

## Formação acadêmica em cursos à distância: Um estudo sobre o desenvolvimento de competências no curso piloto de Administração.

Raphael de Moraes<sup>1</sup>, Lilian Ferrugini<sup>2</sup>, Donizeti Leandro de Souza<sup>3</sup>, Cleber Carvalho de Castro<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal de Lavras/DAE, raphaelmoraissufla@gmail.com

<sup>2</sup>Universidade Federal de Lavras/DAE, lilianuffj@yahoo.com.br

<sup>3</sup>Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais/Campus Três Corações, souza.doni@yahoo.com.br

<sup>4</sup>Universidade Federal de Lavras/DAE, clebercastro@dae.ufla.br

**Resumo** – Este estudo teve o objetivo de identificar, na percepção dos alunos de um curso na modalidade à distância, o desenvolvimento de competências específicas durante o período de formação acadêmica. O estudo foi desenvolvido a partir da aplicação de questionários com 102 egressos do curso piloto de Administração. Foram realizadas análises descritivas e multivariadas para identificar subgrupos de competências mais e/ou menos desenvolvidas. Identificouse que o grupo de competências mais desenvolvido foi o de competências humanas. O grupo de competências menos desenvolvido está relacionado às competências técnicas. Tais resultados demonstram que é preciso um despertar para a reformulação e inserção de conteúdos nos cursos de Administração que poderão ser capazes de promover um maior desenvolvimento de competências técnicas à formação do profissional, podendo desta forma, capacitar futuros administradores para eficiente atuação no mercado.

**Palavras-chave:** Formação Acadêmica. Competências. Curso Piloto de Administração.

**Abstract** – This study aims to identify the students' perceptions of an online course on the development of specific competences during the academic training. The study was developed from the questionnaires with 102 graduates of the management pilot course. Descriptive and multivariate analyzes were performed to identify subgroups of more and/or less developed competences. It was identified that the group of human competences was the most developed. The group of least developed competences is associated with technical competences. These results demonstrate that we need an awakening to the redesign and integration of content into management courses that may be able to provide further development of techniques for the training of professional competence and can empower future managers to efficient performance in the market.

**Keywords:** Academic Education. Competences. Management Pilot course.

### 1 Introdução

A velocidade na transmissão das informações e a dinamicidade do mercado

contemporâneo, associados à exigência de conhecimento e especialização do mercado de trabalho, induzem e tornam cada vez mais importante a necessidade de readequação e qualificação do indivíduo face à superação dos desafios cotidianos.

Dessa forma, é cada vez mais exigido o desenvolvimento de competências diversas dos indivíduos para bom desempenho no mercado laboral. Nesse sentido, um dos meios para se aprimorar competências é a partir da inserção do indivíduo no meio educacional, sendo algo que tem despertado a atenção de pesquisadores. Frente a isso, percebe-se que a preocupação com a formação profissional ganhou novo impulso com a adoção do conceito de competência enquanto orientadora de decisões curriculares e dinamizadora da excelência profissional.

Os estudos sobre competências na área acadêmica surgiram basicamente na década de 1950, a partir dos estudos de White (1959) o qual definiu o termo competência como uma motivação básica à aquisição de conhecimentos e exploração de novas habilidades capazes de gerar maior eficiência profissional, ao passo que são preocupações centrais nos processos de ensino-aprendizagem, visando preparar os indivíduos para resolver diferentes problemas, em contextos situacionais distintos.

No Brasil, a preocupação sobre o desenvolvimento de competências-chave tem se propagado especialmente nas últimas duas décadas no ambiente acadêmico e vem adquirindo espaços privilegiados para novas perspectivas pedagógicas voltadas à implementação de reformas educacionais (NUNES, 2010).

Assim, faz-se necessário mapear as competências específicas que têm sido desenvolvidas em cursos superiores, principalmente naqueles à distância, visto o crescimento da oferta de cursos nessa modalidade educacional. Dessa forma, esse estudo tem o objetivo de identificar, de acordo com a percepção dos egressos do curso piloto de Administração a distância do Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB), as competências específicas mais e/ou menos desenvolvidas durante a sua formação acadêmica. O estudo se mostra relevante, pois temo intuito de identificar se os alunos do curso piloto de Administração desenvolveram de forma satisfatória as competências demandas pelo mercado pertinentes a sua área de formação.

## **2. O desenvolvimento de competências no ambiente acadêmico.**

As mudanças globais, em um panorama geral, trouxeram novas perspectivas para o mundo contemporâneo. Com o avanço das tecnologias da informação e a globalização, houve alterações significativas nos mais diversos ambientes, o que passou a exigir novas habilidades e técnicas que levassem as organizações e os indivíduos a refletirem sobre o desenvolvimento de competências, tão essenciais para acompanhar o dinamismo do mercado atual (GODOY; ANTONELLO, 2009; COMINI; KONUMA; SANTOS, 2008).

