



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMPUS DE NAVIRAÍ – CPNV



Érika Cristiane da Silva

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**Competências Individuais Requeridas: um estudo sobre a percepção de administradores
em Naviraí-MS**

Orientador: Prof^a. Dr^a. Yasmin Gomes Casagrande

Naviraí- MS

2022



Competências Individuais Requeridas: um estudo sobre a percepção de administradores em Naviraí-MS

Érika Cristiane da Silva

RESUMO

O presente trabalho tem como interesse analisar a percepção de administradores a respeito das competências individuais requeridas propostas por Sant'Anna (2002). As competências são um grande diferencial para quem está em busca de seu espaço no mercado de trabalho. Portanto assim foi realizada a aplicação de 49 questionários online, sendo eles respondidos por acadêmicos de administração da Universidade Federal de Mato grosso do Sul- UFMS e recém-formados. Tendo como base os resultados obtidos pelas respostas, pode-se ter uma base da percepção dos administradores sobre as competências individuais, em um nível satisfatório, apesar de identificar limitações no desenvolvimento de competências para lidar com incertezas e capacidade empreendedoras. O estudo pode ser útil para questionar o conceito de competências como algo que transcende a perspectiva organizacional, resgatando a importância do papel do administrador na busca do conhecimento individual de competências para que assim seja possível se aprimorar cada vez mais.

Palavras-Chave: Competências individuais requeridas; Papel do administrador; Perspectiva.

ABSTRACT

The present work is interested in analyzing the perception of administrators regarding the required individual competences proposed by Sant'Anna (2002). Skills are a great differential for those who are looking for their space in the job market. Therefore, 49 online questionnaires were applied, which were answered by business administration students from the Federal University of Mato Grosso do Sul - UFMS and recent graduates. Based on the results obtained by the answers, it is possible to have a base of the perception of the administrators about the individual competences, in a satisfactory level, despite identifying limitations in the development of competences to deal with uncertainties and entrepreneurial capacity. The study can be useful to question the concept of competences as something that transcends the organizational perspective, rescuing the importance of the administrator's role in the search for individual knowledge of competences so that it is possible to improve more and more.

Keywords: Required individual skills; Administrator role; Perspective.



1 INTRODUÇÃO

No ambiente organizacional o que está se tornando um diferencial, vai muito além de tecnologia ou quais máquinas são utilizadas, e sim as competências humanas, que são vistas como uma grande fonte de sucesso e desenvolvimento dentro das organizações.

A noção de competências, genericamente falando, tem como ponto de referência as relações entre a pessoa e a organização; relações entre saberes, expectativas e valores. Tem sido desenvolvida na perspectiva da gestão de recursos humanos ou da gestão de pessoas e, de forma mais abrangente, envolve competências pessoais, gerenciais, empresariais ou organizacionais (FLEURY; RUAS, 2012 p.216).

Nesse contexto, o que emerge o conceito de competências, segundo Ceitil (2010 p. 15), são na verdade, mudanças políticas, econômicas, tecnológicas, sociais e culturais, a uma escala global. Essas transformações conduzem à necessidade do desenvolvimento de competências que possibilitem a melhoria contínua e um novo vigor adaptativo a todos os níveis das organizações.

Sendo assim, na prática, as competências transformaram-se em um elemento base que passou a permitir às empresas estarem focadas nos aspectos essenciais do seu negócio e disporem de um capital humano que tivesse conhecimentos, habilidades e atitudes para dar resposta aos desafios do mundo globalizado, que desencadeia em um sem-número de mudanças imprevistas (CORREA, 2015)

Portanto, a pergunta da pesquisa procurou responder a seguinte questão: Qual a percepção dos administradores em relação às competências individuais requeridas no mercado de trabalho em Naviraí-MS? Assim sendo, objetivou-se analisar a compreensão dos acadêmicos de administração e recém-formados no curso sobre 15 competências individuais estudadas por Sant'Anna propostas para um maior desenvolvimento profissional.

