

INNODOCT/17

“ INTERNATIONAL CONFERENCE ON INNOVATION,
DOCUMENTATION AND EDUCATION”

Editores

Fernando Garrigós Simón

Sofía Estellés Miguel

Ismael Lengua Lengua

José Onofre Montesa

Carlos M. Dema Pérez

Juan Vicente Oltra Gutiérrez

Yeamduan Narangajavana

María José Verdecho Sáez



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

EDITORIAL

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Editores

Fernando J. Garrigós Simón

Sofía Estellés Miguel

Ismael Lengua Lengua

José Onofre Montesa

Carlos M. Dema Pérez

Juan Vicente Oltra Gutiérrez

Yeamduan Narangajavana

María José Verdecho Sáez

INNODOCT/17

**“INTERNATIONAL CONFERENCE ON INNOVATION,
DOCUMENTATION AND EDUCATION”**

EDITORIAL

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

A (re)construção do perfil profissional do administrador contemporâneo

Sefisa Bezerra^a, Levi Silva^b, Elsa Morgado^c, Mário Cardoso^d, Rebeca Viana^e

^aUniversidade Estadual do Vale do Acaraú, Sobral, Brasil, sefisaquixada@gmail.com, ^b Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Vila Real, CITAR – Porto, Portugal, levileon@utad.pt, ^c Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Vila Real, CEFH – Braga, Portugal, levielsa@utad.pt, ^dInstituto Politécnico de Bragança, Bragança, Portugal, cardoso@ipb.pt ^eUniversidade Estadual do Vale do Acaraú, Sobral, Brasil, rebecasalesviana@gmail.com

Abstract

The present study intends to test the application of renewed learning practices through the use of interdisciplinary methods that can contemplate behavioral, emotional and specific aspects (intrapersonal and interpersonal intelligences) in the process of professional development among undergraduate students in Administration (n=478) from the University of the Acaraú Valley (Brazil). Based on the assumption that the introduction of renewed learning practices enables the introduction/reinforcement of knowledge, skills, abilities and attitudes that, in line with the expectations of the organizations and the aspirations of society, can translate into a more humanized contemporary management, a research paradigm has been defined that assumes two paths that integrate mixed methods in the collection and analysis of data: (1) a quantitative nature in order to assess the impact of the use of active learning practices; (2) a qualitative nature in order to understand the opinions of the course format, its development, use and learning. As such, the data were collected through the application of the Multiple Intelligences Inventory for Adults (MIIA), an instrument created by Armstrong and adapted from the Howard Gardner Multiple Intelligence Test. Regarding the treatment and analysis of the collected data, statistical procedures of a descriptive and inferential nature were favored through the statistical software SPSS. The results obtained reinforce the need to (re) think systematization and didactic procedures that are able to dynamize the learning in the context of the classroom and the development of the different dimensions / competences necessary and fundamental to the construction of the identity / profile of the professional of the administration / contemporary management.

Keywords: *Multiple Intelligences, interdisciplinary methods, administration.*

Resumo

O estudo que se apresenta pretende testar a aplicação de práticas renovadas de aprendizagem através da utilização de métodos interdisciplinares que possam contemplar aspectos comportamentais, emocionais e específicos (inteligências intrapessoal e interpessoal) no processo de desenvolvimento profissional junto de alunos do curso de graduação em Administração (n=478) da Universidade do Vale de Acaraú do estado Ceará-Brasil. Partindo do pressuposto que a inserção de práticas renovadas de aprendizagem possibilitam a introdução/reforço de conhecimentos, competências, habilidades e atitudes que, em sintonia com as expectativas das organizações e anseios da sociedade, se podem traduzir num desempenho e pensamento mais humanizado do profissional de gestão contemporâneo, foi definido um paradigma de investigação que assume dois percursos que integram métodos mistos na recolha e análise dos dados: (1) de natureza quantitativa com o objectivo de aferir o impacto da utilização de práticas de aprendizagem activas; (2) de natureza qualitativa de forma a perceber as opiniões do formato do curso, o seu desenvolvimento, aproveitamento e aprendizagem. Como tal, os dados foram recolhidos por meio da aplicação do Inventário de Inteligências Múltiplas para Adultos (IMM), instrumento criado por Thomas Armstrong e adaptado do Teste de Inteligências Múltiplas de Howard Gardner. No que concerne ao tratamento e análise dos dados recolhidos foram privilegiados procedimentos estatísticos de natureza descritiva e inferencial através da utilização do software estatístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Os resultados obtidos reforçam a necessidade de se (re)pensar a sistematização e procedimentos didácticos que sejam capazes de dinamizar a aprendizagem em contexto de sala de aula e o desenvolvimento das diferentes dimensões/competências necessárias e fundamentais à construção da identidade/perfil do profissional da administração/gestão contemporâneo.

