

Um Estudo sobre Motivação, Expectativas e Influências dos Mestrandos em Engenharia de Produção da Ufrn

Dalliane Vanessa Pires Andrade
dallianevanessa@yahoo.com.br
UFRN

NATALIA VELOSO CALDAS DE VASCONCELOS
nataliaveloso@hotmail.com
UFRN

DANIELLE MORAES DE MACEDO
macedo_danielle@hotmail.com.br
UFRN

JAMERSON VIEGAS QUEIROZ
jvq@ufrnet.br
UFRN

FERNANDA CRISTINA BARBOSA PEREIRA QUEIROZ
fbp@ufrnet.br
UFRN

Resumo: O objetivo deste estudo é investigar motivações, expectativas e influências relacionadas à obtenção do título de mestre em Engenharia de produção pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da UFRN (PEP-UFRN) com base nas avaliações e percepções de seus discentes. Os dados foram coletados com base na aplicação de um questionário aos discentes ativos do programa, no período de 01 a 15 de junho de 2011. No tocante, chegou-se as seguintes conclusões: Os principais fatores que motivaram os mestrandos do programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção a ingressarem no mestrado foram “ampliar oportunidades de trabalho”, seguido por “obter diferenciação profissional”, em terceiro lugar “obter mais conhecimento”, e “ingressar na carreira docente” apareceu em quarto lugar. As principais expectativas quanto ao mestrado foram “aprofundamento de conhecimentos”, em seguida “obter novas oportunidades de trabalho”, em terceiro lugar “melhorias no desempenho profissional”, em seguida “melhorias no desempenho acadêmico” ficou no quarto lugar. Através da investigação sobre a influência do título de mestre no desempenho acadêmico e profissional dos discentes os fatores que tiveram maior score foram “diferenciação profissional”, em segundo lugar ficou a “oportunidades na carreira”, em terceiro “amadurecimento profissional”, seguido por “respeitabilidade/reconhecimento acadêmico/profissional”.

Palavras Chave: Capital Humano - Pós-graduação - Eng. de Produção - Qualidade -

1. INTRODUÇÃO

A terminologia capital humano é fruto da teoria desenvolvida por Theodore Schultz, Gary See Becker, Mark Blaug e Jacob Mincer nos anos 60. A teoria parte do pressuposto de que os gastos com educação constituem um investimento em renda futura (IOSCHPE, 2004).

Nesse sentido, a Teoria do Capital Humano fundamenta-se no conceito de que a aquisição de mais conhecimentos e habilidades aumenta o valor do capital humano das pessoas, ampliando sua empregabilidade, produtividade e rendimento potencial (MARTINS & MONTE 2010).

A pós-graduação surgiu no Brasil no início da década de 1960, naquela época os cursos eram lecionados nas instituições de ensino superior de forma livre, não havia uma legislação própria. Em 1965 surgiu a primeira regulamentação desse tipo de curso por meio do Parecer n. 977/65, do extinto Conselho Federal de Educação, sendo considerado um marco na história da pós-graduação em nosso país.

A Engenharia de Produção surgiu no início do século XX nos Estado Unidos com o nome de Engenharia Industrial. No Brasil só passou a ser lecionada no ensino formal na década de 1950, sendo que os primeiros cursos de pós-graduação só foram surgirem 1967 no Rio de Janeiro na PUC-Rio e UFRJ. Durante a década de 1980 nenhum programa ou curso de pós-graduação em Engenharia de Produção foi criado. No entanto, a partir da década de 1990 esse cenário mudou, vários programas de pós-graduação começaram a aparecer, fato que ocorreu principalmente pela popularização dos cursos de Engenharia de Produção em nível de graduação fazendo com que houvesse cada vez mais a necessidade de profissionais titulados para atuação na área docente.

Nesse contexto, o objetivo deste estudo é investigar motivações, expectativas e influências relacionadas à obtenção do título de mestre em Engenharia de produção pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da UFRN (PEP-UFRN) com base nas avaliações e percepções de seus discentes.

Para tanto, busca-se responder ao seguinte questionamento: quais motivações conduziram os discentes do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da UFRN (PEP-UFRN) a ingressarem no mestrado e qual a influência dessa titulação sobre suas expectativas e seu desempenho acadêmico-profissional?

