

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

**HABILIDADES E COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: UM ESTUDO
BASEADO NA PERCEPÇÃO DE GESTORES ORGANIZACIONAIS,
BACHARÉIS E ACADÊMICOS DE ADMINISTRAÇÃO¹
PROFESSIONAL SKILLS AND SKILLS: A STUDY BASED ON THE
PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL MANAGERS, BACHARANTS AND
ACADEMIC ADMINISTRATION**

**Alexandre Chapoval Neto², Martinho Luís Kelm³, Jéssica Cassali Turcato⁴,
Joana Degen⁵, Vanessa De Carvalho Dreher⁶**

¹ Projeto de Pesquisa desenvolvido em Instituição de Ensino Superior.

² Bacharel em Administração, Professor do Curso de Bacharelado em Administração e Engenharia de Produção (SETREM), Doutorando em Desenvolvimento (UNIJUI), e-mail: chapoval_alex@yahoo.com.br

³ Doutor em Engenharia de Produção na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), é Professor do Programa de Doutorado em Desenvolvimento da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI), e-mail: martinho@unijui.edu.br

⁴ Bacharela em Administração (UNIJUI), Mestranda em Desenvolvimento (UNIJUI), e-mail: jehturcato@hotmail.com

⁵ Bacharela em Administração (SETREM), e-mail: joana_degen@hotmail.com

⁶ Bacharela em Administração (SETREM), e-mail: vanessa_dreher@yahoo.com.br

RESUMO

A qualificação profissional sempre foi um ponto cobrado para cargos administrativos. Busca-se, cada vez mais, pessoas com conhecimentos em áreas específicas, pessoas que possuam habilidades e competências que satisfaçam a necessidade da organização. O problema da pesquisa foi definido como quais as habilidades e competências mais relevantes ao profissional de administração na percepção dos acadêmicos, egressos e gestores? Possui como objetivo geral apresentar as habilidades e competências mais relevantes ao profissional de administração na percepção dos acadêmicos, egressos e gestores. Para a realização do estudo utilizou-se a abordagem dedutiva, onde se utiliza de teoria para dar amparo técnico científico, qualitativa, que apresenta uma descrição detalhada dos dados coletados, e quantitativa, a qual representa os resultados numéricos. Os procedimentos utilizados foram a pesquisa descritiva e estudo de caso. E as técnicas utilizadas para coleta de dados foram a entrevista, o questionário e pesquisa documental, e para a análise dos dados, o Excel e a análise de conteúdo. Com os resultados obtidos nas entrevistas e questionários, pode-se realizar uma análise de quais são as habilidades e competências mais relevantes ao profissional de Administração em um mercado de trabalho. Destaca-se a habilidade humana com relevância, pois obteve a média de nota mais alta para acadêmicos, egressos, docentes e gestores. Para as competências, os docentes e gestores classificaram por ordem de importância. Assim, as competências técnicas mais relevantes aos gestores são planejar, analisar, controlar, coordenar e desenvolver, e as competências comportamentais mais relevantes são a responsabilidade, confiança, trabalho em equipe, ética e integridade. Pode-se analisar que as competências técnicas relevantes aos gestores são

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

diretamente ligadas as funções do Administrador. Outro fator importante que pode-se perceber, é que 81,25% dos gestores de Horizontina e 100% dos gestores de Três de Maio, levam em consideração o aspecto comportamental no momento da demissão. E apenas 18,75 % dos gestores de Horizontina levam em conta os aspectos técnicos.

Palavras-chave: Competências. Habilidades. Profissional de Administração.

ABSTRACT

The professional qualification was always a point charged for administrative positions. Search for people with knowledge in specific areas is increasing, people who have skills and competencies that meet the organization needs. The research problem was defined as what skills and competencies are more relevant to management professional in the perception of academics, graduates and managers? It has as main objective to present the most relevant skills and expertise to the board of professional perception of academics, graduates and managers. For the study it was used the deductive approach where theory is used to give technical and scientific support, qualitative, which gives a detailed description of the data collected, and quantitative, which is the numerical results. The procedures used were the descriptive search and case study. And the techniques used for data collection were the interview, questionnaire and documentary research, and data analysis, Excel and content analysis. With the results obtained from the interviews and questionnaires, it was possible perform an analysis of what are the most relevant skills and expertise to the Administrative Professional in a labor market. The human ability stands out with relevance since obtained the highest average score for students, graduates, teachers and managers. For skills, teachers and administrators ranked in order of importance. Thus, the most relevant technical skills to managers are to plan, analyze, control, coordinate and develop, and the most relevant behavioral skills are responsibility, trust, teamwork, ethics and integrity. It was possible analyze that the relevant technical skills to managers are directly linked the Administrator functions. Another important factor that can be seen is that 81.25% of Horizontina managers and 100% of Três de Maio managers take into account the behavioral aspect at the time of dismissal. And only 18.75% of Horizontina managers take into account the technical aspects.

