

16º Congresso Nacional de Iniciação Científica

**TÍTULO:** AS COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS COMO FATOR DIFERENCIADOR PARA A EMPREGABILIDADE: UMA ANÁLISE DA AUTOPERCEPÇÃO DOS ALUNOS DE GESTÃO EMPRESARIAL DA FACULDADE DE TECNOLOGIA DE INDAIATUBA

**CATEGORIA:** CONCLUÍDO

**ÁREA:** CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

**SUBÁREA:** ADMINISTRAÇÃO

**INSTITUIÇÃO:** FACULDADE DE TECNOLOGIA DE INDAIATUBA

**AUTOR(ES):** FÁTIMA APARECIDA MANTOVANI, BÁRBARA GOMES GARCIA

**ORIENTADOR(ES):** ELISIANE SARTORI MENEZES GARCIA

Realização:

SEMESP

sindicato das mantenedoras de ensino superior



Apoio:

 **ENIAC**  
Educação Básica e Superior

## 1. RESUMO

A educação alinhada ao mercado de trabalho enfrenta inúmeros desafios na medida em que procura desenvolver nos estudantes conhecimentos técnicos e transversais que proporcionem vantagens para o ingresso e a permanência dos mesmos em mercados competitivos. O mercado de trabalho exige cada vez mais de seus funcionários e empregadores que, por sua vez, buscam profissionais que possuam competências técnicas e transversais que sejam capazes de solucionar problemas em diversos contextos reais. A percepção das diferenças entre tais competências adquiridas e desenvolvidas pelos alunos é preponderante para nortear a instituição de ensino quanto aos métodos de aprendizagem mais adequados. Diante este cenário, o presente artigo **busca** identificar a *autopercepção* dos graduandos do curso de gestão empresarial da Faculdade de Tecnologia de Indaiatuba quanto às competências transversais adquiridas e desenvolvidas no ambiente acadêmico e como elas são aplicadas no ambiente de trabalho. O **objeto** de análise são os alunos do curso de gestão empresarial do quinto e sexto semestres da Fatec-Indaiatuba. A **metodologia** utilizada para a elaboração do artigo baseou-se em pesquisa bibliográfica a qual fez parte o percurso histórico e conceitual de temas como competências (técnicas e transversais), mercado de trabalho, educação tecnológica, dentre outros. Em sequência, foi realizado o mapeamento das competências transversais dos alunos por meio da aplicação de um questionário junto aos mesmos. Os **resultados** da aplicação do questionário demonstraram certo nível de conectividade entre os alunos, pois em sua maioria identificaram, por meio da autopercepção, várias competências transversais adquiridas e desenvolvidas ao longo do curso. Assim sendo, é nítido o importante papel da instituição de ensino superior no desenvolvimento de tais competências.

**Palavras-chave:** competências transversais; autopercepção; ensino superior tecnológico.

## 2. INTRODUÇÃO

O conceito de competência tem alcançado destaque nos âmbitos educacional e do trabalho, podendo ser definido como a união de conhecimentos, habilidades e atitudes que estabelecem uma relação com o desempenho profissional (PARRY, 1996 apud SCHMITZ, 2012). É preponderante este conceito na educação e trabalho

devido à expectativa do empregador de que o bom profissional detenha conhecimentos teóricos e saiba aplicá-los em contextos diversos na vida real. (LE BOTERF, 2003; MORENO, 2006 apud SILVA; TEIXEIRA, 2012). Para o bom desempenho, competências técnicas não são suficientes, cuja implementação apoia-se em competências abrangentes pertencentes ao ambiente de trabalho, que são chamadas de *competências transversais*, que permitem ao indivíduo atuar em diversas situações de forma eficaz. Para o desenvolvimento de ambas as competências, os processos de formação profissional estão envolvidos. Nesta lógica, instituições de ensino superior têm promovido mudanças na grade curricular com o objetivo de desenvolver tais competências nos alunos, facilitando a inserção no mercado de trabalho e ascensão profissional. (ALPAY & WALSH, 2008 apud SILVA; TEIXEIRA, 2012). Para tal, é necessário avaliar a compreensão dos universitários quanto às competências transversais que eles possuem e até que ponto os mesmos desenvolvem esses atributos no ambiente organizacional.

