

Percepção da Importância do Curso de Administração para o Desenvolvimento Profissional

Perception of the Importance of the Business Administration Course for Professional Development

Luís Miguel Luzio dos Santos^{a*}, Cássio Chia Jang Tsay^b

Resumo

A presente pesquisa propõe-se a identificar a relevância do curso de administração da Universidade Norte do Paraná - Campus Arapongas, para o desenvolvimento profissional, de acordo com a percepção dos egressos do curso, numa perspectiva temporal que vai de 1993 a 2007. Buscou-se entender as principais mudanças ocorridas no curso ao longo da sua existência, analisando os diferentes momentos e contingências que lhe serviram de pano de fundo. Salienta-se o crescimento acelerado no número de matrículas após o ano 2000, o que se sintoniza com a elevação nos índices de satisfação apurados pela pesquisa após esse período. A pesquisa apresentou caráter exploratório e buscou realizar um levantamento em forma de senso com todos os egressos. Como principal sugestão dos entrevistados foi apontada a necessidade de aliar teoria com mais conteúdos práticos, ajustando-se às demandas do mercado.

Palavras-chave: Alunos Egressos. Curso de Administração. Satisfação e Desenvolvimento Profissional.

Abstract

This research aims to identify the relevance of the business administration course at the University North of Paraná - Arapongas Campus, for professional development, according to the graduates' perceptions in a time perspective ranging from 1993 to 2007. The study searches to understand the major course changes along its existence by examining the different moments and contingencies that served as its background. It emphasizes the rapid growth in the number of enrollments after 2000, which is connected with the increase in the levels of satisfaction found by the research after this period. The research presented exploratory nature and used surveys with all the graduates. The main suggestion given by the interviewees was the need to conjugate theory with more practical contents, adjusting the teaching to the demands of the market.

Key-words: Graduate students. Business Administration Course. Satisfaction and Professional Development.

^a Doutor em Ciências Sociais - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Docente da Universidade Norte do Paraná (UNOPAR). E-mail: lmig@uo.com.br.

^b Mestre em Administração - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Docente da Universidade Norte do Paraná (UNOPAR). E-mail: cassio.tsay@nopar.br.

* Endereço para correspondência: Rua Piauí, 717, apto. 1702. Londrina/PR - CEP 86020-390.

1 Introdução

O curso de Administração da Universidade Norte do Paraná - Campus Arapongas, completou no ano de 2008, 15 anos de existência, passando por mudanças significativas ao longo deste período e de forma mais marcante após o ano 2000. Pode-se verificar através do número de novos entrantes a partir do ano 2000 que ocorreram alterações qualitativas que certamente conduziram a maior atratividade e por consequência maior volume de matrículas.

A pesquisa trouxe importantes informações na medida em que permite identificar pontos fortes e fracos encontrados no curso na visão das diferentes turmas de formados desde o surgimento do curso na instituição até os tempos atuais. Apuraram-se os principais desejos em relação ao processo de aprendizagem, expectativas em relação ao curso e aplicabilidade dos aspectos vivenciados em sala de aula no cotidiano das organizações. Assim como a importância

dos conteúdos e experiências proporcionadas pelo curso de Administração da UNOPAR - Arapongas para o seu desenvolvimento profissional.

Estas informações possibilitam detectar as principais características da população investigada, seus anseios e frustrações, podendo-se avaliar ao longo da história os principais momentos e fases pelos quais o curso passou, assim como o reflexo no nível de satisfação dos alunos egressos, além de levantar a contribuição destes para o desenvolvimento profissional. O senso comum reforça continuamente a importância do curso superior para o desenvolvimento profissional, tendo a presente pesquisa a tarefa de investigar a real contribuição do curso de Administração para o crescimento profissional, considerando a opinião dos seus egressos.

2 Referencial Teórico

A humanidade, que levou 10 mil anos para passar da agricultura à indústria e outros 200 para chegar ao período pós-industrial, encontra-se diante de um novo passo, a busca permanente por desenvolver inovações capazes de atender às expectativas de um mundo cada vez mais exigente e complexo. A necessidade de desenvolvimento contínuo tem nas pessoas a sua estrutura essencial de funcionamento, sendo a exigência de aprimoramento e aprendizado permanente e

efetivo a garantia de manter-se adequado às contingências do mundo do trabalho, cada vez mais instável e imprevisível.

