

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE OS CURSOS SUPERIORES DE TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS DO INSTITUTO FEDERAL DE SÃO PAULO

Juliana Bárbara Moraes¹
Marilsa de Sá Rodrigues²

Data de recebimento: 05/09/2019

Data de aceite: 20/12/2019

Resumo

Este artigo teve como objetivo classificar, segundo os conceitos do C.H.A. (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes), as competências profissionais previstas nos Projetos Pedagógicos de Curso - PPCs dos Cursos Superiores de Tecnologia em Processos Gerenciais ofertados por três unidades do Instituto Federal de São Paulo - IFSP, verificando quais delas são mais enfatizadas, assim como demonstrando as convergências e divergências existentes. O presente estudo, de abordagem qualitativa, utilizou a metodologia das pesquisas exploratória e descritiva e, quanto aos procedimentos técnicos, documental e bibliográfica. Os resultados encontrados constataram que há divergências entre as competências profissionais previstas nos PPCs dos cursos havendo ainda indícios da falta de padronização na elaboração do referido perfil. Resultou ainda na constatação de que, do somatório total de competências previstas nos PPCs das três unidades, apenas metade delas possuíam convergências e correspondências entre si.

Palavras-chave: Competência. Conhecimento. Habilidade. Atitude. Ensino Superior.

PROFESSIONAL COMPETENCES: A COMPARATIVE STUDY BETWEEN TOP TECHNOLOGY COURSES IN MANAGEMENT PROCESSES OF THE FEDERAL INSTITUTE OF SAO PAULO

Abstract

¹ Mestranda em Gestão em Desenvolvimento Regional pela Universidade de Taubaté. Administradora e Diretora Adjunta de Administração e Gestora Financeira do Instituto Federal de São Paulo - Campus Caraguatatuba. E-mail: jsbarbara78@gmail.com

² Mestre e Doutora em Administração de Empresas pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, professora assistente III da Universidade de Taubaté, com atuação no Mestrado em Desenvolvimento Regional. E-mail: marilsasarodrigues@outlook.com

This article aimed to classify, according to the concepts of K.S.A. (Knowledge, Skills and Attitudes), the professional competences foreseen in the Pedagogical Course Projects - PCPs of the Superior Courses in Management Process Technology offered by three units of the Federal Institute of São Paulo - FISP, verifying which ones are more emphasized, as well as demonstrating the existing convergences and divergences. This study, with a qualitative approach, used the methodology of exploratory and descriptive research and, as for the technical, documentary and bibliographic procedures. The results found that there are divergences between the professional competences foreseen in the courses PCPs and there is also evidence of lack of standardization in the elaboration of said profile. It also resulted in the finding that of the total sum of competencies provided for in the PCPs of the three units, only half of them had convergences and correspondences with each other.

Keywords: Competence. Knowledge. Skills. Attitude. Higher Education.

Introdução

No ambiente econômico e social, o tema competência tem sido empregado em diversos sentidos e significados, estando presente em discussões da esfera profissional e educacional na busca de uma compreensão em seus diferentes níveis: da pessoa (competência do indivíduo), das organizações e dos sistemas educacionais e formação de competências (FLEURY; FLEURY, 2001).

Neste sentido, Fleury e Fleury (2001), destacam que a competência no âmbito do indivíduo não é um estado e não se limita apenas a um *know how* específico detido por ele e, para que os conhecimentos possam receber um status de competência, os mesmos precisam ser comunicados e utilizados.

Considerando as constantes mudanças do mercado de trabalho, Godoy e Antonello (2009) ressaltam sobre a opinião de estudiosos os quais julgam que a abordagem compatível com a conjuntura econômico-social dos mercados é aquela que considera a noção de competência como o resultado da mobilização de recursos em suas três dimensões (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes - C.H.A.) para atuação em resposta aos desafios do ambiente profissional.

No mesmo sentido, Zabala e Arnau (2010) adicionam a ideia de que a competência só existe se há ação, onde o “saber” (conhecimento) se complementa ao “saber-fazer” (habilidades) e ao “saber-ser” (atitudes).

Conforme exposto por Souza e Zambalde (2015), as empresas têm buscado capital intelectual que lhes proporcionem vantagem competitiva, motivo pelo qual, a preocupação com a formação profissional ganhou novo impulso na reformulação do conceito de competência nos currículos oficiais de formação profissional.

Nesta perspectiva, Zabala e Arnau (2010) afirmam que o termo competência expandiu-se de maneira generalizada e tão rapidamente que dificilmente encontra-se uma proposta de desenvolvimento e formação profissional que não seja estruturada em torno do desenvolvimento de competências.

Incorporada ao sistema educacional, a formação de competências profissionais passa a ser ampliada nos currículos pedagógicos de maneira a corroborar para uma orientação educacional voltada não somente para a mera acumulação de conhecimentos (saber), mas também para o desenvolvimento da prática e do desempenho (saber-fazer e saber-ser). (NUNES; PATRUS-PENA; DANTAS, 2011).

Assim, considerando que a educação tem assumido um papel importante na formação profissional e, tendo como referência a afirmação de Zabala e Arnau (2010, p.13) “ensinar competências implica formas de ensino consistentes para responder a situações, conflitos e problemas relacionados à vida real [...]”, este estudo preocupou-se com a temática do desenvolvimento de competências no âmbito educacional.

