

O perfil do egresso do programa de pós-graduação em Administração de uma instituição federal do Rio Grande do Sul

The profile of the alumni of a graduate program in Business Administration of a federal institution of Rio Grande do Sul

Talita Gonçalves Posser*

Gabriela Rossato**

Ana Paula Perlin***

Luana Inês Damke****

Cláudia Maffini Gomes*****

Resumo

O objetivo deste estudo é identificar o perfil do Egresso do Programa de Pós-Graduação em Administração de uma instituição federal do Rio Grande do Sul. Adotou-se como metodologia a pesquisa descritiva e a abordagem quantitativa. O método utilizado para a coleta de dados foi o *survey*. A população-alvo deste estudo são os egressos das primeiras turmas da Pós-Graduação em Administração de uma instituição federal do Rio Grande do Sul. A partir dos resultados foi possível constatar que o perfil do egresso se configura como do gênero feminino, solteiro, com idade entre 26 a 30 anos. Eles atuam em instituições públicas e na área da docência, inseriram-se no mercado de trabalho nos últimos cinco anos e estão atuando em grande maioria na área de estratégia e gestão de pessoas. Além disso, percebe-se que a maior parte dos egressos avalia positivamente a atuação do Programa de Pós-Graduação em Administração da instituição federal do Rio Grande do Sul.

Palavras-chave: Egressos; Pós-Graduação em Administração.

Abstract

The objective of this study is to identify the profile of the alumni Program in Business Administration of a federal institution of Rio Grande do Sul. The descriptive research and the quantitative approach were adopted as methodology. The method used for the data collection was the survey. The target population of this study was the graduates of the first classes of the Graduate in Business Administration of a federal institution of Rio Grande do Sul. From the results it was possible to verify that the profile of the alumni is female, single, with age between 26 and 30 years. They work in public institutions and in the area of teaching, have entered the labor market in the last five years and are acting in great majority in the area of strategy and people management. In addition, most graduates evaluate positively the performance of the Graduate Program in Business Administration of the federal institution of Rio Grande do Sul.

Keywords: *Egresses; Graduate in Business Administration.*

* Mestranda em Administração pela Administração na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). e-mail: talita.gposser@gmail.com

** Mestranda em Administração pela UFSM – e-mail: gabi.rossato@hotmail.com

*** Doutoranda em Administração pela UFSM – e-mail: anapaula.perlin@yahoo.com.br

**** Doutoranda em Administração pela UFSM – e-mail: luanadamke@hotmail.com

***** Doutorado em Administração pela Universidade de São Paulo (USP) – e-mail: claudia@smail.ufsm.br

1. Introdução

O papel da educação e sua importância na vida do ser humano têm sido fonte de grande atenção, pesquisa e estudo. Andere e Araújo (2008) salientam que a educação é a base essencial para a formação do homem, pois fornece as habilidades necessárias para desfrutar do conhecimento, com plenas condições de criticar, refletir e criar.

A respeito disso, Guimarães *et al.*; (2009) afirmam que a obtenção de conhecimentos, competências, habilidades e valores advêm de um ensino que permite a ligação entre a teoria e prática, com o mundo do trabalho e da ciência. Lousada e Martins (2005, p. 74) reiteram que “se uma das finalidades da Universidade é inserir na sociedade diplomados aptos para o exercício profissional, deve ter ela retorno quanto à qualidade desses profissionais que vêm formando, principalmente no que diz respeito à qualificação para o trabalho”. Assim, é um constante desafio para a universidade brasileira, sendo uma fonte de produção de conhecimento e formação de profissionais, diversificar e expandir sua atuação junto à sociedade a fim de atender a demanda por profissionais bem preparados para atuar no mercado que se encontra em constante transformação.

De acordo com Laffin (2002), o perfil profissional é uma preocupação imposta pelas empresas, pois desejam trabalhar com profissionais que dispõem da capacidade de assimilar os processos de gestão, produção, amparados pela utilização de novas tecnologias. Assim, as empresas buscam profissionais que contemplam habilidades e competências capazes de transmitir uma formação plena, abrangente e não fragmentada, sendo possível por meio do atendimento ao que dispõe o currículo.

Segundo Brito (2008), o traçado do perfil do egresso é de fundamental importância na compreensão do que é esperado ao longo de sua trajetória pela Instituição de Ensino Superior, alcançando as competências profissionais necessárias para o exercício da profissão. As características que constituem o perfil do egresso de um curso superior são, por um lado, a consequência de um processo de formação acadêmica e, por outro, a entrada para um processo de inserção do profissional ao mercado de trabalho.

