

TUANNY THAMIRES DE SOUZA SILVA

**A CONTRIBUIÇÃO DO X ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO NO
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS**

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS SOCIAIS E AGRÁRIAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

BANANEIRAS-PB
2019

TUANNY THAMIRES DE SOUZA SILVA

**A CONTRIBUIÇÃO DO X ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO NO
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS**

Artigo Científico apresentado à Coordenação do Curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba, em atendimento às exigências de qualificação para a obtenção do Grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof.^a Gabriela Tavares dos Santos (Dra.)

BANANEIRAS-PB
2019

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S586c Silva, Tuanny Thamires de Souza.

A CONTRIBUIÇÃO DO X ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PARA O
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS / Tuanny Thamires de
Souza Silva. - Bananeiras, 2019.

22 f. : il.

Orientação: Gabriela Tavares dos Santos Santos.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCHSA.

1. Competências. Evento. Projeto de extensão. I.
Santos, Gabriela Tavares dos Santos. II. Título.

UFPB/CCHSA-BANANEIRAS



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, SOCIAIS E AGRÁRIAS.
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ATA DE AVALIAÇÃO DO ARTIGO CIENTÍFICO

Aos Seis dias do mês de Junho de 2019
na presença dos professores
Luciene Laranjeira Diniz e Gabriela Tavares
dos Santos
apresentou-se o Artigo Científico do (a) estudante
Tuanny Thomires de Souza Silva
intitulado A contribuição do Encontro de Administração
no Desenvolvimento de Competências,
obtendo aprovação com média final 10,00 (Dez), conforme o resultado das
notas dadas pelos professores abaixo descrito:

Observação: atribuir notas de 0 a 10 em cada critério, ao final a média é o total

| CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO ARTIGO CIENTÍFICO | Nota 1 | Nota 2 |
|--|--------|--------|
| Introdução: apresentação, justificativa, o problema e os objetivos da pesquisa e estrutura geral do trabalho. | | |
| Referencial teórico: apresentação da literatura relevante sobre o assunto | | |
| Método: apresentação das principais decisões e procedimentos do trabalho de campo, com definição coerente com a opção de pesquisa definida (entre qualitativa e quantitativa). | | |
| Cronograma (quando TCC 1) | | |
| Resultados: apresentação dos resultados do trabalho empírico, juntamente com a discussão dos resultados à luz da construção teórica. | | |
| Considerações finais: apresentação do fechamento da pesquisa, com retomada dos objetivos e sua análise, assim como as implicações teóricas e práticas da pesquisa e as recomendações de estudos futuros. | | |
| Referências bibliográficas: apresentação somente dos itens de | | |

| | | |
|--|--|--|
| bibliografia efetivamente citados no texto. | | |
| Apresentação física do trabalho: coerência com as normas | | |
| Apresentação pública do trabalho | | |
| Total | | |

“Observação: O TCC 1 abrange, no mínimo, a elaboração da Introdução, Referencial Teórico, Método, Cronograma, incluindo as referências. As outras partes (Resultados, Considerações finais) e ajustes são realizados no TCC2” (CADM, resolução 01/2016, p. 17)

Observações:

Gabriela Tavares dos Santos Nota 10,0
 Profº Orientador(a)

Luciene Faramfeira Farias Nota 10,0
 Profº Examinador

Bananeiras – PB, 06/06/2019

A CONTRIBUIÇÃO DO X ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

TUANNY THAMIRES DE SOUZA SILVA¹

¹ Graduanda em Administração pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB.

RESUMO

Este trabalho tem o objetivo de identificar as competências desenvolvidas pelos discentes do curso de Administração a partir da realização do X Encontro de Administração (EADM), realizado na Universidade Federal da Paraíba (UFPB) no Campus III. Diante do cenário atual, o mercado de trabalho torna-se crescentemente competitivo, aumentando o critério para seleção de profissionais capacitados, que possuam competências para enfrentar o meio concorrente. Diante dessa realidade, torna-se necessário que o estudante ainda no seu processo de formação profissionalizante vivencie experiências que o tornem apto para enfrentar o mercado, como alternativas de desenvolvimento a Universidade promove programas de monitoria, projetos de extensão e estágios, por exemplo, todos com o objetivo de promover essa oportunidade ao discente. Portanto, a pesquisa é caracterizada como qualitativa, do tipo descritiva e o método para tratamento dos dados ocorreu a partir da análise de conteúdo. A partir de uma entrevista semi-estruturada identificou-se duas competências: as competências cognitivas e competências comportamentais. As conclusões obtidas permitem compreender os benefícios que o projeto de extensão proporciona para o aluno diante da realização do evento em questão, formando assim um profissional capacitado a partir do desenvolvimento das competências identificadas.

Palavras-chave: Competências. Evento. Projeto de extensão.

ABSTRACT

This work has the objective of identifying the competences developed by the students of the Administration course starting from the X Meeting of Administration (EADM), held at the Federal University of Paraíba (UFPB) in Campus III. Given the current scenario, the labor market becomes increasingly competitive, increasing the criterion for the selection of qualified professionals, who have the skills to face the competing environment. Faced with this reality, it is necessary that the student still in his vocational training process experiences experiences that make him able to face the market, as alternatives for development the University promotes monitoring programs, extension projects and internships, for example, all with the purpose of promoting this opportunity to the student. Therefore, the research is characterized as qualitative, of the descriptive type and the method for treatment of the data occurred from the analysis of content. From a semi-structured interview, two competences were identified: cognitive skills and behavioral skills. The conclusions obtained allow us to understand the benefits that the extension project provides for the student in the event of the event in question, thus forming a qualified professional from the development of the identified competencies.

Keywords: Competencies. Event. Extension project.

1. INTRODUÇÃO

A vida acadêmica é uma oportunidade de crescimento tendo em vista que o ensino superior é de grande contribuição para adquirir espaço no mercado de trabalho. Segundo Bzuneck (2004), é importante que o discente selecione o curso que se identifique, podendo estudar aquilo que deseja, se mantendo motivado para enfrentar as dificuldades do curso e participando das atividades na Universidade de forma participativa e ativa.

É importante perceber que o contexto acadêmico não se restringe apenas ao estudo em sala de aula, outras experiências como projetos de extensão, monitoria, estágio, empresas juniores, entre outros, são para o aluno graduando em Administração uma oportunidade de vivenciar o mundo docente e empresarial, desenvolvendo e aprimorando seu conhecimento aliando teoria e prática, resultando no desenvolvimento de competências e em um profissional bem preparado. Giacometti *apud* Andrade (1999, p. 89) descreve um evento como “um conjunto de ações previamente definidas que geram um acontecimento”, é a partir dessas ações que os estudantes podem começar a desenvolver capacidades e competências.

Segundo Britto e Fontes (2006) para dar início ao evento é preciso que haja um planejamento, fazendo uma pesquisa de mercado, elaborando um projeto com o gerenciamento de tempo, risco e financeiro, como também os objetivos do evento, todos esses procedimentos são adquiridos durante as disciplinas ofertadas pelo curso de Administração, o que facilita a execução do evento para o discente.

A partir da ação na realização do evento, o aluno pode desenvolver competências que o ajudará como discente e também como futuro profissional, tendo em vista a grande competição entre as empresas que cada vez mais tem se intensificado à procura de profissionais engajados, comprometidos e dispostos a ajudar a organização em manter ou criar sua vantagem competitiva.

