

Área Temática 7 - Gestão de Pessoas

**UMA ANÁLISE DO NÍVEL DE CORRELAÇÃO ENTRE POSSÍVEIS
CORRELAÇÕES ENTRE HABILIDADES RELACIONADAS ÀS SOFT SKILLS E À
APTIDÃO GERENCIAL COM DISCENTE DE UM CURSO TÉCNICO
SUBSEQUENTE EM INFORMÁTICA EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO
FEDERAL**

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar a percepção dos alunos do curso técnico em Informática, acerca de sua percepção em relação ao desenvolvimento de suas soft skills. Para compreender a temática central do estudo, foi realizada uma fundamentação teórica abordando os estudos de Penhaki (2019) sobre Soft Skills e Aptidão Gerencial conforme abordagem de Daft (2010). A pesquisa foi realizada com 21 estudantes dos cursos técnicos em informática no IFPB campus Esperança. A metodologia do estudo foi classificada como descritiva e quantitativa. Utilizou-se como instrumento de pesquisa um questionário validado e estruturado o qual adotou uma escala Likert de x pontos. O processo de análise foi realizado com auxílio de software estatístico em que foram realizados testes de confiabilidade, correlação entre variáveis, e testes de relação entre grupos. Os principais achados da pesquisa indicam que as principais habilidades que influenciam as Soft Skills dos estudantes são: a motivação e a liderança. As principais correlações entre estas categorias de variáveis demonstram sinergia com o encorajamento de equipes e com o comportamento receptivo à inovação.

Palavras chave: Soft Skills.Aptidão Gerencial. Estudantes de TI

ABSTRACT

This study aimed to analyze the perception of students on the IT technical course, regarding their perception regarding the development of their soft skills. To understand the central theme of the study, a theoretical foundation was carried out addressing Penhaki's (2019) studies on Soft Skills and Managerial Aptitude according to Daft's (2010) approach. The research was carried out with 21 students from technical IT courses at the IFPB campus Esperança. The study methodology was classified as descriptive and quantitative. A validated and structured questionnaire was used as a research instrument, which adopted a Likert scale of x points. The analysis process was carried out with the aid of statistical software in which reliability tests, correlation between variables, and relationship tests between groups were carried out. The main research findings indicate that the main skills that influence students' Soft Skills are: motivation and leadership. The main correlations between these categories of variables demonstrate synergy with team encouragement and receptive behavior to innovation.

Keywords: Soft Skills.Management Aptitude. IT students

INTRODUÇÃO

Com a amplificação de aspectos tecnológicos, econômicos e sociais, na busca pela inovação no meio de produção com o intuito de aumentar a produtividade industrial, o profissional, gradativamente, precisa se assegurar das atuais demandas dos trabalhos em um cenário de constantes mudanças. Assim, novas habilidades são fundamentais para aumentar o potencial de empregabilidade e de continuidade nas organizações.

O desenvolvimento de Soft Skills no cotidiano ainda é um desafio. Ainda é difícil desenvolver recursos para trabalhar e refletir a evolução delas. As soft skills ganham cada vez mais importância no mundo das organizações, mas não só no meio corporativo, estando também no ambiente acadêmico, comunicação pessoal e interpessoal, onde ganham destaque. Inclusive, nesse tempo o estudante se predetermina para enfrentar os desafios relacionados a criação de sua ocupação futura, desenvolvendo habilidades técnicas e pessoais para passar pela substituição de estudos para trabalho. Todavia, a conclusão do curso é um objetivo que uma parcela dos estudantes não conseguem atingir, podendo acontecer por diversos motivos, como a carga curricular extensa, excesso de cobrança, tempo reduzido de sono, falta de tempo para o lazer, dificuldade de travar novas relações pessoais, exigências futuras do mercado de trabalho, dentre outras, são situações vivenciadas diariamente por acadêmicos de diversas universidades (Barros, 2017).

Ao sair do ensino superior, o discente precisa ingressar no mercado de trabalho. Para tal, necessita ter desenvolvido algumas competências comportamentais exigidas pelas organizações. O desenvolvimento de Soft Skills no cotidiano ainda é um desafio. Ainda é difícil desenvolver recursos para trabalhar e refletir a evolução delas. As soft skills ganham cada vez mais importância no mundo corporativo, no ambiente acadêmico comunicação pessoal e interpessoal ganha destaque.

É válido ressaltar que as soft skills são fundamentais nos planos acadêmico e profissional dos estudantes para que sejam competitivos no mercado de trabalho, por isso, há inúmeras delas que podem ser aprendidas ao longo do curso, como a adaptabilidade, comunicação assertiva, trabalho em equipe, criatividade, motivação, entre outras (Penhaki, 2019).