O caráter multidisciplinar que caracteriza o conhecimento científico faz surgir novas e variadas demandas da sociedade para o sistema educacional; em particular para o nível da pós-graduação em Administração, como apresentam Costa, Pereira e Solino (2001).

Com isso, neste estudo busca-se identificar o perfil do Egresso do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria, conhecendo assim, a realidade do mercado de trabalho dos egressos, envolvendo colocação, tipo de função exercida e perfil das organizações em que atuam, juntamente com a evolução da carreira.

Os egressos são os informantes estratégicos sobre a realidade do mercado de trabalho. O contato entre eles e a instituição de ensino é de grande valia para aproximar suas experiências profissionais com o meio acadêmico, sendo também contatos fundamentais para novos egressos do programa.

Este trabalho foi estruturado em quatro seções além desta introdução. Na primeira, apresenta-se o referencial teórico, na segunda seção, tratam-se dos procedimentos metodológicos do estudo. Logo após, é apresentada a análise e discussão dos resultados e as considerações finais do estudo.

2. Referencial teórico

Nesta seção, serão apresentados conceitos e definições sobre a formação de Administradores, competências e Programas de Pós-Graduação.

2.1. Formação de administradores

A formação do Administrador tem sido muito discutida quanto à praticidade e os conhecimentos teóricos. Segundo REGIO (2011), devido à falta de experiências profissionais durante o período de formação, os egressos integram-se ao mercado de trabalho muito teóricos. No entanto, para a autora, o sucesso de um Administrador depende de uma formação acadêmica baseada em aspectos mais práticos do que teóricos.

Para Hoyler (1968), os cursos em Administração dão uma formação bastante ampla. Dessa forma, não proporcionam os conhecimentos técnicos necessários, no caso de assumir uma função especializada na empresa.

A atividade de ensino de Administração cerca-se de padrões tradicionais, como a teoria do processamento da informação de Miller (MILLER, 1956). Essa teoria expõe que os alunos recebem muitas informações em duradouras aulas expositivas, nas quais não é considerado a capacidade de retenção das mensagens recebidas na memória de curto prazo

dos indivíduos. Dessa forma, grande parte dos cursos de Administração buscam um conjunto de conhecimento, o qual é oferecido por diversas teorias relativas à aprendizagem, como a aprendizagem experiencial de Rogers (MOREIRA, 1985), a teoria do desenvolvimento social de Vygotsky (OLIVEIRA, 1993), a abordagem *piagetiana* do construtivismo cognitivo (MOREIRA, 1985), e a teoria das múltiplas inteligências de Gardner (GARDNER, 1993).

A exigência de redimensionar o volume com que as disciplinas do currículo básico aparecem na grade curricular tem se relacionado com o aumento da qualidade nos cursos de Administração. A discussão sobre uma formação mais básica e técnica, proporcionando um equilíbrio entre a formação geral de um administrador e a formação profissional especializada, com foco em uma área, está em crescente evolução. Questões como essas, podem ser resolvidas com uma melhor distribuição da carga horária entre as disciplinas (CUNHA e GOMES, 1996).

Além disso, integrar os diversos conteúdos disciplinares, relacionar a teoria com a prática, é outro fato importante sobre a qualidade da formação dos administradores. Nesse sentido, a resolução desses impasses concentra-se tanto na competência de gestão dos coordenadores e diretores dos cursos, quanto na estrutura administrativa das instituições de ensino superior, como as universidades públicas (ANDRADE, 1997) (MARKOVICH, 1998).

Nesse sentido, Fayol (1970), discute que as capacidades necessárias ao administrador dependem do tamanho da empresa e da posição hierárquica. A capacidade principal do operário é a capacidade técnica, que está relacionada com a produção de bens e serviços da empresa. À medida que alguém se eleva na escala hierárquica, a importância relativa da capacidade administrativa aumenta, enquanto a capacidade técnica diminui.

A capacidade principal do diretor é a capacidade administrativa, que coordena e sincroniza as funções da empresa. Quanto mais elevado é o nível hierárquico, mais essa capacidade domina. A capacidade principal do chefe da pequena empresa industrial é a capacidade técnica. A capacidade principal dos chefes das grandes empresas é a capacidade administrativa.

A capacidade técnica é a principal capacidade dos agentes inferiores da grande empresa e dos chefes da pequena empresa industrial; a capacidade administrativa é a capacidade dos grandes chefes. A capacidade técnica domina na base da escala hierárquica industrial e administrativa no ápice.

