



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

MARIA ROSÂNGELA PAULINO DA SILVA

ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS REQUERIDAS PELA SOCIEDADE
DO CONHECIMENTO: UM ESTUDO COM ALUNOS DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA.

ORIENTADOR (A): PROF (A). MS. ILCA PIRES DE SÁ

CAMPINA GRANDE-PB

2013

MARIA ROSÂNGELA PAULINO DA SILVA

**ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS REQUERIDAS PELA SOCIEDADE
DO CONHECIMENTO: UM ESTUDO COM ALUNOS DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, em cumprimento às exigências desta Instituição de Ensino, para aquisição do grau de Bacharel em Administração.

Orientador (a): Prof(a). Msc. Ilca Pires de Sá

CAMPINA GRANDE – PB

2013

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CIA I – UEPB

S586a Silva, Maria Rosângela Paulino da.

Análise das competências individuais requeridas pela sociedade do conhecimento: um estudo com alunos do curso de administração da Universidade Estadual da Paraíba. [manuscrito] /Maria Rosângela Paulino da Silva. – 2013.

56f.: il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2013.

“Orientação: Profa. Ms. Ilca Pires de Sá, Departamento de Administração”.

1. Gestão do conhecimento. 2. Competências 3. Modelo de Sant’anna. I. Título.

21. ed. CDD 658

MARIA ROSÂNGELA PAULINO DA SILVA

ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS REQUERIDAS PELA SOCIEDADE
DO CONHECIMENTO: UM ESTUDO COM ALUNOS DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA.

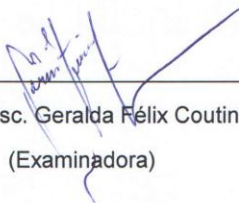
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Administração da Universidade
Estadual da Paraíba - UEPB, em
cumprimento às exigências desta Instituição
de Ensino, para aquisição do grau de
Bacharel em Administração.

Aprovada em: 29.08 / 2013.

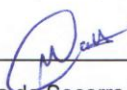
Nota: 10,0 (dec).



Prof(a). Msc. Ilca Pires de Sá
(Orientadora)



Prof(a). Msc. Geralda Félix Coutinho
(Examinadora)



Prof(a). Msc. Maria do Socorro Tomaz Paletó Santos
(Examinadora)

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	07
2.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	08
2.1. Gestão do Conhecimento e Gestão por Competências.....	08
2.1.1. Gestão do Conhecimento	09
2.1.2. Gestão por Competências.....	16
2.2. Ensino Superior	21
3.METODOLOGIA	23
3.1.Tipo de Pesquisa.....	23
3.2. Universo da Amostra.....	23
3.3. Critérios de Inclusão.....	.24
3.4. Critérios de Exclusão.....	24
3.5. Variáveis.....	24
3.6. Instrumentos de Coleta de Dados.....	24
3.7. Aspectos Éticos.....	25
3.8. Riscos e Benefícios.....	25
4.ANÁLISE DOS RESULTADOS	26
4.1.Caracterização da Amostra	26
4.2.Análise das Competências Individuais	30
4.3.Análise dos Aspectos Satisfatórios e Insatisfatórios.....	39
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	47
APÊNDICE	51

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a **Deus**, por me dá conforto nos momentos de oração, e onde eu pude ter esperança para nunca desistir dos meus objetivos.

Aos meus pais, **Noé Porfírio da Silva e Maria Paulino da Silva**, que estiveram comigo em todos os momentos, me dando força, carinho, amor, paciência, dedicação e sempre me ensinando o modo certo de seguir a vida.

Ao meu noivo, **Diego Arcelli Melo Ferreira**, pelo amor, paciência, compreensão em todos os momentos e também pela ajuda na realização desse trabalho, sempre me aconselhando.

Aos meus irmãos e sobrinhos que estão presentes na minha vida.

A minha professora orientadora, **Ilca Pires de Sá**, por sua disposição, paciência e sabedoria que demonstrou ao orientar meu trabalho.

A todos os meus amigos.

RESUMO

Diante das mudanças ocorridas atualmente, a informação e o conhecimento fazem parte na nova sociedade, atingindo todos os aspectos de nossas vidas, onde a cada dia deve-se buscar novas formas de qualificação para atender as exigências do mercado. Nesse contexto, o objetivo desse estudo foi analisar as competências apresentadas pelos alunos do curso de Administração da UEPB em relação às competências individuais requeridas na atualidade. O estudo utilizou-se da pesquisa descritiva e de estudo de caso, tendo como instrumento de coleta de dados, o questionário, constando da primeira parte do Perfil dos respondentes, a segunda das variáveis do estudo, segundo o modelo de Sant'anna (2002), utilizando a escala de medição de atitudes de Likert no continuum de 1 a 5, iniciando com o (1) Discordo Plenamente, (2) Discordo Parcialmente, (3) Nem Discordo Nem Concordo, (4) Concordo Parcialmente e (5) Concordo Plenamente; e da terceira parte, os aspectos positivos e negativos vivenciados pelos alunos durante o Curso de Administração. Para a análise dos dados utilizou-se o programa Microsoft Excel, através da estatística descritiva. Os resultados foram apresentados em gráficos e tabelas. O presente estudo concluiu que as competências apresentadas pelos alunos tiveram resultados positivos, algumas merecendo mais atenção. Nos aspectos insatisfatórios, é necessários que sejam analisados e tomados as devidas providências para que sejam alcançadas as expectativas dos alunos do curso de Administração da UEPB.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão do Conhecimento, competências, modelo de Sant'anna.

A B S T R A C T

Given the changes currently, information and knowledge are part of the new society, affecting every aspect of our lives, where every day must seek new ways to meet the qualification requirements of the market. In this context, the aim of this study was to analyze what skills displayed by the students of Directors of UEPB regarding individual skills required today. The study used descriptive research and case study, and a questionnaire as an instrument, consisting of the first part of the profile of respondents, the second variable of the study, according to the model of Sant'Anna (2002), using the scale measuring attitudes on Likert continuum 1-5, starting with (1) Strongly Disagree, (2) Disagree Partly, (3) Neither agree Nor Disagree, (4) and Partially agree (5) Strongly Agree; and the third part, the positive and negative aspects experienced by students during the course of Directors. For data analysis we used the Microsoft Excel program, using descriptive statistics. The results were presented in graphs and tables. This study concluded that the skills displayed by the students had positive results, some deserving more attention. In the unsatisfactory aspects, is needed to be analyzed and taken the appropriate action to be achieved the expectations of students UEPB.

KEYWORDS: Knowledge, skills, model Sant'Anna

1. INTRODUÇÃO

A era da tecnologia avança rapidamente, onde o conhecimento é um dos recursos mais importante para o desenvolvimento individual e econômico e que para alcançar espaço no mercado de trabalho os indivíduos tem que ser um profissional competente.

Dessa forma, para poder acompanhar esses avanços da globalização, é necessário um estudo sobre a gestão do conhecimento, para compreendermos como gerir o conhecimento, aplicando e compartilhando de forma a gerar vantagem competitiva.

Entretanto, para corresponder às exigências do mercado atual, os profissionais além de ter o conhecimento, devem possuir habilidades e atitudes, elementos estes integrantes da competência. Para melhor absolver a temática abordaremos de forma pormenorizada a gestão por competência.

Todavia, para atender a demanda e aspirações do mercado de trabalho, os discentes do curso de administração não apenas devem ter formação profissional, mas também demonstrarem-se competentes. Portanto, é necessário que o ensino superior se adeque às mudanças, evidenciando a competência no seu processo de ensino aprendizagem.

Este estudo justifica-se em razão da importância de formar profissionais preparados para enfrentar as exigências e mudanças do mercado, preenchendo as possíveis lacunas entre as competências apresentadas pelos alunos do curso de administração, das competências requeridas na atualidade, conscientizando-os da pretensão do mercado de trabalho.

Assim sendo, o presente estudo tem como objetivo fundamental analisar quais são as competências apresentadas pelos alunos do curso de Administração da UEPB em relação às competências individuais requeridas na atualidade. Utilizando como base a pesquisa descritiva e estudo de caso.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Gestão do Conhecimento e Gestão por Competências

As mudanças causadas pela globalização exigem das pessoas e das organizações, flexibilidade, inovação, agilidade e dinamismo, para que possam enfrentar o mercado competitivo. Portanto, para se ajustarem a essas mudanças é necessário que se tenham uma gestão voltada para o conhecimento e competência.

Por serem considerados complementares no âmbito da administração estratégica, a gestão do conhecimento e a gestão por competências, se consolidam para obterem melhores resultados. Segundo Carbone (2009, p. 100),

Como a gestão do conhecimento dedica atenção especial ao estudo da dimensão cognitiva, pode-se dizer que ela promove o desenvolvimento de competências. E a competência, uma vez desenvolvida, faz nascer novas necessidades, ensejando a criação de novos conhecimentos. Ou seja, a gestão por competências ocorre através da gestão do conhecimento e vice-versa.

