

A Administração e os Desafios da Contemporaneidade: a Percepção dos Acadêmicos do Curso de Administração Quanto Ao Desenvolvimento de Sua Empregabilidade

Edson Pinto Ferreira Filho
filho.edson@ymail.com
UGB

Aline Ferreira de Andrade
alinebita@hotmail.com
UGB

Luciano Querino de Souza
lucianoqsouza@hotmail.com
UGB

Resumo:As constantes transformações mundiais tem tornado o mercado de trabalho cada vez mais exigente e competitivo. Cabe ao profissional estar atento e perceber a necessidade de estar em constante atualização, buscando competências para construir as bases para desenvolver e manter sua empregabilidade. Este artigo tem como objetivo geral analisar como os acadêmicos do Curso de Administração do Centro Universitário Geraldo Di Biase (UGB) se percebem preparados para uma inserção no mercado de trabalho. No que tange à metodologia, o artigo inicia com a exposição de estudos bibliográficos referente ao contexto teórico que o cerca e segue com análise quantitativa dos dados levantados através de questionários. Os resultados do trabalho permitem afirmar que os discentes estão desenvolvendo sua empregabilidade, mas com relação a pilares que sustentarão sua carreira, deve-se buscar uma adequação a prática de reservas financeiras.

Palavras Chave: Administração - Empregabilidade - Universidades - Contemporaneidade -

INTRODUÇÃO

As rápidas mudanças decorrentes do avanço tecnológico e do processo de globalização vêm causando grandes transformações no mercado de trabalho, tornando cada vez mais instável, exigente e complexa a inserção e a permanência do profissional no mercado.

Em decorrência dessas transformações, as empresas mudaram e suas estruturas estão cada vez mais enxutas; passando a reorganizar e redesenhar seus postos de trabalho a fim de garantir sua sobrevivência no mercado competitivo. Consequentemente, houve também mudanças nas formas de trabalho, o emprego deixou de ser sinônimo de segurança, tornando o período de permanência nas empresas cada vez mais curto, deixando de lado a garantia de emprego eterno.

As empresas passaram a exigir cada vez mais profissionais com boa formação e que apresentem qualificações que os tornem capazes de promover o desenvolvimento organizacional. Com isso, houve uma grande transformação no perfil destes profissionais, pois passaram a desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes que irão resultar em saberes que formarão suas competências.

Portanto, a busca pelo conhecimento não deve deixar de fazer parte da vida do profissional, que deve se manter permanentemente atualizado, adotando uma postura de pesquisa e aprendizagem contínua e intensa. Assim, cabe ao profissional estar consciente de sua atuação e que seu autodesenvolvimento será a estratégia para manter-se e destacar-se no mercado, buscando sempre sua empregabilidade.

Buscar constantemente a empregabilidade tornou-se indispensável para o profissional, não só para aqueles que buscam trabalho, mas também para aqueles que já possuem uma atividade remunerada. Portanto, o desenvolvimento e o aprimoramento dessas competências auxiliará o profissional na proteção contra as instabilidades do mercado e contribuirá para o desenvolvimento de bases para a construção de uma carreira.

Tendo em vista o tema relacionado à empregabilidade, a seguinte investigação é proposta: como os acadêmicos do Curso de Administração do Centro Universitário Geraldo Di Biase se percebem desenvolvendo sua empregabilidade?

Tornando esse questionamento o objetivo central deste trabalho, tornam-se objetivos específicos: Identificar a percepção dos acadêmicos quanto à empregabilidade; averiguar como os acadêmicos estão desenvolvendo competências para se adequarem às novas necessidades do mercado e averiguar a relação percebida pelos alunos entre conhecimento e empregabilidade.

Vale dizer que o presente artigo realiza-se com a exposição de estudos bibliográficos do contexto teórico que o cerca. Logo após, terá seu avanço a partir de pesquisa de campo e segue com quantitativa análise dos dados levantados através de questionários, meio para que o objetivo proposto fosse alcançado.

1 EMPREGABILIDADE

Com as mudanças no mercado de trabalho, decorrentes do processo de globalização, tonando o mercado cada vez mais competitivo, empresas passaram a buscar profissionais cada vez mais qualificados a fim de se manterem competitivas no mercado.

Diante dessas mudanças, houve grandes transformações no perfil do trabalhador

exigido pelas empresas. O profissional passou a ter que se adaptar rapidamente a novas tecnologias e maneiras de trabalhar e ficar atento à necessidade do desenvolvimento de seus conhecimentos, habilidades, atitudes, ou seja, competências que irão contribuir para sua inserção e manutenção no mercado, buscando sua empregabilidade.

Em tempos de transformações, cuidar da empregabilidade tornou-se indispensável, não só para aqueles que estão em busca de trabalho, mas também para quem já possui uma atividade profissional remunerada. Nesse sentido:

Por “empregabilidade”, entende-se todo aquele que apresenta a qualidade de empregável, representando, dessa forma, um conceito dinâmico referente ao mundo do trabalho e que expressa tudo quanto o indivíduo deve ter para a sua profunda e imprescindível capacidade de se ajustar e se enquadrar neste mercado globalizado. E “empregável” significa aquele que pode ser empregado. Diz-se de indivíduo que está apto a entrar e manter-se, no mercado de trabalho, graças à adequada qualificação profissional (FERREIRA, 1999, apud CARVALHO, 2011, p.49).

Portanto, para se enquadrar no mercado, o profissional deve perceber a necessidade de estar em constante atualização para manter na condição de ser contratável e construir bases próprias para desenvolver sua carreira. Para Minarelli (2010, p.23) “empregabilidade designa a condição de ser contratável, seja para um emprego ou para a prestação de serviço autoempresariada”. “O profissional contratável tem mais chance de encontrar um novo emprego ou de obter um contrato de prestação de serviços de forma independente” (MINARELLI, 2010, p.74).

Bueno (1996, apud CARVALHO, 2011, p.49) define empregabilidade como um conjunto de conhecimentos, habilidades e comportamentos que tornam um executivo ou um profissional importante para a sua organização e para toda e qualquer outra. Já Hirata (1997, apud SHIROMA e CAMPOS, 1997, [s. p.]), “relaciona a empregabilidade à passagem de uma situação de desemprego para a de emprego; ou seja, é formalizada como probabilidade de saída do desemprego ou capacidade de obter um emprego”. A inserção de um trabalhador no mercado de trabalho vai depender de suas aptidões em relação às novas tecnologias e no atendimento dos requisitos, cada vez mais rigorosos (CARVALHO, 2011, p.50).