Em toda classe de empresa a capacidade principal dos agentes inferiores é a capacidade profissional característica da empresa e a capacidade principal dos grandes chefes é a capacidade administrativa. (FAYOL, 1970, p. 25).

Schuch Júnior (1978) ressalta o surgimento de novas especialidades profissionais para atender às necessidades das funções cada vez mais especializadas das empresas. Além disso, o autor descreve o surgimento das atividades técnicas de Administração, as quais abrangem materiais, vendas, pessoal, sistemas e métodos, etc.; e que são as disciplinas tradicionais dos cursos de Administração. (SCHUCH JÚNIOR, 1978).

Além disso, Katz (1968) descreve três níveis de habilitações básicas: a técnica, a humana e a conceitual. Para o autor, a habilitação técnica “subentende compreensão e proficiência num determinado tipo de atividade, especialmente naquela que envolva métodos, processos e procedimentos ou técnicas”. A habilitação humana “é aquela qualidade de o executivo trabalhar eficientemente como integrante de um grupo e de realizar um esforço conjunto com os demais componentes da equipe que dirige”. Já a habilitação conceitual se refere à “habilidade de considerar a empresa como um todo; inclui o reconhecimento de como as diversas funções numa organização dependem uma da outra e de que modo as mudanças em qualquer uma das partes afeta as demais”. (KATZ, 1968, p. 61; p. 62).

2.2. As competências na formação do administrador

O tema competência foi abordado por diversos autores como McClelland (1972), Boyatzis (1982), Spencer e Spencer (1993), McLagan (1996), Le Boterf (1999) e Zarifian (1999). (FLEURY; FLEURY, 2007; DUTRA, 2008). De acordo com Zarifian (2003), o conceito de competência está baseado em três elementos. Primeiro, a tomada de iniciativa e responsabilidade do indivíduo em situações profissionais. Segundo, a inteligência prática das situações. Por fim, a capacidade de compartilhar desafios e assumir áreas de responsabilidade. (ZARIFIAN, 2003, p.137).

Em vista disso, Fleury e Fleury (2007, p.30), definem competência como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, agregando valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Aktouf em seu livro “A Administração entre a Tradição e a Renovação” de 1996, destaca as competências do administrador do futuro. Os desafios que esperam o Administrador de amanhã são, portanto, bem mais estimulantes, mas também, a um só tempo, mais difíceis e mais fáceis. Mais difíceis porque tudo é mais complexo e infinitamente mais dinâmico, e mais fáceis porque, estabelecido o clima de colaboração do qual acabamos de falar, as coisas encaminhar-se-iam por si próprias, já que cada indivíduo, onde quer que ele esteja dentro da organização, terá sempre interesse profundo em realizar suas tarefas. É a grande habilidade do Administrador atual e a do futuro: permitir que o maior número possível de cérebros dentro da organização pensem no “processo da organização” e sintam-se motivados e encorajados a pensar em seu constante aperfeiçoamento, mais do que concebê-lo como tarefa exclusivas de alguns dirigentes. (AKTOUF, 1996, p.21).

Bitencourt e Klein (2007) acreditam que os contextos culturais, políticos e sócio-políticos afetam o desenvolvimento tanto das pessoas quanto das empresas. Dessa forma, manter-se atualizado quanto à capacidade de gerenciar pessoas, desafios, mudanças, recursos e processos, é uma forma de obter vantagem competitiva em relação aos demais concorrentes.

Diante disso, e tendo em vista a demanda por novas atitudes por parte dos profissionais, surge a preocupação com o aprimoramento de competências que segundo Bitencourt (2005), consistem em “um processo contínuo e articulado de formação e desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, em que o indivíduo é responsável pela construção e consolidação de suas competências (autodesenvolvimento)”.

Ducci (1996) entende que competência “é mais do que a soma de todos esses componentes [conhecimentos, habilidades, destrezas e atitudes]: é uma síntese que resulta de combinação, interação e prática de tais componentes em uma situação real, enfatizando o resultado e não o insumo”. Para Vieira e Luz (2003), teóricos buscaram conceituar competência tendo em vista a Administração. A palavra “competência” pode ser empregada de inúmeras formas, a mais usual é “designar pessoa qualificada para realizar algo” (Fleury e Fleury, 2007). Além disso, Dutra et al. (1998), definem competência em Administração como a união de diversas qualificações que proporciona a um indivíduo ter um melhor desempenho no seu trabalho.

Nesse sentido, Araujo e Rocha-Pinto (2005) destacam que o desenvolvimento e aprimoramento de competências é de extrema importância para o administrador que se encontra no mercado de trabalho ou busca inserção.