Para tanto, a educação tem assumido um papel decisivo no mercado contemporâneo, transcendendo de funções meramente cognitivas para funções econômicas, sociais e políticas no desenvolvimento das nações. Nas últimas décadas o conhecimento adquirido no meio acadêmico vem ganhando notoriedade no ambiente organizacional sob a ótica da aprendizagem, tornando-se um importante recurso nos processos de aprendizagem em que empresas buscam, por

meio das competências centrais, capital intelectual para integrar sistemas de informações e ações empresariais para obterem vantagens competitivas satisfatórias (CHIZZOTTI; CASALI, 2012; YOUNG, 2010; VALIMAA; HOFFMAN, 2008; HOLMES; HOOPER, 2000).

Identifica-se que as organizações têm exigido indivíduos talentosos, competentes e com habilidades diversas, fazendo com que a demanda pela mobilização e desenvolvimento de novas competências profissionais seja cada vez mais um fator necessário e essencial aos indivíduos (MARTÍNEZ; CARMONA, 2009; COMINI; KONUMA; SANTOS, 2008; SANT'ANNA, 2002). Complementando, a complexidade da sociedade tem exigido competências específicas inerentes às atividades profissionais e à inserção do indivíduo na sociedade, o que desperta para um novo papel da educação e das instituições de ensino nos processos de aprendizagem (GARCIA-ARACIL; VELDEN, 2008).

Tendo como escopo principal a profissionalização dos estudantes e a preparação dos mesmos para o mercado de trabalho, compreende-se a necessidade de um ambiente acadêmico que ofereça as condições propícias para os alunos desenvolverem competências para uma formação profissional consolidada que consiga atender as demandas do mercado (LOZANO, et al., 2012). Corroborando, a lei das diretrizes e bases da educação nacional (LDBEN 9394/96) define que a educação escolar “*tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho*” (BRASIL, 1996, art. 2º).

Diversos estudos vêm buscando investigar o papel das instituições de ensino no desenvolvimento de competências-chave. Entre as principais iniciativas internacionais, destacam-se: o “Processo de Bolonha”, um espaço de discussão com vista a reformar as estruturas dos sistemas de ensino superior europeu, o “Projeto DeSeCo (Definição e Seleção de Competências-chave)”, patrocinado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE); e o Projeto Tuning, realizado por um consórcio de universidades europeias e latinas americanas (LOZANO et al., 2012; BENEITONE et al., 2007), os quais auxiliaram na investigação desse estudo.

Destaca-se que além da formação profissional, a educação superior deve permitir uma formação para situações complexas, em que o indivíduo seja capaz de agir de forma autônoma e tomar decisões cada vez mais dinâmicas e efetivas (BARTH et al., 2007; RYCHEN; SALGANIK, 2005).

## **2.1 Educação a Distância Pública – Contextualização e Peculiaridades**

A Educação a Distância no Brasil mostra indícios anteriores ao ano de 1900, cujos jornais em circulação da época ofereciam cursos de datilografia por correspondência, ministrados por professores particulares. Posteriormente, surgiram cursos apoiados por emissoras de rádio e TV com o objetivo de auxiliar os alunos nas atividades didáticas e na obtenção de novos conhecimentos (ALVES, 2009).

A Educação a Distância Pública se destaca na década de 1990 devido à

instituição da Secretaria de Educação a Distância (SEED) do Ministério da Educação em maio de 1996 (WEIDLE; KICH; PEREIRA, 2011). Nessa década também houve o crescimento e disseminação dos computadores, o advento da internet e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), os quais contribuíram de forma positiva para o despertar da EaD.

Em 2005, após a regulamentação do Sistema UAB, a educação superior à distância pública no Brasil apresentou crescimento considerável. Esse Sistema foi instituído através de uma parceria do MEC (Ministério da Educação) com a ANDIFES (Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições de Ensino Superior) e Empresas Estatais, com foco nas Políticas e na Gestão da Educação Superior. Além disso, a UAB é uma política pública articulada entre a Secretaria de Educação a Distância (SEED/MEC) e a Diretoria de Educação a Distância (DED/CAPES), buscando desenvolver a modalidade de educação à distância para expandir a oferta de educação superior no país frente a sua escassez e às exigências do mercado de trabalho (UAB/CAPES, 2014; SEGENREICH, 2009). Nesse sentido, Sistema UAB e Educação a Distância são conceitos que formam um importante binômio para expansão da oferta de cursos superiores no país.

Com o objetivo de relatar a expansão que a EaD vem assumindo no mundo, estudo de Allen e Seaman (2010), desenvolvido durante sete anos consecutivos nos Estados Unidos demonstra expressivo crescimento no número de matrículas em cursos na modalidade à distância. Em 2002 foram identificadas 1,6 milhões de matrículas. Em 2009 esse número foi de 5,6 milhões de matrículas, um aumento em torno de 350% em sete anos. Devonshire e Henderson (2012) também advogam que a EaD vem crescendo em grandes proporções tanto em cursos de graduação como de pós-graduação.

No Brasil, segundo dados da UAB/CAPES (2014) existem atualmente 96 instituições públicas (federais e estaduais) credenciadas a ofertarem cursos à distância pelo Sistema UAB, abrangendo um total de 1248 cursos ministrados em 668 polos de apoio presencial espalhados pelas diversas regiões do Brasil.