A pesquisa buscou analisar as competências profissionais previstas no Perfil Profissional do Egresso dos Pedagógicos de Curso (PPC) dos Cursos Superiores de Tecnologia em Processos Gerenciais dos Câmpus São João da Boa Vista, São Carlos e Caraguatubá do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo - IFSP, tendo como objetivo geral classificá-las segundo os conceitos do C.H.A., verificando

ainda quais delas são mais enfatizadas por cada unidade, demonstrando também suas convergências e divergências.

Os objetivos específicos incluíram: 1- a realização de pesquisa bibliográfica para embasamento teórico acerca do tema, 2- pesquisa documental com a finalidade de identificar as competências profissionais previstas nos PPCs e 3- elaboração de um quadro comparativo com as competências verificadas no PPC de cada unidade, segundo os conceitos do C.H.A.

Este trabalho está estruturado em cinco partes, sendo esta, a primeira, de caráter introdutório. A segunda parte apresenta o referencial teórico, a terceira trata dos procedimentos metodológicos, a quarta apresenta a análise dos resultados e, por último, a quinta parte apresenta as considerações finais, seguidas das referências utilizadas.

Revisão da Literatura

O conceito de competências surgiu na década de 1970, sendo rapidamente absorvido pelo sistema educacional, inicialmente pela formação profissional e, posteriormente, incorporado pelos demais níveis escolares, os quais passaram a introduzir a noção de competência em seus sistemas de avaliação (NUNES; PATRUS-PENA; DANTAS, 2011).

Conceituar competências gera, além de definições variadas, a falta de consenso universal sobre o seu entendimento e seus diversos usos. Ainda assim, é percebido que existem relativos acordos entre alguns autores e a literatura sobre as dimensões da conceituação acerca do referido tema.

Este estudo demonstra a noção do conceito de competência sob três aspectos não consensuais mas que se complementam de maneira a tornar possível a adoção de uma abordagem considerada compatível com a conjuntura econômico-social dos mercados.

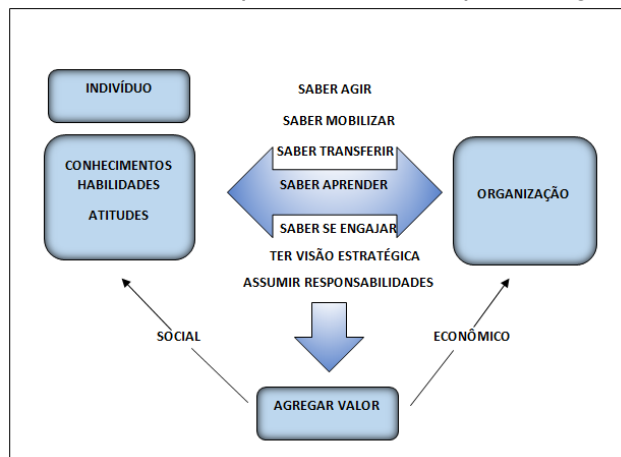
O primeiro aspecto parte da premissa de uma visão primária, com base na definição do conceito de competência por McClelland (1973), onde Fleury e Fleury (2001) discorrem que, segundo aquele autor, o tema em questão é caracterizado como sendo um aspecto subjacente ao sujeito, ou seja, pressupõe-se que a característica esteja implícita no indivíduo, estando relacionado com o seu desempenho superior, com a capacidade de realização de uma tarefa ou com sua atuação em determinada situação.

Uma visão mais ampliada do conceito está pautada na necessidade de se praticar os conhecimentos intrínsecos e agregar valor ao indivíduo e à organização. Assim, na visão de Fleury e Fleury (2001) e Dutra, Fleury e Ruas (2013), as competências deverão ser sempre contextualizadas, pois elas só passarão a existir quando houver ação, ou seja, quando o saber-ser e saber-fazer puderem ser mobilizados em diferentes situações.

Desta maneira, a competência do indivíduo não é apenas um estado e não se limita apenas a um conhecimento prático específico detido por ele mas pode ser diferenciada, além do talento natural, pelas habilidades e pelos conhecimentos, caracterizados pela capacidade do indivíduo em saber desempenhar uma determinada tarefa (FLEURY; FLEURY, 2001).

Ainda no mesmo contexto, a noção de Competência verificada por Fleury e Fleury (2001) aponta de um lado a organização, onde as competências devem agregar valor econômico a ela e de outro lado, o indivíduo, ao qual a competência deve agregar valor social.

A figura 01 abaixo representa o ciclo de competências como forma de agregar valor à empresa e ao indivíduo.

Figura 01: Competências como Fonte de Valor para o Indivíduo e para a Organização

Fonte: Fleury e Fleury (2001)

Assim, Fleury e Fleury (2001) definem o conceito de competência como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Neste contexto, a noção de competência abordada por Fleury e Fleury (2001), corrobora com a definição adotada por Antonello (2003, p.17), a saber:

Trata-se da capacidade do indivíduo de pensar e agir dentro de um ambiente particular, supondo a capacidade de aprender [...] e de se adaptar a diferentes situações, a partir da interação com outras pessoas em diferentes contextos [...] tendo em vista o aperfeiçoamento de sua capacitação, podendo, dessa forma, adicionar valor às atividades da organização, a si próprio [...] e à sociedade.

Ainda, na mesma linha de pensamento, para o autor Francês LeBoterf (1995), a competência não é o resultado de um treinamento, nem um estado ou conhecimento que se tem, mas sim caracteriza-se pela capacidade de se colocar em prática o que se sabe, em um determinado contexto. (LEBOTERF, 1995 apud DUTRA et al., 2000).