Segundo Zarifian (2001), para compreender a utilização do termo competência em Administração, com maior envolvimento, é imprescindível uma análise mais intensa das mudanças ocorridas no mercado de trabalho e nas organizações. Da mesma forma, Nunes e Barbosa (2003) destacam que o termo competência para Administração tem sua origem relacionada às mudanças ocorridas dentro das organizações a partir da década de 1980. Nesse momento, as empresas encontravam-se em processo de reestruturação organizacional e aumento da complexidade no trabalho.

Sandberg (1994) discute a existência de duas diferentes abordagens para os gestores compreenderem o termo competência. A primeira ainda discutida atualmente, como verificou o estudo de Oliveira et al. (2009), a qual é focada na compreensão em uma esfera individual. E a segunda, que trata da competência em uma esfera coletiva. Nessa esfera, as competências são diretamente relacionadas aos sistemas e processos existentes na organização.

2.3. Programas de pós-graduação

As universidades, sejam elas públicas ou privadas, defrontam-se com influências que estão além do seu âmbito operacional. As instituições possuem um papel importante para o desenvolvimento de uma sociedade, sendo assim controladas pelos governos nacionais, os quais esperam certas formas de conduta acerca de sua função na sociedade. Diante das pressões e do aumento da complexidade da função acadêmica, as universidades tendem a melhorar, diferenciar e especializar suas atividades, sendo a pesquisa uma das principais atividades, realizada nas universidades por meio dos programas de pós-graduação (MELLO, 2010).

A pós-graduação em administração no Brasil foi criada em 1967, com o curso de mestrado em Administração da Fundação Getúlio Vargas do Rio de Janeiro [FGV-RJ]. Já na década de 1970 foram criados oito cursos de mestrado em Administração: no Distrito Federal, São Paulo, Rio de Janeiro, Santa Catarina, Minas Gerais, Paraíba, Rio Grande do Sul e Rio

Grande do Norte. Ainda nesse período teve início três cursos de doutorado em administração, sendo dois no Estado de São Paulo e um no Estado do Rio de Janeiro (GUIMARÃES, 2009).

Está atribuída à atividade de pesquisa e ensino, desenvolvida pelos programas de pós-graduação nas universidades, um condicionamento legal e burocrático. Tanto que há em alguns países um órgão especializado para exercer tal função. Esse é o caso da pós-graduação no Brasil, o qual possui um órgão especializado do Ministério da Educação: a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior [CAPES], com a função de avaliar os programas de pós-graduação (MELLO, 2010).

No Brasil, o investimento da CAPES concentra-se na pós-graduação e nos pesquisadores, tanto no país como no exterior. Avalia trienalmente cursos de mestrado e doutorado e financia a produção científica (MACHADO-DA-SILVA, 2003). Além disso, também é responsável pelo fornecimento de bolsas de pós-graduação concedidas a estudantes brasileiros (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico [CNPq], 2009; GeoCapes, 2009). O Sistema de Avaliação da Pós-graduação foi criado pela Capes em 1976 e tem sido fundamental para o desenvolvimento da pós-graduação e da pesquisa no país (NICOLATO, 2005).

Conforme Neto (2010), só na área das Ciências Sociais Aplicadas, há uma probabilidade de criação de 175 novos mestrados e 177 doutorados, ou seja, a pós-graduação nas Ciências Sociais Aplicadas tem potencial para crescer cerca de 60% nos próximos 10 anos.

O Programa de Pós-Graduação em Administração objeto deste estudo tem como Área de Concentração a Gestão Organizacional. Apresenta como objetivo geral a geração e a disseminação do conhecimento, na área de administração, por meio da formação de docentes e de pesquisadores comprometidos com a construção do conhecimento sobre organizações e com gestão das organizações, em nível de pós-graduação stricto sensu. Além disso o público alvo é composto por administradores (as), contadores (as), economistas, engenheiros (as) e profissionais graduados das mais diversas áreas que tenham por objetivo aprofundar e produzir conhecimento sobre a ciência da Administração.

3. Metodologia

Com o objetivo de identificar o perfil do Egresso do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria, conhecendo assim, a realidade do mercado de trabalho dos egressos, envolvendo colocação, tipo de função exercida e perfil das organizações onde atuam, juntamente com a evolução da carreira. A abordagem do estudo se caracteriza como quantitativa, do tipo descritivo. A pesquisa descritiva tem como principal objetivo a descrição de algo, ou a exposição de um fenômeno, verificando o grau de associação entre as variáveis trabalhadas (MALHOTA, 2006). Ainda de acordo com Triviños (1987), o estudo descritivo pretende descrever as características de determinado fenômeno ou estabelecer relações entre algumas variáveis.