Palabras-chave: *Inteligências Múltiplas, métodos interdisciplinares, administração.*

Introdução

Como as *universidades*, que são centros de excelência, estão *preparando os jovens* para lidar com os *aspectos comportamentais, emocionais e específicos* que a sua *profissão de Administrador* e um *seletivo mercado de trabalho exigem?*

A proposta desse estudo é testar a aplicação de práticas renovadas de aprendizagem através da utilização de métodos interdisciplinares que possam contemplar aspectos comportamentais, emocionais e específicos no processo de desenvolvimento profissional de alunos do curso de graduação em Administração da Universidade Estadual Vale do Acaraú

(UVA), localizada no estado do Ceará, Brasil. O curso de Administração é um curso de Bacharelado com 23 anos de existência, regulamentado e reconhecido através do Sistema Nacional de Educação, tendo já formado quase mil alunos e assumindo uma significativa importância para a região visto sua missão de formação e gestão para a região/local e para o empreendedorismo. Atualmente, sua integralização curricular está disposta em unidades curriculares da seguinte forma: de formação profissional 59%, de formação básica e instrumental 25%, de estudos quantitativos e suas tecnologias 8% e de formação complementar 8%, distribuídos em nove semestres. Dessas unidades, embora seja um curso interdisciplinar, as abordagens didáticas mais ativas ainda não estão muito presentes.

De metodologia que utiliza métodos mistos de análise de dados, essa investigação, apresenta-se descritiva e quase experimental. Os resultados apontaram a necessidade de se repensar/dinamizar a aprendizagem em sala de aula e as formas de atingir e desenvolver as competências, habilidades e atitudes necessárias ao administrador/gestor contemporâneo.

1. Enquadramento

A educação superior busca mudar o foco na formação do profissional, assim como as novas diretrizes buscam possibilitar um momento diferente de formação, numa tentativa de estabelecer significados entre a área em que se quer ser profissional, com suas competências teóricas e como lidar com as situações advindas da vivência no exercício da profissão escolhida, com suas complexidades, especificidades, similaridades e singularidades, o que passa a envolver outras competências além dos conteúdos teóricos, será preciso desenvolver habilidades de saber fazer, de aplicação de valores, ética e ainda saber lidar com as emoções advindas de todo comportamento humano (Moretto, 2001). O compromisso com uma formação acadêmica de qualidade, ética e cidadã deve fazer o estudante desenvolver-se (competência formal) sendo conhecedor da existência dos vários saberes na sociedade proporcionados pela pesquisa e pela extensão e, principalmente que ele será um alavancador de resultados visíveis através da criação e gestão de organizações que, conseqüentemente gerarão empregos e melhores condições de vida à população. Um curso de “administração deve ter dinamicidade e ser ajustado ao ambiente, pois o administrador, além de trabalhar com as mudanças ambientais e de identificar novas tendências, deve atuar como agente de transformação” (Rosário, 2010, p. 4).

