

Universidade de Brasília  
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade  
Departamento de Administração

DANILO VIEIRA SUSANO

**RELAÇÃO ENTRE DESENVOLVIMENTO DE  
COMPETÊNCIAS E INSERÇÃO EM ORGANIZAÇÕES**

Brasília - DF  
2015

DANILO VIEIRA SUSANO

**RELAÇÃO ENTRE DESENVOLVIMENTO DE  
COMPETÊNCIAS E INSERÇÃO EM ORGANIZAÇÕES**

Monografia apresentada ao departamento de  
Administração da Universidade de Brasília,  
como requisito parcial para a obtenção do  
Grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Dra. Catarina Cecília Odelius

Brasília – DF  
2015

Susano, Danilo Vieira.

Relação entre Desenvolvimento de Competências e Inserção em Organizações / Danilo Vieira Susano. – Brasília, 2015. 56 f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2015.

Orientador: Prof. Catarina Cecília Odelius, Departamento de Administração.

1.Ensino de Administração. 2.Competências. 3.Estágio. 4.Atividades Complementares.

**DANILO VIEIRA SUSANO**

**RELAÇÃO ENTRE DESENVOLVIMENTO DE  
COMPETÊNCIAS E INSERÇÃO EM ORGANIZAÇÕES**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do  
(a) aluno (a)

**DANILO VIEIRA SUSANO**

Doutora, Catarina Cecília Odelius  
Professora-Orientadora

Doutor, Rodrigo Ferreira  
Professor-Examinador

Doutora, Tatiane Paschoal  
Professora-Examinadora

Brasília, 07 de dezembro de 2015

## **AGRADECIMENTOS**

A professora Dra. Catarina Odelius, por seu apoio e ajuda no amadurecimento dos meus conhecimentos e conceitos que me levaram a conclusão dessa monografia.

## RESUMO

Este estudo teve como objetivo principal identificar percepções de alunos sobre competências adquiridas ao longo do curso de graduação em Administração e o impacto de atividades extracurriculares em organizações no domínio dessas competências. Dessa forma o presente trabalho pode contribuir para um maior conhecimento de aspectos que podem influenciar a formação do Administrador, e, para isso, foram coletados dados sobre a percepção do domínio de competências por meio do questionário desenvolvido por Godoy e Forte (2007) junto a alunos do curso de Administração da Universidade de Brasília (UnB). Foram feitas estatísticas descritivas, como média, desvio padrão e frequência de cada fator do questionário e utilizado os testes de Kruskal-Wallis e Mann-Whitney para comparar as Competências Sociais; Solução de Problemas; Técnico-Profissionais e Básicas com variáveis relacionadas à inserção em organizações. A pesquisa indicou que alunos que realizaram alguma atividade em organizações obtiveram um domínio maior em algumas competências em relação alunos que não realizaram nenhuma atividade.

**Palavras-Chave: Ensino de Administração; Competências; Estágio; Atividades Complementares.**

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Competências para o profissional.....	18
Tabela 2 - Resultados da Análise Fatorial.....	28
Tabela 3 - Comparação do Modelo Inicial e do Modelo Final Ajustado .....	29
Tabela 4 - Distribuição dos pesquisados de acordo com a idade .....	32
Tabela 5 - Distribuição dos pesquisados de acordo com o sexo.....	33
Tabela 6 - Distribuição dos pesquisados de acordo com atividade remunerada.....	33
Tabela 7 - Teste U de Mann-Whitney de acordo com sexo .....	35
Tabela 8 - Teste de Kruskal-Wallis de acordo com sexo.....	37
Tabela 9 - Teste U de Mann-Whitney de acordo com sexo .....	38
Tabela 10 - Teste de Kruskal-Wallis em relação à atividade remunerada.....	38
Tabela 11 - Competências Sociais x Atividade Remunerada .....	39
Tabela 12 - Competência Solução de Problemas x Atividade Remunerada .....	40
Tabela 13 - Competências Básicas x Atividade Remunerada .....	42
Tabela 14 - Teste U de Mann-Whitney em relação à Empresa Júnior .....	45
Tabela 15 - Competências Técnico-Profissionais x Empresa Júnior.....	45

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Competências como Fonte de Valor para o Indivíduo e Para a Organização .....	18
Figura 2 - Modelo Revisado de Competência Profissional de Cheetham e Chivers..	21

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Competências Sociais x Sexo .....	36
Gráfico 2 - Competências Básicas x Sexo .....	37
Gráfico 3 - Competências Sociais x Atividade Remunerada.....	40
Gráfico 4 - Competência Solução de Problemas x Atividade Remunerada.....	41
Gráfico 5 - Competências Básicas x Atividade Remunerada.....	42
Gráfico 6 - Competências Sociais x Estágio .....	43
Gráfico 7 - Competências Básicas x Estágio .....	43

## Sumário

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>1.1 Formulação do Problema</b> .....	15
<b>1.2 Objetivo Geral</b> .....	15
<b>1.3 Objetivo Específico</b> .....	15
<b>1.4 Justificativa</b> .....	15
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	17
<b>2.1 Competência</b> .....	17
<b>2.2 Formação Baseada em Competências</b> .....	22
<b>2.3 Desenvolvimento de Competências no Contexto de Trabalho</b> .....	23
<b>3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA</b> .....	25
<b>3.1 Tipo e Descrição Geral da Pesquisa</b> .....	25
<b>3.2 Caracterização da Organização</b> .....	25
<b>3.3 População e Amostra</b> .....	26
<b>3.4 Instrumento de Pesquisa</b> .....	27
<b>3.5 Procedimentos de Coleta e de Análise de Dados</b> .....	30
<b>4. RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	32
<b>4.1 Caracterização da Amostra de Alunos</b> .....	32
<b>4.2 Competências em Relação ao Sexo</b> .....	35
<b>4.3 Competências em Relação à Idade</b> .....	37
<b>4.4 Competências em Relação à Atividade Remunerada</b> .....	38
<b>4.5 Competências em Relação a Estágio</b> .....	43
<b>4.6 Competências em Relação a Grupo de Pesquisa, Iniciação Científica, Extensão Universitária e Realização de Trabalho Voluntário</b> .....	44
<b>4.7 Competências em Relação à Empresa Júnior</b> .....	44
<b>5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES</b> .....	47
<b>6. REFERÊNCIAS</b> .....	49
<b>ANEXOS</b> .....	52

## 1. INTRODUÇÃO

Segundo Serva (1990) e Nicolini (2013), dois momentos históricos contribuíram para o avanço do ensino de Administração no país, o primeiro, o governo de Getúlio Vargas, que propiciou um grande desenvolvimento econômico. Outro momento consiste no surto industrializante no qual o Brasil ingressou sob o comando de Juscelino Kubitschek. Uma das condições básicas para a consolidação dessa política industrializante era a disponibilidade de pessoal qualificado para gerir eficazmente as organizações públicas e muitos programas de governo, assim como os empreendimentos privados.

Nicolini (2003, p. 2) aponta que “um marco histórico na evolução do ensino de Administração é o aparecimento da Fundação Getúlio Vargas (FGV). Originada no Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), foi instituída em 1944 com o objetivo de preparar pessoal especializado para a administração pública e privada, e se tornou um modelo para a consolidação dos cursos de Administração no país posteriormente”.

Após a criação da Fundação Getúlio Vargas, surgiram na década de 50 a Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP) e a Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP). Ambas criadas com a ajuda do Governo dos Estados Unidos e da Universidade do Estado de Michigan. Serva (1990) diz que esse foi um convênio muito importante para a área de administração entre o Brasil e os EUA. Este convênio formado em março de 1959, tinha o objetivo de criar cursos de administração em algumas universidades brasileiras, incluindo ações como assistência técnica para a elaboração de currículos, métodos e técnicas de ensino, instalação de bibliotecas e formação de professores.

No Brasil foi criado em 20/12/1996 a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), que teve o objetivo de criar uma base comum de formação em nível nacional. Para o ensino superior em nível de graduação, foram especificadas as Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Graduação (DCN) que definiram o perfil desejado ao egresso de cada curso, as competências e habilidades mínimas a serem desenvolvidas pelo aluno e os campos de formação que devem abranger os conteúdos curriculares (NUNES, 2011).

O curso de Administração no Brasil é regulamentado pelo Ministério da Educação (MEC), que normatiza todas as esferas de ensino no país e na esfera superior institui as Diretrizes Curriculares de cada curso. Essas diretrizes devem ser observadas pelas instituições de ensino em sua organização curricular.

Para o Ministério da Educação, no Art. 3º, Res. nº. 04, de 13 de julho de 2005, o curso de Administração deve possibilitar ao formando:

[...] capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, observados níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como para desenvolver gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador. (CNE, 2006, p. 26)

O Artigo 4º da mesma resolução delega que “o Curso de Graduação em Administração deve possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades”:

I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;

II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;

IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;

VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e

VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais. (CNE, 2006, P. 26)

Com bases nessas competências cabe à Instituição de Ensino Superior desenvolver um projeto pedagógico que possibilite os seus alunos alcançar as competências necessárias para o exercício de sua profissão.

Além das exigências curriculares, existem as exigências empresariais de contratação, que procuram empregados versáteis e multifuncionais para o exercício do trabalho. Portanto, é necessário um acompanhamento e avaliação periódica das competências desenvolvidas no curso de Administração, verificando se essas estão de acordo com o mercado de trabalho (POCHMANN, 2001 apud MOREIRA et al. 2014).

A procura por administradores no Brasil que apresentem as competências definidas pelas diretrizes do MEC e que atendam o que as organizações precisam, pode ser entendida pela situação atual do país, conforme contextualiza Nicolini (2003):

O Brasil vive, neste início do século XXI, um período de intensas mudanças: privatizações e concessões nas áreas em que antes atuava o governo empresário, fusões de empresas nacionais com empresas estrangeiras, fusões entre empresas brasileiras a fim de enfrentar a concorrência global. Novos empreendimentos surgem, destinados a explorar segmentos de mercados emergentes ou reforçar a concorrência nos que já existem. Mais do que simples negócios, toda essa movimentação transforma profundamente o comportamento de três atores fundamentais: o capital nacional, o capital estrangeiro e os governos, em todas as suas esferas. (NICOLINI, 2003, p. 45)

Essas mudanças indicadas por Nicolini (2003) mostram uma necessidade maior do mercado por profissionais da área de gestão e é fundamental que se possa contar com uma boa formação de administradores na esfera pública e privada.

Sendo assim, a necessidade se reflete na oferta de cursos de administração. No ano de 2013 o curso de Administração foi o segundo curso com maior número de alunos matriculados no Brasil, perdendo apenas para o Curso de Direito. Com 800.114 estudantes matriculados, o curso de Administração representou 10,9% da população universitária brasileira (INEP, 2013), o que demonstra a importância desse curso no ensino brasileiro. Do total de alunos matriculados 55,6% eram do sexo feminino e 44,4% do sexo masculino.