Diante disso, o presente estudo visa compreender e ressaltar a perspectiva evidenciada pelos entrevistados. Sugere-se que os administradores sempre busquem investir no aprimoramento de suas competências de maneira a aumentar o seu desempenho dentro das organizações, levando a melhorias na sociedade.



2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 O Papel do Administrador

De acordo com Chiavenato (2020), administrar não significa apenas executar tarefas ou operações, mas sim fazer com que elas sejam executadas pelas pessoas em conjunto em uma organização. Portanto, o administrador é aquele que faz, por meio das pessoas em uma organização, de maneira planejada, organizada, liderada e controlada.

O administrador utiliza as suas quatro funções: planejar, organizar, dirigir e controlar, para direcionar uso de recursos organizacionais, evitando desperdícios, maximizando a produtividade e satisfazendo as necessidades da sociedade. Estas funções mudaram de foco devido ao grande dinamismo e as constantes mudanças que ocorreram no cenário do mercado de trabalho. (BRANDÃO,2012).

Ainda de acordo com Brandão (2012), essas funções podem ser classificadas dessa maneira:

Planejar- definido como, visualizar uma meta para o futuro e traçar um plano de ação.

I.Organizar- é o processo de arrumar os fluxos, processos e matérias de trabalho, para obter o máximo de resultado, com os recursos utilizados.

II.Dirigir- realizar os planos através de pessoas.

III.Controlar- assegurar que tudo está ocorrendo de maneira como foi planejado.

A tarefa do administrador é conseguir que os integrantes da organização desempenhem seu trabalho em conjunto, de forma que suas fraquezas se tornem irrelevantes em relação à força da união dos talentos presentes nas pessoas, e não nos processos (COLTRE, 2014). A profissão de administração é popularmente vista como um exercício que se limita a produzir gestores, porém este pensamento está equivocado, o administrador é um profissional com qualificações para atuar em inúmeras áreas da empresa.

Ao longo da formação, o administrador tem a possibilidade de conhecimento de variadas disciplinas, fazendo com que ocorra a interdisciplinaridade que contribui na reorganização do conhecimento, na incorporação de resultados e no conhecimento integrado, permitindo assim a qualidade e eficácia do processo de ensino e aprendizagem com uma visão holística-organizacional para pensar, agir e decidir em qualquer área de atuação (SILVA, et al 2017).

Portanto, o administrador enfrenta muitos desafios, pois é preciso estar atento às inovações tecnológicas, à opinião pública, ao gerenciamento de recursos humanos, aos



problemas financeiros, políticos e ambientais e a utilização dos veículos de comunicação e informação. O administrador também precisa enfrentar o desafio de tornar sua gestão, objetivos e escolhas mais evidentes dentro das organizações, fazendo com que a importância do profissional em administração seja cada vez mais relevante e fundamental dentro das organizações (SARDINHA, 2018).

2.2 Conceito de competência

No ambiente da administração, a expressão competência apresenta pelo menos duas grandes perspectivas, cada uma delas associada a um eixo conceitual. O primeiro deles, que se desenvolve na dimensão estratégica das organizações, tem sido considerado uma alternativa importante para o desenvolvimento de competitividade (FLEURY; RUAS, 2012, p.11).

Para Lima e Rocha (2012), competência conceitua-se como sendo um conjunto mensurável de conhecimentos, habilidades e atitudes associados ao desempenho de determinado cargo ocupado.

O administrador não executa, mas assessora as pessoas e desenvolve nelas as capacidades e competências para que elas executem adequadamente suas atividades. Deve-se ajustar as capacidades e competências das pessoas aos requisitos da organização e dos objetivos a serem alcançados por meio do esforço conjunto. Para isso, deve comunicar, engajar, orientar, liderar, motivar e recompensar as pessoas (CHIAVENATO, 2020).

