sobre as coisas**, já que 42% formandos concordam parcialmente e 45% professores discordam parcialmente, acredita-se que os alunos podem ter tal habilidade e não apresenta-la no âmbito educacional por razões não identificadas pela pesquisa. Mas um enfoque holístico deve ser desenvolvido, partindo por disciplinas integradas e não propostas de forma isolada, mostrando que cada uma das cadeiras do curso deve ao final montar um conjunto sinérgico em busca da melhor formação e compreensão de que as partes só tem razão de ser se corresponderem ao todo. A visão sistêmica e estratégica está relacionada com o conhecimento do negocio, a identificação da empresa como um todo, identificando oportunidades e ameaças, necessidade de mudanças para enfrentar os desafios do negocio (FLEURY E FLEURY, 2011).

“O planejamento é a primeira função administrativa, por servir de base para as demais funções; É a função administrativa que define quais os objetivos a atingir e como se deve fazer para alcança-los” (CHIAVENATO, 2014, p.146). Considerando a capacidade de

planejar, 46% dos alunos concordam totalmente e 45% dos docentes concordam parcialmente com tal êxito. Acredita-se que os professores poderiam estimular maior participação dos alunos nas atividades com o intuito de conhecer melhor seus limites e capacidades, identificando se são capazes de planejar algo e coloca-lo em prática. O ato de planejar precisa também partir dos educadores, com estratégias de ensino, diretrizes, parâmetros, planos de aula, atividades e planos anuais. Saber planejar proporciona benefícios tanto para instituição como para alunos e professores.

Na questão em **saber negociar** 48% dos alunos e 45% professores concordam parcialmente. Tal aptidão foi desenvolvida durante o curso, mas ainda existe a necessidade de um aperfeiçoamento na metodologia utilizada para que haja uma prosperidade. Como explica Fleury E Fleury (2011), negociação é ter capacidade de discutir, estimular e influenciar positivamente outras pessoas a colaborarem para atingir os objetivos, buscando resultados satisfatórios para as partes envolvidas.

Avaliando a **capacidade de ser eficaz e eficiente**, demonstrou que tantos os docentes como os discentes acreditam que tais competências foram desenvolvidas durante o curso, mas necessita de um aprimoramento, concordam assim parcialmente com tal expansão. Quando o administrador verifica que as coisas bem feitas são as que realmente devem ser feitas, então ele o está voltado para a eficácia, quando se preocupa em fazer da melhor forma as coisas, ele está sendo eficiente (CHIAVENATO, 2009).

Em saber **estabelecer prioridades** 46% dos alunos concordam totalmente que sabem distinguir coisas importantes daqueles que não são importantes naquele momento, 45% professores não discordam nem concordam com tal desempenho e nenhum educador concorda totalmente com essa afirmação, o que evidencia que os estudantes podem ter prioridades sobre suas escolhas, conhecendo a importância e o valor de cada tarefa, mas não demonstra isso no espaço institucional.

Na **capacidade de delegar e fazer diagnósticos**, os formandos e os educadores concordam parcialmente, com uma parcela (25%) dos alunos concordarem totalmente. Com o resultado, pode-se assim crer, que houve um desenvolvimento, porém nem todos acreditam que tal desempenho foi de forma plena, o que mostra um fator preocupante, pois o diagnóstico de problemas e a delegação são fatores chaves para um bom profissional da área de gestão. Chiavenato (2006, p.87), diz “Delegação é o processo de transferir autoridade e responsabilidade para posições inferiores na hierarquia”; e o *empowerment* é uma das teorias contemporâneas das ciências administrativas, seguindo a tendência da necessidade de um processo decisório rápido. A tendência à instrumentalização do conhecimento está voltada ao

uso de receitas prontas, o que leva os estudantes a aprenderem a reprodução de técnicas, em vez da realização de diagnósticos sobre a situação (MARANGONI, 2014).

Em relação às competências pessoais (**autoconfiança, possuir iniciativa, ser flexível, gerir estresse, trabalhar em equipe e ter liderança**), na comparação da percepção em todas as habilidades houve divergências no ponto de vista de docentes e discentes.

