REVISTA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 1809-1628
HUMANIDADES E TECNOLOGIAS (FINOM)
FACULDADE DO NOROESTE DE MINAS

Competências em administração: a matriz acadêmica de um centro universitário situado em goiás aborda o que as empresas valorizam?

Competences in administration: the academic matrix of a university center located in goiás approaches what do companies value?

Valéria de Matos Lima[1]
Izabela Calegario Visentin[2]
Carla de Fátima Nascimento Queiroz de Paula [3]

Resumo: Levando em consideração o atual cenário que se encontra o mercado de trabalho, as empresas necessitam de profissionais que possuam competências alinhadas com as competências que o mercado de trabalho demanda. Diante disso, considerando que o curso de administração é um curso que abrange varias áreas, tornou-se relevante investigar a empregabilidade do profissional formado nessa área, bem como as diretrizes que regem o curso de administração. Com essa perspectiva o presente artigo tem como objetivo propor a partir da pesquisa sugestão para uma nova matriz curricular do curso de administração do UNIDESC, buscando proporcionar ao acadêmico um maior alinhamento com as competências demandadas pelo mercado de trabalho. A metodologia utilizada para realizar a pesquisa foi descritiva de caráter qualitativo, que se baseou em um estudo de caso com aplicação de questionários para 20 gestores de empresas situadas na região do Entorno Sul do Distrito Federal (ESDF). Desta forma, através da analise dos dados obtidos, identificou-se que as competências que as empresas mais valorizam em um funcionário que disputa uma vaga na área da gestão, são as competências interpessoais, sendo elas a certo momento mais valorizadas que as competências técnicas. Assim sendo, nota-se que apesar das competências técnicas serem de suma relevância para as empresas, os empregadores priorizam as Soft Skills, que são as competências ligadas ao comportamento e personalidade de cada indivíduo.

[1] Bacharel em Administração. E-mail: valeria.matos2526@gmail.com

[2] Doutorado em Administração (FUMEC). Mestrado em Administração (FPL). Pós-graduação (aperfeiçoamento) em Gestão de Sala de Aula em nível superior (UNIDESC). Pós-graduação (aperfeiçoamento) em Gestão Estratégica de Pessoas (UES). Pós-graduação (aperfeiçoamento) em Metodologia do Ensino Superior (UES). Graduação em Administração (Machado Sobrinho). Técnico em Informática Industrial. (CTU/UFJF). Professora de Administração (UNIDESC/TECSOMA/UNIPAC/INESC). Professora de Pós-graduação (UNIDESC/FCJP). Coordenadora de Administração/Ciências Contábeis e Secretariado Executivo (UNIDESC/UNIPAC). Membro do Banco de Avaliadores do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (BASis) na categoria de Avaliador de Instituições de Educação Superior e de Cursos de Graduação. E-mail: izabela.calegario@unidesc.edu.br

[3] Professora Mestre do Curso de Administração no UNIDESC. E-mail: carla.queiroz@unidesc.edu.br

Recebido em 25/02/2021
Aprovado em 17/04/2021

Palavras-Chave: Competências; Matriz acadêmica; Administração; mercado de trabalho.

Abstract: Taking into account the current scenario of the labor market, companies need professionals who have skills aligned with the skills that the job market demands. Therefore, considering that the administration course is a course that covers several areas, it became relevant to investigate the employability of the professional trained in this area, as well as the guidelines that govern the administration course. With this perspective in mind, this article aims to propose from the research a suggestion for a new curricular matrix for the UNIDESC administration course, seeking to provide the academic with a greater alignment with the skills demanded by the job market. The methodology used to carry out the research was qualitative descriptive, which was based on a case study with questionnaires applied to 20 managers of companies located in the Southern Surroundings of the Federal District (ESDF). Thus, through the analysis of the data obtained, it was identified that the skills that companies most value in an employee who competes for a position in the management area, are interpersonal skills, which are at a certain time more valued than technical skills. Therefore, it is noted that although technical skills are of paramount importance to companies, employers prioritize Soft Skills, which are skills linked to the behavior and personality of each individual.

Keywords: Skills; Academic Matrix; Administration; Labor Market.

INTRODUÇÃO

Considerando as inúmeras mudanças que ocorrem no mercado de trabalho, bem como ao avanço constante da tecnologia, o mercado necessita de profissionais que saibam alinhar em um só conjunto seus conhecimentos; habilidades; atitudes (CHA) e assim transformar seus conhecimentos em diferencial competitivo para suprir as necessidades das organizações (ROSA, 2018).