Santos (2009) destaca, contudo, que a EaD tem tomado proporções diferentes das inicialmente propostas. Ela tem deixado de ser uma educação disponível exclusivamente para os desprivilegiados e sem recursos, para se tornar um modelo de educação necessário e eficiente para a sociedade contemporânea, a qual necessita de soluções rápidas e precisas no campo de capacitação e profissionalização. No meio empresarial a EaD também tem sido aceita como uma forma de se especializar e obter conhecimentos diversos, utilizando-se da flexibilidade de tempo e espaço que esta modalidade proporciona (TEZZA, 2012). Mohamed, Hassan e Spencer (2011) relevam que a EaD é capaz de proporcionar benefícios sociais, econômicos e, ainda, menos dispêndio de tempo em relação à educação tradicional, especialmente por não haver a necessidade de constantes deslocamentos físicos até o local de uma sala de aula presencial.

Ressalta-se que a EaD, por sua flexibilidade e dinamicidade, é em grande

parte composta por alunos que estão acima da idade escolar, os quais já estão inseridos no mercado de trabalho, em detrimento dos alunos de cursos presenciais (MOORE; KEARSLEY, 2011; NUNES 2009). Fato a ser discutido também é a diferença de comportamento que deve existir entre estudantes de cursos à distância e cursos presenciais. Apesar de ambas as modalidades de educação exigirem comprometimento, interesse e responsabilidade, exigem-se do aluno de cursos à distância muito mais disciplina com seus estudos. Portanto, é de fundamental importância proficiência para leitura e escrita, motivação, comprometimento, dentre outros, para romper as barreiras que impossibilitam a dinamização e a criação de seu próprio espaço de aprendizado e conhecimento (KERR; RYNEARSON; KERR, 2006; BELCHEIR; CUCEK, 2002).

Além da EaD possibilitar ganhos de tempo e de deslocamento até uma sala de aula tradicional, pesquisa realizada por Liu (2012) nos Estados Unidos, com 11.351 alunos matriculados em distintos cursos a distância de 20 instituições, além de várias informações obtidas, relatou que a percepção que os alunos possuem sobre a qualidade da EaD é compatível com a qualidade da educação presencial. Huh et al. (2010) e Driscoll et al. (2012) em seus estudos também identificaram não haver diferenças significativas no desempenho dos estudantes das duas modalidades.

Identifica-se, portanto, que as pessoas têm se deparado com a necessidade de aprimoramento e especialização de sua força de trabalho (NUNES, 2009; HUH et al., 2010) e estão em constante busca pelo desenvolvimento de competências para se manterem atuantes no mercado, algo que, em parte, pode ser conquistado por meio de cursos superiores à distância, acarretando numa mão de obra qualificada, criativa e com capacidade inovadora (TUDORESCU et al., 2010).

### **3 Procedimentos Metodológicos**

Para alcançar o objetivo proposto de identificar, de acordo com a percepção dos egressos do curso piloto de Administração a distância do Sistema UAB, as competências específicas mais e/ou menos desenvolvidas durante a sua formação acadêmica, realizou-se uma pesquisa quantitativa de cunho descritivo (VERGARA, 2006; KELINGER, 1980), a qual buscou identificar a frequência e as características mais representativas nas opiniões dos respondentes, tanto em relação ao perfil da amostra, como em relação aos diferentes graus de competências específicas desenvolvidas durante o seu período de formação acadêmica. Para tanto utilizou-se o método *survey*, sendo uma técnica de levantamento de dados que busca identificar as características de uma população sem qualquer tipo de interferência nos resultados (TAYLOR-POWELL; HERMANN, 2000).

Para os egressos do curso piloto, foi enviado um link para resposta ao questionário, sendo disponibilizado o total de 2.652 e-mails válidos por 11 instituições públicas de ensino superior das cinco regiões do Brasil. O questionário foi então disponibilizado no site Google *docs*®, por ser um meio que apresenta baixo custo na coleta de informações, facilidade quanto ao envio aos respondentes e possibilidade de atingir pessoas que vivem em locais distantes (ALENCAR, 2000),

algo imprescindível em cursos à distância. Obteve-se um total de 102 respondentes, configurando-se em uma amostragem não probabilística por conveniência (HAIR JÚNIOR et al., 2009; ALENCAR, 2000). Ressalta-se que o baixo índice de resposta deve-se ao tipo de instrumento utilizado (EVANS; MATHUR, 2005).

O questionário foi adaptado de Souza (2014) e contemplou questões demográficas (categóricas), com o propósito de caracterizar o perfil dos respondentes e questões preditoras, por meio de escalas intervalares construídas a partir de categorias comuns sobre um conjunto de competências específicas à formação do Administrador. O objetivo foi avaliar, na percepção dos alunos, em que medida as competências específicas à formação superior foram desenvolvidas pela academia, as quais serão melhores detalhadas nos resultados desse estudo.

