

## COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS SOBRE A ÓTICA DOS ALUNOS CONCLUINTES DO CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

GABRIEL LOPES MOURA

ARLETE APARECIDA DE ABREU  
INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS - CAMPUS FORMIGA

SARAH LOPES SILVA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIAS E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS

### Introdução

Nos dias atuais, para conseguir competir no mercado de trabalho ou ter um estilo de vida melhor ou melhores salários, grande parte da população busca a formação acadêmica de nível superior (OLIVEIRA, 2014). Dutra, Hipólito e Silva (2000) apontam que as competências socioemocionais precisam ser desenvolvidas com maior aptidão pelos estudantes antes que os mesmos ingressem em um trabalho. Para Gomide e Alves (2018), Tough (2014) e Gondim et al. (2014), existem evidências baseadas na experiência de que as competências socioemocionais estão ligadas diretamente às competências profissionais.

### Problema de Pesquisa e Objetivo

Torna-se importante pesquisar sobre quais lacunas das competências socioemocionais estão realmente escassas nas instituições de ensino superior e qual é a visão dos jovens diante dessas competências que são tão necessárias para a vida profissional (FINI, 2018). O problema de pesquisa é: qual o nível de domínio que os alunos concluintes do curso Bacharelado em Administração de uma instituição de ensino superior pública de Minas Gerais possuem sobre as competências socioemocionais? O objetivo, portanto, é identificar o nível de domínio de competências socioemocionais nestes alunos.

### Fundamentação Teórica

Competência, do latim *competentia*, significa aptidão, idoneidade, faculdade que a pessoa tem para apreciar ou resolver um assunto (DIAS, 2010). As pessoas, segundo Argyris (2001), possuem a habilidade de desenvolver o aprendizado e a se auto identificar no mundo em que as rodeiam, reconhecendo suas próprias carências, ações indesejáveis e principalmente desenvolvendo aspectos socioemocionais importantes. Existem evidências baseadas em que as competências socioemocionais estão ligadas diretamente às competências profissionais (GONDIM et al. (2014).

### Metodologia

Para a execução do presente trabalho optou-se pelo uso da pesquisa qualitativa - descritiva. Quanto ao procedimento, esta pesquisa pode ser classificada como um estudo de caso. A coleta de dados foi realizada através de um grupo focal realizado remotamente com os alunos da instituição, sendo que do total de 36 alunos matriculados no componente TCC, apenas 7 aceitaram participar da pesquisa. No grupo focal foi apresentado o problema de pesquisa e as discussões foram realizadas a partir das 4 dimensões das competências definidas por Macedo (2018).

### Análise dos Resultados

A partir da análise dos dados, a perspectiva de avaliação do curso e da organização de ensino permitiu a identificação de 3 categorias: capacitação docente; ações de pesquisa e extensão e desalinhamento. Sobre a perspectiva Percepção sobre o mercado de trabalho, a análise dos dados possibilitou identificar uma única categoria, nomeada como Realidade x Teoria. A análise dos dados obtidos com a aplicação do Grupo de Foco permitiu identificar que a visão que os alunos entrevistados possuíam sobre o conceito de competência socioemocional era bastante limitada.

### Conclusão

A aplicação de um Grupo Focal permitiu identificar que, para os alunos participantes, as competências socioemocionais não podem ser ensinadas em sala de aula. Ressalta-se que os mesmos acreditam que esse conceito já está no ser humano, ou seja, nasce na pessoa e é trabalhado somente pela família, portanto, nem a organização de ensino e nem o curso podem criar tais competências. Portanto, as competências socioemocionais só podem ser trabalhadas no decorrer do curso, se o mesmo já possuir tais competências com você, o que dependerá do nível de consciência do aluno.

### Referências Bibliográficas

DUTRA, Joel Souza; HIPÓLITO, José Antonio Monteiro; SILVA, Cassiano Machado. Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 4, n. 1, p. 161-176, 2000. FINI, Maria Ines. Inovações no ensino Superior metodologias inovadoras de aprendizagem e suas relações com o mundo do trabalho: desafios para a transformação de uma cultura. *Administração: Ensino e Pesquisa-RAEP*, v. 19, n. 1, p. 176-184, 2018. MACEDO, José Wilker de Lucena. Competências Socioemocionais no serviço público: Um estudo com gerentes de atendimento do

### Palavras Chave

Competências Socioemocionais, Competências empreendedoras, Ensino Superior

# COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS SOBRE A ÓTICA DOS ALUNOS CONCLUINTE DO CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

## 1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, para conseguir competir no mercado de trabalho ou ter um estilo de vida melhor ou melhores salários, grande parte da população busca a formação acadêmica de nível superior (OLIVEIRA, 2014).

De acordo com Oliveira (2014), a aproximação entre o mercado de trabalho e o ensino superior pode envolver, por exemplo, uma maior sincronização entre as questões contemporâneas e os conteúdos trabalhados na sala de aula, como também uma grande ênfase no desenvolvimento de competências socioemocionais.

O termo competências socioemocionais é definido de acordo com a relação simultânea às questões sociais e emocionais, nomeadamente à gestão das emoções no relacionamento com os outros (DIAS, 2010). As competências socioemocionais são compreendidas como uma rede que engloba variáveis: emocionais (autoconhecimento), cognitivas (empatia) e comportamentais (decisões responsáveis) que auxiliam no bom desempenho ao longo da vida (DAMASIO, 2017).

As competências socioemocionais tornaram-se tema de muitos estudos (SOUZA, 2015; ZAMBALDE, 2015), tendo, como principal foco, a ligação dessas competências com o desempenho das pessoas no mercado, como são as relações dos indivíduos com os colegas de trabalho e a forma como reagem aos problemas sociais dentro e fora da organização.

