

QUALIDADES, HABILIDADES E COMPETÊNCIAS DO ENGENHEIRO DE PRODUÇÃO FRENTE AOS DESAFIOS ORGANIZACIONAIS E COMPETITIVOS DO SÉCULO XXI

Marina Mayor Musetti – m.marinamayor@gmail.com
Virgínia do Socorro Motta Aguiar – virginia-aguiar@uol.com.br
Universidade Presbiteriana Mackenzie
Rua da Consolação, 930
01302-090 – São Paulo – SP

Fabiana Ferreira Silva – fabiana@dadm.ufrpe.br
Universidade Federal Rural de Pernambuco
Rua Dom Manoel de Medeiros, s/n
52171-900 – Recife – Pernambuco

Resumo: *O presente trabalho buscou traçar o perfil do Engenheiro de Produção, auxiliando-o a atingir as qualidades, competências e habilidades requeridas para o sucesso, diante dos desafios competitivos e organizacionais impostos pelo mercado de trabalho no século XXI. Almejou-se desenvolver um estudo cujo objetivo geral foi: identificar, avaliar e caracterizar qualidades, habilidades e competências que um futuro profissional de Engenharia de Produção precisa ter e desenvolver para alcançar sucesso profissional, bem como propiciar crescimento dentro da organização à que pertence. Os objetivos específicos foram: contextualizar a temática Gestão de Pessoas, dando enfoque à sua importância no que diz respeito ao fator humano no mundo corporativo; identificar, por meio de questionários, valores éticos, qualidades pessoais e traços de personalidade dos indivíduos no contexto social, mostrando como todos esses fatores podem contribuir para o crescimento da empresa e da organização. Buscou-se ainda, a relevância dos tópicos citados diante da competência e habilidade técnica do Engenheiro de Produção. Dentre os principais resultados, constatou-se que o ‘relacionamento interpessoal’ e a ‘responsabilidade ética’ apresentaram-se bastante fragmentados, indicando a necessidade de um aprofundamento junto aos alunos, tendo em vista a importância destes quesitos no capital humano dentro da organização.*

Palavras-chave: *Qualidades, Competências, Habilidades.*

1. INTRODUÇÃO

No final do século XX, apareceu o termo “Gestão de Pessoas”, também chamada de “Gestão Estratégica de Pessoas”, que visa à cooperação das pessoas que atuam dentro das organizações, buscando alcançar objetivos organizacionais e pessoais. Segundo Mascarenhas (2008, p. 15), a Gestão de Pessoas pode ser conceituada como a “mobilização, a orientação, o direcionamento e a administração do fator humano no ambiente organizacional”. Os modelos de Gestão de Pessoas adotados variam em cada

empresa. De forma geral e ampla, a literatura utiliza “o conceito Gestão de Pessoas para discutir as maneiras como essa função é operacionalizada nas organizações”.

Desde meados de 1980, as empresas vêm sofrendo sérios desafios ambientais e organizacionais. O fato é que em detrimento da globalização da economia, da evolução dos meios de comunicação, do desenvolvimento tecnológico e da competitividade, nem todas as empresas conseguiram moldar-se a esses desafios, sendo levadas a passar por experiências tais como a terceirização – o que pode ocasionar perdas dramáticas para seu pessoal (GIL, 2001).

Em decorrência da crise da década de 80, novas concepções acerca do papel do indivíduo dentro de uma organização foram criadas. Questiona-se, a partir da década de 90, a forma de como vinha sendo desenvolvida a Administração de Recursos Humanos nas organizações. A pessoa deixaria de ser considerada parte do patrimônio da organização e passaria a ser tratada como parceira da empresa. Funcionários passariam a ser reconhecidos como fornecedores de conhecimentos, habilidades, capacidades, e acima de tudo, de inteligência. As pessoas tornaram-se o capital intelectual e humano da organização (GIL, 2001).

As profundas mudanças nos cenários Nacional e Internacional, advindas da década de 90, geraram a necessidade de buscar novos paradigmas dentro da grande área que lida com o fator humano. O que se observou é que grande parte da literatura ignorava as qualidades distintivas da força de trabalho ou do capital humano, como fatores determinantes para o bom desempenho organizacional. A cada dia, porém, tal visão tende a se tornar menos frequente dentro das empresas.

Durante anos, as habilidades técnicas e a capacitação intelectual foram as únicas preocupações dos gestores de pessoas na contratação de pessoal dentro das organizações. Pouco – ou quase nada – pretendia-se saber sobre as qualidades pessoais de cada candidato ao cargo, tais como caráter, ambição, autonomia, carisma, cooperação, determinação, generosidade, honestidade, criatividade, iniciativa, liderança, capacidade, análise, humildade, fidelidade, prudência, responsabilidades e, principalmente, integridade (SOLOMON, 2003).