Os elementos fundamentais que norteiam essas duas abordagens se declaram semelhantes, onde seus principais pontos são o conhecimento, a competência e a inovação.

Daí a importância de estudá-los, garantir a vantagem competitiva, acompanhando as mudanças que ocorrem no cenário econômico, político ou social.

A fim de uma melhor compreensão e abordagem do tópico em epígrafe, cumpre ressaltar o que vem a ser Gestão do Conhecimento e Gestão por Competência, sendo ambas observadas no seu aspecto autônomo, nos subtópicos seguintes.

2.1.1. Gestão do Conhecimento

Antes de se aprofundar no que diz respeito ao subtópico supracitado, torna-se necessário uma breve digressão entre “Gestão” e “Conhecimento”, sendo ambas observadas independentemente.

Conforme o dicionário Aurélio (2004), gestão é “o ato de gerir, da gerência, da administração de algo”. Assim, podemos dizer que gestão é sinônimo de administração, pois é o ato ou efeito de administrar ou gerenciar negócios, pessoas ou recursos, com a finalidade de atingir seus propósitos.

No entanto, o conhecimento é a ação ou efeito de extrair ideia ou noção de alguma coisa.

Segundo, Carbone (2009, p.80), “o conhecimento pode ser visto como conjunto de informações reconhecidas e integradas pela pessoa dentro de um esquema pré-existente”.

O conhecimento é algo muito valioso que pode ser adquirido pelos seres humanos, através de experiências cotidianas. Para o conhecimento existir, é necessário de dados, que dotados de relevância transformam-se em informação, onde serão processados na mente humana através de análise, síntese e reflexão. Conforme Chiavenato (2010, p. 397),

O conhecimento está na mente das pessoas. As pessoas transformam a informação em conhecimento, fazendo comparações, analisando as consequências, buscando as conexões e conversando com outras pessoas sobre as informações recebidas. Nas organizações, o conhecimento está embutido em documentos, rotinas, processos, práticas e normas organizacionais.

Percebe-se que o conhecimento tanto é adquirido nas práticas do dia a dia quanto através de estudo, para se aperfeiçoar em determinada área ou assunto, favorecendo na realização de ações de maneira mais eficiente.

O conhecimento existe desde o surgimento do mundo e ao longo do tempo foi conquistando sua importância, hoje se apresenta em constante crescimento nos meios acadêmicos e empresariais.

O progresso do conhecimento corresponde às contradições que conforme Nonaka e Takeuchi (2008, p.19), “A passagem para a Sociedade do Conhecimento foi elevado o paradoxo, de algo a ser eliminado e evitado, para algo a ser aceito e cultivado”.

Diante dessas contradições, o conhecimento pode ser formado por dois elementos opostos, segundo Nonaka e Takeuchi (2008, p. 19), como:

- Conhecimento Explícito - pode ser expresso de várias formas, sendo transmitido rapidamente aos indivíduos, formal e sistematicamente.
- Conhecimento Tácito - não é facilmente visível e explicável. Pelo contrário, é altamente pessoal e difícil de formalizar, pois está enraizado nas ações e na experiência corporal do indivíduo.

Ainda dentro do conhecimento tácito existem duas grandezas, a técnica e a cognitiva. A primeira, geralmente aplica o termo Know-how, compreendendo as habilidades informais e de difícil detecção. A segunda grandeza é mais importante, pois integra a forma natural de agir das pessoas, consistindo de crenças, percepções, ideais, valores e emoções.

“O conhecimento não é explícito *ou* tácito. O conhecimento é tanto explícito quanto tácito. O conhecimento é inerentemente paradoxal, pois é formado do que aparenta ser dois opostos”. (NONAKA E TAKEUCHI, 2008, p. 20)

Para um melhor entendimento sobre esses opostos, foi criado na Grécia Antiga, uma forma de raciocínio chamada Dialética, que evidencia a contradição de ideias resultando em novas ideias.

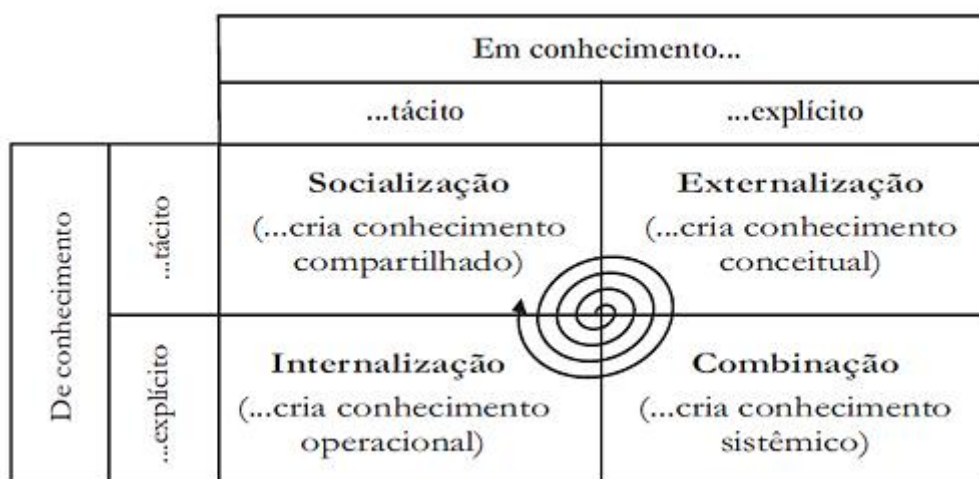
Sendo assim, para iniciar o raciocínio dialético, primeiramente se tem uma tese, que é a afirmação inicial. A antítese é a oposição, surge para mostrar que a tese é inválida, sem fundamento. Diante da divergência entre tese e antítese, nasce

a síntese, que resultará em uma nova tese. Como afirma (Nonaka e Takeuchi, 2008, p.22),

Essas proposições apresentadas sobre os opostos na dialética aplicam-se igualmente bem ao conhecimento. Primeiramente o conhecimento tácito e o conhecimento explícito são retratados como extremos polares; mas na verdade são não apenas complementares um ao outro, como também interpenetrantes. Começamos realmente a entender o conhecimento tácito no momento em que nos permitimos entender nosso conhecimento explícito.

As organizações utilizam o conhecimento como vantagem competitiva, para isso empregam o modelo SECI, onde o conhecimento tácito e o conhecimento explícito serão ampliados, convertendo em quatro formas de conhecimento, transformando em um espiral. Como apresenta a figura abaixo:

Figura 1- O modelo SECI (espiral do conhecimento)



Fonte: Com adaptações, Nonaka e Takeuchi (1997, p. 80).

A seguir, Nonaka e Takeuchi (2008, p.23), descreve as quatro formas de conversão:

1. *Socialização*: Compartilhar e criar conhecimento tácito através de experiência direta.
2. *Externalização*: Articular conhecimento tácito através do diálogo e da reflexão.
3. *Combinação*: Sistematizar e aplicar o conhecimento explícito e a informação.
4. *Internalização*: Aprender e adquirir novo conhecimento tácito na prática.

Se a conversão passar para os níveis ontológicos, que envolve os seres, o espiral pode ser ampliado, possuindo uma combinação diferente, assim como mostra Nonaka e Takeuchi (2008, p. 23),

1. *Socialização*: indivíduo para indivíduo.
2. *Externalização*: indivíduo para grupo.
3. *Combinação*: grupo para organização.
4. *Internalização*: organização para indivíduo.

Na conversão do conhecimento também é importante ressaltar o *ba*, pois é o caminho para a formação do conhecimento. “Na criação do conhecimento, a geração e regeneração do *ba* é a chave, pois o *ba* proporciona energia, qualidade e local para desempenhar as conversões individuais e percorrer a espiral do conhecimento.” (NONAKA E TAKEUCHI, 2008, p.170)

Assim sendo, dada a noção de forma distinta de Gestão e Conhecimento, possamos entender que a Gestão do Conhecimento (GC) é a capacidade de gerir o conhecimento, aproveitando e compartilhando as experiências adquiridas dentro das organizações para utilizar como vantagem competitiva.

Assim como afirma Chiavetano (2010, p.399),

A Gestão do Conhecimento (GC) trata da identificação do que se sabe ou do que deve saber dentro da organização. Significa criar, capturar, arquivar, organizar, sistematizar, disseminar e aplicar o conhecimento, informação e expertise entre os colaboradores com interesses e necessidades similares para criar inovação e gerar retorno.

A gestão do conhecimento deve estar inserida na cultura organizacional da empresa, quer dizer, pertencer aos hábitos, crenças e costumes, que serão instituídas em suas normas e valores. E para que se tenha êxito, é necessário um bom diálogo interno entre todos os que fazem parte dela, colaboradores, diretores, gerentes, proprietários, garantido assim bons resultados e atingindo seus objetivos.

Neste mesmo sentido, Nonaka e Takeuchi (2008, p.25), afirma:

A criação do conhecimento organizacional deve ser entendida como um processo que “organizacionalmente” amplifica o conhecimento criado pelos indivíduos e o cristaliza no nível do grupo através do diálogo, discussão, compartilhar de experiência, fazer sentido ou comunidade de prática.