Para tratamento dos dados foi utilizado o software SPSS® - *Statistical Package for the Social Science* (FIELD, 2009). Após a fase de tabulação dos dados, procedeu-se a análise descritiva dos resultados, a qual permitiu mapear o perfil da amostra, calcular os valores médios das variáveis analisadas, assim como o índice de competências específicas desenvolvidas no ambiente acadêmico (ICED).

Posteriormente, para criar subgrupos de competências mais e/ou menos desenvolvidas pelos alunos do curso piloto de Administração, procedeu-se à análise fatorial, a qual reduziu o conjunto das competências específicas em fatores latentes, capazes de manter a unidimensionalidade das medidas (HAIR JR., 2009).

#### **4 Resultados e Discussões**

Dentre os 102 pesquisados do curso de Administração à distância, 54% são homens e 46% mulheres, mostrando predominância, ainda que mínima, do sexo masculino na área administrativa. Relativo à faixa etária, a maioria (73,5%) estão acima de 40 anos corroborando os estudos de Nunes (2009) e Moore; Kearsley (2011) sobre o perfil de alunos de educação à distância, os quais possuem idade acima da média dos estudantes da educação tradicional (presencial), sendo também a maioria (77,5%) casada. Sobre o local onde cursaram o ensino médio, grande parte (70,6%) dos pesquisados o cursaram em escolas públicas.

Quando perguntados sobre o motivo pela escolha do curso de Administração, 52% disseram ter sido por ascensão profissional e 39,2% por interesse pessoal. Esses resultados podem ser explicados devido à intenção de se obter um título de graduação e possível ascensão salarial, ao passo que muitas empresas estimulam seus funcionários a se qualificarem. Ao serem questionados sobre a experiência profissional, 77,5% disseram estar há mais de três anos trabalhando na área administrativa e 11,8% nunca trabalharam na área. Relativo ao setor de atuação, 63,7% atuam no setor público e 23,5% em serviços. Por fim, sobre o porte da empresa em que trabalham, 65,6% estão em empresas públicas e 33,3% atuam em empresas de grande porte.

Feita a análise do perfil dos pesquisados, parte-se para a análise das competências específicas mais e/ou menos desenvolvidas durante o curso piloto de Administração à distância.

#### 4.1 Competências Específicas Desenvolvidas

Após o agrupando das médias aferidas pelos respondentes sobre o desenvolvimento das competências específicas durante sua formação acadêmica, foi possível identificar, de acordo com a Tabela 1, as competências que foram desenvolvidas, em ordem decrescente, na percepção deles.

Tabela 1 – Média das Competências Específicas Desenvolvidas no curso à distância.

Competências Específicas	Média	Desvio padrão
Administrar e valorizar o talento humano na organização.	8,09	1,83
Conhecimentos éticos e culturais no ambiente organizacional.	8,06	1,82
Capacidade de liderança.	7,79	2,03
Utilizar tecnologias da informação nos processos de gestão.	7,57	2,03
Capacidade de identificar e administrar riscos.	7,40	1,96
Identificar as interrelações funcionais da organização.	7,38	2,12
Capacidade de aliar teoria e prática no ambiente organizacional.	7,30	1,92
Capacidade de negociação.	7,28	2,05
Desenvolver, implementar e gerenciar sistemas administrativo.	7,21	2,21
Desenvolver plano estratégico, tático e operacional.	7,16	2,02
Capacidade de elaborar e administrar projetos organizacionais.	7,03	2,33
Usar a informação de custos p/ planej. e tomadas de decisões.	6,99	2,06
Tomar decisões de investimento, financ. e recursos financeiros.	6,91	2,20
Capacidade de gerir sistemas de informação.	6,76	2,38
Capacidade de formular estratégias de marketing.	6,74	2,30
Capacidade de planejamento e controle de produção.	6,72	2,25
Capacidade de administrar um sistema logístico integral.	6,45	2,24
Interpretação de inform. contábeis para tomada de decisões.	6,42	2,40
Capacidade para realizar consultoria em gestão e administração.	6,35	2,55
Conhecimento do marco jurídico aplicado à gestão empresarial.	6,20	2,27
<b>Índice de Competências Específicas desenvolvidas</b>	<b>7,09</b>	

Fonte: Dados da pesquisa.

Identifica-se que o Índice das Competências Específicas Desenvolvidas (ICED) foi de 7,09, numa escala de 0 a 10, o que demonstra que de uma forma geral as competências pesquisadas têm sido desenvolvidas satisfatoriamente no meio acadêmico.

A partir da Tabela 1 pode-se verificar que as competências específicas mais desenvolvidas durante o curso piloto, na percepção dos egressos pesquisados foram: Administrar e valorizar o talento humano na organização (8,09); Conhecimentos éticos e culturais no ambiente organizacional (8,06); Capacidade de liderança (7,79); Utilizar tecnologias da informação nos processos de gestão (7,57).

Dentre as competências específicas menos desenvolvidas estão: Conhecimento do marco jurídico aplicado à gestão empresarial (6,20); Capacidade

para realizar consultoria em gestão e administração (6,35); Interpretação de inform. contábeis para tomada de decisões (6,42), dentre outras, conforme Tabela 1.

#### 4.2 Análise fatorial das competências administrativas

Com o propósito de testar a dimensionalidade das escalas e analisar subgrupos de competências mais e/ou menos desenvolvidas no curso piloto de administração, procedeu-se à análise fatorial com o objetivo de reduzir os conjuntos das competências específicas em fatores latentes, capazes de manter a unidimensionalidade das medidas (HAIR JR., 2009).

Para facilitar o agrupamento dos fatores, utilizou-se o método dos componentes principais através da matriz rotacionada pelo método Varimax. O objetivo da matriz rotacionada é aumentar a discriminação entre os fatores, no sentido de que cada variável sofra maior influência de determinado fator e menos de outro, facilitando, assim, o agrupamento das competências (FÁVERO et al., 2009; HAIR et al., 2009). Os resultados são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2: Resultado da Análise Fatorial (Competências Específicas)

Variáveis	Componentes		
	1	2	3
Capacidade de gerir sistemas de informação	0,788		
Conhecimento do marco jurídico aplicado à gestão	0,762		
Capacidade de administrar um sistema logístico integral	0,748		
Utilizar tecnologias da informação nos processos de gestão	0,715		
Elaborar e administrar projetos organizacionais	0,692		
Desenvolver, implementar e gerenciar sistemas administrativos	0,688		
Identificar as interrelações funcionais da organização	0,616		
Realizar consultoria em gestão e administração	0,580		
Desenvolver plano estratégico, tático e operacional	0,563		
Usar a informação de custos p/ tomadas de decisões		0,857	
Tomar decisões de investimento e recursos financeiros		0,840	
Capacidade de formular estratégias de marketing		0,756	
Capacidade de planejamento e controle de produção		0,707	
Interpretação de inform. contábeis p/ tomada de decisões		0,706	
Capacidade de identificar e administrar riscos		0,619	
Administrar e valorizar o talento humano na organização			0,873
Capacidade de liderança			0,781
Conhecimentos éticos e culturais no ambiente organizacional			0,729
Capacidade de negociação			0,605
Aliar teoria e prática no ambiente organizacional			0,526
<b>Alpha de Cronbach de cada Fator</b>	<b>0,95</b>	<b>0,93</b>	<b>0,90</b>
<b>% da variância do Fator</b>	<b>27,82</b>	<b>25,76</b>	<b>20,73</b>
<b>% total da variância explicada</b>	<b>74,31</b>		

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação aos testes de adequação da amostra, os resultados apontaram um coeficiente Kaiser-Meier-Olkin (KMO) de 0,928, o que Hair Jr et al. (2009) consideram um valor excelente para análise fatorial. O teste de esfericidade de Bartlett rejeitou a hipótese nula de que não existem correlações entre as variáveis, sendo significativo a 1%, indicando que a amostra é adequada para o uso da análise fatorial.

A matriz de correlação indicou que a maioria das correlações calculadas, não inclusos os valores da diagonal, apresentam valores iguais ou superiores a 0,300, apontando a presença de indicadores relevantes. Percebe-se, ainda, que todas as correlações foram significativas ao nível de 1% pelo coeficiente de correlação de Pearson, indicando que os dados seguem a premissa de linearidade (Sant'Anna, 2002). Em relação à matriz de antiimagem, os resultados indicaram que todas as variáveis apresentaram medidas de adequação da amostra elevadas (superiores a 0,85). Além disso, as correlações parciais revelaram-se pequenas.

Quanto aos níveis de comunalidade (grau em que os itens da escala encontram-se associados à combinação linear dos fatores extraídos), todas as variáveis apresentaram valores superiores a 0,650, indicando uma boa associação linear na variabilidade dos dados, uma vez que Hair Jr. et al. (2009) recomenda valores maiores que 0,500.

A matriz rotacionada agrupou as variáveis em três componentes principais, que acumulados explicam 74,32% da variância total. Os componentes principais extraídos pela análise fatorial, as cargas fatoriais de cada variável e os testes das consistências internas pelo coeficiente Alpha de *Cronbach* podem ser observados na Tabela 2.

Importante destacar que nos componentes 1, 2 e 3, os testes das consistências internas apresentaram coeficientes Alpha de Cronbach superiores a 0,80, o que indica que os agrupamentos extraídos pela análise fatorial representam altos níveis de confiabilidade (HAIR JR et al., 2009). Ademais, ressalta-se o alto percentual da variância explicada pelos agrupamentos, a qual atingiu um valor acumulado de 74,31%.

Conforme apresentado no Quadro 1, o agrupamento das variáveis nos permite interpretar os fatores obtidos com a seguinte nomeação e características:

Quadro 1: Descrição dos fatores

<b>Componentes principais</b>	<b>Descrição do fator</b>
<b>Componente 1 - Competências gerenciais</b>	Conjunto de competências relacionadas às habilidades cognitivas necessárias ao trabalho e ao desempenho da profissão. Representa as competências gerenciais do Administrador (GODOY et al, 2009).
<b>Componente 2 - Competências técnicas</b>	Conjunto de competências relacionadas ao conhecimento específico dos processos organizacionais e a aplicação desses conhecimentos por meio do raciocínio lógico, crítico e analítico de valores e formulações matemáticas, presentes nas relações formais e causais dos fenômenos produtivos, administrativos e de controle (ANTONELLO; DUTRA, 2005; CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2005).
<b>Componente 3 - Competências humanas</b>	Conjunto de competências relacionadas à valorização do relacionamento interpessoal, à diversidade humana, ao multiculturalismo, ao compromisso ético e à capacidade de desenvolver equipes (ZUAZO, 2010; GODOY; ANTONELLO, 2009).

Fonte: Adaptado de Souza (2014)

Com o propósito de mensurar os agrupamentos da análise fatorial quanto ao desenvolvimento das competências, calculou-se a média geral para cada componente, conforme apresentado na Tabela 3.

Tabela 3: Média dos Agrupamentos da Análise Fatorial

Média Geral	<b>Gerenciais</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Humanas</b>
	6,90	6,86	7,71

Fonte: Dados da pesquisa

Pelos resultados, percebe-se que o conjunto de competências humanas foi o mais desenvolvido no curso piloto de administração, atingindo um escore médio de 7,71. Isso indica que o curso pesquisado abordou com maior ênfase o desenvolvimento de competências relacionadas à valorização dos recursos humanos, à capacidade de liderar pessoas, além dos aspectos éticos e culturais da organização. Tais resultados corroboram os estudos de Souza (2014) e Godoy e Antonello (2009), indicando que os cursos de administração têm privilegiado o desenvolvimento de competências relacionadas à interação humana e social.

Interessante destacar que os resultados evidenciados nos cursos à distância se mostram muito próximos dos estudos de Souza (2014), o qual utilizou a mesma escala com alunos de cursos presenciais, indicando níveis de percepções semelhantes entre as modalidades presencial e à distância quando comparadas as competências agrupadas em fatores latentes, conforme apontado nos estudos de Huh et al. (2010) e Driscoll et al. (2012).

Já o conjunto de competências menos desenvolvidas foram as competências

técnicas, com escore médio de 6,86. Pode-se inferir a partir desses resultados que o processo didático-pedagógico do curso piloto priorizou em menor grau o conteúdo de disciplinas relacionadas às habilidades que dão suporte ao desempenho da profissão. Esses resultados corroborando os estudos de Paes de Paula (2001), a qual afirma que os cursos de administração no Brasil apresentam conteúdos insuficientes, assim como afirmam Paiva, Esther e Melo (2004), ao identificarem que os cursos de administração no Brasil não têm preparado os discentes para exercerem a profissão de administrador. Dessa forma, depreende-se que o profissional administrador ainda carece de conhecimento científico para desenvolver teorias que expliquem a realidade dos fatos e resolvam os problemas que as organizações se deparam no contexto atual.

Destaca-se que os alunos, ao serem estimulados a buscarem soluções para resolver os diferentes problemas do meio administrativo, saem da condição de meros espectadores para uma posição atuante no contexto contemporâneo (NUNES; PATRUS-PENA, 2011), algo imprescindível para manter as empresas competitivas. Identifica-se, assim, a importância dos alunos incorporarem competências que lhes ofereçam capacidade de adaptação às mudanças, e que ao mesmo tempo, os tornem cidadãos responsáveis com a sociedade (BENEITONE et al, 2007).

## **5 Conclusões**

O objetivo principal do estudo foi identificar, de acordo com a percepção dos egressos do curso piloto de Administração a distância do Sistema UAB, as competências específicas mais e/ou menos desenvolvidas durante a sua formação acadêmica.

Identificou-se que o conjunto de competências mais desenvolvidas se referem às competências humanas. Já as menos desenvolvidas se enquadram no conjunto das competências técnicas. Assim, pode-se afirmar que a formação acadêmica, enquanto meio dissipador do desenvolvimento de competências específicas inerentes aos cursos de Administração, ainda carece de certo dinamismo e aperfeiçoamento para desenvolvimento de profissionais capacitados para atuação na área administrativa. Raven (1984) já afirmava que muitos profissionais saem da universidade sem as competências necessárias para atuar eficazmente na sociedade, o que pode ser um entrave ao crescimento e desenvolvimento de uma sociedade e do país.

De fato, o curso piloto de Administração, assim como aqueles pesquisados por Souza (2014), tem priorizado o desenvolvimento de competências humanas, o que de certa forma demonstra uma lacuna no processo de ensino-aprendizagem na área técnica/específica à profissão do Administrador.

Nesse sentido, a capacitação profissional, mensurada nesse estudo pelo desenvolvimento de competências específicas no ambiente acadêmico, demonstrou que para que o futuro administrador alcance o sucesso perante a sociedade e à sua

área de atuação profissional, é preciso um despertar para a reformulação e inserção de novos esforços inerentes aos processos e conteúdos didáticos dos cursos superiores em Administração, os quais sejam voltados para o desenvolvimento de competências técnicas, como por exemplo, desenvolver a capacidade de usar a informação de custos para planejamento e tomadas de decisões; tomar decisões de investimento, financeiras e recursos financeiros; formular estratégias de marketing; planejar e controlar a produção; saber interpretar informações contábeis para tomada de decisões e identificar e administrar riscos.

Para futuros estudos, recomenda-se identificar o motivo pelo qual as competências técnicas relativas à formação acadêmica do profissional administrador têm sido menos desenvolvidas do que as competências humanas e gerenciais, a fim de romper barreiras que entram o sucesso e a profissionalização dos futuros administradores.

### Referências Bibliográficas

- ALENCAR, E. **Introdução à metodologia de pesquisa**. Lavras: UFLA, 105p., 2000.
- ALLEN, I. E.; SEAMAN, J. **Class differences: On-line education in the United States**. Needham, MA: Sloan Consortium, p. 3, 2010.
- ALVES, J. R. M. A história da EAD no Brasil. In: LITTO, F. M.; FORMIGA, M. (Org.). **Educação a Distância - o estado da arte**. 1. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, v. 01, p. 09-13, 2009.
- ANTONELLO, C. S.; DUTRA, M. L. S. Projeto pedagógico: uma proposta para o desenvolvimento de competências de alunos do curso de administração, com foco no empreendedorismo In: XXIX Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração - EnANPAD, 2005. Brasília. **Anais...Brasília: ANPAD, 2005.1 CD ROM**
- BARTH, M.; GODEMANN, J.; RIECKMANN, M.; STOLTENBERG, U. Developing key competencies for sustainable development in higher education. **International Journal of Sustainability in Higher Education**, v. 8, n. 4, p.416-430, 2007.
- BELCHEIR, M. J.; CUCEK, M. **Faculty Perceptions of Teaching Distance Education Courses**. Report Research, v. 2. Idaho: USA, 2002.
- BENEITONE, P.; ESQUETINI, C.; GONZÁLEZ, J.; MALETÁ, M. M.; SIUFI, G.; WAGENAAR, R. **Reflections on and outlook for Higher Education in Latin America**. Bilbao: Universidad de Deusto, 2007.
- BRASIL, Lei nº 9.394, de 20 de Dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1996.
- CHIZZOTTI, A; CASALI, A. O paradigma curricular europeu das competências. **Cadernos de História da Educação**, v. 11, n. 1, p. 13-30, 2012.
- COMINI, G. M.; KONUMA, C. M.; SANTOS, A. L. Sistema de gestão de pessoas por competências: Um olhar crítico para a dimensão do desenvolvimento individual. **Gestão & Regionalidade**, v. 24, n. 69, 2008.

- CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Resolução nº 4, de 13 de Julho de 2005. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2005.
- DEVONSHIRE, E.; HENDERSON, S. E. **Reducing the distance: providing challenging and engaging online postgraduate education in pain management.** *British Journal of Pain*. n. 4. May, P. 1-10, 2012.
- DRISCOLL, A.; JICHA, K.; A. N.; TICHAVSKY, L.; THOMPSON, G. **An Online Courses Deliver In-class Results? A Comparison of Student Performance and Satisfaction in an Online versus a Face-to-face Introductory Sociology Course.** *Teaching Sociology*. v. 40, n. 4, p. 312-331, 2012.
- EVANS, J. R.; MATHUR, A. The Value of Online Surveys. *Internet Research*, v. 15, n. 2, p. 195-219, 2005.
- FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P.; SILVA, F. B.; CHAN, B. L. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 688 p. 2009.
- GARCÍA-ARACIL, A.; VAN DER VELDEN, R. Competencies for young European higher education graduates: labor market matches and their payoffs. **Higher Education**, v. 55, n. 2, p. 219-239, 2008.
- GODOY, A. S.; ANTONELLO, C. S. Competências individuais adquiridas durante os anos de graduação de alunos do Curso de Administração de Empresas. **Revista de Ciências da Administração**, v. 11, n. 23, 2009.
- GODOY, A. S.; ANTONELLO, C. S.; BIDO, D. S.; SILVA, D. O desenvolvimento das competências de alunos formados do curso de Administração: Um estudo de modelagem de equações estruturais. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 44, n. 3, p. 265-278, 2009.
- HAIR JÚNIOR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAN, R. L. **Análise Multivariada de dados.** 6. ed. Porto Alegre: Bookman, p. 442, 2009.
- HOLMES, G.; HOOPER, N. Core competence and education. **Higher Education**, v. 40, p. 247–258, 2000.
- HUH, S.; JONGDAE, J.; LEE, K. J.; YOO, S. **Differential effects of student characteristics on performance: online vis-a-vis offline accounting courses.** *Academy of Educational Leadership Journal*, v.14, n.4, p. 1-9, 2010.
- INEP/ENADE. Portal. Disponível em :<<http://portal.inep.gov.br/enade>>. Acesso em 09 de dezembro de 2013.
- KERLINGER, F. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais: um tratamento conceitual.** São Paulo: EPU/EDUSP, 1980.
- KERR, M. S.; RYNEARSON, K.; KERR, M. C. Student characteristics for online learning success. *Internet and Higher Education*. v. 9, p. 91-105. 2006.
- LIU, O. L. **"Student Evaluation of Instruction: In the New Paradigm of Distance Education."** *Research in Higher Education*, v.53, n. 4, p. 471-486, 2012.