Dutra, Hipólito e Silva (2000) apontam que as competências socioemocionais precisam ser desenvolvidas com maior aptidão pelos estudantes antes que os mesmos ingressem em um trabalho. Segundo Oliveira (2014), a recorrência de crises sociais, ambientais e políticas no mundo deixa claro como o ambiente organizacional nos dias atuais está cada vez mais complexo e, por isso, torna-se importante a preparação do universitário para ser capaz de tomar decisões que serão de suma importância para a sociedade.

Para os autores Gomide e Alves (2018), Tough (2014) e Gondim et al. (2014), existem evidências baseadas na experiência de que as competências socioemocionais estão ligadas diretamente às competências profissionais, e como é clara a importância de treinar essas competências para a melhor inserção ocupacional do indivíduo. Ainda conforme os autores, essas competências estão relacionadas com um melhor desempenho acadêmico.

Consequentemente, pesquisar sobre quais lacunas das competências socioemocionais estão realmente escassas nas instituições de ensino superior e qual é a visão dos jovens diante dessas competências que são tão necessárias para a vida profissional e que acabam não sendo retratadas pela vida acadêmica (FINI, 2018). Sendo assim, o problema de pesquisa é: qual o nível de domínio que os alunos concluintes do curso Bacharelado em Administração de uma instituição de ensino superior pública de Minas Gerais possuem sobre as competências socioemocionais?

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### CONCEITO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS

Competência, do latim *competentia*, significa aptidão, idoneidade, faculdade que a pessoa tem para apreciar ou resolver um assunto, sendo abordada pela primeira vez na língua francesa, no século XV (DIAS, 2010).

A partir dos anos 70, o conceito de competência surge associado à qualificação profissional, vinculando-se ao posto de trabalho, ao coletivo e à organização, levando o conceito a uma perspectiva empresarial de que a competência pode ser compreendida como uma forma de diminuição na precariedade do trabalho (DIAS, 2010).

A partir da década de 80, a vertente sobre competência ganha mais uma forma de definição, agora como competências associadas à realização das pessoas, a maneira que elas provêm, produzem e se vivem (ANDRADE, 2016). Nesta época, Richard Boyatzis, após analisar estudos sobre competências gerenciais sugeriu um arcabouço de características e traços que são capazes de indicar que o indivíduo que possui tais competências tem um desempenho superior aos demais (FLEURY et al. 2001).

Nos últimos anos, o tema competência tornou-se alvo de discussões acadêmicas e empresariais, levando a ter algumas formas de entendimento, a nível da pessoa (a competência do indivíduo), das organizações (as *core competences*) e dos países (sistemas educacionais e formação de competências) (FLEURY et al. 2001). O conceito de competências socioemocionais atribuiu-se a diversas definições, mas pode-se perceber que todos os autores seguem a mesma linha de raciocínio.

Na visão de Fleury et al. (2001, p.3):

“ ... as competências socioemocionais são como um conjunto de habilidades e atitudes, ou seja, as capacidades do ser humano, justificando um alto desempenho, considerando que os melhores desempenhos são fundamentados na inteligência e na personalidade das pessoas (FLEURY et al. 2001)”.

As competências socioemocionais podem ser compreendidas como uma rede que engloba competências emocionais (autoconhecimento), competências cognitivas (empatia) e competências comportamentais (decisões responsáveis) que auxiliam no bom desempenho ao longo da vida (DAMASIO, 2017).

Também chamadas de soft skills (Andrade, 2016), as competências podem ser consideradas como uma nova possibilidade para denominar o conjunto de habilidades e talentos que uma determinada pessoa pode utilizar em seu trabalho. Neste conjunto, pode-se perceber características como: habilidades de comunicação, habilidade interpessoais, habilidades de liderança e soluções de problemas.

Com os avanços tecnológicos, o mercado se tornou mais exigente quanto à contratação de novas pessoas para fazer parte de suas organizações, ou seja, o que antes era valorizado somente o domínio do indivíduo perante as máquinas, hoje o foco são as competências, o conhecimento e a especialização dos funcionários (RODRIK, 2011)

A maneira como o mundo está globalizado no sentido econômico, onde as organizações passaram a dar ênfase cada vez mais na gestão de carreira de pessoas, dado isso, as diversas mudanças que estão ocorrendo no mercado de trabalho, dos perfis de cada

indivíduo e nas empresas, vêm sendo exigido constantes adaptações por parte de ambos os lados (REIS et al., 2017).

Segundo Reis et al. (2017) as organizações que não estão abertas as mudanças e dispostas a aceitá-las correm o risco de perderem sua posição no mercado de trabalho; da mesma forma, tal situação pode acontecer com os indivíduos que não acompanharem as transformações que ocorrem nos processos do mercado e também as exigências da formação do quadro de gestão de pessoas da empresa, ou seja, podem perder as oportunidades de crescimento profissional.

Vivendo-se em um mundo de constantes transformações sociais, onde os laços afetivos e sociais são rompidos, predominando somente o pensamento individualista (CAMARGOS; SOUZA, 2009). Diante disso, as empresas buscam profissionais que exerçam além de tarefas predefinidas, pessoas com competências já desenvolvidas, ou seja, altamente qualificadas, comprometidas com a organização, capazes de aperfeiçoar processos existentes e que seja sempre disposta a inovar os serviços já oferecidos.