Ainda fundamentando a importância das qualidades pessoais dos profissionais frente aos desafios organizacionais da era em que estes estão inseridos, pode-se citar a frase de Bonomo, gerente de recrutamento e seleção da L’Oréal Brasil: “Nós valorizamos a inteligência emocional, que é como o profissional encara os desafios [...]. Queremos dar a oportunidade e, quando ele já estiver dentro, apoiaremos o aprendizado [...]” (EXAME, 2011).

Cada vez mais, as empresas querem saber quem é o profissional antes de contratá-lo. Daí, a crescente aplicação dos testes que mapeiam personalidades, crenças e ética. Partindo deste novo conceito, destacam-se dois fatores de suma importância. Em primeiro, as qualidades distintivas, que incluem os estoques de cada indivíduo, de conhecimentos e habilidades – viabilizando comportamentos e relacionamentos. Em segundo, os comportamentos e engajamentos efetivos, que, mobilizados por meio de práticas consistentes de Gestão de Pessoas, geram resultados superiores (MASCARENHAS, 2008).

Deve-se ressaltar que, diante destas mudanças, não houve uma redução do nível de exigência, mas uma mudança de prioridades. Acredita-se na maior facilidade de complementar aspectos técnicos da formação, que mudar o caráter e atitude de um profissional, ou futuro profissional. O que será avaliado é principalmente como o candidato consegue conviver com as normas e pessoas dentro de uma organização.

Frente à esta breve introdução, é relevante questionar-se sobre qual o perfil do Engenheiro de Produção para que este profissional desenvolva as qualidades, competências e habilidades requeridas para o sucesso, diante dos desafios competitivos e organizacionais impostos pelo mercado de trabalho no século XXI?

O estudo em questão teve como objetivo geral identificar, avaliar e caracterizar qualidades, habilidades e competências do futuro profissional de Engenharia de objetivos específicos foram: contextualizar a temática Gestão de Pessoas, dando enfoque à sua importância no que diz respeito ao fator humano no mundo corporativo; identificar, por meio de questionários, valores éticos, qualidades pessoais e traços de personalidade dos indivíduos no contexto social, mostrando como todos esses fatores podem contribuir para o crescimento da empresa e da organização. Buscou-se ainda, a relevância dos tópicos citados diante da competência e habilidade técnica do Engenheiro de Produção.

Este artigo está organizado em seis seções: esta primeira que contextualiza o tema e apresenta os objetivos da pesquisa; a segunda seção traz o referencial teórico com as contribuições de diferentes autores sobre qualidades, competências, habilidades e as expectativas do mercado de trabalho; a terceira parte apresenta a concepção metodológica do estudo; a quarta seção discute e apresenta os resultados da pesquisa; na quinta seção são feitas as considerações finais com um panorama geral do estudo; e a sexta seção traz as referências bibliográficas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Tendo em vista as grandes mudanças no mundo corporativo, pode-se destacar o ser humano como fator primordial para o desenvolvimento das organizações, necessitando de uma gestão cada vez mais assertiva. Os valores pessoais dos candidatos se sobrepõem a currículos e experiências. Assim, o administrador moderno deve ser capaz de perceber os comportamentos esperados e as necessidades de seus colaboradores.

De acordo com Sundheim (2014), independentemente da indústria, salários, idade ou sexo, todos os funcionários ideais compartilham de alguns traços comuns: orientação para a ação, inteligência, ambição, autonomia, liderança, otimismo, autoconfiança e ética de trabalho. Ainda, a linguagem corporal, a dicção, timbre de voz e confiança adquirem uma importância cada vez maior na avaliação do candidato pelo entrevistador (MENDES, 2013). Com base no autor citado, busca-se nos candidatos: comprometimento total, responsabilidade, envolvimento, atitude positiva, pró-atividade, adaptabilidade, interesse, especialização em novas tecnologias, sinceridade, empatia.

No entanto, a fim de se ter uma visão mais específica de quais são as qualidades, habilidades e competências requeridas pelo mercado de trabalho, deve-se estudar em um primeiro momento, o que vem a ser cada uma destas características:

Qualidades

Entende-se como qualidade aquilo que qualifica o indivíduo, dando-lhe uma identidade própria e única. Qualidades pessoais são os atributos de um indivíduo enquanto pessoa. Durante a vida o indivíduo poderá buscar aprimorar seus atributos e tornar-se melhor em todos os âmbitos – pessoal e social (SOUZA, 2010).

Competências

Na educação, o conceito de competência está ligado à formação das pessoas, ao desenvolvimento de habilidades e à estimulação de atitudes (NERI, 1999). De acordo com Queiroz (2008, p. 22), competência é tida como “conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionadas que em ação agregam valor ao indivíduo e à

organização”. O conceito adotado neste artigo refere-se à competência como capacidade e habilidade em desempenhar, com exatidão, um determinado ofício.