Sendo assim, o indivíduo é essencial para as organizações, pois sem eles, o conhecimento não pode ser criado. Segundo Nonaka e Takeuchi (2008, p. 26), O indivíduo é o “criador” do conhecimento e a organização é o “amplificador” do conhecimento.

Dessa forma, o compartilhamento e as contradições de ideias e saberes, fazem com que os indivíduos se questionem e reflitam buscando por novas ideias. Essa relação dos indivíduos dentro das organizações converte o conhecimento pessoal em conhecimento organizacional.

Então, podemos dizer que o conhecimento pessoal, também chamado de conhecimento individual, é o conhecimento tácito dos indivíduos, que será a base de criação do conhecimento organizacional. Nessa perspectiva, é quando será utilizado o espiral do conhecimento, exposto anteriormente.

Para Nonaka e Takeuchi (2008, p. 70),

[...] a criação do conhecimento organizacional é um processo em espiral, iniciando no nível individual e subindo através das comunidades expandidas de interação, que atravessa os limites seccionais, departamentais, divisionais e organizacionais.

O conhecimento organizacional tem o propósito de simplificar as atividades em equipe, incentivando a criação e o desenvolvimento do conhecimento individual.

Diante do exposto, percebemos que aquele modelo organizacional tradicional, onde existia uma hierarquia que comandava de forma rígida seus colaboradores, sem nenhuma expectativa de mudança, não resistiu. Hoje, para que possam ser competitivas, as organizações tem que se alinharem às mudanças, possuindo um modelo flexível, dinâmico e inovador.

Conforme Chiavenato (2010, p. 398),

Ao contrário do que acontecia antigamente - quando as empresas guardavam e escondiam o conhecimento a sete chaves por meio a confidencialidade - a GC (knowledge management) procura orientar a empresa inteira para produzir o conhecimento, aproveitá-lo, aplicá-lo e lucrar com ele. Cada pessoa precisa agregar valor aos processos e produtos da empresa. E esse valor é alcançado mediante o compartilhamento do conhecimento e representa a essência da inovação.

A gestão do conhecimento é considerada metaforicamente como uma grande área “guarda-chuva”, por compreender várias abordagens, como defende Alvarenga Neto (2005, p.7),

[...] a metáfora do “guarda-chuva conceitual da GC” pressupõe que, debaixo dele, são abarcados vários temas, ideias, abordagens gerenciais e ferramentas orientadas para questões da informação e do conhecimento organizacionais, concomitantemente distintos e imbricados: gestão estratégica da informação, gestão do capital intelectual, aprendizagem organizacional, inteligência competitiva, comunidades de prática, memória organizacional, entre outros.

Assim, dentro desses temas presentes na GC, devemos ressaltar o Capital Intelectual (CI), pois é através dele que é gerado valor para as organizações. Essa geração de valor é a interação de conhecimentos compartilhados entre os colaboradores, gerentes e dirigentes.

Segundo Chiavenato (2010, p. 55), “ao contrário do capital financeiro - que é basicamente quantitativo, numérico e baseado em ativos tangíveis e contábeis -, o capital intelectual é totalmente invisível e intangível”.

São os ativos intangíveis que fazem a diferença em uma organização, sendo representados como bens e direitos, assim como descreve Carbone (2009, p. 111),

Neles estão as patentes, marcas registradas, direitos autorais, direitos exclusivos de comercialização, tecnologia da linha de produção, o portfólio de clientes fiéis e satisfeitos, a competência dos funcionários, o modelo de gestão e liderança, a capacidade de inovação, os bancos de dados, entre outros [...].

Diante disso, percebemos que o capital intelectual é o conjunto de conhecimentos de todos que participam direta ou indiretamente de uma organização, e que pode ser encontrado nas pessoas, estruturas e clientes. De acordo com Carbone (2009, p. 119),

- Capital Humano, encontrado nas pessoas, é a parte mais importante do capital intelectual, por representar o conhecimento, habilidades, competências dos indivíduos que constituem uma organização, gerando riquezas.
- Capital Estrutural, encontrado na estrutura, tem origem no capital humano, favorecendo na infraestrutura da organização, onde serão aplicados sistemas administrativos necessários para seu desempenho.
- Capital Cliente, encontrado nos clientes, é a importância do relacionamento cliente/empresa, significa a valorização concedida aos seus parceiros, clientes, fornecedores, adquirindo a fidelização e garantindo sua lucratividade.

Sendo assim, verificamos a importância do capital Intelectual, se tornando cada vez mais indispensável para garantia do sucesso das organizações.

Elas perceberam que administrar pessoas vem antes, durante e depois da administração de qualquer recurso organizacional, seja capital, máquinas, instalações etc. Por essa razão, o investimento maior está sendo feito - não em máquinas e ferramentas - mas nas pessoas (CHIAVENATO, 2010, p. 55).

Nessa perspectiva, nota-se que esse cenário de mudanças, onde a tecnologia avança a cada minuto, possuindo rapidamente informações necessárias, faz com que as organizações busquem novas formas de serem competitivas, deixando o capital financeiro um pouco de lado e priorizando o conhecimento.

Mas, para que se tenha o conhecimento que tanto as organizações desejam, é preciso que pessoas existam e interajam, pois o conhecimento só pode ser gerado na mente das pessoas. Daí a importância do capital intelectual e do capital humano para as organizações.

No entanto, com a exigência do mercado, o conhecimento das pessoas não é suficiente para garantir a competitividade, necessitando que as organizações procurem por profissionais competentes. Para detectar as competências necessárias que o mercado exige, é preciso mapeá-las, analisá-las, identificá-las, tudo isso será estudado na Gestão por Competências.

2.1.2. Gestão por Competências

Etimologicamente a palavra competência advém do latim “competentia”, pertencendo primeiramente à linguagem jurídica no final da Idade Média, significando capacidade atribuída a alguém de resolver determinadas questões.

A competência passou a fazer parte da administração no início do século passado, incorporada na linguagem organizacional, com sentido de qualificar uma pessoa que realiza com eficiência uma tarefa.

Para Carbone (2009, p. 43),

[...] entendem-se competências humanas como combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas pelo desempenho profissional dentro de determinado contexto organizacional, que agregam valor a pessoas e organizações.

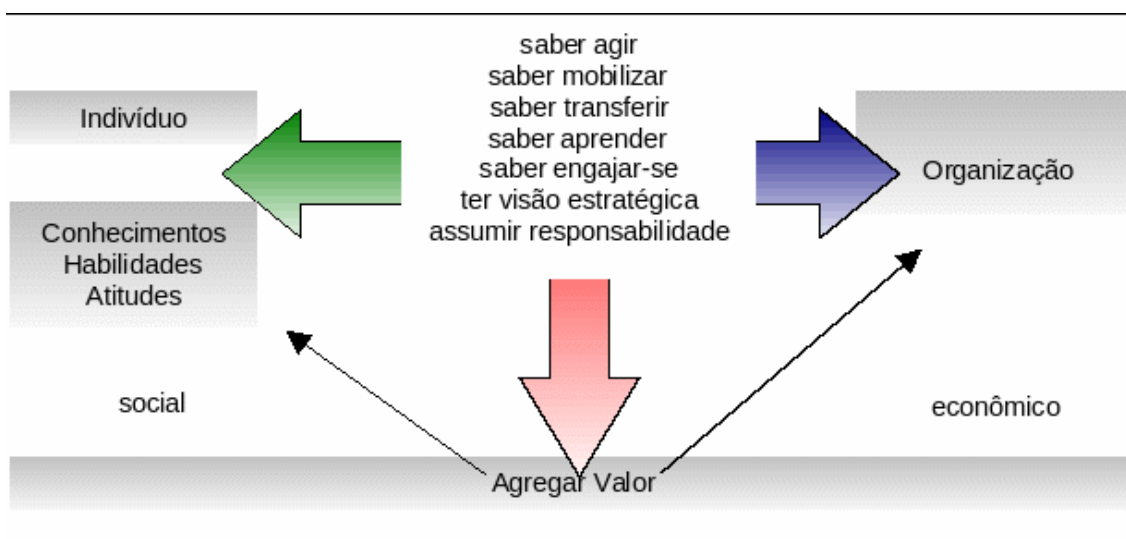
Na definição de Zarifian (2001, p. 66), “A competência profissional é uma combinação de conhecimentos, de saber-fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso”.

Portanto, as competências podem ser transferidas tanto das pessoas para as organizações, quanto das organizações para as pessoas, assim como afirma Dutra (2011, p. 24),

Ao colocarmos organização e pessoas lado a lado, podemos verificar um processo contínuo de troca de competências. A organização transfere seu patrimônio para as pessoas, enriquecendo-as e preparando-as para enfrentar novas situações profissionais e pessoais, na organização ou fora dela. As pessoas, ao desenvolverem sua capacidade individual, transferem para a organização seu aprendizado, capacitando-a a enfrentar novos desafios.

