

O ADMINISTRADOR EM EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA EM SANTA CATARINA

THE BUSINESS MANAGERS IN TECHNOLOGY-BASED COMPANIES IN SANTA CATARINA

Carlos Roberto **DE ROLT**
UDESC/ESAG
crderolt@gmail.com

Julio da Silva **DIAS**
UDESC/ESAG
jdias@udesc.br

Francisco Tiago Garcia **PEÑA**
UDESC/ESAG
chicopena@yahoo.com.br

Artigo recebido em 01/2016 – Aprovado em 08/2016

Resumo

Esta pesquisa tem por objetivo levantar informações a respeito do perfil adequado para os administradores egressos do curso de graduação em administração demandado pelas empresas de base tecnológica situadas nos pólos tecnológicos do estado de Santa Catarina. Com o apoio das entidades de classe representantes de setores empresariais foram realizadas análises documentais, aplicados questionários e entrevistas aos gestores de empresas. A partir dos dados obtidos nas pesquisas de campo foi possível analisar as principais características que compõem o perfil do administrador requerido por este tipo de empresa, assim como sua forma usual de contratação de mão de obra para os cargos de gestão. Entre os problemas levantados foi observado um distanciamento entre as diretrizes das Universidades e as demandas das empresas sugerindo-se a criação de um curso de administração de empresas de base tecnológica.

Palavras-chave: Perfil Profissional, Ensino de Administração, Tecnologia de Informação.

<http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/rea>

ABSTRACT

This research aims to raise information about the business managers graduates at the business administration courses demanded by technology-based companies located in technology centers in the state of Santa Catarina. With support from representatives of professional associations business sectors desk reviews were conducted, questionnaires and interviews with company managers. From the data obtained in the field research was possible to analyze the main features that make the managers profile required for this type of company, as well as their usual form of manpower recruitment for management positions. Among the issues raised was observed a gap between the guidelines of the Universities and the demands of the companies suggesting the creation of a course of technology-based enterprises administration.

KEYWORDS: *Professional Profile, Management Education, Information Technology*

1 INTRODUÇÃO

As empresas de base tecnológica – EBT's possuem uma significativa demanda por mão de obra, haja vista o forte investimento que o país vem fazendo no desenvolvimento e amadurecimento da inovação como área estratégica. Investimentos estes que podem ser observados pelas políticas públicas e financiamentos na área.

A título de ilustração, segundo o Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico – CDT/UnB (2014) as empresas incubadas sozinhas oferecem 32.237 postos de trabalho, somando empresas, equipe de gestão dos parques tecnológicos e institutos de pesquisa. Dá-se destaque ainda a qualidade da demanda desta mão-de-obra, pois dos postos de trabalho apresentados na referida pesquisa 58,7% dos postos de trabalho são ocupados por profissionais de nível superior e 21,5% por profissionais pós-graduados, somados especialistas, mestres e doutores.

Neste contexto nacional, o estado de Santa Catarina tem destaque. Por muitos anos a o estado tem avançado no objetivo de ser de referência na indústria do conhecimento, o segmento da economia que engloba as empresas que geram produtos e serviços intensos em conhecimento, contemplando setores que vão desde a informática até a automação, da biotecnologia à produção de mídia, do software à nanotecnologia, além de games e cinema de animação.

Este processo de estímulo ao desenvolvimento da indústria de conhecimento no estado se iniciou no meio da década de 80 e experimentou um grande crescimento nos últimos dez anos. Já no no de 2010 verifica-se a existência de importantes centros de tecnologia e condomínios industriais de informática (XAVIER, 2010).

Como consequência de tantas iniciativas, as EBT's cresceram em quantidade e qualidade. Nos últimos anos, a economia de Santa Catarina registrou uma renovação dos setores que mais contribuem para a arrecadação. Conhecido por ser um estado com muitas cidades sem grandes indústrias, como por exemplo a capital catarinense que, antes dependente economicamente do funcionalismo público e do turismo, mudou o seu perfil econômico com o crescimento do setor de tecnologia passando a

ser reconhecida como Capital da Inovação (Prefeitura Municipal de Florianópolis, 2015).

Haja vista a importância do setor de tecnologia para Santa Catarina, onde se dá destaque aos parques tecnológicos de Florianópolis, Blumenau e Joinville é natural que cresça também a necessidade das empresas por profissionais qualificados.

Acrescenta-se a esta situação o novo desafio apresentado pela Lei Municipal de Inovação do Município de Florianópolis que exige dos empreendedores postulantes dos recursos provenientes do Fundo Municipal de Inovação estarem organizados em API's – Arranjos Promotores de Inovação (FLORIANÓPOLIS, 2012). Esta lei demanda que os projetos de inovação devem ser desenvolvidos de forma cooperada em ambientes organizacionais modernos, o que exige habilidades específicas dos administradores, em especial aquelas que se referem a técnicas de gestão de redes de empresas.

Neste contexto, minimizar a carência de recursos humanos para este setor tornou-se um objetivo sistêmico de interesse dos agentes das áreas de inovação em todo o Estado, tanto em âmbito público como privado.

Ciente desta situação, decidiu-se realizar a presente pesquisa, que busca identificar o perfil do administrador demandado pelas empresas de base tecnológica em Santa Catarina. Espera-se com o alcance deste objetivo entender a tendência de formação de novos administradores pelas instituições de ensino.