Pesquisas sugerem que os alunos de graduação têm noções que as competências transversais são importantes para o desempenho e ascensão profissional, porém, poucos possuem percepções claras do que são competências transversais, associando as competências às características e atributos pessoais e não à formação acadêmica. (SILVA; TEIXEIRA, 2012). Diante da importância de tais competências para o ingresso, permanência e ascensão profissional, estudou-se o tema e foi elaborado um questionário com a intenção de identificar a autopercepção dos universitários sobre tais competências e, a partir dos resultados obtidos, realizar uma análise e reflexão sobre possíveis disparidades quanto à autopercepção desses atributos e o papel do ambiente acadêmico e profissional na aquisição, desenvolvimento e aplicabilidade dessas competências.

### **3. OBJETIVOS**

O objetivo principal do presente trabalho é identificar a autopercepção dos graduandos da Fatec Indaiatuba quanto às competências transversais que eles possuem, quais competências eles adquirem e/ ou desenvolvem no ambiente acadêmico e se utilizam essas competências em suas atividades profissionais. Buscou-se, em paralelo, realizar uma reflexão sobre a importância das instituições de

ensino superior tecnológico quanto à aquisição e/ou desenvolvimento das competências transversais a serem analisadas.

#### **4. METODOLOGIA**

A primeira etapa deste estudo foi realizada a partir de uma pesquisa bibliográfica a qual fez parte o percurso histórico e conceitual de temas como competências (técnicas e transversais), mercado de trabalho, formação profissional e educação tecnológica. A partir da revisão bibliográfica foi possível entendermos as relações existentes entre as instituições de ensino superior tecnológico e as competências transversais exigidas pelo mercado de trabalho contemporâneo.

Para atingirmos os objetivos propostos faremos uso de um estudo exploratório. Salienta-se que as pesquisas exploratórias são aquelas que têm por objetivo explicitar e proporcionar maior entendimento de um determinado problema. Nesse tipo de pesquisa, o pesquisador procura um maior conhecimento sobre o tema em estudo (GIL, 2011).

De outra parte, foi realizada entre os meses de setembro a novembro de 2015 uma pesquisa na Fatec-Indaiatuba, onde foram aplicados **60 questionários** junto aos alunos de quinto e sexto semestres dos períodos vespertino e noturno do curso de gestão empresarial da faculdade, cujo objetivo foi identificar as competências transversais adquiridas e desenvolvidas no ambiente acadêmico e aplicadas no ambiente de trabalho no decorrer do curso de graduação.

Os alunos receberam informações sobre as diferenças entre as competências técnicas e transversais em sala de aula, no momento da entrega dos questionários. Foi utilizada a **Escala Likert** de cinco pontos para a elaboração do questionário e análise das informações, a partir da variância: 1=nunca; 2=raramente; 3=algumas vezes; 4=quase sempre e 5=sempre.

As competências transversais escolhidas e a quantidade de itens avaliadores de cada competência que compõem o questionário foram: autoconhecimento (10 itens); assertividade (10 itens); criatividade (10 itens); cooperação (10 itens); liderança (11 itens) e resiliência (8 itens), totalizando seis competências transversais e 59 itens a serem avaliados. De todos os questionários entregues, 42 foram respondidos, correspondente a 70% da amostragem total. Para o resultado e análise foram consideradas todas as questões, estabelecendo alguns itens dessas

competências como fatores-chave, capazes de estabelecer uma conexão avaliativa entre as competências, sendo que as mesmas se relacionam entre si, proporcionando uma análise mais assertiva.