Diante disto, sendo a administração uma área muito ampla com bastante oportunidade de trabalho, as empresas carecem de profissionais competentes para tomar decisões estratégicas que as conduzirão à maximização de sua lucratividade (LUIZ et. al., 2017).

Desta forma, a qualidade do profissional está de certa forma vinculada à qualidade do ensino, devendo as Instituições de Ensino Superior (IES) proporcionar ao mercado, profissionais que estejam preparados para enfrentar as demandas que o ambiente organizacional impõe (GRIEBELER; BONES; PIZZOLOTTO, 2015).

De acordo com uma pesquisa realizada pelo (GLOBO.COM, 2015) o curso de administração foi o curso que mais recebeu inscrições no Sistema de Seleção Unificada (SISU) no ano de 2015, se tornando um dos líderes no *ranking* dos 10 cursos mais procurados pelos alunos. Ramos (2018) salienta que o administrador pode atuar em várias áreas, como

por exemplo, no setor privado, público, terceiro setor, além de ter possibilidade de abrir um negócio próprio, ou seja, empreender. Neste contexto, o aumento da demanda pelo curso torna o mercado mais competitivo.

Isto posto, o objetivo geral deste estudo é propor a partir da pesquisa sugestão para uma nova matriz curricular do curso de administração do UNIDESC, buscando proporcionar ao acadêmico um maior alinhamento com as competências demandadas pelo mercado de trabalho. E para responder a esse objetivo, foram traçados os seguintes objetivos específicos: Analisar quais conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) que os empregadores valorizam nos administradores; Analisar quais CHA são desenvolvidos no curso de administração do UNIDESC; Comparar os CHA apontados pelo mercado local com os obtidos pelos alunos do UNIDESC, com base nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN'S); Verificar se as competências desenvolvidas pelos alunos do curso de Administração do UNIDESC estão condizentes com as competências demandadas pelo mercado de trabalho local.

Perante o exposto, vale ressaltar que a última atualização nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN'S) do curso de administração foi feita no ano de 2005 e que nos dias atuais a realidade empregatícia é totalmente diferente do que era há 15 anos atrás. Desta forma, acredita-se que novas atualizações nas diretrizes sejam necessárias para que o ensino se torne mais eficaz em relação às competências adquiridas pelos alunos durante a graduação.

De acordo com Bauer (2004) algumas discordâncias enfrentadas no processo de ensino e aprendizagem da administração, como por exemplo, a incompatibilidade relacionada entre o ensino das atividades teóricas e práticas. Ainda segundo o autor, acredita-se que o déficit de união entre teoria e prática nas universidades pode ser um dos fatores dos problemas que as empresas vêm enfrentando ao fazer a análise dos currículos.

Segundo Gorges (2018) o mercado de trabalho necessita de pessoas que sejam capazes de se desenvolver e por meio disso gerar competitividade no âmbito organizacional. Por fim, a investigação sobre a empregabilidade do egresso do curso de administração do UNIDESC, tendo como pano de fundo a análise das vagas de emprego *versus* matriz do curso, tornou-se necessária para identificar possíveis melhorias para o ensino e consequentemente para a empregabilidade na região.

Face ao exposto, tem-se que a problemática, objeto desta pesquisa, sintetiza-se na questão: Qual é a melhor sugestão de matriz curricular para o curso de administração do UNIDESC, que proporcione ao acadêmico um maior alinhamento com as competências demandadas pelo mercado de trabalho de local?

CC BY

REFERENCIAL TEÓRICO / FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 Competência

O termo competências vem desde o final da idade média onde era usado apenas na linguagem jurídica. Pouco mais tarde esse termo passou a ser atribuído a maneira em que indivíduo realiza alguma atividade. Logo depois, com o avanço da globalização o termo passou a ser usado no campo organizacional onde identificava a maneira que o indivíduo desenvolvia suas atividades de forma eficiente. (CARBONE, 2009).

Alguns conceitos já foram mencionados por outros autores anteriormente, segundo Le Boterf (1994) o termo competência não está associado à qualidade do indivíduo possuir conhecimentos ou habilidade em certa atividade, para o autor possuir esse conjunto não necessariamente faz com que o indivíduo seja competente.

Isto posto, Parry (1996) relata que o termo competência está ligado a responsabilidade de cada um em desenvolver certa atividade e que isso pode ser mensurado por meio de critérios adquiridos por meio de treinamento e desenvolvimento.

Fleury e Fleury (2001) determinam as competências como um grupo de conhecimentos, habilidades e atitudes esperadas do indivíduo para desenvolver alguma atividade. Ainda segundo estes autores, as competências estão fortemente ligadas à inteligência e personalidade das pessoas.