Ao encontro de todos os embasamentos que foram citados, Reis et al. (2017) ainda reforça que é preciso acima de tudo evidenciar que, mesmo diante dessas exigências do mercado, o atual cenário da educação superior é ainda bastante precário, logo, o próprio estudante precisará planejar como será sua inserção no mercado de trabalho, como também, conhecer suas próprias competências e limitações. Desta forma, o mesmo terá a chance de avaliar suas qualidades e limitações e potencializar o que possui de bom e melhorar os pontos que precisam de reparo para que assim, seja possível um bom ingresso no mercado (REIS et al., 2017).

## **PESQUISAS SOBRE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS**

As pessoas, segundo Argyris (2001), possuem a habilidade de desenvolver o aprendizado e a se auto identificar no mundo em que as rodeiam, reconhecendo suas próprias carências, ações indesejáveis e principalmente desenvolvendo aspectos socioemocionais importantes.

No entendimento de Fleury et al. (2001) os seres humanos aprendem lendo, ouvindo, errando, praticando, vivenciando as situações em nossa mente e principalmente observando os outros ao redor. Desta forma, inúmeras são as vias de aprendizado e cada pessoa se vê única neste processo.

Com relação ao desenvolvimento das competências socioemocionais, Carvalho e Silva (2017), afirmam que desde a educação básica à educação superior, ações do Governo são necessárias na ajuda em formar crianças e jovens dispostos a superar os desafios dessa nova geração de mercado, onde é necessário desenvolver um conjunto de competências para aprender, viver, conviver e trabalhar em um mundo cada vez mais complexo e competitivo.

De acordo com uma pesquisa realizada para verificar quais competências socioemocionais são mais recrutadas no século XXI, foram identificadas as seguintes: comunicação geral e oral, ética geral, gestão de tempo, comunicação escrita, trabalho em equipe, etiqueta empresarial, diversidade, serviço ao cliente, solução de problema/pensamento crítico e liderança (MITCHELL et al., 2010).

No Brasil, a educação apresenta grandes desafios, que vão desde ao acesso e permanência até a formação de valores e sujeitos comprometidos com o respeito, a igualdade e a cidadania. Portanto, pensar em uma educação que ofereça esse conjunto de

qualidades requer um processo que inclua o desenvolvimento tanto das competências cognitivas quanto das competências socioemocionais (ROSENDO et al., 2018).

Fini (2018) aponta que para a educação superior conseguir desenvolver competências nos estudantes é preciso que seja enfrentando alguns percalços como a promoção de uma aprendizagem cooperativa e o desenvolvimento das habilidades cognitivas e socioemocionais

Hoje no país o desenvolvimento das competências socioemocionais tem maior foco no ensino fundamental e médio, onde destaca-se as ações desenvolvidas pelo Instituto Ayrton Senna, onde busca-se promover o desenvolvimento pleno de crianças e adolescentes em suas múltiplas competências através do desenho e implementação de soluções educacionais inovadoras nas áreas de gestão, pedagogia, avaliação e políticas públicas (SANTOS; PRIMI, 2014).

O Instituto Senna elaborou um instrumento escolar capaz de mensurar as competências socioemocionais em larga escala no Brasil, o instrumento batizado como SENNA (*Social and Emotional or Non-cognitive Nationwide Assessment*) tem a tarefa de formular, executar e reorientar políticas públicas e práticas pedagógicas destinadas a melhorar a qualidade da educação no Brasil (SANTOS; PRIMI, 2014).

Com base em pesquisas e estudos, o Instituto Senna define que no âmbito escolar, as principais competências que precisam ser trabalhadas são: responsabilidade, colaboração, comunicação, criatividade, autocontrole, pensamento crítico, resolução de problemas e abertura; sendo ambas essenciais para o desenvolvimento de competências cognitivas e socioemocionais (SANTOS; PRIMI, 2014).

Macedo (2018), realizou uma pesquisa onde foram analisadas as competências socioemocionais de gerentes de agências da previdência social. Por meio de seus estudos realizados, chegou-se a conclusão que para uma melhor análise de dados, as competências socioemocionais fossem classificadas em quatro dimensões: consciência emocional, consciência social, gestão do estresse e tomada de decisão responsável.

De acordo com o autor Macedo (2018) consciência emocional, seria a capacidade de tomar consciência das próprias emoções, incluindo a capacidade de capturar o clima emocional de um contexto determinado. A segunda dimensão, consciência social, pode ser definida como a forma de reconhecer e entender as emoções dos outros. Gestão do estresse, de modo geral, seria lidar com o estresse de maneira ativa e positiva. E por fim, a tomada de decisão responsável, nada mais é do que assumir a responsabilidade nas decisões que são tomadas.

## **O PODER DO APRENDIZADO E AS COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS**

Na visão de Tough (2014) é necessário que exista uma atenção sobre a importância dos aspectos socioemocionais na educação básica, para ele a sociedade atual está marcada pela velocidade de mudanças, pelos desafios socioeconômicos e principalmente pela necessidade dos jovens em lidar com os problemas que podem vir a enfrentar em um ambiente adverso.

No ponto de vista de Gomide e Alves (2018):

Quanto mais socialmente habilidosa uma pessoa for, maior a probabilidade de obter reforçadores e, por consequência, ampliar seu repertório comportamental, favorecendo lidar com situações de conflito que claramente envolve estimulação aversiva (medos, punições etc.),

situações refletidas amiúde em qualquer organização, principalmente nos grupos que mais demandam interação social, como as organizações do conhecimento (GOMIDE; ALVES, 2018, p. 128).

De acordo com Gondim et al. (2014) existem evidências baseadas em que as competências socioemocionais estão ligadas diretamente às competências profissionais, e como é claro a importância de treinar essas competências, para uma melhor inserção ocupacional do indivíduo no mercado, e para eles essas competências estão relacionadas diretamente com o desempenho acadêmico do estudante.