Um problema encontrado devido ao grande número de Cursos de Administração no Brasil é a formação acadêmica. Moreira et. al. (2014) afirmam que as deficiências no perfil do profissional em Administração têm sido estudadas em pesquisas no Brasil e no mundo, e que muitos administradores após terminarem a graduação encontram-se sem a formação adequada para exercer um cargo e corresponder às expectativas do mercado de trabalho.

Esse trabalho procura estudar fatores que influenciam na formação acadêmica e que impactam nas competências desenvolvidas durante o curso de Administração, mais especificamente estudando a formação de alunos do curso de Administração da Universidade de Brasília (UnB).

A UnB foi inaugurada em 21 de abril de 1962 junto com o curso de Administração, que somente em 1971 teve seu currículo pleno estabelecido. Atualmente a cada semestre são ofertadas 120 vagas para o curso de Administração, divididas metade para o noturno e a outra metade para o Diurno. No 1º semestre de 2015 o curso possuía 1165 alunos regulares registrados.

Em 2008 uma comissão foi designada a elaborar um novo Projeto Pedagógico de Curso (PPC) para o curso de Administração, de modo a adequar o currículo às novas diretrizes curriculares do MEC. Essa reformulação resultou na atualização e flexibilização do currículo e tornou semelhantes os cursos diurno e noturno, tendo os mesmos sido implantados no primeiro semestre de 2011.

Atualmente o curso está estruturado por disciplinas com conteúdos de formação básica e formação profissional; estudos quantitativos e suas tecnologias; e formação complementar, previstas na Resolução n.4, de 13.07.2005 do Conselho Nacional de Educação. Além desses conteúdos, são abordados conteúdos que giram em torno de seis eixos temáticos: Administração Pública e Gestão Social; Estratégia e Inovação; Finanças; Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas; Marketing; Produção, Logística e Gestão da Informação.

## **1.1 Formulação do Problema**

A pergunta que motiva este estudo é:

- Existem diferenças de percepção quanto ao domínio de competências de alunos do curso de Administração da Universidade de Brasília em decorrência da inserção em organizações?

## **1.2 Objetivo Geral**

O objetivo desse trabalho é identificar junto a alunos do curso de Administração da Universidade de Brasília, a existência de diferenças na percepção quanto ao domínio de competências em decorrência de atividades desenvolvidas em organizações.

## **1.3 Objetivo Específico**

Para o alcance do objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- 1) Identificar o grau de domínio percebido pelos alunos de administração da Universidade de Brasília quanto às competências sugeridas por Godoy et al. (2009) para os cursos de administração.
- 2) Comparar os resultados obtidos das competências com diferentes tipos de inserções em organizações.

## **1.4 Justificativa**

Foram encontrados 17 artigos nacionais na base eletrônica SciELO utilizando as palavras-chave: “competências”, “formação” e “administração”, desse total, quatro tratam sobre a formação de competências no curso de Administração, mas nenhum sobre a diferença de competências de alunos que estão inseridos de alguma forma em uma organização.

Na base eletrônica SPELL foram encontrados 71 artigos pesquisando as palavras-chaves: “competências”, “formação” e “administração”, sendo que apenas dois estudos tratavam sobre inserção em organizações e competências: Murari e Helal (2009) que verifica como a prática de estágio se relaciona com a formação de competências profissionais de alunos e o estudo de Valadão et al. (2004), que fala sobre a construção de competências em empresa júnior. Então como justificativa acadêmica o presente trabalho pode contribuir para um maior conhecimento de aspectos que podem influenciar a formação do Administrador.

Como justificativa social o presente estudo pode contribuir para a tomada de decisão de alunos quanto ao tipo de atividade extracurricular que possa maximizar suas competências ao longo do curso.

Em relação à justificativa institucional, esse trabalho pode fornecer subsídios para o Departamento de Administração e a Universidade de Brasília proporcionar medidas que melhorem a aquisição de competências por parte dos estudantes do curso. Godoy (2007) afirma que estudos empíricos no campo de competência em educação têm privilegiado a opinião de docentes e coordenadores, no entanto deveria também considerar a percepção das competências e habilidades que os alunos consideram ter adquirido ao longo de seu curso de graduação.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Murari e Helal (2009) afirmam que o processo de formação profissional e educacional do indivíduo deve ser analisado desde o nível fundamental até o nível superior. Percebe-se nos últimos anos uma mudança no ensino brasileiro, direcionando suas diretrizes para uma formação baseada em competências.

No referencial teórico será apresentado o conceito de competência segundo autores renomados, formação baseada em competências e o desenvolvimento de competências no contexto de trabalho.

### **2.1 Competência**

Competente é uma palavra utilizada para designar uma pessoa qualificada para realizar alguma coisa ou solucionar algum problema no senso comum. O dicionário Aurélio (2010) de língua portuguesa define como: habilidade, aptidão, qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver qualquer assunto.

A perspectiva francesa de competência diz que competência não é limitada a conhecimentos teóricos e empíricos acumulados, mas também influenciada por fatores sociais. Que juntos permitem a resolução de situações complexas. (ZARIFIAN, 1999 apud. FLEURY E FLEURY, 2001)

Fleury e Fleury, (2001, p. 187) dizem que “a noção de competência aparece assim associada a verbos como: saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, saber engajar-se, assumir responsabilidades [...]”.

**Figura 1 - Competências como Fonte de Valor para o Indivíduo e Para a Organização**



Fonte: FLEURY & FLEURY, 2001, P.188

Na Tabela 1 estão apresentadas definições para os verbos expressos.

**Tabela 1 - Competências para o profissional**

<b><i>Saber agir</i></b>	Saber o que e por que faz. Saber julgar, escolher, decidir.
<b><i>Saber mobilizar recursos</i></b>	Criar sinergia e mobilizar recursos e competências.
<b><i>Saber comunicar</i></b>	Compreender, trabalhar, transmitir informações, conhecimentos.
<b><i>Saber aprender</i></b>	Trabalhar o conhecimento e a experiência, rever modelos mentais; saber desenvolver-se.
<b><i>Saber engajar-se e comprometer-se</i></b>	Saber empreender, assumir riscos. Comprometer-se.
<b><i>Saber assumir responsabilidades</i></b>	Ser responsável, assumindo os riscos e consequências de suas ações e sendo por isso reconhecido.
<b><i>Ter visão estratégica</i></b>	Conhecer e entender o negócio da organização, o seu ambiente, identificando oportunidades e alternativas.

Fonte: FLEURY & FLEURY, 2001, P.188

Godoy e Forte (2007 p. 59) afirmam que:

Tomando como referência os conceitos alinhados à vertente francesa é importante reconhecer, no entanto, que estudos que descrevem a opinião dos profissionais [...] acerca das competências adquiridas estão verificando as opiniões e representações que os indivíduos têm sobre elas, não permitindo inferências sobre o exercício das mesmas em situações reais de trabalho.

Para Perrenoud (1999 e 2000), competência é a capacidade de articular um conjunto de recursos cognitivos: saberes, capacidades, informações, etc. Para solucionar de maneira apropriada e eficaz alguma situação, permitindo mobilizar os conhecimentos na situação, no momento certo e com discernimento.

Delors (2003, p. 94) diz que os empregadores cada vez mais procuram indivíduos que a competência se apresente “como uma espécie de coquetel individual, combinando a qualificação, em sentido estrito, adquirida pela formação técnica e profissional, o comportamento social, a aptidão para o trabalho em equipe, a capacidade de iniciativa, o gosto pelo risco”.

Então segundo esses autores, competência é uma junção de uma formação acadêmica ou prática por meio de conhecimentos adquiridos, com comportamentos e atitudes do indivíduo para a tomada de decisão e resolução de problemas.

Dutra (2001) associa a ideia de competência à noção de entrega, aquilo que a pessoa pode oferecer à organização. O fato de um indivíduo ter um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes não faz com que a organização se beneficie dele, dessa forma existe a necessidade da entrega. Então para o autor não basta um administrador possuir conhecimentos, habilidades e atitudes, ele não beneficiará a organização se não houver uma vontade interna de entregar resultados, voltando à ideia de Fleury e Fleury em agregar valor.

Além dos saberes de Fleury e Fleury é preciso levar em conta à articulação entre competências individuais e coletivas. Bitencourt (2004, p.68) entende:

[...] as competências como um processo contínuo e articulado de formação e desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, em que o indivíduo é responsável pela construção e consolidação de suas competências (autodesenvolvimento) a partir da interação com outras pessoas no ambiente de trabalho, familiar e/ou em outros grupos sociais (escopo ampliado), tendo em vista o aprimoramento de sua capacitação,

podendo, dessa forma, adicionar valor às atividades da organização, da sociedade e a si próprio (autorrealização).

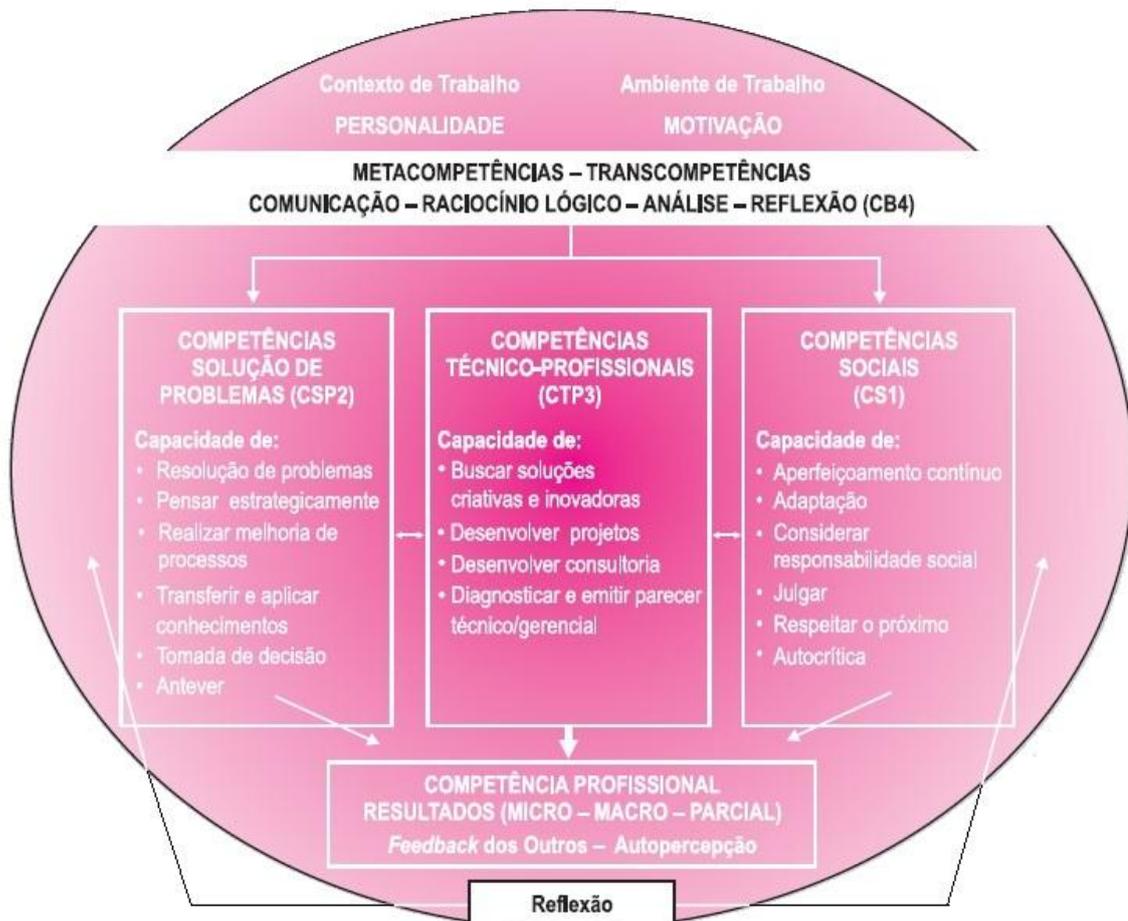
A ideia de competência pode ser difícil de consolidar, há muitas definições que podem ser encontradas na literatura. McLagan (1997 apud Godoy, et al. 2009 p. 268) “identificou seis abordagens para definir e desenvolver modelos de competência: tarefas do trabalho; resultados de esforços de trabalho; resultados (outputs); conhecimento, habilidades e atitude (CHA); qualidades de desempenhos superiores; e pacotes de atributos”.