A competência é a forma de o indivíduo tomar decisões e assumir responsabilidades diante de situações profissionais que surgem cotidianamente nos ambientes, seja eles organizacionais ou não (ZARIFIAN, 2001).

Perante o exposto, Boyatzis (2002) cita que possuir apenas competências técnicas não é eficaz para demonstrar um bom desempenho, e que a forma eficaz de adquirir competências é conciliar tanto os conhecimentos e habilidades técnicas com os valores e filosofia do indivíduo. Desta forma, as competências estão relacionadas ao conhecimento que é o (saber), as habilidades que é o (saber fazer) e as atitudes que é o (saber ser), e possuir esse conjunto de (CHA) faz diferença para o profissional que quer entrar ou se manter no mercado. Pois, no ambiente organizacional, as competências vão se diferenciar de pessoa para pessoa, ou seja, a forma como cada uma se destaca em suas atividades vão ser consideradas competências individuais.

CC BY

4.1.2 Competências elencadas pelas DCN's do curso de administração.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDB 9394/96) é a legislação que regulamenta o sistema educacional público e privado do Brasil da educação básica ao ensino superior. As Diretrizes Curriculares Nacionais foram originadas da LDB, e no caso do curso de administração são definidas pela RESOLUÇÃO Nº 4, DE 13 DE JULHO DE 2005.

Essa resolução estabelece em seus artigos 3º, 4º as competências a serem desenvolvidas pelo profissional formado na área da administração estão são:

Artigo 3°/ (2005, p. 2)

> O curso de graduação em Administração deve ensejar, como perfil desejado do 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. (SUPERIOR, 2005, p. 2)

Artigo 4º/ (2005, p. 2)

> 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

CC BY

> 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 (SUPERIOR, 2005, p. 2).

Desta forma, as instituições de ensino seguem as DCN's na elaboração de suas matrizes curriculares (conjunto de disciplinas elencadas por semestre) com objetivo de elencar as CHA preconizadas. De acordo com um debate feito pelo Conselho Federal de Administração (CFA, 2019) existe a necessidade de criar novas diretrizes curriculares para o curso de administração, tendo em vista que o ensino está defasado e que o curso precisa estar mais voltado para o uso da tecnologia.

Diante do contexto apresentado, o ensino da administração deve propor aos acadêmicos desafios que vislumbre as atividades futuras que irão desenvolver como gestores, pois os estágios curriculares por muitas vezes é o único contato que o acadêmico tem com a realidade de uma empresa (OLIVEIRA; *et. al*., 2012). Ainda segundo os autores, alguns conteúdos podem ser ministrados de maneira mais abrangente em vista a outros conteúdos que por consequência acabam sendo ministrados de maneira mais vaga, e isso acaba ocasionando um certo prejuízo ao acadêmico ao se formar e se deparar com a realidade que é o exercício da profissão.

Araújo *et al.,* (2014) expõe que a combinação entre teoria e prática deve está atrelada a forma na qual são ministradas as aulas, fazendo com que sejam instituídas estratégias para melhorar o repasse do conteúdo ao acadêmico e consequentemente melhorar sua formação profissional.

Recentemente no decorrer do desenvolvimento da pesquisa o Conselho Federal de Administração (CFA) em conjunto com o Conselho Nacional de Educação do Ministério da Educação (CNE/MEC) e Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração (Angrad), se uniram e aprovaram as novas diretrizes curriculares do curso de administração, que determinam um prazo especifico para que as Instituições de Ensino Superior (IES) se adaptem as novas regras impostas pelas novas DCN's (CFA, 2020).

Desta forma, acredita-se que com novas mudanças na forma em que o conteúdo é repassado ao acadêmico do curso de administração, os futuros profissionais da área sairão da graduação com um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes mais propícias ao que o mercado de trabalho exige na atualidade.

4.1.3 Competências impostas pelo mercado de trabalho.

Segundo Fernandes (2018) a inserção de um profissional recém-formado no mercado de trabalho pode se tornar mais fácil se o mesmo possuir as competências adequadas para atuar em um ambiente organizacional. Com isso devido às mudanças que ocorrem a todo o tempo no mercado de trabalho, os profissionais devem se qualificar, adquirindo competências tanto técnicas quanto humanas para se sobressaírem aos demais concorrentes a uma vaga de emprego (OLIVEIRA *et al*., 2012).