Mais especificamente, esta pesquisa pode contribuir com o processo de definição das competências, habilidades e atitudes demandadas aos administradores pelas EBT's estabelecidas em Santa Catarina, bem como expor o alinhamento destas demandas à Resolução CES/CNE nº 4 de 13 de julho de 2005, que "institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, Bacharelado", envolvendo os campos de conhecimentos denominados de: I - Conteúdos de Formação Básica; II - Conteúdos de Formação Profissional; III - Conteúdos de Estudos Quantitativos e suas Tecnologias; e IV - Conteúdos de Formação Complementar, de forma a proporcionar aos gestores de cursos de graduação em Administração do Estado de Santa Catarina e aos empresários do setor tecnológico uma visão comparativa que os permita perceber as tendências evolutivas da área frente aos seus conteúdos programáticos.

As informações coletadas junto ao mercado de trabalho poderão apresentar, em seu conjunto ou de forma isolada, os princípios orientadores aos dirigentes, professores e alunos dos cursos de graduação em Administração com vistas a tomada de decisões que se fizerem necessárias em prol da qualidade do ensino, da pesquisa, da extensão e, principalmente em relação à formação e ao desenvolvimento pessoal e profissional do administrador.

Assim, o presente artigo, está organizado de forma a apresentar o papel do administrador com base na literatura e também sobre competências individuais, descrever a metodologia para coleta e análise dos dados, apresentar e discutir um possível direcionamento da formação do administrador em empresas de base tecnológica.

2. O PAPEL DO ADMINISTRADOR

De acordo com Escrivão Filho (1995) a abordagem do processo demonstra que as funções dos gerentes são representadas por um grupo de atividades cujo desempenho forma um processo sequencial na concepção e simultâneo na operação, repetindo-se continuamente. O fundador da abordagem processual, no final do século XIX, foi o engenheiro francês Henri Fayol (1994) com as funções de planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar.

Assim, a época das ênfases no domínio das técnicas como a maior qualidade de gerenciamento parece estar superada. Para Volpato (2002) está ocorrendo uma reformulação profunda na visão que se tinha dos administradores. O autor comenta que o administrador deva ter um profundo conhecimento da teoria das organizações, buscando entender a estrutura, os objetivos e o papel social que as organizações desempenham, assim como entender como essas organizações podem ser concebidas e mudadas em seu todo e em suas partes. Também para o autor, o papel do administrador dentro da organização tem que ser revisado. As ênfases hoje são muito mais no sentido de um domínio de conhecimento pessoal, das possibilidades individuais e da capacidade de entender a organização como um todo, além do papel da liderança e da capacidade de se trabalhar em equipes, companheiros em tarefas comuns, muito mais que em "mandar em empregados". As decisões são muito mais de equipes que de pessoas individuais.

Para Dias (1993) as características do trabalho gerencial dizem respeito a elementos mais objetivos do trabalho gerencial, tais como o lugar em que o gerente trabalha, o tempo que despense com o serviço, a quantidade de trabalho e os meios de comunicação utilizados. Essas características para Dias (1993) são elementos importantes no estudo da função gerencial, na medida em que implicam habilidades específicas que podem ser requeridas dos gerentes. O conteúdo do trabalho gerencial é um aspecto bem mais subjetivo, refere-se, basicamente, à natureza e à finalidade da ação gerencial. Está-se no domínio do conteúdo, quando se procura descobrir o que faz um gerente e porque o faz.

Mintzberg (1986) não foi o pioneiro em realizar uma pesquisa empírica sobre o trabalho do executivo em face da formulação insatisfatória dos processualistas. No entanto, após seu estudo, as pessoas não puderam ficar indiferentes à opção entre a Abordagem do Processo e a Abordagem dos Papéis.

Em seus estudos identificou 10 papéis gerenciais agrupados em três categorias. Os dez papéis em conjunto formam o cargo de executivo. O autor chama atenção para o fato de que os dez papéis formam um todo integrado. Isto não quer dizer que todos os executivos dão igual atenção a cada papel. Constatou que os administradores respondem às necessidades ou aos problemas de seus subordinados, bem como a necessidade de outras pessoas no fluxo de trabalho. Comparecem a reuniões periódicas devido à sua participação em comissões, e também respondem às necessidades de outras pessoas, ao darem e receberem informações. Em sua correspondência, recebem mais do que enviam.

Para Escrivão Filho (1995) os papéis que os gerentes exercem têm como responsabilidade única atingir resultados com pessoas e com inovação. O sucesso da

organização depende de seu quadro gerencial, pois a ele cabe equilibrar o potencial de resultados, de pessoas e de inovação da organização.

Os papéis dos gestores, independente de época, segundo Oliveira (2002) são caracterizados por circunstâncias sensíveis ao tempo. Questões cada vez mais complexas estão se apresentando ao ambiente organizacional e social.

O termo capital está cada vez mais representado pelo capital intelectual, capital de relacionamentos, capital da marca, capital da informação. O trabalho representa cada vez mais a capacidade de gerar e gerir ideias, de conectar-se a outros trabalhadores e clientes (COHEN, 1999).

Takarashi (2000) argumenta que a capacidade de gerar, tratar e transmitir informação representa a primeira etapa de uma cadeia de produção que se completa com sua aplicação no processo de agregação de valor a produtos e serviços. Nesse contexto, impõe-se, para organizações e trabalhadores, o desafio de adquirir a competência necessária para transformar informação em um recurso econômico estratégico, ou seja, o conhecimento.

2.1 - Competências, habilidades e atitudes

O Relatório do Fórum Econômico Mundial (World Economic Forum, 2014) aponta que há diferenças entre o perfil (habilidades e competências) apresentado pelos trabalhadores e o perfil desejado pelas organizações. Este desequilíbrio segundo o relatório sempre existirá, mas somente seria aceitável se não apresentar impacto significativo sobre trabalhadores e organizações. No mesmo relatório são indicados como forma de minimizar o desequilíbrio a melhora na qualidade de educação e uma maior integração entre as organizações e as instituições de ensino. Esta preocupação não é nova e mais especificamente no Brasil podemos encontrar vários autores como Dudziak (2009), Cyrne (2008) e Witte, Domingues e Silveira (2007) que já se preocupavam com a adequação do perfil do profissional formado pelas instituições de ensino. Estes autores utilizam o conceito de competências e habilidades para discutir a adequação da formação do profissional pelas instituições de ensino às demandas do mercado e sociedade.