Sendo assim, as competências humanas serão descobertas, na medida em que as pessoas lidam com situações que enfrentam nas organizações, utilizando de seus atributos e gerando resultados. Então, a competência é consequência da utilização de três recursos: conhecimentos, habilidades e atitudes, como mostra a figura:

Figura 2- Competências como fonte de valor para indivíduo e a organização.



Fonte: Fleury e Fleury (2000), com adaptações.

Com base nesses três recursos, Carbone (2009, p. 45) descreve:

- O conhecimento corresponde a informações que, ao serem reconhecidas e integradas pelo indivíduo em sua memória, causam impacto sobre seu julgamento ou comportamento.
- A habilidade está relacionada à aplicação produtiva do conhecimento, ou seja, à capacidade da pessoa de instaurar conhecimentos armazenados em sua memória e utilizá-los em uma ação.
- A atitude diz respeito a um sentimento ou à predisposição da pessoa, que influencia sua conduta em relação aos outros, ao trabalho ou a situações.

Podemos destacar ainda sobre a figura 2, que esses três recursos utilizados pelos indivíduos na execução do trabalho, além de agregar valor para organização, também gera desempenho profissional.

O desempenho é a manifestação de comportamentos, realizações e resultados dos indivíduos durante a execução de atividades no trabalho. E servirá como referências para a descrição das competências humanas.

Conforme Carbone (2009, p. 47 e 48), as competências podem ser descritas de duas formas:

Quando utilizadas em instrumentos de avaliação do desempenho no trabalho, por exemplo, as competências são descritas sob a forma de comportamentos passíveis de observação (referenciais de desempenho), para que o avaliador possa mensurar o desempenho do avaliado a partir dos comportamentos que este adota no trabalho. Quando utilizadas na formulação de ações de treinamento, por sua vez, então faz-se necessário descrever não apenas os comportamentos desejados (referenciais de desempenho), os quais constituirão os objetivos instrucionais do treinamento, mas também os conhecimentos, habilidades e atitudes correspondentes, os quais constituirão os conteúdos educacionais a serem ministrados.

Entretanto, não se pode falar apenas da competência individual, mas também da competência que é gerada pela interação das pessoas na organização, cada grupo apresenta uma competência, que valerá mais do que o conjunto das competências individuais. Essa competência coletiva será chamada de competência organizacional.

De acordo com Carbone (2009, p. 49), existem outros tipos de classificação para as competências, no qual dependerá da abordagem e da finalidade ao qual será destinado. As Competências Humanas se classificarão em técnicas e gerenciais e as Competências Organizacionais em básicas e essenciais. Também podem ser classificadas quanto à sua relevância ao longo do tempo em emergentes, declinantes, estáveis e transitórias.

Diante o exposto, não basta ter todas essas competências, é preciso saber administrá-las, para isso as organizações devem adotar a gestão por competências, como assevera Carbone (2009, p. 50),

Muitas empresas têm adotado a gestão por competências como modelo de gestão, visando orientar seus esforços para planejar, captar, desenvolver e avaliar, nos diferentes níveis da organização (individual, grupal e organizacional), as competências necessárias à consecução de seus objetivos.

É dentro da gestão por competências que as organizações podem identificar as competências existentes das que são necessárias para obtenção do desempenho e resultado desejado, para isso, é necessário realizar o mapeamento das competências humanas e organizacionais.

O mapeamento tem como propósito identificar o *gap*, ou lacuna, de competências, ou seja, a discrepância entre as competências necessárias para concretizar a estratégia corporativa e as competências internas existentes na organização (CARBONE, 2009, P. 55).

Portanto, para que as organizações possam atuar nesse mercado competitivo e obterem sucesso, será necessário que minimizem esses *gaps* ou lacunas, substituindo as competências atuais, das exigidas.

Os indivíduos que possuem as competências exigidas pelo mercado, tanto garantem seu espaço profissional, quanto vantagem competitiva para as organizações.

Nesse sentido, Sant'anna (2002, p. 273), investigou quais seriam as competências individuais mais exigidas na atualidade e identificou 15, que seriam as principais competências, tais como:

1. Capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias;
2. Capacidade de trabalhar em equipes;
3. Criatividade;
4. Visão de mundo ampla e global;
5. Capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização;
6. Capacidade de comunicação;
7. Capacidade de lidar com incertezas e ambiguidades;
8. Domínio de novos conhecimentos técnicos associados ao exercício da função;

9. Capacidade de inovação;
10. Capacidade de relacionamento interpessoal;
11. Iniciativa de ação e decisão;
12. Capacidade de gerar resultados efetivos;
13. Autocontrole emocional;
14. Capacidade empreendedora; e
15. Capacidade de lidar com situações novas e inusitadas.

Sendo assim, constata-se a grande exigência do mercado por profissionais altamente competentes, no qual existe a preocupação de como está sendo trabalhadas essas competências no ensino superior.

2.2. Ensino Superior

A educação superior teve início no final do século XIX, com a vinda da família Real Portuguesa para o Brasil, onde possuía apenas educação voltada à natureza profissionalizante e seus cursos eram ministrados em institutos isolados. Em 1912 surgiu a primeira universidade brasileira, tendo como ápice a década de 70, quando o Conselho Federal da Educação aprovou uma gama de novos cursos para atender as expectativas do que hoje, entende-se por mercado.

Para regulamentar a educação brasileira encontra-se em vigor a LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação), Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que sistematiza a educação superior no Brasil, conforme estabelece o Art. 43, “A educação superior tem por finalidade”, seguido do inciso II, “formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua”. (BRASIL, 1996)

O ensino superior é o grau mais elevado da educação e abrange normalmente estudos de graduação e também de pós-graduação, sendo esses estudos realizados em estabelecimentos conhecidos como Instituição de Ensino Superior (IES) denominadas universidades, faculdades, faculdades integradas, centros universitários, entre outros.

O ensino superior é importante, pois é através dele que as pessoas adquirem o conhecimento em determinada área se qualificando profissionalmente para poderem alcançar uma colocação no mercado de trabalho.

Diante de várias mudanças ocorridas atualmente, é exigindo do mercado, profissionais competentes, pois são eles, o capital intelectual da empresa, que vai agregar valor e vantagem competitiva.

Para isso, os cursos de graduação são avaliados com intuito de oferecer qualidade no ensino e verificar o desempenho dos estudantes. A avaliação é feita através do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade), que integra o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes), e tem o objetivo de aferir o rendimento dos alunos dos cursos de graduação em relação aos conteúdos programáticos, suas habilidades e competências.

O curso de Administração da UEPB tem o objetivo de formar profissionais para atender toda área administrativa de qualquer organização, podendo trabalhar como técnicos administrativos, gerentes/ executivos e empreendedores, tem o grau de Bacharelado e a duração do curso é de 4 anos para o turno da manhã, onde corresponde a 8 períodos e 5 anos para o turno da noite, com 10 períodos.

Assim, a Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), tem a missão de formar cidadãos, mediante a produção e a socialização do conhecimento, contribuindo para o desenvolvimento educacional e sócio-cultural da Região Nordeste, particularmente do Estado da Paraíba, em sintonia com o Plano de Desenvolvimento Sustentável Estadual.

Nessa perspectiva, é interessante que a UEPB também auxilie na identificação das competências de seus discentes, trabalhando-as no seu processo de ensino-aprendizagem, contribuindo na minimização das possíveis lacunas existentes entre as competências atuais das pretendidas pelo mercado de trabalho.

3. METODOLOGIA

De acordo com Roesch (2010, p. 125), a metodologia descreve como o projeto será realizado.

Este capítulo expõe a metodologia aplicada nesta pesquisa, com o objetivo de identificar as competências individuais dos alunos do curso de administração, comparando-as com as competências exigidas na atualidade.

3.1. Tipo de Pesquisa

O estudo em apreço utilizou-se da pesquisa descritiva e de estudo de caso. Foram adotadas a pesquisa do tipo descritiva e de estudo de caso, que para Appolinário (2009, p. 62), pesquisa descritiva “é a pesquisa que busca descrever uma realidade, sem nela interferir”. O estudo de caso “é uma categoria de pesquisa cujo objeto é uma unidade que se analisa profundamente” (TRIVIÑOS 1987, p.133).

Pesquisa de estudo de caso na visão de Santos (2002, p.162), "é o estudo que analisa com grande profundidade fatos, com vistas á obtenção de um grande conhecimento com riqueza de detalhes do objeto pesquisado, e utilizada nos estudos exploratórios”.

3.2. Universo e Amostra

O universo da pesquisa foi com 28 alunos do 7º período do turno da manhã e 31 alunos do 9º período do turno da noite do Curso de Administração da UEPB, estes escolhidos por já terem cursado 90% e ter uma visão global do curso. A mostra foi de 50% escolhida por acessibilidade, no que correspondeu à quantidade de 30 alunos.

3.3. Critérios de Inclusão

Compreenderam o referenciado estudo 50% do total dos alunos do 7º período diurno e do 9º período noturno do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba.