Desse modo, o método utilizado para a coleta de dados será o *survey*. Conforme Malhotra (2006), esse método consiste na entrevista estruturada direta, método utilizado quando a pesquisa envolve entrevista com um grande número de pessoas, sendo aplicada a elas uma série de perguntas. Ainda utilizou-se dados secundários visando a complementar as informações coletadas por meio da *survey*. O modelo conceitual utilizado para a pesquisa foi o proposto por Schuch Júnior (1978). Além disso, foi acrescentada uma questão aberta, na qual os respondentes tinham a opção de avaliar de modo geral o Programa.

A população-alvo deste estudo são os egressos das primeiras turmas do curso da Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria, assim fazem parte desse estudo os discentes egressos das turmas de 2011, 2012, 2013 e 2014, totalizando 78 respondentes. O tratamento dos dados foi realizado por meio do software *Statistical Package for the Social Sciences* - SPSS 22, sendo realizadas análises estatísticas descritivas. Além disso, para a questão aberta utilizou-se a análise de conteúdo.

As limitações encontradas neste estudo foram em relação a amostra, pois devido a insuficiência de respostas, optou-se por utilizar dados secundários, juntamente com os primários. Na próxima seção serão apresentados os resultados do estudo.

4. Análise e discussão dos resultados

Com base nos dados obtidos na pesquisa *survey*, apresentam-se a seguir os resultados relacionados ao perfil da amostra.

Tabela 1 – Perfil da amostra

Gênero	Frequência	%	Faixa Etária	Frequência	%
Masculino	22	28,2%	Até 25 anos	5	18,5%
Feminino	56	72,8%	De 26 a 30 anos	13	48,1%
			De 31 a 35 anos	6	22,2%
			De 36 a 40 anos	0	0%
			41 anos ou mais	3	11,1%
Estado Civil	Frequência	%			
Solteiro (a)	38	81,1%			
Casado (a)	13	18,9%			
Divorciado (a)	2	3,7%			
União Estável	2	1,9%			

Fonte: Desenvolvido a partir dos dados da pesquisa.

Evidenciou-se que, entre os respondentes, 72,8% são do gênero feminino e 28,2% são do gênero masculino. Verifica-se o crescente aumento do nível de instrução da população geral e, principalmente, das mulheres que passam a apresentar mais de nove anos de estudo (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2015). Este aumento do percentual de mulheres que buscam aperfeiçoamento escolar proporcionou a elas maiores oportunidades de ingresso e estabilidade profissional, frente altas exigências quanto ao nível superior no mercado de trabalho. De acordo com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2015) e da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS, 2015) a participação da mulher no mercado de trabalho tem sido crescente nos últimos anos.

Quanto ao estado civil informado pelos respondentes, verificou-se que em sua maioria são solteiros (81,1%). Percebe-se, também, que 48,1% dos egressos encontram-se na faixa etária de 26 a 30 anos, o que remete a um perfil bastante jovem, pode-se constatar que a inserção na pós-graduação parece estar sendo feita cada vez mais cedo.

Na tabela 2, apresentam-se dados referentes ao mercado de atuação dos egressos, a natureza da organização em que atuam e o vínculo profissional que possuem.

Tabela 2 – Mercado de atuação dos egressos

Natureza da Organização que atua	Frequência	%
Pública	35	66%
Privada	18	34%
Vínculo Profissional	Frequência	%
Atua na área da docência	32	60,4%
Não atua na área da docência	21	39,6%

Fonte: Desenvolvido a partir dos dados da pesquisa.

Percebe-se que em relação a natureza das organizações, a maior parte dos egressos (66%) atuam em instituições públicas, predominantemente na área da docência (60,4%). Estes dados parecem vir ao encontro do estudo de Velloso (2004), o autor afirma que o mestrado continua tendo como função principal a de aperfeiçoar docentes para o ensino superior e constata empiricamente que até os anos 2000 o principal destino profissional dos mestres formados no Brasil era a academia, principalmente instituições públicas. O autor ainda afirma que apesar da docência se destacar como principal atuação, o mestrado também tem o intuito preparar quadros para outros setores da vida social, para a administração pública e para empresas públicas e privadas e atividades liberais. Nesse sentido destaca-se que 39,6% dos egressos do Programa de Pós-Graduação em Administração estão atuando nessas atividades.

