

FORMAÇÃO DE ADMINISTRADORES: A NECESSIDADE DE UMA NOVA VISÃO NA CAPACITAÇÃO DE ADMINISTRADORES DENTRO DO ENSINO SUPERIOR NA CIDADE DE MANAUS, AMAZONAS - BRASIL

ALESSANDRO BALBI UCHÔA (alebalbi02@hotmail.com) - Doutor em Administração pela Universidade Americana – PY, Mestre em Administração pela Universidade Americana – PY, com MBA em Finanças Corporativas, MBA em Gestão Empresarial, formado em Administração de Empresa no Centro universitário Nilton Lins, Professor nas disciplinas Metodologia Científica e Análise de Crédito no Centro Universitário FAG e Empresário na cidade de Cascavel –Paraná.

RESUMO: Atualmente, para que haja bons administradores de empresas, na era dos mercados globais, é essencial que as Instituições de Ensino Superior (IES), preocupem-se com o capital intelectual, principalmente com a Formação Universitária, atraindo professores capacitados e investindo parte dos lucros na qualidade do ensino. O objetivo geral deste Artigo é analisar questões relacionadas à necessidade de uma nova visão na formação acadêmica de ensino superior aos estudantes de administração na cidade de Manaus, Amazonas-Brasil. Concluiu-se que o Brasil ainda é um dos países da América Latina com os piores índices educacionais, e que as Instituições de Ensino Superior de Manaus têm ainda um longo caminho a pavimentar em relação à formação de administradores, através de uma nova visão, de acordo com os melhores paradigmas da educação de alta qualidade, que acompanhe não somente as perspectivas dos mercados, mas também da sociedade e do meio ambiente.

PALAVRAS-CHAVE: Administradores de Empresa. Formação Universitária. Nova Visão.

RESUMEN: Actualmente, para que haya buenos administradores de empresas, en era de los mercados globales, es esencial que las instituciones de Enseñanza Superior, se preocupen por el capital intelectual, principalmente con la Formación Universitaria, atrayendo a profesores capacitados e invirtiendo parte de los beneficios En la calidad de la enseñanza. El objetivo general de este artículo es analizar cuestiones relacionadas con la necesidad de una nueva visión en la formación académica de enseñanza superior a los estudiantes de administración en la ciudad de Manaus, Amazonas-Brasil. Se concluyó que Brasil sigue siendo uno de los países de América Latina con los peores índices educativos, y que las Instituciones de Enseñanza Superior de Manaos aún tienen un largo camino a pavimentar en relación a la formación de administradores, a través de una nueva visión, De acuerdo con los mejores paradigmas de la educación de alta calidad, que acompañe no sólo las perspectivas de los mercados, sino también de la sociedad y del medio ambiente.

PALABRAS CLAVES: Administradores de Empresa. Formación Universitaria. Nueva Visión.

1. INTRODUÇÃO

No mundo globalizado, as organizações se preparam para enfrentar os mercados que estão em constante busca pela qualidade e aprimoramento de equipes e de equipamentos, objetivando oferecer satisfação e preparação. A Globalização, que faz emergir mudanças, exige qualidade e inovações, provocando grande competitividade, surge nas mais diversas áreas do conhecimento humano, entre empresas e indivíduos. Para tanto, é necessário estar aberto e atento aos novos conhecimentos e inovações do mercado, como a questão de se privilegiar o capital intelectual nas mudanças emergentes.

Segundo Drucker inovação é a habilidade de transformar algo já existente em um recurso que gere riqueza. “[...] Qualquer mudança no potencial produtor-de-riqueza de recursos já inexistentes constitui inovação...” (DRUCKER, 1987, p. 40). A compra a prestação foi uma inovação que exigiu apenas uma ideia e revolucionou o mercado mundial, portanto, a inovação não precisa ser técnica, não precisa sequer ser uma “coisa”.

A competitividade, a inovação e a qualidade são cada vez mais imperiosas, tanto nos mercados globais quanto nos mercados internos de um mesmo país. Entretanto, quando se fala de Administração não necessariamente se está falando de busca de novas descobertas ou invenções tecnológicas; o administrador deve ser visto também como um ser que se supera de forma contínua no mundo dos negócios.