Embora ocorram outras causas que contribuam para o desenvolvimento de competências, o foco dessa pesquisa será o X Encontro de Administração (EADM), evento realizado entre os dias 04 e 05 de Setembro de 2018, por docentes e alunos do Centro de Ciências Humanas Sociais e Agrárias - CCHSA na Universidade Federal da Paraíba – Campus III, por meio de um projeto de extensão.

Com essa pesquisa busca-se compreender **“Quais competências são desenvolvidas pelos discentes do curso de Administração da UFPB Campus III por meio da realização de eventos na Universidade?”**. Para tal o objetivo deste artigo é identificar as competências desenvolvidas a partir da realização do X Encontro de Administração por meio dos discentes do curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba-Campus III.

1.1 Justificativa

A Universidade oferece aos discentes a oportunidade para adquirir conhecimento através de sua matriz curricular, em decorrência da grande competitividade no mercado, cada vez mais pessoas engajadas e comprometidas são destaques dentro do cenário profissional e; conquistar destaque é, sobretudo possuir competências e habilidades.

Para tornar a educação formal ainda mais eficaz, a Universidade proporciona para o discente outros meios de adquirir conhecimento, como monitoria, empresas juniores, estágios, pesquisa e extensão, todos com o objetivo de absorver experiências e gerar resultados para o aluno.

A Universidade Federal da Paraíba-Campus III oferece para seus alunos cerca de 15 projetos de extensão para todos os cursos, no curso de Administração são ofertados 9 projetos para os 304 alunos matriculados, ou seja, o aluno faz sua inscrição no projeto que mais se identifica. A realização de eventos permite ao aluno experienciar situações ainda despercebidas na graduação, saber lidar com conflitos, trabalhar em equipe, ser proativo e manter um relacionamento interpessoal são algumas habilidades que aliadas ao conhecimento e a atitude fazem do estudante um ótimo profissional.

Com esta pesquisa é possível compreender que o projeto de extensão é uma oportunidade para o estudante de vivenciar experiências que quando aliadas as disciplinas do curso formam um profissional mais preparado para enfrentar o mercado de trabalho, estágios ou uma pós-graduação, são em média 12 estudantes que fazem acontecer o X Encontro de

Administração, em 2018 ocorreu sua 10ª edição, contando com a participação em torno de 250 pessoas inscritas.

A pesquisa contribui para o meio acadêmico fortalecendo a disponibilidade de ferramentas no ensino-aprendizagem como o caso de projetos de extensão e contribuindo para o aumento de participação de discentes nesses projetos. A produção científica por meio dos estudos realizados enaltece o nome da Universidade Federal da Paraíba, contribuindo para o aumento de pesquisas dentro do Centro de Ciências Humanas Sociais e Agrárias – CCHSA.

A pesquisa ainda proporciona o desenvolvimento do homem, mostrando que o ensino da educação formal e das práticas realizadas dentro da Universidade forma um indivíduo preparado após sua conclusão de curso.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico deste presente trabalho possui quatro partes importantes. A primeira trata-se da experiência da educação formal ao indivíduo. A segunda se refere ao desenvolvimento de competências, apresentando seu conceito e mostrando sua importância. No terceiro subtópico é feito o conceito sobre eventos e como se dá inicialmente os passos para sua realização. No último subtópico é apresentado o X Encontro de Administração, evento no qual encaminhou o estudo dessa pesquisa.

2.1 Experiência da Educação Formal

A educação formal prepara o indivíduo para atuar em meio à sociedade, para isso, ela deve ocorrer em locais regulamentados por Lei Federal e deve apresentar um planejamento pedagógico de uma escola. De acordo com Gohn, (2006, p.28) [...] “a educação formal é aquela desenvolvida nas escolas, com conteúdo previamente demarcados; a informal como aquela que os indivíduos aprendem durante seu processo de socialização”. O processo de aprendizagem do ser humano inicia-se na escola, ao concluir o ensino médio transita para a Universidade e depois da graduação a mesma ainda proporciona outras fases de conhecimento enriquecedor. Para Siqueira (2004), é na escola que o estudante através do ensino consegue ter visão crítica, consegue fazer análises científicas e reflexivas para determinados assuntos.

Com o mesmo pensamento, Libaneo (1994) afirma que na escola a forma primordial para o processo de aprendizagem é a aula, é nela que se desenvolve a percepção do aluno para o conhecimento, fazendo com que o mesmo desenvolva habilidades, atitudes, raciocínio, estratégias assim como tomada de decisões e resoluções de problemas. Quando o educando absorve o conhecimento em sala, ele desenvolve uma nova visão de mundo, podendo se tornar um profissional preparado para o mercado de trabalho, disposto e capacitado para enfrentar problemas, tendo em vista isso, é essencial para todo e qualquer indivíduo a educação formal.

A educação formal também contribui para que o estudante desenvolva sua personalidade, além do desenvolvimento científico, ele se prepara para agir e refletir sobre os acontecimentos e problemas da sociedade. Para Ferreira (2001), um dos objetivos do ensino é desenvolver no homem sua autonomia, fazendo com que o educando se torne responsável pela sua conduta moral e intelectual, afim de empoderar-se no modo de pensar e agir.

De acordo com Gohn (2006), na educação formal, entre outros objetivos destacam-se o ensino e aprendizagem de conteúdos programados, normatizados por leis, com o intuito de formar o indivíduo como um profissional e cidadão de bem, para que o mesmo desenvolva habilidades e competências, além de desenvolver a criatividade, visão de futuro, conhecimento e compreensão rápida de questões complexas. Em conjunto com esse pensamento, Bzuneck e Guimarães (2004), ainda complementam que o processo de aprendizagem na educação formal ocorre em grande parte através da influência do docente e da maneira como este se relaciona e impacta na vida do aluno.

Nesse sentido, Bronson (2000) sintetiza que o professor deve provocar no aluno atividades que busquem seu esforço e dedicação, usando critérios de avaliação e atividades em que o aluno tenha oportunidade de adquirir crescimento educacional.

O professor é o grande responsável por trazer para o aluno a vontade de aprender, motivando-o a indagar sobre aspectos como competências e habilidades que impactam em sua independência como estudante (RUFINI, BZUNECK E OLIVEIRA, 2011). A relação entre professor e aluno é parte contribuinte para que o ensino seja absorvido pelo aluno com eficiência, afinal a participação em sala de aula depende dos dois lados.

“Conhecer o que os alunos já sabem a respeito do que vai ser ensinado, qual é o seu interesse nesse aprendizado e o real interesse desse conhecimento, enfim, diagnosticar em que estado nossos alunos se encontram e identificar sua necessidade é primordial” (FREIRE, 2016, p. 46). A autora deixa claro que o objetivo principal da educação formal é que o aluno adquira todo o conteúdo proposto em sala de aula, para isso, é importante que o professor seja o responsável pelo conteúdo proposto para a disciplina, por isso antes de tudo é imprescindível o planejamento de como o aluno reagirá aos conteúdos e quais serão suas possíveis reações dentro de sala.

Ainda de acordo com Freire (2016), o docente em uma universidade ao dedicar-se em uma disciplina precisa fazer todo um planejamento e tomar muitas decisões. É importante que o mesmo decida quais os objetivos da disciplina e quais os passos que deverão ser tomados para que o objetivo final da disciplina seja atingido pelos alunos da turma, para isso, são formuladas estratégias, a programação da disciplina e métodos que irão contribuir na fixação do estudo, nas avaliações, e na aprendizagem como todo.