Keywords: Competencies. Skills. Professional Management.

1 INTRODUÇÃO

Frente à necessidade de profissionalização, as pessoas devem buscar desenvolver habilidades e competências que as tornem diferenciadas no mercado de trabalho. Quando inseridas nas organizações devem almejar crescimento pessoal e profissional, de forma a promover melhores resultados. A capacidade que as pessoas possuem de transformar conhecimento em ação pode ser entendida como uma definição de habilidade versus competência. Os trabalhadores sempre devem buscar especializações que compreendam as exigências do mercado atual.

As instituições de ensino, não criam empregos para seus estudantes, mas os especializam e abrem novas oportunidades de trabalho. Há várias competências que podem ser desenvolvidas, e isso pode ocorrer com o aprendizado em cursos de graduação ou aliados com a prática do trabalho. As empresas cobram, cada vez mais, pessoas que possuam qualificação profissional, e mesmo depois de obtê-la, devem estar sempre buscando desenvolver novas competências que ajudarão no

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

melhoramento do desempenho organizacional.

O mercado de trabalho exige qualificação profissional, principalmente para cargos administrativos. No entanto, essa exigência não significa que a pessoa necessita ter uma formação superior para desempenhar determinada função, muitas vezes, basta apenas ter conhecimento técnico. É importante que as pessoas saibam mesclar seus conhecimentos técnicos com o relacionamento interpessoal dentro das organizações, saberem ser éticos e transmitirem confiança.

A presente pesquisa possui como objetivo apresentar as habilidades e competências mais relevantes ao profissional de administração na percepção dos acadêmicos, egressos e gestores. Foram realizadas entrevistas e aplicados questionários com gestores das cidades de Horizontina e Três de Maio, estudantes e egressos e docentes de um curso de bacharelado em uma instituição de ensino superior da região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul.

2 METODOLOGIA

No estudo utilizou-se como métodos de abordagem o dedutivo, qualitativo e quantitativo. O método dedutivo foi utilizado pois buscou-se teorias referentes às competências e habilidades do profissional de Administração, assim, proporcionou amparo técnico científico ao trabalho. Para a realização de uma análise das entrevistas e questionários aplicados na coleta de dados, foi utilizada a abordagem qualitativa. Já os resultados numéricos que foram obtidos, utilizou-se o método quantitativo.

Para se obter os dados necessários para gerar um resultado concreto e eficiente do estudo, utilizou-se como procedimento a pesquisa descritiva e estudo de caso. A pesquisa descritiva foi realizada a partir das informações obtidas. Estas informações foram coletadas a partir de questionários e entrevistas, e foram descritas e analisadas para uma melhor compreensão do estudo e dos resultados. O estudo foi aplicado nas cidades de Horizontina e Três de Maio, localizadas na região noroeste do Rio Grande do Sul. Buscou-se verificar o que o mercado de trabalho busca em acadêmicos ou egressos de administração, quais são as competências e habilidades mais importantes para possuir um desempenho favorável dentro das organizações.

Já as técnicas utilizadas foram a coleta de dados e a análise de dados. Na coleta de dados, utilizou-se a entrevista, o questionário e a pesquisa documental. Os questionários foram aplicados em acadêmicos, egressos e docentes do curso de Bacharelado em Administração, e em gestores organizacionais de Horizontina e Três de Maio. Na análise de dados foi realizada a análise de conteúdo, aplicada sobre as perguntas abertas, e o Excel, aplicada sobre as perguntas fechadas para a elaboração de gráficos e tabelas. A população e amostra utilizada foi de todos os acadêmicos do curso, dos egressos dos últimos 5 anos formados pelo curso, do corpo docente e gestores.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta etapa apresenta os dados alcançados com o estudo, trazendo as análises dos dados e discutindo os resultados obtidos.

3.1 Expectativa dos acadêmicos quanto as habilidades dos profissionais de Administração

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

Nesta fase da pesquisa foi aplicado questionário aos acadêmicos do curso de Administração de um curso superior localizado na região noroeste do Rio Grande do Sul. O curso apresenta duzentos e seis alunos matriculados onde cento e setenta e seis responderam aos questionários. O número de acadêmicos colaboradores com o estudo estabelece-se conforme a figura 1:

Figura 1: Acadêmicos.

Semestre	1º Semestre	3º Semestre	5º Semestre	7º Semestre	9º Semestre	Total
Acadêmicos matriculados	20	40	51	48	47	206
Acadêmicos participantes	19	34	49	46	28	176

Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados obtidos através dos questionários foram repassados para planilhas, e gerados gráficos. Apresentam-se os resultados obtidos com os questionários aplicados aos acadêmicos do curso de Administração. As figuras 2, 3 e 4 apresentam as médias por período das habilidades conceituais, técnicas e humanas.

Figura 2: Médias do grau de expectativa da habilidade conceitual por período.



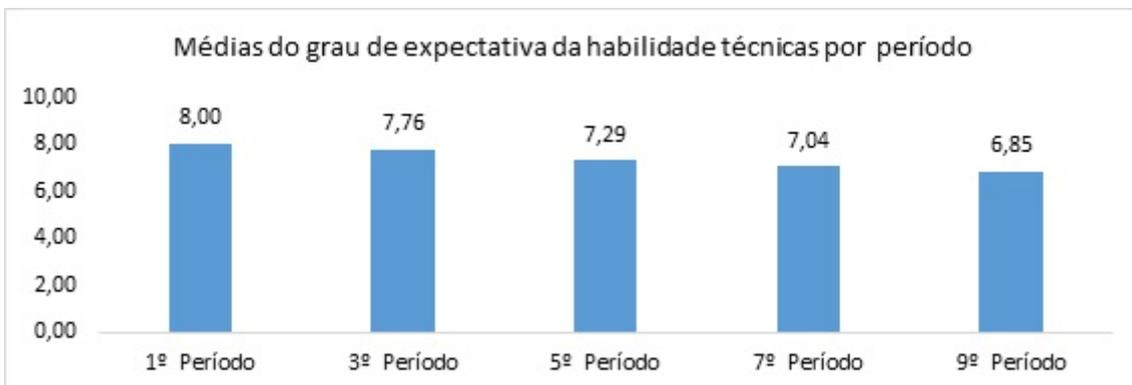
Fonte: Dados da pesquisa.

Pode-se observar, com os resultados das médias conceituais de cada período, que as notas do primeiro ao terceiro semestre do curso as notas são maiores que oito, e uma queda de avaliação do quinto ao nono semestre. Avaliando todos os semestres, tem-se uma média conceitual de 7,89. Para Viel (2010) as habilidades conceituais englobam a visão do negócio de forma integral e se relacionam com o pensar, com o elaborar e diagnosticar situações, buscando alternativas e soluções. A habilidade conceitual permite ao profissional não ficar limitado e oferece a ele um maior índice de empregabilidade.

A habilidade conceitual tem grande importância na carreira de um profissional da administração, pois oferece a ele maior credibilidade nos serviços prestados oportunizando ao profissional uma abrangência maior de conhecimentos e oferecendo as melhores opções para as ações as quais deve buscar para as situações enfrentadas no dia a dia.

Figura 3: Médias do grau de expectativa da habilidade técnicas por período.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa.

Na figura 3, relata-se as médias das notas das habilidades técnicas por período. Onde a maior média ficou entre o primeiro e o terceiro semestre, tendo uma queda de avaliação do quinto ao nono semestre. Obtendo-se uma média geral de habilidade técnica de 7,38. Pode-se perceber que há uma queda desde os acadêmicos do primeiro semestre até a nota dos acadêmicos do nono semestre.

Viel (2010) afirma que habilidade técnica está relacionada com o fazer, envolvendo a utilização de conhecimentos específicos que facilitem a execução de funções e atividades.

É de grande relevância para o profissional de Administração, além de saber os conceitos, possuir conhecimentos da parte técnica, pois é ele quem deve orientar e coordenar os colaboradores. Mesmo que, muitas vezes, o profissional de Administração não execute a tarefa operacional, é necessário que ele possua as habilidades técnicas, pois é ele quem vai ser a referência dos demais.

Figura 4: Médias do grau de expectativa da habilidade humana por período.



Fonte: Dados da pesquisa.

Para Viel (2010) as habilidades humanas estão relacionadas ao cenário de se relacionar e trabalhar com as pessoas através de pessoas, do relacionamento interpessoal e da sua forma de trabalhar em equipe.

Saber trabalhar com pessoas e manter um bom relacionamento com elas vem sendo um fator indispensável para as organizações de qualquer segmento e ramo de atuação. Na visão

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

organizacional atual, quem faz o sucesso da empresa não são somente os processos utilizados, mas principalmente, as pessoas as quais realizam os processos.

Na figura 4, tem-se os resultados por período das notas das habilidades humanas do profissional da administração. Onde as maiores médias ficaram entre o primeiro e o quinto semestre, tendo uma decréscimo do sétimo ao nono semestre, totalizando uma média de 7,96.

Percebe-se que houve um decréscimo nas médias das notas das habilidades desde o primeiro semestre ao último semestre do curso de Bacharelado em Administração. Também pode-se considerar que para os acadêmicos da instituição, a habilidade mais relevante foi a humana, pois obteve a nota mais alta entre as habilidades. A habilidade humana representa o bom relacionamento interpessoal, e para os acadêmicos, o profissional de Administração deve possuir, principalmente, esta habilidade.

3.2 Percepção dos egressos quanto às habilidades do profissional de Administração

Na etapa a seguir, foi aplicado um questionário aos egressos do curso de Administração. A Instituição graduou duzentos e sessenta e quatro bacharéis em administração do ano de 2011 a 2015. O número de egressos colaboradores com o estudo estabelece-se conforme a figura 5:

Figura 5: Egressos

Egressos contatados para responder o questionário						
Ano	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Número de Formandos	42	67	51	60	44	264
Contatados	31	58	43	57	42	231
Responderam	10	15	14	22	20	81

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Depois de aplicado o questionário, os resultados foram tabulados e transformados em forma gráfica com representações gerais. As médias dos graus de expectativas das habilidades avaliadas pelos egressos estão representadas nas figuras 6, 7 e 8.

Figura 6: Médias de expectativa da habilidade conceitual Figura 7: Médias de expectativa da habilidade técnica.



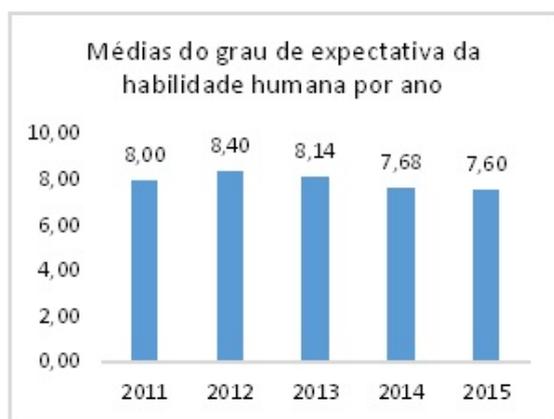
Evento: XXII Jornada de Pesquisa

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Na figura 6, tem-se a média do grau de expectativa da habilidade conceitual segundo os egressos. Onde a maior média encontra-se avaliada no ano de dois mil e onze com uma média de 7,8 e a menor no ano de dois mil e quatorze com uma média de 6,86. Na figura 7, pode-se observar a média do grau de expectativa da habilidade técnica na visão dos egressos. Onde a menor média avaliada refere-se ao ano de dois mil e quatorze com 7,41 e a maior média no ano de dois mil e onze com 8,20.

Figura 8: Médias de expectativa da habilidade humana Figura 9: Expectativa dos acadêmicos X percepção dos egressos em relação as habilidade.



Fonte: Dados da pesquisa.

Fonte: Dados da pesquisa.

Na figura 8, pode-se observar a avaliação dos egressos quanto a expectativa da habilidade humana esperada para o profissional da Administração. Nota-se que o ano de dois mil e doze teve o maior índice de expectativa com média 8,40 e a menor média encontra-se no ano de dois mil e quinze com 7,60. A média da habilidade conceitual foi de 7,45, da habilidade técnica foi 7,74 e da habilidade humana foi 7,96. Percebe-se que, assim como os acadêmicos, os egressos possuem como percepção que a habilidade humana é a mais relevante entre elas.

Com a figura 9, percebe-se que a expectativa dos acadêmicos é maior para as habilidades conceituais e humanas e para os egressos a percepção tem media maior nas habilidades técnicas e humanas. Nota-se que para as habilidades conceituais a média de percepção é menor do que para os acadêmicos. Para as habilidades humanas ambos têm a mesma média para a expectativa e para a percepção representados por uma média 7,96. E para as habilidades técnicas os egressos tem uma média de percepção maior do que a expectativa dos acadêmicos com 7,73 de média

3.3 Percepção dos gestores referente às competências e habilidades do profissional de Administração

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

Nessa etapa do estudo, foram aplicados questionários a gestores de diversificados portes de empresas no município de Horizontina e Três de Maio. Buscou-se através dos questionários aplicados, identificar as percepções dos gestores de diversos setores de atuação, quanto às capacidades e habilidades mais relevantes em relação ao profissional da administração. Contou-se com a participação de trinta empresas para a aplicação dos questionários aos gestores, onde a participação dos gestores no estudo se deu conforme figura 10.

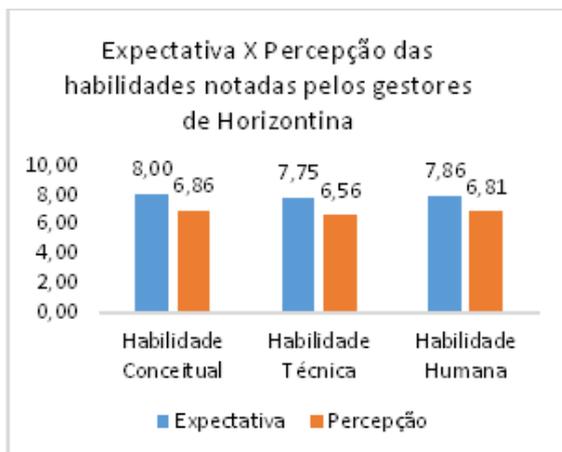
Figura 10: Empresas.

Empresas	Horizontina	Três de Maio
Empresas contatadas	20	23
Empresas colaboradoras	16	14
Total de empresas colaboradoras	30	

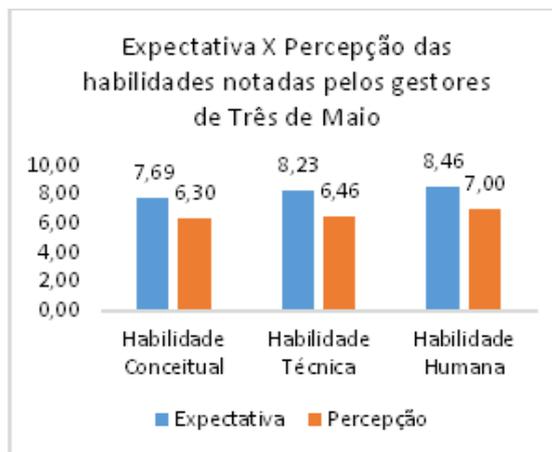
Fonte: Dados da pesquisa.

A figura 11 apresenta uma comparação entre a expectativa e a percepção notada pelos gestores de Horizontina referente às habilidades do Administrador. Já a figura 12 demonstra um comparativo da expectativa versus a real percepção dos gestores em relação às habilidades dos administradores no mercado de trabalho.

Figura 11: Expectativa X Percepção dos gestores de Horizontina. Figura 12: Expectativa X Percepção dos gestores de Três de Maio.



Fonte: Dados da pesquisa.



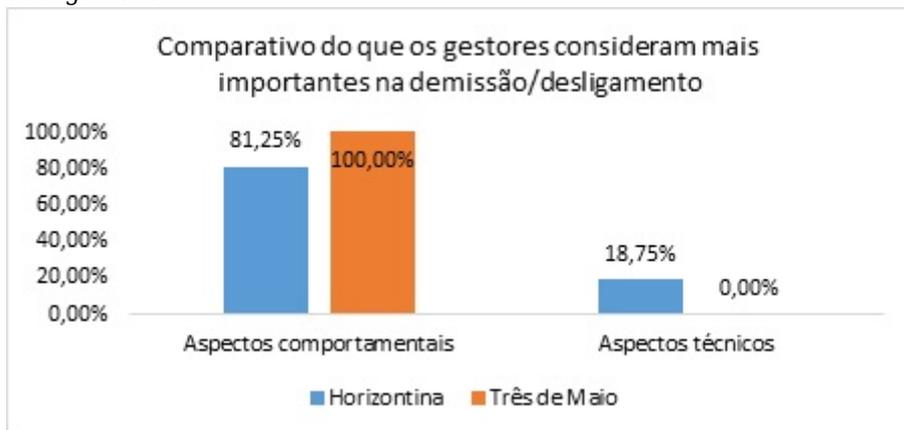
Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se que para o município de Horizontina as percepções dos gestores estão abaixo do que eles realmente acreditam que o profissional deve ter, ou seja, as habilidades conceituais, técnicas e humanas desses profissionais precisam ser mais qualificadas para que seu nível de avaliação pelos gestores aumente.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

Nota-se que para o município de Três de Maio as percepções dos gestores estão abaixo do que eles realmente acreditam que o profissional deve ter, ou seja, as habilidades conceituais, técnicas e humanas desses profissionais precisam ser mais qualificadas. Na figura 13, tem-se o comparativo dos fatores determinantes na hora da demissão na visão dos gestores.