Face ao aumento de incertezas, o autodesenvolvimento é visto como uma estratégia para se manter e se destacar no mercado de trabalho, e a formação profissional está inserida neste contexto. Investir em educação é uma das melhores formas para se conquistar um bom emprego e salário e também fundamentar as bases para uma carreira profissional (THAMER, 2011, p.27). Segundo Volpato (2012, [s. p.]):

São inegáveis os benefícios da formação no desenvolvimento dos sujeitos. De modo geral, podemos dizer que a formação profissional promove eficiência; motiva os trabalhadores; aumenta suas capacidades de saber, de informação, de expressão, de comunicação, de sociabilidade e de integração; propicia a emergência de projetos individuais e coletivos no campo profissional; provoca mudanças positivas no imaginário; questiona hábitos e modelos culturais; promove culturalmente e socialmente os trabalhadores; produz processos transformadores e mudanças organizacionais, com efeitos apreciáveis na construção ou evolução das identidades coletivas.

No momento atual, ter apenas uma boa formação não tem sido uma forma de garantia para o sucesso profissional. Para Costa (2011, [s. p.]) uma boa formação pode até abrir algumas portas no mercado, mas também é preciso ter cultura geral admirável para que o

candidato conquiste as melhores posições. Deve-se ter boas informações e usá-las de forma direcionada e inteligente. O caminho para o sucesso é pavimentado com formação e informação de qualidade.

Portanto, os conceitos de empregabilidade, nos leva a entender que o profissional é responsável pelo seu autodesenvolvimento, cabendo a ele adquirir cada vez mais conhecimentos, múltiplas habilidades e atitudes que lhe trarão vantagem competitiva diante do mercado.

2 DESENVOLVENDO A EMPREGABILIDADE

Segundo Cunha (2011, p.61-65):

Pensar objetivamente no seu próprio desenvolvimento é colocar lado a lado o legítimo direito de buscar o que faz sentido e que se gosta com a visão programática dos processos de evolução de sua carreira [...], deve-se ter em mente que a empregabilidade é uma consequência de decisões tomadas por um profissional ao longo de sua vida.

Para Minarelli (2010, p.43) quem descuida de sua qualificação e atualização perde a “atratividade”, não desperta interesse. A constante busca por conhecimento mesmo estando empregado ou não deve fazer parte da vida do profissional. Desta forma o profissional tem de ir atrás da informação, ler livros e revistas especializadas nas áreas de seu interesse, frequentar cursos, palestras, seminários e exposições.

O profissional deve, obrigatoriamente, se preocupar em manter permanentemente atualizado e empregável, diante das exigências de formação, em face das habilidades, especializações e talentos que o mercado requer (CARVALHO, 2011, p.57).

Na visão de Minarelli (2010, p.37) existem seis pilares que sustentam a empregabilidade. São eles: adequação vocacional, competência profissional, idoneidade, saúde física, mental e espiritual, reserva financeira e relacionamento. O desenvolvimento destes pilares tem como objetivo auxiliar o profissional a construir uma base para sustentar sua carreira, transformando-o em uma mão de obra qualificada, garantindo trabalho e remuneração, independente de ter emprego ou não.

QUADRO 1 – SEIS PILARES QUE SUSTENTAM A EMPREGABILIDADE	
Adequação vocacional	Exercer uma função da qual se tenha afinidade e prazer é fundamental para o profissional se manter motivado, isso ajudará a passar por desafios e pressões no dia a dia, uma vez que ele esteja numa função apenas pela necessidade do emprego e salário no final do mês, logo este profissional estará limitado desempenhando suas funções com muitas limitações.
Competência profissional	Tornar-se competitivo no mercado de trabalho está ligada diretamente a capacitação profissional que resulta em competência, algumas capacitações são adquiridas através dos estudos, de vivência de empregos anteriores, por treinamentos e experiências vivenciadas no dia a dia.

Idoneidade	A idoneidade de um profissional é extremamente relevante para sua carreira, a honestidade entra como uma vantagem competitiva, prometer o que se pode cumprir, proporciona uma relação duradoura tanto para clientes quanto empregadores. Boas referências decorrem de um trabalho bem feito e de uma conduta correta exemplar. É por meio delas que surgem novos trabalhos.
Saúde física, mental e espiritual.	O equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal influencia na qualidade de vida das pessoas, o profissional precisa estar bem fisicamente, equilibrado emocionalmente para desempenhar bem seu trabalho, prezar por este equilíbrio ajudará a manter a empregabilidade. A espiritualidade se revela importante, pois através de atitudes positivas influenciam a confiança do profissional no alcance de seus objetivos.
Reserva financeira	A reserva financeira feita durante o período que se tem emprego auxiliará no momento oportuno, é importante adequar o padrão de consumo de acordo com que se ganha possibilitando a reserva financeira. Isso permitirá o profissional realizar cursos e especializações que contribuirão para sua formação e sucesso.
Relacionamento	Quanto mais pessoas conhecer mais chance terá de obter informações e acesso à oportunidade de empregos e negócios. Faz-se necessário o cultivo destes relacionamentos, para que possam ser acessados quando for preciso. Eles representam um tipo de capital social, pois solucionam problemas que o dinheiro nem sempre resolve.

FONTE: Elaborado pelos autores, com base em Minarelli (2010, p.39-60).

Como visto, desenvolvê-los significa obter segurança de carreira, e para isso é necessário investir em conhecimentos para seu enriquecimento profissional e ter atitude para se adequar as mudanças do mercado. Na concepção do autor, o conjunto de todos esses pilares dará condição ao profissional de se tornar contratável e com possibilidade de uma carreira longínqua.

Dentro deste contexto, a espiritualidade tem se destacado como uma nova tendência, observada como uma característica desejada por profissionais e pelas organizações nos dias atuais. Moggi (2008, [s. p.]) diz que a “espiritualidade é o grande capital da nossa era, uma ‘megatendência’ que influenciará daqui pra frente todas as outras”.

A espiritualidade vem tomando um espaço significativo dentro das organizações, sendo vista como uma grande proposta para auxiliar as empresas que se preocupam com a satisfação pessoal de seus colaboradores. Uma organização espiritualizada é aquela que busca, na realização de sua missão, contribuir para um propósito maior que aspectos materiais. Os valores nos quais se pauta para a realização de sua missão são éticos e centrados em princípios (KRETLY, 2005 apud ARAUJO e NETO, 2010, p.3).

Cavanagh (1999, apud REGO, SOUTO e CUNHA, 2007, p.10) afirma que a espiritualidade nas organizações não corresponde a qualquer fenômeno religioso, ou a conversão dos membros organizacionais a qualquer sistema de crenças. A espiritualidade não requer conexão com tradição religiosa, antes pode basear-se em valores pessoais e na “filosofia de vida” dos empregados (ASHMOS e DUCHON, 2000 apud REGO, SOUTO e

CUNHA, 2007, p.10).