Godoy et al. (2009) afirmam que na literatura inglesa é possível identificar um modelo que reúne vários elementos sobre a noção de competência no ambiente acadêmico, o modelo elaborado por Cheetham e Chivers.

Cheetham e Chivers (citados por GODOY et al, 2009) apontam um modelo de combinação de diferentes abordagens de competências, nesse modelo proposto estão “[...] quatro componentes centrais, considerados importantes para a obtenção de um desempenho efetivo: competência de conhecimento/cognitiva; competência funcional; competência comportamental ou pessoal; e competência de valores / ética”, percebe-se que todos os saberes apontados por Fleury e Fleury (2001) podem ser identificados em um desses componentes, além disso, “Permeando essas competências centrais, estão as metacompetências propostas pelos autores: comunicação, autodesenvolvimento, agilidade mental, capacidade de análise, criatividade e solução de problemas.” (Godoy et al., 2009 p. 268 e 269)

No modelo revisado por Godoy et al. (2009 p. 273) há a modificação da “competência de comunicação” proposta no estudo Godoy e Forte (2007) por “competências básicas”. Os autores definem que “as competências adquiridas estão organizadas em quatro dimensões: competência social (CS1), competência solução de problemas (CSP2), competência técnico-profissional (CTP3) e competências básicas (CB4), esta última influenciando as três primeiras”, conforme a Figura 2.

**Figura 2 - Modelo Revisado de Competência Profissional de Cheetham e Chivers**



Fonte: GODOY ET AL., 2009 P. 273

O modelo contempla, ainda, as influências que o contexto e o ambiente de trabalho podem exercer sobre a competência profissional. Cheetham e Chivers fazem uma distinção entre os conceitos de metacompetências e transcompetências (Godoy et al., 2009 p. 269):

Definem metacompetências como competências que estão além de outras competências. Elas permitem aos indivíduos analisarem as outras competências que eles possuem e/ou desenvolvê-las. Já a transcompetência refere-se a um tipo ligeiramente diferente de competência, que não está necessariamente voltada para o desenvolvimento de outras, mas que as penetra, enquanto mediadora, perpassando outras competências. Eles consideram a reflexão como uma metacompetência, que pode ser qualificada como a que permite às pessoas

irem além de suas outras competências, analisá-las, modificá-las e desenvolvê-las.

Os autores destacam ainda que (Godoy et al., 2009 p. 269):

[...] a relevância da personalidade e da motivação no processo de aquisição das competências. A personalidade influencia qualquer aspecto de competência, e talvez em alguns casos possa limitar seu potencial. Diferentes características de personalidade podem ajudar ou impedir o desempenho de papéis particulares do profissional. A motivação pode afetar ambos, o desempenho no papel de trabalho e a vontade de desenvolver ou melhorar suas competências.

Godoy e D'Amelio, (2012, p. 626) afirmam que “[...] o modelo reconhece que personalidade e motivação podem exercer impacto na expressão da competência profissional. A reflexão se constitui no que os autores denominaram “supermetacompetência”, pois permite às pessoas analisar, modificar e desenvolver competências possuídas ou desencadear outras”.

Cheetham e Chivers de acordo com Godoy e D'Amelio (2012) distinguem a aprendizagem formal da aprendizagem informal. “A aprendizagem formal se refere a atividades oferecidas institucionalmente. É estruturada e associada ao treinamento e educação escolar.” Por outro lado, “A aprendizagem informal é, predominantemente, experiencial e decorre das atividades de trabalho. Pode ser planejada ou não planejada, mas, normalmente, implica algum grau de consciência da pessoa que está aprendendo, podendo, inclusive, ser encontrada nos processos formais de ensino.” (GODOY; D'AMELIO, 2012, P. 626)

## **2.2 Formação Baseada em Competências**

A noção de competência tem sido eleita como a perspectiva pedagógica para uma reforma educacional em diversos países, entre eles o Brasil, por permitir à adequação do ensino a nova realidade global. (NUNES; BARBOSA, 2009)

O movimento denominado “ensino baseado em competências” surgiu da década de 1970, a partir do debate sobre o distanciamento do ensino acadêmico da vida de trabalho. Nunes e Barbosa (2009) apontam que a organização curricular

deve utilizar elementos de competência identificados e normalizados e que os currículos deveriam desenvolver a capacidade de resolução de problemas, compreendendo conhecimentos gerais e profissionais e também a experiência profissional. Os autores também apontam que a proposta de formação por competências propõe a mudança de um ensino centrado nos saberes disciplinares para um ensino que produza competências verificáveis em situações e tarefas. (NUNES; BARBOSA, 2009 APUD ARAÚJO, 2001)

Vargas et al. (2001, p. 38), definem a formação baseada em competências:

[...] é o processo de ensino/aprendizagem que facilita a transmissão de conhecimentos e a geração de habilidades e destrezas e, além disso, desenvolve no participante as capacidades para aplicá-los e mobilizá-los em situações reais de trabalho habilitando-o para aplicar suas competências em diferentes contextos e na solução de situações emergentes.

Em relação ao processo de avaliação, Nunes e Barbosa (2009, p. 34) afirmam que:

O processo de avaliação e certificação de competências refere-se ao ato mediante o qual se reconhece a competência demonstrada, independentemente da forma como o indivíduo a tenha adquirido. Implica uma avaliação prévia, usualmente em função dos requerimentos da norma de competência. Essa avaliação serve de diagnóstico, pois é comparado o desempenho com o estabelecido pelo padrão.

Então para os autores o processo de avaliação na formação baseada em competências não deve avaliar somente o conhecimento, mas também verificar a aquisição de competências e habilidades.

### **2.3 Desenvolvimento de Competências no Contexto de Trabalho**

O Art. 7º da Res. nº. 04, de 13 de julho de 2005 do MEC, estabelece que cada instituição por seus Colegiados Superiores Acadêmicos, aprove um regulamento sobre Estágio Curricular Supervisionado.

Almeida et al. (2006) afirmam que o estágio propicia um contato do administrador com a realidade e que é uma ferramenta eficaz de aprendizado, uma

vez que imerso na organização o estudante tem a oportunidade de adentrar em diversas áreas do conhecimento de forma interdisciplinar. Nicoline (2003) ressalta que as abordagens de cada disciplina no curso são diferentes para cada professor e o conteúdo pode ser tratado de forma isolada, e isso dificulta uma interdisciplinaridade. O estágio, por sua vez “[...] provoca a reunião e cruzamento de conceitos vistos, muitas vezes, de forma isolada em ambiente de sala de aula, além de tornar o aprendizado mais fácil e com maior aproveitamento.” (Almeida et al., 2006 p. 1)

Murari e Helal (2009 p.278) dizem que há “[...] uma lacuna no que se refere ao conhecimento técnico-funcional do curso de Administração em relação às necessidades funcionais, específicas da ocupação, das organizações.” E nesse estudo de 2009 esses autores concluem que o estágio é um mecanismo que permite a formação de competências profissionais.

Da mesma forma Benito et al. (2012, p. 176) afirmam “que com o estágio curricular supervisionado, as competências profissionais são promovidas, fortalecidas e ampliadas, sendo esta a maneira mais eficiente e duradoura de adquirir conhecimento, habilidade e atitude.”

Outra forma de aquisição de competências citada por Valadão et al. (2004 p. 715) aponta que a empresa júnior “[...] é um ambiente de aprendizado que contribuiu tanto no processo de constituição de competências quanto no desenvolvimento da carreira profissional de seus egressos.”

Segundo Antonello (2006, p. 217) “As situações de trabalho e, porque não de formação, comportam uma multiplicidade de efeitos oriundos da aprendizagem, ou seja, mudanças duráveis no comportamento dos indivíduos e dos grupos”. Dessa forma pode-se inferir que essa mudança de comportamento do indivíduo pode impactar na aquisição de competências, conforme o autor conclui dizendo que “[...] a aprendizagem na ação pode apresentar-se como um processo a ser empregado na geração e desenvolvimento de competências [...]”.

### **3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA**

Nesta seção será descrita a abordagem metodológica utilizada para condução da pesquisa. Os métodos e técnicas do estudo foram subdivididos em cinco seções. Na primeira seção serão apresentados o tipo e a descrição da pesquisa; na segunda será apresentada a caracterização da organização; na seção seguinte serão descritas a população e a amostra que será estudada; na quarta Seção será apresentado o instrumento de pesquisa utilizado para a coleta dos dados; e na última, os procedimentos de coleta e análise de dados.

#### **3.1 Tipo e Descrição Geral da Pesquisa**

Esta pesquisa pode ser classificada quanto aos fins como descritiva, pois tem como objetivo descrever as características de uma população. Quanto aos meios, trata-se de uma pesquisa de levantamento, pois é o tipo de pesquisa que visa determinar informações sobre opiniões atuais de uma população específica.

Quanto à natureza o estudo usará uma abordagem quantitativa, pois tem a finalidade de identificar, empiricamente, as percepções dos próprios alunos quanto ao domínio de competências supostamente adquiridas ao longo do curso. Considerando a natureza quantitativa da pesquisa, optou-se por levantamento de dados por *Survey*.

Neste estudo optou-se pelo levantamento por *survey* com corte-transversal, quando a coleta dos dados ocorre em um único momento, para descrever a relação entre variáveis na mesma ocasião em uma amostra. Segundo Babbie (1999) o método é vantajoso por envolver a coleta e qualificação dos dados coletados de maneira que quando analisados, são capazes de confirmar determinadas teorias sobre comportamento social.