A formação dos administradores, deve ser, em primeiro lugar, a preparação de indivíduos com capacidade de reflexão e análise, combinando, na universidade, o saber, o pensar e a busca da verdade com visões práticas da realidade, em especial das organizações (Angeloni & Zanella, 2006), depois a formação de profissionais de administração com conteúdo teórico e multidisciplinar, capacidade para utilizar as informações para tomada de decisão, habilidades nas aplicações de técnicas gerenciais (Lima et al., 1985, *apud* Angeloni & Zanella, 2006). Cabe também a universidade, no exercício de sua competência, construir e desenvolver meios que ajustem suas unidades a um novo momento social, devendo seus

cursos envolver unidades que contemplem características intelectuais indispensáveis a uma nova ordem. Em suma “a universidade vive assim, um constante desafio, ser fruto da sociedade e ao mesmo tempo transformá-la” (Readings, 1983, p. 3). Daí propormos novas formas de aprendizagem em sintonia com os contextos de conhecimentos, competências, habilidades e atitudes nas expectativas de realização, felicidade, compromisso, atendimento de expectativas das organizações e os anseios da sociedade, por forma a contar com indivíduos mais sensíveis considerando uma sociedade mais humana, mais compartilhada e mais justa.

No curso de Administração, incorporam-se comunicação interpessoal, ética profissional, estudos sobre mudanças, filosofia, psicologia, estatística, sociologia, entre outras. O desenvolvimento de competências, desde a década de 90, passa a ser um modelo de articulação entre conhecimento e inteligência pessoal, ganhando espaço nas instituições educacionais por exigência da última modificação da Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional e se torna o norteador dos processos de ensino e aprendizagem. A lei focaliza a dimensão da competência quando diz que “não se limita ao conhecer, vai mais além, porque envolve o agir numa determinada situação” (Andrade & Amboni, 2004, p. 115). Sendo as competências são, desse modo, as capacidades ou os saberes em uso, que envolvem conhecimentos, habilidades e valores/atitudes. E nesse seguimento, o mercado de trabalho no primeiro mundo já existe uma tendência que privilegia outros aspectos além das capacidades instrumentais, técnicas e mecanicistas, que aos poucos se dissemina mundo afora. A incidência e expansão das organizações sociais e de serviços favoreceram esse impacto passando a se exigir dos gestores, energia para o trabalho, hábitos saudáveis, maturidade emocional, empatia e principalmente, saber lidar com as pessoas. A definição do perfil do formando deve ser baseado no desenvolvimento de competências (conhecimentos, habilidades e valores/atitudes) e essas devem ser traduzidas e explicitamente conceituadas. Cada conteúdo curricular de cada curso deve ensejar determinadas competências, assim como mobilizar, integrar e articular saberes múltiplos (Fleury & Fleury, 2004; Takahashi & Fischer, 2009).

As atribuições da profissão de Administrador passa pela identificação e manifestação de competências, ou seja, da compreensão do conceito de competência, em duas instâncias de análise: do indivíduo e da organização. Para os administradores atuais, o principal conhecimento para o exercício de suas atividades é administrar pessoas e equipes, considerando essa a maior função da administração estratégica, que lhe é fornecido, ou deveria ter sido pelo conhecimento teórico aprendido na formação técnica e teórica, ou seja, na universidade. Às competências, agrega-se-lhe a competitividade, destacando-se a identificação de problemas, a formulação e implantação de soluções, a capacidade de enfrentar desafios, a solução de conflitos, o processo decisório, as funções de planejar, organizar, dirigir e controlar, e ainda elaborar e interpretar cenários (Demo, 1991). No que concerne às habilidades (Modelo da Árvore das Competências), o administrador tem que

saber relacionar-se (relacionamento interpessoal), fazer a leitura da visão do todo, liderar, adaptar-se e promover adaptação de outros a transformações conjunturais, contextuais, organizacionais, dentre outras, ser criativo, inovador e hábil no uso de técnicas e tecnologias. O que vem do ato são as atitudes, e envolvem valores, ética, atitudes, compromisso, aprendizado contínuo como vontade de sempre aprender mais, responsabilidade consigo e com o outro e com a sociedade como um todo.