O conceito de competências não é novo pois desde que se formaram as primeiras organizações busca-se identificar nas pessoas que compõem o grupo de trabalhadores as habilidades necessárias para o desempenho de atividades específicas. Com a evolução dos conceitos da administração científica e, posteriormente, a evolução das teorias de gestão estratégica organizacional, o conceito de competência vem sendo mais estudados, principalmente na tentativa de especialistas em alinhar a competência organizacional com a competência individual como forma de gerar vantagem competitiva (ARAÚJO, SILVA e BRANDÃO, 2015).

Sob o viés estratégico, as competências organizacionais são essenciais para a manutenção da competitividade organizacional. O conceito de *core competence* (PRAHALAD e HAMEL, 1990) envolve a gama de conhecimentos organizacionais que estruturam a força de trabalho em uma empresa, e define nas competências

organizacionais a estrutura balizadora para geração de valor ao cliente e diferenciação mercadológica das empresas, impactando diretamente na sua sobrevivência.

Neste sentido a competência organizacional é, em âmbito de competitividade mercadológica, a capacidade que a organização tem em alinhar seus recursos e processos com foco em seus objetivos (SANTOS e COELHO JÚNIOR, 2012)

A complexidade no alinhamento das competências organizacionais às competências individuais se caracteriza, neste contexto, como um dos grandes desafios dos gestores, principalmente dos especialistas em gestão de pessoas. O desdobramento de uma função estratégica, a partir das competências organizacionais, até a função de recursos humanos, com as competências individuais ou profissionais, extrapola os requisitos técnicos sendo necessários serem considerados no planejamento organizacional questões de elevado grau de subjetividade como aspectos sociais e comportamentais (BRANDÃO e GUIMARÃES, 2001)

Revisões teóricas sobre o tema competência individual (SANTOS e COELHO JÚNIOR, 2012; ARAÚJO, SILVA e BRANDÃO, 2015) indicam que a competência individual está diretamente relacionada ao desempenho de determinado profissional em suas atividades laborais. Autores como Gonczi (2001) e Fleury e Fleury (2001) enunciam que competência individual é a definição do cruzamento das competências, habilidades e atitudes com um determinado contexto de trabalho. A aceitação desta abordagem advém de seu viés integrador, ou seja, de uma visão sistêmica onde as características pessoais e o ambiente organizacional são considerados na análise das competências individuais, visando os fatores realmente relevantes frente a um contexto organizacional específico.

De acordo com Fleury e Fleury (2000) o conceito de competência no contexto organizacional começou a ser elaborado sob a perspectiva do indivíduo. Em 1973, McClelland iniciou o debate sobre competência entre os psicólogos e administradores nos Estados Unidos. A competência para o autor é uma característica subjacente a uma pessoa que pode ser relacionada com desempenho superior na realização de uma tarefa ou em determinada situação.

A reanálise dos estudos feita por Richard Boyatzis, na década de 80, sobre as competências gerenciais revelou um conjunto de características e traços, evidenciando na opinião do autor, um desempenho superior. Para Fleury e Fleury (2000) o trabalho desses autores marcou significativamente a literatura americana a respeito do tema competência.

Desta forma, o conceito de competências para Fleury e Fleury (2000) está relacionado a um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (isto é, um conjunto de habilidades humanas) que justificam um alto desempenho. O conceito de competência na abordagem americana representa um estoque de recursos que o indivíduo detém. A avaliação dessa competência individual é feita em relação ao conjunto de tarefas do cargo ou posição ocupada pela pessoa. Assim, a competência encontra-se ligada ao conceito de qualificação, ou seja, aos requisitos associados à posição ou ao cargo – os saberes ou o estoque de conhecimentos da pessoa, os quais podem ser classificados e certificados pelo sistema educacional.

Katz (1986) comenta sobre as habilidades conceituais, humanas e técnicas do administrador e alinha-se ao conceito de competência que emerge na literatura francesa dos anos 90, segundo Fleury e Fleury (2001) procurava ir além do conceito de qualificação. Zarifian (2000) cita três mutações, a noção de serviço, comunicação e incidente, como sendo as principais no mundo do trabalho e justificam a emergência do modelo de competência para a gestão das organizações.

O trabalho não é mais o conjunto de tarefas associadas ao cargo. Torna-se um prolongamento direto da competência que o indivíduo mobiliza em face de uma situação profissional cada vez mais mutável e complexa. Esta complexidade torna o imprevisto cada vez mais cotidiano e rotineiro (ZARIFIAN, 2000).

Na visão de Lê Boterf (1995) a competência é um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.

As Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, modalidade bacharelado, apresentam os conteúdos que buscam desenvolver as competências dos egressos requeridas para sua formação mínima. Estas diretrizes estão definidas na Resolução CES/CNE nº 4 de 13 de julho de 2005 (MEC, 2005) no artigo 4º.

Como forma de alcançar os objetivos propostos neste trabalho, procura-se neste trabalho confrontar estas diretrizes com os requisitos desejados expressos por gestores das empresas de base tecnológica.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa pode ser caracterizada como exploratória que segundo Gil (1992, p.42) “tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito [...]” e, neste contexto, buscou-se explorar o perfil do profissional de administração requerido pelas empresas de base tecnológica de uma região. É também descritiva a medida que propõe a descrever o perfil do profissional egresso dos cursos superiores de administração.

Para realização deste estudo foi estabelecido como foco ou unidade de análise as EBT's de Santa Catarina, onde se priorizou o contato com os dirigentes, gestores e os agentes responsáveis pelas áreas de gestão de pessoas.

A pesquisa apresenta uma perspectiva sincrônica, ou seja, pretende-se coletar os dados e as informações relativas ao perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho num determinado ponto do tempo, sem considerar a sua evolução no tempo. (BRUYNE, et al., 1977).

Adicionalmente, quanto a sua natureza, esta pesquisa pode ser classificada como quantitativa e qualitativa. Esta classificação decorre do fato de a pesquisa ter sido realizada com a partir de abordagens que envolveram (i) análise de dados coletados por meio de levantamento bibliográfico em bases de dados de conhecimento, (ii)

análise documental, (iii) aplicação de questionários com respostas objetivas e (iv) realização de entrevistas semiestruturadas.

Quanto ao levantamento bibliográfico, buscou-se estabelecer a base teórica conceitual da pesquisa onde, mais especificamente, delimitou-se a temática em o perfil do emprego, o papel do administrador e as competências profissionais individuais.

Com relação à análise documental esta ocorreu em dois momentos distintos e complementares. O primeiro se deu sobre a legislação pertinente, neste caso com relação a Resolução CES/CNE nº 4 de 13 de julho de 2005 (MEC, 2005) e atenção especial às diretrizes descritas no artigo 4º. E no segundo momento, fez a análise da pesquisa desenvolvida pelo CRA/SC intitulada “Perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho ao administrador das regiões do estado de Santa Catarina” (CRA/SC, 2012) que teve por objetivo a análise do perfil do administrador catarinense atuante nas mais diversas áreas do Estado. Quanto a pesquisa do CRA/SC fez-se um recorte específico para coleta dos dados relacionados às EBT’s em Santa Catarina.

Ato contínuo realizou-se a aplicação de questionário específico para início da coleta de dados primários da pesquisa. Este foi elaborado com base nas análises teóricas e documentais e foi enviado para EBT’s de Santa Catarina, bem como nas matrizes curriculares dos cursos de Administração de Empresas e de Sistemas de Informação. O questionário foi direcionado aos gestores das empresas participantes da pesquisa e foi desenvolvido com o intuito de permitir a identificação do perfil do profissional desejado por estes gestores em ambas as áreas, utilizando-se como premissas as disciplinas disponíveis nestes cursos de graduação. Obteve-se 120 questionários respondidos nesta etapa do estudo. Os empresários selecionados e convidados a responder o questionário foram selecionados pelo CETIC – Conselho das Entidades de Tecnologia da Informação e Comunicação de Santa Catarina.

Uma vez analisados os resultados dos questionários enviados, foi realizada, ao final do trabalho, uma entrevista semiestruturada com 20 proprietários de EBT’s. Esta entrevista final teve como objetivo validar os resultados obtidos e esclarecer questões levantadas pelos pesquisadores ao longo do trabalho.

Por fim, foi possível, a partir da análise teórica, da análise estatística e da análise qualitativa das entrevistas realizadas, proceder com as conclusões finais conforme objetivos propostos pelo estudo.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com base em uma pesquisa sobre o perfil do administrador de empresas promovido pelo CRA-SC, partir de uma estratificação de dados referente aos gestores de empresas de base tecnológica, com grande ocorrência na área de TIC, percebemos que a atuação do administrador em cargos relevantes nas empresas tem relação com o conhecimento deste na área de tecnologia e sistemas de informação. Os perfis destes

gestores que atuam nas EBT's encontra-se na

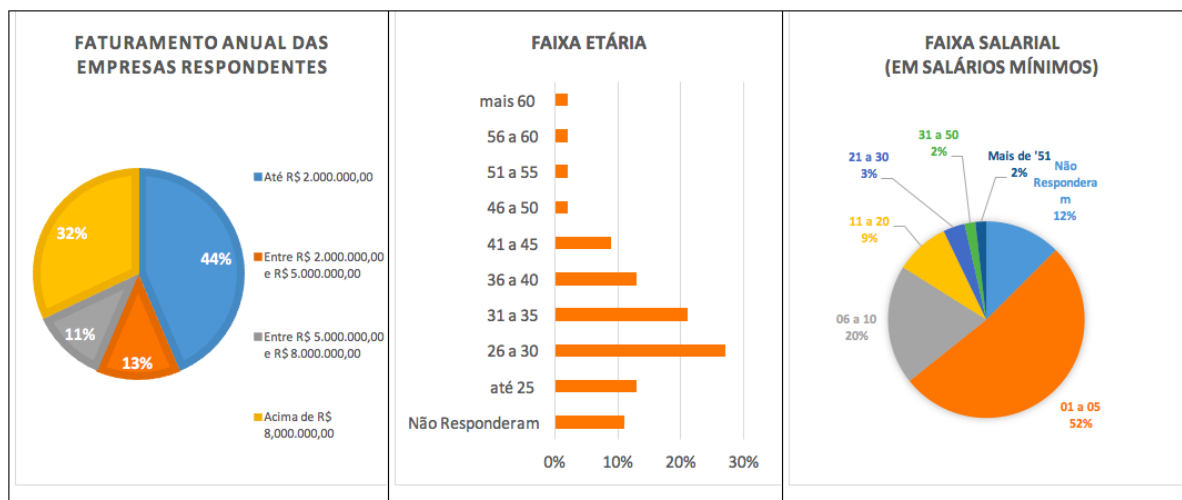


Figura 1 onde 70% estão abaixo dos 40 anos de idade, possuem tempo de experiência menor que 15 anos de trabalho, não são graduados em administração e ganham menos de 10 salários mínimos.

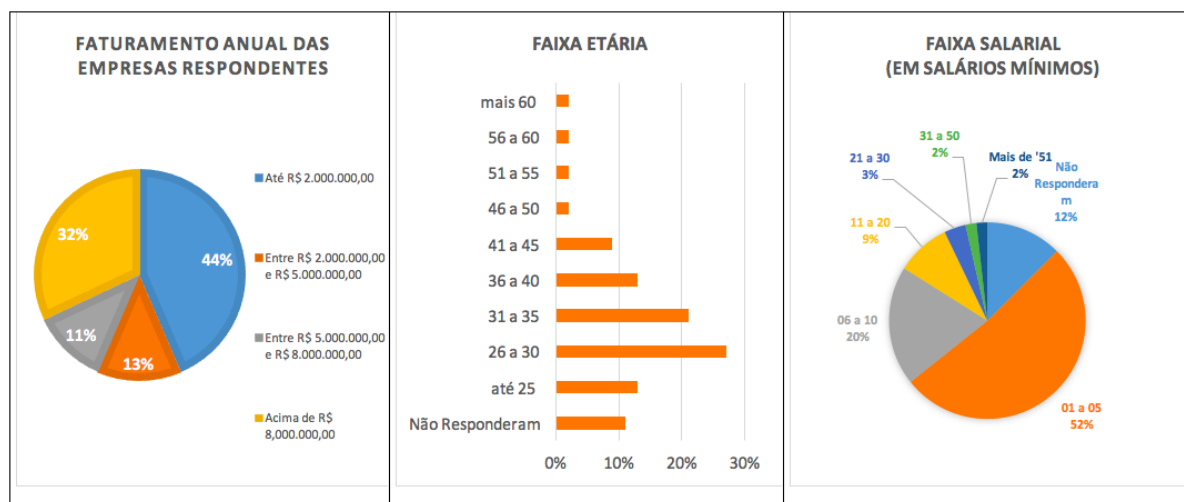


Figura 1 - Faturamento e perfil dos gestores das empresas de base tecnológica
Fonte: Base da pesquisa

Opinaram sobre como percebem a identidade do administrador, a suas capacidades mais valorizadas, atitudes e atividades que o mercado mais demanda. A visão sistêmica, a otimização dos recursos, liderança e motivação são as características que definem a identidade do administrador conforme mais de 66% dos respondentes – **Erro! Fonte de referência não encontrada..**

Em relação às capacidades mais valorizadas em um administrador pelo mercado, os respondentes apontaram como mais significativas a capacidade de liderar e decidir, de dirigir pessoas, a pró-atividade, a comunicação e a visão sistêmica, conforme detalhado na **Erro! Fonte de referência não encontrada..**

Já em relação às atitudes mais valorizadas em um administrador pelo mercado, os respondentes apontaram o comprometimento, a ética, a pró-atividade e o profissionalismo, como detalhado na tabela 3.

Quantidade Percentual			Quantidade Percentual			Quantidade Percentual		
Visão sistêmica	41	73%	Liderar e decidir	43	77%	Comprometimento	41	73%
Liderança e motivação	37	66%	Comunicação	31	55%	Ética	36	64%
Otimização de recursos	37	66%	Pró-atividade	30	54%	Pró-atividade	32	57%
Articulação de áreas	15	27%	Dirigir pessoas	29	52%	Profissionalismo	29	52%
Sinergia	14	25%	Visão sistêmica	29	52%	Empreendedorismo	24	43%
Negociação	13	23%	Inovação	25	45%	Adaptação	24	43%
Clima organizacional	5	9%	Aprender sempre	20	36%	Determinação	23	41%
Tab. 1 - Identidade do Administrador			Tab. 2 - Capacidades do Administrador mais Valorizadas pelo Mercado			Tab. 3 - Atitudes do Administrador mais Valorizadas pelo Mercado		

Fonte: Base da Pesquisa do CRA

Outro agrupamento de perguntas deste questionário permitiu obter uma visão do mercado do administrador. Os respondentes foram solicitados a apontar as áreas mais valorizadas da administração pelo mercado, as que oferecem mais oportunidades de trabalho e as pós-graduações mais valorizadas.

Valorização		Oportunidades		Quantidade		Percentual	
	Quantidade	Percentual	Quantidade	Percentual			
Administração Estratégica	35	63%	25	45%	Tecnologia da Informação	31	55%
Finanças e Orçamento	29	52%	29	52%	Marketing	22	39%
Administração Geral	20	36%	22	39%	Finanças	22	39%
Marketing e Vendas	20	36%	16	29%	Estratégia	21	38%
Recursos Humanos	16	29%	16	29%	Projetos empresariais	16	29%
Tecnologia de Informação	14	25%	11	20%	Recursos Humanos	15	27%
Projetos empresariais	6	11%	2	4%	Negócios internacionais	11	20%
Materiais Produção e Logística	4	7%	5	9%	Logística	8	14%
Administração de Serviços	4	7%	7	13%	Não Responderam	5	9%
Negócios Internacionais	4	7%	4	7%	Hotelaria	1	2%
Organização, Sistemas e Métodos	3	5%	4	7%	Gestão hospitalar	1	2%
					Outros	1	2%
Tabela 4 – Valorização pelo mercado e oportunidades de trabalho por áreas da Administração				Tabela 5 - Valorização de Pós-Graduação pelo Mercado			

Fonte: Base de dados da pesquisa

Os gestores de EBT's valorizam a administração estratégica, finanças e orçamento como áreas de trabalho do administrador (tabela 4). Percebemos que a área de TIC aparece na sexta posição. Entretanto, na tabela 5, percebemos a valorização prioritária do profissional pós graduado em tecnologia da informação.

Em relação aos cargos a serem ocupados por recém-formados em curso de administração, a grande maioria dos respondentes considera que eles estão

capacitados a atuar como Assistentes. Os dados detalhados podem ser observados na

FUNÇÃO	Percentual
Assistente	61%
Supervisor	11%
Outro	9%
Assessor	7%
Gerente	7%
Técnico	5%
Controller	0%
Diretor	0%
Não Responderam	0%

Tabela 6 - Cargos ocupados por recém formados em Administração nas empresas de base tecnológica.

FUNÇÃO	Percentual
Assistente	61%
Supervisor	11%
Outro	9%
Assessor	7%
Gerente	7%
Técnico	5%
Controller	0%
Diretor	0%
Não Responderam	0%

Tabela 6 - Cargos ocupados por recém formados em Administração

Fonte: Base de dados da pesquisa

Podemos, a este ponto, inferir que nas EBT's o crescimento profissional do administrador, pouco eleito na fase inicial da carreira (Tabela 6) para ocupar cargos de gestão e direção, tem dependência de sua capacitação nas áreas correlatas a TIC, na qual se valoriza a pós-graduação (Tabela 5).

Esta inferência sustenta a percepção inicial dos gestores das entidades representativas do setor e motivou a busca por mais detalhes sobre as competências, habilidades e atitudes dos administradores requeridos em empresas de base tecnológica – EBT-s. Assim foi desenvolvido e aplicado um questionário, baseado na matriz curricular do curso de Administração de Empresas e de Sistemas de Informação, permitindo que os empresários do setor das EBT's pudessem enquadrar o perfil do profissional desejado do ponto de vista de conteúdos de disciplinas existentes nestes cursos de graduação.

Este questionário está relacionado diretamente à diretrizes curriculares e conteúdos desejados pelas organizações e foi respondido por 120 gestores de empresas de base tecnológica. Os respondentes foram qualificados pelo CETIC – Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação, que monitorou a sua aplicação com a intenção de empreender o processo de motivar o desenvolvimento de cursos de graduação voltada formar administradores para atuar em EBT's.

Instados a definir o grau de importância das competências e habilidades definidas nas diretrizes curriculares, os gestores de empresas de base tecnológica opinaram de acordo com o mostrado na Tabela 07.

Competências/Habilidades.	Muito Importante	Importante	Conteúdos da Formação na Área de Administração	Muito Importante	Importante
Disposição, competência e efetividade para trabalhar com equipes multidisciplinares para resolver problemas urgentes e propor soluções.	64,1%	34,6%	Sistemas de Informação Gerenciais	65,38	28,21
Identificar oportunidades de mudanças e projetar soluções usando tecnologias da informação nas organizações	50%	43,59%	Administração Estratégica e Planejamento Estratégico	56,41	37,18
Capacidade de sintetizar informações importantes e de comunicá-las à direção, conselho ou acionistas da organização, de modo objetivo e eficaz.	49,5%	42,7%	Organização, Sistemas e Métodos	51,28	41,03
Comparar soluções alternativas para demandas organizacionais, incluindo a análise de risco e integração das soluções propostas	44,87%	44,87%	Administração Financeira e Orçamentária	34,62	53,85
Gerenciar equipes de trabalho no desenvolvimento e evolução de Sistemas de Informação;	44,87%	43,59%	Tabela 8 - Conteúdos da Área de Administração Requeridos		
Tabela 7 - Competências e Habilidades de Acordo com Diretrizes Curriculares					

Fonte: Base de dados da pesquisa

Fica evidente nas respostas computadas a importância dada por este setor a capacidade de trabalho em equipes multidisciplinares, onde o administrador pode ser o elo entre as equipes técnicas entre si e entre as equipes técnicas e a direção, e na resposta rápida em solucionar problemas.

Em relação a importância atribuída aos conteúdos definidos nas diretrizes no artigo 4º da Resolução CES/CNE nº 4 de 13 de julho de 2005, a **Erro! Fonte de referência não encontrada.** – apresenta um claro viés por conteúdos de Sistemas de Informações Gerenciais - SIG. Assim, pode-se inferir que além dos conteúdos de Administração e Planejamento Estratégicos e Organização de Sistema e Métodos, os formadores devem considerar fortemente os conteúdos de SIG se desejam incrementar as chances dos egressos atuarem em empresas de base tecnológica – Tabela 8.

Este peso para competências e conteúdos de SIG nos levou a levantar e a destacar na tabela 9 os elementos do perfil do profissional egresso de cursos de sistemas de informação e na tabela 10 as competências e habilidades, valorizados pelos gestores de EBT's, onde ocorreu elevada classificação de importância pelos respondentes. De forma recorrente percebemos a importância e mescla de elementos da área de ciência da computação, administração e sistemas de informação.