Considerando **autoconfiança, possuir iniciativa e ser flexível** os estudantes concordam totalmente com o desenvolvimento dessas habilidades, os professores acreditam que houve um desenvolvimento nos alunos, porém não de forma global, assim concordam parcialmente com tal êxito. Sabe-se que tais habilidades são importantes para um administrador, Mussak (2003) explica que o mundo profissional moderno tem algumas exigências, uma delas é a capacidade adaptativa: a flexibilidade adaptativa permitem as pessoas mudem de área de atuação com naturalidade; saber viver em ambientes com variações em um mundo que também varia, é uma qualidade desejável. Zarifian (2012) contribui dizendo que ter iniciativa é a capacidade de imaginação e de invenção, que tem a liberdade de modificar algo que existe, iniciar algo novo.

Saber **gerir estresse** é imprescindível na atualidade. 40% dos formandos concordam parcialmente e 45% dos professores não discordam nem concordam. Como Mussak (2003) fala, a inteligência não está em evitar o estresse, mas reconhecer limites e aumentar a tolerância a ele. Para sobreviver no empresarial, precisa saber como lidar com os limites individuais, assim sendo acredita-se que a universidade precisa melhor nesse aspecto, buscando melhorias nos planos pedagógicos para suprir essa carência.

Conseguir **trabalhar em equipe** 42% alunos e 36% professores concordam totalmente. Percebe-se que houve uma aplicação eficaz dos métodos metodológicos aplicados, tendo um resultado favorável, pois os alunos tem a capacidade em trabalhar com grupos de pessoas em um conjunto eficiente, composto por pessoas com habilidades e conhecimentos diversos, em alguns casos divergentes, mas complementares. (FLEURY e FLEURY, 2011).

Considerando a aptidão em **ter liderança**, a maioria dos formandos concorda totalmente enquanto a dos professores concorda parcialmente de tal aptidão, o que leva a crer que os alunos podem ter desenvolvido essa habilidade por completo, mas por fatores não identificados os professores não conseguem perceber tal amplitude dessa competência. Chiavenato (2006) explica que a liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, sendo essencial em todas as funções da administração, pois o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir pessoas.

Também foi apresentando no questionário as competências éticas/valores. Avaliando o aspecto de **ter princípios éticos e morais e códigos de conduta**, os discentes concordam totalmente, em contrapartida os professores concordam parcialmente. Junto com a questão da ética está relacionada a temas como responsabilidade social, profissional, cidadania, acredita-se que no curso de Administração na UEPB necessita de uma disciplina que compreenda essa temática para aperfeiçoar a formação dos alunos. Como por exemplo, a USP (Universidade de São Paulo) que em 2014 fez alteração curricular e criou como cadeira obrigatória no componente curricular a Ética.

Segundo Mussak (2003), a moral e a ética caminham juntas na maioria das vezes. Em ambientes corporativos deparamos com situações que exigem nosso posicionamento perante alternativas que privilegiam por um lado a ética e a moral por outro. Ressaltando como tal habilidade é importante para a vida profissional. Também fala que os códigos existirão de qualquer maneira e que só temos condição de exercer controle sobre ele, se o código for entendido, disseminado e discutido abertamente.

Já em relação ao **compromisso com a sociedade e como meio ambiente** 46% dos alunos concordam parcialmente e 27% professores não discordam nem concordam e outros 27% concordam parcialmente. Uma lacuna nos métodos educacionais que deve ser preenchida, pois “O respeito à sociedade e o respeito à natureza são princípios éticos desejáveis e, mais do que isso, indispensáveis em todos que tenham interesse em vencerem um mundo competitivo [...]” (MUSSAK, p. 195, 2003).

4.3 SÍNTESE DAS COMPETÊNCIAS SOB A PERCEPÇÃO DOS ALUNOS

Os alunos formandos do curso de Administração da UEPB CAMPUS VII 2015.1 com base nos resultados da escala de Likert (Concordo totalmente) acreditam em ter desenvolvido tais competências necessárias para a formação de um profissional, segundo o modelo de Cheetham e Chivers (2005): Em relação às metacompetências, possuem a capacidade de comunicação e pensamento crítico. Considerando as competências funcionais, sabem planejar, ser eficaz e estabelecer prioridades. Já na formação das competências pessoal/comportamental, eles têm a habilidade de autoconfiança, iniciativa, gerir o estresse, trabalhar em equipe e ter liderança. E na aptidão de competências éticas/valores eles desenvolveram princípios éticos e morais com também sabem a aderir a códigos de conduta.