Os aspectos comportamentais de um indivíduo e que podem ser trabalhados no processo de aprendizagem são o enfoque desta pesquisa. Questões como inteligência, motivação, auto imagem, auto estima, quociente emocional, dentre outras se manifestarão na prática da investigação e deverá ser registrada. Inteligência e aprendizagem estão intrinsecamente ligadas, daí a necessidade de se apresentar umas referências clássicas, conforme segue. Neste sentido surge a Teoria Triárquica da Inteligência. Sternberg (2005) refere três inteligências distintas: 1. Com inteligência experiencial ou criativa: capacidade de ir além, planejar, criar, permitindo resolver problemas novos; 2. Com inteligência componencial ou analítica: capacidade para analisar, comparar e avaliar ideias e resolver problemas; 3. Com inteligência contextual ou prática: capacidade de fazer a práxis, transformar e fazer grandes realizações. Goleman (1995) refere que inteligência emocional é a capacidade de identificar os nossos próprios sentimentos e os dos outros, de nos motivarmos e de gerir bem as emoções dentro de nós e nos nossos relacionamentos. As emoções são estados internos de entendimento do mundo (componente cognitiva) que, mediante algum estímulo súbito pode alterar o equilíbrio de todo o organismo (componente fisiológico) gerando uma resposta e comunicando-a com os outros (componente social). O Teste de QE mede a inteligência emocional possui uma escala de cinco níveis (desde *nunca* até *sempre*) e mapeia a inteligência emocional em cinco áreas de habilidades: 1. auto conhecimento emocional: reconhecimento de sentimentos; 2. controle emocional: habilidade de lidar com seus próprios sentimentos; 3. auto motivação: saber conduzir suas emoções objetivadas; 4. reconhecimento de emoções em outras pessoas: empatia com o outro; 5. habilidade em relacionamentos interpessoais: facilidade na vida pessoal e profissional.

Gardner afirma que todos os seres humanos possuem inteligências, pois são elas “que nos tornam humanos, falando em termos cognitivos, rompendo com a ideia de que a inteligência é única e se apresenta igual a todos os indivíduos” (Gardner, 1999a, p. 19), elas são independentes umas das outras e são autônomas, assim, um mesmo indivíduo pode ter um tipo de inteligência muito desenvolvido e outro ou outros tipos de inteligência pouco desenvolvido. A inteligência é “a capacidade que permite um indivíduo de resolver problemas ou elaborar produtos que sejam valorizados em um ou mais ambientes culturais ou comunitários” (Gardner, 1995, p. 14). Existe uma visão pluralista da mente, reconhecendo que as pessoas tem forças cognitivas diferenciadas e estilos cognitivos contrastantes, sugerindo o conceito de uma escola centrada no indivíduo, o que seria uma visão multifacetada da inteligência. As inteligências identificadas por Gardner são: Linguística:

capacidade de compreensão, de processamento de pensamentos e de expressão através da linguagem oral e/ou escrita; Lógico-matemática: capacidade em lidar com lógica e com números matemáticos e com capacidade científico-matemática; Espacial: capacidade de formar um modelo mental de um mundo espacial e ser capaz de manobrar e operar utilizando esse modelo; Musical: capacidade de fazer e perceber notas musicais e leitura de sons, cantar e tocar algum instrumento; Corporal-Cinestésica: capacidade de usar o próprio corpo para expressar uma emoção, jogar um jogo ou criar um novo produto; Intrapessoal: capacidade de (re)conhecer os aspectos internos de si mesmo, formando um modelo que possa conduzi-lo a orientar o seu próprio comportamento e operar efetivamente a sua vida; Interpessoal: capacidade de perceber as diferenças entre as pessoas e compreendê-las, perceber suas intenções e desejos, o que as motiva, como trabalham e possibilitar trabalhos em grupos cooperados; Naturalista: capacidade para reconhecer flora e fauna, fazendo distinções relativas ao mundo natural (reconhecendo e classificando plantas, animais, minerais, incluindo rochas e gramíneas e toda a variedade de fauna, flora, meio-ambiente e seus componentes) e para usar essa habilidade produtivamente na agricultura ou na biologia; Espiritual ou Moral: capacidade que depende imensamente dos valores culturais onde o indivíduo está inserido; são as capacidades que se mobilizam pelos valores de uma cultura e não pelos comportamentos manifestados ou valorizados.