Também, conforme o Parecer CNE/CNB nº16/99, a competência não se limita ao conhecer, mas envolve ainda o agir numa situação determinada, não se caracterizando apenas em saber, mas saber fazer e, para agir competentemente é preciso exercer autonomia, saber decidir e atuar em situações imprevistas com base nas experiências e nos conhecimentos.

Mediante as classificações supracitadas, o mesmo Parecer CNE/CNB nº 16 (1999, p. 298), descreve que “[...] alguém tem competência profissional quando constitui, articula e mobiliza valores, conhecimentos e habilidades para a resolução de problemas.

Passando-se a analisar o conceito de competência por uma visão integrada aos aspectos anteriores, por meio de uma combinação sinérgica de elementos, torna-se possível compreender o conceito como um conjunto de Conhecimentos, Habilidade e Atitudes que levam o indivíduo a ser capaz de atuar em diversas situações profissionais, promovendo vantagem competitiva às empresas.

Neste sentido, para Brandão e Barhy (2005), o desempenho da pessoa representa a expressão das suas competências, onde a aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes gera um desempenho profissional, o qual, por sua vez, é expresso pelos comportamentos que a pessoa manifesta e pelas consequências desses comportamentos, em termos de realizações e resultados.

O Parecer CNE/CNB nº 16 (1999, p.297), considera a competência profissional como “a capacidade de articular, mobilizar e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho.

Ainda, conforme expresso pelo Parecer CNE/CNB nº 16/99 do, o conhecimento é classificado como o simples saber, a habilidade está relacionada à prática do trabalho, ultrapassando a mera ação motora (saber-fazer) e a atitude está expressa no saber-ser, relacionando-se com a aplicação adequada da ação, com a qualidade do trabalho, comportamento, iniciativa e criatividade.

A partir das definições e entendimentos apresentados, a corrente teórica abordada neste trabalho diz respeito à conceituação do termo competências como sendo a combinação sinérgica de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA), expressa pelo desempenho profissional do indivíduo em determinado contexto ou situação, conforme demonstrado no quadro 01 abaixo.

Quadro 01: Conceito das Dimensões de Competência Profissional.

Conhecimento (Saber)	Conjunto de Informações obtidos por meio de exposição, leitura e reelaboração crítica, que possibilitam ao profissional o domínio do saber, a capacidade e tomar decisões e resolver problemas. Está relacionado à escolaridade, conhecimentos técnicos, cursos gerais e especializações.
Habilidade (Saber Fazer)	Conjunto de práticas adquiridas por repetição e reelaboração crítica que fornece ao profissional o domínio de um saber fazer e a capacidade de tomar decisões e resolver problemas. Está relacionado à experiência e prática do saber.
Atitude (Saber Ser)	Conjunto de comportamentos adquiridos por intermédio de observação, intuição e reelaboração crítica que conferem ao profissional o domínio de um saber ser e saber conviver, além da capacidade de tomar decisões e solucionar problemas. Relaciona-se com a prática de ações compatíveis para se atingir um objetivo, aplicando os conhecimentos e habilidades adquiridos.

Fonte: Adaptado de Saupe (2006, p.33) e Rabaglio (2001).

Competência Profissional no Âmbito Educacional

Com a necessidade da reformulação do ensino superior no país e com o advento da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (BRASIL. LDB nº 9.394/20/12/96), os currículos dos cursos superiores passaram a observar as orientações contidas nas Diretrizes Curriculares Nacionais, onde as instituições de educação incluíram em suas propostas pedagógicas instrumentos que possibilitam preparar o futuro graduado para enfrentar os desafios das rápidas transformações da sociedade, do mercado de trabalho e das condições de exercício profissional (JANKEVINICIUS; HUMEREZ, 2015).

Além disso, o Parecer CNE/CES nº 436/2001 destaca que a educação profissional passou a ser vista como uma importante estratégia para o efetivo acesso às conquistas tecnológicas da sociedade, onde o tradicional enfoque de formação profissional baseado apenas no domínio de conhecimentos (saber) passa a ser impulsionado para a compreensão do processo produtivo global, onde a formação profissional requer, além do domínio do saber fazer, a compreensão global do processo produtivo

As Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Organização e o Funcionamento dos Cursos Superiores em Tecnologia, estabelecem, dentre vários atributos da formação profissional individual, que os Cursos Tecnólogos deverão desenvolver competências profissionais tecnológicas, gerais e específicas, para a gestão de processos e a produção de bens e serviços (BRASIL. CNE/CP. Resolução nº 3 de 18/12/2002, art. 2º, inc. III).

Zabala e Arnau (2010) ressaltam que a globalização e a mundialização do mercado de trabalho influenciam na questão da empregabilidade e, por conseguinte, o ensino deve contribuir para a mudança deste cenário. Para os autores, a formação educacional deve promover o desenvolvimento de competências profissionais de maneira a potencializar as habilidades individuais de acordo com a capacidade e interesse de cada um, fazendo-se necessário que o profissional desenvolva competências que o faça saber agir, saber pensar e que tenha um nível de escolarização e uma atitude de formação permanente.

Ainda, Zabala e Arnau (2010, p.82) destacam que:

Na dimensão profissional, o indivíduo deve ser competente para exercer uma tarefa profissional adequada às suas capacidades, a partir dos conhecimentos e das habilidades específicas da profissão, de forma responsável, flexível e rigorosa que lhe permita satisfazer suas motivações e suas expectativas de desenvolvimento profissional e pessoal.

Assim, ensinar competências implica utilizar formas de ensino estratégicas para responder à situações, conflitos e problemas relacionados à vida real sendo que a escola deve participar ativamente no desenvolvimento da pessoa no âmbito social, interpessoal e profissional por meio do desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes que possibilitem ao aluno a atuação em diferentes contextos (ZABALA; ARNAU, 2010).