Segundo Minarelli (1995, p. 17) as formas de trabalho adquirem novas feições e o emprego passa por redefinições profundas. É evidente que o emprego não morreu, mas pode deixar de existir tal como o conhecemos.

É neste contexto complexo e pouco definido que passam a ter que se desenvolver os cursos universitários do século XXI e as demais instituições que têm como missão a qualificação profissional, ou seja, poucas certezas, o velho traçado não serve como base para os novos desafios do mundo do trabalho.

Para Chiavenatto (2002, p. 86), “a empregabilidade hoje é um dos maiores desafios para as pessoas”. Ou seja, quem não se ajusta às contingências em permanente processo de mudança, está fadado a ser visto como obsoleto, num processo de seleção natural das espécies profissionais, que recebe o nome de empregabilidade.

Para Minarelli (1995, p. 37), “empregabilidade – palavra tão nova que não consta no dicionário”. Relaciona-se com o termo *employability* que nos Estados Unidos significa a habilidade de ter emprego. O termo empregabilidade foi criado para designar o novo posicionamento frente ao trabalho. As empresas investem no aumento da empregabilidade de seus funcionários para que possam ser úteis não apenas à própria empresa em função de um único cargo, mas ao mercado de trabalho do qual a própria empresa faz parte.

No início da década de 90 foi introduzido no Brasil o conceito de Empregabilidade, que nada mais é do que a capacidade que um indivíduo desenvolve de acumular e manter atualizadas suas competências, rede de relacionamento e conhecimento, de forma a ter sempre em suas mãos o arbítrio sobre seu projeto de carreira.

Hoje, 10 anos depois, temos que concordar que a “Empregabilidade”, mais que conceito, é realidade para aqueles que aspiram realização profissional. Em tempos de Nova Economia, quem não cuidar de sua carreira está sujeito às modificações no ambiente de trabalho, que não são poucas.

Como expõe Chiavenatto (2002) o deslocamento do emprego da área industrial para os serviços formais ou informais mudou tudo. O trabalhador é impelido a buscar novo perfil, mais flexível e articulado. Agora, mais importante que apenas obter emprego, é tornar-se empregável, manter-se competitivo no mercado em constante mutação, que obriga a nova forma de qualificação, menos formal e estanque e mais flexível e aberta ao novo e capaz de estimular as competências dos indivíduos alcançando o máximo do seu potencial.

Para Minarelli (1995) “se tornar empregável” é o grande desafio da atualidade e requer mudanças das empresas, dos profissionais e dos centros de qualificação. Ou seja, deve-se buscar ver o mundo através de constante análise das tendências, verificando a real possibilidade e potencialidade de intervenção, conjugando-se flexibilidade e adaptabilidade

à realidade imposta, mas sem perder a capacidade de indignação e de manter uma ação pró-ativa em torno de ideais inegociáveis.

Para Assman (1999) educar é a mais avançada tarefa social emancipatória. Desta forma, entende-se que a educação tem papel determinante na criação da sensibilidade social necessária para reorientar a humanidade. Com isso, levantam-se expectativas para que se consiga viabilizar preparo adequado aos indivíduos que terão que enfrentar os desafios desse período histórico, conseguindo resolver problemas impostos pelo ambiente, conjugando habilidades técnicas e humanísticas em prol de um desenvolvimento socioeconômico, justo e sustentável. Além de ser capaz de proporcionar o desenvolvimento do potencial humano em suas diferentes esferas.

Devemos considerar, no entanto, que este preparo não está associado à formulação de receitas prontas, mas numa tentativa de criar contextos para que os indivíduos estejam munidos de ferramentas que possibilitem sua inserção, manejo e análise frente ao cotidiano organizacional, cada vez mais complexo e multidisciplinar.

Como alerta Sung (2006) espera-se não apenas privilegiar a utilização dos saberes instrumentais (habilidades), nem o manejo dos conteúdos teóricos, mas a possibilidade de fazer emergir uma postura responsável e ética, em que a sensibilidade seja ingrediente indispensável no processo de aglutinação de saberes e conteúdos. O autor manifesta o teor mais abrangente que deve nortear a educação, elevando-a da simples esfera instrumental para capacitá-la a criar indignação e indagação sobre o sentido da vida humana.