Os elementos, possuir conhecimento teórico, prático e saber aplicar esses conhecimentos, relacionados à formação da competência de conhecimento/cognitiva, os alunos concordaram parcialmente em ter adquirido estas habilidades. Competência essa, que os alunos deveriam ter total certeza, visto que o conhecimento é a base para formação de qualquer profissional, pois para desempenhar suas funções devem ter além do conhecimento conceitual, possuir o prático e saber aplicar tais conhecimentos, pois atitudes como decisão, planejamento, negociação, dentre outros, são afetados pelo nível de conhecimentos que uma pessoa possua.

A sociedade contemporânea é competitiva, assim sendo, quanto mais habilidades uma pessoa apresentar, mais chances ela terá para ingressar no mercado de trabalho e ser um profissional de sucesso.

4.4 SÍNTESE DAS DO CONTRAPONTO NA PERCEPÇÃO DOS DOCENTES E DISCENTES

Com base nos resultados, pode ver que houve diversas divergências entre a percepção dos professores do curso de administração e dos alunos formandos. Como principais pode observar a capacidade de aplicar conhecimentos, 50% dos alunos concordam parcialmente em ter tal mérito, já os professores 73% deles não discordam nem concorda com tal afirmativa. Possuir visão sistêmica e estratégica sobre as coisas, visto que 42% dos formandos concordam parcialmente e 45% dos educadores discordam parcialmente de tal desenvolvimento. Saber estabelecer prioridades, 46% dos formandos concordam parcialmente e 45% dos professores não discordam nem concorda com tal aptidão. Em gerir o estresse 40% dos alunos concordam parcialmente e 45% dos professores não discordam nem concorda com tal capacidade.

Na formação da metacompetência, na prática de comunicação, pensamento crítico e de tomar decisões a maioria dos alunos concordam totalmente com tal desenvolvimento, porém a maioria dos professores concordam parcialmente com tal êxito. Na construção da competência de valores/éticas, nas afirmativas relacionadas a apresentar princípios éticos e morais e aderir a códigos de conduta os alunos concordaram totalmente, entretanto os professores concordaram parcialmente.

As divergências entre as competências percebidas pelos professores e alunos podem demonstrar que, mesmo os discentes possuindo tais aptidões eles não demonstram de forma global dentro da instituição, porém não pode generalizar o resultado, pois se trata de uma

percepção com viés cartesiano e funcionalista. Deixando assim uma lacuna a ser explorada em um novo estudo com cunho mais interpretativista e fenomenológico, como as pesquisas qualitativas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base o referencial teórico constatou-se que um profissional competente e qualificado faz toda a diferença no mercado de trabalho. As empresas estão buscando profissionais com diversas habilidades que contribua no desenvolvimento da organização. Este artigo teve como objetivo geral, identificar, baseado no modelo de Cheetham e Chivers (2005), se existem diferenças na percepção sobre a formação de competências dos discentes formandos do curso de Administração da UEPB, sob a perspectiva dos próprios alunos e dos seus professores.

Identificou que na formação de algumas competências houve divergências de opiniões, como boa comunicação, pensamento crítico, estabelecerem prioridades, terem compromisso socioambiental. Consenso entre as opiniões está na formação da competência de conhecimento teórico e prático, empreendedorismo, negociação. Diante de tudo que foi apresentado pode-se afirmar que na percepção dos formandos do curso de administração 2015.1 desenvolveram várias competências importantes para a vida profissional, embora os professores não tenha a mesma visão.

A pesquisa apresenta uma limitação epistemológica no que se refere ao porquê de haver divergência entre as opiniões, como os estudos quantitativos generalizam o resultado, compromete o entendimento profundo das razões inerentes aos fatos. Mas acreditasse que este estudo venha a contribuir com a temática, além de abrir um caminho a ser explorado por estudos futuros, através de modelos que possam dar uma melhor compreensão as divergências aqui apontadas, introduzindo um método mais interpretativista e fenomenológico, como as pesquisas de cunho qualitativas.

Aqui foi apontado percepções divergentes, mas não necessariamente a falta ou menor intensidade de competências nos alunos. Muitas variáveis ainda podem ser exploradas, desde que tenha uma estrutura de curso que oportunize a demonstração de tais aptidões, ou mesmo a real falta de competências nos atores sociais aqui envolvidos. Os caminhos estão abertos para um maior aprofundamento do tema e melhor compreensão deste universo de profissionais prestes a entrar em um mercado de alta competição.