Desta forma, deve-se levar em consideração o alto índice de desemprego, que é um fator assustador quando observado. Pois, já é real o grande número de pessoas que detém de nível superior e estão desempregadas ou preenchendo cargos que não condizem com sua formação, e isso é consequência do alto avanço da tecnologia e globalização (FRAGA; CAGLIARI 2019).

Martins e Cardoso (2015) comparam e citam o confronto das gerações como fatores que diferenciam os profissionais modernos dos profissionais que não vivenciaram o uso de tecnologia em seus ambientes de trabalho. Diante disto adquirir conhecimentos acerca da tecnologia é de extrema relevância para se tornar um profissional moderno que é o profissional que as empresas almejam, ou seja, deve haver a adaptabilidade a todas essas mudanças tecnológicas.

Entretanto, Carvalho (2014) cita que o administrador moderno deve ter um perfil voltado para algumas exigências do mercado, tais como: adequação ao uso de novas tecnologias, perfil de liderança, ser analítico, comunicar-se bem, ter visão sistêmica, ser inovador, saber planejar, organizar, controlar, e comandar todos os recursos e pessoas de uma organização, além de deter de conhecimento técnico deve prover da capacidade de análise para avaliar as melhores decisões a se tomar no processo decisório. Atualmente, sabe-se que o que vem fazendo com que as pessoas busquem qualificação é o fato de existir grande competitividade no mercado, pois a demanda por profissionais qualificados e experientes vem aumentando a cada dia.

Segundo Dias Junior *et al*. (2014) o mercado de trabalho cada dia mais exige do administrador competências que otimizem os andamentos dos processos dentro das organizações, para o autor ter um bom relacionamento interpessoal, flexibilidade, proatividade; visão sistêmica; capacidade de empreender, capacidade de se comunicar, negociar, e liderar, além de conhecimentos em ferramentas tecnológicas e em outras línguas são competências essenciais para uma boa gestão.

CC BY

Segundo Ipolito (2017) as empresas esperam por profissionais que detenham de mão de obra especializada, e não apenas de profissionais que possuem certificação, pois elas precisam se manter competitivas no mercado e para isso precisam que seus colaboradores tenham as competências elencadas em um único conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes.

Deste modo, o administrador deve dispor de conhecimentos que o ajude a se destacar no ambiente de trabalho, fazendo uma união entre suas habilidades técnicas e comportamentais, para manter sua posição competitiva em um mercado que a cada dia se torna mais instável em relação às competências que demandam de seus colaboradores.

MÉTODOS

De acordo com a (AGÊNCIA BRASÍLIA, 2018) a região do Entorno Sul do Distrito Federal (ESDF) é composta por 32 municípios. E por se tratar de uma região onde o número populacional é muito grande, para recorte deste estudo serão analisados apenas os municípios de Cristalina, Luziânia, Valparaíso, Novo Gama e Cidade Ocidental.

Perante o exposto, considerando as instituições de ensino superior (IES) que oferecem o curso de administração nessas cidades, com exceção do UNIDESC, apenas uma IES situada em Valparaiso de Goiás oferece o curso na modalidade presencial. Sendo que as demais ofertam o curso apenas nas categorias semipresenciais ou totalmente à distância. Diante disto, estando o UNIDESC, situado na cidade de Luziânia Goiás, e ainda como recorte deste estudo somente serão analisadas as competências elencadas por sua matriz curricular e as competências demandadas pelas empresas situadas nas cidades citadas.

Em atendimento à resolução 196 do conselho Nacional de Saúde, o projeto foi remetido à plataforma Brasil para aprovação do comitê de Ética, tendo sido aceito e registrado pelo número de aprovação CAAE: 22426619.7.0000.8118. Além de ter sido providenciado termo de compromisso livre e esclarecido (TCLE) para garantir o respeito e a ética entre os participantes da pesquisa.

Desta forma, a pesquisa caracteriza-se como descritiva, pois busca demonstrar fatos específicos de uma população com intuito de estabelecer relação entre as variáveis e descrevê-las (MARCONI; LAKATOS, 2008). Trata-se de abordagem qualitativa que busca descrever fatos sobre pessoas, instituições procedimentos entre outros (MARTINS; THEÓPHILO, 2016). Cujo método de pesquisa é o estudo de caso, que de acordo Figueiredo; Souza (2010)

CC BY

trata-se de um meio de investigação que estuda fenômenos dentro do seu ambiente real. A amostra a ser investigada refere-se a 20 gestores de empresas situadas na região. De acordo com Pereira (2018) amostra refere-se à delimitação de um grupo no qual se pretende investigar e observar os comportamentos dos participantes. A técnica utilizada de coleta de dados foi a aplicação de questionário que trata-se de um conjunto de perguntas elaboradas estrategicamente com intuito de obter respostas sobre algo (MARTINS; THEÓPHILO, 2016).