Competências Profissionais segundo Projetos Pedagógicos de Curso - PPCs

O Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia apresenta informações essenciais acerca do perfil profissional do tecnólogo e sobre a organização da oferta do curso, onde, a descrição do perfil profissional do egresso, assim como os conhecimentos, habilidades e atitudes, deverão ser definidos pela

Instituição de Educação Superior de acordo com as demandas levantadas e de maneira a atender as necessidades do mercado de trabalho (Guia de Orientação Profissional do Tecnólogo - CFA/CRAS, 2012).

O Conselho Nacional de Educação define em seu Parecer CNE/CES nº 436 (2001, p. 9) que o tecnólogo “[...] deve estar apto a desenvolver, de forma plena e inovadora, atividades em uma determinada área profissional [...]”, e sua formação específica deverá incluir competências como: “[...] aplicação, desenvolvimento, pesquisa aplicada, inovação tecnológica, difusão de tecnologias, gestão de processos de produção de bens e serviços e desenvolvimento da capacidade empreendedora”.

Ademais, o artigo 8º da Resolução CNE/CP nº 3/2002, define que os projetos pedagógicos de cursos superiores em tecnologia devem conter o perfil profissional de conclusão do egresso, definindo claramente as competências profissionais a serem desenvolvidas pelo tecnólogo. Define ainda em seu Art. 2º, inciso III, que deverá haver o desenvolvimento de competências profissionais tecnológicas, gerais e específicas para a gestão de processos e a produção de bens e serviços.

O quadro 02 abaixo lista a relação com as competências previstas no Perfil Profissional do Egresso conforme informações constantes no PPC de cada unidade.

Quadro 02: Relação de Competências Profissionais Previstas nos PPCs

Campus São João da Boa Vista	Campus São Carlos	Campus Caraguatatuba
<ul style="list-style-type: none"> • Analisa e avalia o ambiente interno e externo da empresa. • Planeja, Projeta, Gerencia e Promove processos organizacionais e os sistemas de organização. • Formula objetivos e estratégias gerenciais. • Desenvolve e gerencia processos logísticos, financeiros e de custos. • Otimiza os recursos da organização por meio de melhorias nos processos. • Promove a gestão e governança por processos e consequentemente o desenvolvimento de sistemas, gestão do conhecimento, o redesenho e a melhoria. • Promove a mudança organizacional planejada. • Realiza perícia, vistoria, emite laudo e parecer técnico em sua área de formação. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia, elabora e implementa planos de negócios. • Utiliza métodos e técnicas de gestão nos processos de comercialização, suprimento, armazenamento, movimentação de materiais e financeiros e humanos. • Possui habilidades para lidar com pessoas e trabalho em equipe. • Possui capacidade de comunicação. • Possui capacidade de liderança. • Possui capacidade de negociação e busca de informações. • Possui capacidade de tomada de decisão em contextos econômicos, políticos, culturais e sociais distintos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planeja e Gerencia processos de gestão empresarial. Desenvolve competência organizacional, criando meios para planejamento estratégico, programas de qualidade no trabalho e avaliação dos processos organizacionais. • Coordena de forma integrada os recursos humanos, materiais, financeiros e do conhecimento. • Atua em seções operacionais e estratégicas, planejando, organizando e mapeando planos e processos produtivos com capacidade para trabalhar na área de atuação gerencial da empresa. • Promove planos de rotina, mapeamento e organização do trabalho para atuação nos sistemas de informação dos processos empresariais. • Atua no âmbito das competências individuais e de grupo promovendo o desenvolvimento de competências relacionadas ao comportamento dos indivíduos e dos grupos que compõem a empresa e promove a avaliação de pessoal. • Possui capacidade de comunicação por meios tecnológicos disponíveis. • Atua como empreendedor capaz de analisar criticamente organizações e o mercado, antecipando problemas e levantando oportunidades. • Atua com responsabilidade social, justiça e ética profissional. • Capacidade de visão integrada e adaptabilidade. • Capacidade de elaborar estratégias de processos, qualidade, produtividade e competitividade das organizações. • Capacidade para trabalhar na área de marketing e com sistemas de informação. • Capacidade de gerenciar conflitos.

Fonte: Elaborado pela autora - transcrito dos PPCs dos Cursos

Metodologia

Para elaboração deste trabalho foi realizada uma pesquisa de Abordagem Qualitativa, classificada como Exploratória e Descritiva quanto aos seus objetivos e quanto aos procedimentos técnicos, utilizou-se as metodologias de Pesquisa Documental e Bibliográfica.

A pesquisa exploratória deste estudo foi orientada para a descoberta, sem a intenção de testar hipóteses específicas da pesquisa.

Torna-se importante destacar que a pesquisa exploratória, na forma de revisão de literatura, pode ser parte inicial para um plano de pesquisa descritiva, o qual é, de maneira geral, estruturado especificamente para medir as características descritas em uma questão de pesquisa (JUNIOR, et al., 2005).

Assim sendo, a pesquisa descritiva foi aplicada neste estudo com o objetivo de fomentar a descrição das características do tema pesquisado, com a finalidade de identificar possíveis relações e suas naturezas entre as variáveis, associando-as em um contexto de cunho profissional e educacional.

Para Vergara (2000), a pesquisa descritiva busca caracterizar um fenômeno ou situação no detalhe, especialmente o que está ocorrendo, permitindo apresentar, com certo nível de precisão, fatos e fenômenos de determinada população, estabelecendo correlações entre variáveis.