## 5. DESENVOLVIMENTO

O enfoque nas competências surgiu por volta da década de 1970, por McClelland (1973 apud TALAVERA; PÉREZ-GONZÁLES, 2007) e desde então o conceito tem sofrido inúmeros enriquecimentos teóricos, sendo alvo de diferentes abordagens e interpretações, sendo que “...teoricamente é, muitas vezes, reconhecida como uma evolução teórica com origem no termo *qualificação*”. (ANDRÉ, 2013, p. 14). O conceito de qualificação emerge de forma mais visível após a Segunda Guerra Mundial, como consequência das novas exigências do mundo socioeconômico (ANDRÉ, 2013). Apesar de diferentes significados para o conceito de competência, a mesma refere-se à aprendizagem e ao desenvolvimento adquiridos na realização adequada (e observável) de um determinado tipo de atividade ou tarefa. Friedmann (2004) reconhece-a “*pelo saber e pelo saber-fazer adquiridos no trabalho e na aprendizagem sistemática*” (apud TOMASI, 2004, p.148). Parry (1996) define competência como a união de conhecimentos, habilidades e atitudes que estabelecem uma relação com o desempenho profissional (apud SCHMITZ, 2012).

Existem diversos modelos de competências de trabalho ou profissionais segundo Moreno (2006) temos: competências técnico-profissionais: são particulares de uma ocupação e necessárias para o desenvolvimento de uma atividade de trabalho específica; competências de base: são determinadas competências mínimas necessárias para o desenvolvimento de diversas atividades, tais como leitura e escrita e aritmética básica; competências transversais: estas são entendidas como atitudes, capacidades e habilidades do indivíduo, desenvolvidas ao longo da vida, que são ativadas pelo sujeito a fim de atuar de modo eficaz em diversas situações de trabalho.

Competências transversais têm, por definição: “[...] um conjunto de conhecimentos, procedimentos, capacidades, aptidões e atitudes necessárias para a realização de diversas atividades (exercer uma profissão, resolver problemas) com certo nível de qualidade e eficácia e de forma autônoma e flexível” (FLEURY, 2002,

p. 7). As competências transversais distinguem-se das competências técnicas, que são associadas a uma determinada função, profissão, emprego, pela sua transversalidade e transferibilidade, assim sendo, isentas de especificidades profissionais e/ ou situacionais.

O mercado de trabalho contemporâneo tem exigido cada vez mais de seus funcionários, tornando a disputa mais acirrada entre os possíveis candidatos para uma vaga. Atualmente, o alto desempenho em termos acadêmicos e competências técnicas ainda são levados em consideração, mas as organizações buscam por profissionais detentores de aptidões e competências flexíveis. O novo perfil do trabalhador destaca-se por possuir um conjunto de competências transversais/profissionais, além de possuir a capacidade de mobilizar seu conhecimento para dominar situações concretas de trabalho e para transpor experiências adquiridas de uma situação concreta para outra (GARAY, 1997).

O ambiente acadêmico é de suma importância no desenvolvimento das competências, contudo, as competências técnicas não são totalmente suficientes para o bom desempenho profissional. A partir da importância das competências transversais, fica evidente que o ensino superior pode contribuir para a aquisição e o desenvolvimento das mesmas.

A demanda por profissionais com perfil adequado à realidade do ambiente organizacional é muito valorizada pelos empregadores, e as Instituições de Ensino Superior, principalmente tecnológico, cujo objetivo é a formação profissional e possui um papel fundamental na aquisição e no desenvolvimento das competências técnicas e transversais, propiciando ao graduando a possibilidade de tornar-se empregável, ou seja, permitindo ao aluno adquirir e desenvolver habilidades e competências que lhes possibilite uma melhor inserção no mercado de trabalho. Nesta lógica, as IES têm promovido mudanças na grade curricular com o objetivo de desenvolver tais competências aos alunos, facilitando sua inserção e ascensão profissional (ALPAY & WALSH, 2008 apud SILVA; TEIXEIRA, 2012).