Tabela 3 – Área de atuação e tempo de carreira

Área de Atuação	Frequência	%
Estratégia em Organizações	30	40%
Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional	30	40%
Economia, Controle e Finanças	15	20%
Tempo de Profissão/Carreira	Frequência	%
Até 5 anos	21	80,8%
De 6 a 10 anos	2	7,7%
De 11 a 15 anos	2	7,7%
Mais de 15 anos	1	3,8%

Fonte: Desenvolvido a partir dos dados da pesquisa.

Em relação à área de atuação dos egressos, percebe-se que a maioria atua na área de Estratégia em Organizações e na área Gestão de Pessoas. Esse resultado pode estar relacionado com a própria formação deles, pois no caso do Programa de Pós-Graduação em Administração há um número maior de vagas para a inserção no mestrado nessas áreas. Quanto ao tempo de carreira, os respondentes estão no mercado de trabalho há menos de 5 anos, dado que já era esperado, visto que se optou por analisar o perfil dos egressos das quatro primeiras turmas da Pós-graduação em Administração.

Desse modo, parece que o perfil dos egressos se configura, majoritariamente, como do gênero feminino, solteiro, com idade entre 26 a 30 anos. Eles atuam em instituições públicas e na área da docência, inseriram-se no mercado de trabalho nos últimos cinco anos e atuam na área de estratégia e gestão de pessoas.

A seguir, a fim de verificar associações entre as variáveis, apresenta-se a relação entre as variáveis gênero e área de atuação, as quais podem revelar algumas tendências.

Tabela 4 – Gênero e área de atuação

Gênero	Área de Atuação			Total
	Estratégia em Organizações	Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional	Economia, Controle e Finanças	
Masculino	42,9%	14,3%	42,9%	100%
Feminino	38,9%	50%	11,1%	100%

Fonte: Desenvolvido a partir dos dados da pesquisa.

Verifica-se a partir da análise da Tabela 4 que parece haver uma predominância do gênero masculino nas áreas que envolvam Estratégia e a área de Finanças. Já o gênero feminino parece concentrar-se na área de Gestão de Pessoas, seguida pela área de Estratégia. Constata-se assim, o baixo índice de mulheres egressas da área de Finanças.

De modo geral, percebe-se que a maior parte dos egressos avalia positivamente a atuação do Programa de Pós-Graduação em Administração, acreditam que a pós-graduação trouxe muitas contribuições quanto a conhecimentos e relacionamentos. A seguir apresentam-se algumas evidências que confirmam o exposto.

Quadro 1 – Avaliação geral

Avaliação Geral	
Respondente	Evidências
R1	<i>“Acredito ter sido o principal potencializador para continuação e evolução na carreira profissional docente.”</i>
R2	<i>“Muito importante para o desenvolvimento pessoal e crescimento profissional. Fez diferença na minha atuação profissional e fui reconhecido por isto.”</i>
R3	<i>“O programa foi muito importante para conhecimento técnico, além disso possibilitou uma vivência importante em grupos de pesquisa e no PPGA de importância fundamental para a atuação profissional.”</i>

Fonte: Desenvolvido a partir dos dados da pesquisa.

Também é possível identificar que os respondentes conseguem perceber a contribuição da pós-graduação não somente para a área da docência, mas também para a área técnica e empresarial. Os respondentes destacam inclusive contribuições para suas vidas pessoais e para o seu dia a dia. A visão crítica e o pensamento analítico se destacam como principais contribuições. Apesar disso, alguns respondentes ainda, evidenciam que a pós-graduação parece estar mais pautada para a carreira acadêmica.

Quadro 2 – Contribuições

Contribuições	
Respondente	Evidências
R4	<i>“Boa contribuição para quem quiser seguir carreira acadêmica.”</i>
R5	<i>“Contribuiu para o meu crescimento como Administradora e ajudou a aprofundar meus conhecimentos na área. Hoje sou empresária e deixei a docência para me dedicar exclusivamente a administração da empresa.”</i>
R6	<i>“Foi fundamental para minha vida profissional, pois atuo como Assistente em Administração... e estou envolvida diariamente com atividades acadêmicas. Com a realização do mestrado, percebi mudanças na minha vida em relação à organização do tempo, de atividades e prioridades, além de passar a refletir de forma mais aprofundada acerca do cotidiano.”</i>
R7	<i>“Acredito que o curso de pós-graduação possa contribuir para a vida profissional na medida em que auxilia no desenvolvimento da capacidade de aprendizado e visão crítica, fornecendo subsídio para que as pessoas tenham acesso a um arcabouço de conhecimento que possibilite um tratamento analítico para a resolução de problemas. No entanto, sua contribuição é mais válida para a área docente do que empresarial.”</i>

Fonte: Desenvolvido a partir dos dados da pesquisa.