Da mesma forma que há autores que concordam com a flexibilidade da inteligência como um elemento importante no ensino, pois as pessoas podem avaliar suas forças, suas fraquezas e descobrir formas de se reinventarem, seja corrigindo ou remediando, para prosseguirem no que podem fazer melhor e viverem melhor, assim percebemos a aprendizagem, o que mais importa é a sua validade em determinadas situações, explicamos melhor, é o resultado que poderemos obter ao utilizarmos essa ou aquela técnica. Cada curso, de acordo com suas especificidades, define junto com seus atores a adequação do método, a forma de aprendizagem, como melhor aproveitar a experiência dos alunos na busca dos resultados esperados. Para se envolver ativamente no processo de aprendizagem, o aluno deve interagir a todo instante, seja lendo, escrevendo, perguntando, discutindo, resolvendo problemas, desenvolvendo projetos. A aprendizagem continuará sendo uma grande contribuição do homem para a sociedade tendo o próprio indivíduo no centro. Deve portanto perfil do administrador contemporâneo compreender a preocupação com valores morais, humanos, sociais, éticos, dentre outros, mas esses valores, naquele contexto devem ser resgatados e quiçá, alterados e melhorados e se for o caso, pois aquele indivíduo, naquele momento, já tem esses valores institucionalizados por sua história de vida.

2. Metodologia

O universo da pesquisa são os estudantes do curso de Administração da UVA com matrículas ativas no sistema (n=478), dados do segundo semestre de 2015 (matrículas semestrais) pois são realizados dois vestibulares no ano, distribuídos nos turnos diurno e noturno. O recorte

da população foi feito em segmentos ou estratos, sendo cada segmento um semestre, no total de 9 (nove) ou seja 4 anos e meio de curso. Optamos por esta via pois possuímos o conhecimento/experiência sobre o objeto e contexto em estudo e pelo acesso facilitado a população, permitindo recolherem-se dados que possam subsidiar uma futura proposta de implantação e por possibilitar a experiência com o grupo experimental (GE) e a comparação com o grupo de controle (GC) que compõe a investigação. Presumimos que o número de pessoas com desenvoltura comportamental ao final do curso não seria superior a 30%, pois não foram estimulados a isso, consideramos um nível de confiança de 95% (dois desvios-padrão) e toleramos um erro de até 5%, o que nos deu uma amostra total de 198 elementos, partindo de uma população identificada por fonte secundária, considerada finita.

A investigação pode ser classificada como um levantamento, visto que apresenta uma descrição quantitativa de opiniões de uma população e a partir dos resultados da amostra, poderemos generalizar ou fazer afirmações sobre a população (Creswell, 2010). Foram feitas duas coletas: a primeira em forma de levantamento padrão com os dados coletados em um determinado momento (corte transversal) com toda a população através dos seus estratos; e a segunda, com o GE foi feita a coleta para conhecer o impacto de um tratamento ou intervenção com dados coletados ou registrados no decorrer do tempo (corte longitudinal). Os dados primários foram coletados por meio da aplicação do Inventário de Inteligências Múltiplas para Adultos (IMMA), instrumento criado por Armstrong (2001), adaptado do Teste de IM de Gardner, que explora as oito IM. Esse constructo foi composto por 81 questões ordenadas por blocos correspondentes às inteligências pesquisadas, mas sem identificação da pergunta ao bloco na qual pertencia aquela inteligência. Sua aplicação foi *in loco*, em contexto de sala de aula onde ocorrem as aulas de cada semestre (estrato) nos turnos equivalentes, num intervalo de uma semana.