Ao aprofundar teoricamente esse conceito, evidencia-se que competência não se vincula, somente, ao saber-fazer, mas se relaciona, também, ao conhecimento e ao saber-agir, ou seja, engloba a formação educacional (esfera cognitiva), as respectivas experiências profissionais (esfera profissional) e as características comportamentais humanas (esfera individual), segundo RUTHES (2008) e descritas na Figura 1 a seguir:

Figura 1 - Gestão por Competência

Competências: conjunto de conhecimentos, habilidade e atitudes	
Conhecimento	SABER – Engloba os saberes aprendidos na faculdade, nos cursos, nas leituras, no trabalho e na escola da vida.
Habilidades	SABER FAZER – É a dimensão prática que desenvolvemos na medida em que empregamos o conhecimento adquirido.
Atitudes	QUERER FAZER – É a predisposição pessoal em fazer ou não alguma ação. É o que nos leva a pôr em prática os conhecimentos e habilidades.
Entrega	FAZER – É executar efetivamente. Pôr em prática.

Fonte: Adaptado de Queiroz (2008, p. 22)

Habilidades

O conceito de habilidade, recorte conceitual inerente à competência, constitui o saber-fazer necessário à execução de determinado conjunto de atribuições e responsabilidades no interior organizacional. As características relativas à habilidade traduzem-se na capacidade de executar tarefas, atividades e/ou funções, levando-se em conta, o conhecimento cognitivo e a prática profissional (DUTRA, 2008).

2.1. Síntese das expectativas do mercado de trabalho no que diz respeito às qualidades, competências e habilidades do futuro engenheiro de produção

De acordo com a pesquisa bibliográfica realizada e apresentada nesta seção, foram sintetizadas as cinco qualidades, competências e habilidades mais procuradas pelo mercado de trabalho em um futuro profissional de engenharia.

Figura 2 - Síntese das cinco qualidades, competências e habilidades

Qualidades	Competências	Habilidades
Valorização da diversidade e multiculturalidade	Autogerenciamento	Capacidade de análise e síntese
Capacidade de concentração / Disciplina	Adaptabilidade	Planejamento e gestão de tempo
Capacidade de observação	Educação contínua / Domínio da tecnologia	Relacionamento interpessoal
Energia	Capacidade de trabalho em equipe	Responsabilidade ética
Criatividade	Visão globalizada	Poder de decisão

Fonte: Elaboração própria (2014)

Assim, observa-se:

- Valorização da diversidade e multiculturalidade - Capacidade de lidar com a diversificação da força de trabalho, que poderá incluir pessoas com diferentes qualidades

humanas ou pertencentes a vários grupos culturais. Tal dimensionamento abrange aspectos como idade, etnia, gênero, raça e cultura (POGGI, 2010);

- Capacidade de concentração / Disciplina - Direcionamento da vontade para a execução de uma tarefa, levando-se em conta a aptidão de manter o foco e a intencionalidade da ação;
- Capacidade de observação - Qualidade pessoal que traduz a possibilidade de se perceber diferentes aspectos e nuances de uma situação;
- Energia - Força vital que envolve motivação e bem estar físico e emocional;
- Criatividade - Capacidade de identificar soluções novas e inusitadas, buscando a otimização dos resultados;
- Autogerenciamento - Capacidade e ação de se autogerir, de gerir a própria atividade, os próprios negócios, a própria carreira profissional;
- Adaptabilidade - É a capacidade de adaptação às mudanças, nas diferentes situações e realidades que se apresentem no dia a dia;
- Educação contínua/Domínio da tecnologia - Necessidade de se manter intelectualmente ativo, buscando o domínio do saber e do conhecimento requeridos à função, e ao papel que desempenha;
- Capacidade de Trabalho em equipe - Capacidade e disposição genuína para atuar em grupo, de forma ética, colaborativa, respeitando as diferenças individuais, compartilhando seu conhecimento tácito e explícito e contribuindo com o seu melhor, para o alcance dos objetivos comuns (QUEIROZ, 2008);
- Visão globalizada - Capacidade de compreender o todo, a partir da identificação das partes de uma situação ou contexto e perceber a interação e a interferência de uma parte sobre as demais (QUEIROZ, 2008);
- Capacidade de análise e síntese - Análise e síntese são dois métodos racionais inseparáveis no conhecimento humano. A análise corresponde à indução e a síntese à dedução. De maneira sucinta pode-se entender a análise como a capacidade de decompor, perceber e entender as diversas partes de um todo e síntese como a capacidade de compor um novo todo a partir dos aspectos mais importantes da análise (BARBOSA, 2009);
- Planejamento e gestão de tempo - Gerenciar o tempo significa estabelecer e seguir um planejamento que vise organizar e priorizar os elementos determinantes para a boa execução de uma tarefa;
- Relacionamento interpessoal - Capacidade do indivíduo de entender e responder adequadamente ao comportamento do outro (QUEIROZ, 2008);
- Responsabilidade ética - Adequação da atitude de cada indivíduo, em qualquer ambiente, priorizando o juízo moral; isto é, o comportamento moral assertivo, no qual o indivíduo está culturalmente inserido;
- Poder de decisão - Capacidade de identificar e escolher entre diferentes alternativas (QUEIROZ, 2008).