Elementos do perfil profissional dos egressos dos cursos de Sistema de Informação valorizado pelos gestores de EBT's	Muito importante	Importante	Competências e habilidades dos profissionais de sistema de informação valorizadas pelos gestores de EBT's	
			Muito importante	Importante
<i>Possuam sólida formação em Ciência da Computação e Matemática visando o desenvolvimento de soluções baseadas em tecnologia da informação para os processos de negócio das organizações</i>	43,59%	43,59%	<i>Atuar nas organizações públicas e privadas, para atingir os objetivos organizacionais, usando as modernas tecnologias da informação</i>	38,96% 49,35%
<i>Possuam sólida formação em Administração visando a gestão de soluções baseadas em tecnologia da informação para os processos de negócio das organizações de forma que elas atinjam efetivamente seus objetivos estratégicos de negócio;</i>	37,18%	47,44%	<i>Identificar oportunidades de mudanças e projetar soluções usando tecnologias da informação nas organizações</i>	50,00% 43,59%
<i>Entendam o contexto no qual as soluções de sistemas de informação são desenvolvidas e implantadas, atentando para as suas implicações organizacionais e sociais;</i>	44,16%	50,65%	<i>Aplicar conceitos, métodos, técnicas e ferramentas de gerenciamento de projetos (Agile, PMBoK, Prototyping, Waterfall) em sua área de atuação.</i>	39,74% 51,28%
<i>Entendam os modelos e as áreas de negócios, atuando como agentes de mudança no contexto organizacional;</i>	42,31%	47,44%	<i>Capacidade de sintetizar informações importantes e de comunicá-las à direção, conselho ou acionistas da organização, de modo objetivo e eficaz.</i>	49,35% 42,86%
<i>Possam desenvolver pensamento sistêmico que permita analisar e entender os problemas organizacionais.</i>	64,10%	32,05%	<i>Disposição, competência e efetividade para trabalhar com equipes multidisciplinares (financeiro, vendas, marketing, operação, suporte, TIC, Engenharia) para resolver problemas urgentes e propor soluções.</i>	64,10% 34,62%
Tabela 9 - Elementos do perfil profissional dos egressos dos cursos de Sistema de Informação valorizado pelos gestores de EBT's			Tabela 10 - Competências e habilidades dos profissionais de sistema de informação valorizadas pelos gestores de EBT's	

Fonte: Base da Pesquisa

A análise dos resultados das pesquisas, enriquecida em pelo menos duas oportunidades por reuniões específicas para este fim com gestores de EBT's, além de uma série de entrevistas individuais nos levou a navegar para uma percepção da necessidade de um egresso com características não cobertas completamente pelos cursos de administração ou sistema de informações e menos ainda ciência da computação. A tabela 11 nos mostra a quase equidade em três dimensões, que mesclam conhecimentos técnicos de computação, administração estratégica configurada na habilidade de aplicar a TIC para agregar valor aos processos de negócios de clientes e, capacidade de gerenciar projetos de inovação para o desenvolvimento de produtos em TIC.

Perfil do profissional de gestão desejado pelos gestores de EBT's para os próximos 10 anos	Perfil mais importante
<i>Profissional especializado em análise, projeto e desenvolvimento de aplicações computacionais com domínio de metodologias de desenvolvimento de sistemas, banco de dados e linguagens de programação.</i>	38,16%
<i>Profissional especializado em justificar o uso estratégico das Tecnologias de Informação e Comunicação nas organizações apto a atuar em funções comerciais e com conhecimento dos processos de negócio do mercado em que atua.</i>	30,26%
<i>Profissional especializado em gestão do processo de inovação e desenvolvimento de produtos de Tecnologia da Informação e Comunicação.</i>	31,58%

Tabela 11 - Perfil do profissional de gestão desejado pelos gestores de EBT's para os próximos 10 anos

A este ponto devemos registrar que a maioria dos empreendedores das empresas de base tecnológica, participantes desta pesquisa, especialmente da área de TIC, 44% configuradas como microempresas (figura 1), possuem elementos em suas características de perfil e competência onde interage a ciência da computação ou engenharias e participaram por experiência em seus negócios de projetos de inovação. Participaram amplamente da busca de colocação destes produtos no mercado através da ação comercial baseada em conhecimento dos processos de negócios de seus potenciais clientes no mercado. Parece que o perfil do empreendedor é o que espelha a necessidade de administradores para os empreendimentos.

5 CONCLUSÕES

Estimulados por empreendedores e gestores de empresas de base tecnologia, em especial na área de TIC, do estado de Santa Catarina que participam ativamente de entidades representativas iniciamos um estudo sobre o perfil e competência do administrador neste mercado de trabalho.

A inquietude originou-se em debates informais onde era recorrente a tese de que existe uma carência de profissionais de administração qualificados e adequados para as necessidades desta tipologia de empresa, contrastada com uma demanda importante.

Resulta então uma estratificação de uma pesquisa sobre o perfil do egresso do profissional de administração realizada pelo CRA de Santa Catarina, separando-se os respondentes caracterizados como gestores de empresas de base tecnologia.

Percebemos que os administradores neste tipo de empresa exercem papéis secundários, raramente evoluindo e somente melhor valorizados quando especialistas em sistema de informações, normalmente na forma de pós-graduação. Atividades estratégicas nos processos de desenvolvimento de produtos e comercialização são exercidas por profissionais originados em cursos de outras áreas caracterizadas como “técnicas”, que se aperfeiçoaram para a administração.

Assim, para detalhar esta percepção um questionário específico, um conjunto de reuniões e entrevistas nos fizeram melhorar a certeza da necessidade e do espaço para formar um profissional com base forte em ciência da computação, sistemas de informação e administração. Este profissional em início de carreira, ou mesmo durante a realização do curso deveria trilhar o caminho de atuação como técnico, especialmente em programação de computadores, seguindo como analista de sistemas, gerente de projetos, até galgar postos de direção nas áreas de desenvolvimento de produtos e gestão da inovação, vendas e estratégica, já na fase inicial de sua carreira como administrador de empresa de base tecnológica e não apenas após realizar especialização. Os conteúdos técnicos seriam ministrados no início da formação, provendo aos mesmos as habilidades técnicas demandadas pelo setor de TIC, na sequência os conteúdos de metodologias e gerenciamento de projetos para ao final aplicar uma abordagem estratégica de gestão da inovação e comercialização de produtos inovadores em mercados dinâmicos.

REFERÊNCIAS

ACATE – Associação Catarinense de Empresas de Tecnologia. *Mapeamento de Recursos Humanos e Cursos em Tecnologia da Informação e Comunicação*. Florianópolis. 2011.