Quanto aos GC e GE, ambos têm a mesma quantidade amostral e são estudantes do primeiro semestre. Estes estudantes foram selecionados de forma aleatória para o GC e por tipicidade ou intencional para o GE (indivíduos diferentes do GC), os quais participaram (*in loco*) no experimento transformado em curso certificado pela UVA, com rigorosa frequência e acompanhamento de relatos. Creswell (2010, p. 189) afirmou que “quando os indivíduos não são designados aleatoriamente, o procedimento é chamado de quase-experimento”. Com carga horária de 40 horas presenciais distribuídas em dez dias seguidos, com registro de frequência e exigência integral de presença no período. Diariamente, eram coletadas opiniões sobre o formato do curso, seu desenvolvimento, aproveitamento, aprendizagem, além de relatos espontâneos individuais, no início e no final dos trabalhos. Foi definido material de acompanhamento, didático, instrumental e roteiro de aprendizagem como planos de aula, lembramos que tratava-se de um curso onde se trabalhou com métodos ativos de aprendizagem. Como se tratava de um registro experimental, havia a definição de procedimentos específicos sistematizados para o resgate necessário das informações e para, havendo a possibilidade, ser replicado por pessoal habilitado. No final do curso, o GE

respondeu o IMMA, o mesmo instrumento já aplicado ao GC, àquele sem a intervenção. Foi trabalhado, inicialmente com estatística descritiva, quando se traçou o perfil da amostra, médias, frequências e distribuição das inteligências por semestre. Depois o teste de normalidade das variáveis dependentes que se trabalhou e suas correlações e significâncias, e por fim, a comparação dos GC e GE, e se analisou a representatividade da intervenção das práticas ativas no processo de aprendizagem no GE.

3. Resultados e Discussões

Na análise dos dados comparamos os resultados das oito inteligências: Literária, Matemática, Espacial, Interpessoal, Motora, Musical, Intrapessoal, de todas as turmas reunidas, depois, de cada turma/semestre, do 1.º ao 9.º e posteriormente os dois grupos de destaque já mencionados, parte do 1.º semestre como GC e outra parte do 1.º semestre como GE. Sobre o perfil do curso, a amostra indica que do total 50,5% são do sexo feminino e 49,5% do sexo masculino, um curso bem dividido em termos de gênero. O curso de administração é composto por sujeitos com idade média entre 19 e 22 anos (54,5%). Estes estudantes são egressos do ensino médio, com concludentes também jovens, o que influencia sensivelmente no grau de maturidade com que entram no mercado de trabalho. Verifica-se uma distribuição equilibrada, semestre a semestre, da quantidade de alunos, exceto no último semestre, visto ser o semestre em que os alunos apresentam o trabalho de conclusão de curso, sendo frequente estes estarem matriculados somente nessa unidade curricular. Sobre a distribuição das médias das IM dos estudantes de Administração, existe uma variação de entre as sete inteligências (ver Gráfico 1).

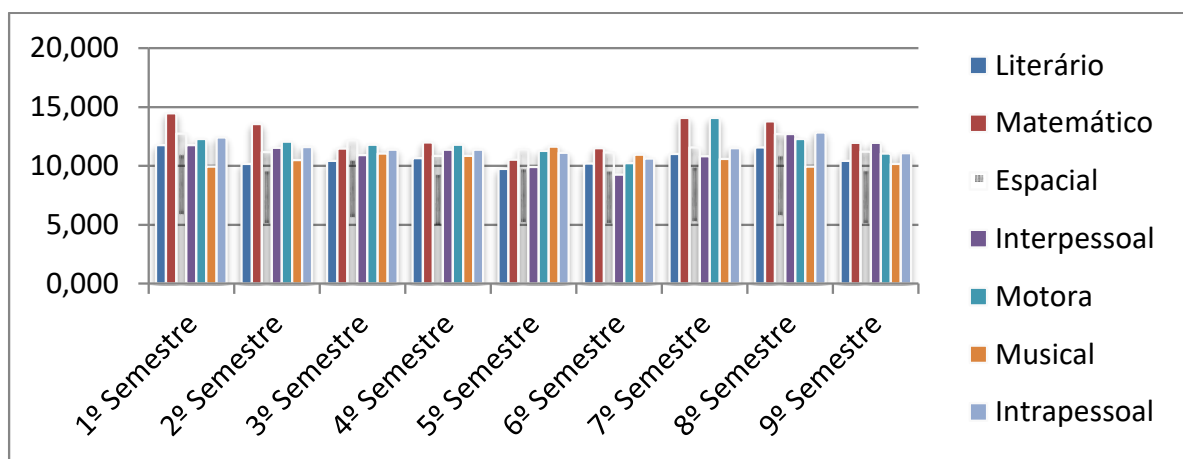


Gráfico 1. Média das inteligências por semestre

Mesmo com um grupo relativamente homogêneo, dentro de cada semestre, o resultado das inteligências oscila muito, e as pontuações do último semestre são bem menores que as do primeiro, exceção feita à inteligência interpessoal (maior). Há um decréscimo de semestre a