O artigo se justifica pela necessidade de se conhecer as motivações que conduziram os discentes do Programa de pós-graduação em Engenharia de produção da UFRN a ingressarem no mestrado e qual a influência dessa titulação sobre suas expectativas e seu desempenho acadêmico-profissional.

O presente artigo está organizado da seguinte forma, além desta seção de caráter introdutório, a seção 2 apresenta os fundamentos teóricos acerca de Capital Humano, Pós-graduação em Engenharia de Produção no Brasil e Pós-graduação em Engenharia de Produção na UFRN. A seção 3 trata dos procedimentos metodológicos do presente artigo; na seção 4, é apresentado os resultados encontrados; a seção 5; trata das considerações finais do trabalho e por último é apresentado as referências citadas no artigo.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CAPITAL HUMANO

A origem do termo capital humano é atribuída ao economista Theodore Schultz, que se preocupava com as situações precárias das nações subdesenvolvidas. A Teoria do Capital Humano fundamenta-se no conceito de que a aquisição de mais conhecimentos e habilidades

melhora o valor do capital humano das pessoas, aumentando sua empregabilidade, produtividade e rendimento potencial (BECKER, 1962; BLAUG, 1976).

Frigotto (2003) observa que a ideia chave desta teoria é a de que um acréscimo marginal de instrução, treinamento e educação, correspondem a um acréscimo marginal de capacidade de produção do indivíduo. Assim, o termo capital humano seria uma ideia de “quantidade” de educação e qualificação tomada como indicativo de um determinado volume de conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridas, que funciona como potencializador da capacidade de trabalho e produção.

Para Chiavenato (2004), capital humano é o capital de gente, de talentos de competências. A competência de uma pessoa envolve a capacidade de agir em diversas situações, tanto para criar ativos tangíveis como intangíveis. [...] Assim, o capital humano é basicamente constituído de talentos e competências das pessoas.

Para Edvinsson e Malone (1998), “toda capacidade, conhecimento, habilidade e experiência individual dos empregados e gerentes estão incluídos no termo capital humano”. Esses autores formulam várias questões que poderiam ser utilizadas para captar a dinâmica de uma organização inteligente em um ambiente competitivo em mudança, bem como a criatividade e a inovação organizacionais.

O capital humano é um elemento crucial para o crescimento da renda de uma forma direta. Muitos estudos empíricos apontam que os retornos dos investimentos em capital humano são elevados tanto em países em desenvolvimento quanto nos desenvolvidos (DOWRICK, 2003).

Para Davenport (2001), um trabalhador que agir como investidor de capital humano aplicará seu capital onde puder obter maior retorno. Dispor de mais capital humano significa ter mais oportunidades e maiores retornos do investimento.

Martins e Souza (2010) corroboram que considerando uma perspectiva de criação e valorização de ativos intangíveis, as organizações, preocupadas com essa evolução, passam a ser consideradas como empresas da era do conhecimento devido à valorização da capacidade humana de gerar o próprio conhecimento.

Bontis (1998), diante de várias análises sobre o assunto, faz um diagnóstico de que o intangível é indescritível e nunca pode ser avaliado em termos financeiros. No entanto, seu impacto estratégico torna-se inquestionável. A captura, codificação e difusão de informação, acontecem diante da aquisição de novas competências geradas pela formação e desenvolvimento e sobre a reengenharia de processos de negócio. O sucesso presente e futuro, perante a competição, serão baseados menos na alocação estratégica física e recursos financeiros, e muito mais sobre a gestão estratégica do conhecimento.

Diante desse contexto, torna-se necessário a condução da gestão de recursos humanos a uma postura estratégica, que facilite o envolvimento e a participação dos empregados, ou seja, requer a implantação de um conjunto de atividades estratégicas de gestão de recursos humanos (MARTINS&SOUZA, 2010).

Para Maciel et al., (2010), os impactos da globalização em áreas como economia, política, cultura tem apontado para questões cruciais, dentre elas o da qualificação profissional, convocando os gestores educacionais a refletirem sobre o tipo de formação que estão proporcionando aos seus alunos. Há urgência na formação de profissionais com um novo perfil voltado para as demandas da globalização. As instituições formadoras não podem perder de vista aspectos como a decorrente organização do trabalho, que vem exigindo a elevação no nível de educação da força de trabalho e o desenvolvimento, em seus alunos, de competências tecnológicas, de gestão e de idiomas.