#### **3.2 Caracterização da Organização**

A UnB foi inaugurada em 21 de abril de 1962. Em novembro de 2013<sup>1</sup>, possuía 2.445 professores, 2.630 técnicos administrativos, 28.570 alunos regulares e 6.304 de pós-graduação. É constituída por 26 institutos e faculdades e 55 Departamentos. Oferece 161 cursos de graduação, sendo 35 noturnos. Há ainda 84 cursos de mestrado e 66 de Doutorado. Os cursos estão divididos em quatro campos espalhados pelo Distrito Federal: Darcy Ribeiro (Plano Piloto), Planaltina, Ceilândia e Gama. Os órgãos de apoio incluem o Hospital Universitário, a Biblioteca Central, o Hospital Veterinário e a Fazenda Água Limpa (UnB, 2014).

O Departamento de Administração é o maior da UnB, com mais de 1.000 alunos. Possui laboratório de informática e conta com um corpo docente de mais de 50 professores concursados, além de professores substitutos e colaboradores. Um dos destaques do curso de Administração da UnB é a empresa júnior AD&M Consultoria Jr., constituída e gerenciada por alunos. A AD&M existe desde 1992 e já é financeiramente independente da universidade, tendo recebido vários prêmios por sua competente atuação. A universidade disponibiliza semestralmente 120 vagas para o curso de Administração, nos turnos diurno e noturno, no campus Darcy Ribeiro (UnB. 2013).

No primeiro semestre de 2015 eram 578 alunos do diurno e 587 do noturno, totalizando 1165 alunos no curso de Administração. Já no segundo semestre de 2015 obteve uma pequena redução no total, foram 583 do noturno e 567 do diurno, totalizando 1150 alunos regulares matriculados.

### **3.3 População e Amostra**

O universo abrangido no presente estudo foi de todos os alunos do curso de Administração da Universidade de Brasília. A população é composta por 1150 alunos de administração matriculados no 2º semestre de 2015, sendo definida uma amostragem não probabilística por cotas no intuito de repetir a proporção de elementos de cada estrato da população.

---

<sup>1</sup> Últimos dados disponíveis em: [http://www.dpo.unb.br/documentos/anuario/Anuario\\_2014.pdf](http://www.dpo.unb.br/documentos/anuario/Anuario_2014.pdf)

Um total de 582 questionários foram respondidos em uma população de 1150 alunos, totalizando uma abrangência de 50,6% da população.

### **3.4 Instrumento de Pesquisa**

O instrumento de pesquisa utilizado no trabalho para a coleta de dados foi apresentado no artigo “Competências adquiridas durante os anos de graduação: um estudo de caso a partir das opiniões de alunos formandos de um curso de Administração de Empresas” de Arilda Schmidt Godoy e Denis Forte, publicado em 2007, na Revista Gestão & Regionalidade.

O questionário desenvolvido e validado por Godoy et al. (2009) foi adaptado ao contexto da pesquisa contendo questões fechadas, abertas e semiabertas. O questionário recebeu duas colunas relacionadas à importância atribuída pelos alunos às competências e ao grau de contribuição do curso, porém esses dados não serão analisados neste trabalho. Esta pesquisa integra estudos mais amplos para os quais essas informações serão utilizadas.

Os questionários para coleta de dados foram organizados em dois blocos: no primeiro constam 23 itens em forma de afirmativas (frases curtas) a serem respondidos com o uso da Escala Osgood com onze possibilidades de respostas (0 = nenhum domínio e 10 = domínio total). No segundo solicita-se um conjunto de informações destinadas à caracterização dos indivíduos. Os questionários (uma para alunos iniciantes no curso e um para os demais alunos) estão disponibilizados nos Anexos,

No final, o questionário possui perguntas sobre sexo, idade, tipo de escola onde curso o ensino médio, se realizou cursinho preparatório, semestre de ingresso na Instituição de Ensino, motivo pelo qual escolheu o curso, atividades desenvolvidas durante o curso (grupos de pesquisa, estágio, e etc), se exerce alguma atividade remunerada e se há relação com o curso de Administração. Existe também um espaço para que o aluno indique outras competências que considera importante, assim como um espaço para indicação de e-mail para contato, caso o respondente tenha o interesse em receber o resultado da pesquisa.

Godoy e Forte (2007) analisaram os dados coletados por meio dos questionários de forma quantitativa, utilizando técnicas de estatística descritiva e

multivariada. Antes de realizar a análise fatorial, os autores testaram a normalidade das variáveis utilizando o teste de Kolmogorov Smirnov que indicou que os dados não se comportavam como uma distribuição normal, pois a significância de todas as variáveis foi inferior a 0,001.

A Tabela 2 apresenta o questionário desenvolvido por Godoy e Forte (2007), abrangendo a distribuição dos itens em cada fator e os coeficientes Alpha de Cronbach para cada fator, bem como o total de variância explicada.

**Tabela 2 - Resultados da Análise Fatorial**

Variáveis	Fatores/Cargas Fatoriais			
	1	2	3	4
26. Respeitar o próximo	0,75			
23. Levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional.	0,72			
27. Ter autocrítica	0,71			
25. Ter um juízo próprio a respeito do mundo e dos negócios	0,69			
17. Agir buscando atender as demandas críticas, com senso de responsabilidade pelos direitos e deveres dos indivíduos.	0,67			
24. Considerar aspectos de responsabilidade social na tomada de decisão.	0,65			
19. Adaptar-se às novas situações e/ou pressões de trabalho, promovendo esforços de negociação para obtenção de resultados satisfatórios.	0,53			
16. Buscar o aperfeiçoamento contínuo da qualidade dos trabalhos sob minha responsabilidade.	0,49			
2. Pensar estrategicamente em relação às oportunidades e resultados.		0,78		
1. Identificar e definir problemas bem como desenvolver soluções.		0,75		
3. Elaborar e propor modificações nos processos de trabalho.		0,73		
5. Tomar decisões a partir da identificação e análise dos vários aspectos envolvidos nas situações de trabalho.		0,64		
4. Transferir e aplicar conhecimentos técnicos para resolver problemas em situação de trabalho.		0,57		
12. Antecipar-me aos problemas ou oportunidades, contribuindo com ideias e soluções, sugerindo ações sem necessidade de que seja solicitado.		0,44		
21. Realizar tarefas e atividades próprias de consultoria em gestão e administração.		0,78		
20. Elaborar e implementar projetos em organizações.			0,73	
22. Emitir pareceres e perícias administrativas gerenciais, organizacionais, estratégicas e operacionais.			0,69	
13. Buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável.			0,50	
8. Comunicar-me na forma escrita e verbal de maneira clara e objetiva.				0,71

Continuação.

9. Raciocinar de forma lógica e analítica utilizando embasamento matemático.				0,68
7. Manter um canal aberto de comunicação entre pares e superiores.				0,61
10. Raciocinar de forma lógica e analítica estabelecendo relações formais e causais entre os fenômenos produtivos administrativos e de controle.				0,59
11. Ter uma postura crítica e reflexiva diante dos diferentes contextos organizacionais em relação aos negócios, pessoas e resultados.				0,47
% da Variância do Fator	39,19	7,39	5,44	4,13
% Total de Variância Explicado pelos fatores			56,15	
Alpha de Cronbach	0,8808	0,8524	0,8015	0,798

**Fonte: Godoy e Forte (2007)**

Para demonstrar a confiabilidade, Godoy et al. (2009) submeteram o questionário a análise fatorial confirmatória em 2009, tendo sido obtida a mesma estrutura fatorial. Os valores de coeficientes alfa de Cronbach obtidos foram: fator 1 = 0,881; fator 2 = 0,852; fator 3 = 0,802; fator 4 = 0,798, valores são considerados acima do valor de referências para estudos exploratórios (0,700). A escala inicial com 27 variáveis ficou reduzida a 23, desses, 4 se mostraram pouco aderentes ao modelo.

Na Tabela 3 Godoy et al. (2009) demonstra a variância dos itens.

**Tabela 3 - Comparação do Modelo Inicial e do Modelo Final Ajustado**

Modelo Inicial	Variáveis	Modelo Final	
		Variância Extraída %	Confiabilidade Composta %
v16 v17 v19 v23 v24 v25 v26 v27 = CS1	v16 v17 v19 v24 v25 = CS1	46	0,81
v1 v2 v3 v4 v5 v12 = CSP2	v1 v2 v3 v4 v5 v12 = CSP2	53	0,87
v13 v20 v21 v22 = CTP3	v13 v20 v22 = CTP3	50	0,75
v7 v8 v9 v10 v11 = CB4	v7 v8 v10 v11 = CB4	47	0,78

**Fonte: Godoy et al. (2009)**

No desenvolvimento do questionário, os autores interpretaram e nomearam os fatores obtidos com a seguinte denominação:

- **Fator 1 – Competências Sociais:** Consiste na capacidade de aperfeiçoamento contínuo, adaptação, considerar reponsabilidade social, julgar, respeitar o próximo e ter autocrítica. (GODOY ET AL., 2009)

- **Fator 2 – Competência Solução de Problemas:** Consiste na capacidade de resolução de problemas, pensar estrategicamente, realizar melhoria de processos, transferir e aplicar conhecimentos, tomar decisões e antever. (GODOY et al., 2009)
- **Fator 3 – Competências Técnico-Profissionais:** Está relacionada a buscar soluções criativas e inovadoras, desenvolver projetos, desenvolver consultoria e diagnosticar e emitir parecer técnico/gerencial. (GODOY et al., 2009)
- **Fator 4 – Competências Básicas:** Envolve a capacidade de comunicação, análise, raciocínio lógico e reflexão (GODOY et al., 2009).

### 3.5 Procedimentos de Coleta e de Análise de Dados

Os questionários foram aplicados de forma presencial, em sala de aula, entre os meses de setembro e outubro de 2015, onde foi selecionada uma matéria obrigatória de cada período do curso para coleta dos dados. Também foram realizadas coletas em encontro presenciais de possíveis formandos e solicitado aos professores por meio de email que repassassem os questionários aos alunos.

Para análise dos dados optou-se pela utilização da estatística descritiva. Após a aplicação dos questionários, os dados foram tabulados em uma planilha do Microsoft Excel 2010 onde houve um exame inicial dos dados para verificar erros de digitação e dados ausentes. Um questionário foi retirado da análise por conter poucos dados respondidos.

Os dados do Excel foram passados para o software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), no primeiro momento foram feitos cálculos de média e desvio padrão dos dados demográficos, a fim de caracterizar a população da amostra.

Posteriormente foram calculados as médias, medianas, desvios-padrões e frequências para cada item do questionário, tendo sido identificada a não normalidade de distribuição dos dados. Também foram calculados a média, mediana e o desvio-padrão de cada um dos quatro fatores.

Foram retirados setenta e oito (78) *outliers*<sup>2</sup> e comparados os quatro fatores identificados com as variáveis que indicavam inserção em organizações, bem como de características individuais, buscando verificar a existência de diferenças entre os grupos. Para isso optou-se por utilizar os testes não paramétricos de Kruskal-Wallis e Mann-Whitney, uma vez que os dados iniciais não apresentaram uma distribuição normal.

---

<sup>2</sup> Valor aberrante ou atípico.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

No presente capítulo será feita a caracterização da amostra e posteriormente a análise das questões que compõem a primeira e a segunda parte do questionário e finalmente, a análise utilizando os testes de Kruskal-Wallis e Mann-Whitney.