3. CONCEPÇÃO METODOLÓGICA DO ESTUDO

A presente pesquisa se caracterizou, quanto a sua natureza, como uma pesquisa aplicada. Na concepção de Almeida (2004, p. 2), uma pesquisa aplicada é o procedimento capaz de “gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos”. Do ponto de vista da forma de abordagem do problema, a pesquisa

caracteriza-se como sendo quantitativa, ou seja, exprime em números as opiniões e dados coletados a fim de se obter a análise destes e posteriormente chegar a uma conclusão.

Quanto aos fins, a pesquisa foi classificada como exploratória e descritiva. Segundo Andrade (2007), a pesquisa exploratória tem por finalidade “[...] proporcionar maiores informações sobre determinado assunto [...]”. Já a pesquisa descritiva é uma modalidade onde “[...] os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados sem que o pesquisador interfira neles”, ou seja, “[...] são estudados, mas não manipulados pelo pesquisador” (ANDRADE, 2007, p. 114). As pesquisas descritivas devem descrever características de determinada população ou fenômeno, ou então, estabelecer relação entre as variáveis.

Em relação aos procedimentos foram executadas duas etapas. A primeira, uma pesquisa bibliográfica, onde se buscou conhecer técnicas, ações e fatores importantes para a Gestão de Pessoas, bem como para a análise das qualidades, competências e habilidades requeridas ao futuro profissional de engenharia de produção.

A segunda etapa foi uma pesquisa de campo, cuja população foi composta por alunos do sétimo ao décimo semestre do Curso de Engenharia de Produção da Universidade Presbiteriana Mackenzie, que estudam componentes curriculares mais profundos da área. A amostragem se deu por acessibilidade, após a devida aprovação do questionário pelo Comitê de Ética Em Pesquisa (COPq) da UPM.

Aplicou-se aos alunos questionários de cunho voluntário, com quinze questões fechadas de múltipla escolha, referentes às qualidades, habilidades e competências em estudo. Na elaboração dos questionários utilizou a Escala Likert: 1) não concordo totalmente, 2) não concordo parcialmente, 3) indiferente, 4) concordo parcialmente ou 5) concordo totalmente.

Nesta etapa foi identificada a percepção dos estudantes em relação às qualidades, habilidades e competências pessoais necessárias ao sucesso profissional. A partir dos dados coletados, foi feita uma análise comparativa entre os resultados obtidos e as expectativas do mercado, conforme referencial teórico.

3.1. Tratamento e Análise dos Dados

Os dados coletados na pesquisa de campo foram tratados e analisados através da estatística descritiva. A estatística descritiva é “a parte da estatística que procura somente descrever e avaliar um certo grupo, sem tirar quaisquer conclusões ou interferências sobre um grupo maior” (PATERNELLI, 2011, p. 13).

Foram utilizadas as seguintes técnicas estatísticas para a análise de dados do presente estudo: **frequência absoluta**, que é o número de vezes que o valor de determinada variável é observado (NETO, 2004) e **frequência relativa** que é o valor da razão entre a frequência de uma classe e todas as frequências. Geralmente são expressas como percentuais (TRIOLA, 2008). Através do *Microsoft Office Excel*, foram criadas tabelas codificadoras dos dados colhidos na pesquisa e seus respectivos gráficos.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram respondidos trinta e um questionários pelos alunos do sétimo semestre, dezesseis questionários pelos alunos do oitavo semestre, vinte e sete questionários pelos alunos do nono semestre e trinta questionários pelos alunos do décimo semestre, contabilizando um total de cento e quatro questionários respondidos. Pretendia-se obter um total de no mínimo cem

questionários respondidos, ou seja, como o total real ultrapassou em quatro questionários o total pretendido, pode-se dizer que se conseguiu atingir os objetivos previamente estabelecidos.

A idade média dos participantes é de 23 anos, sendo que estes representam 48% dos alunos participantes desta pesquisa. Notou-se que apenas 31% dos participantes correspondem ao sexo feminino, o que é uma característica comumente encontrada em cursos de Engenharia. Outro ponto observado foi a quantidade de alunos de escola pública – estes representam apenas 10% da população de alunos do curso de Engenharia de Produção da Escola de Engenharia Mackenzie.