De acordo com as considerações de Assman (1999) a universidade não deve ser concebida como simples agência repassadora de conhecimentos prontos, mas como contexto e clima organizacional que propicia a iniciação em vivências personalizadas do aprender a aprender.

3 Material e Método

A presente pesquisa teve caráter exploratório e natureza quantitativa e qualitativa, por meio de dados primários e secundários de forma a levantar as informações e contextualizá-las com o ambiente.

Foram inicialmente levantados os cadastros com as informações sobre os alunos formados pela UNOPAR, Campus Arapongas no curso de administração entre os anos de 1993 a 2007 e posteriormente foram aplicados questionários via telefone. A última etapa compreendeu o tratamento estatístico dos dados coletados e a análise dos resultados da pesquisa.

Não se pode desprezar as limitações encontradas na presente pesquisa que, de alguma forma, restringiram o tamanho da amostra. Destaca-se a dificuldade de acesso aos egressos, parte significativa desses havia mudado de cidade.

4 Análise dos Resultados da Pesquisa

Buscou-se como ponto de partida, apurar a situação profissional dos ex-alunos de Administração da UNOPAR – Arapongas durante o decorrer do curso, podendo-se, desta forma, avaliar o perfil profissional destes. Assim como, dar base de apoio para se efetuar um comparativo quanto à situação dos mesmos, após a conclusão do curso.

Há que se destacar que praticamente a totalidade dos alunos entrevistados trabalhava durante o período em que cursou Administração, comum em cursos de Administração em período noturno. Este fato é ainda reforçado pelo perfil da

cidade de Arapongas, ou seja, por ser fortemente industrial, possibilita boa oferta de empregos que geralmente supre a demanda local. A inserção destes alunos no mercado de trabalho durante o período decorrente do curso leva a compreensão da busca por aliar a teoria à prática e de conscientização da necessidade de atender às contingências sócio-econômicas que imprimem a essencialidade do aprendizado contínuo e aprofundado.

Passa-se a seguir a apresentação e a análise dos dados das pesquisas com os egressos do curso de administração – UNOPAR – Arapongas.

Tabela 01a - Cargo/atividade no período do curso de Administração

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Auxiliar administrativo	40%	40%	50%	44,5%	25%	21,3%	16,6%	29,4%	49,9%	35,7%
Gerente	26,8%		5%	16,5%	25%	35,7%	25%	23,4%	12,4%	28,6%
Bancário	13,4%	10%	5%	11,1%	12,5%	7,1%	16,6%	11,7%	8,3%	14,3%
Supervisor				11,1%						
Operacional	6,6%			5,6%						2,4%
Empresário	6,6%							11,7%		
Autônomo		20%	5%	5,6%	12,5%	7,1%			8,3%	
Vendedor		30%						11,7%	4,1%	9,5%
Estagiário					12,5%				8,3%	
Não Trabalha			10%		12,5%					4,7%
Diretor			5%			7,1%		5,8		
Outros	6,6		10%	5,6%		21,3%	24,9%	5,8%	8,3%	2,4%
Base de cálculo	15	14	21	17	8	14	12	20	24	42

Tabela 01b - Cargo/atividade no período do curso de Administração

	2003	2004	2005	2006	2007
Auxiliar administrativo	30%	46,15%	80%	40%	33,33%
Gerente	10%	7,69%			19,04%
Bancário				10%	
Supervisor	10%	7,69%			7,14%
Operacional					7,14%
Empresário		7,69%	10%		7,14%
Autônomo	20%	7,69%	10%		4,76%
Vendedor					
Estagiário	10%	7,69%			7,14%
Não Trabalha	10%				2,38%
Diretor	10%				4,7%
Outros		7,69%		50%	7,14%
Base de cálculo	10	13	10	10	42

De forma não muito diferente dos anos anteriores, na tabela 01b que agrupa os dados de 2003 a 2007 sobre a função exercida pelos alunos durante o período em que cursavam Administração na UNOPAR – Arapongas, verifica-se que a maioria exercia funções de auxiliar administrativo, variando de 30% em 2003 a 80% em 2005. Pode-se constatar que existe um percurso, quase natural, em iniciar na profissão de administrador através de atividades de apoio, para posteriormente com a assimilação de mais conhecimento poder galgar graus mais elevados na hierarquia organizacional.