3.4. Critérios de exclusão

Não fizeram parte da pesquisa os demais alunos do Curso de Administração dessa Universidade.

3.5. Variáveis

O estudo utilizou as 15 variáveis do modelo de Sant'anna (2002), direcionados a investigação das competências, adaptado ao caso dos alunos inclusos nessa pesquisa.

3.6. Instrumentos de Coleta de Dados

O instrumento utilizado foi o Questionário, constando da primeira parte do Perfil dos respondentes, a segunda das variáveis do estudo que utilizará da escala de medição de atitudes de Likert no continuum de 1 a 5, iniciando com o (1) Discordo Plenamente, (2) Discordo Parcialmente, (3) Nem Discordo Nem Concordo, (4) Concordo Parcialmente e (5) Concordo Plenamente; e da terceira parte, os aspectos positivos e negativos vivenciados pelos alunos durante o Curso de Administração.

3.7. Aspectos Éticos

O desenvolvimento da pesquisa obedeceu às diretrizes da Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, o qual regulamenta as normas aplicadas às pesquisas que envolvem seres humanos, com base nos princípios básicos da Bioética.

De acordo com a Resolução acima referenciada, foram adotados os Termos de Autorização Institucional (TAI), O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), e o Termo de Compromisso do Pesquisador (TCP).

3.8. Riscos e Benefícios

Contudo, a presente pesquisa não incorrerá em riscos que venham interferir na integridade física, moral e psicológica dos sujeitos pesquisados. A presente pesquisa foi submetida ao Parecer do Comitê de Ética – CEP/ UEPB.

No que se refere aos benefícios, os resultados obtidos contribuirão sobremaneira, não somente para os alunos entrevistados, vistos que terão o “*feedback*”, ou seja, o retorno do resultado dessa investigação, bem como para o próprio curso de Administração a fim de que possíveis ações de melhoria possam ser implementadas, caso o cenário exija essa mudança.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Apresenta-se neste capítulo a análise dos dados obtidos nos questionários respondidos pelos alunos do 7º e 9º período do curso de administração da UEPB.

Para a análise será utilizado o programa Microsoft Excel, através da estatística descritiva. Os resultados serão traduzidos em gráficos e tabelas.

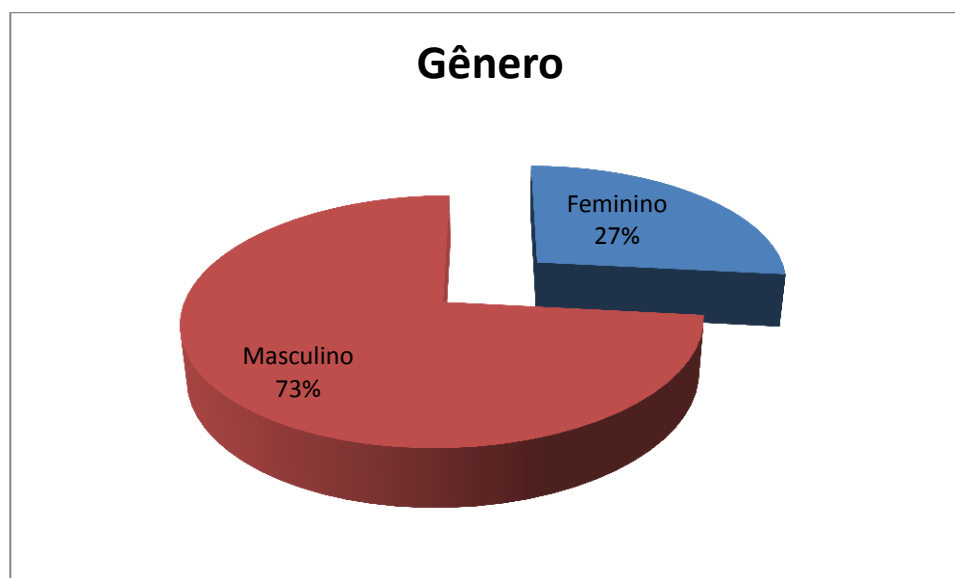
4.1. Caracterização da Amostra

4.1.1. Distribuição da Amostra por Sexo

A análise foi realizada com base em uma amostra composta por 30 alunos.

Pode-se observar no Gráfico 1, que a amostra é compreendida na maior parte pelo gênero masculino, mais de 70% do total, restando 27% do gênero feminino.

GRÁFICO 1- Distribuição dos entrevistados quanto ao gênero.

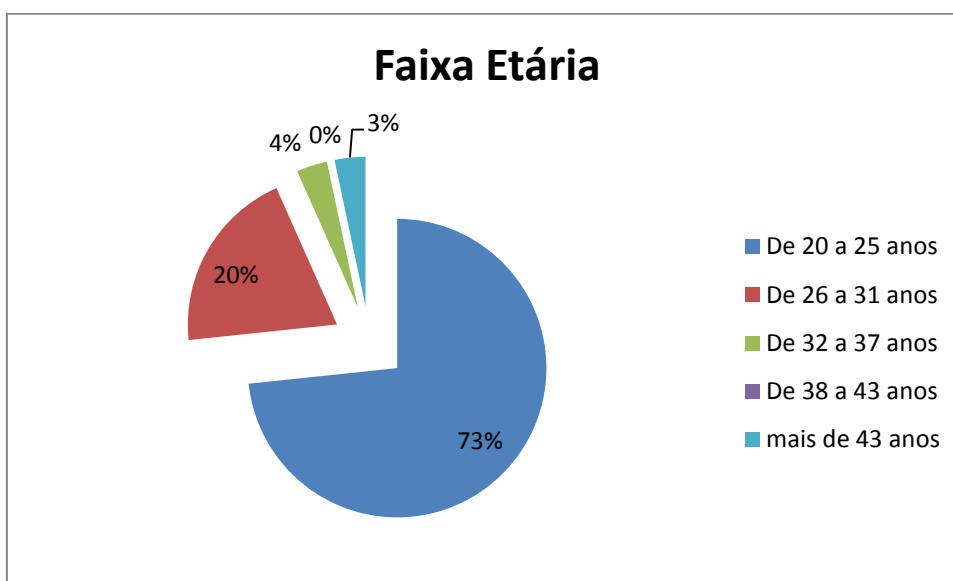


Fonte: Pesquisa de Campo, junho/2013.

4.1.2. Distribuição da Amostra por Faixa Etária

Em relação à faixa etária no Gráfico 2, predomina-se os alunos que compreendem idade entre 20 a 25 anos, correspondendo à 73% da amostra, ficando em segundo lugar os que possui de 26 a 31 anos representando 20%, 4% de 32 a 37 anos e apenas 3% tem idade maior que 43 anos.

GRÁFICO 2- Distribuição dos Entrevistados quanto a Faixa Etária.



Fonte: Pesquisa de Campo, junho/2013.

4.1.3. Distribuição da Amostra quanto ao Estado Civil

Quando se perguntou sobre o estado civil, 93% dos alunos responderam serem solteiros, 7% são casados, não havendo entre os pesquisados viúvos, divorciados e nem outros, conforme Tabela 1 abaixo.

TABELA 1- Distribuição da Amostra quanto ao Estado Civil

Perfil dos Alunos quanto ao Estado Civil		
Estado Civil	Nº	%
Solteiro	28	93%
Casado	2	7%
Viúvo	0	0%
Divorciado/Desquitado	0	0%
Outro	0	0%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

4.1.4. Distribuição da Amostra por Ocupação

Quanto à ocupação atual, a Tabela 2, mostra que 37% trabalham, mas não em empresas, 33% da amostra trabalham em empresas, 17% não estão trabalhando e apenas 13% está estagiando.

TABELA 2 - Distribuição da Amostra quanto a Ocupação Atual

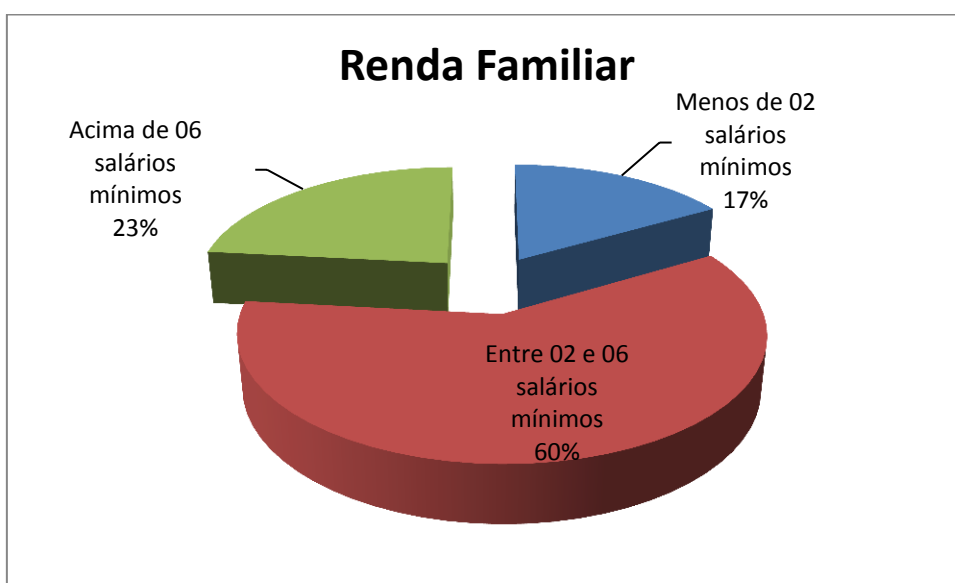
Perfil dos Alunos quanto a Ocupação Atual		
Ocupação	Nº	%
Trabalha em Empresa	10	33%
Realiza Estágio	4	13%
Outro	11	37%
Não Trabalha	5	17%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, junho/2013.