Destaca-se que as competências socioemocionais se tornaram de grande relevância, especialmente em um mundo onde a mobilidade nacional e regional cresce a cada segundo, sendo mais presente a experiência de trabalhar com pessoas de nacionalidades, hábitos e costumes diferenciados. Desta forma, as competências permitem um maior autocontrole emocional, exigindo mais habilidade em saber expressar suas insatisfações em um ambiente organizacional (GONDIM et al., 2014).

Para Boyatzis (2009) o domínio das competências socioemocionais é o elemento-chave para contribuir em boas relações no trabalho, no cenário atual onde em um mesmo ambiente de trabalho tem-se uma variedade de culturas e raças diferentes e para isso é preciso saber manejar bem as próprias emoções e lidar com as emoções das demais pessoas nas quais se possui uma interação.

### **3 METODOLOGIA**

Para a execução do presente trabalho optou-se pelo uso da pesquisa qualitativa - descritiva. Godoy (1995) define o método qualitativo como a obtenção de dados descritivos sobre um determinado grupo de pessoas, lugares e processos interativos, com objetivo de compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos participantes da situação em estudo. O objetivo é compreender qual o nível de domínio que os alunos concluintes do curso Bacharelado em Administração de uma instituição de ensino superior pública de Minas Gerais possuem sobre competências socioemocionais.

Na pesquisa descritiva, pode-se observar, registrar e analisar fatos e fenômenos sem manipulá-los, sendo possível descobrir com que frequência um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com os demais, sua natureza e características reais (MANZATO; SANTOS, 2012).

Quanto ao procedimento, esta pesquisa pode ser classificada como um estudo de caso. O estudo de caso é uma entre as diversas formas que a pesquisa descritiva possui, onde é pesquisado sobre um determinado indivíduo, família, grupo ou comunidade que seja representativo do seu universo, sendo examinados os aspectos variados de sua vida (MANZATO; SANTOS, 2012).

O objeto de pesquisa são os alunos do último período do curso superior bacharelado em administração, considerando-se aqueles matriculados e com seu trabalho de conclusão de curso em desenvolvimento. A unidade de análise foi uma instituição de ensino de Minas Gerais, que possui alunos de ensino técnico, tecnológico e superior. E a unidade de observação serão as competências socioemocionais dos alunos do ensino superior.

A coleta de dados foi realizada através de um grupo focal realizado remotamente com os alunos da instituição, sendo que do total de 36 alunos matriculados no componente TCC, apenas 7 aceitaram participar da pesquisa.

Segundo Trad (2009) o grupo focal é uma forma de entrevistas com grupos, baseada na comunicação e na interação, possuindo como principal objetivo, a coleta mais detalhada de informações sobre um determinado tópico a partir de um grupo de participantes selecionados. Por meio do grupo focal, busca-se colher informações que possam proporcionar a melhor compreensão do tema proposto. Em relação ao número de participantes necessários para a execução do Grupo Focal, Gondim (2003, p. 154) advertem: “Apesar de se convencionar que este número varia de quatro a 10 pessoas, isto depende do nível de envolvimento com o assunto de cada participante; se este desperta o interesse de um grupo em particular...”

Além deste aspecto é importante ressaltar características importantes sobre este método de coleta de dados. Segundo Malhotra (2006) define que um Grupo Focal precisa ter elementos homogêneos (em termos de características), sendo os participantes cuidadosamente selecionados, devendo estes, portanto, ter experiência adequada com o problema discutido.

No grupo focal foi apresentado o problema de pesquisa e as discussões foram realizadas a partir das 4 dimensões das competências definidas por Macedo (2018). As discussões foram gravadas com a autorização dos alunos. A pesquisa também passou pelo processo de aprovação do comitê de ética, Parecer 4.561.555. A aplicação da técnica foi orientada a 3 momentos: Avaliação do curso e da organização de ensino; Percepção sobre o mercado de trabalho; e nível de conhecimento e noção de aquisição de competências emocionais durante o curso.

A análise de conteúdo foi utilizada para identificar e analisar as respostas obtidas por meio das entrevistas do grupo focal. Compreende-se análise de conteúdo como um conjunto de instrumentos metodológicos, que se aplica sobre como analisar diferentes fontes de conteúdo (verbais ou não-verbais), melhor dizendo, é a busca do sentido ou dos sentidos de um determinado documento ou entrevista (SILVA; FOSSÁ, 2015). O objetivo é apontar categorias que identifiquem quais competências socioemocionais são parte do domínio de conhecimento destes alunos e quais ainda precisam ser trabalhadas.

## **4 RESULTADOS**

### **4.1 – Percepção sobre o curso e a organização de ensino**

A partir da análise dos dados obtidos por meio da aplicação do Grupo Focal, a perspectiva de avaliação do curso e da organização de ensino permitiu a identificação de 3 categorias: capacitação docente; ações de pesquisa e extensão e desalinhamento.