2.2 PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO NO BRASIL

Em 1922, nasce a primeira universidade brasileira, a Universidade do Rio de Janeiro, por meio do casamento focado de instituições isoladas, a última a surgir na América Latina. Por mais irônico que possa parecer, a universidade brasileira foi criada para conceder o título de Doutor Honoris Causa ao Rei Leopoldo de Bélgica. “Não fosse por aquela vista e a ingênua vaidade de um monarca, ou o capricho de algum de seus cortesãos, a universidade brasileira talvez tivesse demorado mais 10 ou 20 anos para ser criada” (BUARQUE, 2003:21).

Em 1965 dá-se, formalmente, a implantação da pós-graduação no Brasil. “A nossa pós-graduação é cópia-carbono da americana, o que não é muito embaraçoso para nós, pois a pós-graduação européia torna-se, a cada dia, mais parecida com a americana [...]” constata Moura e Castro (2005:131).

A Engenharia de Produção foi criada nos Estados Unidos no início do século XX com o nome de Engenharia Industrial, no Brasil ela só foi introduzida ao ensino formal na década de 50 com o nome de Engenharia de Produção (EP). Esta denominação foi padronizada, para o ensino, pela resolução nº 10/77 do Conselho Federal de Educação. Nas empresas, especialmente as estrangeiras, é comum o uso do termo Engenharia Industrial como sinônimo.

Segundo a ABEPRO o ensino em Engenharia de Produção tem como objetivo formar profissionais habilitados ao projeto, operação, gerenciamento e melhoria de sistemas de produção de bens e serviços, integrando aspectos humanos, econômicos, sociais e ambientais.

Um levantamento realizado no *site* da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) em Maio de 2011 mostrou que havia 60 cursos de EP recomendados pela Capes na área de Engenharia de Produção – Engenharias III. Desse total, 34 oferecem exclusivamente o mestrado acadêmico, 16 oferecem mestrado e doutorado e 10, mestrado profissionalizante.

Os cursos de mestrado mais antigos do Brasil são cariocas: PUC-Rio e UFRJ. Ambos tiveram início no ano de 1967, sendo pioneiros na área. Na década de 1970 mais cinco programas de mestrado foram instituídos (USP, UFF, UFPB, UFPE e UFSM) e em 1972 a USP ofereceu o primeiro curso em nível de doutorado. Apenas em 1979 surgiu o segundo curso de doutorado brasileiro, na UFRJ (BITTENCOURT; VIALI & BELTRAME 2010).

De acordo com Capes (2011), no triênio de 2007-2009, 2.122 dissertações de mestrado e 363 teses de doutorado foram defendidas nesses 60 cursos. Houve uma produção científica de 2.792 artigos completos publicados em periódicos técnico-científicos, 7.849 trabalhos completos publicados em anais de eventos técnicos científicos e 1.047 livros e capítulos de livros publicados.

A Figura 1 revela que os cursos de pós-graduação em engenharia de produção se concentram no estado do Rio de Janeiro, com 27% dos cursos de mestrado e doutorado, em seguida temos o estado de São Paulo com 20% dos cursos concentrados nessa região.

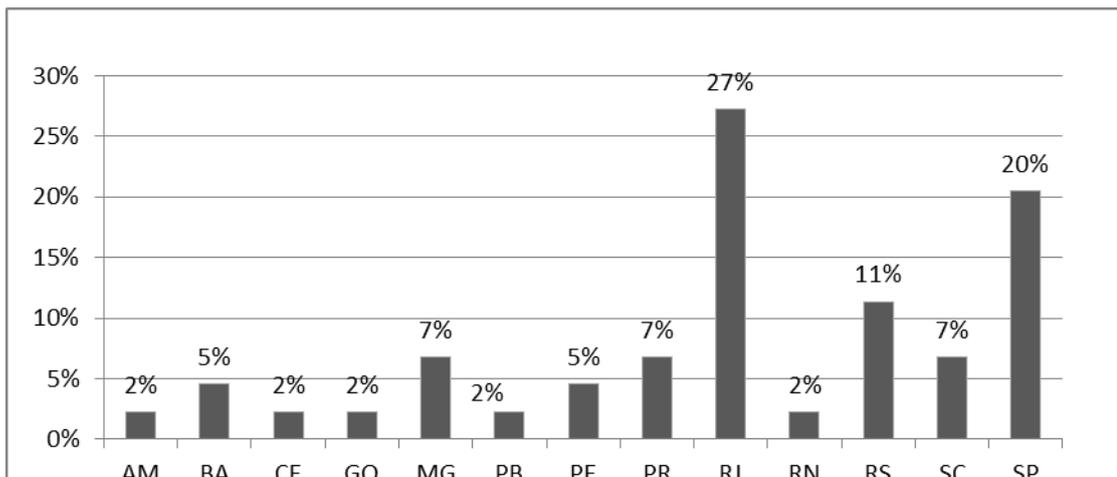


Figura 1: Distribuição espacial dos cursos de pós-graduação em Engenharia de produção. **Fonte:** Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes).

Em relação à qualidade dos cursos de mestrado e doutorado, 44% dos mestrados acadêmicos obtiveram conceito 3, 40% dos mestrados profissionais tiveram conceito 4 e 50% dos cursos de doutorado obtiveram conceito 4 na avaliação da Capes, nenhum curso da área atingiu até o momento o nível sete (7), conceito máximo na escala da Capes conforme apresentado na figura 2.

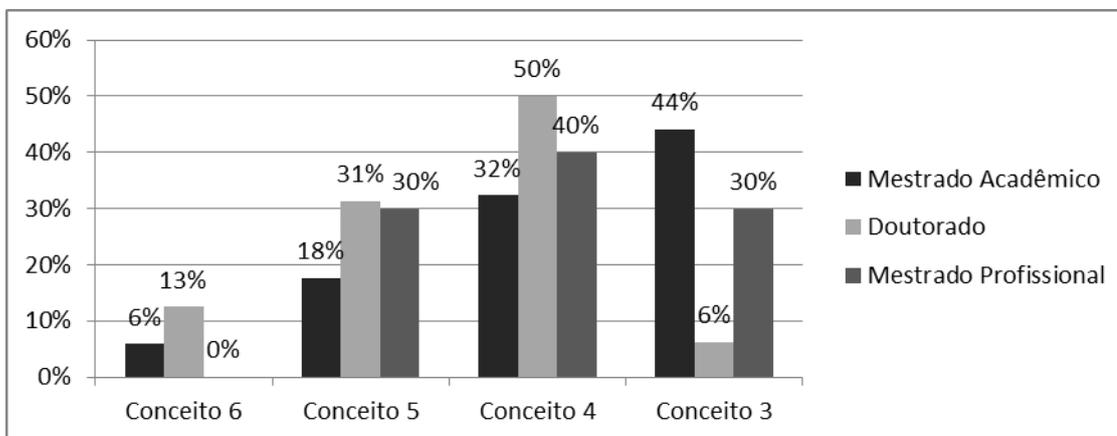


Figura 2: Conceitos dos cursos de pós-graduação em Engenharia de produção. **Fonte:** Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes).

Bittencourt, Viali e Beltrame (2010) apresentam que os cursos de pós-graduação se concentram nas regiões Sudeste e Sul. Um total de 25 municípios brasileiros conta com, pelo menos, um curso de pós-graduação em EP; nove municípios tem, pelo menos, um curso de doutorado. Rio de Janeiro, São Paulo e São Carlos são os únicos municípios que têm pelo menos dois cursos de doutorado em funcionamento.

2.3 PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO DA UFRN

O Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da UFRN (PEP-UFRN) foi criado e aprovado pela CAPES em 1998, tendo iniciado suas atividades em 1999. O

Programa, atualmente, possui o curso de Engenharia de Produção na modalidade *stricto sensu*, em nível de mestrado acadêmico, com cerca de mais de 220 dissertações defendidas. No seu projeto de criação foram traçados vários objetivos estratégicos, nas diversas áreas da engenharia de produção e de suas competências.