Outro indicador que merece destaque se refere ao número expressivo de alunos egressos do ano de 2007 (tabela 01b) que durante o decorrer do curso já havia alcançado o cargo de

gerente, somando expressivos 19,04%, algo atípico em todos os demais períodos contemplados pela pesquisa. Acredita-se, no entanto, que não se trata de tendência sustentável, já que ocorre apenas nesse ano, não havendo nenhum registro nos anos anteriores que possa apontar para uma evolução neste sentido.

Outro indicador atípico é o elevado número de autônomos na turma de 2003, contabilizando 20% do total, em relação à média dos demais anos que esteve abaixo dos 10%. Este fato pode estar relacionado aos baixos índices de crescimento econômico e emprego formal nos anos anteriores a 2003, o que fez com que muitos alunos buscassem formas autônomas de renda.

Tabela 2a - Cargo ou atividade atual

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Auxiliar administrativo	13,4%	26,6%	25%	11,4%	12,5%	21,3%		17,5%	16,6%	16,6%
Gerente	33,2%	33,3%	25%	30,0%	37,5%	49,9%	41,6%	64,7%	62,4%	40,5%
Bancário			5%	5,8%	12,5%		8,3%	5,8%	4,1%	11,9%
Supervisor	6,6%									
Operacional	6,6%							5,8%		
Empresário	22,2%		10%	5,8%	12,5%	7,1%				
Autônomo	13,4%	13,3%	5%	17,8%	12,5%		8,3%		16,6%	14,3%
Vendedor				5,8%				5,8%		
Não Trabalha		26,6%	20%	11,4%	12,5%					11,9%
Diretor			5%	11,4%		14,2%				
Outros	4,6%		5%			7,1%	16,6%			4,8%
Base de cálculo	15	14	21	17	8	14	12	20	24	42

Tabela 2b - Cargo ou atividade atual

	2003	2004	2005	2006	2007
Auxiliar administrativo	30%		50%	30%	26,19%
Gerente	10%	15,38%			23,8%
Bancário			10%	10%	2,38%
Supervisor	10%	30,76%		10%	4,7%
Operacional					7,14%
Empresário		23,07%	10%		14,28%
Autônomo	20%	7,69%			4,7%
Estagiário	10%				
Vendedor					
Não Trabalha	10%	15,38%			7,14%
Diretor	10%				4,7%
Outros		7,69%	30%	50%	4,7%
Base de cálculo	10	13	10	10	42

Através da análise da tabela acima em comparação com as informações levantadas na questão anterior, percebe-se a evolução profissional da maioria dos egressos do curso de administração da UNOPAR – Arapongas. A função de auxiliar administrativo que havia sido a predominante durante os anos em que cursavam administração, apresenta na tabela que contempla os anos de 2003 a 2007, um recuo significativo, em que os egressos de todos os anos após 2003 reduziram a incidência de atuação nesta função. Destaca-se o ano de 2004 que havia contabilizado 46,15% de respondentes que ocupavam o cargo de auxiliar administrativo durante o decorrer do curso e que atualmente não teve nenhuma incidência de resposta.

Merece ser salientado, no entanto, que a função de

gerente, que na pesquisa anterior havia demonstrado evolução quase natural dos ex-alunos, não se confirma nos anos mais recentes. O ano de 2007 apresenta maior incidência de gerentes somando 23,8%, número abaixo dos indicadores de vários anos que fizeram parte da primeira pesquisa.

Verifica-se uma pulverização maior de funções assumidas pelos egressos após 2003, sendo a função de supervisor um destaque significativo, atingindo o pico de 30,76%, em 2004.

Salienta-se de forma atípica o número de alunos que abriram empresas, somando índice maior que nos anos anteriores. O que pode indicar tendência ao empreendedorismo, sem dúvida uma das vertentes mais fortes do novo currículo do curso. O ano de 2004 contabilizou total de 23,07% de ex-alunos que se tornaram empresários, no ano de 2005 foram 10% e no de 2007, 14,28%.