As empresas já esperam que a espiritualidade corporativa possa ser desenvolvida. Neste sentido as pessoas com espiritualidade acentuada são mais cientes do significado que conferem à vida, assim como mais “fortes” e perseverantes (SANDERS III, HOPKINS e GERROY, 2003 apud REGO, SOUTO e CUNHA, 2007, p.9).

Para Krishnakumar e Neck (2002, apud REGO, SOUTO e CUNHA, 2007, p.14) a espiritualidade pode incrementar o potencial intuitivo e criativo dos colaboradores, fomentar a honestidade e a confiança entre os membros organizacionais, incrementar o sentimento de realização pessoal dos indivíduos, revigorar o empenho dos colaboradores na organização e promover o desempenho organizacional.

Santarém (2003, apud COSTA LEAL e PAULA, 2008, p.3) afirma que:

A empresa que pratica a espiritualidade tem melhor clima organizacional, pessoas mais felizes e conseqüentemente clientes melhor atendidos, melhor qualidade e produtividade, melhor imagem da empresa na sociedade que respeitará sua marca, o produto, os serviços e todos sentirão orgulho dessa organização, empregados, acionistas, clientes, comunidade, entre outros.

Percebe-se que o interesse pelo assunto tem aumentado nos últimos anos e tamanha importância tem se dado na questão da espiritualização nas organizações devido os resultados observados diante das pesquisas e estudos realizados no que diz respeito às lideranças. Para Santos e Silva (2008, p.3):

A base da espiritualidade é a vivência de valores éticos e considerando que o líder por excelência é quem tem a função de disseminar valores e incentivar condutas éticas no trabalho, este deve ser o primeiro alvo de investimento e atenção quando se pensa no desenvolvimento da espiritualidade no contexto do trabalho.

Fry (2003, apud FLINK et al, 2011, p.7), diz que as organizações “que não fizerem as necessárias mudanças para incorporar a espiritualidade no trabalho também fracassarão na realização da transição para o paradigma de aprendizagem organizacional necessário ao sucesso no século XXI”.

3 DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS X ADMINISTRADORES

Com um ambiente volátil, aperfeiçoar-se é uma condição primordial para sua inserção ou manutenção no mercado de trabalho. Podemos prever que, independente dos cenários futuros, as pessoas devem estar preparadas e atentas para um ambiente cada vez mais exigente e complexo que requer qualificação e cujo parâmetro dominante é o desenvolvimento de competência.

É necessário ter um entendimento sobre competência por se tratar de um assunto complexo. Tradicionalmente, a competência em si pode ser entendida como a capacidade de ter um conhecimento, mas não basta ter apenas conhecimento teórico sem ter competências práticas que farão a diferença diante de um cenário competitivo. Fleury (2000, apud DUTRA, 2001, p.27) define competência das pessoas como “saber agir de maneira responsável, implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Fleury e Fleury (2001, apud FERREIRA FILHO et al, 2012, p.11) afirmam que a aprendizagem é um processo neural complexo, que leva à construção de memórias e constitui

a nossa identidade. Assim, a aprendizagem pode propiciar a transformação do conhecimento em competências. O aprendizado é entendido como um agente inovador, que acumula competências e atua em ambiente em permanente mutação, afirma (QUEIROZ, 2006, apud FERREIRA FILHO et al, 2012, p.11).

Portanto, o profissional não deve se acomodar, precisa aumentar seu potencial competitivo criando ações de mudança, adotando uma postura de pesquisa e aprendizagem contínuas e intensas que irão resultar em saberes que formarão suas competências. No quadro a seguir apresentamos os saberes que auxiliam no desenvolvimento das competências do profissional:

QUADRO 2 – COMPETÊNCIAS PARA O PROFISSIONAL	
Saber agir	Saber o que e por que faz. Saber julgar, escolher, decidir.
Saber mobilizar	Mobilizar recursos de pessoas, financeiros e materiais, criando sinergia entre eles.
Saber comunicar	Compreender, processar e transmitir informações, assegurando o entendimento da mensagem pelos outros.
Saber aprender	Trabalhar o conhecimento e a experiência, rever modelos mentais, saber desenvolver-se e propiciar o desenvolvimento dos outros.
Saber comprometer-se	Engajar-se e comprometer-se com os objetivos da organização.
Saber assumir responsabilidade	Ser responsável, assumindo os riscos e as consequências de suas ações, e ser por isso reconhecido.

FONTE: Elaborado pelos autores, com base em Fleury e Fleury (2000, apud ROCHA-PINTO, 2007, p.42).

Observa-se assim a junção de saberes que podem propiciar o desenvolvimento de competências. Entretanto, Rocha-Pinto (2007, p.43) afirma que para que possamos desenvolver competências, precisamos antes desenvolver capacidades e habilidades cognitivas, ou seja, competências que nos permite aprender a aprender.

QUADRO 3 – CAPACIDADES E HABILIDADES COGNITIVAS	
Aprender a pensar	Consiste em aprender a examinar as suposições, para buscar perspectivas novas, prever as mudanças e saber conduzi-las de tal forma que as pessoas possam construir o futuro, e não acomodar a ele.
Resolução de problemas	Não existe uma habilidade ou capacidade para resolver problemas, visto que cada problema há conhecimentos diferentes, inerentes à natureza. A resolução do problema não depende somente d um pensamento eficaz, mas também do conhecimento que se tenha acerca do problema particular, assim como dos métodos gerais para se lidar com ele.
Criatividade	Definida como um conjunto de capacidades e disposições que fazem com que uma pessoa produza com frequência novos produtos e serviços.

Aprender a aprender	Refere-se à capacidade de refletir sobre a própria aprendizagem, tomar consciência das estratégias e dos estilos cognitivos individuais, reconstruir itinerários seguidos, identificar as dificuldades encontradas, assim como os pontos de apoio que permitem avançar.
---------------------	---

FONTE: Elaborado pelos autores, com base em Torres (1992, apud ROCHA-PINTO, 2007, p.44-45).

É notável que as novas exigências de competência, conduzem o indivíduo a ter uma postura de maior comprometimento em seu trabalho. Portanto, a competência é tomar iniciativa e assumir responsabilidade do indivíduo diante de situações profissionais com os quais se depara. “Tomar iniciativa é uma ação que modifica algo que existe que introduz algo novo, que começa alguma coisa, que cria” (ZARIFIAN, 2001, apud ROCHA-PINTO, 2007, p.40). Assim, “para que possa tomar iniciativa, ele precisa desenvolver a capacidade de imaginação e de invenção e, desta forma, abordar o trivial e o imprevisto de maneira adequada e inovadora” (ROCHA-PINTO, 2007, p.40).

