

Tema: GESTÃO DE PESSOAS

SOFT SKILLS E APTIDÃO GERENCIAL: uma análise de correlação e distinções de grupo a partir da percepção de estudantes de ensino superior em Informática.

RESUMO

O objetivo central deste artigo foi identificar possíveis correlações entre soft skills e aptidão gerencial a partir da percepção de estudantes de ensino superior na área de Informática. A pesquisa foi realizada com 35 estudantes do curso superior em Análise e Desenvolvimento de Sistemas em um campus do IFPB. A metodologia do estudo foi classificada como descritiva e quantitativa. Utilizou-se como instrumento de pesquisa um questionário adaptado o qual adotou uma escala Likert de 5 pontos. O processo de análise foi realizado com auxílio de software estatístico em que foram realizados testes de confiabilidade, normalidade, correlação entre variáveis e diferença de grupos. No que tange a análise de correlação, os principais achados da pesquisa sinalizam para uma preponderância de correlações de soft skills em relação às habilidades gerenciais, as quais, em geral, orbitam em torno das Soft Skills, ou seja, para os participantes do estudo, as soft skills são centrais, de modo que as habilidades gerenciais melhor se desenvolvem a partir das competências relacionadas às Soft Skills. Os resultados levaram a uma análise crítica acerca de ambientes que podem gerar positividade tóxica que, dentre outras consequências nocivas, prejudica o fomento de um trabalho crítico e reflexivo sobre as atividades desempenhadas. Em relação ao teste de diferenças de grupo, identificou-se diferenças em relação aos estudantes que possuem experiência profissional, e distinções de percepção entre homens e mulheres no tocante ao desenvolvimento de criatividade por meio de plataformas digitais e ao engajamento coletivo.

Palavras-Chave: Soft Skills. Ação Gerencial. Estudantes em TI

ABSTRACT

The central objective of this article was to identify possible correlations between soft skills and managerial aptitude from the perception of higher education students in the area of Computer Science. The research was conducted with 35 senior year students in Systems Analysis and Development at an IFPB campus. The methodology of the study was classified as descriptive and quantitative. An adapted questionnaire or a 5-point Likert scale was used as the research instrument. The analysis process was carried out with the help of statistical software in which tests of reliability, normality, correlation between variables and group differences were performed. Regardless of correlation analysis, the research findings pointed to a preponderance of correlations of soft skills in relation to managerial skills, which, in general, revolved around soft skills, or rather, for the study participants, the soft skills are central, so that the best managerial skills are developed from the competencies related to the soft skills. The results led to a critical analysis about environments that can foster toxic positivity that, among other harmful consequences, prejudices or encourages critical and reflective work on the activities performed. In testing for group differences, differences were identified in relation to students with professional experience, and differences in perceptions between men and women not related to creativity development through digital platforms and collective engagement.

Keywords: Soft Skills. Managerial Action. Students in TI

1. INTRODUÇÃO

O campo da Tecnologia da Informação (TI) é amplamente reconhecido por sua dinâmica constante e demanda por profissionais altamente qualificados. Além das habilidades técnicas tradicionais, como programação e desenvolvimento de sistemas, as competências gerenciais e comportamentais estão emergindo como um componente essencial para o sucesso no setor de TI.

Tradicionalmente na área de gestão, fala-se no desenvolvimento da **Aptidão gerencial** composta por habilidades conceituais, humanas e técnicas para profissionais que ocupam posições de liderança nas organizações. Muitas dessas habilidades possuem interlocução com o que se conhece atualmente por **Soft Skills** pela sinergia conceitual e prática dos conceitos envolvidos, em processo mútuo de contribuição para a formação profissional. Desse modo, entende-se que vale a investigação do quanto cada um desses dois construtos contribui para o outro.

A pesquisa em habilidades gerenciais e comportamentais desempenha um papel relevante pensando no corpo individual e coletivo dos atuantes da área de TI, pois lidam com o gerenciamento de dados, informações e equipes constantemente. Diante disso, abordou-se uma abordagem bidirecional para investigar empiricamente as competências gerenciais e comportamentais em estudantes de ensino superior em TI, considerando uma variedade de aspectos: para a vertente gerencial adotou-se a abordagem de Daft (2017) acerca da Aptidão Gerencial; e no que tange à vertente de Soft Skills, a perspectiva de Penhaki (2019). De modo que o objetivo central deste artigo foi identificar possíveis correlações entre soft skills e aptidão gerencial a partir da percepção de estudantes de ensino superior na área de Informática. Como objetivo secundário procurou-se identificar possíveis diferenças entre grupos em relação ao desenvolvimento de Soft Skills e de Aptidão Gerencial.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este referencial teórico busca fornecer uma base conceitual sobre soft skills e habilidades gerenciais com seus respectivos desdobramentos.

2.1 Conceito de Soft Skills

De modo geral, as soft skills são habilidades pessoais, sociais e emocionais que complementam as habilidades técnicas (hard skills) e ajudam as pessoas a trabalhar bem em conjunto, lidar com desafios, se comunicar de forma eficaz e se adaptar a diferentes situações. Segundo Phillips e Phillips (2015 p. 2), as Soft Skills promovem organizações ágeis, inovadoras, criam os melhores ambientes de trabalho e constroem as empresas mais admiradas.