A partir do estudo realizado e da análise dos dados coletados, estabeleceu-se a correlação entre a percepção dos estudantes e a expectativa do mercado de trabalho nos quesitos abaixo:

- **Autogerenciamento:** “O autogerenciamento é a capacidade de motivação, disciplina e auto avaliação do indivíduo. Permite ao profissional realizar projetos, buscar soluções e identificar formas de implementar as soluções. Esta competência é relevante para o sucesso profissional”.

Com base na pesquisa, 71% dos alunos concordam totalmente com a afirmação, valorizando o ‘autogerenciamento’, o que vai de encontro às expectativas do mercado.

- **Adaptabilidade:** “Seja você mesmo, mas não seja sempre o mesmo”. A frase exemplifica a necessidade de se adaptar às mudanças, seja na vida pessoal ou profissional. O bom profissional deve procurar prever as mudanças e antecipar-se a elas”.

Segundo a pesquisa, 62% dos alunos concordam totalmente com a afirmação. Logo, a valorização da competência ‘adaptabilidade’ pelos alunos está alinhada com as expectativas do mercado.

- **Educação contínua/Domínio da tecnologia:** “A busca constante por aprimoramento, uma educação contínua e o domínio das mais recentes tecnologias são fatores importantes para a obtenção do sucesso profissional”.

Mediante a pesquisa, 57% dos alunos concordam totalmente com a afirmação. Logo, a valorização da ‘Educação contínua / Domínio da tecnologia’ pelos alunos está alinhada com as expectativas do mercado.

- **Trabalho em equipe:** “Dentro de uma organização, é importante persuadir os outros a valorizar o seu ponto de vista. Saber convencer é tão relevante quanto ouvir”.

Com base na pesquisa, 47% dos alunos concordam parcialmente com a afirmação; 25% concordam totalmente e 17% não concordam parcialmente. Conforme as expectativas do mercado dentro de uma organização, valoriza-se o trabalho em equipe, sendo de fundamental importância saber ouvir. Logo, nota-se que há uma visão individualista por parte dos alunos; estando esta competência desalinhada com as expectativas do mercado, devendo ser trabalhada desde o início da vida acadêmica.

- **Visão sistêmica:** “O profissional de sucesso não precisa perceber os diversos aspectos dentro de uma organização, basta que ele seja eficiente e realize com proeza as tarefas pelas quais é responsável”.

Em conformidade com a pesquisa, 48% dos alunos não concordam totalmente com a afirmação e 36% não concordam parcialmente. Conforme as expectativas do mercado um profissional de sucesso deve ter uma visão sistêmica da organização. Logo, a valorização da ‘visão globalizada’ pelos alunos está alinhada com as expectativas do mercado.

- **Capacidade de análise e síntese:** “A capacidade de análise e síntese é uma habilidade de compressão e percepção dos problemas de gerenciamento empresarial, buscando as melhores alternativas para a solução dos problemas”.

Segundo a pesquisa, 55% dos alunos concordam parcialmente com a afirmação e 38% concordam totalmente. Com base nas expectativas do mercado, a afirmação acima é totalmente desejável. Logo, a valorização da capacidade de análise e síntese pelos alunos está desalinhada com as expectativas do mercado. Notou-se que destes 55% que assinalaram o item 4 (concordam parcialmente) como sendo o mais indicado, 19 são mulheres contra 38 homens. A proporção de mulheres que respondeu a esse item aumentou.

Foi identificado que as mulheres acreditam que a capacidade de análise e síntese não é tão relevante, ou seja, pelo presente estudo notou-se que as mulheres, de forma geral, dão menos peso à capacidade de análise e síntese do que o mercado espera.

- **Planejamento e gestão do tempo:** “No desafiador cenário globalizado, não importa quanto tempo você demora em realizar ou executar uma tarefa; o mais importante é que você a realize com perfeição”.

De acordo com a pesquisa, 48% dos alunos assinalaram o item 2, concordando parcialmente, o que vai de encontro às expectativas do mercado. Logo, o ‘planejamento e gestão do tempo’ são valorizados pelos alunos, estando essa habilidade alinhada.

- **Relacionamento interpessoal:** “O bom relacionamento interpessoal é importante dentro do ambiente corporativo, entretanto, o bom relacionamento com seus superiores pode trazer melhores resultados para sua carreira profissional”.

Com base na pesquisa 43% dos alunos assinalaram o item 4, concordando parcialmente com a afirmação; 20% dos alunos assinalaram o item 5, concordando totalmente, e apenas 19% destes, assinalaram o item 2, não concordando parcialmente.

De acordo com as expectativas do mercado, a opção mais indicada seria a 2. Logo, essa habilidade está desalinhada com as expectativas do mercado de forma geral, onde o bom relacionamento interpessoal e a tolerância são considerados aspectos positivos. Pôde-se avaliar que dos 20% que concordaram totalmente com a afirmação, 76% são do sexo masculino, havendo um aumento da porcentagem de homens. Tal fato pode vir a indicar que os homens dão menos importância ao bom relacionamento interpessoal no mundo corporativo, do que as mulheres.

- **Responsabilidade ética:** “Segundo Maquiavel (1532), “Os fins justificam os meios”. Ao se executar com eficiência as tarefas propostas, manipulando, para tal, os meios, consegue-se com facilidade obter sucesso profissional”.

Com base no estudo, houve uma vasta divisão de opinião por parte dos alunos participantes. 31% dos participantes não concordaram parcialmente com a afirmação, 25% concordaram parcialmente, outros 25% não concordaram totalmente e 13% se mostraram indiferente. Apenas 6% concordaram totalmente. Conforme as expectativas do mercado, a opção mais indicada seria a 1, em que os alunos não concordariam totalmente. Logo, essa habilidade está desalinhada com as expectativas do mercado.

Notou-se que treze mulheres contra dezenove homens assinalaram o item 2, não concordando parcialmente. Quatro mulheres contra vinte e dois homens assinalaram o item 4, concordando parcialmente com a afirmação acima. Dos 25% que assinalaram 4 como sendo a opção mais adequada, apenas 15% são mulheres e 85% são homens. Diante da análise, notou-se que houve um aumento significativo do número de homens que assinalaram o item 4, logo, uma parcela significativa dos homens acredita que manipulando os meios, pode-se atingir sucesso profissional.

Diante da análise feita a respeito da importância da Responsabilidade Ética no mercado de trabalho, e do parecer dos alunos pesquisados sobre o respectivo tema, notou-se que falta formação ética. A Universidade deve solidificar a formação ética de seus alunos durante toda a vida acadêmica.

- **Poder de decisão:** “De acordo com Drucker (1994), onde há uma empresa de sucesso, alguém tomou alguma vez uma decisão valente. Essa decisão caberá sempre, e exclusivamente, ao líder”.

Segundo a pesquisa, 31% dos alunos assinalaram o item 2, não concordando parcialmente com a afirmação, alternativa que vai de encontro às expectativas do mercado. Logo, o ‘poder de decisão’ é uma característica valorizada pelos alunos, estando essa habilidade alinhada com as expectativas do mercado.

- **Valorização da diversidade e multiculturalidade:** “Pessoas e culturas muito diferentes dentro da mesma empresa trazem inúmeros conflitos internos e podem gerar perdas significativas para a organização”.

A valorização da diversidade e da multiculturalidade como sendo uma qualidade relevante para o sucesso profissional, obteve um gráfico bastante segmentado. Na expectativa do mercado, a opção mais adequada seria a 1, não concordando totalmente com a afirmação. No entanto, 34% assinalaram o item 2 (não concordam parcialmente) contra 29% que assinalaram o item 1 (não concordam totalmente). Tais dados comprovam que a valorização desta qualidade está desalinhada com o que o mercado de trabalho espera.

- **Capacidade de concentração e disciplina:** “Excesso de concentração e disciplina se traduz em alienação social, que é o desconhecimento das condições histórico-sociais concretas em que vivemos”.

A valorização da ‘Capacidade de concentração/Disciplina’ como sendo uma qualidade relevante para o sucesso profissional obteve um gráfico bastante segmentado. 36% dos alunos assinalaram o item 2 (não concordam parcialmente) contra 21% que assinalaram o item 1 (não concordam totalmente).

Conforme as expectativas do mercado, a opção mais adequada seria a alternativa 1, não concordando totalmente com a afirmação. Tal análise comprova que a valorização desta qualidade está desalinhada com a expectativa do mercado.

- **Capacidade de observação:** “Observar para melhor administrar”.

De acordo com a pesquisa, 61% dos alunos assinalaram o item 5, concordando totalmente com a afirmação. No entanto, com base nas expectativas do mercado, a opção mais indicada seria a alternativa 5. Logo, esta qualidade está alinhada com as expectativas do mercado.

- **Energia:** “A energia empresarial é o resultado da motivação de toda a equipe em busca do desenvolvimento e do crescimento da organização. Esta energia é despertada quando as pessoas envolvidas na organização agem segundo valores éticos, correm riscos e vão ao encontro de desafios”.

A energia é uma qualidade exigida e requerida pelo mercado de trabalho. De acordo com o que o ambiente corporativo espera, a opção mais adequada seria a 5, concordando totalmente com a afirmação. No entanto, 49% concordaram parcialmente contra 44% que concordaram totalmente. Destes 51 alunos, que representam os 49% da população pesquisada, a proporção entre homens e mulheres se mantém próxima à proporção geral. Conforme o resultado obtido na pesquisa essa qualidade não se encontra alinhada à expectativa do mercado.