Para atendimento ao objetivo específico 2 - identificar as competências profissionais previstas nos PPCs - foi utilizado o método documental, por meio da coleta de dados em documentos institucionais públicos, no caso, os próprios PPCs, onde analisou-se a seção que trata do Perfil Profissional do Egresso em cada documento.

Segundo Marconi e Lakatos (2002), a pesquisa documental tem como característica a condição de que a fonte de coleta de dados seja restrita a documentos, os quais podem ser escritos ou não, constituindo o que se denomina como fontes primárias. O autor usa como exemplos de fontes de dados primários arquivos públicos como contratos, ofícios, relatórios, publicações, documentos administrativos, dentre outros.

Sá-Silva, Almeida e Guindane (2009) discorrem que a pesquisa documental é baseada em consulta a materiais que ainda não receberam tratamento analítico, onde o trabalho do pesquisador requer uma análise mais cuidadosa, visto que os documentos não passaram por nenhuma avaliação científica.

Para atendimento à investigação pautada no objetivo específico 3 - elaboração de um quadro comparativo com as competências verificadas no PPC de cada unidade, segundo os conceitos do C.H.A. - realizou-se a análise bibliográfica com a finalidade de buscar embasamento teórico e científico para que fosse possível discorrer e fundamentar o tema, utilizando como fonte de pesquisa livros, teses, dissertações, artigos de anais e eventos científicos, normas, pareceres e legislações.

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias é caracterizada por Marconi e Lakatos (2002), como uma documentação já tornada pública em relação ao tema estudado, sendo que os autores citam em sua obra (2002 p. 71) que as publicações podem “[...] ser avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses e [...] sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo que foi escrito [...]”.

No mesmo sentido, Vergara (2000) define a pesquisa bibliográfica como sendo um estudo sistematizado com base em material publicado em meios diversos de comunicação e acessível ao público em geral.

Para a coleta e análise dos dados, utilizou-se a abordagem qualitativa, método caracterizado pela facilidade na descrição de um determinado problema e pelo emprego de diferentes estratégias de investigação, análises, coleta e interpretação de dados. (OLIVEIRA, 1999 e CRESWELL, 2010).

Resultados e Discussão

Esta seção apresenta a análise dos dados obtidos a partir da verificação documental prevista, onde se buscou relacionar as competências desenvolvidas por cada unidade (Quadro 2) e também, com base na classificação das competências (Quadro 3), discorrer sobre os resultados encontrados na presente investigação.

Tendo em vista a necessidade de simplificação e/ou padronização das informações e para facilitar o entendimento da análise dos resultados, os Câmpus foram categorizados da seguinte forma:

Câmpus São João da Boa Vista = Câmpus A

Câmpus São Carlos = Câmpus B

Câmpus Caraguatatuba = C

A classificação e associação das competências previstas nos PPCs (Quadro 3 abaixo), segundo os conceitos da tríplice dimensão de Competências (C.H.A.) possibilitou verificar as seguintes constatações quanto às competências a serem desenvolvidas pelos egressos nos referidos cursos, conforme as considerações a seguir:

O desenvolvimento da competência relacionada à habilidade de análise e avaliação do ambiente interno e externo da empresa pelo egresso é uma preocupação apenas do Câmpus A, sendo classificado como uma Habilidade + Conhecimento, uma vez que requer domínio de saberes técnicos e mercadológicos, além da prática do saber-fazer.

Sobre a competência que trata de planejamento organizacional e estratégico, gerenciamento e avaliação de processos organizacionais e planos de negócios, os três Câmpus preocupam-se em desenvolver aquelas competências, as quais formam associadas como Habilidades + Conhecimentos.

Também, quando se trata de competências relacionadas à utilização de técnicas de gestão para coordenação de processos logísticos, financeiros, de comércio, suprimentos, de materiais, financeiros, humanos e de coordenação, todos os Câmpus incluíram tais competências em seus PPCs, sendo classificadas como Conhecimentos + Habilidades.

Tratando-se de competências para atuação estratégica de planejamentos, mapeamentos para otimização de recursos para melhorias nos processos, gestão do conhecimento para desenvolvimento de sistemas de informação, somente os Câmpus A e C apresentavam em seus PPCs a necessidade do desenvolvimento de tais competências, sendo classificadas em Conhecimento + Habilidades.

Quanto à competência para que o egresso possa trabalhar de maneira a promover a mudança organizacional planejada, notou-se que há necessidade prévia de um conhecimento aprofundado da organização para que se estabelecesse a atitude a ser tomada. Assim, esta competência, além da classificação como Conhecimento, estaria associada ao desenvolvimento de uma Atitude, sendo observada somente no PPC do Câmpus A.

Verificou-se ainda que o Câmpus A promovia a competência para realização de perícias, vistorias, emissão de laudos e pareceres na área de atuação, conforme a formação do aluno, estando diretamente relacionado a uma capacidade técnica (Conhecimento) associada à ação do saber fazer (Habilidade).

A competência relacionada à atuação com pessoas, trabalho em equipe/grupos e avaliação foi observada como sendo uma preocupação dos Câmpus B e C e classificadas como Habilidade + Conhecimento.

Também, os Câmpus B e C desenvolviam no aluno a competência relacionada à capacidade de comunicação por meios diversos, incluindo os tecnológicos, neste caso classificados como Conhecimento (Técnico/Tecnológico) + Habilidade.

A capacidade de exercer a liderança somente foi considerada pelo Câmpus B, o que estaria associada a uma Habilidade + Atitude a ser desenvolvida e praticada pelo aluno.

Já, a capacidade de se desempenhar ações de negociação e tomadas de decisões em contextos econômicos, políticos, culturais e sociais, estavam relacionadas aos três domínios da competência: Conhecimentos + Habilidades + Atitudes uma vez que requeriam, além do domínio de técnicas de formação específica (saber), conhecimentos mercadológicos aliados à prática e domínio do saber. Estas competências foram verificadas somente no Câmpus B.

A ação empreendedora com análise crítica de mercado e verificação de oportunidades foi uma característica presente no PPC do Câmpus C, sendo classificada como uma Habilidade + Atitude.

A atuação com responsabilidade social, justiça e ética profissional foi classificada como uma Atitude e estava prevista como competência a ser desenvolvida somente pelo Câmpus C.

O Câmpus C, unicamente, também previa a competência relacionada à capacidade do desenvolvimento de uma visão integrada e de adaptabilidade às situações diversas, sendo classificada como uma Habilidade + Atitude.

A capacidade de elaborar estratégias de processos, de qualidade, produtividade e competitividade era uma competência esperada para o perfil do egresso do Câmpus C, estando associada a Conhecimentos (técnicos de formação) + Habilidades.

Verificou-se a importância destacada pelo Câmpus C no reforço de competências que habilitavam o aluno a trabalhar na área de marketing e sistemas de informação, o que estava de modo direto, concernente ao domínio de saberes técnicos (Conhecimentos), associado às Habilidades.

E, por fim, a capacidade de gerenciar conflitos foi uma competência destacada apenas pelo Câmpus C, sendo classificada como uma Habilidade + Atitude.

O quadro 03 abaixo ilustra as considerações supracitadas, conforme previsto no objetivo geral e no objetivo específico 3 deste estudo.

Quadro 03: Classificação das competências profissionais segundo os conceitos das dimensões do C.H.A.

Campus A (São João da Boa Vista)	C/H/A	Campus B (São Carlos)	C/H/A	Campus C (Caragatatuba)	C/H/A
Analisa e avalia o ambiente interno e externo da empresa.	C/H	Sem Correspondente	—	Sem Correspondente	—
Planeja, Projeta, Gerencia e Promove processos organizacionais e os sistemas de organização. Formula objetivos e estratégias gerenciais.	C/H	Gerencia, elabora e implementa planos de negócios	C/H	Planeja e Gerencia processos de gestão empresarial. Desenvolve competência organizacional, criando meios para planejamento estratégico, programas de qualidade no trabalho e avaliação dos processos organizacionais.	C/H
Desenvolve e gerencia processos logísticos, financeiros e de custos.	C/H	Utiliza métodos e técnicas de gestão nos processos de comercialização, suprimento, armazenamento, movimentação de materiais e financeiros e humanos.	C/H	Coordena de forma integrada os recursos humanos, materiais, financeiros e do conhecimento.	C/H
Otimiza os recursos da organização por meio de melhorias nos processos. Promove a gestão e governança por processos e consequentemente o desenvolvimento de sistemas, gestão do conhecimento, o redesenho e a melhoria.	C/H	Sem Correspondente	—	Atua em seções operacionais e estratégicas, planejando, organizando e mapeando planos e processos produtivos com capacidade para trabalhar na área de atuação gerencial da empresa. Promove planos de rotina, mapeamento e organização do trabalho para atuação nos sistemas de informação dos processos empresariais.	C/H
Promove a mudança organizacional planejada	C/A	Sem Correspondente	—	Sem Correspondente	—
Realiza perícia, vistoria, emite laudo e parecer técnico em sua área de formação.	C/H	Sem Correspondente	—	Sem Correspondente	—
Sem Correspondente	—	Possui habilidades para lidar com pessoas e trabalho em equipe	C/H	Atua no âmbito das competências individuais e de grupo promovendo o desenvolvimento de competências relacionadas ao comportamento dos indivíduos e dos grupos que compõem a empresa e promove a avaliação de pessoal	C/H
Sem Correspondente	—	Possui capacidade de comunicação	C/H	Possui capacidade de comunicação por meios tecnológicos disponíveis	C/H
Sem Correspondente	—	Possui capacidade de liderança	H/A	Sem Correspondente	—
Sem Correspondente	—	Possui capacidade de negociação e busca de informações. Possui capacidade de tomada de decisão em contextos econômicos, políticos, culturais e sociais distintos.	C/H/A	Sem Correspondente	—
Sem Correspondente	—	Sem Correspondente	—	Atua como empreendedor capaz de analisar criticamente organizações e o mercado, antecipando problemas e levantando oportunidades.	A / H
Sem Correspondente	—	Sem Correspondente	—	Atua com responsabilidade social, justiça e ética profissional	A
Sem Correspondente	—	Sem Correspondente	—	Capacidade de visão integrada e adaptabilidade	H/A
Sem Correspondente	—	Sem Correspondente	—	Capacidade de elaborar estratégias de processos, qualidade, produtividade e competitividade das organizações.	C/H
Sem Correspondente	—	Sem Correspondente	—	Capacidade para trabalhar na área de marketing e com sistemas de informação	C/H
Sem Correspondente	—	Sem Correspondente	—	Capacidade de gerenciar conflitos	H/A

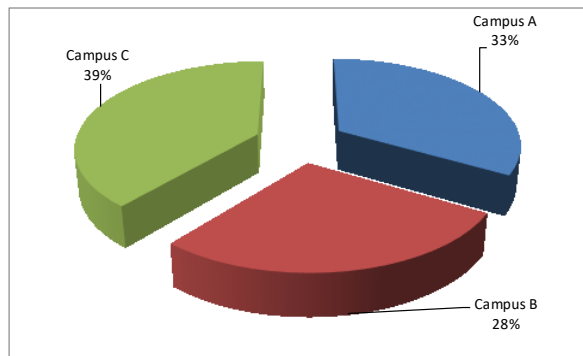
Fonte: Elaborado pela autora.