Soft skills are important. Some would argue that it is not hard skills that will make the big difference in the success of an organization; it's the soft skills. The soft skills create agile organizations, develop innovative companies, make the best places to work, and build the most admired companies. Soft skills bring out the best in people as their behaviors and competencies are shaped to fit the strategy of the organization, the desired work climate, and the everchanging, unpredictable landscape.

Logo, tem-se o entendimento de que, embora as hard skills sejam básicas para o exercício da profissão, as organizações estão passando a dar enfoque considerável para as soft skills, visto que elas demonstram as competências atitudinais do profissional e que são de difícil capacitação se comparadas com habilidades técnicas. Diante disso, pessoas com soft skills bem desenvolvidas podem alavancar a organização, trazendo mais agilidade, inovação, coesão grupal e um melhor ambiente de trabalho. Tais competências são entendidas como atitudinais e possuem diversos desdobramentos como se vê a seguir.

2.1.2 Principais categorias de Soft Skills Penhaki (2019)

As soft skills são amplas e enveredam por diversas competências sócio cognitivas. Penhaki (2019), em seus estudos, estabeleceu a seguinte proposta de categorização:

Quadro 1 - Categorias de Soft Skills

Categoria de Contexto	Categoria de análise	Unidade de Registro
Soft Skills	Traços de Personalidade	Criatividade
		Motivação
		Flexibilidade
	Habilidades interpessoais	Comunicação
		Trabalho em Equipe
		Liderança

Fonte: Penhaki (2019, p.80)

O quadro acima refere-se à divisão das categorias de soft skills, que estão divididas em: Traços de Personalidade e Habilidades Interpessoais. Apesar da diferenciação, essas categorias são mobilizadas em conjunto, auxiliando na orientação do comportamento. Pessoas criativas e motivadas sinalizam melhor disposição para uso flexível das competências e tecnologias de forma a melhorar a capacidade de interação com outras pessoas.

A criatividade é entendida como uma soft skill que agrega a uma maior capacidade de inovação. Segundo (Penhaki, 2019, p.96), a criatividade entende-se como a “habilidade de produzir ou desenvolver atitudes e ações inovadoras, originais”. Porém, segundo a autora, a criatividade nos moldes contemporâneos envolve a utilização de meios digitais e capacidades humanas holísticas e assertivas que possam gerar produtos e serviços baseando-se em resultados coesos e integrados.

Ter motivação é ter impulso para querer atingir objetivos requisitados. Essa é uma soft skill que envolve aspectos emocionais e sociais do indivíduo levando a um direcionamento para o cumprimento de objetivos cada vez mais integrados a ambientes virtuais. Segundo Penhaki (2019, p. 96), a motivação "consiste no motivo que leva o indivíduo à ação devendo ser focada na superação dos níveis estabelecidos em um ambiente predominantemente digital, intangível".

Penhaki (2019) aborda a importância da motivação enquanto soft skill como algo que ainda traz, como impulso para o cumprimento dos objetivos atrelados ao contexto digital da contemporaneidade repleto de elementos informacionais intangíveis. Isso significa que os indivíduos que atuam na realidade atual precisam mobilizar sua motivação de modo a superar tecnologias obsoletas mas que ainda permeiam as organizações.

A capacidade de se comunicar utilizando diversas tecnologias contemporâneas também é entendida como soft skill. “Deve propiciar a conexão entre homem-homem, homem-máquinas, máquina-máquina, respeitando a aplicação do conhecimento, das atitudes e dos valores e promovendo a leitura das inteligências humanas e de máquina” (Penhaki, 2019, p.69). Entende-se como grande desafio o estabelecimento de uma comunicação assertiva que contemple a diversidade de elementos complexos que permeiam o contexto.

Ser flexível também é entendido como uma soft skills. De acordo com Penhaki (2019, p.96), a flexibilidade está associada “à compreensão dos dados de múltiplas fontes e a identificação de melhor forma de implantá-los. Permite a realização de várias atividades ao mesmo tempo e a mudança, quando necessária, de encaminhamentos”. O trabalho em equipe enquanto soft skill envolve pensamento sistêmico, sinergia entre as pessoas e uso da tecnologia de forma a aprimorar a conectividade entre pessoas e processos.

Por fim, Penhaki (2019) também classifica a liderança como uma soft skill a qual agrega a tecnologia virtual às ações de gestão, otimizando o uso de dados em prol da geração de soluções mais eficazes. Trata-se também de uma competência entendida como responsabilidade e não privilégio, e valoriza a equipe de trabalho.

Conseguir alcançar com excelência todas as soft skills elencadas denota certo nível utópico em um primeiro momento. Entretanto, entende-se que elas devem ser vislumbradas como parâmetros que o indivíduo precisa desenvolver gradativamente para melhor execução de seu trabalho em um mundo do trabalho cada vez mais cercado de ferramentas tecnológicas e digitais.