Para que isso seja feito de maneira eficiente, o administrador deve ter competência, que segundo Maximiano (2019), é um conceito intuitivo que faz parte da linguagem comum. A frase “quem não tem competência não se estabelece” não precisa de explicações. A competência só se revela na ação, ou seja, está sempre ligada a resultados do trabalho ou de qualquer atividade; ao ato de saber fazer e efetivamente fazer, com a demonstração de resultados.

Coda (2016) ressalta que o termo competência é amplo e consiste na reunião e combinação de conhecimentos, atitudes e habilidades (CHA). Desse modo, compreende-se a competência como uma resultante de múltiplos saberes, obtidos das mais variadas formas: via transferência, aprendizagem e adaptação, que possibilitam ao indivíduo criar uma base de conhecimentos e habilidades capazes de resolução de problemas em situações concretas.

Seguindo esse mesmo pensamento, Swiatkiewicz, (2014) afirma que as *hard skills* ou *technical abilities* constituem-se em habilidades técnicas, comumente adquiridas por meio da



educação formal, formação profissional ou da experiência. Essas competências são importantes para o exercício do trabalho, mas sozinhas não garantem que um estudante se torne um bom profissional. São exemplos saber operar uma máquina ou saber como desenvolver um balanço contábil.

Já as *soft skills*, trata-se de competências não relacionadas ao aprendizado técnico de uma área ou conhecimentos específicos sobre uma profissão, mas características do sujeito e de como ele age nas situações. São exemplos dessas competências: “capacidade de comunicar, de diálogo, de resposta, cooperação com os outros, trabalho em equipe/grupo, capacidade de resolver problemas/conflitos, motivar, estimular, incentivar, facilitar, apoiar, saber adaptar-se, criatividade, iniciativa [...]” (SWIATKIEWICZ, 2014, p. 25).

Neste sentido, Sant’Anna (2002), com o propósito de ampliar o entendimento acerca da relação entre competências individuais e o âmbito profissional realizou através de uma extensa revisão bibliográfica em autores da abordagem americana e francesa a identificação de 15 (quinze) competências profissionais centrais, as quais foram denominadas de “competências individuais requeridas”, sendo elas:

- 1- Capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias;
- 2- Capacidade de trabalhar em equipe;
- 3- Criatividade;
- 4- Visão de mundo ampla e global;
- 5- Capacidade de comprometimento com os objetivos da organização;
- 6- Capacidade de comunicação;
- 7- Capacidade de lidar com incertezas;
- 8- Domínio de novos conhecimentos técnicos associados ao exercício do cargo ou função ocupada;
- 9- Capacidade de inovação;
- 10- Capacidade de relacionamento interpessoal;
- 11- Iniciativa de ação e decisão;
- 12- Capacidade de gerar resultados efetivos;
- 13- Autocontrole emocional;
- 14- Capacidade empreendedora;
- 15- Capacidade de lidar com situações novas e inusitadas.



De acordo com o autor, novas características comportamentais estão sendo valorizadas no ambiente de trabalho, sendo necessário o desenvolvimento do comportamento competente para lidar com desafios e imprevistos diários no âmbito profissional.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa desenvolvida pode ser classificada como uma pesquisa de natureza descritiva, pois explora características de determinada população e estabelece correlações entre variáveis e sua natureza. Esse tipo de pesquisa tem como característica expor algum fato ou fenômeno a ser analisado (VERGARA, 2016).

Quanto aos dados, a pesquisa classifica-se como mista, empregando tanto métodos quantitativos, como métodos qualitativos. Tornando possível analisar a situação através da coleta de dados e das características que envolvem os seres humanos, concedendo ao pesquisador explorar novas perspectivas (CRESWELL, 2010).

A coleta de dados foi realizada utilizando um questionário eletrônico *Google Forms* e enviado para profissionais em administração através de mídias sociais. O questionário utilizado contemplou, na primeira parte, o levantamento de diversas informações pessoais dos respondentes como sexo, faixa etária, estado civil e experiência profissional e a segunda parte foi composta por questões adaptadas de Sant'Anna (2002), contemplando as competências individuais requeridas pelo mercado de trabalho, sendo estas questões assertivas distribuídas em escala Likert onde 1 significou discordo totalmente até 5 que significou concordo totalmente.

Os questionários foram enviados para todos os alunos matriculados no curso de administração da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul do Campus de Naviraí e para o maior número possível de administradores e recém-formados no mesmo curso e na mesma instituição de ensino. Obteve-se o retorno de 49 questionários, sendo eles distribuídos em 82,4% acadêmicos no curso e 17,6% administradores formados. Após a coleta dos dados primários, foi realizada uma análise da percepção dos acadêmicos de administração e dos administradores sobre as competências individuais requeridas através de um gráfico utilizando o software *Microsoft Excel*.

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DE DADOS

A amostra da pesquisa é composta por 49 respostas. No início do questionário buscou-se identificar as características de cada respondente. A Tabela 1 mostra o resultado das respostas obtidas.

Tabela 1- Descrição da amostra

Variável	Frequência (%)
Gênero	
Feminino	64,70
Masculino	33,30
Não informar	2,00
Escolaridade	
Acadêmico em administração	82,40
Administrador formado	17,60
Faixa etária	
Até 18 anos	3,90
19 a 25 anos	64,70
26 a 32 anos	25,50
33 a 39 anos	3,90
47 a 53 anos	2,00
Acima de 54 anos	0,00
Estado civil	
Solteiro	70,60
Casado	27,40
Separado	2,00
Ocupação	
Trabalho por conta própria	7,80
Rendas alternativas	2,00
Assalariado (empregado SEM carteira registrada)	5,90
Assalariado (empregado COM carteira registrada)	82,30
Desempregado	2,00
Área de atuação	
Financeira	9,40
Marketing	2,00
Negócios/vendas	19,60
Produção	19,60
Recursos humanos	3,90
Suporte/administrativa	19,60
Tecnologia	3,90
Secretaria	2,00
Serviços de assistência social	2,00
Repositor	2,00
Cobrança	2,00
Agente de serviço escolar	2,00
Atendimento/caixa	2,00
Gerente de unidade	2,00
Estoque	2,00
Analista de gestão	2,00
Educação	2,00
Vendas online	2,00

	Tempo de atuação	
Há menos de 1 ano		27,40
De 1 a 3 anos		56,90
De 4 a 10 anos		11,80
Mais de 10 anos		3,90

Fonte: Dados da pesquisa.

Identificou-se que a maioria dos respondentes são mulheres (64,7%). Observou-se também que 82,4% são acadêmicos de administração e 64,7% com faixa etária de 19 a 25 anos. Além disso, identificou-se que a maioria é assalariado com carteira registrada (82,3%) e apenas 2,0% estão desempregados.

Demonstra-se no Gráfico 1, dados de acordo com as respostas dos respondentes do formulário enviado, sendo assim torna possível uma maior visibilidade das porcentagens de cada uma das competências.

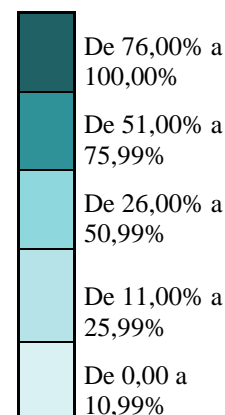
Nota-se pelos resultados que a competência que tem maior concordância é a “capacidade de comprometimento com os objetivos da organização em que atuo” já que 59,18% concordam totalmente e apenas 2,4% discordam parcialmente. Outra competência que pode ser bastante observada como assertiva pelos respondentes foi a “capacidade de comunicação”, que teve um percentual de 55,10% concordam totalmente e 6,12% discordam parcialmente.

Segundo Paduano (2012), não é o tamanho da empresa, nem o segmento de atuação, nem mesmo a localização onde esteja inserida, uma comunicação eficaz no ambiente de trabalho tem que ser primordial para uma corporação se manter e prosperar no mercado competitivo atual. Isso mostra como é importante o desenvolvimento dessa competência no ambiente de trabalho.

A competência com menor concordância entre os respondentes foi a “capacidade de lidar com incerteza” com 18,37% concordam totalmente e 8,16% discordam totalmente. Outra competência com baixa concordância foi “capacidade empreendedora” com 16,33% que concordam totalmente e 22,45% que discordam parcialmente, sendo que houve uma média de concordo parcialmente e concordo com 28,57% nas duas alternativas. De acordo com Lemes (2019) o empreendedorismo é uma característica natural que algumas pessoas possuem e outras não. Portanto, existem pessoas mais propensas ao título de empreendedoras, mas que isso por si só não garante o sucesso de seus feitos.

Gráfico 1- Competências individuais requeridas

Afirmação	DT	DP	C	CP	CT
Possuo capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias:	4,08%	4,08%	26,53%	14,29%	51,02%
Possuo capacidade de trabalhar em equipe:	0,00%	10,20%	26,53%	20,41%	42,86%
Possuo criatividade:	6,12%	0,00%	32,65%	38,78%	22,45%
Possuo visão de mundo ampla e global:	2,04%	8,16%	22,45%	42,86%	24,49%
Possuo capacidade de comprometimento com os objetivos da organização em que atuo:	0,00%	2,04%	26,53%	12,24%	59,18%
Possuo capacidade de comunicação:	0,00%	6,12%	20,41%	18,37%	55,10%
Possuo capacidade de lidar com incertezas:	8,16%	4,08%	36,73%	32,65%	18,37%
Domino novos conhecimentos técnicos associados ao exercício do cargo ou função ocupada:	0,00%	6,12%	24,49%	22,45%	46,94%
Possuo capacidade de inovação:	2,04%	16,33%	26,53%	34,69%	20,41%
Possuo capacidade de relacionamento interpessoal:	0,00%	8,16%	26,53%	24,49%	40,82%
Possuo iniciativa de ação e decisão:	2,04%	4,08%	34,69%	26,53%	32,65%
Possuo capacidade de gerar resultados efetivos:	0,00%	2,04%	28,57%	22,45%	46,94%
Possuo autocontrole emocional:	4,08%	18,37%	26,53%	24,49%	26,53%
Possuo capacidade empreendedora:	4,08%	22,45%	28,57%	28,57%	16,33%
Possuo capacidade de lidar com situações novas e inusitadas:	4,08%	14,29%	28,57%	20,41%	32,65%



Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto a afirmação “autocontrole emocional”, observa-se que teve uma concordância total de 26,53% e 18,37% de discordo parcialmente e 4,08% discordo totalmente. Segundo Sales e Campos (2021), o autocontrole ou gestão das emoções se refere a capacidade do sujeito em controlar as suas emoções e inerentes manifestações, sendo assim, consiste em pensar antes de agir consiste na autogestão, autorregulação.



Ainda de acordo com a competência “autocontrole emocional” outros estudos destacam que o desenvolvimento de habilidades de autocontrole emocional envolve quatro objetivos principais: (1) identificar, entender e nomear as emoções; (2) diminuir a frequência de emoções indesejadas; (3) diminuir a vulnerabilidade emocional; (4) diminuir o sofrimento emocional, por meio do gerenciamento de emoções extremas (FREITAS et al., 2020).

A competência “posso criatividade” teve uma média de concordância de 38% e 32% de concordo parcialmente e concordo respectivamente. E 6,12% dos respondentes discordaram totalmente. Sobre a criatividade Sierra et al. (2016) afirma que os principais componentes que proporcionam um ambiente de trabalho mais amplo que influencia a criatividade do empregado são: motivação organizacional para inovar, recursos (financeiros, disponibilidade de tempo e recursos de pessoas) e práticas gerenciais, tais como promover um ambiente de trabalho desafiador e possuir uma liderança que encoraja a inovação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como foco analisar as perspectivas evidenciadas por administradores formados e acadêmicos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e residentes em Naviraí sobre as competências individuais requeridas para o mercado de trabalho.

A partir da coleta de dados foi possível identificar quais competências têm maior e menor nível de concorrência pelos entrevistados e fazer uma análise específica sobre elas. Sendo assim, foi possível analisar quais competências foram mais concordadas pelos administradores.

A maioria dos respondentes concordaram totalmente que possuem a “capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias” e uma minoria discordaram totalmente que possuem a “capacidade de visão de mundo ampla e global”. Dessa forma, o estudo apresenta contribuições práticas relevantes aos administradores no mercado de trabalho e aos que estão em busca de emprego, pois os ajudam a identificar quais suas competências individuais mais concordadas e quais precisam desenvolver para sua melhor performance no ambiente de trabalho.

E com esse diferencial, cada profissional pode se tornar apto a competir, sem temer as dificuldades que poderão vir a aparecer, durante sua trajetória no mercado de trabalho. O presente trabalho também possui contribuições para as empresas e empresários, uma vez que



estão sempre na busca de profissionais eficientes e capacitados, e a atitude de se autoconhecer é muito agregador para ambas as partes.

No que diz respeito às limitações da pesquisa, pode-se destacar que o questionário foi aplicado apenas de forma on-line, dificultando o detalhamento e descrição mais específica de cada competência. Outros meios de aplicação poderiam auxiliar na obtenção de um maior número de respostas do público-alvo.

Por fim, para a sugestão para as próximas pesquisas pode-se buscar a adesão de outras faculdades e universidades parceiras, visando melhor engajamento dos resultados e alcance a um maior número de pessoas. Para um melhor aprofundamento do tema, é viável realizar pesquisas sobre novas competências e como elas influenciam as atitudes e resultados no dia a dia profissional.

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Lúcio. **O Real Papel do Novo Administrador**. 2012. Disponível em: Acesso em: 16 de fevereiro de 2014.

CEITIL, M. Enquadramento geral e perspectivas de base sobre o conceito de competências. In: CEITIL, M. (Org.). *Gestão e desenvolvimento de competências*. Lisboa: Sílabo, 2010a. p. 21-37.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração**. 4. São Paulo: Atlas, 2020.

CODA, Roberto. **Competências comportamentais: como mapear e desenvolver competências pessoais no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2016.

COLTRE, Sandra Maria. **Fundamentos de administração: um olhar transversal**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

CORRÊA, G. C. (2015). Definição e desenvolvimento de competências: um paradigma no processo estratégico. *Estudos Do CEPE*, (41), 103-116. <https://doi.org/10.17058/cepe.v0i41.6294>

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DUTRA, Joel S.; FLEURY, Maria Tereza L.; RUAS, Roberto. **Competências: conceitos, métodos e experiências**. Grupo GEN, 2012. E-book. 9788522468317. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522468317/>. Acesso em: 24 ago. 2022.

FREITAS, P. P. F et al CONHECENDO AS HABILIDADES DE REGULAÇÃO EMOCIONAL EM TERAPIA COMPORTAMENTAL DIALÉTICA (DBT). Associação Propagadora Esdeva Centro Universitário Academia. Acesso em: 27 out. 2022.



LEMES, Antonio. **Administrando Micro e Pequenas Empresas - Empreendedorismo e Gestão**. Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788595150393. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595150393/>. Acesso em: 27 out. 2022.

LIMA, M. A. M.; ROCHA, B. P. L. Avaliação de Programas de Gestão por Competências: um estudo em organizações da Região Metropolitana de Fortaleza- CE. **Organizações em contexto**, v. 8, n.16, p 167-194, 2012.

PADUANO, Paulo. **A importância da comunicação no ambiente de trabalho**. 2012. Disponível em <http://paulopaduano.com.br/blog/artigos/2016/A_importancia-da-comunicacao-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 20 de outubro de 2022.

SALES, M. V. S. ., & CAMPOS, M. A. S. e . (2021). **ANÁLISE DO AUTOCONTROLE EM ALUNOS ALFABETIZADOS SOB A PERSPECTIVA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL**. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*, 7(11), 159–184. <https://doi.org/10.51891/rease.v7i11.3065>.

SANT'ANNA, A. S. **Competências individuais requeridas, Modernidade organizacional e satisfação no trabalho: Uma análise de organizações mineiras sob ótica de profissionais da área de administração**. 2002. 366 p. Tese Doutorado em Administração- Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2002.

SILVA, F. A. et al. **O administrador nos processos judiciais. II ENRAT- II Encontro Rondoniense de Administradores e Tecnólogos. Conselho Regional de Administração de Rondônia**. Rondônia, 2017.

SWIATKIEWICZ, Olgierd. **Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam**. *Cadernos EBAPE.BR*, v°12, n°3, p. 1-25, 2014. Disponível em: . Acesso em 27 maio 2022.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 16° edição. São Paulo: Atlas, 2016.

VOLPP SIERRA, J. C.; MARCHIANO, M.; BANZATO, C. R.; RABECHINI JUNIOR, R. Fatores de clima organizacional relevantes para a criatividade: estudo de caso em empresas brasileiras. *Revista Ciências Administrativas, [S. l.]*, v. 23, n. 1, p. 217–244, 2016. DOI: 10.5020/2318-0722.23.1.217-244. Disponível em: <https://ojs.unifor.br/rca/article/view/5328>. Acesso em: 29 out. 2022.



APÊNDICE – QUESTIONÁRIO

PARTE I – Questões gerais

1. Gênero:
 - Feminino
 - Masculino
 - Prefiro não informar

 2. Faixa etária:
 - Até 18 anos
 - de 19 a 25 anos
 - de 26 a 32 anos
 - de 33 a 39 anos
 - de 40 a 46 anos
 - de 47 a 53 anos'
 - a partir de 54 anos

 3. Qual seu estado civil?
 - Solteiro(a)
 - Casado(a)
 - Separado(a)
 - Viúvo(a)

 4. Qual sua ocupação?
 - Trabalho por conta própria
 - Rendas alternativas

 - Assalariado (empregado SEM carteira registrada)
 - Assalariado (empregado COM carteira registrada)
 - Empresário.
5. Área de atuação?
 - Financeira
 - Marketing
 - Negócios/Vendas
 - Produção
 - Recursos Humanos
 - Suporte/ Administrativa
 - Tecnologia
 - Outra:

 6. Há quanto tempo atua nesse cargo?
 - Há menos de 1 ano
 - De 1 a 3 anos
 - De 4 a 10 anos
 - Mais de 10 anos



PARTE II- Questões específicas.

Baseado nas suas percepções sobre Competências individual requeridas, classifique com notas entre 1- Discordo totalmente a 5- Concordo totalmente, do ponto de vista pessoal se possui as determinadas competências.

Competências individuais requeridas	1	2	3	4	5
1- Capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias.					
2- Capacidade de trabalhar em equipe.					
3- Criatividade.					
4- Visão de mundo ampla e global.					
5- Capacidade de comprometimento com os objetivos da organização em que atua.					
6- Capacidade de comunicação.					
7- Capacidade de lidar com incertezas.					
8- Domínio de novos conhecimentos técnicos associados ao exercício do cargo ou função ocupada.					
9- Capacidade de inovação.					
10- Capacidade de relacionamento interpessoal.					
11- Iniciativa de ação e decisão.					
12- Capacidade de gerar resultados efetivos.					
13- Autocontrole emocional.					
14- Capacidade empreendedora.					
15- Capacidade de lidar com situações novas e inusitadas.					