A primeira categoria demonstra que os docentes do curso de administração apresentam uma boa qualificação, o que contribui para a boa avaliação do curso e da organização:

*“... a gente tem muito professor bom com currículos excelentes...” (A7)*

*“Os professores são muito bons...” (A1)*

*“O (Instituição pesquisada) é uma ótima instituição, com professores muito qualificados...” (A6)*

*“E os professores também são muito bem capacitados, e pegamos uma bagagem muito boa ali dentro pois como a maioria vem de escola pública a base que tínhamos era muito pequena em comparação ao do if...” (A3)*

Ao mesmo tempo, essa avaliação positiva do curso e da organização também se deve às oportunidades obtidas por meio de ações de pesquisa e extensão:

*“... os projetos que a faculdade disponibiliza ajuda bastante também a entendermos melhor a prática...” (A5)*

*“... também a jornada, os cursos que a faculdade dá são de grande valia para nosso conhecimento. ” (A7)*

*“A exigência de artigos também é um ponto positivo, pois nos ajuda bastante no tcc e na vida também. ” (A6)*

*“Eu acho que o (...) nos ajuda a crescer para enfrentar a vida pós-faculdade, os projetos que tem são uma base muito boa para conseguirmos entrar no mercado. ” (A3)*

Por outro lado, os alunos entrevistados também ressaltam pontos onde a organização de ensino, os professores e conseqüentemente o curso parecem estar desalinhados em relação ao que o estudante precisa ou espera dos mesmos:

*“... às vezes eles (os professores) forçam muito e pegam pesado em coisas desnecessárias, coisas que nem valem a pena eles exigem e sendo que tem outras coisas mais importantes e eles não fazem. ” (A1)*

*“... a faculdade falta um pouco de informação para o aluno pois chegamos na faculdade cru sabendo de nada praticamente, e chega lá com um grau de dificuldade que se não pegarmos e correr atrás e fazer não conseguimos. ” (A6)*

*“... tem algumas disciplinas que não são relevantes para nossa vida e que exigem bastante o que acaba sendo desnecessário. Falta algumas coisas que o curso poderia nos ensinar que precisamos saber para usar na carreira e não é ensinado, coisas que são mais da nossa realidade. ” (A3)*

*“... é um susto porque chegamos lá e é muita pressão e não sabemos praticamente nada e o (Instituição pesquisada) não se importa com isso. ” (A4)*

*“... o (Instituição pesquisada) deveria dar mais suporte para os alunos, pois a gente chega nos períodos sem ter muita instrução do rumo que devemos ter. ” (A2)*

Desta forma, alguns aspectos acabam pensando mais, interferindo e sustentando a percepção dos alunos sobre o curso e a organização de ensino.



## 4.2 - Percepção sobre o mercado de trabalho:

Sobre a perspectiva Percepção sobre o mercado de trabalho, a análise dos dados possibilitou identificar uma única categoria, nomeada como Realidade x Teoria.

Segundo os alunos, o curso não os prepara para o mercado de trabalho e a teoria trabalhada está muito distante da prática vivenciada diariamente:

*“Quando chegamos na empresa, é muito diferente, pois a prática é bem diferente do que é ensinado na teoria. O curso te dá conhecimento da área, porém de prática não...” (A2)*

*“... a teoria é uma coisa na prática é outra totalmente diferente. Depois que começamos a prática aí sim flui...” (A7)*

*“Realmente a teoria não é bem ligada a prática que vivemos...” (A6)*

Esta constatação, no entanto, torna-se, uma fonte de desvantagem competitiva:

*“Por ser um curso amplo, a gente aprende muita coisa, porém não temos muito o que colocar na prática o que acaba não sendo muita vantagem no mercado onde hoje uma pessoa com ensino médio trabalha no mesmo cargo de alguém que tem o curso de administração...” (A4)*

*“... tem coisas que o curso ensina que são básicas e me ajudou bastante, porém tem outras disciplinas que poderiam ser de grande valia para o mercado e não são bem trabalhadas com os alunos e acaba que isso é bem desperdiçado...” (A5)*

*“Eu também acho que ele não te prepara para o mercado, mas ele te dá uma base de conhecimento...” (A3).*

## 4.3 O conceito de competência socioemocional pela ótica do estudante:

A análise dos dados obtidos com a aplicação do Grupo de Foco permitiu identificar que a visão que os alunos entrevistados possuíam sobre o conceito de competência socioemocional era bastante limitada.

*“As competências seriam a forma de pensar, como se relacionar com as pessoas, entendendo também como a maneira de lidar com os colegas, trabalho em grupos...” (A5).*

Após a apresentação do conceito de competências socioemocionais usado pelo autor Damasio (2017) e da discussão ocorrida sobre tal tema, foi possível identificar uma categoria central, nomeada como papel da família, nas falas dos participantes. Esta constatação demonstra claramente os fundamentos da definição do tema para os alunos, uma vez que estes acreditam que o seio familiar seja o espaço de geração de tais competências:

*“... igual empatia, tolerância ao estresse vem muito da família, de casa, embora eu acho que o professor tenha relevância nesse aprendizado não podemos excluir os pais e mães que também são responsáveis por nos ensinar essas competências...” (A4)*

*“... isso [as competências socioemocionais] são coisas que devem vir do berço, vem junto com o nosso caráter, nosso desenvolvimento como pessoa...” (A7)*

*“... concordo com os demais sobre as competências vir de casa. ” (A1)*  
*“Eu também concordo que muito das competências mencionadas vem da base da criação, acho que se encaixa muito no autoconhecimento...” (A2)*

Ao mesmo tempo, os alunos participantes da discussão alegam que não acreditam que a organização de ensino superior tenha a responsabilidade em desenvolver este tipo de competência:

*“Eu acho que isso falta muito no currículo base, na infância, acho que isso tinha que ser desenvolvido lá na infância...” (A4)*

*“No meu ponto de vista eu não vejo que a faculdade tenha obrigação de nos ajudar no desenvolvimento das competências socioemocionais ... (...) ... no meu ver a faculdade só nos ajuda a melhorar algo que já devemos ter desde a infância. ” (A7)*

Contudo, alguns apontam algumas características melhoradas durante a graduação, especialmente o autoconhecimento, a autonomia e o equilíbrio emocional:

*“... eu acho que o if me ajudou a me evoluir muito como pessoa, pois quando eu estava no ensino médio eu não lidava tão bem com minhas emoções como eu lido hoje em dia... (...) ... a faculdade me ajudou a mostrar coisas em mim que antes eu não via, então contribuiu muito para minha vida como pessoa. ” (A3)*

*“... a forma que precisamos lidar com todos os afazeres do curso e ao mesmo tempo a pressão que tem e todos te cobrando resultados e acaba que quando você chega no mercado de trabalho também passa por esses tipos de cobranças, vejo que ajuda bastante nesses casos...” (A6)*

*“... a autonomia, pôr os horários depende da gente porque cada um pode fazer o seu horário, temos a noção que se vamos nos dedicar ou não a certa quantidade de matérias que optamos em cursar em determinado semestre, uma certa liberdade. E dessa forma acaba nos ensinando também a aprender a lidar com as consequências de nossas escolhas dentro do curso. ” (A2)*

#### **4.4 Percepção sobre as competências socioemocionais adquiridas durante o curso:**

Neste último momento de coleta de dados por meio do Grupo Focal, houve a leitura das competências socioemocionais defendidas por Macedo (2018) com o objetivo de identificar a percepção dos alunos sobre a aquisição e desenvolvimento destas durante o curso.

#### **4.4.1 Consciência Emocional:**

De acordo com Macedo (2018), consciência emocional seria a capacidade de tomar consciência das próprias emoções, incluindo a capacidade de capturar o clima emocional de um contexto determinado. No âmbito da consciência emocional, observa-se que os alunos argumentam que o curso somente ajudou a melhorar essa competência, ou seja, melhorou o que estes já tinham, mas não adquiriram no curso:

*“... tem um pouco de evolução emocional sim durante a faculdade, com certeza o curso contribuiu para esse crescimento. Principalmente reconhecer que o outro está precisando de ajuda e ajudá-lo. ” (A3)*

*“Eu acho que essas competências nós desenvolvemos indiretamente na faculdade, porém deveria ser mais trabalhada pois essa “falta” pode afetar diretamente as nossas competências cognitivas. ” (A4).*

*“... a gente já tem essa parte (competência) que já foi desenvolvida em casa, porém ao longo do curso acredito que a empatia foi melhorada. ” (A6)*

*“Com certeza, essa competência veio sendo desenvolvida desde casa, mas agora no curso ela foi melhorada, e ao longo da vida também. ” (A7)*

*“Acredito que essa competência é aprendida ao longo da vida desde a infância, mas a faculdade puxa um pouco, porque lá você precisa aprender a lidar com as pessoas, por ser um ambiente onde é necessário demonstrar resultados, enfim o curso ajuda a dar uma acelerada no processo. ” (A2)*

#### **4.4.2 Consciência Social:**

Para o autor, consciência social é definida como a forma de reconhecer e entender as emoções dos outros (MACEDO, 2018). Com relação à consciência social apresentada aos alunos, os mesmos demonstram somente que a parte de trabalho em equipe é indiretamente estimulada no curso:

*“... com relação à consciência em grupo, é claro que a gente cria, pois, a gente trabalha muito em social, a maioria dos trabalhos no curso são em grupo. ” (A3).*

*“... no curso aprendi que trabalho em equipe é sempre um desafio pois muitas pessoas não se empenham ou simplesmente não fazem sua parte e acaba que os demais precisam ser ágeis para não ficar prejudicados, e lá é muito utilizado trabalho em grupo então acaba que sempre aprendemos.*

*De certa forma, o trabalho em equipe nos estimula um pouco de empatia com o colega, onde uns ajudam os outros, uma cooperação. ” (A4).*

Os demais alunos, compartilham da mesma opinião de que a consciência social se enquadra somente na questão de trabalhos em grupo, ou seja, o curso aborda indiretamente somente tal competência.

#### **4.4.3 Gestão do estresse:**

Gestão do estresse, de modo geral, seria a forma em como lidar com o estresse de maneira ativa e positiva, ou seja, capacidade de suportar eventos e situações estressantes com naturalidade (MACEDO, 2018). Percebe-se que a gestão do estresse para os alunos foi trabalhada no curso apenas na forma de enfrentamento do estresse. Ao mesmo tempo, percebe-se que o aprendizado advém da vivência e do crescimento individual:

*“... eu reconheço que esses momentos foram bons pois aprendi a controlar melhor, foi um aprendizado muito grande pois eu vivia estressada. ” (A6)*

*“Mas no final acaba que aprendemos a controlar e lidar sim com o estresse e também ganhamos maturidade de reconhecer e melhorar. ” (A1)*

Outro ponto perceptível com relação a gestão do estresse segundo os alunos, foi a falta de apoio da organização para que os alunos pudessem lidar com o estresse.

*“Acredito que no (Instituição Pesquisada) não influencia o aluno a buscar ajuda para lidar com o estresse. ” (A1)*

*“Eu percebo que na faculdade não temos apoio para nos ajudar nessa gestão de estresse, lá eles não se preocupam com isso... (...)... precisamos aprender a cada um criar sua própria estratégia de controle de estresse. ” (A4)*

*“Eu vejo que o if não influencia a nos ajudar nessa questão do estresse, acaba que fica sendo cada um por si, e por isso acaba que aprendemos sozinhos a lidar com esse tipo de competência. ” (A2)*

*“... para mim, falta um apoio sim em nos ajudar a lidar com esse tipo de estresse que o próprio curso nos causa. ” (A7)*

*“... o curso deveria arrumar forma de trabalhar essa gestão de estresse com os alunos em sala de aula, demonstrar a necessidade de buscar sempre estar relaxando. ” (A5)*

Portanto, percebe-se que as competências socioemocionais relacionadas ao enfrentamento do estresse não são diretamente incentivadas pela organização.