2.2 Conceito de Aptidão Gerencial

A aptidão gerencial é uma capacidade que abrange uma características inerentes ao papel de uma liderança eficaz dentro de uma organização. Essa aptidão inclui habilidades conceituais específicas relacionadas às funções gerenciais, tais como conhecimentos em áreas como finanças, marketing, operações e recursos humanos. Além disso, envolve habilidades interpessoais, como comunicação eficaz, resolução de conflitos e motivação de equipe, que são necessárias para o estabelecimento de relações positivas e o engajamento dos colaboradores. E por fim, habilidades técnicas relacionadas à mobilização do conhecimento por meio do uso de ferramentas gerenciais para melhor gestão (Daft, 2017).

2.2.1 Características da Aptidão Gerencial

As tipologias de habilidades no contexto organizacional no tocante à aptidão gerencial são frequentemente categorizadas em três dimensões principais: habilidades conceituais, habilidades humanas e habilidades técnicas. Segundo (Katz, 1986 apud Garrido, 2000, p.96),

Habilitação é uma capacidade que pode ser desenvolvida e manifestada através do desempenho e do potencial do administrador. Assim sendo, uma administração eficiente apóia-se em três habilitações básicas, quais sejam: habilitação técnica, habilitação humana e habilitação conceitual. A importância destas habilitações varia de acordo com o nível de responsabilidade administrativa.

A tipologia tridimensional das habilidades gerenciais já é conhecida há longa data, essas dimensões, apesar de serem distintas, se comunicam entre si em processo constante de retroalimentação. Em geral elas são entendidas como: a) Habilidades conceituais referem-se à capacidade de compreender e analisar complexidades, identificar padrões, formular ideias abstratas e desenvolver soluções para problemas amplos e estratégicos; b) Habilidades humanas, são aquelas relacionadas à capacidade de interagir, se comunicar e trabalhar eficazmente com outras pessoas. Elas são essenciais para colaborar em equipe e resolver conflitos; e c) Habilidades técnicas são relacionadas ao conhecimento específico e à capacidade de executar tarefas ou trabalhar com ferramentas, tecnologias e métodos relacionados a uma área específica (Carvalho, Nascimento e Serafim, 2012; Daft, 2017; Robbins, Judge e Sobral, 2010).

Devido aos avanços tecnológicos e gerenciais na área de gestão faz-se necessária a constante revisão de tais conceitos, seja para validação, ajustes ou complementações. Este artigo não possui a pretensão de revisar os conceitos, mas se predispõe a verificar as possíveis correlações entre os eixos temáticos adotados (Soft Skills e Aptidão Gerencial) em um contexto empírico de formação de estudantes em vias de formação profissional da área de informática.

METODOLOGIA

A pesquisa foi classificada em um estudo quantitativo e descritivo. Visto que se pretendeu conhecer a percepção de estudantes de nível superior em informática acerca do desenvolvimento de soft skills, bem como, adotou-se um tratamento de dados estatístico para analisar os resultados da pesquisa. A pesquisa contou com uma amostra de 35 participantes, que são estudantes de nível superior do curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas do IFPB Campus Esperança onde a maioria deles possui entre 16 e 19 anos de idade. O critério de escolha da instituição se deu em razão da acessibilidade.

A coleta de dados utilizou um questionário online objetivo com base na pesquisa de Penhaki (2019) acerca das Soft Skills e no estudo sobre Aptidão Gerencial de Daft (2017). As principais categorias norteadoras da investigação empírica são descritas no quadro 2.

Quadro 2 - **Categorias e variáveis de pesquisa**

Categorias das aptidões gerenciais	Variáveis de aptidão gerencial (Daft 2017)	Código
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 em grupo	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
CATEGORIAS DAS SOFT SKILL	VARIÁVEIS DE SOFT SKILLS (PENHAKI, 2019)	Código
TRABALHO EM EQUIPE	1. Entusiasmo para o trabalho em equipe	TE 1.1
	2. Alinhamento com a proposta do trabalho	TE 2.2
	3. Resultado coletivo	TE 1.3
FLEXIBILIDADE	4. Interesse holístico	FE 1.4
	5. Adaptação a situações difíceis	FE 2.5
	6. Disposição para o conhecimento interdisciplinar	CR 3.6
CRIATIVIDADE	7. Aprendizagem	CR 1.7
	8. Atitudes inovadoras	CR 2.8
	9. Uso de plataformas digitais	CR 3.9

	10.Resultados inovadores a partir de conhecimento multidisciplinar	CR 4.10
MOTIVAÇÃO	11.Estímulo ao desenvolvimento de atividades remotas	MT 1.11
	12.Projeção para o futuro	MT 2.12
	13.Otimismo projetado	MT 3.13
	14. Atitude positiva	MT 4.14
	15.Engajamento coletivo	MT 5.15
	16.Recursos Financeiros	MT 6.16
COMUNICAÇÃO	17.Proatividade para participar de reuniões	CM 2.17
	18.Incentivo ao diálogo	CM 3.18
	19.Saber ouvir	CM 4.19
	20.Legitimidade das informações fornecidas	CM 5.20
LIDERANÇA	21.Consentimento da equipe	LD 1.21
	22.Mediação de conflitos	LD 2.22
	23.Organização das atividades	LD 3.23
	24.Organização dos objetivos da atividade	LD 4.24
	25.Encorajamento da equipe	LD 5.25
	26.Persuasão	LD 7.26