O PEP-UFRN tem como objetivo principal a disseminação e produção de conhecimento científico na área de Engenharia de Produção, qualificando recursos humanos em prol de sua inserção e integração nos setores de serviço, comercial, industrial e acadêmico. A meta do programa é ocupar uma posição de destaque na Região Nordeste servindo como referência entre os melhores programas de pós-graduação do país.

O programa tem como objetivos específicos decorrentes das diretrizes do programa:

- Orientar a elaboração de dissertações de mestrado apoiadas por atividades de pesquisa de excelência;
- Ofertar disciplinas que permitam a formação acadêmica de qualidade dos alunos para seus respectivos trabalhos de pesquisa;
- Divulgar os resultados obtidos em periódicos qualificados;
- Promover e participar de eventos científicos de modo a promover a interação com outros pesquisadores da área;
- Garantir a qualidade no processo de formação de mestres, atendendo aos requisitos e normas da CAPES;
- Estabelecer convênios e colaborações com universidades e centros de pesquisa nacionais e internacionais.

O programa possui atualmente três linhas de pesquisas: Ergonomia, engenharia do produto e engenharia da sustentabilidade; Pesquisa Operacional e Logística; Estratégia e Qualidade.

Segundo última avaliação trienal 2010 (anos base 2007, 2008 e 2009) da CAPES o programa apresenta nota final 3. A Avaliação dos Programas de Pós-graduação compreende a realização do acompanhamento anual e da avaliação trienal do desempenho de todos os programas e cursos que integram o Sistema Nacional de Pós-graduação, SNPG. Os resultados desse processo, expressos pela atribuição de uma nota na escala de "1" a "7" fundamentam a deliberação CNE/MEC sobre quais cursos obterão a renovação de "reconhecimento", a vigorar no triênio subsequente.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

O artigo foi desenvolvido na forma de pesquisa exploratória, parta Gil (2006, pág. 41), pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Nesse sentido, o assunto será explorado através das percepções e opiniões dos discentes do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da UFRN (PEP-UFRN).

Quanto à sua classificação, a pesquisa é descritiva, pois, segundo Vergara (2000), a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Dessa forma, os resultados a serem obtidos por meio da pesquisa exploratória poderão contribuir no sentido de identificar relações existentes entre as variáveis estudadas desta população (BEUREN, 2006). Já o estudo descritivo relatará suas principais características. Assim, o artigo caracteriza-se como um estudo exploratório-descritivo.

O artigo se apoia no método indutivo que, segundo Rodrigues (2006), parte das premissas dos fatos ou fenômenos observados para se chegar a uma conclusão que contém informações sobre fatos ou situações não observadas. Quanto aos procedimentos, foram utilizadas a pesquisa bibliográfica, constituindo parte da pesquisa descritiva, mediante a qual foi possível investigar o Capital Humano e a pós-graduação em Engenharia de Produção no Brasil; e a pesquisa documental, por meio da qual foi possível realizar um levantamento de documentos do Programa.

A população objeto do artigo é composta por todos os discentes ativos no primeiro semestre de 2011 do programa de pós-graduação em engenharia de produção da UFRN, totalizando 66 mestrandos.

Os dados foram coletados com base na aplicação de um questionário aos discentes ativos do programa, no período de 01 a 15 de junho de 2011. O questionário foi elaborado com base nos indicadores de Martins e Monte (2010). Os questionários foram aplicados via e-mail em toda a população, 60 deles foram respondidos, totalizando uma amostra de 90% da população. Para a análise e interpretação dos resultados, os dados foram tabulados no software Excel 2010. Os dados aqui presentes não necessitam de teste estatístico, pois trata-se de um censo, com uma margem de erro de 10%.

4. APRESENTAÇÃO DOS DADOS

Investigando as motivações que levaram os mestrandos em Engenharia de Produção a ingressarem no mestrado, foram definidos os fatores que poderiam tê-los influenciado e foram relacionados os seguintes fatores: ampliar oportunidades de trabalho, obter diferenciação profissional, obter mais conhecimento, ingressar na carreira de docente, alcançar prestígio profissional, aprimorar a carreira de docente, obter melhor nível de renda, ingressar na atividade de pesquisador, aprimorar a atividade de pesquisador, suprir deficiências da graduação e suprir deficiências da pós-graduação.

A análise das motivações revelou que “ampliar oportunidades de trabalho” foi o fator que mais motivou os discentes a ingressarem no mestrado, com 90,67% de concordância entre os mestrandos (com 544 pontos dos 600 possíveis).

Esse resultado foi próximo ao encontrado por Martins & Monte (2010), junto aos mestres em Ciências Contábeis pelo Programa UnB/UFPB/UFPE/UFRN onde foi o terceiro fator com maior escore. O segundo fator mais representativo foi a “obter diferenciação profissional”, com 90,50% de concordância (543 pontos). “Obter mais conhecimento” apareceu como o terceiro fator que mais motivou os discentes a ingressarem no mestrado, com 88,50% de concordância (531 pontos). A pretensão de “ingressar na carreira docente” aparece em quarto lugar, com 78,83% de concordância (473 pontos). Em seguida veio “alcançar prestígio profissional com 77,33% de concordância (464 pontos). Em penúltimo lugar, aparece o fator “suprir deficiências da graduação” 41,33% de concordância (248 pontos) e, por último, “suprir deficiências da pós-graduação” 20,00% de concordância (120 pontos). A tabela 1 relaciona estes fatores.

Tabela 1:- Fatores que motivaram os mestrandos de Engenharia de produção a ingressarem no mestrado.

Fatores	Escore*		Mínimo	Máximo	Média	Mediana
	N	%				
Ampliar oportunidades de trabalho	544	90,67%	0	10	9,1	10
Obter diferenciação profissional	543	90,50%	4	10	9,1	10
Obter mais conhecimento	531	88,50%	2	10	8,9	10

Ingressar na carreira docente	473	78,83%	0	10	7,9	8
Alcançar prestígio profissional	464	77,33%	1	10	7,7	8
Aprimorar a carreira docente	441	73,50%	0	10	7,4	8,5
Obter melhor nível de renda	440	73,33%	0	10	7,3	8
Ingressar na atividade de pesquisador	385	64,17%	0	10	6,4	7
Aprimorar a atividade de pesquisador	361	60,17%	0	10	6,0	7
Suprir deficiências da graduação	248	41,33%	0	10	4,1	5
Suprir deficiências da pós-graduação	120	20,00%	0	9	2,0	0

* Escore = 600 (60 x 10). 100% = 600.

Fonte: Elaboração própria.

Quando questionados as suas expectativas quanto ao mestrado em Engenharia de produção, tendo como base os fatores que os motivaram ao ingresso no mestrado foram relacionados os seguintes fatores: aprofundamento de conhecimentos, obter novas oportunidades de trabalho, melhorias no desempenho profissional, preparação/aperfeiçoamento para a docência, melhorias no desempenho acadêmico, preparação para ingresso no doutorado, ampliação da formação geral, capacitação para pesquisa, aumento de rendimentos, ampliação da linha de relacionamentos e promoção no trabalho.

“Aprofundamento de conhecimentos” foi o fator de maior expectativa entres os discentes com 88,00% de concordância (528 pontos), resultado idêntico ao encontrado por Martins & Monte (2010), junto aos mestres em Ciências Contábeis pelo Programa UnB/UEPB/UFPE/UFRN. O segundo fator com maior concordância representando 83,17% com (499 pontos) foi “obter novas oportunidades de trabalho”, em terceiro lugar ficou o fator apontado foi “melhorias no desempenho profissional” com 82,83% de concordância (497 pontos). Em seguida “melhorias no desempenho acadêmico” ficou no quarto lugar com 78,67% de concordância. Em penúltimo lugar está o fator “ampliação da linha de relacionamentos” com 67,17% de concordância e (403 pontos), e em último lugar como o fator de menor expectativa entre os mestrandos “promoção no trabalho” com apenas 40,00% de concordância e (240 pontos), conforme tabela 2.

Tabela 2: Expectativas dos mestrandos em Engenharia de Produção quanto ao mestrado.

Fatores	Escore*		Mínimo	Máximo	Média	Mediana
	N	%				
Aprofundamento de conhecimentos	528	88,00%	4	10	8,8	9,0
Obter novas oportunidades de trabalho	499	83,17%	0	10	8,3	9,0
Melhorias no desempenho profissional	497	82,83%	0	10	8,3	9,0
Preparação/aperfeiçoamento docência	472	78,67%	0	10	7,9	8,0
Melhorias no desempenho acadêmico	468	78,00%	0	10	7,8	8,0
Preparação para ingresso no doutorado	463	77,17%	1	10	6,7	7,0
Ampliação da formação geral	460	76,67%	0	10	7,7	8,0
Capacitação para pesquisa	443	73,83%	0	10	7,4	8,0
Aumento de rendimentos	441	73,50%	0	10	7,4	8,0
Ampliação da linha de relacionamento	403	67,17%	0	10	6,7	7,0
Promoção no trabalho	240	40,00%	0	10	4,0	4,0

* Escore = 600 (60 x 10). 100% = 600.

Fonte: Elaboração própria

Investigou-se a influência do título de mestre no desempenho acadêmico e profissional dos discentes por meio de suas avaliações e percepções foram relacionados os seguintes fatores: diferenciação profissional, oportunidades na carreira, amadurecimentos profissional, respeitabilidade/reconhecimento acadêmico/profissional, produção acadêmica, empregabilidade, espírito acadêmico, habilidades cognitivas, status, responsabilidade social, autonomia profissional.

A análise da influência do título de mestre o fator com maior concordância foi a “diferenciação profissional” com 80,33% (482 pontos de um total possível de 600), em segundo lugar ficou a “oportunidades na carreira” com 79,83% de concordância e (479 pontos), em terceiro ficou o fator “amadurecimento profissional” com 79,00% de concordância e (474 pontos), seguido por “respeitabilidade/reconhecimento acadêmico/profissional” e “produção acadêmica”. Em penúltimo lugar ficou “responsabilidade social” com 57,33% de concordância e (344 pontos) e em último lugar a “autonomia profissional” com 56,33% e (338 pontos). Esse resultado foi diferente ao encontrado por Martins & Monte (2010), junto aos mestres em Ciências Contábeis pelo Programa UnB/UFPE/UFPE/UFRN, onde em primeiro lugar ficou o fator “amadurecimento profissional”, conforme apresentado na tabela 3.

Tabela 3: Influências do título de mestre no desempenho acadêmico-profissional.

Fatores	Escore*		Mínimo	Máximo	Média	Mediana
	N	%				
Diferenciação profissional	482	80,33%	0	10	8	8
Oportunidades na carreira	479	79,83%	0	10	8	8
Amadurecimento profissional	474	79,00%	0	10	7,9	8
Respeitabilidade/reconhecimento acadêmico/profissional	473	78,83%	0	10	7,9	8
Produção acadêmica	465	77,50%	3	10	7,8	8
Empregabilidade	443	73,83%	0	10	7,4	8
Espírito acadêmico	438	73,00%	0	10	7,3	8
Habilidades cognitivas	392	65,33%	0	10	6,5	7
Status	351	58,50%	0	10	5,9	6,5
Responsabilidade social	344	57,33%	0	10	5,7	6,5
Autonomia profissional	338	56,33%	0	10	5,6	6

* Escore = 600 (60 x 10). 100% = 600.

Fonte: Elaboração própria.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo investigar motivações, expectativas e influências relacionadas à obtenção do título de mestre em Engenharia de produção pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da UFRN (PEP-UFRN) com base nas avaliações e percepções de seus discentes. Sendo assim, através de uma pesquisa com os discentes do programa buscou-se verificar quais motivações os conduziram a ingressarem no mestrado e qual a influência dessa titulação sobre suas expectativas e seu desempenho acadêmico-profissional.

A busca pela qualificação vem sendo um movimento crescente no mercado e acredita-se que este movimento esteja diretamente relacionado ao aumento na procura dos cursos de pós-graduação. No tocante, conclui-se que:

- Os principais fatores que motivaram os mestrados do programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção a ingressarem no mestrado foram “ampliar oportunidades de trabalho”, seguido por “obter diferenciação profissional”, em terceiro lugar “obter mais conhecimento”, e “ingressar na carreira docente” apareceu em quarto lugar.

- As principais expectativas quanto ao mestrado foram “aprofundamento de conhecimentos”, em seguida “obter novas oportunidades de trabalho”, em terceiro lugar “melhorias no desempenho profissional”, em seguida “melhorias no desempenho acadêmico” ficou no quarto lugar.

- Através da investigação sobre a influência do título de mestre no desempenho acadêmico e profissional dos discentes os fatores que tiveram maior score foram “diferenciação profissional”, em segundo lugar ficou a “oportunidades na carreira”, em terceiro “amadurecimento profissional”, seguido por “respeitabilidade/reconhecimento acadêmico/profissional”.

É válido destacar que a pesquisa foi restrita aos mestres de uma determinada instituição em um determinado período, logo os resultados aqui obtidos são apenas um recorte da realidade em questão, não tendo a intenção de serem colocados como respostas definitivas para o problema trabalhado.

Por fim, o presente artigo não teve a intenção de exaurir o tema, por isso recomenda-se que outras pesquisas sejam realizadas no segmento, em outros períodos, bem como em outros cursos de pós-graduação.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABEPRO disponível em: <<http://www.abepro.org.br>> Acessado em 13 de Junho de 2011.

BECKER, G. S. Investment in human capital: a theoretical analysis (1962, October). *The Journal of Political Economy*, (70) 5, pp. 9-49. Chicago.

BEUREN, I. M. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2006.

BITTENCOURT, H. R.; VIALI, L.; BELTRAME, E. A ENGENHARIA DE PRODUÇÃO NO BRASIL: UM PANORAMA DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO. *Revista de Ensino de Engenharia*, v. 29, n. 1, p. 11-19, 2010 – ISSN 0101-5001.

BLAUG, M. The empirical status of human capital theory: a slightly jaundiced survey. *Journal of Economic Literature*, (14) - (1976, September). 3, p.827-855.

BONTIS, N. Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Journal Management Decision*. v. 36, n. 2, p. 63-76, 1998.

CAPES disponível em: <<http://www.capes.gov.br/cursos-recomendados>> Acessado em 20 de Maio de 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução a Teoria Geral da Administração/ Compact e atual. 3º ed. Rio de Janeiro: Campos, 2004.

DAVENPORT, Thomas O. Capital Humano: o que e por que as pessoas investem nele. São Paulo: Nobel, 2001.

DOWRICK, S. Ideas and education: level or growth effects? Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2003. 30p. (Working paper, 9709)

EDVINSSON, L.; MALONE, M. S. Capital Intelectual: descobrindo o valor real de sua empresa pela identificação de seus valores internos. São Paulo: Makron Books, 1998.

FRIGOTTO, G. Educação e crise do capitalismo real (5ª ed). São Paulo: Cortez, 2003.

GIL, A. C. Como Elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2006.

IOSCHPE, G. A ignorância custa um mundo: o valor da educação no desenvolvimento do Brasil. São Paulo: Francis, 2004.

MACIEL, Rosali Gomes Araújo; NOGUEIRA, Heloisa Guimarães Peixoto; NOGUEIRA, Auralice de Ataíde Cruz Calderaro. Mestrado Profissional: Compromissos da Universidade com a Sociedade. Anais: VII SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – 2010.

MARTINS, O.S.; MONTE, P. A. do. Motivações, expectativas e influências relacionadas ao título de Mestre em Ciências Contábeis pelo Programa UnB/UFPB/UFPE/UFRN. Revista Contabilidade, Gestão e Governança - Brasília · v. 13 · n. 1 · p. 16 - 31 · jan/abr 2010.

MARTINS, R. A.; SOUZA, E.R. Balanced Scorecard: Uma investigação de como mensurar o capital humano. XVIII Simpósio de Engenharia de Produção. Bauru. 2010.

RODRIGUES, Auro de Jesus. Metodologia Científica: completo e essencial para a vida universitária. São Paulo: Avercamp, 1. Ed. 2006.

VERGARA, Sylvia Constant. Administração de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2. Ed, 2000.

BUARQUE, C. A universidade numa encruzilhada. UNESCO e MEC, 2003. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/palestra6.pdf>> Acesso em 10 de junho de 2011.

MOURA E CASTRO, C. A hora do mestrado profissional. Revista Brasileira de Pós-graduação, v.2, n.4, p. 16-23, jul 2005. Disponível em: <http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2_4_jul2005_/Debates_Artigo2_n4.pdf>. Acesso em 10 de junho de 2011.