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A aplicação do instrumento de pesquisa iniciou-se no dia 29/09/2020, ficando disponível na plataforma de aplicação até o dia 13/10/2020, após seu encerramento foi feita a análise dos dados coletados que se iniciou no dia 15/10/2020 e foi encerrada no dia 18/11/2020. Desta forma, considerando a amostra selecionada para a pesquisa que corresponde a 20 gestores de empresas situadas na região do Entorno Sul do Distrito Federal (ESDF), foi alcançada uma média de 50% do total da amostra.

Em um primeiro momento a pesquisa trouxe a caracterização da amostra da seguinte forma: 54,5% dos respondentes corresponderam ao gênero masculino, enquanto 45,5% eram do gênero feminino, com idades que variam entre 20 e 50 anos, sendo que 45,5% têm idade entre 30 e 40 anos. Diante do exposto acredita-se que o fato da maioria da amostra corresponder ao gênero masculino e ter faixa etária entre 30 e 40 anos pode indicar que o mercado de trabalho local atualmente tem mais profissionais do gênero masculino atuando em cargos de gestão e que fazem parte das gerações X e Y que são os nascidos entre os anos de 1960 e 1990. Em relação à formação acadêmica dos respondentes, 38,5% possuem formação em administração, enquanto 36,4% apresentam formação acadêmica em outras áreas. Ainda sobre formação acadêmica apenas dois dos respondentes informaram possuir formação e especialização em administração o que indica uma continuidade dos estudos, mas que não necessariamente indica que os demais não possuam especializações.

Desta forma, apesar da maioria dos respondentes serem administradores, nota-se que outras profissões têm ocupado o espaço do administrador nas organizações, o que pode significar uma maior necessidade de fortalecimento da profissão. Em relação ao tempo de mercado dos respondentes houve uma variação entre 8 meses e 45 anos, o que indica que o mercado de trabalho local possui tanto profissionais recém contratados, como profissionais que já tem uma maior experiência na área da gestão, ou seja, um certo conhecimento de

CC BY

mercado. Com isso, a amostra nos revela que 54,5% dos respondentes atualmente ocupam cargos de gerência, enquanto 45,5% ocupam outros cargos na área da gestão, como por exemplo, supervisão e direção, isto posto, os dados coletados nos levam a crer que a maioria dos cargos de gestão supracitados necessitam de certa forma de um conhecimento administrativo.

Diante disso, buscando entender quais conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) são primordiais para ocupar uma vaga de gestão, foi pedido aos gestores que analisassem e classificassem em uma escala de 1 a 5, sendo 1 para menos importante e 5 para mais importante certas competências que consideravam primordiais a um candidato que disputa uma vaga na área de gestão. Onde as competências que tiveram mais evidência estão fortemente ligadas às competências interpessoais. No qual, 63,6% da amostra classificaram como muito importante às competências de identificar problemas, formular e implantar soluções; visão do todo; liderança; proatividade e capacidade de lidar com incertezas e ambiguidades. Entretanto, 54,5% da amostra já consideraram como muito importante às competências de desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico, atitude empreendedora/iniciativa, flexibilidade; adaptabilidade; capacidade de trabalhar em equipe; negociação; persuasão; planejamento e organização. Todavia, o recorde de considerações realizadas acerca das competências foi mais alto no que diz respeito às competências de relacionamento interpessoal, comportamento ético, profissionalismo, comprometimento e resiliência.

Acerca dos conhecimentos e habilidades mais valorizados para ocupar uma vaga na área da gestão, 72,7% da amostra consideram a comunicação como um fator chave para preencher ou se manter em um cargo de gestão, 54,5% da amostra consideram o conhecimento em finanças, informática e nas ferramentas do pacote Office como conhecimentos primordiais para ocupar uma vaga de gestão, e isso pode está relacionado à crise financeira em que muitas empresas se encontram devido à pandemia do covid-19 e ao avanço constante da tecnologia. Outros conhecimentos como direito do trabalho, marketing, e ferramentas do Google foram classificados como muito importantes por 45,5% da amostra, o que pode significar que as empresas buscam por profissionais que tenham conhecimentos mais completos e habilidades em novas tecnologias. 36,4% da amostra acreditam que possuir conhecimento em outros idiomas e em matemática financeira, são conhecimentos essenciais a um gestor, e isso nos traz uma reflexão acerca do diferencial que é possuir conhecimento em outras línguas e da importância de inserir esse aprendizado no ensino da administração.