As Soft Skills são classificadas como habilidades importantes no ambiente de trabalho moderno, pois podem auxiliar no atendimento às demandas apresentadas pela expansão tecnológica, pela mudança organizacional estrutural, pela integração de negócios geograficamente dispersos em redes de produção globais, além da necessidade de acompanhar os avanços tecnológicos e responder aos novos desenvolvimentos do mercado (Penhaki, 2019).

As soft skills são cruciais em qualquer área de atuação. Por exemplo: a maioria das empresas preferem um profissional com a habilidade de aprender rápido e de se expressar melhor, para compartilhar seus planos com colegas de trabalho e clientes (Silva, 2020).

Jimenez, King e Tan (2012) reforçam que as Soft Skills são muito importantes no ambiente de trabalho moderno, pois podem auxiliar no atendimento às demandas apresentadas pela expansão tecnológica, pela mudança organizacional estrutural, integração de negócios geograficamente dispersos em redes de produção globais, além da necessidade de acompanhar os avanços tecnológicos e responder aos novos desenvolvimentos do mercado.

Diante da importância da temática, este trabalho visa analisar a correlação entre as Soft Skills e a Aptidão gerencial de estudantes do curso técnico em informática subsequente ao ensino médio e um campus do Instituto Federal da Paraíba, no intuito de contribuir com estudos sobre a temática no contexto acadêmico.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A jornada acadêmica representa uma conquista pessoal e social, mas a partir disso, o aluno precisa se regular às novas condições oferecidas por este novo desafio. Este feito chama-se adaptação acadêmica e é o básico para lidar com os novos meios e superar os dilemas naturais do início da vida universitária, e para isso é necessário compreender essa realidade, ter uma atitude crítica e proativa. “A adaptação acadêmica pode refletir na motivação para a aprendizagem e as repercussões disso tendem a acompanhar o estudante ao longo da sua trajetória acadêmica” (Ferraz, Lima, Santos, 2020, p.3).

Uma das alternativas que tem auxiliado jovens profissionais a integrarem-se no mercado de trabalho e a obterem desempenhos superiores está no desenvolvimento das Soft Skills. Tais habilidades geram diferencial competitivo aos indivíduos que pretendem atuar no mercado de trabalho, pois são um conjunto de habilidades que englobam características de habilidades de comunicação, interpessoal, liderança e solução de problemas. Essas são algumas habilidades e talentos que uma pessoa pode utilizar em seu trabalho, entretanto, existem outras diversas competências que estão associadas a Soft Skills (Andrade, 2016).

A definição de competência, conforme Dutra (2002) citado por Pelissari, Gonzalez e Vanalle (2011), ainda é adotada para focar o desenvolvimento humano nas organizações, em que se verifica uma troca de qualificações no trabalho entre a organização e as pessoas. Isso implica que as competências vão além das habilidades técnicas e conhecimentos específicos, abrangendo também as habilidades sociais e emocionais, que são conhecidas como soft skills.

De acordo com Rosa (2022), as soft skills, são atitudes e habilidades comportamentais inatas ou aperfeiçoadas por cada pessoa. Para que um indivíduo tenha um resultado positivo vindo da sua vida profissional, é essencial que avance as habilidades de arranjar novo aprendizado e distribuir esse aprendizado para outras pessoas. As atuais demandas de trabalho requerem auxiliares que saibam se comunicar, tenham habilidade para comandar tantos deveres, juízo de ética e facilidade para trabalhar em equipe (Silva, 2020).

Busca-se, assim, um profissional que seja capaz de lidar devidamente com situações que exigem habilidades ligadas ao seu comportamento, além de espírito de liderança e vocação para o trabalho em equipe. Todas estas habilidades são fundamentais para o fortalecimento das interações entre os próprios profissionais.

ABORDAGEM SOBRE OS TIPOS DE SOFT SKILLS

As habilidades cada vez mais exigidas e que são vistas como um diferencial para quem está inserido na organização são: motivação, trabalho em equipe, comunicação, flexibilidade etc. Ter uma boa capacidade para resolver problemas e saber trabalhar em equipe é uma grande vantagem competitiva uma vez que o indivíduo traz por acréscimo talento, criatividade e inovação (Ryan, 2014 apud Travassos, 2019). Tudo isto são características que vão para além das

competências técnicas e enquadram-se em posturas proativas, específicas da personalidade e da maneira de ser.