### 4.1 Caracterização da Amostra de Alunos

Por meio da análise da Tabela 4, verificou-se que o maior percentual de alunos se encontra na faixa de 17 a 26 anos de idade, totalizando 92,6% da amostra dos alunos que responderam a idade, sendo que o aluno mais velho tem 53 anos. Identificou-se do total da amostra, a média de 21,74 anos de idade, desvio padrão de 4,473.

**Tabela 4 - Distribuição dos pesquisados de acordo com a idade**

	Idade	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida
Válido	até 19 anos	126	25,0	31,0
	de 19,1 a 21 anos	123	24,5	30,2
	de 21,1 a 26 anos	128	25,4	31,4
	acima de 26,1 anos	30	6,0	7,4
	Total	407	80,9	100,0
	Ausente Sistema	96	19,1	
	Total	503	100,0	

Com relação ao sexo dos alunos, observou-se que do total que responderam, 231 (46,7%) são do sexo feminino e 264 (53,3%) são do sexo masculino, conforme Tabela 5.

**Tabela 5 - Distribuição dos pesquisados de acordo com o sexo**

	Sexo	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida
Válido	masculino	264	52,5%	53,3%
	feminino	231	45,9%	46,7%
	Total	495	98,4%	100,0%
<b>Ausente</b>		<b>8</b>	<b>1,6%</b>	
Total		503	100,0%	

A maioria dos alunos que responderam onde cursaram o ensino médio, ou seja, 73,9% cursaram o ensino médio na iniciativa privada e 26,1% cursaram no ensino público. Em relação à frequência e percentual do dado demográfico “Fez cursinho preparatório para entrar na Universidade?” verificou-se que 221 alunos, ou seja, 44,2% fizeram cursinho preparatório. E 279 alunos, ou 55,8% dessa população não fez cursinho.

A Tabela 6 representa a frequência e o percentual do dado demográfico “Exerce atividade remunerada”.

**Tabela 6 - Distribuição dos pesquisados de acordo com atividade remunerada**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida
Válido	não exerce	230	45,7%	45,9%
	parcial	158	31,4%	31,5%
	integral	80	15,9%	16,0%
	trabalho eventual	33	6,6%	6,6%
	Total	501	99,6%	100,0%
<b>Ausente</b>		<b>2</b>	<b>0,4%</b>	
Total		503	100,0%	

Do total de alunos que responderam, identificou-se que 230, ou seja, 45,9% dos alunos não exercem atividade remunerada, 158 alunos, 31,5% exercem atividade parcial até 30 horas, 80 alunos, 16,0% exercem atividade integral e 33 alunos, 6,6% exercem trabalho eventual.

Faziam parte também dos dados demográficos cinco perguntas que objetivavam identificar o quanto as atividades complementares e os demais recursos

acadêmicos disponibilizados pela Universidade foram aproveitados pelos egressos durante a graduação.

Para a identificação do nível de aproveitamento, os alunos indicaram as atividades que foram desenvolvidas durante o curso, lembrando que essas questões não foram respondidas pelos alunos do 1º semestre:

➤ **Participação em grupo de pesquisa?**

De acordo com os dados, 85,8% (350) dos alunos informaram não ter participado de nenhum grupo de pesquisa, enquanto 14,2% (58) declararam ter participado.

➤ **Participação em projeto de iniciação científica?**

De acordo com os dados, 94,9% (387) dos alunos informaram não ter participado de nenhum programa de iniciação científica, enquanto 5,1% (21) declararam ter participado.

➤ **Participação em projeto de extensão universitária?**

A maior parte, 92,2% (376), declarou não ter participado de nenhum projeto de extensão, em oposição a 7,6% (31) da amostra participou de algum tipo de extensão universitária.

➤ **Realização de estágio?**

De acordo com os dados, 54,7% (223) dos alunos informaram ter realizado estágio durante o curso, enquanto 45,3% (185) declararam não ter realizado.

➤ **Realização de trabalho voluntário?**

A maior parte, 78,2% (319), declarou não ter participado de nenhum trabalho voluntário, em oposição a 21,6% (88) dos alunos que realizaram trabalho voluntário.

➤ **Participou de empresa júnior?**

Dentre os alunos, 80,1% (327) informaram não ter participado de empresa júnior em oposição a 28% (24) que participaram.

## 4.2 Competências em Relação ao Sexo

Comparando os fatores com a variável sexo obteve-se o seguinte resultado.

**Tabela 7 - Teste U de Mann-Whitney de acordo com sexo**

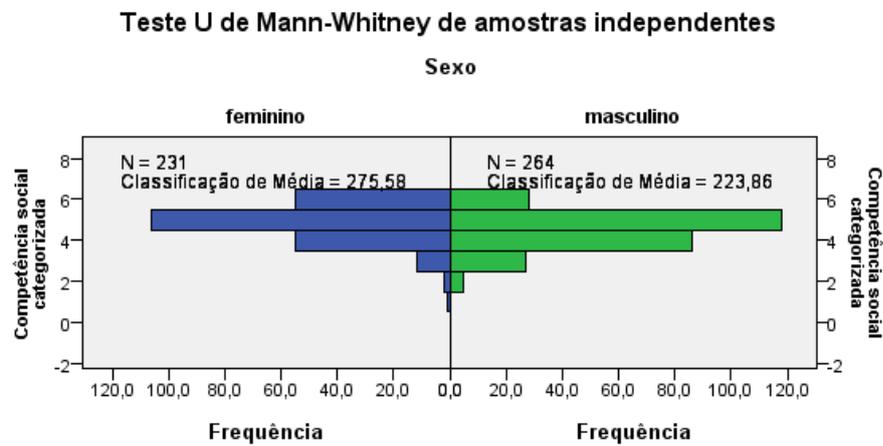
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
<b>Fator 1 - Competências Sociais</b>	A distribuição de Competência social categorizada é a mesma entre as categorias de Sexo.	Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes	,000	Rejeitar a hipótese nula.
<b>Fator 2 - Competência Solução de Problemas</b>	A distribuição de Competência Solução de Problemas categorizada é a mesma entre as categorias de Sexo.	Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes	,898	Reter a hipótese nula.
<b>Fator 3 - Competências Técnico-Profissionais</b>	A distribuição de Competência Técnico-Profissional categorizada é a mesma entre as categorias de Sexo.	Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes	,963	Reter a hipótese nula.
<b>Fator 4 - Competências Básicas</b>	A distribuição de Competências Básicas - categorizada é a mesma entre as categorias de Sexo.	Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes	,040	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Dessa forma percebemos que existe significância na diferença das respostas entre os sexos em relação às Competências Sociais e Básica.

Com o teste de Mann-Whitney percebe-se no Gráfico 1, que em relação às Competências Sociais, o posto médio do sexo feminino é maior do que o masculino, dessa forma conclui-se que pessoas do sexo feminino percebem ter maior domínio das Competências Sociais.

## Gráfico 1 - Competências Sociais x Sexo



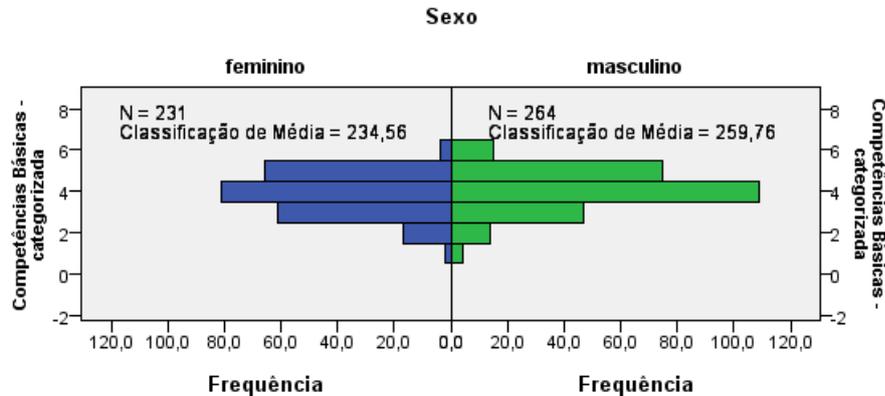
<b>N total</b>	495
<b>U de Mann-Whitney</b>	36.864,000
<b>Wilcoxon W</b>	63.660,000
<b>Estatística de teste</b>	36.864,000
<b>Erro padrão</b>	1.488,528
<b>Estatística de Teste Padronizado</b>	4,281
<b>Sig. assintótico (teste de 2 lados)</b>	,000

Esse domínio maior do sexo feminino em relação às Competências Sociais pode estar ligado à natureza do sexo feminino de maior responsabilidade e respeito.

Com o teste de Mann-Whitney percebe-se no Gráfico 2, que em relação às Competências Básicas, o posto médio do sexo masculino é maior do que o feminino, dessa forma conclui-se que pessoas do sexo masculino possuem um domínio maior das Competências Básicas.

## Gráfico 2 - Competências Básicas x Sexo

Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes



N total	495
U de Mann-Whitney	27.387,000
Wilcoxon W	54.183,000
Estatística de teste	27.387,000
Erro padrão	1.514,242
Estatística de Teste Padronizado	-2,051
Sig. assintótico (teste de 2 lados)	,040

### 4.3 Competências em Relação à Idade

Com o teste de Mann-Whitney percebe-se na Tabela 8 que em relação às Competências Sociais, existe diferença entre os respondentes. Comparando os postos de média, percebe-se que alunos acima de 26,1 anos possuem uma percepção de domínio maior de Competências Sociais em relação a alunos até 19 anos.

Tabela 8 - Teste de Kruskal-Wallis de acordo com sexo

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
<b>Fator 4 - Competências Básicas</b>	A distribuição de fator4 é a mesma entre as categorias de Idade categorizada.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,010	Rejeitar a hipótese nula.

**Tabela 9 - Teste U de Mann-Whitney de acordo com sexo**

Idade Categorizada		N	Postos de média	Soma de Classificações
Competências Básicas - categorizada	até 19 anos	126	73,82	9301,50
	acima de 26,1 anos	30	98,15	2944,50
Total		156		

Esse domínio maior de alunos acima de 26,1 anos em relação às Competências Básicas, que envolve a capacidade de comunicação, análise, raciocínio lógico e reflexão, pode estar ligado a maior experiência dos alunos em relação a alunos jovens.

#### 4.4 Competências em Relação à Atividade Remunerada

Comparando os fatores com a variável Atividade Remunerada percebe-se que no Fator 3 (Competências Técnico-Profissionais) retêm-se a hipótese nula, o que significa que não houve uma diferença considerável nessa competência entre os respondentes conforme a Tabela 10.