Fonte: Adaptado de Penhaki (2019) e Daft (2017)

Para analisar os dados foi adotada uma análise com o suporte do programa Jamovi para análise de técnicas estatísticas, os testes aplicados foram: o teste de confiabilidade Alpha de Cronbach; o teste de Normalidade que mostra o comportamento (não) paramétrico dos dados ; seguido pelo teste de Correlação e do Teste diferença entre os grupo (Honório 2020).

O estudo em tela faz parte de pesquisa mais ampla com parecer favorável do comitê de ética por meio de submissão do projeto IF-GECOMP Pesquisa em Gestão de Pessoas por competências 2022-2024, número do Parecer: 5.615.029, CAAE 59333722.2.0000.5185.

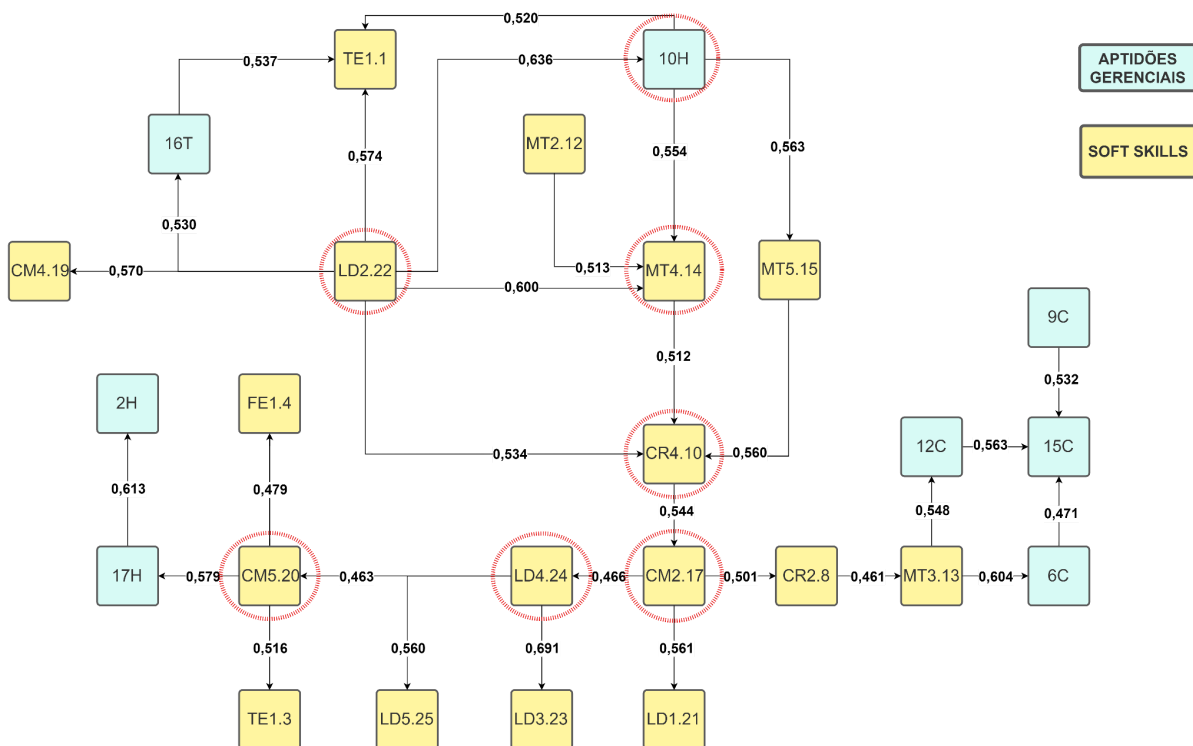
3. ANÁLISE DE DADOS

A análise de dados utilizou como auxílio para fazê-la o programa de análise estatística JAMOVI. A pesquisa contou com 35 participantes, sendo 27 do sexo masculino e 8 do sexo feminino. A maioria possui idade entre 16 e 19 anos (23 participantes) e 7 deles alegaram possuir experiência profissional acima de 6 meses.

3.1 Análise de correlação das variáveis

É importante destacar a confiabilidade das respostas, que foi avaliada através do coeficiente de Cronbach atingindo a métrica 0.848 em uma escala que varia de 0 a 1, sendo 1 o maior grau de confiança, indicando uma alta consistência nas respostas. Além disso, o teste de normalidade de Shapiro-Wilk revelou que nenhum dos grupos de perguntas possui uma distribuição normal, fornecendo o direcionamento do tratamento de dados para a vertente não paramétrica e, a partir disso, aplicar o teste de Correlação de Spearman e o teste de diferença de grupos de Mann-Whitney (Honório, 2020).