#### **4.4.4 Tomada de decisão responsável:**

Na tomada de decisão responsável, Macedo (2018), ressalta que nada mais é do que assumir a responsabilidade nas decisões que são tomadas. Pela visão dos entrevistados, é notório que a autonomia que o curso desenvolveu contribuiu bastante para o desenvolvimento dessa competência:

*“... o curso trabalha sim esse aspecto, e que me ajudou muito a aprender a tomar decisões, e principalmente a decisões rápidas na correria do dia a dia, na solução de problemas. ” (A3)*

*“... acho que o curso deixa a gente tão aberto para tomar e assumir nossas responsabilidades que chega uma hora que conseguimos reconhecer que nós temos sempre que ter esse auto controle de tomar decisões sim e arcar com todas as consequências que vier, não tem como eu ficar colocando a culpa em ninguém...” (A6)*

*“No meu ver é uma construção ao longo da vida, todas as decisões que precisamos tomar, vai muito da maturidade da pessoa. Mas a faculdade, traz muito isso para nós alunos, a gente cresce muito, aprendemos a tomar muitas decisões e isso me ajudou muito também...” (A7)*

*“Toda ação tem uma reação, falo por mim no início do curso tive que tomar decisões que foram essenciais e que deram certo, e até hoje foram várias decisões assertivas que tive que tomar. ” (A4)*

*“Claro, que isso também é algo influenciado pela criação, mas acredito que a faculdade me ajudou muito a tomar decisões. ” (A2)*

## **5. Discussões**

Na visão do autor Tough (2014) é necessário que exista uma atenção sobre a importância dos aspectos socioemocionais na educação, para ele a sociedade atual está marcada pela velocidade de mudanças, pelos desafios socioeconômicos e pela necessidade de os jovens desenvolverem uma capacidade de lidar com os problemas que podem vir a enfrentar em um ambiente adverso. No entanto, percebe-se que os alunos entrevistados acreditam ter adquirido diretamente no curso somente a competência relacionada à tomada de decisão responsável, ou seja, as demais competências apresentadas não são trabalhadas pela organização.

Vale destacar que esta visão dos alunos demonstra a falta de percepção destes sobre o papel da Instituição de ensino pesquisada e principalmente do curso na construção das competências socioemocionais. Gondim et al. (2014) demonstra a importância de treinar essas competências para uma melhor inserção ocupacional do indivíduo no mercado, ou seja, para ele as competências socioemocionais estão relacionadas diretamente ao ensino acadêmico.

Como os alunos não percebem essa falta de estímulo para a geração de competências socioemocionais, cabe ressaltar então que a organização de ensino deveria assumir o papel de demonstrar e principalmente desenvolver tais habilidades. Carvalho e Silva (2017) afirmam que da educação básica à educação superior, ações governamentais são necessárias para ajudar a formar crianças e jovens dispostos a superar os desafios de uma nova geração de mercado. Para os autores é necessário desenvolver um conjunto de

competências para aprender, viver, conviver e trabalhar em um mundo cada vez mais complexo e competitivo.

Devido à globalização, as organizações passaram a dar maior ênfase na gestão de carreira, especialmente devido à diversas mudanças que estão ocorrendo no mercado de trabalho, no perfil de cada indivíduo e nas empresas, o que vêm exigindo constantes adaptações por ambos os lados (REIS et al., 2017). Neste aspecto, identifica-se de acordo com os entrevistados que o curso não os prepara para o mercado de trabalho e a teoria trabalhada está muito distante da prática vivenciada diariamente.

Ruas (2005) defende que o conceito de competências socioemocionais não é uma questão somente relacionada com a formação educacional ou profissional do indivíduo, mas sim atrelada à ação. O mesmo sugere que as competências socioemocionais precisam ser compreendidas como a capacidade de saber e agir num contexto profissional, de forma responsável e legitimada, através da mobilização, integração e transferências de conhecimentos, habilidades e capacidades em geral.

Gondim et al. (2014) menciona que as competências socioemocionais tornaram-se de grande relevância em um mundo onde a mobilidade nacional e regional cresce a cada segundo. Segundo os autores a experiência de trabalhar com pessoas de nacionalidades, hábitos e costumes diferenciados exige maior autocontrole emocional, sendo necessário mais habilidade em saber expressar suas insatisfações.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo deste trabalho foi analisar qual o nível de domínio que alunos concluintes do curso Bacharelado em Administração de uma instituição de ensino superior pública de Minas Gerais possuíam sobre as competências socioemocionais.

A aplicação de um Grupo Focal permitiu identificar que, para os alunos participantes, as competências socioemocionais não podem ser ensinadas em sala de aula. Ressalta-se que os mesmos acreditam que esse conceito já está no ser humano, ou seja, nasce na pessoa e é trabalhado somente pela família, portanto, nem a organização de ensino e nem o curso podem criar tais competências. Portanto, as competências socioemocionais só podem ser trabalhadas no decorrer do curso, se o mesmo já possuir tais competências com você, o que dependerá do nível de consciência do aluno.

Contudo, com a evolução da discussão sobre o tema, foi possível identificar que a instituição pesquisada e conseqüentemente o curso, acabavam incentivando indiretamente algumas competências, mesmo que, pela percepção dos alunos, estas estejam sendo apenas “melhoradas”. Adotando as competências socioemocionais de Macedo (2018), para os alunos Consciência emocional, a Gestão do estresse são trabalhados indiretamente no decorrer do curso, contudo, são previamente adquiridas ou já nascem com o indivíduo. A consciência social é trabalhada de forma transversal por meio das atividades em grupo (também inconscientemente) e somente a tomada de decisão responsável é diretamente incentivada pelo curso e pelo Instituto.