O administrador, porém, deve possuir em seu perfil, a função social da sua empresa, a qual deve estar contextualizada aos interesses mais nobres da sociedade como um todo, buscando sempre a harmonia entre o progresso da humanidade e a natureza, mesmo porque sem a preservação do meio ambiente a humanidade desaparecerá da face da Terra. O desenvolvimento sustentável induz à reflexão e às tomadas de decisões por partes dos responsáveis pela gestão dos negócios, sendo cada vez mais necessário agregar valor social e ambiental às marcas. Com isso, em longo prazo, o negócio alcança a sustentabilidade e conseqüentemente o respeito da marca e a perenidade da empresa.

2. METODOLOGIA

A metodologia da pesquisa designa quanto aos fins e quanto aos meios, ou seja, como são definidos os procedimentos metodológicos desenvolvido no trabalho, onde são definidas as características da pesquisa a relevância do estudo, tipo de pesquisa, assim como a forma em que são aplicados os métodos e técnicas para coleta de dados necessários para a realização do trabalho.

2.1. DELIMITAÇÕES DO ESTUDO

O estudo foi delimitado aos alunos e professores de Institutos de Ensino Superior, ao Comércio e aos Prestadores de Serviços na cidade de Manaus/AM, sobre a qualidade da formação dos administradores de empresa nos IES desta capital.

2.2. TIPOS DE PESQUISA

A pesquisa se classifica como descritiva, pois segundo Gil (2007), a pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados. São pesquisas descritivas aquelas que visam descobrir a existência de associações entre variáveis. Essas características podem ser idade, sexo, procedência etc., como também a descrição de um processo numa organização, o estudo do nível de atendimento de entidades, levantamento de opiniões, atitudes e crenças de uma população, etc.

Como se trata de mais de duas Instituições, foram utilizados também o método comparativo, pois segundo Fachin (2001) consiste em investigar coisas ou fatos e explicá-los segundo suas semelhanças e suas diferenças. Geralmente o método comparativo aborda duas séries de natureza análoga tomadas de meios sociais ou de outra área do saber, a fim de detectar o que é comum a ambos.

Este método é de grande valia e sua aplicação se presta nas diversas áreas das ciências, principalmente nas ciências sociais. Esta utilização deve-se pela possibilidade que o estudo oferece de trabalhar com grandes grupamentos humanos em universos populacionais diferentes e até distanciados pelo espaço geográfico.

Segundo Malhotra (2001), a pesquisa descritiva tem como principal objetivo a descrição de algo, os termos descritiva, descrição e descrever referem-se ao fato de esse tipo de pesquisa apoiar-se na estatística descritiva para realizar as descrições da população (mediante amostra probabilística) ou do fenômeno, ou relacionar variáveis. Assim, a pesquisa descritiva pura tem natureza quantitativa, mas pode ser quantitativa e qualitativa ao mesmo tempo, se representar descrição de amostra não probabilística.

2.3. OBJETOS DE ESTUDO

A escolha do objeto da pesquisa foi intencional, em função da acessibilidade aos dados. Trata-se de alunos de duas Instituições de Educação Superior Privada, uma localizada na Zona Leste (ADCAM - Faculdade Tahirih) e a outra na Zona Sul (Faculdade Salesiana Dom Bosco), na cidade de Manaus, e alunos de duas Instituições de Ensino Superior Pública (UFAM – Universidade Federal do Amazonas e UEA – Universidade Estadual do Amazonas), além de comerciários e prestadores de serviço na cidade de Manaus, capital do Amazonas.

2.4. POPULAÇÃO E AMOSTRA

Na faculdade Tahirih (1.200 alunos) foram entrevistados 350 alunos. Na Faculdade Dom Bosco (2.100 alunos) foram entrevistados 650 alunos. Na Universidade Federal do Amazonas (850 alunos) foram entrevistados 90 alunos. Na Universidade Estadual do Amazonas (2.400 alunos) foram

entrevistados 250 alunos. Na coleta de dados no Setor Terciário da cidade de Manaus (50.570 empreendimentos) foram entrevistados 200 gestores, administradores, gerentes ou proprietários no comércio de Manaus. No setor de serviços foram entrevistados 100 gestores ou proprietários, sempre através de questionários deixados com o funcionário do departamento de pessoal quando da impossibilidade de acesso fácil aos gestores ou gerentes.

Todos os alunos são do curso em Administração de empresas, localizado na cidade de Manaus, com faixa etária entre 22 a 56 anos.

2.5. COLETAS DE DADOS

A coleta de dados ocorreu após a escolha e delimitação do tema. Trata-se de um questionário com dez perguntas fechadas. Segundo Cervo; Bervian (1996), o questionário é a mais utilizada técnica de coleta de dados. Tecnicamente falando, o questionário constitui um meio de obter respostas sobre determinado assunto de maneira que o respondente forneça as informações de seu domínio e conhecimento. Um questionário compreende uma série de perguntas ordenadas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do pesquisador. Todo questionário deve ser impessoal, para assegurar a uniformidade na avaliação de uma situação.

O pesquisador deixou claro que as informações seriam sigilosas, sendo que 95% dos colaboradores responderam ao

questionário, surpreendendo o pesquisador do presente estudo, haja vista que não faltou motivação e participação dos estudantes em responder ao questionário. Cabe salientar que no comércio e nos serviços os índices de colaboração foram plenamente satisfatórios também.

2.6. UNIDADE DE ANÁLISE

Após coletar todos os dados, foi feita a análise de discursos obtidos com a entrevista aplicada, utilizando o programa do Microsoft Excel para apurar e validar as informações obtidas, perfazendo as devidas porcentagens e distribuídas nos gráficos apresentados no capítulo análise e discussão de dados.

3. DESENVOLVIMENTO

De acordo com Souza (2013), a capital amazonense apresenta alto IDHM, segundo dados divulgados pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud). Todavia esse bom desempenho ainda deixa Manaus longe de ser uma das primeiras da lista, com o 850º lugar no *ranking* nacional.

O IDHM é um índice composto por três indicadores de desenvolvimento humano: vida longa e saudável (longevidade), acesso ao conhecimento (educação) e padrão de vida (renda). O índice de Manaus é 0,737, em uma escala de 0 a 1, no qual quanto mais próximo de 1, melhor. De acordo com o Pnud, entre 2000 e 2010, a Educação teve o maior crescimento, com 0,215, seguido por Longevidade e Renda. Nas análises, feita

entre 1991 e 2000, a Educação foi a que mais cresceu em termos absolutos, com 0,136, seguida novamente por Longevidade e por Renda.

Segundo os dados, o IDHM de Manaus passou de 0,601 em 2000 para 0,737 em 2010 - uma taxa de crescimento de 22,63%. O hiato de desenvolvimento humano, ou seja, a distância entre o IDHM do município e o limite máximo do índice, que é 1, foi reduzido em 34,09% entre 2000 e 2010. No entanto, quando analisado o incremento nas últimas duas décadas, de 1991 a 2010, Manaus ficou abaixo das médias de crescimento nacional e estadual. A capital teve aumento de 41,46%, e a média nacional foi de 47,46% e estadual, 56,74% (SOUZA, 2013).

A Região Metropolitana de Manaus possui uma área de 101.474 km² é a maior área metropolitana brasileira, conhecida também como Grande Manaus, reúne 8 municípios do estado do Amazonas em processo de conurbação. O termo refere-se à extensão da capital amazonense, formando com seus municípios vizinhos a Região Metropolitana de Manaus (RMM). Com 2.006.870 habitantes (IBGE, 2008), é a segunda maior Região Metropolitana da Região Norte do Brasil e a décima segunda do país.

É um dos maiores parques industriais do Brasil. Sozinha, a Região Metropolitana representa mais da metade da população do Amazonas e cerca de 14,89% da população da Região Norte do Brasil.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a cidade de Manaus possuía 1.802.014 habitantes no ano de 2010, população essa bastante jovem, proporcionando assim, abertura de mercado para o ensino superior, sobretudo para o curso de Administração.

Conforme pesquisa de campo a Cidade de Manaus possui 1 universidade Estadual, 2 Universidades Federais e 16 Faculdades Privadas, totalizando 19 instituições de ensino superior, sendo que apenas uma instituição não oferta o Curso de Administração. Demonstrando assim, grande nicho de mercado.

O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), informa que a Cidade de Manaus possui 50.570 pontos cadastrados, e o universo de negócios mapeado cadastrados, 90,4% distribuem-se entre os setores de comércio (46,6%), serviços (38,4%) e indústria (5,4%).