Tabela 3a – Período que possui o mesmo cargo

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1 ano	6,7%		13%	11,8%	12,5%			15%	50%	16,6%
Até 2 anos	6,7%			11,8%	12,5%	35,7%	8,3%	20%	8,3%	19%
Até 3 anos	13,3%	14,3%	4,5%	24,8%	12,5%	28,5%	8,3%	10%	12,5%	7,2%
Até 5 anos		7,1%	13%	11,8%	12,5%	14,3%	33,3%	25%	16,6%	12%
Acima de 5 anos	73,3%	64,3%	43,5%	35,5%	50%	21,4%	50%	30%	12,5%	35,7%
Não trabalha		14,2%	26%	5,8%						9,5%
Base de cálculo	15	14	21	17	8	14	12	20	24	24

Tabela 3b – Período que possui o mesmo cargo

	2003	2004	2005	2006	2007
1 ano	10%	7,69%	10%	10%	23,8%
até 2 anos	10%	23,07%	20%	30%	11,19%
até 3 anos	10%	23,07%	30%	20%	14,28%
até 5 anos	30%	15,38%	30%	10%	23,8%
acima de 5 anos	30%	23,07%		30%	23,8%
Não trabalha	10%	7,69%	10%		2,38%
Base de cálculo	10	13	10	10	42

Ainda que Arapongas, pelo perfil sócio-cultural, não apresente característica de forte mobilidade social, verifica-se ligeiro aumento nestes indicadores nos anos mais recentes. Enquanto na primeira pesquisa havia incidência de 60% a 70% de egressos que permaneciam no mesmo cargo há mais de 5 anos, nos anos mais recentes esse número cai significativamente para a casa dos 20% a 30%; sendo a turma de 2003, a de menor mobilidade com 30% no mesmo cargo há mais de 5 anos. Assim como a de 2006 com a mesma

porcentagem, em relação à de 2004 e de 2007 com 23,07% e 23,8%, respectivamente. A turma de 2005 não apresentou ninguém que permaneceu por mais de 5 anos no mesmo cargo.

De forma contrária, enquanto na primeira pesquisa havia vários anos em que não se encontrava indivíduo com menos de 1 ano no mesmo cargo, nesta nova etapa da pesquisa todos os anos de 2003 a 2007 tiveram incidência de egressos que estão há menos de 1 ano no mesmo cargo, apontando a tendência de maior mobilidade de função e cargo.

Tabela 4a - Importância do curso de Administração no desenvolvimento profissional

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Imprescindível	13,3%		9,5%	17,6%		7,1%	8,3%	20%	25%	7,1%
Muito importante	40%	35,7%	28,5%	41,4%	28,6%	35,8%	16,7%	50%	41,6%	35,7%
Importante	33,4%	28,8%	52,5%	17,6%	57,1	50%	41,7%	25%	33,4%	45,2%
Alguma importância	13,3%	28,8%	9,5%	17,6%	14,3	7,1%	33,3%	5%		9,5%
Irrelevante		7,1%		5,8%						2,5%
Base de cálculo	15	14	21	17	8	14	12	20	24	42

Tabela 4b - Importância do curso de Administração no desenvolvimento profissional

	2003	2004	2005	2006	2007
Imprescindível	10%	23,07%	40%	10%	16,66%
Muito importante	40%	53,84%	10%	20%	57,14%
Importante	40%	15,38%	40%	40%	21,42%
Alguma importância			10%	30%	2,38%
Irrelevante	10%	7,69%			2,38%
Base de cálculo	10	13	10	10	42

Quanto ao grau de importância do curso de Administração da UNOPAR – Arapongas para o crescimento profissional, verifica-se que os níveis atribuídos ao curso vêm aumentando paulatinamente, ainda que haja alguns anos atípicos, na média, percebe-se evolução contínua. Quando se comparam os resultados da primeira pesquisa aos da pesquisa atual que contemplou os anos mais recentes, pode-se verificar que o número de egressos que apontaram o curso como muito importante e imprescindível vem crescendo na média geral, alcançando picos de 57,14% em 2007 e de 53,84% em 2004.

O número de incidência de respostas que apontaram o curso como imprescindível também tem apresentado média mais elevada na comparação com os resultados da primeira pesquisa, ainda que o resultado não seja tão expressivo quanto aos que assinalaram muito importante. O ano de 2005 apresentou-se como o de maior incidência de alunos que responderam ter sido o curso imprescindível para o seu desenvolvimento profissional, somando 40% do total, não havendo nenhuma incidência nesse ano de respostas que o consideraram irrelevante, sendo 2005 o que apresentou maior nível de satisfação geral.