Ainda com relação à análise apresentada observou-se que o conhecimento prévio relacionado ao “Saber” propriamente dito, aquele relacionado ao domínio técnico/escolaridade, apresenta-se como competência prévia condicionante para que algumas Habilidades e/ou Atitudes possam ser aplicadas.

Conforme previsto no objetivo geral pesquisa, buscou-se verificar e demonstrar por meio dos gráficos comparativos abaixo quais competências de formação do perfil profissional do egresso foram mais enfatizadas por cada Câmpus.

Quanto ao desenvolvimento da competência “Conhecimento” (Saber) verificou-se que existe certo equilíbrio entre os três Câmpus, onde todos preocupam-se em fomentar tal saber em seus PPCs, conforme demonstrado no gráfico 01 abaixo.

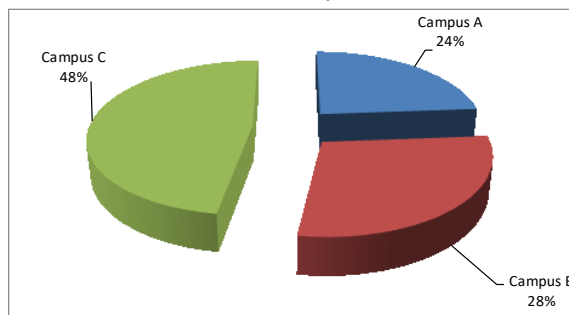
Gráfico 01: Comparativo de “Conhecimentos” entre os Câmpus.



Fonte: Autora

Em relação ao desenvolvimento da competência “Habilidades” (Saber-Fazer), os Câmpus A e B estão em um nível muito próximo quanto ao percentual de desenvolvimento de tais competências, sendo que o Câmpus C destacou-se por apresentar praticamente o dobro de habilidades previstas, conforme demonstrado no gráfico 02 abaixo.

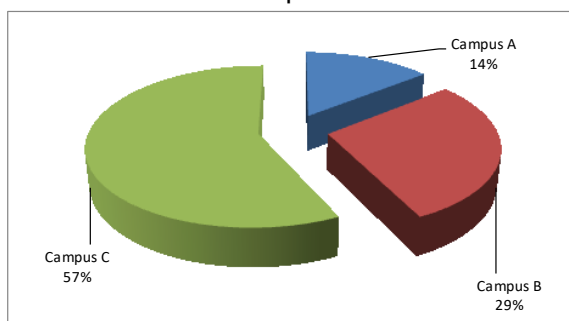
Gráfico 02: Comparativo de “Habilidades” entre os Câmpus.



Fonte: Autora

Já, a competência profissional relacionada “Atitudes” (Saber-Ser), é aludida no PPC das três unidades, porém, o Câmpus C, novamente, destacou-se ao demonstrar que se preocupa em maior nível com o desenvolvimento de tal competência na formação profissional de seus alunos, conforme pode ser verificado no gráfico 03 abaixo.

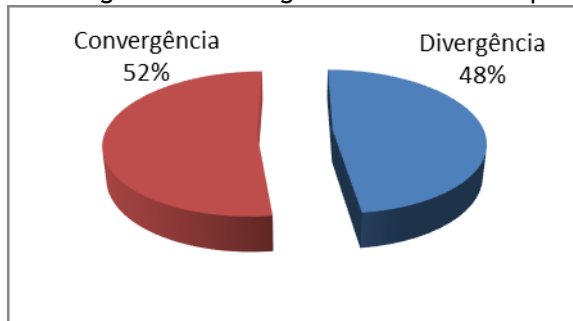
Gráfico 03: Comparativo de “Atitudes” entre os Câmpus.



Fonte: Autora

Em complemento ao atendimento do objetivo geral desta pesquisa - realizou-se a análise da totalidade das competências (conhecimentos + habilidades + atitudes) previstas nos PPCs das três unidades, onde constatou-se que aproximadamente metade delas possuem convergências e correspondências entre si, não necessariamente estando presentes nos três Câmpus simultaneamente, o que traz indícios da falta de uma padronização na formulação das competências profissionais pela instituição de ensino como um todo, conforme demonstrado no gráfico 04 abaixo.

Gráfico 04: Demonstrativo de Convergências e Divergências entre as competências desenvolvidas



Fonte: Autora

Por fim, mediante as análises realizadas neste estudo foi possível verificar quais competências estão mais presentes nos PPCs de cada uma das unidades, de maneira a observar em qual dimensão elas são mais enfatizadas ou priorizadas pelos Câmpus, conforme demonstrado a seguir.

Câmpus A: 1º Conhecimentos, 2º Habilidades e 3º Atitudes.

Câmpus B: 1º Habilidades, 2º Conhecimentos e 3º Atitudes.

Câmpus C: 1º Habilidades, 2º Conhecimentos e 3º Atitudes.

Considerações Finais

Este artigo teve como finalidade principal classificar, segundo os conceitos do C.H.A., as competências profissionais previstas nos PPCs dos Cursos Superiores de Tecnologia em Processos Gerenciais do IFSP, verificando quais delas são mais enfatizadas por cada unidade, assim como demonstrar as convergências e divergências existentes.