As universidades além de propiciar a formação técnica, enfrentam enormes desafios no âmbito de criação e otimização nos contextos de aprendizagem para que proporcione aos jovens situações e bases conceituais que façam com que eles aprendam a lidar de forma mais consoante com as exigências do mercado de trabalho. Paralelo a isso, para criar uma educação que estimule as competências é

necessário avaliar a compreensão dos universitários quanto às competências transversais que eles possuem e até que ponto os mesmos desenvolvem esses atributos no ambiente organizacional.

As mudanças no modo de transmitir conhecimento são necessárias, pois, percebe-se, que a relação entre mercado de trabalho e os recém-formados está mudando, se tornado cada vez mais volátil. Por outro lado, existe uma percepção do próprio estudante que busca tornar-se empregável, ou seja, não basta ter um bom emprego, é necessário, se preparar e adquirir novas habilidades e competências, buscando a máxima empregabilidade possível.

## 6. RESULTADOS

Moura & Zotes (2015) tratam de competências transversais como atitudes de comportamento e que estão relacionadas com a inteligência emocional, ao equilíbrio emocional que, por sua vez, contempla a capacidade de reconhecer seus sentimentos e dos semelhantes que estão ao seu entorno. Para alcançar a inteligência emocional é imperativo o autoconhecimento. As questões relacionadas a essa competência trataram de identificar características pessoais, consciência de emoções, capacidades e motivações que impulsionam o agir.

De modo geral, observou-se a partir da análise de dados realizada e das variâncias escolhidas pelos alunos formandos, que os mesmos possuem autoconhecimento, identificando com facilidade as características de sua personalidade, além disso, possuem consciência de sua capacidade intelectual e reconhecem as emoções que vivenciam no dia a dia. Os alunos que responderam as questões com a opção de **quase sempre e sempre** somam 62% do total de respostas.

No quesito **assertividade**, de acordo com Moura & Zotes (2015, p. 261):

[...] em ambientes corporativos, a assertividade representa uma das características fundamentais que devem compor o perfil de líderes e funcionários. Ser assertivo, diferentemente da passividade ou agressividade é ter a capacidade de colocar os seus pontos de vista de maneira positiva, clara e direta, tornando a comunicação mais eficaz.

Os alunos se consideram assertivos, sendo capazes de expor as opiniões claramente e, em situações de conflito, sabem expor suas ideias de maneira firme e

direta, porém, admitem que precisam desenvolver a capacidade de se expressar de maneira autônoma, sem interferência externa;

Quanto à **criatividade**, Eíró & Cataní (2011) afirmam em seus estudos que a capacidade criativa é citada no Projeto *Tuning América Latina*<sup>1</sup> como uma competência a ser desenvolvida para graduandos dos países participantes deste projeto, dentre eles o Brasil. Alencar & Fleith (2010, p. 201) informam "[...] que a capacidade de criar é essencial na sociedade do conhecimento, fator chave para lidar com as mudanças rápidas e complexas que caracterizam o mundo contemporâneo". Neste quesito a maioria dos alunos se considera criativo, contudo, uma parcela possui dificuldade na resolução de problemas por meio de ideias originais, não se sentem confortáveis quando precisam enfrentar situações não previstas e são mais criativos trabalhando individualmente do que em grupo. No que diz respeito ao ambiente acadêmico, os alunos sentem que os trabalhos criativos poderiam ser mais valorizados pelos professores.

Na competência **cooperação**, os graduandos possuem características mais individualistas do que cooperativas e sabem que precisam desenvolver a capacidade de trabalhar em grupo.

Quanto à **liderança**, o exercício da liderança nas organizações, segundo Arruda & Chrisóstomo & Rios (s.d.), está atrelado do desempenho da mesma. Consiste em um tema importante e desafiador, considerando as variáveis que compõem esta competência. A liderança, quando bem exercida, desempenha um papel de vantagem competitiva, pois possui a capacidade de criar uma visão real, elaborar estratégias de implementação e de conquistar adeptos a ela. As questões escolhidas para avaliar a liderança nos alunos estão relacionadas à interação em grupo, reconhecimento de competências e previsão de pormenores em atividades, além da percepção da necessidade de desenvolvê-la. Os alunos se consideram detentores desse atributo, reconhecem competências em outras pessoas e para atingir determinado objetivo procuram obter uma visão geral do que realizam, buscando soluções em grupo para a resolução de problemas. Mesmo sendo líderes, os alunos sentem que precisam desenvolver mais esta competência.