A competência é compreendida por muitos autores como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que a pessoa desenvolva suas atribuições e responsabilidades, mas para Dutra (2001, p.28), essa forma de encarar a competência tem se mostrado pouco instrumental no ambiente organizacional, pois isso não garante que uma empresa se beneficiará diretamente. Atualmente deseja-se um profissional que se entregue a empresa, ou seja, que ele efetivamente coloque em prática esses elementos e traga resultados esperados ou necessários.

Diante disso, é de suma importância discutir o conceito de entrega. Para Fleury (2000, apud DUTRA, 2001, p.29) “o termo ‘entrega’, refere-se ao indivíduo saber agir de maneira responsável e ser reconhecido por isso”. Um profissional se torna competente quando graças a sua capacidade, se entrega e agrega valor ao negócio ou empresa em que atua, ele próprio e ao meio em que vive (DUTRA, 2001, p.46). Portanto, o mercado não busca um profissional apenas com qualificação ou com capacidade para realizar tarefas básicas. Deseja-se um trabalhador comprometido, que mobilize seus recursos para uma melhoria contínua, para o desenvolvimento e crescimento da empresa. Nesse sentido, o sucesso de profissional depende exclusivamente dele e de sua capacidade de entrega.

Diante das constatações, as organizações buscam profissionais capacitados para enfrentar os desafios da profissão e que agreguem conteúdo à equipe a qual estará inserida, e com suas capacidades auxiliem para um direcionamento preciso. A Graduação em Administração está inserida neste contexto, portanto, nesta seção, abordaremos reflexões a respeito da formação em administração vista como uma competência essencial para encarar a atual competitividade no mercado.

Especificamente para o Administrador, de acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais estabelecidas pelo Ministério da Educação e Conselho Nacional de Educação, a formação de Graduação em Administração deve ensejar, como perfil do profissional:

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 (BRASIL, 2005, p.5).

Perante todas as abordagens expostas, demonstram que o perfil do administrador deve ser de um profissional em constante aprendizagem, que conhecimentos e as habilidades devem ser constantemente reciclados para se preparar para os desafios de um ambiente cada vez mais competitivo. Além do perfil do administrador, as Diretrizes Curriculares relaciona as competências e habilidades que o profissional em administração deve adquirir a fim de ampliar seu desempenho: (i) reconhecer problemas e definir problemas, equacionar soluções, introduzir modificações, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer o processo da tomada de decisão; (ii) desenvolver a comunicação compatível com o exercício profissional nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais; (iii) refletir e atuar criticamente, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento; (iv) desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico presentes nas relações formais e causais, expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais; (v) ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional; (vi) desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável; (vii) desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; (viii) desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais (BRASIL, 2005, p.5).

Portanto, percebemos que o período de graduação é de extrema importância para a compreensão e aquisição dessas competências, pois através do processo de aprendizagem propiciará ao profissional, qualificação para desenvolvimento de suas atribuições e responsabilidades no mercado de trabalho.

4 METODOLOGIA

Para o desenvolvimento do artigo, primeiramente, utilizou-se pesquisa bibliográfica para fundamentação teórica do trabalho. Segundo Gil (2002, p.44), a pesquisa bibliográfica “é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

Com o intuito de investigar como os acadêmicos do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário Geraldo Di Biase (UGB) em Volta Redonda-RJ se percebem desenvolvendo sua empregabilidade realizou-se um levantamento para analisar e identificar a percepção dos acadêmicos quanto à empregabilidade; averiguar como os acadêmicos estão desenvolvendo competências para se adequarem às novas necessidades do mercado; averiguar a relação percebida pelos alunos entre conhecimento e empregabilidade.

Para o referido levantamento realizamos uma pesquisa de natureza quantitativa, com o objetivo de produzir descrições dos acadêmicos a partir de um instrumento predefinido, neste caso, um questionário. De acordo com Pinheiro (2010, p.20):

A pesquisa quantitativa é a escolha da abordagem de quantificação da coleta de informações, do tratamento dos dados e do uso estatístico nas análises. A princípio, o método tem como objetivo garantir precisão aos resultados, isenção do subjetivismo do pesquisador, evitar distorções nas interpretações, assegurando uma margem de segurança as inferências.

Em busca dos objetivos da pesquisa, o questionário foi aplicado no local de estudo

(UGB) pelos autores deste trabalho. Após a coleta, os dados foram tabulados quantitativamente e apresentados de forma descritiva.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com o objetivo de analisar a percepção dos acadêmicos do Curso de Graduação em Administração do UGB quanto ao desenvolvimento de sua empregabilidade, tivemos como base para o levantamento de dados uma população de 151 discentes do primeiro (1º e 2º período) e quarto ano (7º e 8º período) que representam 60% do total de alunos matriculados no curso. Para análise, aplicou-se questionário para uma amostra de 86 alunos que representa 57% do total de matriculados nos quatro períodos.

Levantou-se com a pesquisa que, 26% dos pesquisados são do sexo masculino e 74% são do sexo feminino. Quanto à idade, 21% dos respondentes possuem até 20 anos, 65% possuem de 21 a 30 anos, 13% encontram-se na faixa de 31 a 40 anos e apenas 1% encontra-se acima dos 40 anos. Observou-se também que 78% dos pesquisados se encontram empregados, 21% estão desempregados e apenas 1% respondeu ser empresário.

Constatou-se que em relação ao perfil dos acadêmicos, destaca-se por apresentar grande parte de seu corpo discente formado por mulheres, com idade entre vinte e um e trinta anos e estão empregados.

GRÁFICO 1: Período que os discentes se encontram cursando

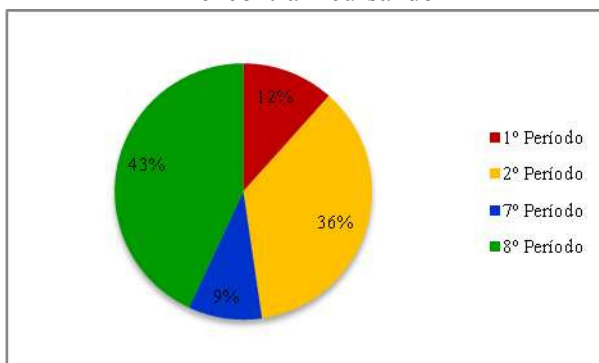
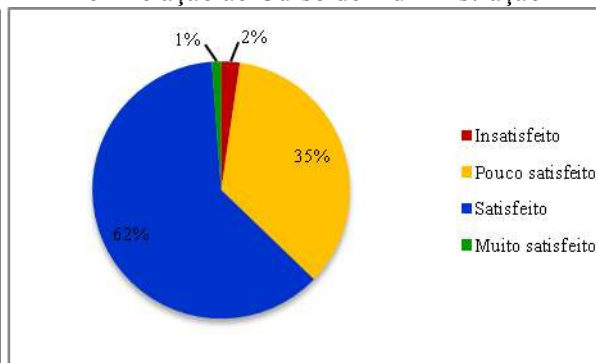


GRÁFICO 2: Grau de satisfação dos acadêmicos em relação ao Curso de Administração



FONTE: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo.