ARAÚJO, G. D; SILVA, A. B; BRANDÃO, J. M. F. O que revela a literatura internacional sobre os vínculos entre aprendizagem, competências e inovação? *Revista de Administração e Inovação*. São Paulo. v. 12, n 2, p. 07-37, abr-jun, 2015.

Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico – CDT/UnB. *Estudo de Projetos de Alta Complexidade: Indicadores de parques tecnológicos*. Ministério de Ciências Tecnologia e Inovação - MCTI: Brasília, 2014.

BOYATZIS, R. E. *The competent management: a model for effective performance*. New York: John Wiley, 1982.

BRANDÃO, H.P.; GUIMARÃES, T.A. Gestão de Competências e Gestão de Desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? *RAE – Revista de Administração de Empresas*. (São Paulo), v. 41, 2001.

BRUYNE, P. *et al. Dinâmica da pesquisa em ciências sociais*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1977.

Conselho Regional de Administração de Santa Catarina – CRA/SC. *Perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho ao administrador das regiões do estado de Santa Catarina*. 2012.

COHEN, D. A nova ordem - Mundo Instável. *Revista Exame*. v. I, p. 16-18 - 1999.

CYRNE, C. C. S., DULLIUS, R. (2008) Competências e habilidades dos egressos do curso de Administração demandadas pelos empresários dos municípios de Estrela, Lajeado e Arroio do Meio. *VIII Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América do Sul*. In: Instituto de Pesquisas e Estudos em Administração Universitária. Disponível em: <<http://www.inpeau.ufsc.br/wp/v1/detalhe-artigos.php?id=1016>> Acesso em: 08, Mar. 2014.

DIAS, B. de F. *Fatores que afetam a avaliação nas universidades federais*. Florianópolis, 1993. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina.

DUDZIAK, E. (2008) Formação do profissional da informação baseada na ligação entre competências, conteúdos de aprendizagem e currículo. *Anais do Congresso Brasileiro de Biblioteconomia, Documentação e Ciência da Informação*, Bonito, MS, Brasil.

ESCRIVÃO FILHO, E. *A natureza do trabalho do executivo*. Florianópolis, 1995. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina.

FAYOL, J. H. *Administração Industrial e Geral*. São Paulo: Atlas S.A., 1994.

FLORIANÓPOLIS. *Lei complementar n. 432, de 07 de maio de 2012*. Dispõe sobre sistemas, mecanismos e incentivos à atividade tecnológica e inovativa, visando o desenvolvimento sustentável do município de Florianópolis. Florianópolis, 2012.

FLEURY, M. T. L., FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. *Revista de Administração Contemporânea*, Edição Especial, p. 183-196, 2001.

FLEURY, A. C. C.; FLEURY, M. T. L. *Estratégias empresariais e formação de competências*. São Paulo: Atlas, 2000.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1992.

GODOY, A. S., ANTONELLO, C. S., BIDO, D. S., Silva, D. (2009) O desenvolvimento das competências de alunos formandos do curso de Administração: um estudo de modelagem de equações estruturais. *Revista de Administração*, 44(3), 265-278.

GONCZI, A. Competency-based learning: a dubious past – an assured future? In: BOUD, D.; GARRICK, J. *Understanding learning at work*. London: Routledge, 2001.

KATZ, R. L. *As habilitações de um administrador eficiente*. São Paulo: Nova Cultural, 1986. (Coleção Harvard de Administração).

LE BOTERF, G. *De la compétence – Essai sur un attracteur étrange*. Les Éditions D'organisation, Quatrième tirage, Paris. 1995.

LUCENA, M. D. S. (1999) *Planejamento de recursos humanos*. São Paulo. Atlas.

McCLELLAND, D. C. Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, p. 1-14, Jan. 1973.

MEC – Ministério da Educação. *Resolução Nº 4, de 13 de julho de 2005*. CNE – Conselho Nacional de Educação - Brasília, 2005.

MINTZBERG, H. *Trabalho do executivo: o folclore e o fato*. São Paulo: Nova Cultural, 1986.

OLIVEIRA, S. M. de. *Aspectos gerenciais essenciais na gestão de unidades de informação*. Disponível em: www.livroonline.com.br/rbb/portarquivos/artigo4.htm. Acesso em: 12 jun. 2002.

Prefeitura Municipal de Florianópolis. Disponível em: <http://portal.pmf.sc.gov.br/noticias/index.php?pagina=notpagina¬i=1309>. Acesso em: 29/06/2015

PRAHALAD C. K., HAMEL, G. The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*. Boston, v.68, n.3, p.79-91, mai/jun. 1990.

SANTOS, F. A. S; COELHO JÚNIOR, F. A. Relações empíricas entre competências organizacionais e individuais em um órgão do poder judiciário. XXXVI ENANPAD. Rio de Janeiro. 2012.

TAKARASHI, T. (Org.). *Sociedade da informação no Brasil: Livro verde*. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000.

VOLPATO, S. M. B. *The nature of university library management work*. Florianópolis. 2002. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC.

WITTE, A., DOMINGUES, M. J., SILVEIRA, A. (2007) Competências e habilidades do administrador: com a palavra os egressos. Anais do XVIII ENANGRAD, Cuiabá, MS, Brasil.

World Economic Forum (2014) Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs. Davos-Klosters, Switzerland. Disponível em: < <http://www.weforum.org/reports/matching-skills-and-labour-market-needs-building-social-partnerships-better-skills-and-bette> > Acesso em: 08, Mar. 2014

XAVIER, M. *Polo Tecnológico de Florianópolis: Origem e Desenvolvimento*. Ed. Insular. Florianópolis. 2010

ZARIFIAN, P. *Objetivo Competência*. São Paulo: Atlas, 2000.