Tabela 5a - Principais contribuições do curso de Administração para a formação profissional

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Grade curricular (disciplinas)	27,3%	10%	22%	15,2%	22,2%	20,6%	27,8%	23%	16,7%	18,7%
Os professores (qualificação)	40,9%	20%	19,5%	24,2%	33,4%	14,7%	16,6%	30,8%	37,5%	17,2%
Metodologia	9,1%	20%	12,2%	12,2%	22,2%	14,7%	16,6%	12,8%	12,1%	18,7%
Pesquisa e extensão		15%	7,3%	3%		11,8%	5,6%	2,6%	2,1%	7,8%
Ambiente (colegas, contatos, entre outros.)	22,7%	25%	26,8%	33,3%	11,1%	17,6%	27,8%	23%	20,8%	29,7%
Coordenação			4,9%	3%		8,8%	5,6%	2,6%	8,3%	4,7%
Instalações e equipamentos		10%	7,3%	9,1%	11,1%	11,8%		5,2%	2,5%	3,2%
Base de cálculo	15	14	21	17	8	14	12	20	24	42

Tabela 5b - Principais contribuições do curso de Administração para a formação profissional

	2003	2004	2005	2006	2007
Grade curricular (disciplinas)	11,11%	32,14%	15%	17,39%	13,39%
Os professores (qualificação)	21,87%	28,57%	35%	34,78%	25%
Metodologia	15,62%	7,14%	10%	13,04%	16,96%
Pesquisa e extensão	3,12%	3,57%		13,04%	7,14%
Ambiente (colegas, contatos, entre outros)	21,87%	10,71%	10%	17,39%	15,17%
Coordenação	18,75%	10,71%	15%	3,34%	17,85%
Instalações e equipamentos	6,25%	7,14%	5%		4,46%
Outros			10%		
Base de cálculo	10	13	10	10	42

Em relação às principais contribuições do curso de Administração para a formação profissional do entrevistado, pode-se perceber que a qualificação dos professores é o quesito mais enumerado, alcançando o pico de 35% na turma de 2005, além de um resultado também representativo nas turmas 2006, com 34,78% e de 28,57% em 2004. Estes índices podem ser comparados aos picos apresentados na primeira pesquisa, mas comportam-se de forma mais estável nos últimos anos, diferentemente dos anos de 1993 a 2002 em que havia forte oscilação nesses indicadores.

Outro indicador que apresenta resultados expressivos é a importância atribuída ao ambiente acadêmico, nomeadamente

aos colegas e contatos. Tanto na primeira pesquisa como na atual este índice se apresentou com expressividade, destacando-se o ano de 2003 com incidência de 21,87% das respostas.

No entanto, de todos os quesitos computados, o que apresenta maiores índices de crescimento médio é a importância atribuída à coordenação. Sendo que na primeira pesquisa apresentava indicadores bastante baixos e em muitos anos não apresentava nenhuma incidência positiva. Nos anos mais recentes é expressivo o número respostas que atestam a importância da coordenação para a formação profissional, destacando-se o ano de 2003 com 18,75% das respostas e o de 2007 com 17,85%.

Tabela 6a - Nível de satisfação em relação ao curso

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Muito satisfeito			4,7%		14,3%				8,3%	2,5%
Satisfeito	46,6%	42,8%	57,2%	56,3%	28,6%	35,7%	41,6%	50%	50%	54,7%
Razoavelmente satisfeito	53,4%	50%	38,1%	43,7%	42,8%	50%	58,3%	50%	41,6%	42,8%
Insatisfeito		7,2%			14,3%	7,1%				
Muito Insatisfeito						7,1%				
Base de cálculo	15	14	21	17	8	14	12	20	24	42

Tabela 6b - Nível de satisfação em relação ao curso

	2003	2004	2005	2006	2007
Muito satisfeito		7,69%	30%	10%	30,95%
Satisfeito	90%	84,61%	50%	40%	54,76%
Razoavelmente satisfeito	10%	7,69%	20%	50%	14,28%
Insatisfeito					
Muito Insatisfeito					
Base de cálculo	10	13	10	10	42