Conforme a autora diz, o ensino para o discente vai muito além da sua postura em sala, é um conjunto de compromisso entre o professor e aluno, afinal existe uma reciprocidade para o objetivo final ser atingido, ambos esperam resultados um do outro. A educação formal no curso de Administração se dá através da matriz curricular, afim de ser seguida corretamente o professor disponibiliza o plano da disciplina ao aluno para que ele entenda como será estudado o conteúdo em sala, assim, professor e aluno são responsáveis pela conclusão desse plano. Segundo Mello; Melo Junior; Mattar 2001, no curso de administração as áreas de empreendedorismo, gestão ambiental, sistema de informação e a gestão para micro e pequenas empresas são conteúdos abordados no curso para aproximar o estudante para o perfil de profissional que o mercado espera que ele se torne.

O curso oferece aos alunos ingressantes a oferta de crescimento profissional tanto no mercado de trabalho como na vida acadêmica, de acordo com Silva (2008), o entendimento das pessoas sobre organização é um tanto quanto limitado, segundo ele as organizações procuram pessoas que planejem, organizem, dirijam e controlem as organizações, por este motivo, uma das principais disciplinas iniciais do curso é a Teoria Geral da Administração, para que os alunos visualizem as principais funções e tarefas do administrador. Ao decorrer do curso são disponibilizadas disciplinas como Teoria da Administração, Planejamento Estratégico, Marketing, Matemática Financeira, Gestão de Pessoas, Gestão da Qualidade, entre tantas outras em que o aluno poderá se identificar e resolver se especializar ou trabalhar especificamente em alguma destas.

Para Maximiliano (2015, p. 5) Administração é o processo de tomar decisões sobre recursos e objetivos. “O processo administrativo abrange cinco tipos principais de decisões, também chamadas processos ou funções: planejamento, organização, liderança, execução e controle”. No curso de Administração esses processos são vistos no início do curso, mostrando para o discente a importância do Administrador ao trabalhar executando cada um deles, é importante que todos os processos sejam realizados da melhor maneira e do jeito certo.

O profissional em administração deve estar atento às transformações na sociedade, por isso, deve ser criada uma nova formação de administrador, atento ao novo contexto social, em

sua ocupação e nas exigências de seu cargo, Andrade e Amboni (2003). Portanto, é essencial que a profissão de administrador traga um profissional inovador, apto a mudanças, e que possua facilidade em adquirir conhecimento e habilidades, que futuramente desencadearão competências que contribuirão para seu papel profissional.

Damásio *et al.* (2013), conclui que a Universidade é um lugar de grande desenvolvimento para o ensino; a pesquisa e o conhecimento ali adquiridos constroem uma nova realidade social. O aluno quando inserido nessa comunidade tem a oportunidade de se desenvolver como ser humano, aproveitando a pesquisa para aperfeiçoar seu conhecimento sobre o contexto em que se insere, ainda com essa linha de pensamento, o ensino da educação formal colabora para transformar as relações sociais, econômicas e políticas, com o objetivo de assegurar para o estudante a consciência da sociedade em que o mesmo está inserido.

2.2 Desenvolvendo Competências

De acordo com Ruas (1999) o uso da palavra competência tanto na visão empresarial como na vivência acadêmica tem forte discrepância de conceitos. Mesmo na graduação o aluno lida com situações que criam um conjunto de experiências que fazem parte de uma bagagem importante para o término do curso e que irão contribuir para sua vida profissional no mercado de trabalho, grande parte dos alunos sentem receio ao concluírem, pois sabem que torna-se cada vez mais difícil de oportunidades e os que conseguem devem apresentar competências e habilidades necessárias para lidar com a concorrência ou com o ambiente de trabalho em si, para isso é importante que o aluno desenvolva competências que o ajudem nesse processo.

Segundo Janini (2003), vive-se um período de forte incerteza no mercado de trabalho, as empresas lutam com todas as estratégias possíveis para serem a melhor, atraindo os seus clientes e oferecendo o produto perfeito para satisfazer e superar suas necessidades e expectativas, com essas estratégias de negócio a empresa consegue manter-se no mercado por um longo prazo. Para isso, além de definir suas estratégias é preciso que a empresa possua colaboradores engajados e comprometidos em obter resultados, por isso cada vez mais a seleção de funcionários se torna rigorosa e detalhista, pois os mesmos devem estar alinhados ao objetivo da organização.

Competência é o modo como o indivíduo age consciente dentro da organização, integrando conhecimentos, habilidades e atitudes com o intuito de agregar valor para a organização (FLEURY *et. al* 2001). Complementando as palavras do autor, o significado da palavra competência está direcionado ao indivíduo qualificado, capaz de realizar alguma tarefa de modo que faça adequadamente com responsabilidade e *know-how*, para o discente em Administração esta integração entre conhecimentos, habilidades e atitudes torna-o um profissional preparado para as dificuldades na pós-graduação, na fase processual em busca de trabalho e de espaço no mercado, mas não apenas nessa fase, dentro da organização também, pois é fundamental para lidar com o ambiente organizacional, realizando as tarefas afim de atingir seus objetivos. Para melhor compreender este processo é importante o entendimento sobre o conceito de conhecimento, habilidade e atitude, veja o Quadro 1.

Quadro 1 – Conceitos sobre a proporção da competência administrativa

| Conceito | Definição |
|---------------------|--|
| Conhecimento | Conjunto de informações obtido por meio de leitura que possibilitam ao profissional o domínio do saber e a capacidade de tomar decisões e solucionar problemas. |
| Habilidades | Conjunto de experiências obtidas por repetições que fornecem ao profissional o domínio do saber fazer e a capacidade de tomar decisões e solucionar problemas. |
| Atitude | Conjunto de comportamentos adquiridos pela observação que confere ao profissional o domínio ético e afetivo de um saber ser e saber conviver, além da capacidade de tomar decisões e solucionar problemas. |

Fonte: Saupe (2006, p. 33).

Complementando o conceito Boog (1991) define como competência a capacidade do indivíduo em realizar determinada tarefa ou resolver algum problema, de modo que essa resolução seja feita de forma coerente e eficiente, para tanto, exige capacidade, responsabilidade e habilidades para a execução. Spencer e Spencer (1993, p. 9) ainda ressalta que “a competência refere-se a características intrínsecas ao indivíduo que influencia e serve de referencial para seu desempenho no ambiente de trabalho”.

Fleury, A.; Fleury, M.T.L. (2001) afirmam ainda que ao determinar seu planejamento estratégico, definindo sua estratégia competitiva a empresa consegue enxergar quais as competências essenciais para cada colaborador dentro da organização, como também as competências essenciais para o mercado. Por isso, é fundamental que a empresa defina como será composto seu ambiente organizacional, assim como sua equipe.

Concluindo sobre competência, Pralahad, Hamel (1995, pag. 229) descreve do ponto de vista empresarial como “um conjunto de habilidades e tecnologias que permite a uma empresa oferecer um determinado benefício a seus clientes”, satisfazendo assim suas expectativas, desse modo promovendo a sobrevivência da organização e a sua sustentabilidade no mercado competitivo.