Figura 1 - Correlação entre as variáveis de pesquisa



Fonte: Elaboração Própria (2024)

As correlações foram feitas através do teste de correlação de Spearman, a matriz de correlação gerada foi convertida na figura 1 para melhor visualização das interações identificadas. Percebeu-se uma preponderância de correlações moderadas (valores entre 0,4 e 0,699) conforme Bisquerra, Sarriera e Martinez (2004).

A análise das variáveis foi conduzida considerando as correlações com maior capilaridade, deste modo, as mais importantes nesta análise de variáveis da temática de Soft skills foram : LD 2.22 (Mediação de conflitos), MT 4.14 (Otimismo coletivo), CR 4.10 (Resultados inovadores a partir de conhecimento multidisciplinar), CM 2.17 (Proatividade para participar de reuniões), LD 4.24 (Organização dos objetivos da atividade) e CM 5.20 (Legitimidade das informações fornecidas). A temática de Aptidão gerencial apresentou uma variável com diversas correlações: 10H (Assertividade em grupo).

Conforme a figura 1 , percebe-se uma preponderância de variáveis de Soft Skills nas correlações temáticas em comparação com as variáveis de Aptidão gerencial. O que demonstra que, para o grupo pesquisado, as Soft Skills oferecem as condições iniciais para o desenvolvimento de habilidades gerenciais conforme o modelo teórico adotado. Dentre as diversas variáveis oriundas do modelo de Aptidão Gerencial se destacaram a 16T (capacidade de síntese) e a 10H (assertividade em grupo), sendo esta última detentora de relevante capilaridade.

De acordo com Souza, Iglesias e Filho (2014) , a capacidade de síntese é importante para o processo de assimilação de conteúdos por parte dos estudantes no contexto contemporâneo, sobretudo no contexto da tecnologia da informação. Ademais, Costa (2009), afirma que a assertividade não é algo relacionado ao traço de personalidade ou uma característica própria dos alunos, ela deve ser aprendida e desenvolvida, logo é possível capacitar os estudantes por meio de ações que estimulem o desenvolvimento desta habilidade.

Influenciando este aprendizado , tem-se a variável MT4.14 (otimismo coletivo) que indica uma intenção receptiva dos participantes da pesquisa em trabalhos em equipe. Segundo West et al (2009) citado por Silva (2018, p.8) “o otimismo coletivo é um preditor importante do funcionamento e resultados de grupo pois estimula a coesão grupal, a cooperação, a gestão de conflitos, a coordenação e a satisfação” .

O otimismo coletivo também pode ser entendido como atitude positiva, que conforme Lopes Jr. et al (2021), se refere a pessoas que encaram os acontecimentos de forma confiante. Esse tipo de soft skill se mostra muito necessário quando o trabalho se apresenta muito desafiador, mas não impossível, para a equipe de trabalho. Sua maior correlação foi com a variável LD2.22 (mediação de conflitos), indicando que eles entendem que é necessário que haja atitude positiva tanto do líder como da equipe no processo de resolução de dificuldades. A MT4.14 (Atitude positiva) também apresentou correlação moderada com 10H (assertividade em grupo), indicando que os participantes do estudo optam pela objetividade na condução de resolução dos problemas.

A terceira maior correlação da variável MT4.14, é com a MT2.12 (Projeção para o futuro) , que preconiza uma projeção de futuro estimulada pelas atividades acadêmicas, explicitando que os sujeitos de pesquisa são otimistas também no tocante ao seu progresso educacional. A quarta maior correlação é com a variável CR4.10 (Resultados inovadores a partir de conhecimento multidisciplinar) e com a LD2.22 (mediação de conflitos). Essas correlações sinalizam que a vivência em atividades que estimulam conflitos funcionais, ou seja, focados na resolução de problemas, podem gerar respostas de cunho criativo e inovador, o que favorece uma projeção de futuro acadêmico dos participantes do estudo.

A LD2.22 como citado, refere-se a liderança e mediação de conflitos e também está correlacionada com as variáveis CM4.19 (Saber ouvir), 16T(Capacidade de síntese) e TE1.1 (Entusiasmo para o trabalho em equipe), além das MT4.14, 10H e CR4.10 que já foram citadas nos parágrafos acima. Pela configuração das correlações de relevante capilaridade, percebe-se que mediar conflitos envolve a mobilização de diversas habilidades: conhecimento multidisciplinar, comunicação, atitude positiva, objetividade. Demandando esforço interpessoal para a resolução dos problemas.

A CM4.19 (Saber ouvir), a 16T (Capacidade de síntese) e a TE1.1 (Entusiasmo para trabalhar em equipe). Todas essas variáveis ligadas à variável LD2.22 e indicam que os participantes da pesquisa, teoricamente, possuem predisposição em assumir uma posição de liderança que demande delas menor timidez, ser bom ouvinte, assertividade e entusiasmo para trabalhos em equipe.