A identificação das dimensões das competências enfatizadas e desenvolvidas por cada unidade possibilitou a constatação de que existem divergências entre os PPCs e indícios da falta de padronização na definição do Perfil Profissional do Egresso dos Cursos Superiores em Tecnologia de Processos Gerenciais do IFSP como um todo.

Tendo em vista que o IFSP é uma rede de ensino que oferta o mesmo curso em três de suas unidades, o resultado desta pesquisa poderá contribuir para estudos futuros onde a instituição terá oportunidade de rever a necessidade ou não da realização da padronização dos perfis profissionais dos egressos em seus PPCs.

Também, o resultado desta pesquisa poderá contribuir para uma futura avaliação pedagógica quanto à importância do tema em questão, mediante a verificação da necessidade da revisão acerca das competências profissionais previstas nos PPCs do curso, as quais são de extrema importância para o ofício da profissão do Tecnólogo devendo estar em convergência com as necessidades do mercado de trabalho, alinhadas aos arranjos produtivos locais e ao desenvolvimento socioeconômico do município.

Referências

ANTONELLO, C. S. *Experiential Learning: Of The Theory To Action*. Congrès AGRH - ANDCP, Université Pierre Mendès France, Grenoble, França. 2003.

BRANDÃO, H.P.; BARHY, C.P. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. *ENAP- Revista do Serviço Público*. v. 56, n. 2, Abr/Jun, p. 179-194, 2005.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Resolução nº 3, de 18 de Dezembro de 2002. *Institui Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional de Nível Tecnológico*. Brasília. DF. 03/12/2002.

_____. Presidência da República. Lei nº 9.394 de 20 de Dezembro de 1996. **Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Brasília. DF. 20 de dezembro de 1996.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. Parecer CNE/CES 436/2001. **Cursos Superiores de Tecnologia - Formação de Tecnólogos**. Brasília. DF. 06/04/2001.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Parecer CNE Nº 16/99 - CEB. **Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico**. Brasília. DF. 06/12/1999.

_____. Ministério da Educação. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo - Câmpus Caraguatatuba. Projeto **Pedagógico de Curso - PPC** - Agosto de 2014. Disponível em: http://www.ifspcaraguatatuba.edu.br/wp-content/uploads/2014/09/ppc_gpg_versao_ago_2014.pdf. Acesso em 05/08/2019.

_____. Ministério da Educação. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo - Câmpus São João da Boa Vista. Projeto **Pedagógico de Curso - PPC** - Outubro de 2018. Disponível em: <https://drive.ifsp.edu.br/s/yZI42AuNQhVAsXk#pdfviewer>. Acesso em 05/08/2019.

_____. Ministério da Educação. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo - Câmpus São Carlos. Projeto **Pedagógico de Curso - PPC** - Outubro de 2015. Disponível em: <https://drive.ifsp.edu.br/s/mKgORMCr7RSTAcR#pdfviewer>. Acesso em 05/08/2019.

CRESWELL, J.W. **Projeto de Pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 5.ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DUTRA, J.S; HIPÓLITO, J.A.M; SILVA, C.M. Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações. **RAC - Revista de Administração Contemporânea** - v. 4, n.1, Jan/Abr. p. 161-176, 2000.

DUTRA, J.S.; FLEURY, M.T.L.; RUAS, R. **Competências: Conceitos, Métodos e Experiências**. São Paulo: Atlas, 2013.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, v.5, Curitiba, 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552001000500010&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 23/07/2019.

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, p. 157-194, jan/abr. 2009.

JANKEVICIUS, JV; HUMEREZ, D.C. Conceitos básicos das diretrizes curriculares nacionais (DCNs) dos cursos de graduação da área da saúde Internet. Brasília, Conselho Federal de Enfermagem, 2015. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/conceitos-basicos-das-diretrizes-curriculares-nacionais-dcns-dos-cursosd-graduacao-da-area-de-saude_36239.html>. Acesso em: 07/07/2019.

JUNIOR, J.F.H. et al. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Brookman, 2005.

LeBOTERF, G. **De la compétence**. France: Editions d' Organizations, 1995.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M. **Técnicas de Pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

NUNES, S. C.; PATRUS-PENA, R.; DANTAS, D. C. Do projeto pedagógico ao desenvolvimento de competências no curso de administração: o processo de ensino-aprendizagem sob o olhar do aluno. In.

XXXV Encontro da ANPAD - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** 04-07 de setembro, 2011.

OLIVEIRA, S.L. **Tratado de Metodologia Científica**. 2. Ed. Pioneira, 1999.

RABAGLIO, M.O. **Seleção por Competências**. 2.Ed. - Editora: Educador, São Paulo, 2001.

SÁ-SILVA, J.R.; ALMEIDA, C.D.; GUINDANE, J.F. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Rev. Bras. Hist. Cienc. Soc.**, v.1, n.1, p.1-15, 2009.

SAUPE, R.; BENEDITO, G.A.V.; WENDHAUSEN, A.L.P.; CUTOLO, L.R.A. Conceitos de competência: validação por profissionais de Saúde. **Saúde em Revista**, Piracicaba, v. 8, n. 18, p. 31-37, jan/abr. 2006.

SOUZA, D. L.; ZAMBALDE, A. L. Desenvolvimento de competências e ambiente acadêmico: um estudo em cursos de Administração de Minas Gerais, Brasil. **Revista de Administração**, v. 50, n. 3, p. 338-352, 2015.

VERGARA, S.C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

ZABALA, A.; ARNAU, L. **Como aprender e ensinar competências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.