Para Bergamini (2012, pag. 46) “quanto maior for a competência, menor será a necessidade de treinamento para que o alto nível de desempenho seja atingido”. Assim, o autor conclui que em caso de competência baixa o nível de treinamento deve ser superior para que não haja um nível de desempenho negativo perante as atividades, para o discente o desenvolvimento de competências não está somente ligado ao estudo, mas também na ação, por isso existem na fase da graduação oportunidades de projetos como monitoria, extensão, possibilitando ao aluno a vivência de ir à campo colocar em prática o que se ver dentro da sala (BERGAMINI, 2012).

Thomas (2010) afirma que a base de um bom desempenho de tarefas é a paixão de cada indivíduo para realiza-las, por isso é fundamental que as atividades sejam compatíveis com os ânimos de cada um, além de notar essa paixão de cada colaborador, a empresa deve conhecer cada um dos seus colaboradores para que se atinjam resultados satisfatórios. Sendo assim:

“O processo de aprendizagem em uma organização envolve não só a elaboração de novos mapas cognitivos, que possibilitem compreender o que está ocorrendo no ambiente externo e interno da organização, como também a definição de novos comportamentos que comprovam a efetividade do aprendizado”. (FLEURY E FLEURY, 2001, pag. 193).

Por trás de cada aprendizado há um conjunto de conhecimentos e habilidades para realizar determinada tarefa, estas que futuramente desencadearão competências impactantes no ambiente profissional e acadêmico enquanto discente, para esse conjunto de acontecimentos é preciso que o aluno perpassasse por eventualidades que requerem esforço e dedicação de sua parte, por isso em sua vida acadêmica a presença e a postura do discente exerce bastante influência.

Fleury e Fleury (2001) afirma que a aprendizagem pode ser tida como um processo de mudança para o indivíduo, que por passar situações que envolvem sentimento, emoções, dificuldades e esforço de sua parte, podem modificar ou não o comportamento da pessoa de tal modo, criando experiências que podem vir a desencadear competências que posteriormente influenciarão em outras situações. Com base nas palavras do autor, pode-se perceber que essas situações citadas acima são responsáveis por desenvolver competências para o discente através da pesquisa, do ensino, como a oportunidade de disponibilizar projetos dentro da Universidade.

Ainda com esse pensamento, tendo em vista que esse desenvolvimento de competências para o discente ainda na graduação surge da ação, San'tanna (1993) explica que competência individual surge de um desempenho referente a alguma atividade ou a experiência de certa situação.

Quando o discente vive uma certa situação ou ação na universidade, o conceito de competência não está apenas ligado ao conhecimento, habilidades e atitude, segundo Ducci (1996, pag 19.), “É uma síntese que resulta de combinação, interação e prática de tais componentes em uma situação real, enfatizando o resultado e não o insumo”. Além do conteúdo ensinado pelo docente em sala de aula, o discente desenvolve experiências a partir da vivência de eventualidades dentro da Universidade.

2.3 Organização de Eventos

Segundo Britto e Fontes (1997) os eventos são momentos em que exigem planejamento e organização, com o intuito de cumprir com o objetivo da parte organizadora, reunindo em determinado espaço um número de pessoas previamente calculado, afim de repassar para os participantes, ideias, informações, percepções e acontecimentos.

Na realização de um evento enquanto discente pode-se notar a importância das funções básicas de administração para a realização de um evento, entende-se isto a partir da visão de (MATIAS, 2001, p.61) que conceitua evento como “[...] ação do profissional mediante pesquisa, planejamento, organização, coordenação, controle e implantação de um projeto, visando atingir seu público-alvo com medidas concretas e resultados projetados”.

Giacomo (1993) afirma que a eficiência para realizar um evento conta com um planejamento bem feito, é importante conhecer as pessoas que devem se interessar para participar do evento, como também o local e todo o processo necessário para que se tenha um desenvolvimento de atividades para cumprir a data correta para o acontecimento. Segundo Watt (2007, p.16) “tudo o que deve acontecer precisa de alguém que o faça acontecer, alguém que dê início à ação. Um dos passos fundamentais é identificar todas as tarefas a serem realizadas, e todas elas devem ser desenvolvidas visando a um evento bem-sucedido”.

Seguindo essa linha de raciocínio Kotler (2000, p.26) afirma que os eventos “para serem realizados de uma forma perfeita, existe toda uma categoria de profissionais que se encarregam de planejar reuniões e elaborar os detalhes de um evento”. Por isso as reuniões com os responsáveis pela organização são essenciais para verificar o andamento das atividades, como também uma equipe comprometida e responsável.

Para Watt (2007, p.18) existem passos essenciais para a execução de um evento, o autor ainda diz que “embora os eventos possam variar, a maioria deles segue as mesmas etapas fundamentais de organização, as quais são progressivas”. Veja o Quadro 2 a seguir:

Quadro 2: Passos importantes para a conclusão de um objetivo.

| | |
|-----------|---|
| 1º Passo | Momento de elaboração de questionamentos sobre o evento. |
| 2º Passo | Os objetivos e as metas do evento são determinados. |
| 3º Passo | É realizado o estudo de viabilidade do evento, demonstrando os possíveis resultados de forma escrita. |
| 4º Passo | É elaborado um cronograma de atividades. |
| 5º Passo | O planejamento financeiro deve ser analisado para levar as aquisições do evento adiante. |
| 6º Passo | Torne público o lançamento do evento. |
| 7º Passo | Deve ser convocado o pessoal competente de realizar as atividades operacionais. |
| 8º Passo | É o momento de desenvolver o planejamento de risco para manter o controle do evento. |
| 9º Passo | A equipe responsável pela organização deve estar preparada para qualquer situação, mantendo comunicação entre todos do grupo. |
| 10º Passo | Divulgação do evento. |
| 11º Passo | Verifica-se se tudo está como planejado. |
| 12º Passo | Realize o evento de acordo com o planejado desde as reuniões até o planejamento realizado no decorrer das atividades. |
| 13º Passo | Analise e classifique o evento após seu término e conclua a parte financeira. |
| 14º Passo | Faça um detalhamento sobre a realização do evento para outros eventos futuros. |

Fonte: (WATT, 2007)

Além de seguir os passos acima, é preciso fazer algumas perguntas que tornem mais fáceis a percepção da viabilidade do evento. Watt (2007), afirma que perguntas como “Por quê?”, “O quê?”, “Quando?”, “Onde?”, “Como?”, “Quais são os Custos?” e “Quem?” são questões que devem ser feitas antes de planejar o evento. Para decidir realizar um evento é preciso fazer reflexões e responder algumas questões. “Um evento de pequeno porte pode exigir apenas uma conversa informal com um colega. O fundamental é que a questão da viabilidade seja considerada” (WATT, 2007, p. 22). Segundo Matias (2014), existem alguns tipos de eventos:

- Assembleia: reunião no qual o objetivo central é dialogar sobre assuntos dos mesmos interesses. São principalmente ocorridos entre grupos de mesmos interesses, profissionais, países, regiões e estados.
- *Brainstorming* – reunião com o intuito de desenvolver ideias das pessoas envolvidas na reunião a partir de uma ideia e de outra, surge o aperfeiçoamento da inicial.
- Concurso – é realizado através de uma banca responsável por sua organização, seu principal objetivo é selecionar as melhores pessoas na área da prova aplicada.
- Congresso – o mais ocorrido entre os discentes, reúnem pessoas com o intuito de debater sobre ideias, conceitos, situações de um determinado ramo profissional.
- Debate – cada participante tem o direito de expor seu ponto de vista, geralmente ocorre em período eleitoral. Deve ser acompanhado de um mediador para não ocorrer discussões ou desentendimentos.
- *Happy Hour* – eventos promovidos por restaurantes e bares que recebem pessoas geralmente depois do trabalho para reunião entre amigos.
- Mesa-redonda – reunião entre pessoas para falarem sobre determinado assunto afim de obterem respostas sobre um tema específico, para isso é essencial um responsável por comandar a mesa.
- Palestra – oferta o diálogo sobre um tema específico para um grupo de pessoas que buscam aperfeiçoar seu conhecimento sobre determinado tema.

Matias (2014, p. 13) resume de maneira sucinta que as fases do planejamento e organização de eventos são:

- Concepção – incorporação da ideia.
- Pré-evento – planejamento e organização.
- Transevento – realização.
- Pós-evento – avaliação e encerramento.

De acordo com Matias (2014, p. 15) “Para realizar o processo de planejamento e organização de eventos, existem alguns instrumentos que auxiliam no desenvolvimento e no controle das atividades”.

- Cronograma Básico – é importante determinar a data do evento, assim todo o cronograma é realizado com base nessa data para que todas as atividades sejam cumpridas no prazo. Outra importância do cronograma é dar responsabilidades a equipe organizadora, tornando-o as atividades divididas, assim o desenvolvimento das mesmas se torna mais fácil e ocorre dentro do prazo previsto.
- *Briefing* – é o conhecimento em forma de informações e instruções sobre o evento que será realizado, afim de conhecer melhor o ambiente em que irá se trabalhar.
- *Checklist* – uma listagem das atividades ou ações básicas e necessárias para o desenvolvimento do evento.

Na fase em que ocorre o evento é necessária a coordenação de todas as atividades, isso é muito importante para a eficácia de sua realização. “É o transcorrer das atividades, ou seja, a

aplicação das determinações pre-vistas no pré-evento, na qual todas as etapas do evento são acompanhadas mediante a aplicação do checklist geral e por área. (MATIAS, 2014, p. 16).

Na fase pós-evento, a autora afirma que o uso de questionários é uma ótima opção para deduzir o grau de satisfação entre os participantes e qual a chance de uma próxima participação no próximo evento realizado pela equipe organizadora. Segundo a autora, outro aspecto importante é a opinião do grupo organizador, é nesse momento pós-evento que as atitudes e os fatos ocorridos são levados em consideração para melhoria no próximo evento ou como motivação.

2.4 X Encontro de Administração (EADM)

Promover o desenvolvimento social é um dos principais objetivos de um projeto de extensão, como resultado o estudante absorve experiências cujo ensino impactam na sua vida profissional, assim, participar de projetos acadêmicos oportuniza para o aluno o desenvolvimento de experiências sociais, profissionais e da educação formal.

O Projeto de Extensão desenvolvido na área de tecnologia e produção tem como objetivo o desenvolvimento de experiências dos estudantes de Administração do Campus III da Universidade Federal da Paraíba por meio da implantação de eventos entre estudantes, docentes e micro e pequenos empreendedores de Bananeiras/PB.

Com isso, a realização do X Encontro de Administração contou com a contribuição de docentes e alunos de diferentes períodos, cada um com o seu conhecimento adquirido em sala de aula, realizando o evento entre os dias 04 e 05 de Setembro de 2018, movimentando o público discente e empreendedores da região para participação, contando com o envolvimento de palestrantes com o objetivo de disseminar os conhecimentos na área da Administração.

A experiência extensionista oportuniza experiências de aprendizagem, aliando a teoria vista em sala de aula e a prática, além disso, o aluno torna-se mais próximo dos docentes, de alunos, bem como também da própria Universidade.

Para melhorar o desempenho do grupo, em termos de desenvolvimento de competências, foram formadas equipes responsáveis (com os seus líderes) pelas áreas de Marketing, Finanças e Planejamento Estratégico para colocar em prática o plano de ação da equipe, estratégia desenvolvida para realizar o objetivo do projeto de forma eficiente. Para a realização do evento tornava-se necessário reuniões semanais com as equipes para o planejamento do evento e o treinamento dos alunos, o que fomenta a responsabilidade e experiência do discente para os imprevistos que podem ocorrer durante o evento.

O aluno extensionista vivencia o poder de tomar decisões, trabalhar em equipe, resolver e enfrentar problemas, estas que são algumas competências para que o cronograma das atividades se realize com êxito.

3. TRILHA METODOLÓGICA

Minayo (2007) define metodologia com várias afirmações, uma delas é a demonstração dos métodos. O procedimento metodológico é realizado a partir da especificação do tipo da pesquisa, com a definição da população (ambiente), a coleta de dados e os instrumentos da pesquisa.

3.1 Especificação da Pesquisa

A pesquisa sobre a contribuição da organização de eventos na Universidade Federal da Paraíba-Campus III no desenvolvimento de competências para os discentes do curso de Administração busca identificar as competências desenvolvidas além daquelas causadas pela educação formal em sala de aula, mostrando que o aluno consegue a partir da vivência de situações como a realização de eventos dentro da Universidade, resulta no desenvolvimento de

competências que o ajudarão a melhorar como estudante, como ser humano e como futuro profissional.

A pesquisa analisa uma situação que é a realização de eventos no desenvolvimento de competências, por este motivo a natureza da pesquisa torna-se qualitativa, tendo uma percepção sobre o comportamento dos discentes sobre as experiências na realização de eventos. Segundo Gerhardt e Silveira (2009, p. 31), “a pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc.”

A pesquisa em estudo possui caráter descritivo, com a intenção de identificar, compreender, analisar o conteúdo identificado através de uma situação, (PRODANOV, 2013) que na pesquisa se refere ao desenvolvimento de competência a partir das experiências na realização de eventos.

Para coletar os dados o método utilizado foi à realização de entrevista com os discentes que em seu período letivo na Universidade foram responsáveis pela colaboração da realização do X Encontro de Administração no Campus Universitário, o processo de coletar dados tem a finalidade de coletar as experiências do aluno ao realizar o evento e como essas experiências desenvolveram competências para ele, aliando assim com os conceitos sobre entrevista (MARCONI, LAKATOS, 1999, p.94), descrevendo-a como “Encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de um determinado assunto”.

3.2 Ambiente da Pesquisa/Sujeito da Pesquisa

O Centro de Ciências Humanas Sociais e Agrárias-CCHSA, da Universidade Federal da Paraíba, Campus III, foi inicialmente fundado para ser o Centro de Formação de Tecnólogos – CFT, com o passar dos anos formou-se uma instituição com vários cursos disponíveis atraindo estudantes de regiões próximas como de regiões distantes. (CCHSA, 2018)

O Campus oferta cursos de Graduação, como bacharelado em Agroindústria, Administração, Pedagogia, Agroecologia e Licenciatura em Ciências Agrárias. (CCSHA, 2018). O curso de Administração forma estudantes com visão estratégica e humanística, possibilitando-os a atuarem como docente e em seu próprio empreendimento ou de organizações públicas e privadas, prezando pela eficiência de sua carreira, ética e exercício de liderança, visando mudanças pessoais e sociais efeito do desenvolvimento.

Anualmente no Campus III ocorre o evento intitulado Encontro de Administração (EADM), com o objetivo de criar um evento acadêmico realizado por alunos e docentes, afim de disseminar conhecimento buscando o desenvolvimento de competências, estimulando o estudo e a qualificação do discente, contribuindo para a formação de futuros profissionais da área nesse cenário de frequente inovações e desafios.

Sendo assim os sujeitos da pesquisa foram os alunos do curso de Administração do Centro de Ciências Humanas, Sociais e Agrárias – CCHSA, que foram realizadores do EADM com o objetivo de identificar a contribuição que esse evento trouxe para os discentes no desenvolvimento de competências.

3.3 Coleta e análise de dados

O processo de coleta de dados ocorreu na própria Universidade, por meio de uma entrevista semi-estruturada, as entrevistas ocorreram em lugares diferentes com um total de oito entrevistados, três foram realizadas na coordenação do curso de Administração e as outras cinco em sala de aula, todos os entrevistados permitiram a gravação da entrevista por meio do aparelho celular.

Para Manzini (1990/1991) a entrevista semi-estruturada está relacionada a um determinado assunto no qual é elaborado um roteiro com perguntas principais e outras

complementares para o caso de algum imprevisto surgir no decorrer dos questionamentos, tornando possível o surgimento de informações espontâneas.

A entrevista foi realizada apenas com a presença do entrevistado e do entrevistador, a partir do término das entrevistas as informações e os dados obtidos foram tratados com o método de análise dos dados. Para Vergara (2006) a análise de conteúdo é uma técnica para aperfeiçoar os dados, a fim de compreender o que está sendo pensado sobre determinado assunto. Segundo Dellagnelo & Silva (2005) a análise de conteúdo é uma das técnicas usada para descrever e interpretar o conteúdo de determinado assunto na pesquisa qualitativa.

Os dados foram transcritos, codificados e explorados, afim de responder o objetivo geral da pesquisa, desta forma surge a discussão e interpretação de duas competências: competências cognitivas e competências comportamentais.

4. IDENTIFICAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS DESENVOLVIDAS PELOS DISCENTES

O mercado de trabalho procura cada dia mais pessoas que se destaquem em um cargo específico, por isso é fundamental que o profissional prestes a iniciar sua carreira possua uma bagagem de experiências fruto de sua passagem durante a graduação, além da sala de aula, programas de monitoria, estágios e projeto de extensão, por exemplo, são chances de criação de competências.

A oportunidade que a Universidade oferece ao aluno através do projeto de extensão demonstra sua preocupação para o desenvolvimento dos discentes, dessa forma, o projeto que realiza o X Encontro de Administração permite moldar o aluno, fazendo-o vivenciar o curso além da sua base teórica.

Considerando as respostas dos alunos do curso de Administração identifica-se as competências que contribuem para a criação de experiências cujo resultado é a formação de um profissional preparado para seguir carreira. Nessa mesma condição, encontra-se outra competência: a competência socioemocional.

De acordo com as perguntas formuladas para a entrevista foram entrevistados alunos do gênero masculino e feminino, de períodos e idades diferentes, assim os dados foram analisados para que então o objetivo geral fosse alcançado: **quais competências são desenvolvidas pelos discentes do curso de Administração da UFPB Campus III por meio da realização de eventos na Universidade.**

A seguir, para melhorar a compreensão, as competências foram divididas conforme revelado pelos entrevistados, em competências cognitivas e comportamentais. o Quadro 3 expõe sobre Competência Cognitiva e o Quadro 4 sobre as Competências Comportamentais e os estudantes foram identificados como (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7 e E8).

4.1 Competências Cognitivas

A primeira questão buscou identificar a ocorrência de alguma mudança no aprendizado dos alunos, foi a partir da análise dos dados que se percebeu que a maioria dos alunos conseguiram realizar suas atividades com auxílio das disciplinas do curso. Dando continuidade, comentaram que a prática é uma forma fácil de compreender a teoria. Como relata o entrevistado E6:

“A teoria e a prática se aliaram. Concluir as tarefas do plano de ação, poder trabalhar com os assuntos vistos em sala, como o projeto do evento, o plano de ação, a gestão financeira, favoreceram meus conhecimentos.”

Para Giesta (p. 19, 2001) as atividades do projeto de extensão são importantes para o aluno vivenciar o mundo fora da sala de aula, de modo que sejam “realizadas atividades que tenham como base a análise, a discussão e a aplicação de teorias e práticas educacionais

[...]”.Assim, o conhecimento adquirido em sala de aula é a base para capacitar os alunos aos realizarem as atividades para a realização do evento.

De acordo essa importância de aliar a teoria aprendida às experiências vivenciadas, é possível identificar as competências cognitivas, que a partir do Quadro 3 são divididas em duas categorias:

Quadro 3: Competências Cognitivas

| Dimensão Cognitiva | | | |
|----------------------|--|---|---|
| Categoria | Questões da entrevista | Discussão do discente | Interpretação das respostas dos alunos |
| Conhecimento Teórico | Você percebe alguma mudança no seu aprendizado ao ter realizado algum evento na Universidade? Me fale sobre o que isso significou para você? | “Sim, com relação a prática, porque em sala de aula vemos só a teoria e quando realizamos o evento a vemos como as disciplinas vistas em sala influencia para a realização.” (E1) “Nós pudemos praticar um pouco daquela teoria que víamos em sala, podemos aplicar os métodos, executar os planos de ações.” (E3) | O conhecimento é a base fundamental para ocorrer à prática. Cada disciplina contribui para agregar confiança aos alunos em resolver uma determinada função. |
| Conhecimento Prático | Qual foi sua participação para que o evento ocorresse? Qual a contribuição que ela trouxe para você? | “fiquei responsável pela parte financeira, controlando todos os custos para a realização do evento, com isso consegui colocar em prática a disciplina que mais gostava no curso.” (E6) “toda a identidade visual do evento, me trouxe a oportunidade de usar programas de edição de imagens, saber manusear esses programas”. (E7) | A relação teoria/prática molda o estudante levando-o a vivenciar e compreender a área que ele mais se identifica. |

Fonte: elaboração própria, 2019.

Na segunda questão buscou-se compreender a participação de cada de discente para que o evento ocorresse, além disso, quais foram as contribuições dela. Assim, como no caso de E7 e E8, percebe-se que a partir das funções designadas para cada aluno, criam-se novas experiências, e, sobretudo cada estudante se desenvolve na área que mais se identifica.

“Fiquei responsável pelo financeiro, a parte que mais gosto, vendo o que dava para comprar, o que estava dentro do nosso limite de crédito, aprendi muito a me planejar, a traçar todos os passos que deveríamos tomar para que o evento ocorresse.” (E8)

Foi importante cada aluno se identificar com sua área de participação, assim ele pôde aderir novas técnicas e conceitos, empregando novas formas e métodos para formar uma equipe mais preparada e familiarizada com as atividades. De acordo com (ZANELLA, 2008) é preciso providenciar o planejamento das ferramentas necessárias para a operacionalização do evento, determinando as decisões necessárias para que os organizadores comecem a trabalhar.

Ou seja, por mais que os estudantes consigam compreender a disciplina em sala de aula, a realização do evento permite que o conhecimento seja aperfeiçoado a partir do momento que o estudante percebe alguma dificuldade para realizar sua função, então ele pode identificar onde pode melhorar, contar com a ajuda de algum professor e tentar se desenvolver, aperfeiçoando e buscando novos conhecimentos.

4.2 Competências Comportamentais

A partir da análise dos dados, foram identificadas quatro categorias de competências comportamentais: responsabilidade, liderança, saber ouvir e interação social. Segundo

D’Amelio e Godoy (2009, p. 4), entende-se competências comportamentais como “a habilidade para adotar comportamento apropriado, observável em situações relacionadas ao trabalho, em seu posicionamento diante das atividades e na interação com outros”. O Quadro 4 é apresentado a seguir para melhor compreensão:

Quadro 4: Competências Comportamentais

| Dimensão Comportamental | | | |
|-------------------------|--|--|---|
| Categoria | Questões da entrevista | Discussão do discente | Interpretação das respostas dos discentes |
| Responsabilidade | Você percebeu alguma mudança em sua conduta como estudante depois de ter realizado o EADM? | “mais responsabilidade, e mais compromisso, mais comprometimento”. (E5) “Compromisso com horário, ter responsabilidade e comprometimento.”. (E6) | Assumir determinada tarefa precisa de atribuições necessárias para finalizá-las. |
| Liderança | Você percebeu alguma mudança em sua conduta como estudante depois de ter realizado o EADM? | “Além de trabalhar em equipe, liderar foi a principal”. (E3) “Além de melhorar no planejamento das coisas, liderar foi uma delas, a parte financeira não é fácil.” (E8). | Ser responsável por comandar toda equipe de modo que as pessoas trabalhem engajadas. |
| Saber Ouvir | O que a realização de um evento significou para você? | “no final você se sente realizada por que proporcionou um evento com seus colegas. O feedback que as pessoas dão é surreal”. (E2) “os professores conseguem enxergar o aluno além da sala de aula, realizando um evento tão importante.” (E6) | Ouvir outras pessoas, seja nas ideias, opiniões, sugestões é fundamental. |
| Interação Social | Como foi trabalhar em equipe? A execução do evento mudou sua forma de trabalhar em equipe? | “aprendi bastante com os meninos da equipe, na área que eles dominavam por exemplo, a área de marketing, então eles passavam conhecimento, foi bastante gratificante.” (E3) “trabalhamos de forma profissional e que deu gosto de participar nas equipes que eu fiz parte. Mudou bastante aprendi muita coisa nessa parte de organização.” (E5) “Por já ter realizado o evento por algumas vezes eu não senti dificuldade em trabalhar com pessoas, mas saber lidar com os pensamentos, atitudes, isso de certa forma é um pouco complicado”. (E7) | Saber se expressar, passar informações para os outros, mantendo a convivência do grupo harmônica. |

Fonte: elaboração própria, 2019

Na questão de **responsabilidade** relaciona-se “o comprometimento do estudante com a aprendizagem é o envolvimento individual com atividades relevantes que são instrumentais para sua aprendizagem” (ENGENS; MOROSINI, 2007, p. 99). Portanto, é preciso que essas atividades sejam realizadas com responsabilidade, assumindo total consciência por suas atitudes.

De acordo com Vechio (2009, p. 162) “líderes podem influenciar, de diversas maneiras, a satisfação, a motivação e o desempenho dos membros do grupo”. Para a categoria **liderança** com o objetivo de aperfeiçoar as atividades formou-se grupos de equipes lideradas por um aluno

para o cumprimento das atividades, dois dos oito entrevistados foram líderes, e ambos falaram da importância de ter apresentado esse papel.

Na categoria **saber ouvir**, o aluno deve saber estar aberto para opiniões, ideias, no caso para a realização do evento, ele deve estar preparado para ouvir desde as pessoas da equipe, até os participantes do evento. A parte do feedback é importante para o crescimento tanto do estudante, como das próximas edições do evento. Na questão de **trabalho em equipe** perceberam-se os alunos aprenderam com as outras pessoas da equipe, além de aprender a lidar com outras ideias, opiniões e atitudes. Como aponta o relato do E4 a seguir:

“Nesse sentido foi muito bom, eu tive sorte, pessoas muito boas, comprometidas e com consciência do que tinha que ser feito, vi que trabalhamos de forma profissional e que deu gosto de participar na equipe que eu fiz parte, aprendi muita coisa nessa parte de organização, seja como brainstorming, no planejamento, no planejamento de como realizar certa coisa, na questão de se programar para imprevistos, tudo isso é aprendizado, você conseguir vivenciar isso em conjunto.” (E4)

Nesse sentido aplica-se a afirmação dos autores Katzenbach e Smith (1994), em que dificilmente um trabalho será bem sucedido se cada indivíduo se esforçar individualmente, logo a união da equipe resulta no objetivo do trabalho final, aumentando o aprendizado de cada um.

Considerações Finais

De acordo com Gongim *et al* (2013), as competências socioemocionais são aquelas que movem o estudante a partir de sua emoção, e é ela que conduz o caminho para o estímulo das outras competências. Além disso, realizar o evento dá ao aluno a autonomia de poder tomar decisões, de ter criatividade para atrair pessoas para participar do evento e sobretudo, a partir da autonomia mostrar para o discente que todos os passos que devem ser dados para que o evento ocorra são significativos e toda e qualquer ação que eles realizavam tornava-se um resultado, a responsabilidade e o comprometimento fazem parte das competências socioemocionais.

Realizar o evento fez com que os estudantes pudessem compreender e medir a força de seus pensamentos, emoções, atitudes e seus medos, por isso a importância do feedback torna-se importante, para que os estudantes possam refletir sobre os resultados do seu trabalho, e assim se sentir grato ou tentar evoluir em suas ações. Em algumas situações durante o evento, faz total diferença para o aluno ouvir o olhar do docente sobre sua conduta, “ouvir os professores te elogiando é gratificante (E6)”, assim, o aluno percebe sua importância no curso, sentindo-se mais participativo com a comunidade acadêmica.

Percebe-se que os planos de ação desenvolvidos como ferramenta para otimizar a realização do evento fizeram com que os estudantes reconheçam suas capacidades e fraquezas, e com a ajuda dos discentes e dos próprios membros da equipe conseguiram realizar as atividades. A seguir no Quadro 5 são representadas em forma de quadro-resumo as três competências identificadas a partir do objetivo geral desta pesquisa:

Quadro 5: Competências identificadas na realização do EADM

| Competências identificadas | |
|------------------------------|--|
| Competências Cognitivas | As atividades são otimizadas a partir da associação entre teoria e prática, o conhecimento teórico surge como influenciador para a realização do evento, os discentes começam a realizar suas funções de acordo com a base teórica vista em sala de aula. |
| Competências Comportamentais | Os alunos perceberam mudanças no seu modo de pensar e agir como estudante, resultando também em uma mudança de princípios perante a sociedade. Para a agilidade dos processos a liderança foi grande contribuinte, e por existir um líder em cada equipe era preciso saber ouvir e escutar opiniões, ter posicionamento sobre suas ações, trabalhar em equipe, entre outros. |
| Competências Socioemocionais | Lidar com as emoções e conseguir desenvolver todas atividades para a realização do evento, fazendo ser importante que o discente se auto reconheça e consiga aprimorar e criar laços de felicidade, autonomia, criatividade, responsabilidade, entre outros. |

Fonte: elaboração própria, 2019.

O Quadro 5 apresenta de forma clara e objetiva as três competências identificadas após a entrevista para os discentes participantes da organização do Encontro de Administração (EADM). Pode-se perceber que a prática auxilia o aluno para absorver o conteúdo ministrado em aula, e que além disso, a conduta do aluno se molda, tendo em vista que para a realização de um evento acadêmico é preciso acima de tudo responsabilidade, comprometimento, saber trabalhar em equipe, entre tantas outras competências. Por isso, a partir das respostas dos alunos consegue-se identificar mudanças na conduta do estudante após a realização do evento, “desenvoltura, por exemplo, agora no seminário eu me sinto mais livre” (E1), afirma o discente “me trouxe o aprendizado também nas questões de lidar com conflitos” (E7).

A partir dessa pesquisa, torna-se visível a importância de programas acadêmicos como o caso do projeto de extensão, que permite ao aluno se desenvolver gerando competências que influenciarão na sua conduta em sala de aula, na sociedade e futuramente no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, R. O. B. & AMBONI, N. (2003). **Diretrizes Curriculares para o Curso de Graduação em Administração: como entendê-las e aplicá-las na elaboração e revisão do projeto pedagógico**. Brasília: Conselho Federal de Administração.
- ANDRADE, Renato Brenol. **Manual de eventos**. Caxias do Sul: EDUCS, 1999.
- BERGAMINI, C. W. **Competência: a chave do desempenho**. - - São Paulo: Atlas, 2012, p.46.
- BOOG, O. **Desafio da Competência**. São Paulo, Editora Best Seller, 1991.
- BRITTO, Janaina e Fontes, Nena Dantas – **Turismo e Eventos: Instrumento de Promoção e Estratégica de Marketing** – Turismo em Análise – São Paulo – 1997.
- BRITTO, Janaina; FONTES, Nena. **Estratégia para eventos: uma ótica do marketing e do turismo**. 2 ed. São Paulo: Aleph, 2002.
- BRONSON, M. B. (2000). *Self-regulation in early childhood:nature and nurture*. New York: The Guilford Press.
- BZUNECK; J. A., & Guimarães, S. É. R. (2004). **Aprendizagem escolar em contextos competitivos**. Em E. Boruchovitch & J. A. Bzuneck (Orgs.). *Aprendizagem: contextos psicológicos e contexto social na escola* (pp. 251-277). Petrópolis, RJ: Vozes.
- CAMARGO, Wellington. **Controle de Qualidade Total**. Instituto Federal do Paraná, 2011, p. 104.

- DAMÁSIO, A., NEZ, J., BUSSOLO, R., SILVA, R. e BERTI, V. **O ensino no curso de administração na perspectiva do aluno egresso.** Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID), 9, Enero, 2013, p. 138.
- DELLAGNELO, E. H. L., & Silva, R. C. (2005). **Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração.** In M. M. F. Vieira & D. M. Zovain (Orgs.), Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática (pp. 97-118). São Paulo: FGV.
- DUCCI, M. A. *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional.* In: OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas. Ginebra: OIT, 1996, p. 19.
- FERREIRA, Sueli. **O ensino das artes: construindo caminhos.** 3ª edição, Campinas: Papirus, 2001.
- FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. **Construindo o Conceito de Competência.** Edição Especial, 2001.
- FLEURY, Maria T. L., OLIVEIRA J.R., Moacir de M. (Org.). **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências.** São Paulo: Atlas, 2001.
- FLEURY, T. L. Maria & OLIVEIRA Jr. M.M., *Gestão Estratégica do conhecimento Integrando aprendizagem, conhecimento e competências.* São Paulo: 2001.
- FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa** [recurso eletrônico] / Uwe Flick ; tradução Joice Elias Costa. – 3. ed. – Dados eletrônicos.– Porto Alegre : Artmed, 2009.
- FREIRE, Rogéria Alves. **A didática no ensino superior – o processo de ensino e aprendizagem** [recurso eletrônico] / Cengage Learning. – São Paulo, SP : Cengage Learning, 2016, p. 46.
- GIACOMO, C. **Tudo acaba em festa: evento, líder de opinião, motivação e público.** São Paulo: Editora Página Aberta, 1993.
- GOHN, M. G. **Educação Não-Formal, participação da sociedade civil e estruturas colegiadas na escola.** Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas Educacionais. Rio de Janeiro, V.14, n.50, jan/mar.2006, p.28.
- HAMEL, G.; PRAHALAD, C. K. **Competindo Pelo futuro: estratégias inovadoras para obter o controle do seu setor e criar os mercados de amanhã.** 7 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1995; p. 229.
- JANINI, Renata . **Gestão por competências: uma contribuição para obter e manter um desempenho superior.** São Paulo, 2003.
- KOTLER, Philip – **Administração de Marketing.** 10ª ed., São Paulo: Prentice Hall. 2000. p.26.
- LIBANEO, José Carlos. **Didática.** São Paulo: Cortez, 1994.
- LIMEIRA, Erika T. N. P.; LOBO, Renato N.; ROSIANE, Nascimento M. **Controle da qualidade : princípios, inspeção e ferramentas de apoio na produção de vestuário.** -- 1. ed. -- São Paulo : Érica, 2015, p. 112.
- MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social.** Didática, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.
- MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa.** 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1999, p. 94.
- MATIAS, Marlene. **A arte de receber em eventos** / Marlene Matias. -- Barueri, SP : Manole, 2014, p. 13-17.
- MATIAS, Marlene. **Organização de Eventos: procedimentos e técnicas.** São Paulo: Manole, 2001. p. 61
- MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana a revolução digital.** 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2005, p. 5.

- Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico] : **métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico** / Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.
- Métodos de pesquisa / [organizado por] Tatiana Engel Gerhardt e Denise Tolfo Silveira ; coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – **Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS**. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.
- MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.
- RUAS, R. **Competências gerenciais e aprendizagem nas organizações: Uma relação de futuro?** Seminário Internacional de Competitividade Baseada no Conhecimento, São Paulo: Agosto, 1999.
- RUFINI, S. E., BZUNECK, J. A., & Oliveira, K. L. (2011). **Estudo de validação de uma medida de avaliação da motivação para alunos do ensino fundamental**. *Psico - USF*, 16(1),1-9.
- KATZENBACH, J. A disciplina das equipes. *HSM Management*, São Paulo, n. 17, p. 56-60, nov./dez. 1999.
- _____; SMITH, D. La sabiduría de los equipos / Team wisdom. México: CECOSA, 1995.
- SAUPE, Rosita et al. **Conceito de competência: validação por profissionais de saúde**. *Saúde em Revista*, Piracicaba, v. 8, n. 18, p. 36, jan./abr. 2006.
- SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da administração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.
- SIQUEIRA, C. T. **Construção de saberes, criação de fazeres: educação de jovens no hip hop de São Carlos**. 2004. Dissertação (Mestrado em Educação).
- SPENCER, L.; SPENCER,S. **Competence at Work**. New York: John Wiley & Sons, 1993, p. 9.
- THOMAS, K. W. **A verdadeira motivação**. São Paulo: Campus, 2010.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**, 2. ed, São Paulo.
- WATT, David C. **Gestão de eventos em lazer e turismo** [recurso eletrônico] / David C. Watt ; tradução Roberto Cataldo Costa. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre : Bookman, 2007, p. 16-22.