Dessa forma, fica evidente que o foco de comercialização está voltado para o comércio e prestação de serviço.

De acordo com Andrade (2001, p. 111), a sociedade em que estamos vivendo e continuaremos a viver nos próximos anos será caracterizada por um processo de transformação, “por mudanças cada vez mais rápidas e profundas causadas pelo desenvolvimento da tecnologia”. Tais mudanças podem ser observadas no aumento do valor da informação, na superprodução do conhecimento, no surgimento do pensamento complexo, nas

mudanças de paradigmas, no ciclo de vida cada vez mais curto dos produtos, no surgimento de novos produtos e serviços, entre muitos outros exemplos. Para acompanhar esse processo o administrador deve rever seus conceitos.

As instituições educacionais que respondem às necessidades do mercado têm como propósito criar satisfação diante de uma expectativa. Segundo Kotler (1998), o nível de satisfação resulta da relação entre as expectativas e o desempenho. Já Mirskawka (1993), define como uma equação, em que a satisfação é igual às percepções que se tem sobre o que se recebe menos as expectativas a respeito do que se pensa que deveria receber. Esse processo também ocorre nas Instituições de ensino que devem preocupar-se com a qualidade de seus egressos.

As instituições de ensino localizadas na Cidade de Manaus devem preocupar-se com a necessidade de mercado onde o futuro administrador irá atuar, buscando orientá-lo por meio do aprendizado acadêmico, ofertando informações e conceitos referente ao campo de atuação.

De acordo com Silva; Santana (s.d.), o bom desempenho de um administrador também depende de sua formação que permite a atuação em diversos setores da economia, desde o setor privado, com cargos públicos, passando pela indústria ao terceiro setor, o mercado de trabalho para este profissional apresenta tendências evolutivas.

Sendo assim, os problemas ou questões aventadas no presente estudo são as seguintes:

1. O perfil do administrador formado pelas universidades de Manaus está em sintonia com as necessidades da globalização dos mercados?
2. Os administradores formados pelos Institutos de Ensino Superior de Manaus suprem as necessidades das empresas dos setores de varejo e prestação de serviço, de acordo com as exigências atuais da ZFM?
3. Quais as aptidões ou habilidades mais importantes do Administrador de Empresas de acordo com os parâmetros ou paradigmas das organizações empresariais do momento atual da economia mundial e da globalização dos mercados?

Tem-se como hipótese para as questões acima que o perfil do administrador formado pelas universidades de Manaus não está em sintonia com as necessidades da globalização dos mercados, haja vista que os administradores formados pelas Instituições de Ensino Superior de Manaus nem mesmo suprem as necessidades das empresas dos setores de varejo e serviços da Zona Franca de Manaus. Por outro lado, acredita-se que as principais aptidões ou habilidades a serem trabalhadas de forma intensa nas universidades de Manaus deveriam ser: incentivo a pesquisas para desenvolver o discernimento e a inteligência na prevenção e resolução de problemas novos ou contingenciais.

4. RESULTADO

Quando a organização busca uma maior participação de seus colaboradores, inserindo-os em diretrizes organizacionais por meio da leitura dos problemas cotidianos, estimula o engajamento organizacional deles, bem como viabiliza uma boa aceitação de mudanças, o compromisso e o fortalecimento das equipes de trabalho. Esses indivíduos imbuídos do propósito de participação dificilmente enfraquecerão seus vínculos organizacionais. A gestão por competências tem ganhado cada vez mais espaço no ambiente corporativo. Os Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA) abrangem o profissional em todos os aspectos de sua atuação. Segundo Silva (2005) gestão por competências contribui com um novo foco gerando valor à empresa, permitindo uma ação com maior precisão e um gerenciamento de pessoas de maneira proativa e completa.

Sabe-se que a Gestão por Competência busca englobar as políticas de gestão de pessoas com a estratégia e cultura da instituição enfocando o gerenciamento de pessoal no alcance dos objetivos, missão e visão de futuro da Instituição. Saber os requisitos de competências para cada posição nos processos da empresa possibilita entender a adequação de cada colaborador a sua função.