---

<sup>1</sup> O Projeto *Tuning–América Latina* identifica as competências transversais mais relevantes para esse mercado, de acordo com o consenso entre empregadores e diplomados participantes deste estudo.



Quanto à capacidade de **resiliência**, Moura & Zotes (2015) citam esta competência como uma das principais relacionadas ao melhor desempenho empresarial. Pessoas resilientes são mais assertivas, sendo esta uma característica importante nos perfis de líderes e funcionários.

Além disso, as pessoas resilientes também têm maior capacidade de controlar os impulsos e regular suas emoções. Por isso, dificilmente alguém verá uma cena de comportamento explosivo ou discussões que prejudicam o ambiente organizacional de pessoas resilientes. Elas também são dotadas de persistência, disciplina, generosidade, disponibilidade para o novo e capacidade de adaptação. (ROCHA *et* MAGALHÃES, 2013 apud MOURA; ZOTES, 2015, p. 261).

A maioria dos estudantes se identificou positivamente, admitindo serem flexíveis e dispostos a lidar com problemas, porém, sentem dificuldade de controle emocional frente às situações que fogem de seu domínio.

Os resultados da pesquisa apontam algumas divergências quanto às competências que os formandos admitem possuírem com relação àquelas realmente praticadas no ambiente de trabalho. Por exemplo, quando se trata de liderar pessoas, as habilidades correspondentes a resolver problemas de maneira criativa e a capacidade de trabalhar em grupo são determinantes para o bom desempenho nesta função. Os resultados obtidos indicam que os participantes da pesquisa consideram-se líderes, porém, possuem características individualistas que são incompatíveis com o desempenho em cargos de liderança, sendo imprescindível desenvolverem, concretamente, as habilidades relacionadas à liderança, à criatividade e à cooperação.

Outro ponto importante da análise concentra-se na percepção de **autocontrole**. Em um ambiente organizacional competitivo e de desafios constantes, reconhecer suas emoções e aprender a controlá-las torna-se imperativo para o bom desempenho profissional e a permanência no mercado de trabalho. Apesar da autopercepção que os graduandos possuem quanto ao autocontrole, os mesmos têm dificuldade de manter a estabilidade emocional quando confrontados com situações de difícil adaptação, exigindo o desenvolvimento de habilidades voltadas ao controle emocional.

Os dados obtidos na pesquisa demonstram que a autopercepção dos alunos quanto à aquisição das competências transversais ocorreu em fase posterior ao

ingresso dos mesmos na instituição de ensino. No que diz respeito aos quesitos adaptabilidade, organização e planejamento de tarefas de maneira eficiente, os alunos admitiram já possuírem tais habilidades mesmo antes de iniciarem a graduação.

No tocante às competências correspondentes a gerenciar de forma eficaz situações de adversidades, frustrações e stress, adaptabilidade e organização e planejamento de tarefas de maneira eficiente, os alunos afirmaram que o curso de graduação foi fundamental no desenvolvimento das mesmas. As competências que os graduandos **mais aplicam** no ambiente profissional são a autonomia e a capacidade de iniciativa e as que **menos aplicam** são àquelas relacionadas à liderança e ao gerenciamento eficaz de situações que geram adversidades.