A integridade, a comunicação, a cortesia, a responsabilidade, o brio profissional, a flexibilidade, o trabalho em equipe, a ética e a atitude positiva no trabalho são tudo valências que os executivos mais valorizam como skills (Robles, 2012 apud Travassos, 2019).

Uma dessas habilidades é a criatividade, um dos recursos importantes para o sucesso na vida profissional e intelectual. É interessante assegurar o desenvolvimento das habilidades criativas dos estudantes. Definitivamente, a educação é um dos fatores que intervêm de forma mais significativa no processo, enquanto “(...) uma fonte de criatividade imensurável” (Garcês & Pocinho, 2018, p. 91).

A comunicação refere-se às capacidades de se expressar de forma coerente e assertiva, compreender e interpretar o outro durante as práticas comunicativas. As empresas valorizam muito a capacidade de comunicação, sua ausência pode ser considerada uma barreira para o compartilhamento do conhecimento.

Características relacionadas à organização, de liderança e de flexibilidade, as quais expressam que o gerente de projetos precisa demonstrar sua capacidade de dirigir, modificar e controlar comportamentos, fazendo, para tanto, o uso de sua habilidade intrapessoal e interpessoal. Nesse contexto é ressaltado que as competências relacionadas à liderança de um gerente de projeto tem o condão de aumentar a possibilidade de garantir a funcionalidade de um projeto. Schunk, Meece, & Pintrich, (2014) citados por Bzuneck e Boruchovitch, (2016 p.74) afirmam que

As tarefas conducentes à aprendizagem, que ocorre tanto na escola como ao longo da vida, têm como característica a de exigirem esforço mental, persistência e uso de diversos recursos internos, que incluem estratégias eficazes. Daí se deduz que, para aprender, é imprescindível que os alunos estejam motivados, uma vez que, pelos processos motivacionais, as atividades são iniciadas e mantidas.

Por fim, entende-se que a motivação para a aprendizagem é um dos postulados acerca de soft skills, uma vez que estudantes mais motivados tendem a se esforçar mais, a persistir diante das dificuldades e apresentar um senso maior de responsabilidade quanto ao desempenho e à qualidade do aprendizado (Bzuneck, 2019). Dessa maneira, a motivação favorece o rendimento acadêmico, bem como está ligada à autopercepção do aluno acerca do seu desenvolvimento no curso.

ABORDAGEM SOBRE HABILIDADES GERENCIAIS

A habilidade gerencial está diretamente relacionada com a capacidade que um gestor possui para transformar os recursos corporativos em receitas (Moura, 2019).

Ao tratar sobre as Soft Skills é inevitável não citar o quanto elas impactam no desenvolvimento das habilidades gerenciais. Indica-se que tais habilidades são um dos fatores facilitadores de aprendizagem gerencial ao longo da mudança organizacional.

Se o estudo se torna cada vez mais relevante nos níveis organizacionais, no nível gerencial, sua importância é ainda maior. Afinal de contas, são os gestores os grandes responsáveis pela confecção das estratégias organizacionais e do processo

de tomada de decisão, requerendo um conjunto complexo de habilidades gerenciais (Campos, 2018).

No mercado de trabalho, as habilidades gerenciais se associam com a capacidade de instrumentalizar o gestor a manusear o ambiente, chefiar o trabalho e usar inteligência para tomar decisões com as metas organizacionais. Gestores mais habilidosos podem antecipar oportunidades de negócios, tomar excelentes decisões e gerenciar melhor as empresas para maximizar os favorecimentos dos acionistas no comparativo com gestores menos preparados. As principais habilidades gerenciais identificadas foram: conceituais, humanas e técnicas.

Todo gestor precisa desenvolver habilidades conceituais, as quais se associam ao saber sobre alguma coisa, isto é, os fatos e princípios expressos por palavras significativas que produzem imagens mentais e promovem atividade cognitiva para ampliação de significados de fatos memoráveis (Coll, 2000). As habilidades conceituais declaram respeito a fatos, conceitos e princípios científicos, capacidade de cuidar de vinculações complexas e de enxergar a organização como um conjunto integrado e estruturado tanto no interior quanto no que respeita ao ambiente externo. Essas capacidades só podem ser mostradas ou feitas com auxílio do ensino deles.

Nenhum gestor será considerado suficientemente competente se não dominar as atividades técnicas e operacionais do setor, departamento ou órgão que gerencia (Botelho, 2012 *apud* Campos, 2018). Sem as habilidades técnicas, ele não estará preparado para monitorizar e verificar se o processo operacional alcança a eficácia programada. Isto é, as habilidades técnicas referem-se à inteligência de o gerente reter domínio das atividades as quais comanda, demonstrando portar conhecimento das tecnologias, tarefas, processos inerentes a elas.