Figura 13: Comparativo do que os gestores consideram mais importantes na demissão/desligamento.



Fonte: Dados da pesquisa.

Pode-se observar que todos os gestores de Três de Maio consideram os aspectos comportamentais do profissional na hora do desligamento. Já para os gestores de Horizontina, 81,25% consideram os aspectos comportamentais e 18,75% os aspectos técnicos na hora de desligar o funcionário. Nota-se assim que, o comportamento do profissional é o fator mais decisivo na hora da escolha de um gestor ao ter que efetuar demissões no quadro funcional da empresa.

3.4 Habilidade e competências mais relevantes ao profissional de administração

Realizou-se um levantamento de todos os dados obtidos referente as competências e habilidades do profissional de Administração. Com isso, pode-se analisar e comparar as habilidades com as maiores notas avaliadas na expectativa dos acadêmicos, na percepção dos egressos e docentes, e na expectativa e percepção dos docentes. Na figura 14, tem-se o quadro resumo das médias das habilidades avaliadas pelos participantes do estudo.

Figura 14: Quadro resumo das médias das habilidades avaliadas pelos participantes do estudo.

		Participantes				
		Acadêmicos	Egressos	Docentes	Gestores	
		Expectativa	Percepção	Percepção	Expectativa	Percepção
Habilidades	Conceituais	7,90	7,45	8,17	7,85	6,58
	Humanas	7,96	7,96	8,58	8,16	6,91
	Técnicas	7,39	7,73	8,08	7,99	6,51

Fonte: Dados da pesquisa.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

Através dos questionários, foi realizado uma média das notas aplicadas as habilidades, na visão dos acadêmicos, egressos, docentes e gestores. Assim, pode-se elaborar uma tabela comparando as notas e verificando quais habilidades são mais relevantes para o profissional de Administração. Nota-se que as habilidades humanas apresentam a maior média para todos os participantes, sendo considerada a habilidade mais importante na visão dos gestores, egressos, acadêmicos e docentes. Para os acadêmicos, docentes e na percepção dos gestores, a habilidade conceitual está classificada em segundo lugar, pela média das notas obtidas. Já para os egressos e na expectativa dos gestores, as notas classificaram as habilidades técnicas como a segunda mais relevante. Na figura 15, tem-se o quadro resumo das competências comportamentais e técnicas mais relevantes na visão dos docentes do curso e dos gestores do município de Horizontina e Três de Maio.

Figura 15: Quadro resumo das competências mais relevantes na visão dos docentes e gestores.

Competências		Participantes			
		Docentes	Gestores		
			Horizontina	Três de Maio	
Comportamentais	Acessibilidade	12	10	10	
	Confiança	5	1	4	
	Decisão	7	8	6	
	Desenvoltura	11	12	12	
	Disciplina	10	7	8	
	Ética	3	3	2	
	Honra	9	11	11	
	Iniciativa	4	9	9	
	Integridade	1	6	7	
	Liderança	2	4	5	
	Responsabilidade	6	2	1	
	Trabalho em equipe	8	5	3	
	Técnicas	Analisar	2	2	2
		Comunicação	8	7	9
		Controlar	9	5	4
Coordenar		5	3	3	
Desenvolver		7	4	5	
Elaborar laudos e pareceres		3	11	10	
Habilidades tecnológicas		10	10	11	
Implementar		6	6	6	
Pesquisar		4	9	8	
Planejar		1	1	1	
Produzir	12	8	7		
Ser Bilingue	11	12	12		

Fonte: Dados da pesquisa.

Na visão dos docentes do curso, as competências comportamentais mais relevantes são: a integridade, a liderança e a ética. Para os gestores de Horizontina, as principais competências comportamentais são: confiança, responsabilidade e ética e já para os gestores de Três de Maio a responsabilidade, a ética e o trabalho em equipe tem mais relevância.

Avaliando a importância das competências técnicas, na visão dos docentes as mais relevantes são: planejar, analisar e elaborar laudos e pareceres. Para os gestores de Horizontina e Três de Maio, saber planejar, analisar e coordenar são as competências técnicas mais importantes para o profissional da administração.