Para que o administrador do setor do comércio de Manaus, por exemplo, possa pesquisar novidades no mercado exterior o

mesmo deverá ser fluente no idioma inglês, principalmente; bem como ter um bom nível da língua portuguesa escrita, para poder trabalhar com cartas de crédito. A língua inglesa escrita de bom nível servirá para pesquisas de novos mercados e comunicação com fornecedores do mundo todo. Quais serão as exigências ou o nível da grade curricular das universidades de Manaus nessas matérias? Ou será que determinadas competências devem ser buscadas pelo aluno em cursos de inglês e português fora da universidade, como esforço pessoal de aprimoramento? Ou então passar algum tempo no exterior para aprender segundo ou terceiro idioma?

Não há dúvida alguma que as universidades de Manaus que formam administradores não dão ênfase em suas respectivas grades curriculares ao estudo da ZFM e do Polo Industrial de Manaus. Sabe-se que na ZFM, com existência prorrogada até 2023 pela emenda Constitucional nº 42, são garantidos os seguintes benefícios fiscais às empresas (exceto indústrias de armas de fogo e munições, fumo e derivados, bebidas alcoólicas, automóveis – exceto motos, produtos de perfumaria, toucador e cosméticos – exceto quando para consumo na própria ZFM ou produzido com matéria-prima local): isenção ou redução no Imposto sobre Importação (II); isenção do Imposto de Exportação (IE); isenção ou crédito do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI); redução de 75% do Imposto de Renda de Pessoas Jurídicas (IRPJ); isenção, crédito ou restituição do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e serviços (ICMS); isenção

por 10 anos do Imposto sobre a Propriedade Predial, Territorial Urbana (IPTU), taxa de serviço de limpeza e conservação pública e taxa de licença de funcionamento.

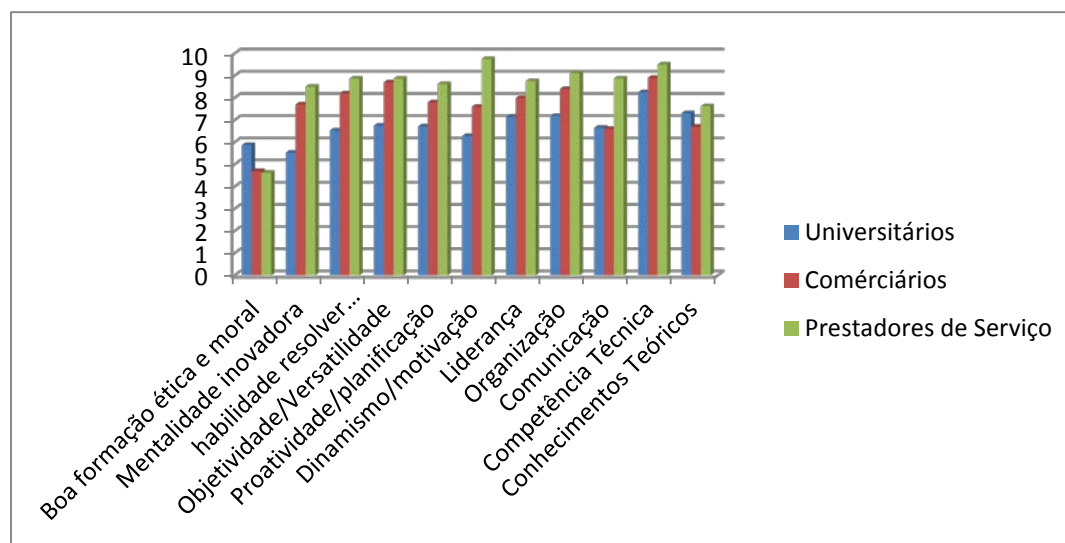
Para que uma empresa faça parte da ZFM ela deve apresentar um projeto à SUFRAMA que irá analisá-lo de acordo com modelo de desenvolvimento desejado e que seja economicamente viável de acordo com um estudo elaborado pela FGV (Estudo de Potencialidades Regionais). O projeto será submetido à avaliação de investidores locais, nacionais ou internacionais que decidirão sobre a incorporação do empreendimento à ZFM.