A habilidade humana se dá pela capacidade dos profissionais de se inter-relacionarem com as demais pessoas da organização, trabalhando em equipe e favorecendo o apoio. (Vargas & Souza, 2001. p.12) consideram a motivação, a comunicação eficaz com as pessoas participantes de uma equipe, o compartilhamento de informações, o suporte à aprendizagem do grupo como um conjunto de atividades humanas. Sendo de grande importância ao longo de toda a carreira do gerente, em todos os seus níveis de administração já que desfrutam grande parte de seu tempo interagindo com outras pessoas.

Em relação às habilidades humanas, técnicas e conceituais é importante que os profissionais criem suas atividades com maior eficiência e eficácia, além da possibilidade de adquirirem melhores oportunidades de trabalho nesse mercado em plena expansão. Em razão disso, requisita profissionais com habilidades e competências multifuncionais e multidisciplinares, firmadas no pensamento crítico, e no planejamento estratégico.

METODOLOGIA

A pesquisa foi caracterizada como sendo descritiva e quantitativa, uma vez que se pretendeu conhecer o perfil dos estudantes acerca dos temas centrais do trabalho por meio de análises estatísticas. O estudo foi implementado com a contribuição de 25 respondentes do curso técnico em informática subsequente ao ensino médio em um campus do Instituto Federal da Paraíba.

Como forma de tratamento de dados, adotou-se o software livre Jamovi¹ para fins de análise estatística. Foram aplicados os seguintes testes: o teste de confiabilidade de Alpha de Cronbach; o teste de Normalidade (que evidenciou o comportamento não-paramétrico dos dados); e o teste de Correlação de Spearman (Honório, 2021). O quadro 1 apresenta as categorias de pesquisa e seus respectivos indicadores para cada uma das temáticas em tela.

Quadro 1 - Categorias e variáveis de pesquisa

categorias do construto Soft Skills (PENHAKI, 2019)	Variáveis de cada categoria	Código
TRABALHO EM EQUIPE	Entusiasmo para o trabalho em equipe	TE 1.1
	Alinhamento com a proposta do trabalho	TE 2.2
	Resultado coletivo	TE 3.3
FLEXIBILIDADE	Interesse holístico	FE 1.4
	Adaptação a situações difíceis	FE 2.5
	Disposição para o conhecimento interdisciplinar	FE 3.6
CRIATIVIDADE	Aprendizagem	CR 1.7
	Atitudes inovadoras	CR 2.8
	Uso de plataformas digitais	CR 3.9
	Resultados inovadores a partir de conhecimento multidisciplinar	CR 4.10
MOTIVAÇÃO	Estímulo ao desenvolvimento de atividades remotas	MT 1.11
	Projeção para o futuro	MT 2.12
	Otimismo individual	MT 3.13
	Otimismo coletivo	MT 4.14
	Recursos financeiros	MT 5.15
COMUNICAÇÃO	Provedor de informações relevantes	CM 1.16
	Proatividade para participar de reuniões	CM 2.17
	Incentivo ao diálogo	CM 3.18
	Saber ouvir	CM 4.19
	Legitimidade das informações fornecidas	CM 5.20
LIDERANÇA	Consentimento da equipe	LD 1.21
	Organização das atividades	LD 3.23
	Definição dos objetivos da atividade	LD 4.24
	Encorajamento da equipe	LD 5.25
	Persuasão	LD 6.26

Categorias de Aptidão gerencial conforme Daft (2017)	VARIÁVEL	CÓDIGO
-------------------------------------------------------------	-----------------	---------------

¹ Software livre hospedado na plataforma <https://www.jamovi.org/>

HABILIDADES CONCEITUAIS	1) estabelecimento de prioridades	1C
	3) planejamento de longo prazo	3C
	6) ênfase nos detalhes da tarefa	6C
	9) visão sistêmica entre temas de interesse	9C
	12) Capacidade visionária	12C
	15) Discussão de ideias	15C
HABILIDADES HUMANAS	2) bom ouvinte	2H
	5) persistência na resolução de problemas	5H
	8) inclusão de colegas em discussões	8H
	10) assertividade coletiva	10H
	14) Equidade de tarefas	14H
	17) Empatia	17H
HABILIDADES TÉCNICAS	4) facilidade com ciências exatas	4T
	7) Preferência por atividades digitais do que sociais	7T
	11) ênfase na resolução de problemas individuais	11T
	13) Preferência por análise de dados quantitativos	13T
	16) Capacidade de síntese	16T
	18) Preferência por atividades práticas	18T

Fonte: Maciel et al (2021); Adaptado de Daft (2010)

Este estudo fez parte de um escopo maior de investigações organizacionais do projeto de pesquisa intitulado IF-GECOMP Pesquisa em Gestão de Pessoas por competências 2023-2024, o qual foi submetido e aprovado em comitê de ética (Número do Parecer: 5.615.029, CAAE 59333722.2.0000.5185).