**Tabela 10 - Teste de Kruskal-Wallis em relação à atividade remunerada**

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
<b>Fator 1 - Competências Sociais</b>	A distribuição de fator1 é a mesma entre as categorias de Atividade Remunerada.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,012	Rejeitar a hipótese nula.
<b>Fator 2 - Competência Solução de Problemas</b>	A distribuição de fator2 é a mesma entre as categorias de Atividade Remunerada.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,025	Rejeitar a hipótese nula.
<b>Fator 3 - Competências Técnico-Profissionais</b>	A distribuição de fator3 é a mesma entre as categorias de Atividade Remunerada.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,493	Reter a hipótese nula.
<b>Fator 4 - Competências Básicas</b>	A distribuição de fator4 é a mesma entre as categorias de Atividade Remunerada.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,001	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Esse é um resultado que diverge da literatura sobre competências, uma vez que autores como Murari e Helal (2009) e Almeida et al. (2006) afirmam que

atividades como estágio e trabalho influenciam positivamente na aquisição de Competências Técnico-Profissionais, que consiste na busca por soluções criativas e inovadoras, e em desenvolver projetos, desenvolver consultoria e diagnosticar e emitir pareceres técnico/gerencial.

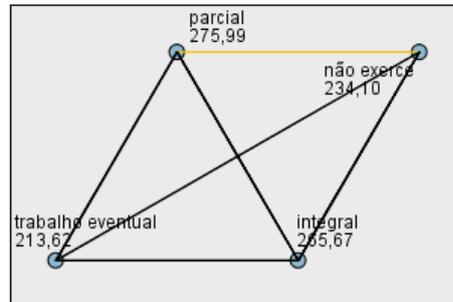
No Fator 1 (Competências Sociais) com o teste de Kruskal-Wallis obteve-se a rejeição de hipótese nula entre alunos que não exercem atividade, para alunos que trabalham em tempo parcial, boa parte realizando estágio. Com o teste de Mann-Whitney, comparando o posto médio percebe-se que alunos que exercem atividade parcial possuem um domínio maior de Competências Sociais em relação aos que não exercem nenhuma atividade, conforme Tabela 11 e Gráfico 3.

**Tabela 11 - Competências Sociais x Atividade Remunerada**

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
<b>Fator 1 - Competências Sociais</b>	A distribuição de fator1 é a mesma entre as categorias de Atividade Remunerada.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,012	Rejeitar a hipótese nula.

### Gráfico 3 - Competências Sociais x Atividade Remunerada

Comparação Entre Pares de Atividade Remunerada



Cada nó mostra a posição média de amostra de Atividade Remunerada.

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Std. Erro	Erro Estatística de Teste	Sig.	Sig. Aj.
trabalho eventual-não exerce	20,474	26,915	,761	,447	1,000
trabalho eventual-integral	52,048	29,914	1,740	,082	,491
trabalho eventual-parcial	62,366	27,674	2,254	,024	,145
não exerce-integral	-31,573	18,767	-1,682	,093	,555
não exerce-parcial	-41,892	14,940	-2,804	,005	,030
integral-parcial	10,319	19,840	,520	,603	1,000

Cada linha testa a hipótese nula de que as distribuições da Amostra 1 e da Amostra 2 são as mesmas. São exibidas significâncias assintóticas (teste de 2 lados). O nível de significância é ,05.

Esse resultado pode ser explicado conforme Almeida et al. (2006): o fato de alunos exercerem algum trabalho, possibilita um contato próximo e concreto da realidade do administrador, e, dessa forma, o aproveitamento de experiências

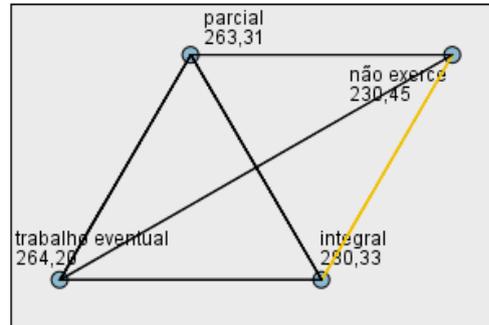
No Fator 2 (Competência Solução de Problemas) com o teste de Kruskal-Wallis obteve-se a rejeição de hipótese nula entre alunos que não exercem atividade, para alunos que trabalham em tempo integral. Com o teste de Mann-Whitney, comparando o posto médio percebe-se que alunos que exercem atividade integral possuem um domínio maior da Competência Solução de Problemas em relação aos que não exercem nenhuma atividade, conforme Tabela 12 e Gráfico 4.

Tabela 12 - Competência Solução de Problemas x Atividade Remunerada

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
<b>Fator 2 - Competência Solução de Problemas</b>	A distribuição de fator2 é a mesma entre as categorias de Atividade Remunerada.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,025	Rejeitar a hipótese nula.

## Gráfico 4 - Competência Solução de Problemas x Atividade Remunerada

Comparação Entre Pares de Atividade Remunerada



Cada nó mostra a posição média de amostra de Atividade Remunerada.

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Std. Erro	Erro Estatística de Teste	Sig.	Sig. Aj.
não exerce-parcial	-32,868	14,942	-2,200	,028	,167
não exerce-trabalho eventual	-33,751	26,919	-1,254	,210	1,000
não exerce-integral	-49,886	18,770	-2,658	,008	,047
parcial-trabalho eventual	-,884	27,678	-,032	,975	1,000
parcial-integral	-17,018	19,843	-,858	,391	1,000
trabalho eventual-integral	16,134	29,918	,539	,590	1,000

Cada linha testa a hipótese nula de que as distribuições da Amostra 1 e da Amostra 2 são as mesmas. São exibidas significâncias assintóticas (teste de 2 lados). O nível de significância é ,05.

Da mesma forma esse resultado pode ser explicado conforme Almeida et al. (2006): o fato de alunos exercerem algum trabalho, possibilita um contato próximo da realidade, promovendo a aquisição de conhecimento aplicado. Então é possível pressupor que alunos que trabalham tenham um domínio maior de resolução de problemas, transferência e aplicação conhecimentos e tomada de decisões, atividades que fazem parte da Competência Solução de Problemas.

No Fator 4 (Competências Básicas) com o teste de Kruskal-Wallis obteve-se a rejeição de hipótese nula entre alunos que não exercem atividade, para alunos que trabalham em tempo parcial e de aluno que não exercem atividade, para alunos que trabalham em tempo integral. Com o teste de Mann-Whitney, comparando o posto médio percebe-se que alunos que exercem atividade parcial e integral possuem um

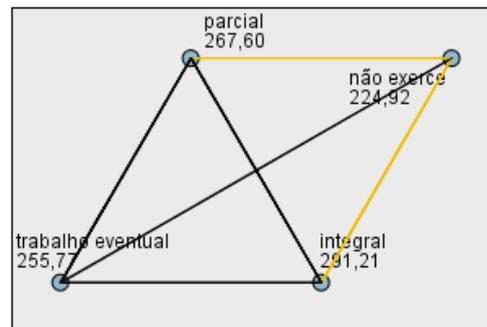
domínio maior das Competências Básicas em relação aos que não exercem nenhuma atividade, conforme Tabela 13 e Gráfico 5.

**Tabela 13 - Competências Básicas x Atividade Remunerada**

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
<b>Fator 4 - Competências Básicas</b>	A distribuição de fator4 é a mesma entre as categorias de Atividade Remunerada.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,001	Rejeitar a hipótese nula.

**Gráfico 5 - Competências Básicas x Atividade Remunerada**

**Comparação Entre Pares de Atividade Remunerada**



Cada nó mostra a posição média de amostra de Atividade Remunerada.

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Std. Erro	Erro Estatística de Teste	Sig.	Sig. Aj.
<b>não exerce-trabalho eventual</b>	-30,849	26,890	-1,147	,251	1,000
<b>não exerce-parcial</b>	-42,681	14,927	-2,859	,004	,025
<b>não exerce-integral</b>	-66,282	18,750	-3,535	,000	,002
<b>trabalho eventual-parcial</b>	11,832	27,648	,428	,669	1,000
<b>trabalho eventual-integral</b>	35,434	29,887	1,186	,236	1,000
<b>parcial-integral</b>	-23,602	19,822	-1,191	,234	1,000

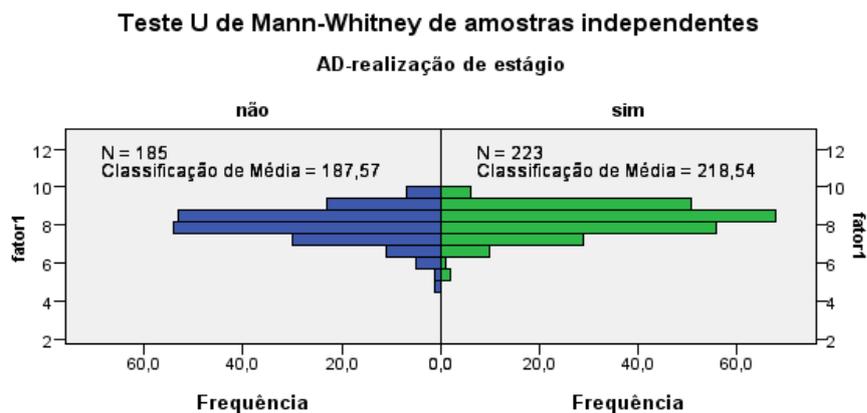
Cada linha testa a hipótese nula de que as distribuições da Amostra 1 e da Amostra 2 são as mesmas. São exibidas significâncias assintóticas (teste de 2 lados). O nível de significância é ,05.

Da mesma forma, esses resultados podem ser explicados com a mesma análise realizada para os itens anteriores relacionados à atividade remunerada.

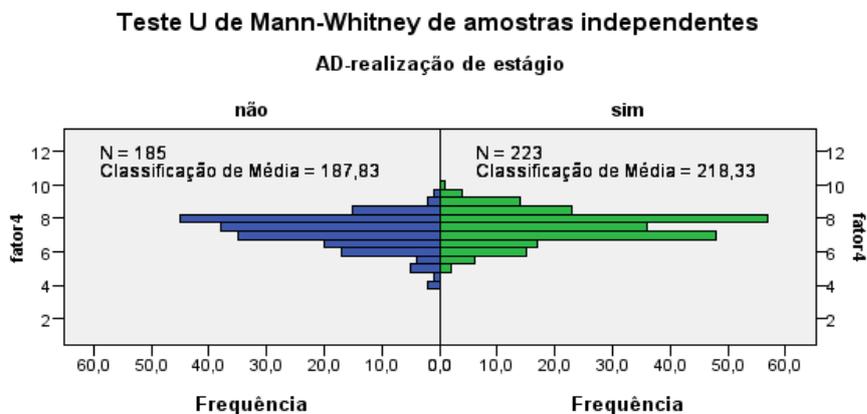
## 4.5 Competências em Relação a Estágio

Em relação à realização ou não de estágio, dois fatores obtiveram diferença entre os respondentes. Com o teste de Mann-Whitney, comparando o posto médio percebe-se que alunos que realizaram estágio, declararam um domínio maior de Competências Sociais e Básicas, conforme os Gráficos 6 e 7 respectivamente.

**Gráfico 6 - Competências Sociais x Estágio**



**Gráfico 7 - Competências Básicas x Estágio**



Conforme Benito et al. (2012, p. 176) “[...] o estágio supervisionado serve para impulsionar um sujeito crítico, curioso e construtor de conhecimentos [...]” e conforme o resultado das análises, a amostra de alunos que realizaram estágio demonstra ter uma percepção de maior domínio das Competências Sociais e Básicas.