Como os sujeitos de pesquisa estão em início de carreira acadêmica e profissional, lidar com conflitos pode ser algo bastante desafiador, algo que talvez a experiência venha a aperfeiçoar a forma como lidam com tais situações. Nesse sentido, oportunizar situações de simulação ou experiências práticas com gestão de pessoas em atividades coletivas, pode vir a acelerar o processo de aquisição de experiência em mediação de conflitos. De acordo com Silva, et al, (2021), os conflitos vivenciados na formação acadêmica podem ser equacionados de forma a trazer ganhos se forem entendidos como uma oportunidade de exercitar a compreensão, a negociação e a empatia.

Sobre a CR4.10 (Resultados inovadores a partir de conhecimento multidisciplinar), suas correlações são com as variáveis MT5.15 (Engajamento coletivo) e CM2.17 (Proatividade para participar de reuniões), também possui correlações com as variáveis LD2.22 e MT4.14 que já foram descritas nos parágrafos acima. No geral, as correlações com a CR4.10 indicam que os participantes da pesquisa estão mais propensos a serem colaborativos, otimistas e participativos.

A variável CM2.17(Proatividade para participar de reuniões) provoca uma facilidade na organização das metas, melhorando a taxa de sucesso. Sua maior correlação é com a CR2.8 (Atividades Inovadoras), que indica que os participantes da pesquisa mais proativos e participativos, tendem a serem mais inovadores e criativos. Já na relação com a LD1.21 (Consentimento da equipe), se preconiza que os mais proativos e participativos, tendem a ter um maior consentimento da equipe, ou seja, são mais ouvidos. Com a LD4.24 (Organização dos objetivos da atividade). Além da correlação com a variável CR4.10. No geral, as relações com a CM2.17 indicam que pessoas mais participativas e criativas tendem a influenciar e tomar decisões por grupos em cargos de liderança.

A variável 10H (Assertividade em Grupo) detentora de grande capilaridade na análise, sugere uma boa comunicação e gerenciamento em grupo. Sua maior correlação é com a variável LD2.22 (Mediação de Conflitos) que reforça a sinergia entre essas variáveis. Ao que parece, a resolução de conflitos, para os participantes do estudo, ocorre quando gera assertividade. é importante entender que a assertividade é um caminho de mão dupla, em que se é necessário se fazer entender mas também compreender as necessidades do outro, Rego (1999) citado por Alves (2016) já afirmava que o estilo assertivo apenas é eficaz quando se defende o próprio ponto de vista sem pôr em xeque a visão dos outros sobre a atividade.

A segunda correlação com a variável 10H é com a MT4.14(Atitude Positiva). Essa correlação preconiza boas relações do estudante com o grupo e boas atitudes para o todo, pensando sempre no todo, no companheirismo. Em síntese, as correlações com a variável 10H, indicam uma pessoa com boas características para liderança como: Companheirismo, agir bem ao ser pressionado, boa comunicação e bom gerenciamento.

A variável CM5.20 (Legitimidade das informações fornecidas) refere-se à legibilidade das informações coletadas dos estudantes. Sua principal correlação é com a variável 17H (Empatia) que indica uma relação humanizada e de empatia, indicando que a confiabilidade das informações está diretamente ligada à capacidade de socialização dos alunos. Em seguida temos a correlação com a TE1.3 que significa o resultado coletivo, ou seja, o trabalho em equipe impacta na forma como as informações são bem sucedidas. A próxima da lista é a correlação com a FE1.4 que representa interesse holístico, demonstrando que ao se aprofundar em determinado assunto indica uma maior confiabilidade das referências. LD4.24 é a quarta e a última correlação que CM5.20 correlaciona-se, ela indica a organização dos objetivos de atividades, ou seja, realça que determinada atividade que é bem organizada e bem distribuída é importante para maior coesão das informações coletadas.

LD4.24 (Organização dos objetivos da atividade) como dito anteriormente, indica a organização dos objetivos de atividades e se correlaciona com as variáveis: LD3.23 (Organização das atividades), LD5.25 (Encorajamento da equipe), e CM2.17 (Proatividade para participar de reuniões). Também se correlaciona com CM5.20 (Legitimidade das informações fornecidas) que foi dita no parágrafo anterior. A LD3.23 possui caráter de liderança e significa a forma como se organizam as atividades, ou seja, demonstra que uma melhor organização dos objetivos ajuda a atividade como um todo. A próxima variável que apresentou muitas correlações foi a LD5.25, que indica a forma que se encoraja a equipe, demonstrando que um grupo que tem membros que encorajam os outros melhoram a forma de organizar e concluir os objetivos da equipe. Por último, temos a CM2.17 que se refere à proatividade do aluno em participar de reuniões, isso facilita na organização das metas, melhorando a taxa de sucesso.