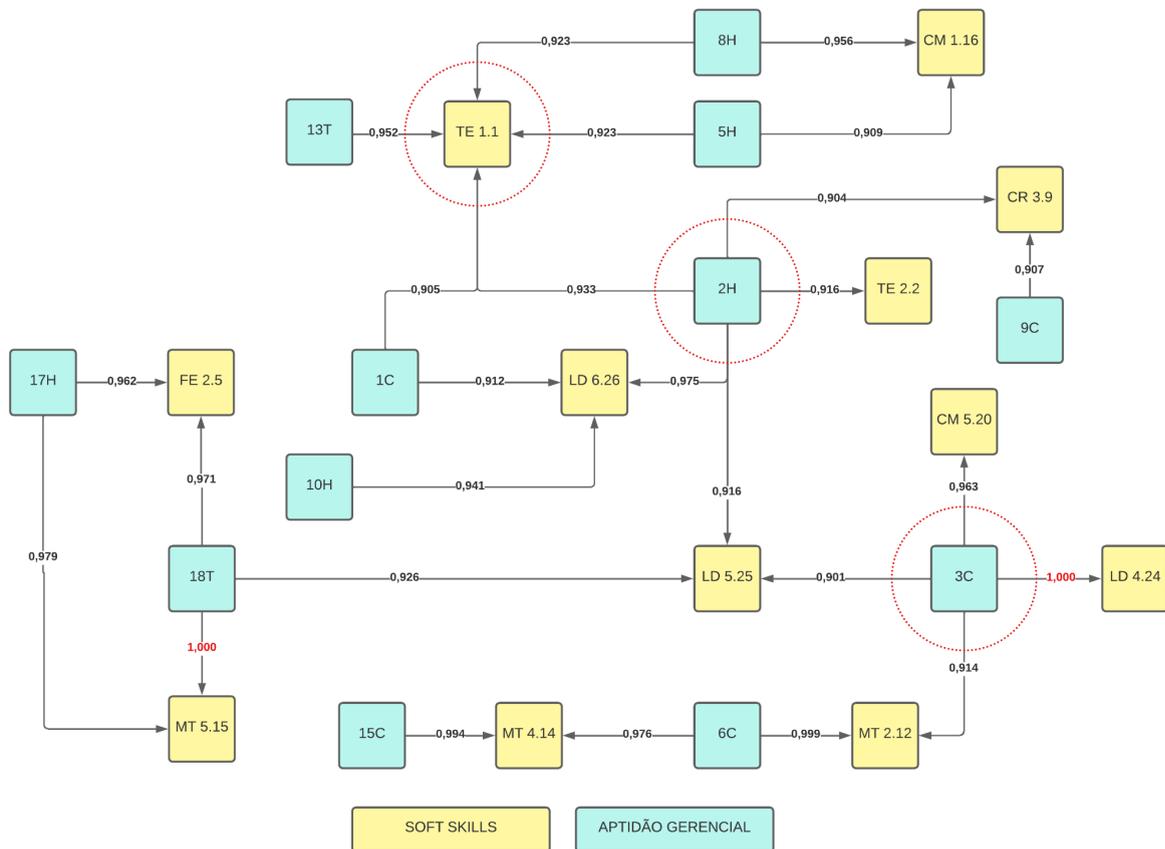
ANÁLISE DE DADOS

A pesquisa contou com a contribuição de 25 participantes, sendo 52,3% mulheres e 47,7% homens, com faixa etária predominante entre 18 a 25 anos. Ao analisar o Alpha de Cronbach, percebe-se uma alta confiabilidade dos dados, tendo como resultado deste teste o valor de 0,877, muito próximo do indicador ápice de 1,0. Ao aplicar o teste de normalidade, verificou-se que há, em sua maioria, correlações de natureza não paramétrica², realizando-se, dessa forma, o teste de Spearman para análise das correlações entre as variáveis, conforme recomendado por Honório (2021).