Portanto, ressalta-se que o nível de domínio dos alunos sobre o tema é bem restrito e arraigado à responsabilidade da família e de si mesmo. Além disso, as competências, exceto a responsabilidade, não são diretamente ou conscientemente trabalhadas no âmbito do curso, portanto, sugere-se que uma nova perspectiva sobre o tema seja adotada não só nas propostas curriculares, mas na organização como um todo.

## **Limitações e sugestões de pesquisas futuras.**

Algumas limitações desta pesquisa estão relacionadas ao número de alunos participantes que aceitaram fazer parte do processo, bem como a execução da mesma em apenas uma unidade de ensino.

Sugere-se, como pesquisas futuras, além da ampliação da amostra, a identificação de relações que interfiram no desenvolvimento das competências no ambiente acadêmico, permitindo avaliar se o nível de experiência profissional, a motivação pela área, ou outras características podem interferir ou não no desenvolvimento das mesmas.

Além disso, estudos capazes de investigar práticas acadêmicas favoráveis ao desenvolvimento das competências socioemocionais seriam de grande contribuição e relevância à formação dos alunos.

## **REFERÊNCIAS**

ANDRADE, Clarisse Soares Leite de. **A influência das soft skills na atuação do gestor: a percepção dos profissionais de gestão de pessoas**. 2016. Tese de Doutorado.

ARGYRIS, Chris. **Ensinando pessoas inteligentes a aprender**. Gestão do conhecimento, 13.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.

BOYATZIS, R. E. **Competencies as a behavioural approach to emotional intelligence**. Journal of Management Development. 2009.

DAMASIO, Bruno Figueiredo. **Mensurando habilidades socioemocionais de crianças e adolescentes: Desenvolvimento e validação de uma bateria (Nota Técnica)**. Trends in Psychology, v. 25, n. 4, p. 2043-2050, 2017.

DIAS, Isabel Simões. **Competências em Educação: conceito e significado pedagógico**. Psicologia Escolar e Educacional, v. 14, n. 1, p. 73-78, 2010.

DUTRA, Joel Souza; HIPÓLITO, José Antonio Monteiro; SILVA, Cassiano Machado. **Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações**. Revista de Administração Contemporânea, v. 4, n. 1, p. 161-176, 2000.

FINI, Maria Ines. **Inovações no ensino Superior metodologias inovadoras de aprendizagem e suas relações com o mundo do trabalho: desafios para a transformação de uma cultura**. Administração: Ensino e Pesquisa–RAEP, v. 19, n. 1, p. 176-184, 2018.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Construindo o conceito de competência**. Revista de administração contemporânea, v. 5, n. SPE, p. 183-196, 2001.

GOMIDE, Cibele Pacheco; ALVES, Antônio Fernando Gomes. **A importância do desenvolvimento de aspectos socioemocionais para a gestão do conhecimento nas organizações**. Revista Triângulo, v. 10, n. 2, p. 122-141, 2018.

GONDIM, Sônia Maria Guedes. **Grupos focais como técnica de investigação qualitativa: desafios metodológicos.** Paidéia (Ribeirão Preto), v. 12, n. 24, p. 149-161, 2003.

GONDIM, Sônia Maria Guedes; MORAIS, Franciane Andrade de; BRANTES, Carolina dos Anjos Almeida. **Competências socioemocionais: fator-chave no desenvolvimento de competências para o trabalho.** Revista Psicologia Organizações e Trabalho, v. 14, n. 4, p. 394-406, 2014.

MACEDO, José Wilker de Lucena. **Competências Socioemocionais no serviço público: Um estudo com gerentes de atendimento do INSS.** João Pessoa, 2018.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada.** 4.ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

OLIVEIRA, Aline Lourenço de. **Os reflexos da experiência formativa na vida profissional do administrador: uma investigação a partir da ótica de egressos da educação superior privada do sul de Minas Gerais.** 165 f. 2014. Tese de Doutorado. Tese (Doutorado em Administração). PPGA/UFL (Universidade Federal de Lavras). Lavras-MG.

REIS, B. B.; DIEHL, L. **Planejamento de Carreira de Formandos e Recém-formados do Ensino Superior.** Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe), v. 7, n. 2, 2017.

RODRIK, Dani. **A globalização foi longe demais?** 1. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2011.

RUAS, Roberto et al. **Gestão por competências: uma contribuição à estratégia das organizações.** Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências. Porto Alegre: Bookman, p. 34-54, 2005.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. **Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos.** Qualitas Revista Eletrônica, v. 16, n. 1, 2015.

SILVA, Marcela Mara dos Santos. **As competências socioemocionais e sua relação com o aprendizado da matemática.** 2017. 122 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Educação, Ufjf, Juiz de Fora, 2017.

SOUZA, Donizeti Leandro de; ZAMBALDE, André Luiz. **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.

TRAD, Leny A. Bomfim. **Grupos focais: conceitos, procedimentos e reflexões baseadas em experiências com o uso da técnica em pesquisas de saúde.** Physis: Revista de saúde coletiva, v. 19, n. 3, p. 777-796, 2009.

TOUGH, Paul. **Uma questão de caráter: por que a curiosidade e a determinação podem ser mais importantes que a inteligência para uma educação de sucesso.** Rio de Janeiro: Intrínseca, v. 201, 2014.