CC BY

Por fim, foi pedido aos gestores que analisassem e classificassem de acordo com ponto de vista individual de cada um, certas atitudes que consideravam primordiais a um gestor, no qual as atitudes que mais se destacaram foram às atitudes relacionadas à ética; prudência; comprometimento; comunicação; dinamismo; flexibilidade; proatividade; organização; controle emocional e empatia. Diante disso, vale ressaltar o percentual obtido a respeito das atitudes mais valorizadas, em primeiro lugar 100% da amostra valorizam o comprometimento, em segundo lugar 81,7% valorizam á ética, logo em seguida em terceiro lugar 72,7% valorizam a comunicação, empatia, controle emocional e prudência, por ultimo em quarto lugar vieram às atitudes de criatividade, proatividade, dinamismo e organização, que corresponderam a 54,5% da amostra.

Desta forma, considerando os números acima e a matriz curricular vigente, bem como a indicação do Conselho Federal de Administração (CFA) se propôs a seguinte matriz curricular para o curso de administração do UNIDESC.

PLANILHA 1: SUGESTÃO DE MATRIZ CURRICULAR PARA O CURSO DE ADMINSTRAÇÃO DO UNIDESC.

PERÍODO	DISCIPLINA/MODULO	CARGA HORÁRIA
1º	Teoria geral da administração	72 horas
	Ética e responsabilidade social I	36 horas
	Metodologia Cientifica I	72 horas
	Cultura e comportamento organizacional	72 horas
	Língua Portuguesa	72 horas
2º	Ética e responsabilidade profissional	36 horas
	Economia	72 horas
	Psicologia organizacional	72 horas
	Gestão por competências I	72 horas
	Noções de direito	72 horas
3º	Matemática financeira	72 horas
	Administração Estratégica (com ênfase na prática)	72 horas
	Estatística	72 horas
	Gestão por competências II (com ênfase nas Soft Skills)	72 horas
	Gestão contábil comercial	72 horas

4º	Competências Gerenciais	72 horas
	Gestão de talentos (com ênfase na prática)	72 horas
	Gestão de processos (com ênfase na prática)	72 horas
	Contabilidade Gerencial	72 horas
	Direito empresarial e tributário	72 horas
5º	Negociação empresarial	72 horas
	Marketing (com ênfase na prática)	72 horas
	Sistemas de informações Gerencias	72 horas
	Gestão da produção (com ênfase na pratica industrial)	72 horas
	Gestão tecnológica (com ênfase em novas tecnologias)	36 horas
6º	Mercado financeiro	72 horas
	Logística (com ênfase na pratica)	72 horas
	Processo decisório (com ênfase na pratica)	72 horas
	Empreendedorismo (com ênfase na pratica)	72 horas
	Gestão ambiental	36 horas
	Gestão da qualidade	36 horas
7º	Jogos de empresas (com ênfase na pratica)	72 horas
	Inglês técnico I	36 horas
	Gestão de projetos	72 horas
	Metodologia Científica II	72 horas
	Métodos quantitativos e qualitativos	72 horas
8º	Trabalho de conclusão de curso	72 horas
	Inglês técnico II	36 horas
	Estágio supervisionado	72 horas
	Consultoria empresarial (com ênfase na pratica)	72 horas
	Gestão de carreira	72 horas

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista que o alcance da pesquisa era restrito a apenas 5 cidades situadas na região do ESDF, e que a amostra obtida correspondeu a apenas 50% da amostra selecionada, notou-se que o mercado de trabalho local prioriza com mais ênfase às competências interpessoais, sendo elas mais valorizadas do que as competências técnicas.

Desta forma, o objetivo geral que impulsionou a realização desta pesquisa era propor a partir dos dados levantados sugestão de uma nova matriz curricular para curso de administração do UNIDESC, que proporcionasse ao acadêmico um maior alinhamento com as

competências demandadas pelo mercado de trabalho local. Com isso foi sugerido uma proposta de grade curricular que alcançasse de forma eficaz as competências que o mercado de trabalho considera relevantes para ocupar uma vaga área de gestão.

Um dado que nos chamou bastante atenção em relação às competências mais valorizadas, foi que 100% da amostra classificaram como muito importante à competência de comprometimento e 81,7% a competência de ética. Desta forma, recomenda-se que as competências apontadas como primordiais a um gestor sejam trabalhadas mais a fundo no curso de administração, priorizando que a ética e o comprometimento seja trabalhando com os alunos logo no início do curso. Pois, uma das hipóteses levantadas pela pesquisa foi que o mercado de trabalho valorizasse mais as competências relacionadas ao uso de novas tecnologias e com a análise dos dados, foi possível notar que apesar da tecnologia ser um ponto muito importante, o mercado de trabalho local vem priorizando mais a risca as *soft skills*, que são competências ligadas ao comportamento e personalidade de cada um.