Alunos que realizaram estágio perceberam um domínio maior em duas das quatro competências pesquisadas - Competências Sociais e Competências Básicas. Aproxima-se, nesse sentido, do entendimento de Murari e Helal (2009) e Almeida et al. (2006) que o estágio é um mecanismo que possibilita a formação de

competências profissionais e contribui significativamente para o desenvolvimento do administrador.

#### **4.6 Competências em Relação a Grupo de Pesquisa, Iniciação Científica, Extensão Universitária e Realização de Trabalho Voluntário**

Comparando os fatores com as variáveis:

- Participação em Grupo de Pesquisa
- Participação em Projeto de Iniciação Científica
- Participação em Projeto de Extensão Universitária
- Realização de Trabalho Voluntário

Não foi observada significância nas respostas entre as competências em detrimento da realização dessas atividades, o que significa que nessa amostra a realização dessas atividades não resultou em um nível de domínio diferente em relação às competências por parte dos alunos.

Um resultado que vai de encontro à literatura nessa área, uma vez que Teixeira et al. (2008) afirmam que a atividade de iniciação científica eleva o grau de aprendizado do estudante, bem como o desenvolvimento de suas competências. Podemos assim inferir que essa afirmação da autora possa ser usada também para grupos de pesquisa e extensão universitária, dado que esse tipo de atividade engloba pesquisa científica.

#### **4.7 Competências em Relação à Empresa Júnior**

Em relação à participação ou não em Empresa Júnior utilizando o teste de Kruskal-Wallis, percebe-se que um fator obteve diferença entre os respondentes, o Fator 3 que se refere às Competências Técnico-Profissionais, conforme Tabela 14.

**Tabela 14 - Teste U de Mann-Whitney em relação à Empresa Júnior**

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
<b>Fator 1 - Competências Sociais</b>	A distribuição de Competência social categorizada é a mesma entre as categorias de AD-participação em empresa júnior.	Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes	,460	Reter a hipótese nula.
<b>Fator 2 - Competência Solução de Problemas</b>	A distribuição de Competência Solução de Problemas categorizada é a mesma entre as categorias de AD-participação em empresa júnior.	Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes	,156	Reter a hipótese nula.
<b>Fator 3 - Competências Técnico-Profissionais</b>	A distribuição de Competência Técnico Profissional categorizada é a mesma entre as categorias de AD-participação em empresa júnior.	Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes	,000	Rejeitar a hipótese nula.
<b>Fator 4 - Competências Básicas</b>	A distribuição de Competências Básicas - categorizada é a mesma entre as categorias de AD-participação em empresa júnior.	Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes	,948	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Com o teste de Mann-Whitney percebe-se que no Fator 3 (Competências Técnico-Profissionais), os postos de média de quem participou de empresa júnior é bem maior em relação a quem não participou, dessa forma podemos concluir que quem participou de empresa júnior percebe possuir um domínio muito maior de Competências Técnico-Profissionais, conforme Tabela 15.

**Tabela 15 - Competências Técnico-Profissionais x Empresa Júnior**

Classificações				
	AD-participação em empresa júnior	N	Postos de média	Soma de Classificações
Competências Técnico-profissionais	sim	81	284,04	23007,50
	não	327	184,80	60428,50
	Total	408		

Os resultados vão ao encontro da afirmação de Valadão (2004) que a empresa júnior é um ambiente de aprendizado que contribuiu no processo de constituição de competências. Como percebemos nos resultados, alunos que

participaram desse tipo de empresa, perceberam ter um domínio muito maior em relação às Competências Técnico-Profissionais.

## 5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O objetivo desse trabalho foi identificar junto aos alunos do curso de Administração da Universidade de Brasília, a existência de diferenças na percepção quanto ao domínio de competências em decorrência de atividades desenvolvidas em organizações.

A noção de competência tem sido um tema bastante explorado pela literatura, porém estudos apontam que na área de competências individuais, durante os cursos de administração de empresas, tem-se pesquisado a opinião de docentes e coordenadores, não direcionando a opinião dos estudantes, que são a razão de ser das instituições de ensino.

Os resultados do trabalho indicam que alunos que realizaram atividades em alguma organização obtiveram uma percepção de maior domínio em algumas competências em relação alunos que não realizaram atividade. Conforme afirmam Almeida et al. (2006) percebe-se que a realização de atividades complementares à formação como estágio e empresa júnior, provocam o cruzamento de conceitos vistos e assim um maior aproveitamento das competências obtidas através da graduação.

Aproximando-se do entendimento dos autores Murari e Helal (2009) e Valadão (2004), alunos que realizaram atividades em organizações, como trabalho parcial ou integral, obtiveram uma percepção de maior domínio em relação às Competências Sociais, Competências Técnico-Profissionais e Competências Básicas em relação aos que não realizaram nenhuma atividade. Dessa forma, é possível perceber a importância da aproximação dos alunos no desenvolvimento de atividades extracurriculares em organizações diversas, internas e externas às instituições de ensino, para o desenvolvimento de competências.

Devido ao fato de cursos superiores na área de Administração terem inúmeras vezes foco na apreensão de inúmeros conteúdos cognitivos e poucas atividades práticas, é possível perceber a necessidade de busca de alternativas para aquisição de competências ligadas a esse tipo de atividade. Alinhado aos resultados dessa pesquisa, percebe-se que empresas júnior podem ser uma alternativa,

juntamente com estágio e outras atividades complementares, ao preenchimento dessa lacuna.

A Empresa Júnior do curso de Administração da UnB possibilitou aos alunos membros uma percepção de domínio maior em relação às Competências Técnico-Profissionais, que é um dos principais objetivos desse tipo de empresa, desenvolver profissionalmente os seus membros por meio da vivência empresarial.

Acredita-se que os resultados encontrados constituem uma valiosa fonte de informação sobre as percepções de alunos do curso de Administração acerca do grau de domínio atribuído as competências necessárias ao administrador relacionando com atividades extracurriculares. E que esses dados possam servir de base para que o departamento do curso incentive atividades extracurriculares em organizações.

Em termos de limitações da pesquisa, os dados foram levantados com base na percepção dos alunos, podendo assim não corresponder ao real domínio. Outra limitação refere-se à impossibilidade de generalização dos resultados, pois se referem a um grupo específico, não podendo assim, ser replicado.

A título de sugestão, estudos futuros podem abordar a influência da inserção em organizações no domínio de competências em outros cursos e instituições de ensino. Também poderia se investigar o motivo que levou alunos que participaram de atividades junto a Grupo de Pesquisa, Iniciação Científica e Extensão Universitária não perceberem um maior domínio em nenhuma das competências investigadas neste estudo.

## 6. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Denise R de; LAGEMANN, L.; SOUZA, Sílvio Vanderlei A. **A Importância do Estágio Supervisionado para a Formação do Administrador.** In: XXX Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (ENANPAD), 2006.

ANTONELLO, Claudia Simone. **Aprendizagem na ação revisitada e sua relação com noção de competência.** Comport. Organ.Gest. [online]. 2006, vol.12, n. 2, pp. 199-220.

BABBIE, Earl. **Métodos de pesquisa Survey**, tradutor Guilherme Cezarino – Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

BENITO, Gladys Amelia Vélez et al. . **Desenvolvimento de competências gerais durante o estágio supervisionado.** Rev. bras. enferm., Brasília , v. 65, n. 1, p. 172-178, Feb. 2012 .

BITENCOURT, Claudia Cristina. **A gestão de competências gerenciais e a contribuição da aprendizagem organizacional.** Rev. adm. empres., São Paulo , v. 44, n. 1, p. 58-69, Mar. 2004.

Conselho Nacional de Educação - Câmara de Educação Superior. **Resolução nº 4, de 13 de Julho de 2005.** Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004\\_05.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf)>. Acesso em: 29/04/2015.

DELORS, J. **Educação: um tesouro a descobrir.** Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. 8.ed. São Paulo: Cortez, 2003.

DUTRA, Joel Souza (org.). **Gestão por Competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas.** 7ª ed. São Paulo, 2001.

FERNANDES, B.H.R.; FLEURY, M.T.L. **Modelos de gestão por competências: evolução e teste de um sistema.** Revista Análise: Porto Alegre, v.18,n.2,p.103-122, 2007.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Construindo o conceito de competência.** Rev. adm. contemp., Curitiba , v. 5, n. spe, p. 183-196, 2001 .

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

GODOY, A. S.; ANTONELLO, C. S.; BIDO, D. S.; SILVA, D. **O desenvolvimento das competências de alunos formandos do curso de Administração: um estudo de modelagem de equações estruturais.** Revista de Administração, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 265-278, jul./set. 2009.

GODOY, Arilda Schmidt; D'AMELIO, Marcia. **Competências gerenciais desenvolvidas por profissionais de diferentes formações.** Organ. Soc., Salvador, v. 19, n. 63, p. 621-639, Dec. 2012.

INEP. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior - Graduação.** Disponível em: <<http://www.inep.gov.br/superior/censosuperior/sinopse/>>.

MOREIRA, Fábio Mosso et al. . **Os alunos de administração estão em sintonia com o mercado de trabalho?.** Avaliação (Campinas), Sorocaba, v. 19, n. 1, p. 61-88, Mar. 2014.

MURARI, Juliana de Melo Franco; HELAL, Diogo Henrique. **O estágio e a formação de competências profissionais em estudantes de Administração.** Salvador, v. 10, n. 2, p. 262-280, 2009.

NICOLINI, A. M. **Fatores condicionantes do desenvolvimento do ensino de Administração no Brasil.** Revista Nacional ANGRAD. 2003

NUNES, Simone Costa; BARBOSA, Allan Claudius Queiroz. **Formação baseada em competências? um estudo em cursos de graduação em administração.** RAM, Rev. Adm. Mackenzie (Online), São Paulo , v. 10, n. 5, p. 28-52, Oct. 2009 .

NUNES, S. C. **Formar competências: realidade no ensino em Administração?.** Revista Gestão & Planejamento, v. 12, n. 2, art. 2, p. 152-178, 2011.

PERRENOUD, P. **Construir as competências desde a escola.** Porto Alegre: Artmed,2000.

PERRENOUD, P. **Dez novas competências para ensinar**. Porto Alegre: Artmed, 1999.

SERVA, M. **Contribuições para uma teoria organizacional brasileira**. Revista de Administração Pública, v. 24, n. 2, p. 10-21, 1990.

TEIXEIRA, E. B.; VITCEL, M. S.; LAMPERT, A. L. **Iniciação científica: desenvolvendo competências e habilidades na formação do administrador**. Revista de Estudos de Administração, v. 8, n. 16, art. 5, p. 115-144, 2008.

Universidade de Brasília. 2012. **UnB em Números**. Disponível em: <[http://www.dpo.unb.br/documentos/Unbemnumeros\\_12.pdf](http://www.dpo.unb.br/documentos/Unbemnumeros_12.pdf)>. Acesso em: 26/05/2015.