semestre a partir do primeiro que merece ser apresentado ao Colegiado do Curso, somente sendo resgatado no quarto ano (sétimo semestre) do curso.

Constatamos que não existe um expressivo desenvolvimento nos alunos quando comparamos o primeiro com o último semestre. Há semelhança entre as médias de desenvolvimento das inteligências, o que não permite inferir que os alunos concludentes sejam menos inteligentes que os ingressantes (ou vice-versa). As variáveis correlacionadas não obedeceram à normalidade, conforme os testes de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk, previamente aplicados, e assumiram medidas a serem correlacionadas caracterizadas como ordinais (Semestre) e Escalares (Média das Inteligências) o que atenderam aos requisitos do teste. A partir de testes não paramétricos mostrou-se que, no intervalo dos nove semestres, ocorreu uma correlação, ou seja, uma variação conjunta entre as variáveis, mas para essa demonstração, essa correlação foi de tão baixa magnitude (não tendo como identificar em qual semestre e nem como se procederam as variações) que a aplicação deste método ativo de aprendizagem poderia ter o mesmo efeito de uma outra qualquer intervenção. Em suma, para a Inteligência Interpessoal ela foi positiva e para a Intrapessoal ela foi negativa como se observou nas linhas de tendência estudadas. Saber em que semestre essa variação se verifica de forma mais significativa não afeta nem gera impacto no resultado final da investigação. Em relação às inteligências inter e intrapessoal, entre o primeiro e o nono semestre, existe um dado relevante, pois estão melhor no semestre inicial que no semestre final, o que, a priori, nos leva a refletir sobre o papel do curso em relação a esse desempenho, despoletando reflexões sobre novos caminhos para o ensino a serem desenvolvidos (propostos por Gardner). Após essa comparação entre semestres foi feita a comparação do GE com o GC com objetivo de verificar a eficiência da intervenção. No GE, os estudantes foram selecionados por tipicidade ou intencional (30% do quantitativo e qualquer aluno regularmente matriculado naquele semestre poderia participar). Comparando esse grupo com o primeiro semestre verificamos que os índices das inteligências interpessoal e intrapessoal dos alunos não diferiram, bem como as demais inteligências. O mesmo ocorreu quando comparamos o GE com o último semestre do curso (índices das inteligências Interpessoal e Intrapessoal), ambas com p-valor maior que o nível de significância o que confirma que não há diferenças significativas entre os grupos. Recorremos a hipóteses posteriormente verificadas (ou não) por forma a termos informação relevante sobre os tópicos da avaliação em estudo. E, desta feita, podemos verificar que mesmo trabalhando práticas diferenciadas para cada uma das inteligências, destacando-se as interpessoal e intrapessoal, não houve desenvolvimento tão diferenciado (começo e final do curso) que pudesse ser representativo e mensurado no Inventário das IM.