Assim sendo, vale ressaltar que recentemente houve uma atualização nas diretrizes curriculares que regem o curso de administração, onde o texto destaca a formação por competências e a prática profissional obrigatória como prioridades no ensino da administração para fornecer ao acadêmico um maior alinhamento com a realidade laboral do administrador. Entretanto, apesar de ter demorado 15 anos para serem atualizadas, as novas diretrizes não abordaram a verdadeira importância tecnológica que o curso necessita, porém apontou que existe a necessidade de uma formação por competências e de uma maior abordagem da prática profissional, o que consequentemente, nos proporcionou uma comparação com os dados levantados pela pesquisa, e a partir dessa comparação foi possível responder aos objetivos traçados com a sugestão de uma matriz que enfatiza aspectos técnicos, comportamentais e práticos.

Diante disso, recomenda-se a continuidade da pesquisa de forma mais ampla e abrangente, buscando uma maior compreensão acerca das competências exigidas ao administrador pelo mercado de trabalho e as competências fornecidas aos discentes no decorrer do curso de administração.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Guilherme Diniz et al. Currículo e vínculos teoria-prática: reflexões no processo ensino-aprendizagem em um curso de graduação em Administração. **Desenvolve Revista de**

CC BY

Gestão do Unilasalle, v. 3, n. 2, p. 09-31, 2014.

BAUER, Márcio André Leal. Os paradoxos da administração: ambiguidades e desafios no ensino e aprendizagem de administração. Revista ANGRAD. Salvador, v. 5, no 4, p. 41-58, outubro/novembro/dezembro 2004.

Bertinetti, M. P., & de Figueiredo Loureiro, M. H. (2015). Colocação Profissional e Inserção no Mercado de Trabalho dos Alunos Egressos do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais de Guarantã do Norte–MT, entre os anos de 2011 a 2013. *Nativa–Revista de Ciências Sociais do Norte de Mato Grosso*, *4*(1).

BOYATZIS, Richard E. Desenvolver habilidades sem valores é como sexo sem amor. **Revista de Psicologia do Trabalho e das Organizações** , v. 18, n. 2-3, p. 247-258, 2002.

BRANDÃO, H. P., & Guimarães, T. D. A. (2001). Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? *Revista de Administração de empresas*, *41*(1), 8-15.

BRASÍLIA, Agência. **Ampliada, Ride tem 32 municípios**: nove cidades de goiás e uma de minas gerais passaram a fazer parte da região integrada de desenvolvimento do DF e entorno. Nove cidades de Goiás e uma de Minas Gerais passaram a fazer parte da Região Integrada de Desenvolvimento do DF e Entorno. 2018. Disponível em: https://www.agenciabrasilia.df.gov.br/2018/06/15/ampliada-ride-tem-32-municipios/. Acesso

CARBONE, Pedro Paulo et al. **Gestão por competências:** A gestão do conhecimento. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Fgv, 2009. 176 p.

CFA, Conselho Federal de Administração. **Conselho Pleno do CNE aprova as novas diretrizes do curso de Administração**. 2020. Disponível em: https://cfa.org.br/conselho-pleno-do-cne-aprova-as-novas-diretrizes-do-curso-de-administracao/. Acesso em: 12 set. 2020.

CFA, Conselho Federal de Administração. **Ensino da Administração precisa de mudanças Ensino da Administração precisa de mudanças.** 2019. Disponível em: <https://cfa.org.br/ensino-da-administracao-precisa-de-mudancas/>. Acesso em: 15 Set. 2020.

CARVALHO, Camila. **Qual o perfil ideal para um bom administrador?:** Na administração contemporânea, ser um profissional com conhecimentos técnicos específicos para utilização dos recursos necessários para a administração não é o suficiente. 2014. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/qual-o-perfil-ideal-para-um-bom-administrador>. Acesso em: 14 nov. 2019.

DIAS JUNIOR, Claudelino Martins et al. Desenvolvimento de Competências do Administrador: um estudo em ambiente simulado. **Revista de Ciências da Administração**, [s.l.], v. 16, n. 38, p.172-182, 14 abr. 2014. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2014v16n38p172.
em: 28. Set. 2020.