Este é um dos resultados mais expressivos de toda a pesquisa, em que se percebe claramente crescimento nos índices de satisfação em relação ao curso de Administração da UNOPAR – Arapongas. Contrariamente à primeira pesquisa em que o número de insatisfeitos e muito insatisfeitos apresentava-se de forma significativa em vários anos, na atual pesquisa não ocorreu nenhuma resposta de insatisfação, ou ainda, de muita insatisfação. Também as respostas que

se posicionavam como razoavelmente satisfeitos e eram as mais expressivas, nos anos mais recentes vêm dando lugar às respostas satisfeito, passando estas a predominantes na maioria dos anos de 2003 a 2007, com o pico de 90% em 2003 e o menor índice em 2006 com 40%. Destacam-se, ainda, as respostas que se posicionaram como muito satisfeitos e que em 2007 alcançaram o maior índice histórico, contabilizando 30,95% do total e de 30% em 2005.

Tabela 7a - Faixa Etária

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Até 25 anos						28,5%	33,3%	50%	75%	57,2%
De 26 a 30 anos	46,7%	42,8%	62%	53%	87,5%	35,7%	50%	20%	16,6%	23,8%
De 31 a 40 anos	46,7%	50%	28,5%	29,4%	12,5%	28,5%	8,3%	20%	4,1%	16,6%
Acima de 40 anos	6,6%	7,2%	9,5%	17,6%		7,1%	8,3%	10%	4,1%	2,4%
Base de cálculo	15	14	21	17	8	14	12	20	24	42

Tabela 7b - Faixa Etária

	2003	2004	2005	2006	2007
Até 25 anos	20%	15,38%	30%	50%	47,61%
De 26 a 30 anos	50%	76,92%	60%	50%	23,8%
De 31 a 40 anos	20%	7,69%	10%		21,42%
Acima de 40 anos	10%				7,14%
Base de cálculo	10	13	10	10	42

A maioria dos respondentes encontra-se na faixa de 26 a 30 anos, apenas os anos mais recentes, como o de 2007 é que apresenta incidência maior na faixa de até 25 anos. Este indicador reflete a realidade mais recente em que a maioria dos alunos entra na faculdade logo após o término do

ensino médio, pouco diferente dos anteriores, em que havia incidência relativamente elevada de alunos mais velhos. No entanto, a pulverização em torno de idades mais avançadas, principalmente de 31 a 40 é ainda expressiva, tendo o ano de 2003, 20% dos respondentes e 2007, 21,42%.

Tabela 8a - Renda familiar

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Até 5 salários mínimos	46,6%	35,7%	28,5%	23,5%	37,5%	21,4%	33,3%	35%	25%	23,8%
De 6 a 10 salários mínimos	33,3%	21,4%	33,5%	17,6%	25%	35,7%	41,6%	45%	41,1%	40,5%
De 11 a 20 salários mínimos	20,1%	14,3%	19%	35,4%	37,5%	21,4%	8,3%	15%	12,5%	28,5%
Acima de 20 salários mínimos		28,6%	19%	23,5%		21,4%	16,6%	5%	20,8%	7,2%
Base de cálculo	15	14	21	17	8	14	12	20	24	42

Tabela 8b - Renda familiar

	2003	2004	2005	2006	2007
Até R\$ 700,00	20%	15,38%	60%	30%	11,90%
De R\$ 701,00 a R\$ 1050,00			20%	30%	30,95%
De R\$ 1051,00 a R\$ 1400,00	40%	15,38%		20%	14,28%
De R\$ 1401,00 a R\$ 2100,00	10%	15,38%	10%	20%	19,04%
De R\$ 2101,00 a R\$ 2800,00		7,69%			7,14%
Acima de R\$ 2800,00	30%	30,76%	10%		9,52%
Não respondeu		15,38%			7,14%
Base de cálculo	10	13	10	10	42

Tabela 9 - Salário/rendimentos mensais no período do curso

	2003	2004	2005	2006	2007
Até R\$ 700,00	40%	69,23%	20%	50%	33,33%
De R\$ 701,00 a R\$ 1050,00	30%	7,69%	20%	40%	21,42%
De R\$ 1051,00 a R\$ 1400,00	10%	7,69%	10%	10%	11,90%
De R\$ 1401,00 a R\$ 2100,00		15,38%	20%		16,66%
De R\$ 2101,00 a R\$ 2800,00	10%		10%		2,38%
Acima de R\$ 2800,00	10%	7,69%	20%		7,14%
Não respondeu					7,14%
Base de cálculo	10	13	10	10	42

Este é um dos indicadores que melhor pode avaliar a evolução socioeconômica dos ex-alunos da UNOPAR – Arapongas, mais especificamente do curso de Administração. A pesquisa que contemplou os egressos de 1993 a 2002 apenas questionava a renda atual e nos anos de 2003 a 2007 buscou-se apurar quanto os alunos ganhavam durante o período em que cursavam administração e quanto ganham atualmente na função que exercem, podendo assim acompanhar a evolução dos rendimentos.

Percebe-se facilmente que há deslocamento nas faixas de renda predominantes. Enquanto grande parte dos alunos encontrava-se na primeira faixa de renda, ou seja, até R\$ 700,00 durante o período em que cursava administração, atualmente esse número reduziu significativamente, baixando na maioria dos anos para menos de metade. O ano

de 2005 é o mais representativo em que 60% dos ex-alunos tinham rendimentos de até R\$ 700,00 durante o período em que estavam no curso administração, em relação a 20% na atualidade.

Atualmente a maioria dos egressos encontra-se nas faixas intermediárias, ou seja, entre R\$1.051,00 e R\$2.100,00, no entanto, é expressivo o número de egressos nos anos de 2006 e 2007 que estão na faixa de R\$ 701,00 a R\$ 1050,00 somando 30% e 30,95%, respectivamente. De forma contrária, os egressos que apresentam ganhos superiores a R\$ 2.800,00 são também bastante expressivos, somando no ano de 2003, 30%, em 2004 30,76% e em 2007 9,52%. Estes resultados devem-se, pelo menos em parte, ao fato de haver vários empresários ou filhos de empresários cursando Administração alavancando a média de renda.

5 Considerações Finais

A presente pesquisa apresenta um quadro evolutivo do curso de Administração da UNOPAR – Araçatuba, da sua fundação em 1993 até 2007, buscando identificar possíveis momentos de mudança no decorrer dos anos, assim como levantar o perfil dos alunos que se formaram no curso de administração da referida universidade.

Pode-se perceber que o curso tem passado por forte evolução, tanto quantitativa, em número de alunos matriculados, como qualitativa, grau de satisfação dos egressos em relação ao curso. Parece haver uma relação direta entre o número expressivo de alunos que entram nos vestibulares mais recentes e o avanço nos níveis de satisfação dos egressos, principalmente nos últimos cinco anos.

A evolução dos indicadores de desempenho do curso de Administração apresenta um momento de inflexão considerável após o ano 2000, período marcado pela entrada de novo coordenador e nova proposta de gestão, que resultou num avanço significativo no número de alunos no curso, passando de cerca de 100 matriculados no ano de 1999 para aproximadamente 300 no ano 2007.

A avaliação dos alunos em relação ao nível de satisfação nos principais indicadores apurados pela presente pesquisa demonstra um avanço que se apresenta de forma mais contundente após o ano 2000, confirmando o que já se analisou anteriormente, mas tão importante como a avaliação dos alunos egressos é poder perceber que houve um

desenvolvimento significativo na carreira dos ex-alunos, seja nas funções exercidas como nos ganhos salariais.

Outro indicador que merece ser destacado é o número crescente de novos empreendedores, haja vista, que vários egressos após o término do curso montaram a própria empresa. O que parece estar sintonizado com a proposta do curso em fomentar não só mão de obra especializada para o mercado de trabalho, mas qualificar para o desenvolvimento do empreendedorismo regional, contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico e proporcionando novas fontes de emprego e renda na região.

Referências

- ASSMAN, R. *Reencantar a educação*. São Paulo: Saraiva, 1999.
- CHIAVENATO, I. *Carreira e competência: gerenciando o seu maior capital*. São Paulo: Saraiva, 2002.
- MARCOWITCH, R. *A universidade impossível*. São Paulo: Atlas, 1998.
- MINARELLI, J. A. *Empregabilidade: o caminho das pedras*. 17. ed. São Paulo: Gente, 1995.
- OLIVEIRA, M. *Gestão por competência diante dos avanços tecnológicos*. São Paulo: PUC, 2003.
- RIFKIN, J. *O fim dos empregos: o inevitável declínio dos níveis de empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo: Makron, 1998.
- SUNG, J. M. *Educar para reencantar a vida*. Petrópolis: Vozes, 2006.