Colaborando com a perspectiva de King, Fowler e Zeithaml (2002), embora haja consenso sobre a importância das competências para a construção da vantagem competitiva, muitas organizações encontram grande dificuldade para identificar e avaliar na prática essas competências, o que, em um processo análogo, pode servir de resposta ao dilema aqui encontrado entre o contraponto dos professores e alunos.

REFERÊNCIAS

AMELIO, Marcia D'. **Aprendizagem de Competências Gerenciais: um estudo com gestores de diferentes formações**. Dissertação (Mestre em Administração) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2007.

ANDRADE, Anataís Nunes; LESSA, Maria da Conceição Alves; ANJOS FILHO, Moisés Gomes dos. **Gestão por competências**. Monografia - Faculdade Castro Alves. Salvador, 2011. Disponível em: <http://www.castroalves.br/iniciacientifica/gestao_por_competencia.pdf>. Acesso em 09 Mar. 2015.

CAMARGO, R.G.; SILVA, S.M. **O Curso Noturno de Ciências Contábeis e Algumas Estratégias de Ensino que Estimulam o Desenvolvimento do Pensamento Crítico nos Alunos**. In: IV SINCOMP. 2004.

CHEETHAM, G., & CHIVERS, G. A. **Professions, competence and informal learning**. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Princípios de administração: o essencial em teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

_____, **Administração de recursos humanos fundamentais básicos**. 7 Ed. Barueri-SP: Manole, 2009.

_____, **Introdução à teoria geral da administração** – 4 Ed. Barueri-SP: Manole, 2014.

COLOMBO, Euclides. **Comportamento Pessoal: 19 competências mais valorizadas pelas as empresas**. 2014. Disponível em: <<http://www.conacompe.com/wpcontent/uploads/2014/09/Ebook-pdf>>. Acesso em 19 de Mar. 2015.

DAVENPORT, T.; PRUSAK, L. **Conhecimento empresarial: Como as Organizações Gerenciam seu Capital Intelectual**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DREJER, A.; RIIS, J.O. **Competence development and technology. How learning and technology can be meaningfully integrated?** Technovation, Amsterdam, v.19, n.10, p.631-644, 1999.

FLEURY, Afonso e FLEURY, Maria Teresa Leme (org.). **Estratégias Empresariais e Formação de Competências: Um Quebra-cabeça Caleidoscópico da Indústria Brasileira**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

FLEURY, Maria Teresa Leme; OLIVEIRA JUNIOR, Moacir de Miranda. **Gestão Estratégica do Conhecimento: Integrando Aprendizagem, Conhecimento e Competências**. 1. ed. São Paulo: Altas, 2011.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: UFRGS, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <<http://docente.ifrn.edu.br/mauriciofacanha/ensino-superior/redacao-cientifica/livros/gil-a.-c.-como-elaborar-projetos-de-pesquisa.-sao-paulo-atlas-2002>>. Acesso em 01 maio 2015.

HUOT, Réjean. **Métodos quantitativos para as ciências humanas** (tradução de Maria Luísa Figueiredo). Lisboa: Instituto Piaget, 2002.

KAUARK, Fabiana da Silva; MANHÃES, Carlos Henrique; MEDEIROS, Fernanda Castro. **Metodologia da pesquisa: uma guia prática**. Itabuna: Via Litterarum, 2010. Disponível em: <<http://www.pgcl.uenf.br/2013/download/livrode metodologiaadapesquisa2010.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2014.

KING, A. W.; FOWLER, S. W.; ZEITHAML, C. P. Competências organizacionais e vantagem competitiva: o desafio da gerência intermediária. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 1, p. 1-14, 2002.

MARANGONI, Fabiola Maciel Sarubbi. **Os profissionais de administração: Entre as competências desenvolvidas nos cursos de graduação e as competências requeridas pelo mundo do trabalho**. Tese (Doutorado em ciências) - Universidade de São Paulo, 2014. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-04122014-14095>>.

php>. Acesso em 02 Mar. 2015.

MUSSAK, Eugenio. **Metacompetência: Uma nova visão do trabalho e da realização pessoal**. São Paulo: Editora Gente, 2003.