4.1.5. Distribuição da Amostra por Renda Familiar

Em relação à renda familiar, o Gráfico 3, apresenta que a maioria possui renda entre 02 e 06 salários mínimos, correspondendo a 60%, já 23% da amostra possui acima de 06 salários mínimos e 17% possui menos de 02 salários mínimos.

GRÁFICO 3- Distribuição dos Entrevistados quanto à Renda Familiar.



Fonte: Pesquisa de Campo, junho/2013.

4.1.6. Distribuição da Amostra por Local de Residência

Em relação ao local de residência dos alunos, na Tabela 3 nota-se que 80% moram em Campina Grande, restando 20% que moram em outras cidades do estado da Paraíba.

TABELA 3 - Distribuição da Amostra quanto ao Local de Residência

Perfil dos Alunos quanto ao Local de Residência		
Cidade	Nº	%
Campina Grande	24	80%
Outras Cidades	6	20%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

4.2. Análise das Competências Individuais

Neste tópico, foi possível analisar se as competências individuais apresentadas pelos alunos do curso de administração são as competências que estão sendo requeridas pelo mercado atual. De acordo com o modelo de Sant'anna (2002), foram utilizadas as 15 competências, descritas abaixo:

1. Capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias;
2. Capacidade de trabalhar em equipes;
3. Criatividade;
4. Visão de mundo ampla e global;
5. Capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização;
6. Capacidade de comunicação;
7. Capacidade de lidar com incertezas e ambigüidades;
8. Domínio de novos conhecimentos técnicos associados ao exercício da função;
9. Capacidade de inovação;
10. Capacidade de relacionamento interpessoal;
11. Iniciativa de ação e decisão;
12. Capacidade de gerar resultados efetivos;
13. Autocontrole emocional;
14. Capacidade empreendedora; e

15. Capacidade de lidar com situações novas e inusitadas.

Após a aplicação do questionário, conforme o resultado obtido em relação às competências, os dados foram organizados em tabelas e suas variáveis observadas individualmente, de acordo com grau de discordância e concordância, apresentando as respectivas porcentagens.

TABELA 4- Análise da competência: Segundo a capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias.

Competência	1-Discordo Totalmente		2-Discordo		3-Nem Concordo e Nem Discordo		4-Concordo		5-Concordo Totalmente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias	0	0%	2	7%	1	3%	22	73%	5	17%	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

Conforme a Tabela 4, constata-se um resultado gratificante, pois dos 30 ou 100% dos alunos que participaram do questionário, 27 (90%) indicaram concordância, 1 (3%) indicaram neutralidade, enquanto que 2 (7%) dos alunos discordaram de possuir capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias. “Dominar, portanto, o uso das tecnologias é fundamental para que se possa participar das redes de relacionamento e ter acesso à cultura, ao trabalho e à vida social”. (SILVA; FILHO, 2004)

TABELA 5- Análise da competência: Segundo a capacidade de trabalhar em equipe.

Competência	1-Discordo Totalmente		2-Discordo		3-Nem Concordo e Nem Discordo		4-Concordo		5-Concordo Totalmente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Capacidade de trabalhar em equipe	1	3%	0	0%	2	7%	17	57%	10	33%	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

Percebe-se também na Tabela 5, um resultado satisfatório, pois a maior parte dos alunos 27 (90%), indicaram concordância, enquanto que 2 (7%) indicaram neutralidade e 1 (3%) indicaram discordância na capacidade de trabalhar em equipe. A importância do trabalho em equipe é de promover a interação das pessoas, compartilhando conhecimento e experiências entre si.

TABELA 6- Análise da competência: Segundo a criatividade

Competência	1-Discordo Totalmente		2-Discordo		3-Nem Concordo e Nem Discordo		4-Concordo		5-Concordo Totalmente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Criatividade	0	0%	1	3%	8	27%	15	50%	6	20%	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

De acordo com a Tabela 6, o grau de concordância também se mostrou positivo, obtendo mais da metade 21(70%), já o grau de neutralidade obteve 8 (27%), ficando apenas 1(3%) indicando discordância. Assim como Chiavenato (2010, p. 401), "Criatividade significa a aplicação da engenhosidade e imaginação

para proporcionar uma nova idéia, uma diferente abordagem ou uma nova solução para um problema”. Daí a importância para as organizações de contratarem pessoas que possuam essa competência.

TABELA 7- Análise da competência: Segundo a visão de mundo ampla e global

Competência	1-Discordo Totalmente		2-Discordo		3-Nem Concordo e Nem Discordo		4-Concordo		5-Concordo Totalmente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Visão de mundo ampla e global	0	0%	1	3%	9	30%	16	53%	4	14%	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

Na competência de visão de mundo ampla e global, 20 (67%) indicaram concordância, 9 (30%) indicaram neutralidade e 1(3%) discordaram. É de grande relevância essa competência, pois possibilita a visualização de oportunidade e ameaças que vão garantir sucesso as organizações.

TABELA 8- Análise da competência: Segundo a capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização

Competência	1-Discordo Totalmente		2-Discordo		3-Nem Concordo e Nem Discordo		4-Concordo		5-Concordo Totalmente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização	0	0%	1	3%	2	7%	17	57%	10	33%	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

Em relação à Tabela 8, nota-se que 27 (90%) concordaram que tem capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização, 2 (7%) indicaram neutralidade e 1 (3%) indicou discordância. Diante do resultado, percebe-se que a maioria dos alunos afirma dedicação para alcançar os objetivos da organização.

TABELA 9- Análise da competência: Segundo a capacidade de comunicação

Competência	1-Discordo Totalmente		2-Discordo		3-Nem Concordo e Nem Discordo		4-Concordo		5-Concordo Totalmente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Capacidade de comunicação	0	0%	3	10%	8	27%	7	23%	12	40%	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

Os dados apresentados na Tabela 9 mostrara-se que 19 (63%) indicaram concordância, enquanto que 8 (27%) indicaram neutralidade e 3 (10%) discordaram.

Para que haja comunicação o processo consistem na transmissão de uma informação entre um emissor e um receptor. Portanto, entende-se através do resultado que a maior parte dos alunos são comunicativos, possibilitando grande vantagem entre seus concorrentes.

TABELA 10- Análise da competência: Segundo a capacidade de lidar com incertezas e ambiguidades

Competência	1-Discordo Totalmente		2-Discordo		3-Nem Concordo e Nem Discordo		4-Concordo		5-Concordo Totalmente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Capacidade de lidar com incertezas e ambiguidades	0	0%	1	3%	10	33%	17	57%	2	7%	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

De acordo com a Tabela 10, do total dos alunos, 19 (64%) indicaram concordância, 10 (33%) indicaram neutralidade e 1 (3%) indicaram discordância. É necessário que as pessoas saibam lidar com incertezas e ambiguidades, para que seja evitado a geração de conflitos dentro das organizações.

TABELA 11- Análise da competência: Segundo o domínio de novos conhecimentos técnicos associados ao exercício da função

Competência	1-Discordo Totalmente		2-Discordo		3-Nem Concordo e Nem Discordo		4-Concordo		5-Concordo Totalmente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Domínio de novos conhecimentos técnicos associados ao exercício da função	0	0%	0	0%	11	37%	17	57%	2	6%	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

Percebe-se na Tabela 11, que 19 (63%) indicaram concordância e 11 (37%) indicaram neutralidade quanto ao domínio de novos conhecimentos técnicos associados o exercício da função, não havendo discordância. Diante das mudanças ocorridas na globalização é importante que os alunos estejam sempre se reciclando, participando de cursos, para dominarem conhecimentos que contribuam na realização de suas atividades profissionais.

TABELA 12- Análise da competência: Segundo a capacidade de inovação

Competência	1-Discordo Totalmente		2-Discordo		3-Nem Concordo e Nem Discordo		4-Concordo		5-Concordo Totalmente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Capacidade de inovação	0	0%	1	3%	4	13%	22	74%	3	10%	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

O resultado em relação à capacidade de inovação também apresentou satisfatório, conforme a Tabela 12 a maioria dos alunos, 25 (84%) indicaram concordância, 4 (13%) indicaram neutralidade e apenas 1 (3%) discordaram que possui essa competência. Para Chiavenato (2010, p. 401) inovação “é o ato de convergir novas ideias para aplicações concretas na situação”.