Pode-se observar através das informações obtidas que os gestores dos dois municípios estudados estão alinhados quanto às competências técnicas do profissional. Já para as competências comportamentais, os gestores de Horizontina e Três de Maio avaliam a ética e a responsabilidade

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

como fator determinante e a diferença entre os dois está no trabalho em equipe versus confiança. Para os gestores de Três de Maio o trabalho em equipe tem maior relevância do que a confiança avaliada pelos gestores de Horizontina. Na figura 16, tem-se a ordem de importância das competências técnicas e comportamentais avaliadas pelos gestores.

Figura 16: Competências mais relevantes aos gestores organizacionais.

Ordem de importância das competências avaliada pelos gestores			
Competências	Comportamentais	Responsabilidade	1
		Confiança	2
		Trabalho em equipe	3
		Ética	4
		Integridade	5
		Decisão	6
		Liderança	7
		Disciplina	8
		Acessibilidade	9
		Iniciativa	10
		Honra	11
		Desenvoltura	12
	Técnicas	Analisar	1
		Planejar	2
		Controlar	3
		Coordenar	4
		Desenvolver	5
		Produzir	6
		Implementar	7
		Comunicação	8
		Habilidades tecnológicas	9
		Elaborar laudos e pareceres	10
		Pesquisar	11
		Ser Bilingue	12

Fonte: Dados da pesquisa.

Para concluir quais são as competências mais relevantes, os gestores organizacionais classificaram as doze competências técnicas e doze competências comportamentais em ordem de importância. A partir daí, pode-se realizar uma média de cada competência. Na figura 16, as competências foram colocadas por ordem de importância, iniciando com a mais importante até a menos relevante na visão dos gestores.

Para as competências comportamentais a sequência por ordem crescente ficou como responsabilidade, confiança, trabalho em equipe, ética e integridade. Já para as competências técnicas, em ordem crescente, ficou em analisar, planejar, controlar, coordenar e desenvolver. Essas são as principais competências avaliadas pelos gestores do município de Horizontina e Três de Maio.

As competências técnicas definidas como mais relevantes para os gestores organizacionais estão diretamente ligados com as funções do Administrador. Assim, nota-se que o profissional de Administração deve possuir domínio sobre suas funções para ser qualificado na visão dos seus gestores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

A busca de melhores oportunidades de trabalho e crescimento profissional é constante para quem está na academia. Todo Administrador deve possuir habilidades e competências que satisfaçam a necessidade do mercado de trabalho. Essas habilidades e competências podem ser alcançadas com estudo ou prática em determinado conteúdo, e elas variam de acordo com o ramo ou área de trabalho. Cada gestor busca em seus colaboradores características que preencham as vagas em suas organizações.

O presente estudo buscou definir quais são as competências e habilidades mais relevantes ao profissional de Administração, na visão dos acadêmicos, egressos e gestores organizacionais. Alcançou-se o problema da pesquisa respondendo a pergunta: quais as habilidades e competências mais relevantes ao profissional de administração na percepção dos acadêmicos, egressos e gestores?

O objetivo específico definido como apresentar as competências e habilidades do profissional de Administração foi alcançado através de pesquisa sobre os conceitos de habilidades e competências em autores e artigos do Conselho Regional e Federal de Administração.

O objetivo específico que foi referente a percepção dos egressos quanto as habilidades do administrador, foi alcançado através da aplicação de questionários. E pode-se perceber que a habilidade humana é a mais relevante também aos egressos. Foi possível avaliar que a habilidade humana continua com maior importância. E ainda realizar uma análise das competências comportamentais e técnicas na visão dos docentes.

O objetivo específico definido como identificar na visão dos gestores as habilidades e competências mais relevantes. Este objetivo foi alcançado com a realização de entrevistas e aplicação de questionários aos gestores organizacionais das cidades de Horizontina e Três de Maio. Pode-se perceber que para os gestores a habilidade humana é a mais esperada. E também realizar um perfil ideal das competências mais relevantes aos administradores na visão dos gestores.

O último objetivo específico, era apresentar as habilidades e competências mais relevantes. Assim, pode-se definir, na visão dos acadêmicos, egressos e gestores que a habilidade mais relevante é a habilidade humana. E ainda definir quais as competências comportamentais e técnicas mais relevantes na visão dos docentes e gestores. Foi possível perceber que se o profissional de Administrador desempenhar suas funções, ele estará satisfazendo as necessidades dos gestores quanto as competências técnicas.

Pela realização desta pesquisa notou-se que cada vez mais é evidenciada a importância em manter o alinhamento dos anseios dos gestores com as expectativas de instituições e futuros profissionais atuantes no mercado de trabalho, para que ambos estejam preparados para terem sucesso e desenvolvimento em seus ramos de atuação.