² O comportamento não paramétrico dos dados indica que os resultados da análise sinalizam apenas a percepção da amostra e não podem ser inferidos para a população. Em soma, o resultado também direciona o tratamento dos dados para as técnicas de caráter não paramétrico, a exemplo do teste de correlação de Spearman (Honório, 2021)

Os resultados obtidos em forma de matriz no software Jamovi foram convertidos em arranjo (figura 1) para facilitar a visualização e compreensão das correlações.

Figura 1 - Correlação entre variáveis das categorias de pesquisa



Fonte: Elaboração Própria (2023)

Ao analisar as correlações presentes na figura 1, algumas variáveis obtiveram um quantitativo expressivo de correlações, destacando-se duas variáveis ligadas à aptidão gerencial: 2H (bom ouvinte) e 3C (planejamento a longo prazo); e uma variável ligada às soft skills: TE 1.1 (entusiasmo para o trabalho em equipe).

Ao que concerne à variável 2H, é possível perceber uma forte relação entre a mesma e variáveis referentes à liderança e ao trabalho em equipe. Esta sinalização indica que tais habilidades são essenciais para o desenvolvimento do perfil gerencial dos participantes da pesquisa. Nesse sentido, é válido citar, primeiramente, a correlação com as variáveis LD 5.25 (encorajamento de equipe) e TE 2.2 (alinhamento com a proposta de trabalho), indicando uma tendência dos participantes da pesquisa a encorajar os demais integrantes da equipe a interagir e sempre expor opiniões e propor novas ideias, estando sempre aberto a ouvi-las. Dessa forma, cria-se um ambiente favorável para o alinhamento das ideias entre todos os integrantes.

Corroborando com os achados de pesquisa anteriores, a variável 2H também correlacionou-se com a variável TE 1.1, relacionada ao entusiasmo em trabalhar em equipe. Isso pode evidenciar, mais uma vez, uma tendência dos participantes a optarem por atividades coletivas em que as proposições não são invalidadas, mas

ouvidas e discutidas por todos, gerando um ambiente de trabalho/estudo mais confortável e proativo.

Tais correlações corroboram com o pensamento de Peduzzi (2008), que identificou um conjunto de características de uma equipe: comunicação efetiva; reconhecer o trabalho do(s) outro(s) profissional(s), suas especificidades; questionar a desigualdade na valoração dos distintos trabalhos e respectivos agentes; construir objetivos comuns; promover a tomada de decisão compartilhada, exercer autonomia profissional tomando em consideração a interdependência das diversas áreas e construir um projeto assistencial comum.

Ademais, outra variável ligada à aptidão gerencial que aparece em destaque é a 3C (planejamento a longo prazo). Dessa variável, é importante ressaltar sua correlação com CM 5.20 (legitimidade das informações fornecidas), indicando uma característica positiva dos participantes da pesquisa: A consideração de informações coesas para o estabelecimento de metas futuras.

A variável 3C também obteve interessante correlação com duas variáveis de liderança: LD 5.25 (encorajamento de equipe) e LD 4.24 (definição de objetivos da atividade). Por natureza conceitual, a ação de se planejar estrategicamente envolve a elaboração de objetivos que precisam ser claros e precisos. Nesse processo, é salutar a participação do grupo em questão na construção destas projeções. Em seus estudos, Bergamini (1994, p.103-104) já afirmava que:

O processo da liderança normalmente envolve um relacionamento de influência em duplo sentido, orientado principalmente para o atendimento de objetivos mútuos, tais como aqueles de um grupo, organização ou sociedade. Portanto, a liderança não é apenas o cargo do líder mas também requer esforços de cooperação por parte de outras pessoas. [...], fazendo nascer desse intercâmbio o valor que seus seguidores lhe atribuem. Em troca, os membros do grupo devolverão ao líder seu reconhecimento e aceitação como forma de lhe conferir autoridade para dirigir pessoas.

Os achados de pesquisa acerca da variável 3C, LD 5.25 e LD 4.24 dialogam com a perspectiva de Bergamini (1994) que ainda se mantém atual, uma vez que equipes são adequadamente encorajadas por líderes que priorizam a cooperação, a participação e o intercâmbio de valores entre os membros da equipe. Como diz Araújo e Rocha (2007, p.463) “Estabelecer uma prática comunicativa como estratégia para o enfrentamento dos conflitos significa romper com velhas estruturas hierarquizadas. De acordo com Pichon Rivière (2000) *apud* Peduzzi; Ciampone & Leonello (2016),

Um grupo torna-se equipe quando estabelece objetivos e metas comuns, quando a liderança se alterna entre as pessoas, quando o processo de comunicação flui entre todos os membros, permitindo que as ações sejam desenvolvidas em complementaridade. Desse modo, colaborativo/cooperativo, a tarefa grupal se desenvolve rumo a um projeto comum estabelecido com base em consenso.