Vale resaltar que grande parte da amostra é composta por discentes do 2º e 8º período, justifica-se esta diferença devido o número de acadêmicos matriculados nestes períodos ser consideravelmente maior. Os percentuais do 1º e do 4º ano são próximos, com diferença de apenas 4% de um público para o outro.

A análise dos dados mostrou que o grau de satisfação em relação ao Curso de Administração é bom, já que 63% dos entrevistados apontam para satisfeitos e muito satisfeitos. Este resultado demonstrou que a Instituição de Ensino Superior tem conseguido atender as necessidades de parte dos acadêmicos no que tange ao processo de ensino-aprendizagem. Porém, 37% afirmaram estarem insatisfeitos e pouco satisfeitos. Com este resultado é de suma importância uma maior atenção da Instituição quanto à qualidade de ensino, buscando sempre inovar para que o conteúdo seja de melhor valia e assim alcançar a satisfação dos discentes. Dos que afirmam estarem insatisfeitos e pouco satisfeitos, 16% são discentes do 1º ano e 21% cursam o 4º ano.

GRÁFICO 3: Contribuição da graduação para o desenvolvimento de competências

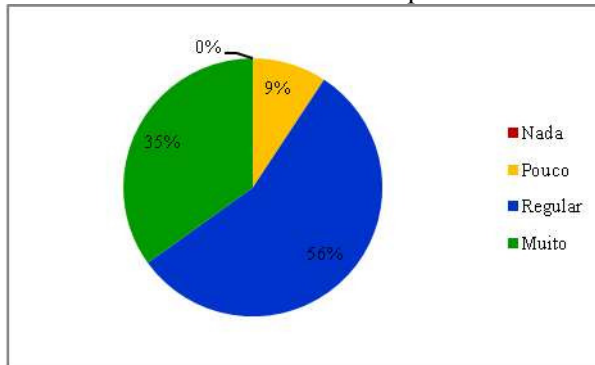
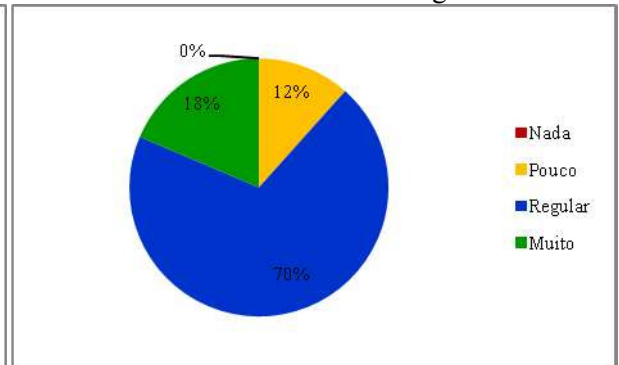


GRÁFICO 4: Nível de atualização quanto a notícias de conhecimentos gerais



FONTE: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo.

No que se diz respeito à contribuição do meio acadêmico para o desenvolvimento de competências, os dados demonstraram que mais da metade dos discentes considera regular o grau de contribuição. Este resultado nos chamou atenção por a formação acadêmica ser vista como uma das formas para se fundamentar bases para uma carreira profissional. Volpato (2012, [s. p.]) alerta que são diversos os benefícios da formação no desenvolvimento do indivíduo, promove eficiência, aumento das capacidades de saber, de informação, de sociabilidade e de integração; questiona hábitos e modelos culturais, produz processos transformadores e mudanças organizacionais.

Dentre os resultados sobre a atualização do acadêmico se tratando de conhecimentos gerais, apresentou um nível de atualização regular. A importância de se diversificar e ampliar os conhecimentos gerais se torna extremamente importante durante a vida do profissional. Carvalho (2011, p.63-64) afirma que o indivíduo deve estar permanentemente em busca da informação e do conhecimento, pois essa gama de informação obtida poderá ser muito importante dentro de seu trabalho, na sociedade e, sem dúvida, na procura de novas oportunidades de trabalho, durante o processo de recrutamento e seleção de pessoal.

GRÁFICO 5: Nível de acompanhamento das exigências técnicas e comportamentais

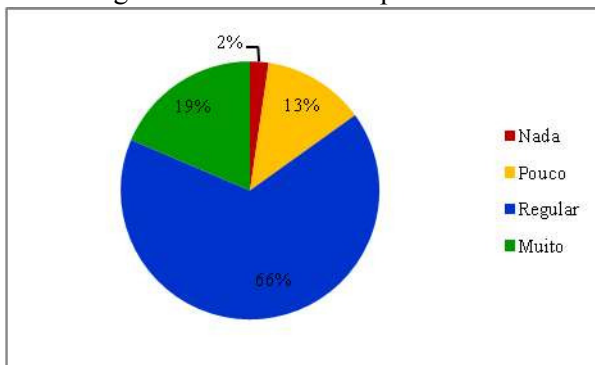
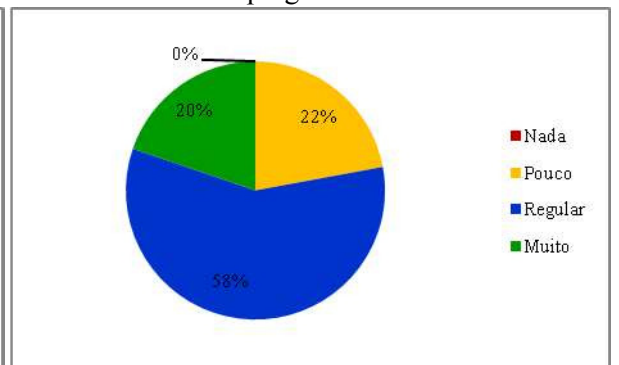


GRÁFICO 6: Grau de conhecimento quanto à empregabilidade



FONTE: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo.

Pode se verificar com a pesquisa que os acadêmicos estão acompanhando de forma regular as exigências técnicas e comportamentais impostas pelo mercado. Vale ressaltar que este acompanhamento deve ser realizado de forma mais intensa para que se tornem competitivos diante das transformações constantes do mercado. Esta constatação é confirmada por Carvalho (2011, p.9) que afirma que “o profissional precisa estar em constante atualização, conectado a novas tendências e exigências do mercado de trabalho, apto a utilizar

todas as ferramentas disponíveis para manter um bom nível de Empregabilidade”.

Quanto ao grau de conhecimentos dos acadêmicos no que refere ao termo empregabilidade, levantou-se que mais da metade dos entrevistados consideram regular o grau de conhecimento a respeito do tema. A compreensão sobre conceito de empregabilidade é muito importante, pois a discussão sobre o assunto pode contribuir para colocação e permanência no mercado de trabalho atual.

GRÁFICO 7: Administração da carreira de olho na capacidade de manter-se empregado

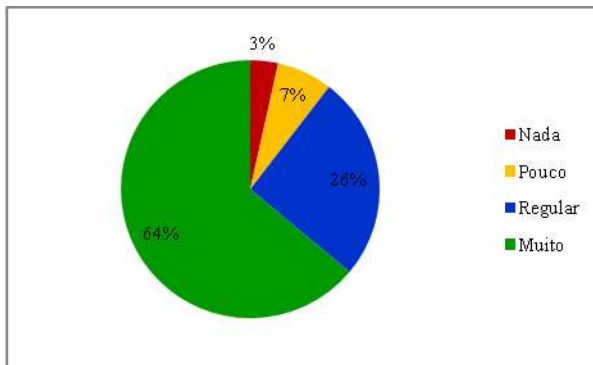
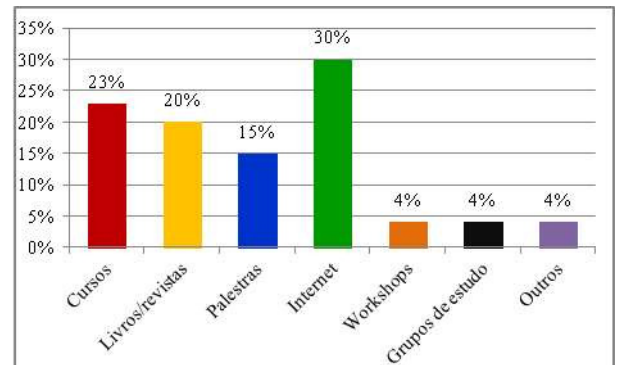


GRÁFICO 8: Recursos utilizados para o desenvolvimento de competências



FONTE: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo.

Questionados sobre a administração da carreira profissional, obtivemos a resposta que grande parte está direcionando seus objetivos a fim de se tornar um profissional empregável. Minarelli (2010, p.9-10) reforça que o profissional é o dono da sua carreira e o responsável por ela e que ninguém é capaz de administra-la melhor.

O resultado da pesquisa demonstrou que em busca do aprimoramento de suas competências, os acadêmicos têm desenvolvido hábitos pessoais e profissionais a fim para atender as exigências do mercado. Segundo Carvalho (2011, p.50) o grau de exigibilidade cresceu muito, requerendo do profissional aptidões e conhecimentos que as empresas necessitam, assim questões como a permanente atualização, são indispensáveis aos profissionais nos processos de obtenção de novas oportunidades de trabalho.

GRÁFICO 9: Desenvolvimento profissional de acordo com a vocação

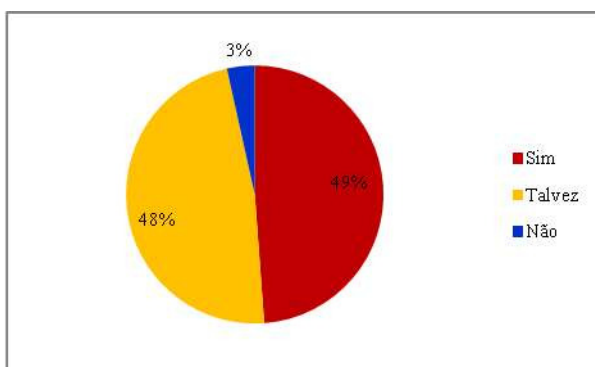
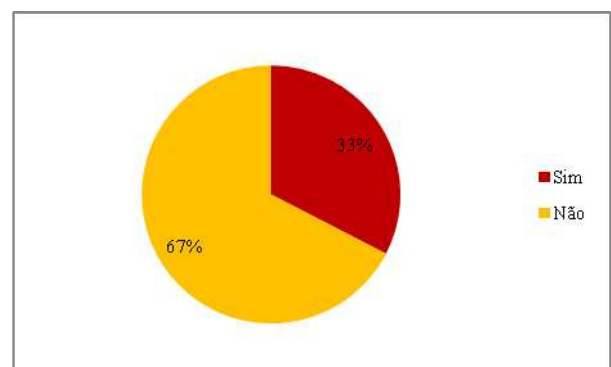


GRÁFICO 10: Realização de reservas financeiras para investimentos em especializações



FONTE: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo.

Observa-se através da pesquisa que 49% dos entrevistados têm certeza que o seu desenvolvimento profissional está de acordo com sua vocação. Sendo este um fator importante para o desenvolvimento da empregabilidade, é preciso que os acadêmicos se

esforçassem para optar por escolhas profissionais que estejam de acordo com sua vocação. No entanto, 48% dos entrevistados percebem que há ainda uma incerteza quanto à adequação vocacional. Minarelli (2010, p.39) instrui dizendo que “caso o profissional não tenha bem claro qual é sua vocação, a descoberta requer autoanálise, reflexão ou até mesmo a busca por orientação profissional e vocacional”.

Quanto à prática de reservas financeiras, a maioria dos entrevistados respondeu que não realizam. Diante deste resultado seria interessante uma adequação a esta prática, pois a reserva financeira possibilita recursos para investimento na formação do profissional. Segundo Minarelli (2010, p.59-60) esse é um dinheiro “estratégico”, um dízimo em causa própria. A ideia é ter liquidez para o pagamento de cursos profissionalizantes, ou algo ligado à sua profissão, para viagens, dentre outros.

GRÁFICO 11 – Idoneidade como vantagem competitiva

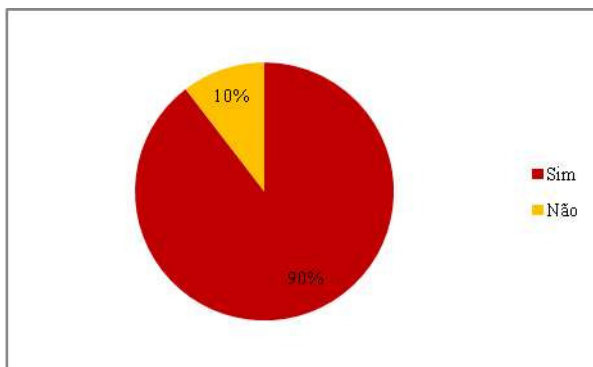
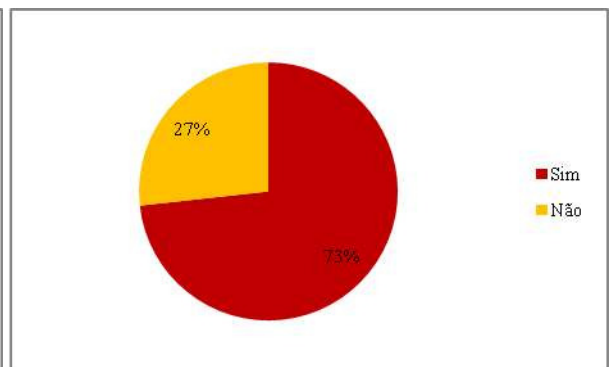


GRÁFICO 12 - Rede de relacionamentos como oportunidade para o crescimento profissional



FONTE: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo.

A idoneidade é vista pelos acadêmicos como uma vantagem competitiva. Constatou-se que os entrevistados tem ciência da importância da ética e honestidade na prática de suas condutas e atitudes. Minarelli (2010, p.51-53), afirma que a idoneidade sustenta o indivíduo, proporciona segurança e garante empregabilidade e que o profissional idôneo, correto, honesto, têm a seu favor a consideração, o apreço, a admiração e a confiança das pessoas.

Podemos constatar com a pesquisa que a maior parte dos acadêmicos reconhece de maneira positiva a importância da rede de relacionamentos para auxiliar o seu crescimento profissional, pois quem conhece mais pessoas tem maior chance e acesso a oportunidade de negócios e empregos.

GRÁFICO 13 – Saúde física, mental e espiritual como influência no desempenho profissional

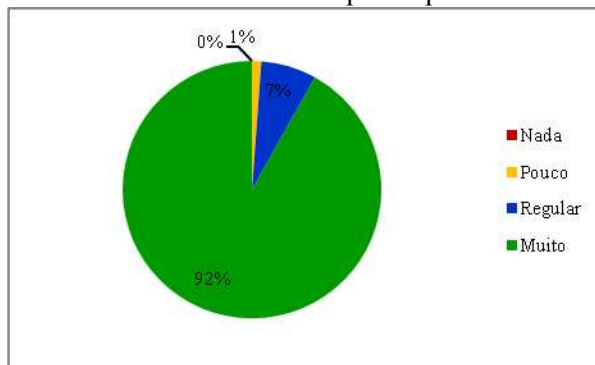
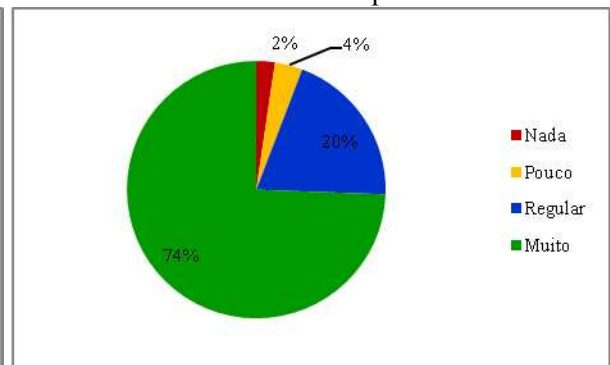


GRÁFICO 14 - Influência da espiritualidade nas atitudes na vida profissional



FONTE: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo.

Quando questionados sobre o grau de influência da saúde física, mental e espiritual no desempenho do profissional, 92% relatam ter muita influência. Este resultado mostra que os acadêmicos percebem a importância de enxergar o indivíduo como um todo, demonstrando ter uma visão apurada do ser humano de maneira holística, pois o profissional de sucesso é um ser composto de corpo, mente e espírito e todos interligados de maneira saudável. Para Minarelli (2010, p.54-55) uma das formas de cuidar da saúde física e mental é buscar continuamente o equilíbrio entre o trabalho e o lazer. Com igual atenção ao corpo e a mente, é preciso cuidar da “saúde espiritual”, pois quem adota essa conduta logo percebe o quanto a atitude positiva interfere nas conquistas (MINARELLI, 2010, p.58).

Na opinião dos acadêmicos 74% afirmam que a influência da espiritualidade é refletida nas suas atitudes profissionais. Este percentual torna-se interessante mediante ao resultado de vários estudos já realizados sobre o tema, comprovando a influência positiva da espiritualidade nas organizações. O efeito do uso da espiritualidade no ambiente de trabalho tem sido percebido e traduzido em atributos como confiança, criatividade e respeito, aumentando assim a satisfação entre seus membros, o desempenho de suas equipes e reduzindo conflitos (DANIEL, 2010 apud FLINK et al, 2011, p.2).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As rápidas mudanças mundiais decorrentes dos avanços tecnológicos e do processo de globalização vêm demonstrando um mercado de trabalho mais exigente, no qual empresas passaram a requerer cada vez mais qualificação, o que força o profissional a realizar ações contínuas e intensas que desenvolvam sua empregabilidade. Assim, a empregabilidade se tornou um dos temas indispensáveis na sociedade contemporânea. Neste sentido o objetivo geral do presente estudo foi de analisar como os acadêmicos do 1º e do 4º ano do Curso de Administração do UGB se percebem desenvolvendo sua empregabilidade.

Quanto ao conhecer perfil dos acadêmicos, destaca-se por apresentar grande parte de seu corpo discente formado por mulheres, com idade entre vinte e um e trinta anos e que estão empregados. Com relação a aspectos relevantes acerca do Curso de Administração do UGB, destaca-se que grande parte dos acadêmicos está satisfeita com a graduação, porém, a Instituição deve criar ações que ampliem o grau de contribuição do curso para o desenvolvimento das competências dos acadêmicos, visto que após análise, o grau de contribuição foi considerado regular.

Quanto à percepção dos acadêmicos a respeito da empregabilidade, observou-se que mesmo o tema sendo atual, afirmaram ter conhecimento. Observou-se que os acadêmicos estão desenvolvendo hábitos pessoais e profissionais que colaboram para o desenvolvimento das competências. Foi percebido com a pesquisa que tem sido regular o nível de atualização através de notícias de conhecimentos gerais e das exigências técnicas e comportamentais requeridas pelo mercado. Sendo assim sugere-se realização de ações de mudança visto que a constante atualização é quesito essencial para o profissional se manter no mercado de trabalho. Quanto à administração da carreira, demonstraram que estão direcionando seus objetivos a fim de se tornarem profissionais empregáveis.

No que refere ao conhecimento dos discentes sobre os pilares que sustentam a empregabilidade, a pesquisa demonstrou que os acadêmicos não estão desenvolvendo os seis pilares em sua totalidade devido o posicionamento quanto a não realização de reservas financeiras. Sendo assim, é necessária uma adequação a esta prática, sugere-se então, que a

Instituição realize trabalhos visando à conscientização dos acadêmicos quanto à importância do investimento em qualificação.

Percebeu-se com a pesquisa que os acadêmicos estão conscientes da relação existente entre conhecimento e a empregabilidade e que a busca constante por aprendizagem irá resultar em saberes que formarão suas competências e que serão utilizadas como estratégia para sua inserção e manutenção no mercado de trabalho construindo assim uma carreira sustentável. Visto que, se apresentar como um profissional sustentável se tornou um diferencial diante de um mercado cada vez mais competitivo, que exige cada vez mais profissionais que desenvolvam outras habilidades além das que são obrigatórias para o exercício da profissão.

Espera-se que com a conclusão do presente estudo e com os resultados apresentados sobre empregabilidade no que tange os acadêmicos do Curso de Administração do UGB, possam colaborar para o aperfeiçoamento, formação e atuação dos futuros administradores no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAUJO, Bruno Felix Von Borell de; NETO, Silvestre Prado de Souza. **Espiritualidade nas organizações: um estudo exploratório sobre a percepção de gerentes de empresas diversas sediadas na Cidade do Rio de Janeiro**. 2010. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/11semead/resultado/trabalhosPDF/936.pdf>>. Acesso em: 28 de set. 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) do curso de Graduação em Administração**. Parecer nº CES/CNE Nº 023/2005, aprovado em 03/02/2005. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2005/ces_23_2005.pdf>. Acesso em: 10 de out. 2012.

CARVALHO, Pedro Carlos de. **Empregabilidade: a competência necessária para o sucesso no novo milênio**. 7ª edição. Campinas: Alínea, 2011.

COSTA, Evaldo. **O que conta mais: formação ou informação?** 2011. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Carreira/Artigo/7408/o-que-Conta-mais-formacao-ou-informacao.html>>. Acesso em: 01 de out. 2012.

COSTA LEAL, Daiane; PAULA, Roberta Manfron de. **A espiritualidade como diferencial competitivo para as organizações**. Disponível em: <http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2008/anais/arquivosEPG/EPG01083_03_O.pdf>. Acesso em: 20 de out. 2012.

CUNHA, Paulo Roberto Ferreira da. **Toda carreira é uma estratégia a ser construída**. Revista da ESPM, v. 18, n. 4, p.58-65, mai./jun., 2011.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. 7ª edição. São Paulo: Editora Gente, 2001.

FERREIRA FILHO, Edson Pinto. et al. **Uma análise das competências dos administradores perante a indústria automobilística da região Sul Fluminense**. Revista Gestão & Sociedade, jan – jul., 2012, vol. 1, n.1. Disponível em: <http://www.uniabeu.edu.br/publica/index.php/gs/article/view/411/pdf_196>. Acesso em: 10 de set. 2012.

FLINK, Richard J. S. et al. **Espiritualidade nas organizações: os colaboradores estão envolvidos com isso? E as organizações?** Disponível em: <http://www.convibra.com.br/artigo.asp?ev=25&id=3160>. Acesso em: 25 de out. 2012.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª edição. São Paulo: Atlas,

2002.

MALSCHITZKY, Nancy. **A importância da orientação de carreira na empregabilidade.** Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/60279363/A-Importancia-da-Orientacao-de-carreira-21-02-p-5>>. Acesso em: 02 de out. 2012.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade:** Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho. 25ª edição. São Paulo: Editora Gente, 2010.

MOGGI, Jair. **A espiritualidade é o grande capital desta era.** 2008. Disponível em: <<http://www.hsm.com.br/artigos/espiritualidade-e-o-grande-capital-desta-era>>. Acesso em: 5 de out. 2012.

MOURA, Maria Alice. SOARES, Fátima do Espírito Santo. **A sustentabilidade da carreira dos profissionais no século XXI:** Reflexões sobre as competências baseadas no comportamento de entrega e o mito proteu. Revista Gestão & Tecnologia, jul-dez., 2009, vol. 9, n. 2. Disponível em: <<http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/243>>. Acesso em: 30 de set. 2012.

NORO, Greice de Bem; ABBADE, Eduardo Botti; DIEFENTHALER, Graciele. **Desenvolvendo a Empregabilidade no Âmbito Acadêmico.** In: VIII SEGOT - Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Rio de Janeiro, 2011.

PINHEIRO, José Maurício dos Santos. **Da iniciação científica ao TCC:** Uma abordagem para os Cursos de Tecnologia. Rio de Janeiro: Ciência Moderna Ltda, 2010.

REGO, Arménio; SOUTO, Solange; CUNHA, Miguel Pina e. **Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho.** Disponível em: <<http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/cog/v13n1/v13n1a02.pdf>>. Acesso em: 03 de out. 2012.

ROCHA-PINTO, Sandra Regina da. et al. **Dimensões funcionais da gestão de pessoas.** 9ª edição. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2007.

SHIROMA, Eneida Oto; CAMPOS, Roselane Fátima. **Qualificação e reestruturação produtiva: um balanço das pesquisas em educação.** Revista Educação e Sociedade, dez., 1997, vol. 18, n. 61, p.13-35. ISSN 0101-7330. Disponível em: <<http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/243>>. Acesso em: 23 de nov. 2011.

SANTOS, Daniela Cristina dos; SILVA, Marcela Ipólito de Souza. **Espiritualidade do trabalho e nas empresas: uma reflexão para gestão de pessoas.** Disponível em: <<http://www.unimep.br/phpg/mostracademica/anais/7mostra/5/379.pdf>>. Acesso em: 01 de out. 2012.

THAMER, Rogério. **O jovem e o mercado de trabalho.** Revista da ESPM, v. 18, n. 4, p.24-29, mai./jun., 2011.

VOLPATO, Gildo. **A importância da formação profissional para o cidadão e para a sociedade.** Disponível em: <<http://www.tribunet.com/artigo/a-importancia-da-formacao-profissional-para-o-cidadao-e-para-a-sociedade-83470>>. Acesso em: 02 de out. 2012.