FERNANDES, Flávia Moura. Administradores do futuro: um estudo de caso sobre as oportunidades e desafios no mercado de trabalho. 2018.

FIGUEREDO, Antônio Macena de; SOUZA, Soraia Riva Goudinho de. **Como elaborar projetos, Monografias, Dissertações e Teses:** Da Redação Científica à Apresentação dp Testo Final. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2010. 284 p.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Construindo o Conceito de Competência.** 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf>. Acesso em: 15 Set. 2020.

FRAGA, Érica; CAGLIARI, Arthur. **Dobra o número de pessoas com faculdade sem emprego ou em trabalho precário:** Dois de cada dez trabalhadores com ensino superior com novos contratos estão em função de baixa qualificação. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/11/dobra-o-numero-de-pessoas-com-faculdade-sem-emprego-ou-em-trabalho precario.shtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwa>. Acesso em: 15 Set. 2020.

GLOBO.COM, G1. Veja os 20 cursos mais procurados do Sisu; administração lidera a lista. 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/educacao/noticia/2015/01/veja-os-20cursos-mais-procurados-do-sisu-administracao-lidera-lista.html>. Acesso em: 12 Set. 2020.

GORGES, Sabrina; DOS PASSOS, Ana Paula Pereira; WOLLINGER, Helena. Competências do administrador: um estudo com acadêmicos do curso de administração no contexto da aprendizagem ativa Administrator skills: a study with academics of the administration course in the context of active learning. **Research, Society and Development**, v. 7, n. 1, p. 1-27, 2018.

GRIEBELER, MARCOS PAULO DHEIN; BONES, TAMI; PIZZOLOTTO, MAIRA FÁTIMA. O perfil do egresso do curso de administração (2009-2014) da UNIJUÍ–Campus Três Passos. 2015.

IPOLITO, Sabrina Pessoa. Empregabilidade dos recém-formados em administração no município de Cacoal-RO. 2017.

KOPELKE, André Luiz; BOEIRA, Sérgio Luís. Reflexividade e criticidade no ensino de graduação em Administração. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 10, n. 1, p. 78-95, 2016.

LE BOTERF, Guy. De la compétence. **Essai sur un attracteur étrange**, 1994.

LUIZ, Carla Eugênia Evangelista et al. O PERFIL DO JOVEM ADMINISTRADOR NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE EXPLORATÓRIA EM OLIVEIRA-MG. **REVISTA ACADÊMICA FEOL**, v. 1, n. 1, p. 54-76, 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 277 p.

MARTINS, Caroline Ribeiro; CARDOSO, Jorge Manoel Mendes. Habilidades tecnológicas e comunicação na geração Y: A percepção destes fatores por gestores de empresas de Maringá. **Revista de Pós-graduação do Centro Universitário Cidade Verde**, Rio Verde, v. 1, p.1-43,

CC BY

19 out. 2015.
MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Investigação Cientifica para Ciências Sociais Aplicadas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2016. 247 p.

OLIVEIRA, Ana Paula Lima et al. A importância da formação acadêmica para o administrador no desempenho de suas atividades profissionais. **Anuário de Produções Acadêmico-científicas dos discentes da Faculdade Araguaia**, v. 1, n. 1, p. 203-220, 2012.

OLIVEIRA, Ana Paula Lima et al. A importância da formação acadêmica para o administrador no desempenho de suas atividades profissionais. **Anuário de Produções Acadêmico-científicas dos discentes do Centro Universitário Araguaia**, v. 1, n. 1, p. 203-220, 2012.

PARRY, Scott B. A busca por competências. **Treinamento**, v. 33, n. 7, pág. 48, 1996.

PEREIRA, Adriana Soares et. al. Metodologia da pesquisa científica. 2018.

RAMOS, Rogério. **RAMOS DA ADMINISTRAÇÃO**. 2018. Disponível em: http://revistarba.org.br/mag/Docs/Livro_Ramos_Administracao.pdf. Acesso em: 12 Set. 2020.

ROSA, Fernanda Natália da. Competências do administrador: uma análise comparativa entre a necessidade do mercado e a formação dos acadêmicos do curso de administração da UNIJUÍ Campus Ijuí. 2016.

SUPERIOR, Conselho Nacional de EducaÇÃo CÂmara de Educação. **RESOLUÇÃO Nº 4, DE 13 DE JULHO DE 2005.**: institui as diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em administração, bacharelado, e dá outras providências. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. 2005. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf. Acesso em: 28. Set. 2020.

ZARIFIAN, Philippe. Das mutações do trabalho à competência. **Objetivo competência: por uma nova lógica**, p. 36-65, 2001.