- **Criatividade:** “A criatividade é importante na realização de atividades artísticas. No âmbito empresarial, sua importância é relativa, visto que o dia-a-dia se restringe à execução de atividades práticas”.

Considerando a criatividade como sendo relevante ao sucesso profissional e importante para a solução de problemas dentro do ambiente corporativo, a opção mais adequada seria a 1, não concordando totalmente com a afirmação acima. De acordo com

o resultado da pesquisa 35% dos alunos, não concordaram totalmente com a afirmação – estando esta qualidade alinhada às expectativas do mercado.

No entanto, 31% dos alunos não concordaram parcialmente e 24% oscilaram entre concordar totalmente e parcialmente. Dentro destes 24%, há uma porcentagem de mulheres de 20% contra 80% de homens, indicando que mulheres, de maneira geral, não estão alinhadas à expectativa do mercado, visto que não dão devida importância à criatividade no mundo corporativo.

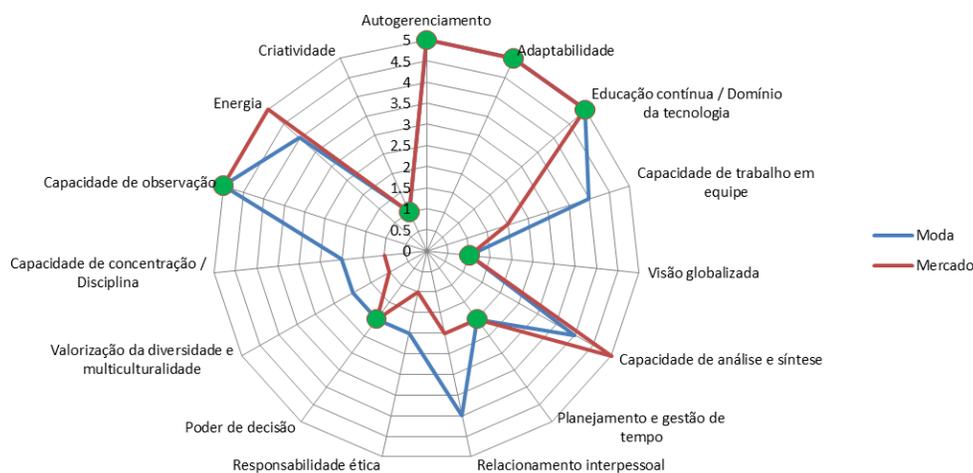
Ainda, diante da análise, 10% dos entrevistados são indiferentes à questão e considerando-se a pouca distância que separa os que não concordam totalmente, 35% (opção desejável) contra aqueles que não concordam parcialmente 31%, parece indicar que o conceito de criatividade necessita ser trabalhado no contexto de formação acadêmica, embora o resultado obtido tenha ido de encontro à expectativa do mercado.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo presente estudo, notou-se que muitas das habilidades, competências e qualidades pesquisadas, estão desalinhadas com as expectativas do mercado. Alguns resultados se apresentam bastante segmentados. Tal fragmentação pode ser justificada pelas seguintes causas: A afirmação/questionamento pode ter sido mal formulada; os alunos, em geral, apresentam dificuldade de interpretação de texto; o questionário foi respondido sem a devida atenção; a competência, habilidade ou qualidade em estudo está realmente em desacordo com o mercado de trabalho, devendo ser mais bem trabalhada ao longo da vida acadêmica.

O gráfico 1 abaixo ilustra o panorama geral a respeito das cinco competências, cinco habilidades e cinco qualidades pesquisadas e analisadas pelo presente instrumento. Os pontos em verde no gráfico representam as características com base nas expectativas do mercado de trabalho.

Gráfico 1 – Panorama geral do estudo em questão



Fonte: Elaboração própria (2014)

Diante do exposto acima, permitiu-se sintetizar na Figura 3 abaixo, os pontos alinhados e desalinhados às expectativas de mercado.

Figura 3 – Síntese dos resultados

Pontos alinhados às expectativas do mercado	Pontos desalinhados às expectativas do mercado
Autogenciamento	Capacidade de trabalho em equipe
Adaptabilidade	Capacidade de análise e síntese
Educação contínua / Domínio da tecnologia	Relacionamento interpessoal
Visão globalizada	Responsabilidade ética
Planejamento e gestão do tempo	Valorização da diversidade e multiculturalidade
Poder de decisão	Capacidade de concentração e disciplina
Capacidade de observação	Energia
Criatividade	

Fonte: Elaboração própria (2014)

Portanto, com base nos resultados da pesquisa, sugere-se incluir na grade curricular do aluno, as qualidades, habilidades e competências requeridas, conforme as expectativas do mercado, em busca de um profissional melhor qualificado, tanto na esfera técnica quanto na pessoal.