- LOZANO, J. F.; BONI, A.; PERIS, J.; HUESO, A. Competencies in higher education: a critical analysis from the capabilities approach. **Journal of Philosophy of Education**, v. 46, n. 1, p. 132-147, 2012.
- MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4ª Ed. Porto Alegre: Bookman, p. 247, 2006.
- MARTÍNEZ, F.; M.; CARMONA, G. Aproximaciónal concepto de "competências empreendedoras": valor social e implicaciones educativas. **Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio em Educación**, v. 7, n. 3, p. 82-98, 2009.
- MAXIMINIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**. 1ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MOHAMED, F. A; HASSAN, A. M; SPENCER, B. **Conceptualization and measurement of perceived risk of online education**. *Academy of Educational Leadership Journal*, v.15, n. 4, 2011.
- MOORE M. G.; KEARSLEY, G. **Educacao a distância: Uma visão Integrada**. Cengage Learning. Tradução: Roberto Galman. São Paulo, p. 1-14, 2011.
- NUNES, I. B. A história da EAD no Brasil. In: LITTO, F. M.; FORMIGA, M. (Org.). **Educação a Distância - o estado da arte**. 1. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, v. 01, p. 02-08. 2009.
- NUNES, S. C. O ensino em administração: análise à luz da abordagem das competências. **Revista de Ciências da Administração**, v. 12, n. 28, 2010.
- NUNES, S. C.; PATRUS-PENA, R. A pedagogia das competências em um curso de Administração: O desafio de passar do projeto pedagógico à prática docente. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 13, n. 40, p. 281-299, 2011.
- PAIVA, K. C. M.; ESTHER, A. B.; MELO, M. C. O. L. Formação de competências e interdisciplinaridade no ensino de administração: uma visão dos alunos. **Revista Gestão e Planejamento**, v. 5, n. 2, p. 63-77, 2004.
- PAES DE PAULA, A. P. Tragtenberg e a resistência da critica: pesquisa e ensino na Administração hoje. **Revista de Administração de Empresas**, v.41, n.3, p.77-81, 2001.
- RAVEN, J. Quality of life, the development of competence and higher education. *Higher Education*, v. 13, n. 4, p. 393-404, 1984.
- RYCHEN, D. S.; SALGANIK, L. H. The definition and selection of key competencies: Executive summary. **OECD**, 2005. Disponível em <<http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>> acesso em 15 de abril de 2014.
- SANT'ANNA, A. S. **Competências individuais requeridas, Modernidade organizacional e satisfação no trabalho**: Uma análise de organizações mineiras sob a ótica de profissionais da área de administração. 2002. 366 p. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2002.
- SANTOS, A. I. O conceito de abertura em EAD. In: LITTO, F. M.; FORMIGA, M. (Org.). **Educação a Distância - o estado da arte**. 1. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, v. 01, p. 290-296. 2009.
- SEGENREICH, S. **Educação superior a distância: políticas públicas e realidades institucionais**. 26ª Reunião Anual da ANPEd, p.187-188, 2003.

- SOUZA, D. L. Desenvolvimento de competências e ambiente acadêmico: Um estudo em cursos de Administração. 2014. 167p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2014.
- TAYLOR-POWELL, E; HERMANN, C. Collecting evaluation data: surveys. Madison: University of Wisconsin-Extension, 2000. Disponível em: <[http://www.caes.uga.edu/unit/abo/pda/resources/documents/5CollectingEvaluationData\\_Surveys.pdf](http://www.caes.uga.edu/unit/abo/pda/resources/documents/5CollectingEvaluationData_Surveys.pdf)>. Acesso em 04 de novembro de 2013.
- TEZZA, M. M., **Aceitação e Resistência à Educação a Distância**: Um Estudo em uma Empresa do Setor Metalúrgico. XXXVI Encontro da Anpad. Rio de Janeiro, p. 1-17, Set. 2012.
- UAB/CAPES. Portal Universidade Aberta do Brasil. Disponível em: <[http://uab.capes.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=7&Itemid=19](http://uab.capes.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=19)> acesso em 24 de Abril de 2014.
- VALIMAA, J.; HOFFMAN, D. Knowledge society discourse and higher education. **High Educ**, v. 56, p. 265–285, 2008.
- VERGARA, S. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, p. 275, 2006.
- WEIDLE, D.; KICH, J. I. D. F.; PEREIRA, M. F. **Projeto UAB**: uma análise estrutural dos polos de apoio presencial do curso de Administração da UFSC. Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL, v. 4, n. 4, p. 94-114, 2011.
- WHITE, R. W. Motivation reconsidered: the concept of competence. **Psychological review**, v. 66, n.5, p. 297-333, 1959.
- YOUNG, M. Alternative Educational Futures for a Knowledge Society. **European Educational Research Journal**, v. 9, n. 1, p. 1-12, 2010.
- ZUAZO, L. A. **Competencias fundamentales para la vida**. Guatemala: Universidad Rafael Landivar, 2010. Disponível em: < <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2011/competencias.pdf>> acesso em 04 de Maio de 2013.