Algo necessário de ser atentado é que tal positividade que permeia a correlação entre diversas variáveis no estudo, se não for bem conduzida, pode enveredar por um caminho de relações de toxicidade em que o excesso de positividade prejudica a legitimidade das relações humanas, a saúde mental e obscurece o pensamento crítico sobre as atividades a serem desenvolvidas (Han, 2015). A positividade tóxica no ambiente de trabalho/estudo se manifesta de diversas formas, de forma geral, conforme Goodman e Carvalho (2022), ela pode abreviar conversas que deveriam ser discutidas em profundidade, negar sentimentos negativos legítimos, obrigar as pessoas a serem felizes e satisfeitas o tempo todo, dentre outros fatores de negação/anulação.

Segundo Goleman, Boyatzis e Mckee (2018) conduzir bem a positividade é mobilizar a inteligência emocional que estimula o aprendizado contínuo das aptidões e operações diárias, sem se perder nos momentos necessários para se parar, refletir e retomar as atividades de forma a possibilitar crescimento conjunto às pessoas que trabalham juntas.

Em soma, conforme os sujeitos de pesquisa, aqueles entendidos como sendo muito proativos são mais ouvidos, desta forma, estes sujeitos de pesquisa possuem um maior poder de influência no grupo, e se adotarem uma postura positivamente coercitiva, podem levar toda a equipe a um regime ditatorial de positividade que pode correr o caráter do grupo, colocando os resultados acima do pensamento crítico e reflexivo sobre a práxis de trabalho (Sennet, 2015).

De forma geral, essas correlações sugerem que fatores como habilidades sociais dos alunos, trabalho em equipe, interesse holístico no assunto e organização das atividades podem influenciar diretamente a legibilidade e confiabilidade das informações coletadas dos estudantes. Isso destaca a importância de considerar esses aspectos ao interpretar e analisar as informações fornecidas por eles.

Ter uma boa organização dos objetivos de atividades é crucial para garantir o sucesso geral das tarefas, facilitando a coordenação, alocação de recursos e comunicação entre os membros da equipe, resultando em uma execução mais eficiente e conclusão satisfatória das atividades.

3.2 Análise de diferença de grupos

Para saber se há ou não diferenças de grupo, foi realizado o teste de diferença de grupos Mann-Whitney. Para a grande maioria das variáveis estudadas, não há diferenças significativas. Entretanto, alguns indicadores sinalizaram distinções consideráveis em relação ao grupo acerca da experiência profissional acima dos 6 meses, bem como ao grupo de homens e mulheres.

No tópico relacionado à experiência profissional tem-se que: 15C(Discussão de ideias) revelou que os estudantes que possuem experiência profissional ficam mais entusiasmados ao falar sobre ideias no ambiente de trabalho/estudo do que os alunos que não possuem experiência profissional. A variável CR3.6 (Disposição para o conhecimento multidisciplinar) sinaliza que os participantes que possuem experiência profissional são mais dispostos ao conhecimento multidisciplinar. Em LD5.25 (Encorajamento de equipe), os participantes que possuem experiência profissional encorajam mais seus colegas do que os que não possuem tal experiência. Por fim, CM5.20(Legitimidade das informações fornecidas) indica que os alunos que possuem experiência profissional são mais atenciosos no que os outros falam do que os alunos que não possuem vivência profissional.

Percebe-se que, para o grupo de pesquisa, a experiência profissional adquirida ainda durante o curso, seja por meio de atuação voluntária, estágio, ou contratação formal nas empresas, auxilia os alunos como vetor de desenvolvimento de soft skills, sobretudo no tocante à criatividade, comunicação e liderança.

Já no tópico referente ao sexo dos participantes temos: CR3.9(Usos das plataformas digitais) foi identificado que os alunos do sexo masculino afirmam que conseguem desenvolver melhor sua criatividade com auxílio de plataformas digitais nos seus estudos do que as alunas do sexo feminino. A variável LD5.25 (Encorajamento de equipe) sinaliza que os homens desta pesquisa encorajam mais seus colegas do que as mulheres.

Em relação à diferença entre homens e mulheres participantes do estudo é pertinente fazer algumas ponderações para evitar viés interpretativo ou reforço a rótulos misóginos, pois ambos os resultados levam a necessidade de ampliação do estudo. No que tange à mobilização da criatividade, se faz mister uma ampliação do estudo indagando aos grupos acerca de possíveis elementos que uma plataforma digital possa auxiliar o desenvolvimento da criatividade, pois, ao que parece, os estudantes homens e mulheres sujeitos da pesquisa possuem perspectivas diferentes de como uma plataforma pode estimular.

No que se refere a variável de encorajamento de equipe, é importante salientar que as turmas no contexto pesquisado possuem uma maior quantidade de homens do que mulheres, razões que oscilam de 3 mulheres para cada 10 homens em média. Neste cenário é importante ampliar o escopo da pesquisa buscando investigar se a opinião das estudantes mulheres é legitimada em grupos preponderantemente masculinos. Pois se há dificuldades nesse sentido, se torna bastante desafiador uma estudante do sexo feminino conseguir mobilizar os homens do grupo se a mesma não é tratada de igual para igual em termos de competência e conhecimento na área.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados gerais do estudo sinalizam para uma preponderância de correlações de soft skills em relação às habilidades gerenciais, as quais, em geral, orbitam em torno das Soft Skills, ou seja, para os participantes do estudo, as soft skills são centrais, de modo que as habilidades gerenciais melhor se desenvolvem a partir das competências relacionadas às Soft Skills. Habilidades de Liderança e Comunicação apresentaram maior destaque, seguidas das habilidades de criatividade, motivação e assertividade em grupo.