Entende-se que Pichon Rivière (2000) *apud* Peduzzi; Ciampone & Leonello (2016) salientam a comunicação fluida como condição para uma boa relação entre liderança e equipe, aspecto este que foi evidenciado no perfil dos pesquisados uma vez que apresentam como característica o entusiasmo para o trabalho em equipe condicionado por circunstância que proporcionem debates em que todos têm oportunidade para falar e ouvir uns aos outros.

De modo geral, foi possível analisar correlações de maior destaque apresentadas na figura 1 acerca das habilidades de liderança, de trabalho em

equipe e de motivação no âmbito das soft skills; e Habilidade humanas e Conceituais pelo lado da aptidão gerencial, sendo válido ressaltar que os participantes da pesquisa, ou seja, alunos de um curso técnico da área de tecnologia, apresentaram uma maior desenvoltura perceptiva no que tange às habilidades humanas e conceituais, contradizendo supostos discursos do senso comum de que alunos com tal formação são mais desenvoltos apenas em habilidades técnicas.

CONCLUSÃO

O estudo teve como objetivo identificar e analisar possíveis correlações entre soft skills e aptidão gerencial conforme a percepção de estudantes do curso subsequente em informática do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - campus Esperança.

Os resultados do estudo sinalizam uma característica marcante na análise das correlações entre as competências comportamentais dos participantes da pesquisa: o potencial em trabalhar em trabalho em equipe, e, mais do que isso, a tendência em preferir equipes participativas, que engajam seus colaboradores a fim de obter convergência de ideias e resolver os problemas de forma séria e planejada.

Tal análise é embasada principalmente pelas correlações entre TE 1.1 com 8H (inclusão de colegas em discussões), 2H (bom ouvinte) e 5H (persistência na resolução de problemas); 2H com LD 5.25 (encorajamento de equipe), TE 1.1 (entusiasmo para o trabalho em equipe) e TE 2.2 (alinhamento com a proposta de trabalho); e 3C com LD 5.25 (encorajamento de equipe) e LD 4.24 (definição de objetivos da atividade).

Como limitações da pesquisa, evidencia-se o curto tempo de atividade do campus, que colabora para o baixo quantitativo de alunos aptos a contribuir com a pesquisa respondendo os formulários propostos. Os resultados encontrados, de maioria não-paramétrica, desfavorecem a ampliação dos resultados para a população do grupo estudado (todos os estudantes do curso subsequente em informática do IFPB campus Esperança), mas apresenta indicativos locais que podem contribuir para estudos correlatos.

Esta pesquisa recebeu fomento de bolsas de estudo a pesquisa por meio do edital Chamada 07/2023 - Interconecta - Coordenador de Projeto do Instituto Federal da Paraíba.

Referências

ALMEIDA, Leandro S. Ensino Superior: Combinando exigências e apoios. In: **Estudantes do ensino superior: desafios e oportunidades**. ADIPSIA EDUC Associação para o Desenvolvimento da investigação em Psicologia da Educação, 2019. p. 17-33.

ANDRADE, C. S. L. D. (2016). **A influência das soft skills na atuação do gestor: a percepção dos profissionais de gestão de pessoas** (*Doctoral dissertation*).

ARAÚJO, Marize Barros de Souza; ROCHA, Paulo de Medeiros. **Trabalho em equipe: um desafio para a consolidação da estratégia de saúde da família**. Ciência & saúde coletiva, v. 12, p. 455-464, 2007.

BARROS, Mariana Jordino de et al. **Avaliação da qualidade de vida de universitários da área da saúde**. 2017