Assim, destaca-se que um dos desafios para o Programa de Pós-Graduação em Administração é disseminar as contribuições e o papel dela para todas as áreas seja empresarial ou acadêmica. Parece que é importante que se continue trabalhando todos os pressupostos teóricos, que ambos os contextos sejam contemplados, e que o Programa continue direcionando e preparando seus egressos tanto para a docência quanto para as empresas.

Desse modo foi possível evidenciar os principais aspectos quanto ao perfil do egresso, a atuação deles no mercado e as principais considerações que possuem em relação ao Programa.

5. Considerações finais

A Pós-Graduação é um importante meio de formação e profissionalização nas diferentes áreas do conhecimento. O número de interessados nessa formação parece estar crescendo, entretanto, recentemente a notícia sobre possíveis cortes no orçamento da CAPES abalaram a garantia da continuidade desses Programas. Este trabalho teve como objetivo identificar o perfil do Egresso do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria. Assim, buscou-se conhecer a realidade do mercado de trabalho dos egressos, envolvendo colocação, tipo de função exercida e perfil das organizações onde atuam, juntamente com a evolução da carreira.

Foi possível constatar que o perfil do egresso do Programa de Pós-Graduação é do gênero feminino, solteiro e com idade entre 26 a 30 anos. Estes atuam majoritariamente em instituições públicas, na área da docência, inseriram-se no mercado de trabalho nos últimos cinco anos e principalmente na área de estratégia e gestão de pessoas.

Além disso, também foi possível perceber uma associação entre gênero e as áreas de atuação. Evidencia-se que o gênero masculino está concentrado nas áreas de Estratégia e Finanças, já o feminino predominantemente na área de Gestão de Pessoas.

De maneira geral, os egressos das quatro primeiras turmas do Programa de Pós-Graduação em Administração acreditam que o Programa teve uma grande importância tanto para a carreira profissional como pessoal e avaliam-no de forma positiva. Apesar disso, ainda há divergências de opiniões quanto ao direcionamento da pós-graduação para a área da docência e para a área administrativa.

Referências

- AKTOUF, O. (1996). **A administração entre a Tradição e a Renovação**. São Paulo: Atlas.
- ANDERE, M. A; ARAÚJO, A. M. P. de. (2008). Aspectos da formação do professor de ensino superior de Ciências Contábeis: uma análise dos programas de pós-graduação. **Revista de Contabilidade e Finanças - USP**, v. 19, n. 48, pp. 91-102, set./dez. São Paulo.
- ANDRADE, R. O. B. (coord.). (1997). **Biblioteca básica para os cursos de graduação em administração**. Florianópolis: UDESC.
- BITENCOURT, C. C. (2005). **Competência gerencial e aprendizagem nas organizações**. São Leopoldo: Unisinos.
- BITENCOURT, C. C.; KLEIN, M. J. (2007). Desenvolvimento de competências: a percepção dos egressos do curso de graduação em Administração. **In: XXXI Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – EnANPAD, 2007**, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Anpad.
- BRITO, M. R. F. (2008) **O SINAES e o ENADE: da concepção à implantação**. Avaliação (Campinas) v.13, n.3. Sorocaba: Print Version.
- COSTA, F. K.; PEREIRA, F. A; SOLINO, A. S. (2008). Uma percepção curricular dos egressos para a formação de pós-graduados em Administração segundo a análise proporcional do discurso. **In: Encontro Nacional de Programas de Pós-graduação em Administração**. 25 Campinas. CD Rom.
- CUNHA, A. M.; GOMES, A. S. S. (1996). O ensino de humanidades na formação do administrador frente os movimentos de integração internacional: uma proposta de mudança curricular para a FACE/UFMG. **In: ENCONTRO NACIONAL DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 7**. Florianópolis: UDESC.
- DUCCI, M. A. (1996). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*. **In: Oficina Internacional del Trabajo. Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas**. Ginebra: OIT, pp. 15-26.
- DUTRA, J. S. (2008). **Competências: Conceitos e instrumentos para gestão de pessoas na empresa moderna**. 1. ed. São Paulo: Atlas.
- DUTRA, J. S.; HIPÓLITO, J. A. M.; SILVA, C. M. (1998). Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações. **In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 22**. Foz do Iguaçu. Anpad, Rio de Janeiro.
- FAYOL, H. (1994). **Administração Industrial e Geral: Previsão, Organização, Comando, Coordenação e Controle**. 10. ed. São Paulo: Atlas.
- FLEURY, A; FLEURY, M. T. L. (2007). **Estratégias empresarias e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas.