Universidade de Brasília. 2015. **Anuário Estatístico 2014** Disponível em: <[http://www.dpo.unb.br/documentos/anuario/Anuario\\_2014.pdf](http://www.dpo.unb.br/documentos/anuario/Anuario_2014.pdf)>. Acesso em: 19/06/2015.

Universidade de Brasília. 2015. **O Curso de Bacharelado em Administração na UnB**. Disponível em: <<http://adm.unb.br>>. Acesso em: 26/05/2015.

VALADÃO JÚNIOR, V. M.; ALMEIDA, R. C.; MEDEIROS, C. R. O. **Empresa Júnior: espaço para construção de competências**. Administração: Ensino e Pesquisa, v. 15, n. 4, p. 693-693, 2014.

VARGAS, F.; CASANOVA, F.; MONTANARO, L. **El enfoque de competencia laboral: manual de formación**. Montevideo: Cinterfor/OIT, p. 130, 2001

VERGARA, S.C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**, São Paulo: Atlas, 2009.

## ANEXOS

### Anexo A – Questionário a partir do 2º semestre

#### PESQUISA - DOMÍNIO E IMPORTÂNCIA DE COMPETÊNCIAS

A pesquisa aborda algumas competências necessárias à atuação de um administrador. Queremos saber sua opinião quanto ao domínio que você considera ter quanto às competências apresentadas no questionário, a importância que atribui a elas para atuação do administrador e quanto o curso contribuiu ou está contribuindo para o desenvolvimento das mesmas.

Leia cada uma das sentenças apresentadas e escreva o valor correspondente à sua opinião quanto ao domínio e à importância da competência, assim como o grau de contribuição do curso para o desenvolvimento da competência.

Para avaliação de cada um desses aspectos, escreva um valor de 0 a 10. **Observe que 0 corresponde a nenhum domínio, nenhuma importância e nenhuma contribuição, enquanto que 10 corresponde a domínio total, importância total e total contribuição do curso.**

Quanto mais próximo de 10 estiver o valor que você escrever, maior é o seu domínio quanto à competência, mais importante é a competência para a atuação do administrador e maior foi a contribuição do curso para o desenvolvimento da competência.

#### Primeira Parte – Competências

Competências	Grau de Domínio	Grau de Importância	Grau de contribuição
	Nenhum = 0 Total = 10	Nenhum = 0 Total = 10	Nenhum = 0 Total = 10
Manter um canal aberto de comunicação entre pares e superiores			
Comunicar-me na forma escrita e verbal de maneira clara e objetiva.			
Raciocinar de forma lógica e analítica utilizando embasamento matemático.			
Raciocinar de forma lógica e analítica estabelecendo relações formais e causais entre os fenômenos produtivos administrativos e resultados.			
Ter uma postura crítica e reflexiva diante dos diferentes contextos organizacionais em relação aos negócios, pessoas e resultados.			
Buscar o aperfeiçoamento contínuo da qualidade dos trabalhos sob minha responsabilidade.			
Agir buscando atender às demandas críticas, com senso de responsabilidade pelos direitos e deveres dos indivíduos.			
Adaptar-se às novas situações e/ou pressões de trabalho, promovendo esforços de negociação para obtenção de resultados satisfatórios.			
Considerar aspectos de responsabilidade social na tomada de decisão.			
Ter um juízo próprio a respeito do mundo e dos negócios.			
Respeitar o próximo.			
Ter autocrítica.			
Buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável.			
Realizar tarefas e atividades próprias de consultoria em gestão e administração.			
Elaborar e implementar projetos em organizações.			

Emitir pareceres e perícias administrativas gerenciais, organizacionais, estratégicas e operacionais.			
Identificar e definir problemas bem como desenvolver soluções.			
Pensar Estrategicamente em relação às oportunidades e resultados.			
Elaborar e propor modificações nos processos de trabalho.			
Transferir e aplicar conhecimentos técnicos para resolver problemas em situações de trabalho.			
Tomar decisões a partir da identificação e análise dos vários aspectos envolvidos nas situações de trabalho.			
Antecipar-me aos problemas ou oportunidades, contribuindo com ideias e soluções, sugerindo ações sem necessidade de que seja solicitado.			
Levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional.			

**Segunda Parte – Dados demográficos, Acadêmicos e Funcionais**

<b>Semestre de Ingresso na UnB (Ex.: 1/2010 = 1º semestre de 2010):</b>	
<b>Matrícula:</b> (esta informação é apenas para permitir a comparação de resultados ao longo do tempo. Não será usado para identificá-lo). .....	<b>Índice de rendimento Acadêmico (IRA):</b>
<b>Curso:</b> ( ) Diurno ( ) Noturno	<b>Idade</b> .....anos
<b>Sexo:</b> ( ) Masculino ( ) Feminino	<b>Onde cursou o Ensino Médio:</b> ( ) Escola Pública ( ) Escola Particular
<b>Motivo pelo qual escolheu o curso:</b> ( ) Relação com trabalho que já realizava ( ) Aptidão pessoal ( ) Prestígio social/ econômico ( ) Oportunidade no mercado de trabalho ( ) Baixa concorrência por vagas ( ) Outro: Indique:.....	<b>Fez cursinho preparatório para entrar na Universidade?</b> ( ) Sim ( ) Não
<b>Atividade Remunerada:</b> ( ) Não exerce ( ) Parcial (até 30 horas/semana) ( ) Integral (31 horas ou mais) ( ) Trabalho eventual	<b>A Atividade remunerada que você exerce tem relação com o curso de administração?</b> ( ) Não ( ) Sim - Indique a atividade: .....
<b>Indique atividades que você desenvolveu durante o curso e o tempo que exerceu essas atividades:</b> ( ) Participação em grupo de pesquisa. .... Meses: _____ ( ) Projeto de iniciação científica ..... Meses: _____ ( ) Participação em atividades ou projetos de extensão universitária.	

Meses: \_\_\_\_\_

( ) Realização de estágio. ....

Meses: \_\_\_\_\_

( ) Realização de trabalho voluntário. ....

Meses: \_\_\_\_\_

( ) Participação em empresa júnior ....

Meses: \_\_\_\_\_

( ) Não exerceu nenhuma atividade.....

Meses: \_\_\_\_\_

INDIQUE OUTRAS COMPETÊNCIAS QUE CONSIDERE IMPORTANTES E QUE FORAM DESENVOLVIDAS COM A REALIZAÇÃO DO CURSO.

**Informações adicionais** (inclua outras informações ou comentários que tenham relação com esta pesquisa, não abordados anteriormente, e que você considere importante).

**Caso queira receber o resultado desta pesquisa, informe seu E-mail:**

\_\_\_\_\_

Agradecemos sua participação!

## Anexo B – Questionário 1º semestre

### PESQUISA – COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS A UM ADMINISTRADOR

A pesquisa tem o objetivo de identificar sua opinião quanto a competências necessárias à atuação de um administrador. O curso de graduação em Administração se propõe a propiciar o desenvolvimento de um conjunto de competências e habilidades consideradas importantes para a formação profissional do administrador. Algumas destas competências e habilidades estão relacionadas abaixo.

Leia cada uma das sentenças apresentadas e assinale o valor correspondente à sua opinião quanto ao domínio e à importância da competência. Não existem respostas certas ou erradas. Queremos saber sua opinião.

Observe que **0 = nenhum domínio e 10 = domínio total**, e quanto à importância da competência para o trabalho do administrador, **0 = nenhuma importância e 10 = importância total**. Quanto mais próximo de 10 você assinalar a sua opinião, maior é o seu domínio quanto à competência e mais importante é a competência para a atuação do administrador.

#### Primeira Parte – Competências

Competências	Grau de Domínio		Grau de Importância	
	Nenhum	Total	Nenhum	Total
Manter um canal aberto de comunicação entre pares e superiores	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Comunicar-me na forma escrita e verbal de maneira clara e objetiva.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Raciocinar de forma lógica e analítica utilizando embasamento matemático.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Raciocinar de forma lógica e analítica estabelecendo relações formais e causais entre os fenômenos produtivos administrativos e resultados.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Ter uma postura crítica e reflexiva diante dos diferentes contextos organizacionais em relação aos negócios, pessoas e resultados.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Buscar o aperfeiçoamento contínuo da qualidade dos trabalhos sob minha responsabilidade.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Agir buscando atender às demandas críticas, com senso de responsabilidade pelos direitos e deveres dos indivíduos.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Adaptar-se às novas situações e/ou pressões de trabalho, promovendo esforços de negociação para obtenção de resultados satisfatórios.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Considerar aspectos de responsabilidade social na tomada de decisão.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Ter um juízo próprio a respeito do mundo e dos negócios.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Respeitar o próximo.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Ter autocrítica.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Buscar soluções originais e criativas, de forma inovadora e viável.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)

Realizar tarefas e atividades próprias de consultoria em gestão e administração.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Elaborar e implementar projetos em organizações.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Emitir pareceres e perícias administrativas gerenciais, organizacionais, estratégicas e operacionais.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Identificar e definir problemas bem como desenvolver soluções.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Pensar Estrategicamente em relação às oportunidades e resultados.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Elaborar e propor modificações nos processos de trabalho.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Transferir e aplicar conhecimentos técnicos para resolver problemas em situações de trabalho.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Tomar decisões a partir da identificação e análise dos vários aspectos envolvidos nas situações de trabalho.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Antecipar-me aos problemas ou oportunidades, contribuindo com ideias e soluções, sugerindo ações sem necessidade de que seja solicitado.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)
Levar em conta os valores éticos na minha atuação profissional.	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)	(0)(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)(9)(10)

**Segunda Parte – Dados demográficos, Acadêmicos e Funcionais**

<b>Semestre de Ingresso na UnB</b> (Ex.: 1/2015 = 1º semestre de 2015): .....	<b>Matrícula:</b> (Não iremos identificá-lo, esta informação é apenas para estudo longitudinal). .....
<b>Curso:</b> ( ) Diurno ( ) Noturno	<b>Idade</b> .....anos
<b>Sexo:</b> ( ) Masculino ( ) Feminino	<b>Onde cursou o Ensino Médio:</b> ( ) Escola Pública ( ) Escola Particular
<b>Motivo pelo qual escolheu o curso:</b> ( ) Relação com o trabalho ( ) Aptidão pessoal ( ) Outro ndique: .....	<b>Fez cursinho preparatório para entrar na Universidade?</b> ( ) Sim ( ) Não
<b>Atividade Remunerada:</b> ( ) Não exerce ( ) Parcial (até 30 horas/semana) ( ) Integral (31 horas ou mais) ( ) Trabalho eventual	<b>A Atividade remunerada que você exerce tem relação com o curso de administração?</b> ( ) Sim Indique a atividade: ..... ( ) Não
<b>Informações adicionais</b> (inclua outras informações ou comentários que tenham relação com esta pesquisa, não abordados anteriormente, e que você considere importante). <b>INDIQUE AINDA OUTRAS COMPETÊNCIAS QUE CONSIDERE IMPORTANTES.</b>	
<b>Caso queira receber o resultado desta pesquisa, informe seu E-mail:</b> .....	

Agradecemos sua participação!