Este estudo é apenas parte de uma realidade extensa da relação mercado-universidade-aluno. Fica como sugestão para estudos posteriores, buscar a relação entre princípios e valores do aluno (ser humano) e como estas qualidades inerentes refletem-se não apenas no mercado de trabalho, mas também na sociedade como um todo.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Maurício B. **Noções básicas sobre metodologia de pesquisa científica**. 2004. Disponível em: <<http://mba.eci.ufmg.br/downloads/metodologia.pdf>>. Acesso em: 09 out. 2011, às 11h05min.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico: Elaboração de Trabalhos na Graduação**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- BARBOSA, Paulo. **Análise e Síntese: Necessárias para a Ciência Verdadeira**. 2009. Disponível em <<http://civilizacaoambiente.blogspot.com.br/2009/07/analise-e-sintese-necessarias-para.html>>. Acesso em 22 abr. 2014, às 12hrs41min.
- DUTRA, JS. **Competências: Conceitos e Instrumentos para a gestão de pessoas na Empresa Moderna**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2008.
- DRUCKER, Peter. **Administração de organizações sem fins lucrativos: princípios e práticas**. São Paulo: Pioneira, 1994.
- EXAME. **Especial Trainee**. São Paulo: Abril, n. 998, 24 ago. 2011.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2001.
- MAQUIAVEL, Nicolau. **O Príncipe**. São Paulo: Martin Claret, 2003.
- MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Gestão Estratégica de Pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- MENDES, André Cabrita. 2013. **As 10 qualidades que as empresas procuram quando contratam**. Disponível em <<http://www.dinheirovivo.pt/Economia/Artigo/CIECO056457.html?page=1>>. Acesso em 17 mar. 2014, às 13hrs20min.
- NERI, Aguinaldo A. **Gestão de RH por competências e a empregabilidade**. Campinas, SP: Papyrus, 1999.

NETO, Paulo Vieira. **Estatística Descritiva: Conceitos Básicos**. 2004. Disponível em <http://uni.educacional.com.br/up/59960001/3103751/Apos_Est_I_Fev04_C1.pdf>. Acesso em: 09 out. 2011, às 12h55min.

PATERNELLI, Luiz Alexandre. **Capítulo 2 – Estatística Descritiva**. Disponível em: <http://www.each.usp.br/rvicente/Paternelli_Cap2.pdf>. Acesso em: 09 out. 2011, às 12h30min.

POGGI, Aline. **A valorização da diversidade multicultural**. 2010. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/administracao-e-negocios/a-valorizacao-da-diversidade-multicultural/44063/>>. Acesso em 17 mar. 2014, às 15hrs47min.

QUEIROZ, Cláudio. **As competências das pessoas: potencializando seus talentos**. São Paulo: DVS Editora, 2008.

RUTHES, RM. **Gestão por competências: uma aplicação prática**. São Paulo: Martinari, 2008.

SOLOMON, Robert C. **A Better Way to Think About Business: How Personal Integrity Leads to Corporate Success**. New York: Oxford University Press, 2003.

SOUZA, Eloy Ribeiro. **Qualificação Profissional & Postura Pessoal**. 2010. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/qualificacao-profissional-postura-pessoal/49755/>>. Acesso em 22 de abr. 2014, às 13hrs19min.

SUNDHEIM, Ken. **15 Traits of the Ideal Employee**. Disponível em <<http://www.forbes.com/sites/kensundheim/2013/04/02/15-traits-of-the-ideal-employee/>>. Acesso em: 18 mar. 2014, às 12h44min.

TRIOLA, Mario F. **Introdução à Estatística**. Tradução: Vera Lima Regina Lima de Farias e Flores. Revisão técnica Ana Maria Lima de Farias. 10. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

QUALITIES, SKILLS AND COMPETENCIES OF THE INDUSTRIAL ENGINEER IN FACE OF THE ORGANIZATIONAL AND COMPETITIVE CHALLENGES OF THE XXI CENTURY

Abstract: *The present study aimed to profile the Production Engineer, helping them to achieve the qualities, skills and abilities required for success in the face of organizational and competitive challenges posed by the labor market in the XXI century. Longed to develop a study whose general objectives were to identify, assess and characterize qualities, skills and competencies that a future Production Engineering professional needs to have and develop in order to achieve professional success, as well as foster growth within the organization to which he belongs. The specific objectives were: to contextualize the theme Personnel Management, focusing on its importance with regard to the human factor in the corporate world; identify through questionnaires, ethical values, personal qualities and personality traits of individuals in the social context, showing how all these factors can contribute to company growth and organization. We sought to further the relevance of the topics mentioned on the competence and technical skills of the Production Engineer. Among the main results, it was found that the 'interpersonal relationship' and 'ethical responsibility' were quite fragmented, indicating the need of further development together with the students, considering the importance of those factors related to the human capital inside an organization.*

Key-words: *Qualities, Skills, Abilities.*