4. Considerações finais

Em geral, o aluno busca na universidade a continuidade da sua formação e, como podemos verificar, por vezes é difícil alterar ou influenciar alguns aspetos, tendências ou formas de assimilar e compreender determinados conhecimentos e matérias. Concluímos que a UVA deve, no seu Projeto Pedagógico de Curso, manter as unidades curriculares que contemplam temáticas de cunho comportamental, as unidades curriculares *Psicologia Aplicada a Administração* (3º semestre) e *Cultura e Mudança Organizacional* (optativa) e se possível incluir distribuindo em outros conteúdos essas temáticas de forma transversal e de forma ativa, lúdica e comportamental. À universidade cabe a formação superior e específica para o mercado de trabalho e o estímulo de outras competências, mas como se justifica tantos problemas psicossociais e um tão elevado índice de infelicidade no trabalho? Urge (re)construir do perfil profissional do administrador contemporâneo. O aluno pode ser estimulado, inclusive em qualquer unidade curricular de forma transversal com as ciências comportamentais possibilitando agregar conhecimentos à sua forma de gerenciar. Quando se estimula já se deve ter uma resposta esperada, o que não ocorreu. As universidades, na busca de melhores respostas dos seus alunos terão que assumir uma formação didática intensa e complementar ao docente, uma mudança em seus processos metodológicos e de avaliação, investimento em tempo, esforço e recursos financeiros, o que, possivelmente e provado estatisticamente, agregaria na formação e desenvolvimento de melhores profissionais e com as inteligências requeridas pelo mercado de trabalho dentro do portfólio das competências mais desenvolvidas. Podemos concluir do estudo que, dentre outras, ou o estímulo poderia ser redimensionado/indicado, ou o tempo de avaliação dos resultados não foi suficiente ou contrariamos a teoria do estímulo/resposta. Teixeira (1981, p. 31) afirmou que “faltam ainda estudos de campo e testes para que cheguemos a conclusões mais definitivas sobre as funções do administrador”, pois a abordagem clássica é incompleta e as abordagens que existem indicam mais sobre o conteúdo da função do administrador que ele em si, seus papéis representam dimensões de realidades, mas, na prática, no dia-a-dia, ele realiza muito mais do que se possa supor.

Referências

- Andrade, R. O. B., & Amboni, N. (2004). *Gestão de cursos de administração: metodologias e diretrizes curriculares*. São Paulo: Prentice Hall.
- Angeloni, M. T., & Zanella, L. C. H. (2006). A Dicotomia da Universidade: Formadora do Ser Integral ou de Profissional das Organizações. VI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul. Blumenau, 15 a 17 de novembro de 2006. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/74638/t0107>
- Armstrong, T. (2001). *Inteligências múltiplas na sala de aula*. (2.ª ed). Porto Alegre. Artmed.

- Creswell, J. W. (2010). Projeto de pesquisa. Métodos qualitativo, quantitativo e misto. (3.^a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Demo, P. (1991). Qualidade e modernidade da educação superior: discutindo questões de qualidade, eficiência e pertinência. *Educação Brasileira*, Brasília, CRUB, 13(27).
- Fleury, M. & Fleury, A. (2004). Alinhando estratégia e competências. *Revista de Administração de Empresas*, 44(1), 44-57. doi:10.1590/S0034-75902004000100012
- Gardner, H. (1995). *Inteligências múltiplas. A Teoria na prática*. Porto Alegre: Artmed.
- Gardner, H. (1999a). *Arte, Mente e Cérebro. Uma abordagem cognitiva da criatividade*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Goleman, D. (1995). *Inteligência emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Moretto, V. (2001). A Formação do Bacharel em Administração no cenário dos novos rumos da educação em contexto escolar. *Administração em Revista*. 1(1), 83-87.
- Readings, B. (1983). Universidade como organização. Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras-CRUB, 1(10). Disponível em:
http://www.angrad.org.br/_resources/files/_modules/producao/producao_465_201212051834228e9c.pdf
- Rosário, K. (2010). Um olhar sobre a importância de uma reflexão sobre as convergências e divergências entre o perfil dos egressos nos cursos superiores de administração e o perfil esperado pelo mercado de trabalho. Disponível em:
<http://www.famper.com.br/epead2010/download/artigos/>
- Sternberg, R. (2005). *Inteligência de sucesso: como a Inteligência prática e a criativa são determinantes para uma vida de sucesso*. Lisboa: Ésquilo.
- Takahashi, A. & Fischer, A. (2009). Aprendizagem e competências organizacionais em instituições de educação tecnológica: estudos de casos. *Revista de Administração*, 44(4), 327-341.
- Teixeira, H. (1981). Análise das abordagens sobre as funções do administrador. *Revista de Administração de Empresas*, 21(2), 27-38.