O estudo se mostrou de grande valia, pois com ele pode-se perceber quais as competências e habilidades mais visadas pelos gestores organizacionais das cidades de Horizontina e Três de Maio.

REFERÊNCIAS

ANDRARE, Rui Otavio B; AMBONI, Nério. 2007. Teoria Geral da Administração: das origens as perspectivas contemporâneas. São Paulo, SP: M Books do Brasil. ISBN 85-7680-011-X.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

CATTAPAN, Cristina Herminia Basile. 2005. Afetos positivos e negativos de universitários e suas expectativas frente ao mercado de trabalho. [online] Disponível em: . Acesso em: 01 de out. de 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. 2002. Teoria Geral da Administração. 6ª Ed. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier. ISBN 85-352-0850-X.

_____. 2004 (a). Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 8ª Ed. São Paulo, SP: Atlas. ISBN 85-224-3873-0.

_____. 2004 (b). Introdução à Teoria Geral da Administração. 7ª Ed. Rio de Janeiro, RJ: Campus. ISBN 85-352-1348-1.

_____. 2004 (c). Administração de novos tempos. Rio de Janeiro, RJ: Campus.

DANTAS, Fernanda. 2011. Confiança. [online] Disponível em: . Acesso em: 09 de Jun. de 2016.

DRUCKER, Peter F. 1974. Administração: tarefas, responsabilidades, práticas. São Paulo, SP: Pioneira. Entrepreneur. 2006. Habilidades Tecnológicas. [online] Disponível em: . Acesso em: 09 de Jun. de 2016.

FARIA, Jose Carlos. 1997. Administração: introdução ao estudo. 3ª Ed. São Paulo, SP: Pioneira. ISBN 85-221-0193-0.

GEHRINGER, Max. 2008. Emprego de A à Z. São Paulo, SP: Editora Globo. ISBN 978-85-250-4524-9.

GIL, Antonio Carlos. 2001. Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais. 1ª Ed. São Paulo, SP: Atlas. ISBN 84-224-2852-9.

HILSDORF, Carlos. 2009. O que é empregabilidade? [online] Disponível em: . Acesso em: 14 de set. de 2015.

IBGE. 2015. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Rio Grande do Sul - Horizontina. [online] Disponível em: . Acesso em: 15 de Abr. de 2016.

IBGE. 2015. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Rio Grande do Sul - Tres de Maio. [online] Disponível em: <http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=432180&search=rio-grande-do-sul|tres-de-maio>>. Acesso em: 15 de Abr. de 2016.

KWASNICKA, Eunice Lacava. 1990. Introdução a Administração. 4ª Ed. São Paulo, SP: Atlas, ISBN 85-224-0562-X.

MANÃS, Antonio Vico. 2014. Administração de Instituições do Ensino Superior. Revista Administrador Profissional. Dez. de 2014, edição nº 342.

MARTINS, Carlos. 2011. Habilidades e Competências. [online] Disponível em: . Acesso em 15 de

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

abril de 2016.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. 2004. Introdução a Administração. 6ª Ed. São Paulo: Atlas. ISBN 85-224-3627-4.

MENDES, Jerônimo. 2010. O que é Integridade? [online] Disponível em: . Acesso em: 09 de Jun de 2016.

MONTANA, Patrick J; CHARNOV, Bruce H. 2000. Administração. 6ª Ed. São Paulo, SP: Editora Saraiva.

PINHEIRO, Jose M. S. 2010. Da iniciação científica ao TCC: uma abordagem para os cursos de tecnologia. Rio de Janeiro: Ciência Moderna. ISBN 978-85-7393-890-6.

Prefeitura Municipal de Horizontina. 2016. Desenvolvimento Social. [online] Disponível em: . Acesso em: 15 de Abr de 2016.

Prefeitura Municipal de Três de Maio. 2016. Prefeitura Municipal de Três de Maio. [online] Disponível em: . Acesso em 15 de Abr. de 2016.

Priberam Dicionário. 2016. Conceitos e Definições. [online] Disponível em: . Acesso em: 09 de Jun. de 2016.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. 1994. Qualidade de vida no trabalho. São Paulo: Editora Vozes.

SEBRAE. Critério de classificação das empresas. [online] Disponível em: . Acesso em: 30 de Mar. de 2016.

VIEL, Fernando. 2010. O que é competência e habilidade? [online] Disponível em: . Acesso em 15 de Abril de 2016.