A hipótese que explica a supervalorização da autopercepção das competências nos graduandos se deve ao fato de que os alunos não vivenciam em seu ambiente de trabalho a aplicabilidade dessas competências, sendo a faculdade o ambiente mais propício e comum ao desenvolvimento das mesmas. Neste contexto, o ensino de graduação mais voltado para a aquisição e o desenvolvimento de competências técnicas e transversais mais eficazes capacitaria o aluno de forma mais adequada, em se tratando de educação tecnológica voltada ao mercado de trabalho.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A partir da pesquisa realizada junto às turmas do quinto e sexto semestres do curso de gestão empresarial da Faculdade de Tecnologia de Indaiatuba, podemos constatar que o objetivo deste trabalho foi alcançado, qual seja, o de identificar a autopercepção de competências transversais nos alunos e o papel da faculdade na aquisição e no desenvolvimento das mesmas. Com a realização deste trabalho foi possível identificar os pontos conflitantes relacionados ao que os alunos julgam possuir, permitindo uma análise dos pontos congruentes e divergentes de modo mais assertivo. Os dados demonstram que a autopercepção de algumas competências transversais pelos estudantes apresentam pontos conflitantes em relação aos itens que permitem avaliar essas competências de maneira relacional. Possivelmente, a supervalorização da percepção de alguns atributos se dá pela falta de desenvolvê-los em situações da vida real, no caso, no ambiente organizacional. A instituição de ensino superior em questão possui um papel fundamental quanto ao

desenvolvimento de tais competências, preparando-os de forma qualificada e eficaz no que diz respeito às funções a serem desempenhadas no mercado de trabalho.

## 8. FONTES CONSULTADAS

ANDRÉ, A. R. D. **As competências transversais e as práticas de gestão por competências:** um estudo exploratório de diferentes realidades organizacionais. 2013. 99p. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos) - Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão, Instituto Politécnico do Porto.

ALENCAR, E. M. L. S; FLEITH, D. S. **Criatividade da educação superior:** fatores inibidores. Disponível em: <<http://submission.scielo.br/index.php/aval/article/viewArticle/27372>>. Acesso em: 07 ago. 2016.

ARRUDA, Â. M, F.; CHRISÓSTOMO, E; RIOS, S. S. **A importância da liderança nas organizações.** Disponível em: <<http://www.institutoateneu.com.br/ojs/index.php/RRCF/article/view/4/6>>. Acesso em: 07 ago. 2016.

EÍRÓ, M. I.; CATANI, A. M. **Projetos tuning e tuning américa latina:** afinando os currículos às competências. Disponível em: <<http://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&q=projeto+tuning&btnG=&lr=>>> Acesso em: 07 ago. 2016.

FLEURY, Afonso; LEME, Maria Teresa. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GARAY, A. B. S. **As diferentes faces do processo de qualificação:** algumas dimensões esquecidas. Rausp, v.32, n.3, jul/set., 1997.

GIL, Antonio Carlos. **Metodologia do ensino superior.** Editora Saraiva, 2011.

LE BOTERF, G. **Com Petén Et Navigation Professionnelle.** Paris: Éditions d'Organisation, 1999.

MORENO, M. L. R. (2006). **Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales:** propuestas para mejorar la calidad en la formación profesional y en el mundo del trabajo. Laertes Educación: Barcelona.

MOURA, D.; ZOTES L. P. **Competências transversais e desempenho empresarial:** uma análise conceitual comparativa. Disponível em: <<http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/view/V10N2A4/SGV10N2A4>>. Acesso em: 07 ago. 2016.

TALAVERA, E. R; PÉREZ-GONZÁLES, J. C. (2007). Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas. Revista Europea de Formación Profesional, n. 40 - 2007/1- ISSN 1977 - 0235.

SCHMITZ, A. L. F. **Competências empreendedoras**: os desafios dos gestores de instituições de ensino superior como agentes de mudança. 2012. 281p. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) - Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/96130>. Acesso em: 29 nov. 2015.

SILVA, B. M. B; TEIXEIRA, M. A. P. Autopercepção de competências transversais de trabalho em universitários: construção de um instrumento. **Estudos de Psicologia**, 17 (2), p. 199-206, mai./ago., 2012. ISSN 1678-4669.

TOMASI, A. **Da Qualificação à Competência** - pensando o séc. XXI. p. 143-157. São Paulo: Papyrus, 2004.