O estudo das características da ZFM e do PIM é algo mais geral universalizado, tendo em vista que cada empresa tem missão, cultura, produtos, serviços, gestão, etc. próprios, com suas peculiaridades e idiosincrasias. Muitas empresas no Brasil

ainda são demasiadamente centralizadas, deixando pouca liberdade e delegação de poder para os colaboradores.

Dessa forma, a competência do indivíduo não é um estado, não é algo absoluto, imposto à empresa; também, não se reduz a um conhecimento ou *know how* específico. Mas situa-se a competência numa encruzilhada, com três eixos formados pela pessoa, pela sua *formação educacional* e pela sua *experiência profissional*. A competência é o conjunto de aprendizagens sociais e comunicacionais nutridas pela aprendizagem e desenvolvimento e por um sistema de avaliações. A competência é um saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros. Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional determinado (FLEURY; FLEURY, 2001).

Gráfico 1: Principais aptidões e habilidades do administrador

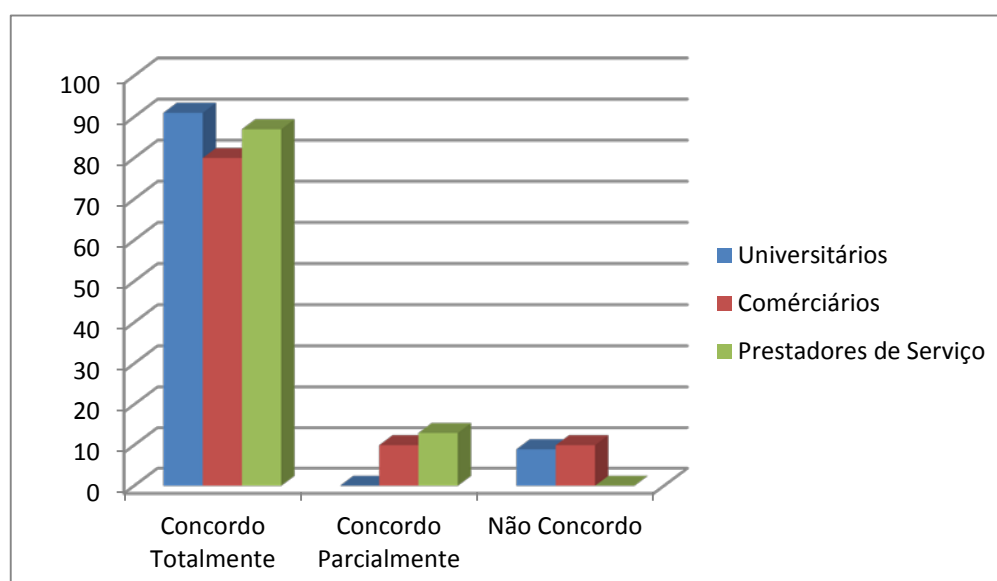


Fonte: Pesquisa de campo (2014)

De acordo com o Gráfico 1, os estudantes de administração destacam a competência técnica; os serviços valorizam, mormente, a habilidade em resolver problemas, objetividade/versatilidade, organização e competência técnica; o comércio, por sua vez, considera que as aptidões mais valorizadas são habilidade de resolver problemas, objetividade/versatilidade, organização e competência técnica.

O estudo mostra que os empresários desenvolveram um novo conceito de avaliar competência, mais ligado ao temperamento dos candidatos do que propriamente aos conhecimentos formais que ele adquiriu ao longo da vida. Uma boa base teórica continua sendo valorizada, mas a pesquisa chama a atenção para uma safra nova de preocupações por parte das companhias. A empresa quer um profissional versátil e capaz de resolver problemas. Isso é tão importante quanto cursar uma universidade renomada (CHIARI, 2010).

Gráfico 02: Disciplina voltadas para o mercado local



Fonte: Pesquisa de campo (2014)

Quanto à necessidade das universidades ensinarem disciplinas voltadas para o mercado local, os gráficos acima mostraram altos índices de concordância, tanto entre os alunos de

administração quanto o comércio e os serviços.

Segundo Chiavenato (2008), a qualificação, a capacitação e o aperfeiçoamento é um entrelaçamento de

ações de caráter pedagógico, devidamente vinculadas ao planejamento da instituição, que visa promover continuamente, o desenvolvimento dos servidores, para que desempenhem suas atividades com mais qualidade e eficiência.