TABELA 13- Análise da competência: Segundo a capacidade de relacionamento interpessoal

Competência	1-Discordo Totalmente		2-Discordo		3-Nem Concordo e Nem Discordo		4-Concordo		5-Concordo Totalmente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Capacidade de relacionamento interpessoal	1	3%	1	3%	0	0%	20	67%	8	27%	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

A competência apresentada na Tabela 13 mostrou que 28 (94%) indicaram concordância e 2 (6%) discordaram que possui capacidade de relacionamento interpessoal. O resultado foi bastante satisfatório, tendo que essa competência demonstra vantagem competitiva para a organização.

TABELA 14- Análise da competência: Segundo a iniciativa de ação e decisão

Competência	1-Discordo Totalmente		2-Discordo		3-Nem Concordo e Nem Discordo		4-Concordo		5-Concordo Totalmente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Iniciativa de ação e decisão	0	0%	2	6%	5	17%	15	50%	8	27%	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

Os alunos mostraram na Tabela 14, que concordam 23 (77%) que tem iniciativa de ação e decisão, 5 (17%) indicaram neutralidade e 2 (6%) indicaram discordância. As pessoas que possui essa competência tem capacidade de liderança.

TABELA 15- Análise da competência: Segundo a capacidade de gerar resultados efetivos

Competência	1-Discordo Totalmente		2-Discordo		3-Nem Concordo e Nem Discordo		4-Concordo		5-Concordo Totalmente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Capacidade de gerar resultados efetivos	1	3%	0	0%	6	20%	20	67%	3	10%	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

Na Tabela 15, indicaram concordância 23 (77%) dos alunos, 6 (20%) indicaram neutralidade e 1 (3%) indicaram discordância quanto à capacidade de gerar resultados efetivos. Nota-se que os alunos estão garantindo obter resultados positivos para a empresa.

TABELA 16- Análise da competência: Segundo o autocontrole emocional

Competência	1-Discordo Totalmente		2-Discordo		3-Nem Concordo e Nem Discordo		4-Concordo		5-Concordo Totalmente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Autocontrole emocional	0	0%	0	0%	14	45%	11	38%	5	17%	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

A competência relacionada na Tabela 16 apresentou que 16 (55%) dos alunos indicaram concordância e 14 (45%) indicaram neutralidade, ninguém discordou quanto ao autocontrole emocional. Possuir essa competência significa usufruir de bons relacionamentos no trabalho, alcançar seus objetivos, tornando-se pessoas bem sucedidas em várias áreas da vida.

TABELA 17- Análise da competência: Segundo a capacidade empreendedora

Competência	1-Discordo Totalmente		2-Discordo		3-Nem Concordo e Nem Discordo		4-Concordo		5-Concordo Totalmente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Capacidade empreendedora	0	0%	0	0%	15	50%	12	40%	3	10%	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

A Tabela 17 apresentou que a metade dos alunos 15 (50%) indicaram concordância e a outra metade 15 (50%) indicaram neutralidade, ninguém discordou em relação à capacidade empreendedora. Ser empreendedor é ter visão inovadora, é saber assumir riscos, tendo confiança na sua capacidade de tomar decisões.

TABELA 18- Análise da competência: Segundo a capacidade de lidar com situações novas e inusitadas

Competência	1-Discordo Totalmente		2-Discordo		3-Nem Concordo e Nem Discordo		4-Concordo		5-Concordo Totalmente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Capacidade de lidar com situações novas e inusitadas	0	0%	1	3%	8	28%	16	52%	5	17%	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

A última competência apresentou que 21 (69%) indicaram concordância, 8 (28%) indicaram neutralidade e 1 (3%) discordaram que possuem capacidade de lidar com situações novas e inusitadas. Diante disso, apresentar essa competência demonstra ter iniciativa para solucionar problemas e situações inesperadas, desenvolvendo de forma eficaz o trabalho.

Relacionando todas as competências do modelo de Sant'anna (2002) com as competências apresentadas pelos alunos do curso de administração, pode-se verificar que foram positivos os resultados. Entre as competências mais apresentadas, destacaram-se as que atingiram 90% do grau de concordância, que são as seguintes: capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias, capacidade de trabalhar em equipe, capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização e capacidade de relacionamento interpessoal. Para que sejam atingidas as pretensões do mercado é necessário que os alunos detenham o número máximo dessas competências para que alcancem sucesso profissional, sendo assim é importante que seja identificado as competências. Conforme Carbone (2009, p 56), "A descrição de uma competência, portanto, representa um desempenho ou comportamento esperado, indicando o que o profissional deve ser capaz de fazer".

4.3. Análise dos Aspectos Satisfatórios e Insatisfatórios

Na terceira parte do questionário, os alunos puderam expressar aspectos de satisfação e insatisfação vivenciados no curso, onde será apresentado nas tabelas abaixo:

4.3.1. Aspectos Satisfatórios

TABELA 19 - Aspectos satisfatórios vivenciados no curso

DESCRIÇÃO	QUANTIDADE	%
Multidisciplinaridade	8	27%
Ampla possibilidade profissional	7	23%
Conteúdos de fácil compreensão	5	17%
Interdisciplinaridade	5	17%
Possibilidade de executar no trabalho conhecimento adquirido no curso	3	10%
Não estão plenamente satisfeitos	2	6%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013.

A Tabela 19 enumera 06 aspectos de satisfação que foram mais apontados pelos alunos em relação ao curso de administração. A maioria dos alunos, 27% citaram a “multidisciplinaridade”, pois para eles o curso de administração integra disciplinas diferentes para seu estudo, conforme Almeida Filho (1997), “a idéia mais correta para esta visão seria a da justaposição das disciplinas cada uma cooperando dentro do seu saber para o estudo do elemento em questão”. Nessa mesma relação, citaram a “interdisciplinaridade”, com 17%, que permite a interação de algumas disciplinas entre si, facilitando no aprendizado do conhecimento.

Em segundo lugar com 23% ficou a “ampla possibilidade profissional”, em razão de a administração proporcionar uma área abrangente, onde o administrador poderá atuar em diversos ramos do setor público, privado e não governamental.

Outro ponto que resultou em 17% foi “conteúdos de fácil compreensão”, apesar do curso de administração da UEPB possuir em sua grade curricular diversas disciplinas de várias ciências, o que torna a facilidade do entendimento são os bons professores capacitados que detém o conhecimento e transmite da melhor forma.

No que se refere a 10% dos alunos, foi mencionado “possibilidade de executar no trabalho conhecimento adquirido no curso”, como apresentado na Tabela 2, a maioria dos alunos já trabalham, então torna-se acessível colocar em prática seus conhecimentos, contribuindo na realização dos serviços. E por fim, 6% citaram que não estão plenamente satisfeitos.

4.3.2. Aspectos Insatisfatórios

TABELA 20 - Aspectos insatisfatórios vivenciados no curso

DESCRIÇÃO	QUANTIDADE	%
Carência de aulas práticas	10	33%
Atualização na habilidade didática dos docentes	6	20%
Falta de interação entre universidade e empresa	5	17%
Infraestrutura inadequada	5	17%
Falta de comprometimento de alguns professores	3	10%
Falta de apoio a empresa Junior	1	3%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2013

Em relação aos aspectos vivenciados no curso, os alunos apontaram também suas insatisfações, destacando com maior porcentagem, “carência de aulas práticas”, com 33%, para eles não basta ter apenas a teoria, é preciso praticá-la, é interessante que a universidade disponha mais de visitas técnicas, para que os alunos possam desenvolver seus conhecimentos. Dando continuidade as insatisfações dos alunos, com 20% está, “a atualização na habilidade didática dos docentes”, isso requer que alguns professores acompanhe as mudanças que estão ocorrendo no mundo, utilizando a tecnologia como forma de transmitir o conhecimento.

Com 17% foram apontados, “a falta de interação entre universidade e empresa” e “infraestrutura inadequada”, essa última envolvendo a ampliação no

acervo, títulos desatualizados, necessidade de laboratórios, internet e o novo prédio da Central de Aulas.

Ainda em relação aos docentes, os alunos destacaram com 10%, a falta de comprometimento de alguns professores, envolvendo sua frequência, sendo apresentado uma grande quantidade de atestados e licenças médicas, acarretando na escassez de professor para determinada disciplina, prejudicando no aprendizado dos alunos.

E com apenas 3%, foi apresentada a falta de apoio à empresa Júnior, pois é lá onde os estudantes podem se desenvolver profissionalmente, colocando em prática o que foi ensinado em sala de aula.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo mostrou-se fundamental, pois através dele foi permitido identificar as competências apresentadas pelos alunos do curso de administração relacionando-as com as 15 competências individuais do modelo de Sant'anna (2002), que são as mais exigidas no mercado atual.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário, composto de três partes, tendo como amostra um total de 30 alunos, onde 73% são do sexo masculino e 27% do sexo feminino, 73% compreendem uma faixa etária entre 20 a 25 anos, sendo 93% solteiros, atualmente apenas 17% não estão trabalhando, a maioria possui uma renda familiar entre 02 e 06 salários mínimos o que corresponde a 60% e 80% dos alunos atualmente moram em Campina Grande.