- GEOCAPES DADOS ESTATÍSTICOS (2009). **Concessão de bolsas de pós-graduação da Capes no Brasil**. Disponível em: <<http://geocapes.capes.gov.br/geocapesds/#app=3099&da7aselected>>. Acesso em: 2018.
- GARDNER, H. (1993). *Multiple Intelligences: the theory in practice*. New York: Basic Books.
- GUIMARÃES, A. T. (2009). A Rede de Programas de Pós-Graduação em Administração no Brasil: Análise de Relações Acadêmicas e Atributos de Programas. **RAC**, Curitiba, v. 13, n. 4, art. 3, pp. 564-582.
- GUIMARÃES, I. P.; SILVA, A. C. C. R.; GOMES, S. M. S.; SLOMSKI, V. G.; ARAÚJO, A. M. P. (1968). Uma análise dos Projetos Político-Pedagógicos dos cursos de Ciências Contábeis das Universidades Públicas do estado da Bahia. *In: X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia*. Universidade do Minho, 2009.
- HOYLER, S. *et al.* Manual de Relações Indústrias. São Paulo: Pioneira.
- LAFFIN, M. (2002). **De contador a professor: a trajetória da docência no ensino superior de contabilidade**. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Curso Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- LOUSADA, A. C. Z.; MARTINS, G. A. (2005). Egressos como fonte de informação a gestão dos cursos de Ciências Contábeis. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo/USP, v. 1, n. 37, pp. 73-84.
- MACHADO-DA-SILVA, C. L. (1998). Respostas estratégicas da administração e contabilidade ao sistema de avaliação da Capes. **Revista Organização e Sociedade**, 10(28), pp. 63-77.
- MARCOVITCH, J. A Universidade (Im)possível. São Paulo: Futura.
- MALHOTRA, N. (2006). **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman.
- MELLO, M. C. (2010). Dinâmica de Relacionamento e Prováveis Respostas Estratégicas de Programas Brasileiros de Pós-Graduação em Administração à Avaliação da Capes: Proposições Institucionais a partir da Análise de Redes de Co-Autorias. **Rev. Adm. Contemp**, Curitiba, v. 14, n. 3, art. 3, pp. 434-457.
- MILLER, G. A. (1963). *The magic number seven, plus or minus two: some limits on our capacity for processing information*. **Psychological Review**, v.3, n. 63, pp. 343-352.
- MOREIRA, M. A. (1985). **Ensino e Aprendizagem: enfoques teóricos**. São Paulo: Moraes.
- NETO I. R. (2010). Prospectiva da pós-graduação no Brasil (2008-2022). **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, 7(12), pp. 58-79.
- NICOLATO, M. A. (2005). Sinopse da avaliação trienal da pós-graduação (período avaliado: 2001/2003). **Revista Brasileira de Pós-graduação**, v. 2, n. 3, pp. 176-184.
- NUNES, S. C.; BARBOSA, A. C. Q. A. (2003). Inserção das Competências no Curso de Graduação em Administração: Um Estudo em Universidades Brasileiras. *In: Encontro*

da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 27, Atibaia. Anpad: Rio de Janeiro.

OLIVEIRA, M. K. (1993). **Vygotsky aprendizagem e desenvolvimento**: um processo histórico. São Paulo: Sapiore.

OLIVEIRA, D. P. R. (2009). **Planejamento Estratégico**. 26 ed, São Paulo: Atlas.

ROCHA-PINTO, S. R. (2005). A Competência do Administrador: A Voz do Vir a Ser. **In**: Seminário De Iniciação Científica da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 13, PUC-RIO, Rio de Janeiro.

RODRIGUES, S., & CARRIERI, A. (2001). A tradição anglo-saxônica nos estudos organizacionais brasileiros. **Revista Brasileira de Administração Contemporânea**, 5 (Edição Especial), pp. 81-102.

TRIVIÑOS, A. N. S. (1987). **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas.

VELLOSO J. (2004). Mestres e doutores no país: destinos profissionais e política de pós-graduação. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 123, pp. 583-611.

VIEIRA, A.; LUZ, T. R. (2003). Do saber aos saberes: confrontando as noções de qualificação e de competência. **In**: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 27. Atibaia. Anpad: Rio de Janeiro.

ZARIFIAN, P. (2001). **Objetivo Competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas.