



Projeto Pedagógico Educacional X Competências nas IES

Adriano Carlos Moraes Rosa
adriano.carlos.rosa@gmail.com
FATEC/UNIFEI

Janaina Batista Colombo Motta
colombojanaina@gmail.com
FATEC

Resumo: Ocorrem cotidianamente demissões e saltam índices de desemprego devido a falta do conhecimento de competências organizacionais e conhecimento dos fatores de competência para que o colaborador se mantenha em seu curso laboral melhor “sabendo, sabendo fazer e sabendo agir”. A procura de respostas para esse entendimento das competências nos projetos pedagógicos, os autores chegam até uma Instituição de Ensino Superior, cuja responsabilidade é formar profissionais, atender a um projeto pedagógico e necessidades do mercado de trabalho. Neste artigo faz-se uma reflexão sobre o termo competência no projeto e se busca proporcionar referências ao processo de formação profissional, compreender os novos sentidos do termo, revelando sua complexidade e sua contribuição para a formação universitária. Pretendeu-se, finalmente, mapear, analisar e comparar competências existentes em um projeto pedagógico, as exigidas pelo mercado de trabalho e as desenvolvidas por alunos de um curso de Gestão Empresarial em uma IES.

Palavras Chave: Competências - Projeto Pedagógico - IES - Educação -

INTRODUÇÃO

Segundo pesquisas já realizadas pelos autores com profissionais de grandes empresas de consultoria 80% das demissões analisadas foram causadas por problemas cotidianos, como fofocas, uso de palavrões e falta de educação. Outro dado importante é trazido por um estudo conduzido pelo grupo Catho (2014), onde foram percebidos em classificados de empregos (16.207) e que se apontam motivos fatais que podem levar um funcionário a demissão. Alguns dos principais motivos são: Incompetência 22,9% e 12% por mau relacionamento. Faltas e atrasos frequentes também não ficam fora desta lista e ocorrem com mais constância em cargos operacionais e administrativos. Percebe-se que tão importante quanto o conhecimento é a conduta que acompanha o profissional e que não é possível que este se mantenha em seu curso laboral sem que exista aderência entre o saber, saber fazer e o saber agir. Esta realidade mostra a grande responsabilidade que uma instituição de ensino tem nos dias atuais com a formação profissionalizante de seus alunos. Além de atender ao projeto pedagógico é preciso também atender a necessidade do mercado de trabalho.

Este artigo se justifica na importância da reflexão sobre o termo competência, tomando-o como uma característica que busca propiciar novas referências ao processo de formação profissional. A justificativa também se baseia na tentativa de compreender os novos sentidos que expressam o termo competência, revelando sua complexidade e propiciando referência, entre outras, pela relativa contribuição para a formação universitária. Pretende-se, então, com este trabalho mapear, analisar e comparar as competências sob três aspectos: competências existentes no projeto pedagógico, exigidas pelo mercado de trabalho e desenvolvidas pelos alunos de um curso de Gestão Empresarial em uma faculdade de tecnologia.

Quanto aos objetivos pretende-se desenvolver uma Pesquisa Explicativa, que segundo Gil (2008) é aconselhada para identificar fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência de fenômenos e que também é o tipo que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas, assim como, Pesquisa Exploratória, que proporciona maior familiaridade com o problema e que pode envolver levantamento bibliográfico e citações de pessoas experientes no problema pesquisado (especialistas). Quanto aos procedimentos técnicos a pesquisa se classifica como bibliográfica, que também segundo Gil (2008) é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos e documental, que embora parecida com a bibliográfica se diferencia na natureza das fontes, pois vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

Foram consideradas para a elaboração do referencial teórico os termos: competências, competências organizacionais, educação, educação tecnológica, instituições de ensino superior ou IES, projeto pedagógico de curso e finalmente, a importância do projeto pedagógico a partir das competências, como segue.

1.1 COMPETÊNCIAS

Carbone *et al* (2009, p. 43) afirma, no entanto, perceber a existência de duas grandes correntes. A primeira representada por autores norte-americanos que entende a competência como um estoque de qualificações (conhecimentos, habilidades e atitudes) que credencia a

peessoa a exercer determinado trabalho. A segunda, representada por autores principalmente franceses, que associam a competência não a um conjunto e sim, as realizações da pessoa em determinado contexto, ou seja, aquilo que ela produz ou realiza no trabalho. Entende-se que o termo competência tem sido empregado em diversas situações e com significados específicos, segundo Le Boterf (2003), é um conceito em construção. Torna-se necessário, portanto, eleger um conceito para conduzir seu projeto de construção. Leborer (2000) segue a segunda corrente que considera competências como repertórios de comportamentos e capacitações que algumas pessoas ou organizações dominam melhor que outras, tornando-as eficazes em determinada situação. A partir deste conceito é possível assegurar que o domínio de determinadas competências leva profissionais e organizações a fazerem a diferença no mercado.

Para Nina (2006) a competência é o aspecto relevante do conhecimento. Envolve a expertise, como o aprendizado e destreza em realizar e discernir a essencialidade do fazer e que o exercício das profissões acompanha as necessidades da sociedade emergente que, cada vez mais exigente, tanto na interação pessoal, quanto na formação especializada, direciona o profissional a buscar conhecimento. Identificar as competências essenciais é uma tarefa altamente trabalhosa e criativa. Além de conversar com os clientes, é preciso dedicar um tempo razoável conversando com os funcionários de todos os níveis e tipos (GRAMIGNA, 2007).

1.2 COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS

Para Brandão (2012) a Competência Organizacional é o patrimônio de conhecimento que confere vantagens competitivas à Organização. Já a Competência Individual é a capacidade da pessoa de agregar valor ao patrimônio de conhecimento da organização. A Gestão por Competências constitui, então, um modelo de gestão que se utiliza do conceito de competências para orientar diversos processos organizacionais e os relacionados a gestão de pessoas. Valendo-se de diferentes estratégias e instrumentos, tem o propósito de identificar, desenvolver e mobilizar as competências necessárias a consecução dos objetivos organizacionais.

O mesmo autor (Brandão, 2012, p. 11) explica que o “mapeamento” constitui etapa fundamental da gestão por competências e que orienta as ações organizacionais para captar e/ou desenvolver as competências identificadas como relevantes a organização e que é necessário realiza-lo de forma precisa, com rigor metodológico e a utilização de técnicas/instrumentos específicos.

Para Prahalad e Hammel (2000), a dimensão estratégica das competências refere-se a Organização que está apoiada no conceito de *core competence* ou *competência essencial* e que constituem um conjunto de habilidades e tecnologias que diferem a empresa perante concorrentes e clientes, aspecto fundamental para a competitividade e para a sobrevivência da organização. As *core competence* devem possuir três características: contribuição importante ao valor percebido pelo cliente; contribuem para uma diferenciação da empresa com seus concorrentes e ser difícil de ser copiada; contribuem para a expansão da empresa.

A Figura 1 exemplifica esse Modelo de Gestão em fases:

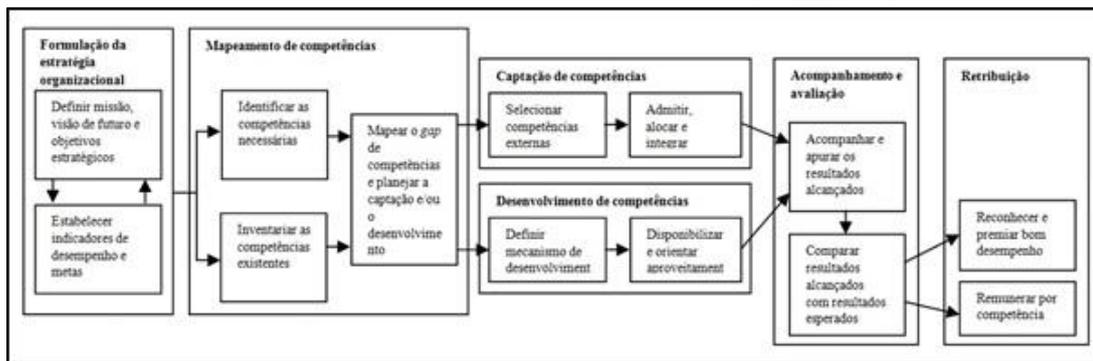


Figura 1: Modelo de Gestão por Competências
Fonte: Adaptado de Brandão (2012, p. 9)

Baseado no conceito de *competência essencial* de Prahalad e Hamel, Ruas (2002) propõem os seguintes conceitos: **Competências Organizacionais:** são competências coletivas, que aparecem sob a forma de processos de produção e/ou atendimento, nos quais estão incorporados conhecimentos tácitos e explícitos, sistemas e procedimentos de trabalho, entre outros elementos menos visíveis como princípios, valores e culturas dominantes na organização.

Estas competências estariam presentes em todas as áreas da organização, em formas e intensidades diferentes; **Competências Organizacionais Básicas:** são as competências coletivas que se desdobram em todo o espaço organizacional e que contribuem decisivamente para a sobrevivência da organização, porém, não para a sua diferenciação; **Competências Organizacionais Seletivas:** são competências coletivas que geram diferenciação. Segue o mesmo princípio conceitual de *core competence*. Se baseia no desenvolvimento de competências individuais, gerenciais e grupais, como resultado de um processo que conta com os principais participantes da organização. O Quadro 1 exemplifica essas competências:

COMPETÊNCIAS BÁSICAS:	COMPETÊNCIAS SELETIVAS:	COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS (CORE COMPETENCE)
Contribuem decisivamente para a sobrevivência da organização no médio prazo	Diferenciam a organização no espaço de competição onde ela atua, contribuindo para uma posição de liderança, ou quase, nesse mercado	Diferenciam a organização no espaço de competição internacional, contribuindo para uma posição de pioneirismo nesse mercado
(Sobrevivência)	(Diferenciadoras)	(Excepcionais)

Quadro 1: Competências Organizacionais
Fonte: Adaptado de Prahalad e Hamel (2000) e Ruas (2002)

Para Dutra (2012) em modelos de gestão de pessoas articulados por competências, quando se colocam lado a lado pessoas e organizações, nota-se um processo contínuo de troca de competências, ou seja, as pessoas colocam em prática as competências organizacionais e as adaptam ao contexto.

1.3 EDUCAÇÃO

Freire (2005) explica que a Educação transforma as pessoas no decorrer do tempo. Giron (2012) explicita que o tempo é imprescindível para a educação, pois a mesma manteve-se ligada a visão social para ganhar projeção na sociedade acarretando maiores oportunidades de inserção no mercado de trabalho. O autor ainda argumenta que a educação não é um produto, mas sim um direito insubstituível que assume o compromisso de vida e trabalho a serviço da humanidade objetivando educar, formar para que as pessoas aprendam a ser criativas e tenham a liberdade

de fazer escolhas para o convívio em sociedade. O autor salienta que educar não é uma técnica pura, apesar de dependermos da tecnologia, não é uma experiência preservada, em seu imobilismo, mas sim obras de mentes humanas que estão em constante mudança.

Segundo Silva (2012, p. 6) o investimento em educação é um traço marcante das nações desenvolvidas, visto que oportunidades sociais são elementares para o desenvolvimento. Cordão (2010) concorda com o autor e complementa que a escola deve proporcionar atualização, transparência e clareza na definição e composição das diretrizes curriculares para melhorar a formação profissionalizante dos alunos e atender a demanda do mercado de trabalho. A estrutura curricular da instituição deverá, então, estar vinculada ao perfil profissional de conclusão e também estar eticamente correta para desenvolver as habilidades, competências e atitudes, promovendo o desenvolvimento para atender todas possibilidades e não se configurar apenas como uma exigência do mercado de trabalho momentâneo.

Ambos os autores, Freire (2005), Giron (2012) e Silva (2005) ressaltam que a educação compreende o real valor da aquisição do conhecimento, sendo a mesma imprescindível no processo de evolução humana onde o homem se descobre como ser social e, portanto, parte do mundo onde se insere. A educação contempla a formação de uma consciência coletiva, evoluída, solidaria e cidadã. Não sendo funcional ao mercado e que, ao invés de produzir mão de obra, produza profissionais éticos e comprometidos com a realidade de seus semelhantes objetivando o empoderamento dos indivíduos e o fortalecimento da justiça e da igualdade social, promovendo a inserção e o desenvolvimento (SILVA, 2005, p. 35).

Já para Benac (2006, p. 85) a educação assume uma luta contra a exclusão, favorecendo o desenvolvimento e revestindo-se de uma linguagem comprometida em valorizar a riqueza contida na diferença. Para o autor educar significa a existência das pessoas enquanto sociedade, sendo um processo longo, inacabado, e permanente sendo que os frutos de nossas gerações sejam iguais apesar de inúmeras diferenças. Diante ao exposto, Regattieri e Castro (2010) concordam com as teorias anteriores e complementam as mesmas dizendo que, para que haja uma conscientização coletiva é imprescindível que a educação se vincula com a qualificação do técnico profissionalizante desenvolvendo as competências, habilidades e atitudes que o mercado de trabalho contido nas diferenças, propicia a educação.

Gramigna (2007) define conhecimento, habilidade e atitude como primordiais para a educação profissionalizante: conhecimento: informações estratégicas da empresa ou do negócio; conhecer o cenário e as tendências de mercado; utilizar ferramentas de análise de problema; habilidade: estabelecer metas realistas e oportunas; praticar os planos elaborados; acompanhar atividades e promover melhorias; criar alternativas novas para solucionar problemas identificados; iniciar parcerias e negociações para atender resultados esperados; motivar-se diante de problemas e desafios; agir com autonomia responsabilizando-se pelos riscos assumidos e resultados atingidos; atitudes: ter iniciativa, ser proativo, buscar informações; revelar interesse, disponibilidade e comprometimento; demonstrar energia e entusiasmo; não desanimar quando algo de errado acontecer; demonstrar dinamismo e persistência; ser inovador.

1.3.1 EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA

De acordo com Brasil (2015), a Constituição Federal de 1988 inclui entre os direitos sociais a educação e o trabalho. É na educação profissional e tecnológica que se tornam ainda mais evidentes os vínculos entre educação, trabalho, território e desenvolvimento, elementos cuja articulação é indispensável. Uma educação profissional e tecnológica de qualidade, voltada para a pesquisa e para o desenvolvimento científico e alinhada com as necessidades do mercado

de trabalho, é fundamental para o desenvolvimento econômico e social do país. Sabe-se que as rápidas mudanças na base científica e tecnológica e nos processos produtivos exigem a formação de um novo trabalhador, sintonizado com a complexidade da realidade atual.

A contextualização do conhecimento e a vinculação entre teoria prática incentivam a investigação científica, a produção e o desenvolvimento de novas tecnologias. Objetiva-se integrar o mundo do trabalho, a educação profissional e tecnológica incorporando elementos inseridos no âmbito das relações sociais na perspectiva da promoção da equidade, da igualdade de gênero, do combate à violência contra o jovem e a mulher e da cidadania, e com isso, a formação de um trabalhador capaz de compreender a realidade e ultrapassar os obstáculos que ela representa; de pensar e agir em prol das transformações econômicas, culturais e sociais imprescindíveis para a construção de um país menos desigual e mais justo (BRASIL, 2015).

1.3.2 EDUCAÇÃO CORPORATIVA

A educação corporativa pode ser classificada como um sistema de desenvolvimento de pessoas pautado pela gestão de pessoas por competência. A educação corporativa consiste então em um conjunto integrado de ações estratégicas voltadas para o desenvolvimento integral do indivíduo, visando à formação de pessoas qualificadas para a produção e compartilhamento de conhecimento (MUNDIM; RICARDO, 2004). Para Melo e Maluli (2013) a proposta da Educação Corporativa pode ser entendida como uma eficiente forma de capacitar os funcionários e suas competências, alinhando assim as competências individuais às organizacionais e essenciais das empresas. No entanto, com base nos estudos realizados nesta pesquisa, entende-se que é necessário que as organizações reflitam e entendam o conceito de competências e suas diferentes classificações e assim, identifiquem e definam suas competências necessárias para que se diferenciem no mercado. A partir do entendimento e da definição clara das competências do indivíduo, das competências coletivas e da competência organizacional, as empresas terão sustentação para sobreviver e se destacar no mercado.

A análise das publicações indica uma evolução histórica do processo, e o programa de educação corporativa é demonstrado como um processo amplo e integrado, em que o desenvolvimento das competências individuais é baseado em métodos de aprendizado estruturados. Autores pesquisados (MELO; MALULI, 2013) também relatam que esses métodos ainda não se mostraram eficientes para que as organizações atinjam suas competências críticas/essenciais. Na fase de construção deste trabalho foi possível perceber que alguns autores tratam os termos *Universidade Corporativa* e *Educação Corporativa* como equivalentes. Na pesquisa foram consideradas somente as expressões *Educação Corporativa* e *Competências*, fato este considerado como uma limitação para sua condução.

1.4 INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR - IES

De acordo com Brasil (2015), o sistema de educação superior brasileiro é constituído por: Instituições Públicas: criadas ou incorporadas, mantidas e administradas pelo Poder Público Federal, Estadual ou Municipal; e Instituições Privadas - criadas por credenciamento junto ao Ministério da Educação, MEC, mantidas e administradas por pessoa física ou jurídica de direito privado, podendo ter ou não fins lucrativos.

As IES, Instituições de Ensino Superior podem ser classificadas academicamente em Universidades, Centros Universitários e Faculdades. A diferença principal estabelecida pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996) é que nas instituições universitárias existe a obrigação para que sejam desenvolvidas regularmente e

de forma institucionalizada, as atividades de ensino, pesquisa e extensão, ao passo que nas não universitárias existe obrigação apenas do ensino.

Os centros universitários, pela oferta do ensino, pela qualificação do seu corpo docente e pelas condições de trabalho acadêmico oferecidas à comunidade escolar. As Faculdades, embora também devam zelar pela qualidade do ensino superior ministrado, não estão obrigadas a manterem programas institucionais de pesquisa. (BRASIL, 2015).

1.4.1 FACULDADES DE TECNOLOGIA

Observadas as características específicas elencadas para cada modalidade de IES, torna-se importante trazer à luz o crescimento do segmento educacional superior tecnológico ou Faculdade de Tecnologia, quer seja na esfera pública ou privada. Para Rocha (2012), no âmbito do Ensino Superior, o estado de São Paulo é o mais robusto. Das 2.252 Instituições do Brasil, referentes ao ano de 2008, aproximadamente 31 % se encontram nesse Estado. Tendo em vista a natureza da Instituição de Ensino, objeto desta pesquisa, pretende-se dar enfoque à Educação Superior Tecnológica Pública, que se revela como uma oportunidade de alcançar conquistas decorrentes do avanço científico, além de compor uma “base fundamental” ao desenvolvimento da cultura tecnológica, da produção tecnológica e da capacidade tecnológica de um país.

As Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos Superiores de Tecnologia foram instituídas pela Resolução CNE/CP nº 3/2002 e apresentam algumas características da referida modalidade de curso, dentre as quais se destacam: atendem às reais necessidades de desenvolvimento tecnológico local e regional, em um setor especializado; têm estrutura curricular específica para a formação do perfil do profissional desejado; são organizados em módulos com duração de quatro a seis semestres; o profissional tecnólogo é mais ligado à prática do que a teoria; a autorização do Ministério da Educação admite a continuidade dos estudos em especialização (lato sensu) e mestrado ou doutorado (stricto sensu), são submetidos a avaliações periódicas para assegurar a qualidade e o atendimento dos seus objetivos, conforme estabelecido pelo Sistema Nacional de Avaliação de Educação Superior (SINAES, 2015).

O crescimento do curso superior tecnológico está associado à demanda trazida pelos estudantes que desejam ingressar mais rapidamente no mercado de trabalho ou, ainda, alcançar cargos mais altos e melhorar sua qualidade de vida. Os cursos superiores tecnológicos propõem uma formação dinâmica e prática, com conhecimento focado e contextualizado. Ainda para Rocha (2012) o conhecimento é a moeda fundamental para a economia global. Mesmo os países com escassos recursos naturais, como é o caso do Japão e dos países europeus, há muito tempo compreenderam que o desenvolvimento tecnológico e, particularmente, a inovação, incorporados ao processo produtivo e aos produtos, são essenciais para o seu desenvolvimento. A educação tecnológica é, portanto, um dos mais importantes fatores de uma nação que pretende ser estrategicamente competitiva.

De acordo com (CEETEPS, 2016) as Faculdades de Tecnologia do Estado de São Paulo (FATECs) são instituições públicas de ensino superior pertencentes ao Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, CEETEPS, autarquia do Governo do Estado de São Paulo vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência e Tecnologia. É uma das seis instituições estaduais de educação superior mantidas pelo governo do estado de São Paulo no Brasil, junto com a Universidade de São Paulo (USP), a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), a Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Unesp), Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto (Famerp), Faculdade de Medicina de Marília (Famema) e Universidade Virtual do Estado de São Paulo (Univesp). Idealizada por Antônio Francisco de Paula Sousa, as Fatecs têm como objetivo formar tecnólogos, profissionais cujas áreas de

atuação são mais específicas em relação às modalidades de graduação de bacharelado e licenciatura. São instituições brasileiras de ensino superior, sendo pioneiras na graduação de tecnólogos. Estão localizadas em diversas cidades paulistas, com cinco campi na capital e várias outras unidades na Grande São Paulo, interior e litoral (CEETEPS, 2015).

1.5 PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO - PPC

De acordo com o MEC (BRASIL, 2015) O Projeto Pedagógico do Curso (PPC) é o documento norteador da ação educativa do curso e explicita os fundamentos políticos, filosóficos, teórico-metodológicos, os objetivos, o tipo de organização, bem como as formas de implementação e avaliação do curso. A Proposta do Projeto Pedagógico de Curso (PPC) deverá ser elaborada pela unidade acadêmica responsável pelo curso, com a participação de outras unidades envolvidas, se for o caso. As disciplinas de responsabilidades de outras Unidades Acadêmicas deverão ter a aprovação de Conselhos Diretores, quanto às suas ofertas.

A unidade acadêmica deverá contemplar, na elaboração do projeto, a participação do corpo docente, bem como de representantes discentes e de técnico-administrativos e os projetos pedagógicos dos cursos de graduação basear-se-ão no disposto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB, 1996) Lei nº. 9.394 de 20/12/1996 e suas alterações e regulamentações, nas Diretrizes Curriculares do Conselho Nacional de Educação, CNE, no Estatuto e Regimento e no Regulamento Geral dos Cursos de Graduação da universidade. De acordo com CNE/CP nº09/2001 e orientações da SESu os PPC's de licenciatura e bacharelado devem ser apresentados separadamente. (BRASIL, 2015).

1.5.1 IMPORTÂNCIA DO PROJETO PEDAGÓGICO A PARTIR DAS COMPETÊNCIAS: EXEMPLIFICANDO EM UM CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA

Kirkpatrick e Kirkpatrick (2006) ao analisar os motivos da falta de sintonia entre aprendizado e comportamento mostram as melhores estratégias para reverter esse quadro e dessas estratégias, destaca-se a atenção às novas competências. Os autores oferecem sugestões úteis para transformar em comportamento o que os colaboradores aprendem em programas de treinamento, assim como, no aprendizado escolar, trazendo, assim, resultados para a empresa.

Os autores ainda detalham o objetivo dos Programas de Treinamento: Programas de treinamento devem satisfazer os anseios dos *stakeholders*, suprir as necessidades ou solucionar os problemas da empresa e ser ministrados de forma eficaz para seu público-alvo. Os autores atribuem requisitos para a realização de um programa de treinamento eficaz, o Modelo dos Quatro Níveis avalia a reação, o aprendizado, a mudança de comportamento observável e os resultados do treinamento. Define-se quatro níveis que julgam a graduação necessária para a correta avaliação dos programas de treinamento.

O Quadro 2 apresenta os Quatro Níveis de Avaliação do Treinamento (Modelo de Kirkpatrick e Kirkpatrick, 2006):

Nível	Aspecto	Natureza	Questão	Instrumento
1	Reação	Gostaram?	Quanto os participantes gostaram do curso?	Formulários
2	Aprendizagem	Aprenderam?	Quanto eles aprenderam?	Testes, exames e simulações
3	Comportamento (transferência)	Estão utilizando?	Quanto estão aplicando no trabalho?	Mensuração do desempenho
4	Resultados	Estão pagando?	Qual o retorno do treinamento sobre o investimento?	Análise custo – benefício

Quadro 2: Quatro Níveis de Avaliação do Treinamento - Modelo Kirkpatrick

Fonte: Adaptado de (KIRKPATRICK; KIRKPATRICK, 2006).

Considerando o modelo, entende-se que seria uma solução para aquilo que os profissionais de várias áreas, inclusive professores, consideram ser um dos grandes desafios das instituições e organizações: transformar efetivamente conhecimento em comportamento. Concordando com os autores anteriormente citados, Oliveira (2004) afirma que não restam dúvidas de que formar o profissional competente para o início da profissão é uma aspiração dos cursos universitários.

3. CASO: UMA ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS EM UM CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO EMPRESARIAL.

As Diretrizes Curriculares de Cursos de Tecnologia contidas na Resolução CNE/CP nº 3/2002 (BRASIL, 2015) determinam, em seu artigo 2º, III, que esses cursos devem “desenvolver competências profissionais tecnológicas, gerais e específicas, para a gestão de processos e a produção de bens e serviços” e o artigo 5º corrobora tal conceito ao definir que as qualificações profissionais geradas devem ser identificáveis no mundo do trabalho. Assim a partir das definições e diretrizes apresentadas surge a questão: “As competências adquiridas/desenvolvidas por alunos de um curso de Gestão Empresarial estão adequadas ao mercado de trabalho?”

Para esclarecer este questionamento se faz necessário, dentre outras ações, o Mapeamento de Competências, que constitui uma etapa fundamental, visto que através dele será possível identificar as competências existentes e necessárias para o atingimento do objetivo institucional. O projeto pedagógico define a intencionalidade e as estratégias da instituição de ensino para concretização de seus objetivos. Apesar de cada instituição se basear em normas gerais da educação é certo que elas se diferenciem, pois, cada qual possui suas necessidades e princípios específicos. Desta forma a análise do projeto pedagógico se torna fundamental para identificar o rumo determinado para, por exemplo, um curso superior de Gestão Empresarial de uma IES situada em uma cidade do interior do estado de São Paulo. Desta forma, um curso de Gestão Empresarial em uma faculdade de tecnologia (IES) situada no interior do estado de São Paulo foi escolhido por se tratar de um curso tradicional da faculdade de tecnologia em questão e pela importância de sua formação, uma vez que o profissional de gestão é responsável pelo planejamento de estratégias e pelo gerenciamento do dia-a-dia da empresa pública ou privada. A atuação deste profissional é bastante ampla, sendo necessário em todo tipo de empresas. Ele atua em diversas áreas como comercial, logística, financeira, compras, recursos humanos, marketing, entre outras, pois o Administrador é um profissional de múltiplas competências.

Segundo Brandão (2012), as competências individuais geralmente são utilizadas para qualificar a ação ou atuação do indivíduo em determinado contexto de trabalho. O projeto

pedagógico traz em sua estrutura uma descrição do comportamento (atitudes e habilidades profissionais esperadas do profissional de Gestão Empresarial como visto nos Quadros 5 e 6). Foram atribuídas qualidades a partir desta descrição, após este arranjo foram criados dois grupos de competências, sendo: Grupo de competências organizacionais: são necessárias para compreensão do negócio, seus objetivos e relações com o mercado; Grupo de competências relacionais/comportamentais: são essenciais para atitudes e comportamentos necessários para gerir e transferir conhecimentos da vida habitual para o ambiente de trabalho e vice-versa.

No Quadro 5 a seguir foi possível visualizar o resultado resumido deste mapeamento:

Habilidade/Competência Prevista no Projeto Pedagógico	Competências Relacionais /Comportamentais
Internalização de valores de responsabilidade social, justiça e ética profissional.	Ética. Responsabilidade. Cidadania e Respeito
Capacidade de compreensão da necessidade do contínuo aperfeiçoamento profissional e do desenvolvimento da autoconfiança.	Autoconhecimento. Autodesenvolvimento Comprometimento
Lidar com pessoas, desenvolvendo habilidades de trabalho em equipe, de comunicação e de negociação visando à autonomia para tomada de decisão.	Trabalho em equipe. Comunicação. Negociação. Relacionamento Interpessoal; Tomada de decisão

Quadro 5: Competências Previstas no PP X Relacionais/Comportamentais

Fonte: elaborado pelos autores.

Já no Quadro 6 foi possível visualizar as competências previstas no Projeto Pedagógico da IES comparando-as com as Competências Organizacionais:

Habilidade/Competência prevista no Projeto Pedagógico	Competências Organizacionais
Formação humanística e visão global que o habilite a compreender o meio social, político, econômico e cultural onde está inserido e a tomar decisões em um mundo diversificado e interdependente.	Visão estratégica; Visão sistêmica /Tomada de decisão
Formação técnica e científica para atuar na Gestão de pequenas e médias empresas, além de desenvolver atividades específicas da prática profissional em consonância com as demandas mundiais, nacionais e regionais.	Compreensão do negócio
Competência para empreender ações, analisando criticamente as organizações, antecipando e promovendo suas transformações.	Compreensão do negócio; Visão sistêmica; Análise crítica; Planejamento
Mobilizar os recursos disponíveis para o encaminhamento de soluções apropriadas para os mais diversos contextos organizacionais.	Capacidade para resolução de problemas
Desenvolver, de forma plena e inovadora, atividades de gestão voltada aos negócios de pequeno e médio portes.	Criatividade/Inovação? Empreendedorismo Estabelecimento de metas
Diagnosticar cenários visando o estabelecimento de um empreendimento.	Visão Estratégica; Visão Sistêmica; Planejamento; Compreensão do negócio
Analisar a viabilidade econômico-financeira da implantação de empreendimentos.	Empreendedorismo; Visão financeira.
Articular os conhecimentos, alinhando a teoria com a prática vivenciada, para a tomada da melhor decisão ou fazer o encaminhamento mais adequado.	Visão Estratégica; Visão Sistêmica
Avaliar os impactos do empreendimento.	Visão estratégica; Compreensão do negócio

Quadro 6: Habilidade/Competência prevista no Projeto Pedagógico x Competências Individuais Organizacionais

Fonte: elaborado pelos autores

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A necessidade da prática do discurso de aproximação do meio acadêmico ao empresarial tem se tornando cada vez mais imperativo, este trabalho é resultado disso. Este artigo trata de um projeto sem conclusão, sem ponto final, sendo, portanto, um projeto contínuo.

Essa pretensão é a referência mais presente no conjunto dos componentes que estruturam as agências formadoras e seus projetos político-pedagógicos. Parece não haver discordância sobre isto. É o que hoje une os processos de formação e profissionalização face a este mundo chamado globalizado, e é esse o desafio que todos procuram assumir como princípio ético, político e profissional.

Como visto na revisão, as competências individuais e coletivas quando utilizadas para qualificar ações ou mesmo a atuação do indivíduo em determinado contexto de trabalho tendem a gerar melhoria. Um projeto pedagógico que traz em sua estrutura o correto comportamento como atitudes e habilidades profissionais esperadas de um profissional de Gestão Empresarial, se após sua execução, for qualificado como efetivo para o aprendizado pode representar ferramenta poderosa e necessária para a IES.

Conhecer e desenvolver grupos de competências relacionais e/ou comportamentais são realmente posições essenciais para que melhores atitudes e comportamentos sejam gerados e também responsáveis por gerar e transferir conhecimentos da vida habitual para o ambiente de trabalho e vice-versa. Diante do exposto, os autores declaram que os objetivos propostos para este artigo foram alcançados.

REFERÊNCIAS

- BENAC, C. M. **Precisamos de Janelas de Libertação que nos Protejam para Além do Conhecimento e Ideologias Prontas que Recebemos até hoje?** MEC: Unesco: 2006.
- BRANDÃO, H. P. **Mapeamento de Competências: métodos, técnicas e aplicações em gestão de pessoas.** São Paulo: Atlas, 2012.
- BRASIL. MEC. Ministério da Educação. **IES Instituições de Ensino Superior.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12467&Itemid=ensino_superior>. Acesso em: 15/11/2015.
- CARBONE, P. P.; BRANDÃO, H. P.; LEITE, J. B. D.; VILHENA, R.M.P. **Gestão por Competências e Gestão do Conhecimento.** São Paulo: FGV, 2009.
- CATHO. Pesquisa dos Profissionais Brasileiros. **Panorama de Contratação Demissão Carreira.** 2014. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/pesquisa-profissionais/>>. Acesso em: 13/04/2016.
- CEETEPS. Centro de Educação Tecnológica Paula Souza. **Perfil e histórico das FATECS-Faculdades de Tecnologia.** Disponível em: <<http://www.centropaulasouza.sp.gov.br/quem-somos/perfil-historico/>>. Acesso em: 20/01/2016.
- CORDÃO, F. A. Educação geral e formação profissional na ótica das competências, 2010. In: REGATTIERI, M. (org). **Ensino Médio e Educação Profissional: Desafios da integração.** Brasília: UNESCO, MEC, 2010.
- DUTRA, J. S. (org). **Gestão por Competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas.** São Paulo: Editora Gente, 2001.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- FREIRE, P. **Educar para Transformar.** São Paulo: Mercado Cultural, 2005. Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/video/fotobiografico.pdf>>. Acesso em: 04/04/2016.
- GIRON, G. **A Influência da Política, do Planejamento e da Gestão Educacional na Formação Social do Indivíduo.** IX ANPED SUL Seminário de Pesquisa em Educação da Região Sul. 2012.
- GRAMIGNA, M. R. **Modelo de Competências e Gestão dos Talentos.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- KIRKPATRICK, D. L.; KIRKPATRICK, J. D. **Transformando conhecimento em comportamento: quatro níveis para melhorar seu desempenho.** São Paulo: Futura, 2006.
- LBD. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira 9394/96: legislação do sistema educacional do Brasil (da educação básica ao ensino superior).** Brasília: Editora Brasil, 1996.
- LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais.** Porto Alegre: Artmed, 2003.
- LEBOYER, C. L. **Gestión de las competencias.** Barcelona: Adiciones Gestión, 2000.
- MELO, E. C.; MALULI, L. M. Influência das Competências na Educação Corporativa. Universidade Presbiteriana Mackenzie. **VIII CONVIBRA Congresso Virtual Brasileiro de Administração.** 2013. Disponível em: <[www.convibra.com.br/influência das competências na educação corporativa](http://www.convibra.com.br/influencia_das_competencias_na_educacao_corporativa)>. Acesso em: 10/03/2016.
- MUNDIM, A. P. F.; RICARDO, E. J. **Educação Corporativa: fundamentos e práticas.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.
- NINA, R. R. V. **Profissional da informação: o bibliotecário e suas representações das competências profissionais e pessoais para atuar em bibliotecas.** 2006. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006. Disponível em: <<http://www.cin.ufsc.br/pgcin/ReneeNina.pdf>>. Acesso em: 11/02/2016.



OLIVEIRA, V. Q. S. F. **O Sentido das Competências no Projeto Político-Pedagógico.** (org). Natal (RN): EDUFRN. Editora da UFRN, 2004.

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, G. **A Competência Essencial da corporação: recursos humanos estratégicos.** São Paulo: Futura, 2000.

REGATTIERI, M.; CASTRO, J. **Ensino Médio e Educação Profissional: desafios da integração.** Brasília: UNESCO, 2010. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001923/192356POR.pdf>>. Acesso em: 10/03/2016.

ROCHA, R. F. **Proposta de uma abordagem para análise dos relacionamentos em redes de ensino: uma aplicação na Faculdade de Tecnologia de Garça (SP), 2012.** Dissertação. Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Engenharia, Bauru, 2012.

RUAS, R. **Gestão de Competências Gerenciais e a Aprendizagem nas Organizações.** PPGA/UFRGS. Porto Alegre: Mimeo, 2002.

SILVA, C. R. C. **As Inter-relações entre Educação Profissional e Desenvolvimento,** 2012. Disponível em: <<http://www.ccsa.unimontes.br/semanadoeconomista/images/arquivos.pdf>>. Acesso em: 27/02/2016.

SINAES. **Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior.** Disponível em:<<http://portal.inep.gov.br/superior-sinaes>>. Acesso em: 19/03/2016.