NICOLAZZI, Eduardo. **Competências Necessárias À Gestão De Pessoas: Um Estudo De Caso No Departamento De Manutenção da ELETROSUL**. Dissertação (Mestre em Engenharia de Produção) - UTFPR, Florianópolis, 2004. Disponível em: <<http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/40/Dissertacao.pdf>>. Acesso em 17 de Abril 2015.

PIRES, Alexandre Kalil. **Gestão por competências em organizações de governo** – Brasília: ENAP, 2005. 100 p. ISBN 85-256-0046-6.

PERRENOUD, Philippe; TRURLER, Monica Gather; MACEDO, Lino; MACHADO, Nílson José; ALLESSANDRINI, Cristina Dias. **As Competências para ensinar no século XXI: A Formação Dos Professores e o desafio da Avaliação**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2002.

ROESCH, Sylvia Maria Azecedo. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de caso**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

UNIVERSIDADE SÃO PAULO. **Grade Curricular 2015**. Disponível em: <<https://uspdigital.usp.br/jupiterweb/listarGradeCurricular?codcg=12&codcur=12012&codhab=1&tipo=N>>. Acesso em: 04 Jun. 2015.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo Competência: por uma nova lógica** (tradução Maria Helena C.V. Trylinski). 1.ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

PROFESSIONAL COMPETENCE OF THE BOARD OF STUDENTS: A study between the perception of teachers and students of campusUEPB VII Patos – PB

Abstract: Organizations are enrolled in a highly competitive environment, increasingly seeking its differential in your team. This present study set out to study succinctly what competencies graduates from 2015.1 Campus VII administration course of UEPB believe they have gained from the course, under the light of Cheetham and Chivers model (2005) and compare with the realization of the skills that teachers observe these students. Based on fleury 's speech (2011), this research conceptualizes competence as a set of knowledge, skills and attitudes related to high performance based on the intelligence and personality of the people, therefore we can consider competence as qualities that individuals hold. To this end was made using descriptive research for the preparation of this work, with a case study and documentary research methodological procedure chosen, where the information was collected through two questionnaires, indicating a quantitative approach, based on the model Marangoni (2014), which in turn was based on Cheetham and Chivers model (2005), applied one for teachers and one for the administration course students. The details were analyzed using descriptive statistics and the results show a similar understanding on building skills knowledge / cognitive and metacompetency, however the development of personal / behavioral skills and values / ethical competencies showed some counterpoints in his view.

Key-Words: Competencies, teachers, students, Organizations

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DOS DISCENTES



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

Título da Pesquisa:

Competências Profissionais dos alunos de Administração: Um estudo entre a percepção dos docentes e dos discentes da UEPB CAMPUS VII Patos – PB.

Esta pesquisa será realizada como parte integrante de um artigo científico do curso de administração da UEPB (Universidade Estadual da Paraíba), e tem como objetivo: Identificar, baseado no modelo de Cheetham e Chivers (2005), se existem diferenças na percepção sobre a formação de competências dos discentes formandos do curso de Administração da UEPB, sob a perspectiva dos próprios alunos e dos seus professores.

Assinale com um “X” de acordo com a escala abaixo o seu nível de concordância com as variáveis listadas no quadro.

	1 – Discordo Totalmente	2 – Discordo Parcialmente	3 – Não discordo nem concordo	4 – Concordo Parcialmente	5 – Concordo Totalmente
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DOS DOCENTES



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

Título da Pesquisa:

Competências Profissionais dos alunos de Administração: Um estudo entre a percepção dos docentes e dos discentes da UEPB CAMPUS VII Patos – PB.

Esta pesquisa será realizada como parte integrante de um artigo científico do curso de administração da UEPB (Universidade Estadual da Paraíba), e tem como objetivo: Identificar, baseado no modelo de Cheetham e Chivers (2005), se existem diferenças na percepção sobre a formação de competências dos discentes formandos do curso de Administração da UEPB, sob a perspectiva dos próprios alunos e dos seus professores.

Assinale com um “X” de acordo com a escala abaixo o seu nível de concordância com as variáveis listadas no quadro.

	1 – Discordo Totalmente	2 – Discordo Parcialmente	3 – Não discordo nem concordo	4 – Concordo Parcialmente	5 – Concordo Totalmente
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					