- BERGAMINI, Cecília Whitaker. Liderança: a administração do sentido. **Revista de administração de Empresas**, v. 34, p. 102-114, 1994.
- BOTELHO, Louise de Lira Roedel et al. **Aprendizagem gerencial na mudança em uma organização intensiva em conhecimento**. 2012.
- BZUNECK, J. A.; BORUCHOVITCH, E. Motivação de estudantes no Ensino Superior: Como fortalecê-la? In: ALMEIDA L. S. (ed.). **Estudantes do Ensino Superior: Desafios e oportunidades**. Braga: ADIPSIA EDUC, p. 17-34, 2019.
- BZUNECK, J. A.; BORUCHOVITCH, E. Motivação e autorregulação da motivação no contexto educativo. **Psicologia Ensino & Formação**, v. 2, n. 7, p. 73-84, 2016.
- CAMPOS, Ronaldo Araújo; DE SOUZA-SILVA, Jader Cristino; DOS-SANTOS, Marcos Gilberto. Habilidades gerenciais e modalidades de aprendizagem de gestores industriais. **Base Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS**, v. 15, n. 3, p. 223-237, 2018.
- COLL, César et al. Os conteúdos na reforma: ensino e aprendizagem de conceitos, procedimentos e atitudes. In: **Os conteúdos na reforma: ensino e aprendizagem de conceitos, procedimentos e atitudes**. 2000. p. 182-182.
- DAFT, Richard L. **Administração**. Tradução Noveritis do Brasil. 12ª ed. São Paulo: Cengage Learning, 2017.
- FERRAZ, Adriana Satico; LIMA, Thatiana Helena de; SANTOS, Acácia Aparecida Angeli dos. **O PAPEL DA ADAPTAÇÃO AO ENSINO SUPERIOR NA MOTIVAÇÃO PARA APRENDIZAGEM**. Educ. Teoria Prática, Rio Claro, v. 30, n. 63, e39, 2020. Disponível em <http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-81062020000100210&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 30 ago. 2023. <https://doi.org/10.18675/1981-8106.v30.n.63.s14692>.
- GARCÊS, Soraia; POCINHO, Margarida. Criatividade e educação: um “Bicho de 7 Cabeças”? **Psicologia da criatividade**, p. 88-102, 2018.
- JIMENEZ, Emmanuel; KING, Elizabeth; TAN, Jee-Peng. **Making the grade. Finance & Development**. Washington, D.C/USA .V.49, n.1, p. 12-14, Mar 2012. Disponível em: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2012/03/jimenez.htm>. Acesso em: 11 out. 2017
- HONÓRIO, H. M. **Canal Pesquisa**. Postado em 1 de out. de 2019. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=lvnLmB6HPmk> acessado em 08 de dezembro de 2021
- MACIEL, H W P. ET AL. **Percepção de estudantes concluintes de cursos médio e técnico em relação à mobilização de suas soft skills no contexto das aulas remotas em um campus de um Instituto Federal de Tecnologia**. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v.8, n.1, p. 4433-4449 jan. 2022.
- MOURA, Geovanne Dias de et al. HABILIDADE GERENCIAL E PERDAS DO VALOR RECUPERÁVEL DO GOODWILL:: ANÁLISE EM COMPANHIAS ABERTAS LISTADAS NA B3. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 13, n. 2, 2019.
- PEDUZZI M; LEONELLO VM; CIAMPONE MHT . **Trabalho em Equipe e Prática Colaborativa**. In: Paulina Kurcgant. (Org.). Gerenciamento em Enfermagem. 3a ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2016, p. 103-114. Acesso em: 25 de agosto de 2023.
- PEDUZZI, M. **Trabalho em equipe**. In: PEREIRA, I. B., LIMA, J. C. F. Dicionário da educação profissional em saúde . 2.ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: EPSJV, 2008. Acesso em: 25 de agosto de 2023.

PELISSARI, Anderson Soncini; GONZALEZ, Inayara Valéria Defreitas Pedroso; VANALLE, Rosângela Maria. Competências gerenciais: um estudo em pequenas empresas de confecções. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 17, p. 149-180, 2011.

PENHAKI, Juliana de Rezende et al. **Soft Skills na indústria 4.0**. 2019. Dissertação de Mestrado. Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

ROSA, Carolina da Silva Ribeiro; CARVALHO, Amanda Gleice Fernandes; BARJA, Paulo Roxo. Soft skills: desenvolvimento das competências do enfermeiro na atualidade. **Revista Univap**, v. 28, n. 57, 2022.

SCHUNK, D. H., MEECE, J. L., & PINTRICH, P. R. (2014). **Motivation in education: Theory, research, and applications** (4th ed.). Boston, Mass.: PearsonLinks

SILVA, Beatriz Xavier Ferreira da; NETO, Victória Carolina; GRITTI, Neusa Haruka Sezaki. **Soft skills: rumo ao sucesso no mundo profissional**. Revista Interface Tecnológica, v. 17, n. 1, p. 829-842, 2020.

TRAVASSOS, Vasco Daniel Cordeiro. **A importância das soft skills nas competências profissionais**. 2019. Tese de Doutorado.

VARGAS, Lilia Maria; SOUZA, Renata Ferraz de. O ator de inteligência competitiva (IC) nas empresas: habilidades profissionais e exigências do mercado. **Read: revista eletrônica de administração. Porto Alegre. Edição 20, vol. 7, n. 2 (mar/abr 2001), documento eletrônico**, 2001.