Com a utilização do modelo de Sant'anna (2002) para a análise das competências, pode-se constatar quais competências dos alunos tiveram a maior porcentagem, destacando as que apresentaram um grau de concordância de 90%: Capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias (90%), Capacidade de trabalhar em equipe (90%), Capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização (90%) e Capacidade de relacionamento interpessoal (94%), o restante das competências apresentaram grau menor que 90% em relação a concordância.

Foram analisadas também a satisfação e insatisfação dos alunos quanto ao curso de administração, pode-se perceber que o mais citado entre os pontos de satisfação foi a multidisciplinaridade (27%), e quanto à insatisfação 33% apontaram carência de aulas práticas.

Por fim, o estudo conclui que as competências apresentadas pelos alunos do curso de administração tiveram resultados positivos, mas algumas merecem atenção como, "autocontrole emocional", onde 45% indicaram neutralidade e "capacidade empreendedora", que teve 50% de neutralidade, por essas competências serem importantes, agregando valor e vantagem competitiva tanto para o indivíduo, quanto para organização. Em relação aos aspectos insatisfatórios, é importante que sejam analisados todos os pontos para que se tomem providências, alcançando todas as

expectativas dos alunos quanto ao curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARBONE, Pedro Paulo et alli. **Gestão por Competências e Gestão do Conhecimento**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 3 ed. Curitiba: Editora Positivo, 2004.

CHIVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Gestão do conhecimento**. Tradução Ana Thorell. Porto Alegre: Bookman, 2008.

NONAKA, Ikujiro ; TAKEUCHI, Hirotaka . **Criação de Conhecimento na empresa**. Tradução: Ana Beatriz Rodrigues, Priscila Martins Celeste. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

ALVARENGA NETO, Rivadávia C. Drummond de. **Gestão do Conhecimento em Organizações**- proposta de mapeamento conceitual integrativo. São Paulo: Saraiva, 2008.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo Competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.

DULTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. 1ª ed. 9ª reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

FLEURY, Maria Tereza. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências**. São Paulo: Campus, 2000.

SANT' ANNA, A. S. **Competências individuais requeridas, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: uma análise de organizações mineiras sob a ótica de profissionais da área de administração**. Belo Horizonte, 2002. Tese (Doutorado) CEPEAD/UFMG.

BRASIL. **Lei 9.394/1996 (lei ordinária) - de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação nacional**. Diário Oficial da União, Brasília, p.27833, 23 dez. 1996b.

UEPB. Disponível em < <http://www.uepb.edu.br/a-uepb/>> Acesso em 20 jul. 2013.

APPOLINÁRIO, Fábio. **Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2009.

TRIVIÑOS, A.N.S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. 5ª ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projeto de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3. ed. - 6. reimpr.- São Paulo: Atlas, 2010.

SILVA, Alandey S.L; R.FILHO, José. **Utilização da tecnologia da informação para a gestão do conhecimento**: percepção dos stakeholders. 2004. Disponível em <[http://201.2.114.147/bds/bds.nsf/7872464384D48BAD03256FC500615201/\\$File/Gest%C3%A3o%20do%20conhecimento.pdf](http://201.2.114.147/bds/bds.nsf/7872464384D48BAD03256FC500615201/$File/Gest%C3%A3o%20do%20conhecimento.pdf)>. Acesso em 08 de ago. 2013.

ALMEIDA FILHO, N. **Transdisciplinaridade e Saúde Coletiva**. Ciência & Saúde Coletiva. II (1-2), 1997

ANEXO

TERMO DE COMPROMISSO LIVRE E ESCLARECIDO –TCLE

(Termo para o caso de pessoas maiores de 18 anos e não incluídas no grupo de vulneráveis)

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido eu, _____, Em pleno exercício dos meus direitos me disponho a participar da Pesquisa intitulada. "ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS REQUERIDAS PELA SOCIEDADE DO CONHECIMENTO: UM ESTUDO COM ALUNOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA."

Declaro ser esclarecido e está de acordo com os seguintes pontos:: Ter ciência do objetivo da presente pesquisa;

Ao voluntário só caberá responder a um questionário de forma voluntária, e não haverá nenhum risco ou constrangimento.

Ao pesquisador caberá o desenvolvimento da pesquisa de forma confidencial.

O voluntário poderá se recusar a participar, ou se retirar da participação da referida investigação, não havendo qualquer penalização ou prejuízo ao mesmo.

Será garantido o sigilo dos resultados, obtidos nesse trabalho, assegurando dessa forma a privacidade dos participantes em manter tais resultados em caráter confidencial.

Não haverá qualquer despesa ou ônus financeiro aos participantes voluntários deste projeto científico e não haverá qualquer procedimento que possa incorrer em danos físicos ou financeiros ao voluntário, e, portanto, não haveria necessidade de indenização por parte da equipe científica no número(083)87654519 com Maria Rosângela Paulino da Silva,

Ao final da pesquisa, caso seja do meu interesse, terei acesso ao conteúdo e resultados da mesma, vale salientar que este Termo será em duas vias, ficando uma em meu poder.

Dessa forma, tendo lido e compreendido tais esclarecimentos, e por estar em pleno acordo com o teor do mesmo, dato e assino o presente termo.

Assinatura do pesquisador responsável

Assinatura do Participante

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

TERMO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL

Estamos cientes da intenção da realização da pesquisa intitulada “ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS REQUERIDAS PELA SOCIEDADE DO CONHECIMENTO: UM ESTUDO COM ALUNOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA. pela aluna Rosângela Paulino da Silva, do Curso de Administração, sob a orientação da Professora Ms. Ilca Pires de Sá.

Campina Grande, 06 de agosto de 2013

Curso de Administração

TERMO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL

EU, ILCA PIRES DE SÁ, Professora do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba, matrícula 122365-8, RG nº 296154 SSP/PB, CPF 161083704-59, comprometo-me em cumprir integralmente os itens da RES.196/96 e RES.466/2012 CONEP-MS, que dispõe sobre Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos.

Estou ciente das penalidades que poderei sofrer, caso descumpra algum dos itens da referida Resolução.

Por ser verdade, assino o presente Termo.

Campina Grande, 30 de junho de 2013.

Assinatura do Pesquisador Responsável

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

Prezado Aluno(a),

O presente instrumento de coleta de dados refere-se a uma pesquisa sobre Competências individuais, cujo objetivo é atender as exigências da UEPB, no que concerne à conclusão do curso de Administração; bem como preencher as possíveis lacunas entre as competências apresentadas pelos alunos do curso de administração, das competências requeridas na atualidade. Suas respostas serão importantes e será garantido o anonimato das mesmas.

Parte I

Perfil Sócio-demográfico

1. Sexo:

Feminino Masculino

2. Idade:

20 a 25 anos 26 a 31 anos mais de 43 anos

32 a 37 anos 38 a 43 anos

3. Estado Civil:

Solteiro Casado

Viúvo Divorciado/Desquitado

Outro

4. No momento, qual sua ocupação?

() Trabalha em empresa. Caso positivo,
qual? _____

() Estágio. Qual empresa? _____

() Outro. Qual? _____

() No momento, não trabalha.

5. Renda Familiar Mensal:

() Menos de 02 salários mínimos () Entre 02 e 06 salários Mínimos

() Acima de 06 salários Mínimos

6. Atualmente onde reside?

() Campina Grande

() Outra cidade. Qual? _____

Parte II

As perguntas a seguir fazem parte do modelo de Sant'anna, no qual especifica as 15 principais competências exigidas na atualidade, relacione com as competências que você acha que possui. De acordo com a escala de Likert, por favor, marque com "X", escolhendo de 1 a 5, onde cada número corresponde à:

- (1) Discordo Totalmente;
- (2) Discordo;
- (3) Nem Concordo e nem Discordo;
- (4) Concordo;
- (5) Concordo Totalmente.

COMPETÊNCIAS	1	2	3	4	5
Tenho capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias					
Possuo capacidade de trabalhar em equipe					
Sou criativo					
Tenho visão de mundo ampla e global					
Tenho capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização					
Sou comunicativo					
Possuo capacidade de lidar com incertezas e ambiguidades					
Apresento domínio de novos conhecimentos técnicos associados ao exercício da função					
Tenho capacidade de inovação					
Possuo capacidade de relacionamento interpessoal					
Tenho iniciativa de ação e decisão					
Apresento capacidade de gerar resultados efetivos					
Possuo autocontrole emocional					
Tenho capacidade empreendedora					
Possuo capacidade de lidar com situações novas e inusitadas					

Parte III

Aspectos satisfatórios e Insatisfatórios vivenciados no curso.

- 1.** Quanto ao curso de Administração, aponte dois aspectos de satisfação.

- 2.** Apresente dois pontos de dificuldades ou insatisfação vivenciadas no curso.