O grupo pesquisado apresenta potencial para o trabalho em equipe, apresentando boa predisposição para mediar conflitos internos por meio de uma comunicação assertiva. No que tange a diferença entre grupos, destaca-se dois pontos: houve diferenças de grupo entre homens e mulheres e experiência profissional a qual sinalizou uma melhor desenvoltura de soft skills nos estudantes participantes que possuíam experiência profissional acima dos seis meses. No quesito de diferença entre homens e mulheres, percebe-se distinções de percepção em relação ao fomento de criatividade por meio de plataformas digitais e ao entendimento de engajamento coletivo.

Como limitações do estudo pode-se elencar o baixo quantitativo de participantes, bem como a natureza não paramétrica dos dados que impede a ampliação das análises para um contexto mais amplo. Para novos estudos, sugere-se ampliar a pesquisa para correlações mais objetivas da positividade tóxica e suas influências no processo de formação de alunos no ensino superior, bem como uma análise mais aprofundada sobre as percepções das mulheres que cursam Análise e Desenvolvimento de Sistemas.

REFERÊNCIAS

- ALVES, A. P. **O estilo comunicacional do comandante de esquadra e a satisfação dos subordinados**. Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais / XXVIII Curso de Formação de Oficiais de Polícia, Lisboa, 2016
- CARVALHO, A. V. de; NASCIMENTO, L. P. do; SERAFIM, O. C. G. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2012
- COSTA, A. M. G. . **Inteligência emocional e assertividade nos enfermeiros**. Dissertação de Mestrado não publicada. Faro: Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve, 2009
- DAFT, Richard L. **Administração**. Tradução Noveritis do Brasil. 12^a ed. São Paulo: Cengage Learning, 2017.

GARRIDO, Loraine. **Competências e Habilidades Gerenciais Necessárias ao Ambiente em Mutação**. Orientador: Prof. João Benjamim da Cruz Júnior, Ph.D. 2000. 239 p. Dissertação (Pós-Graduação em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, [S. l.], 2000. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/30359664.pdf>. Acesso em: 4 maio 2024.

GOODMAN, W.; CARVALHO, T. **Positividade tóxica: como ser autêntico em um mundo obcecado pela felicidade**. Companhia Melhoramentos de Sao Paulo Industrias de Papel, 2022.

GOLEMAN, D. BOYATZIS, R. MCKEE, A. **O poder da inteligência emocional : como liderar com sensibilidade e eficiência**. tradução Berilo Vargas. – 1a ed. – Rio de Janeiro : Objetiva, 2018.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Tradução de Ernio Paulo Giachini. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

HONÓRIO, H. M. **Canal Pesquisa**. Postado em 7 de abril de 2020. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=QCBVPZ07Evk&t=56s> Acesso em 10 de Janeiro de 2024

LOPES JR, D. da S, ET AL. **Liderança autêntica e desenvolvimento de Soft Skills**. RECC: Revista Eletrônica Científica do CRA-PR-RECC, 7(2), 120-135.

NASCIMENTO, E. M. ; SAYED, K. M. E. . **Administração de conflitos**. 1ed. Curitiba: Gazeta do povo, 2002, v. 5, p. 47-56.

PENHAKI, J. R. **Soft Skills na indústria 4.0**. Dissertação (Mestrado em Tecnologia e Sociedade) - Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade, Universidade Tecnológica Federal Do Paraná, Curitiba, 2019.

PHILLIPS, P. P., PHILLIPS, J. J. **Hard numbers from Soft Skills: you can measure the impact and roi for soft skill programs** de In: Phillips, P. P., Phillips, J. J.; Ray, R. L. **Measuring the Success of Leadership Development: A Step-by-Step Guide for Measuring Impact and Calculating ROI**. Alexandria, VA: ATD Press, 2015

ROBBINS, Stephen P; JUDGE, Timothy A; SOBRAL, Felipe; [tradução Rita de Cássia Gomes]. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SENNET, R. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Tradução Marcos Santarrita. – 16ª ed. – Rio de Janeiro: Record, 2015.

SILVA, F. L. H. et al. **Educação tecnológica e em valores na perspectiva de Viktor Frankl**. Research, Society and Development, v. 10, n. 1, e23910111690, 2021

SILVA, L. **O Capital Psicológico Grupal e a Inovação das Equipas: O papel mediador da Confiança Grupal em equipas em contexto virtual**, Universidade de Coimbra - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, 2018.

SOUZA, C. S.; IGLESIAS, A. G. ; PAZIN-FILHO, A. . **Estratégias inovadoras para métodos de ensino tradicionais - aspectos gerais**. Medicina (Ribeirao Preto. Online), v. 47, p. 284-292, 2014.