Dessa forma, ao desenvolverem habilidades nas pessoas, simultaneamente também estão transmitindo informações e incentivando o desenvolvimento de atitudes e de conceitos. Boa parte dos programas de treinamento procura mudar as atitudes reativas e conservadoras das pessoas para atitudes proativas e inovadoras para melhorar seu espírito de equipe.

No entanto, apesar da óbvia necessidade de investir na educação contínua dos funcionários como forma de otimização de sua capacidade operacional, muitos empresários deixam de fazê-lo. E isso deveria acontecer de forma ainda mais contundente no universo das instituições de ensino, cujas atenções e prioridades se acham naturalmente voltadas para, entre outras coisas, a preparação e a capacitação de seus professores e funcionários. Quando uma escola investe em educação continuada e insiste na auto melhoria tanto de seu corpo docente quanto de seus administradores e técnicos – por meio de cursos, seminários, convênios com outras instituições, relacionamentos para assessoria e/ou sedimentação institucional etc. –, ela está investindo, na verdade, em seu futuro e na qualidade. Ela está “pavimentando o caminho” (BYRNES et. al., 1992, p.159) do sucesso institucional pela promoção da

satisfação pessoal, que gera produtividade e ganho econômico, entre outras consequências altamente positivas.

5. CONCLUSÃO

A cada dia as escolas brasileiras e as universidades intensificam as aquisições das tecnologias da informação e da comunicação. O Governo Brasileiro, por sua vez, cria legislações e avaliações que vão ao encontro da melhora da qualidade do ensino-aprendizagem e da educação. Por enquanto, o Brasil ainda é o país da América Latina que tem os piores índices educacionais, devido a uma infraestrutura precária e a baixa qualidade na formação profissional, falta de equipamentos, falta de aparato tecnológico e falta de investimento em pesquisas de ponta. Nossos professores são mal remunerados, tendo os mesmos que lecionar em várias instituições de ensino, o que lhes impede de ler, aprender mais e pesquisar.

Verificou-se no estudo que o papel das organizações de ensino dos novos tempos é, sem dúvida, suprir o mercado de trabalho formando com qualidade os profissionais dos novos tempos; porém, somente a formação técnica não basta, além da aprendizagem teórica, técnica ou tecnológica de qualidade o futuro profissional da administração deve adquirir *educação*, isto é, formação ética, comprometida com os melhores valores sociais e ambientais, preocupando-se e agindo proativamente em prol do meio ambiente e da sustentabilidade.

Portanto, é educação é algo holístico e deve alcançar a vida das pessoas e da coletividade em todos os âmbitos, visando à expansão dos horizontes pessoais, o desenvolvimento biopsicossocial do sujeito. A visão fragmentada da época do fordismo/taylorismo já está superada. Tal percepção limitada foi preterida pelo Sistema Toyota de Produção, que ampliou todos os horizontes das organizações industriais, responsável pela qualidade dos produtos industrializados da atualidade.

A pesquisa de campo revelou o seguinte quanto às questões norteadoras do estudo:

- a) O perfil do administrador formado pelas universidades de Manaus está em sintonia com as necessidades da globalização dos mercados? Verificamos que maioria dos entrevistados concorda parcialmente com a afirmação de que o administrador formado pelas universidades de Manaus sabe agir em conformidade com as empresas locais e, conseqüentemente, com as mudanças intensas dos mercados globalizados. No setor de serviços, porém, a maioria dos entrevistados não está satisfeita com a atuação dos administradores. O comércio, porém, apresentou maiores percentuais de satisfação com os administradores (50%).
- b) Os administradores formados pelos Institutos de Ensino Superior de Manaus suprem as necessidades das empresas

dos setores de varejo e prestação de serviço, de acordo com as exigências atuais da ZFM? Vimos que a opinião dos alunos é pessimista em relação à competência do futuro administrador e o desempenho do mesmo frente às exigências ou peculiaridades dos setores da economia local. Porém, os representantes da economia local não estão assim tão pessimistas no que tange a capacidade dos administradores formados por universidades locais. Dessa forma, os empresários e administradores ou gerentes de Manaus parecem acreditar mais nos estudantes do que eles próprios.

- c) Quais as aptidões ou habilidades mais importantes do Administrador de Empresas de acordo com os parâmetros ou paradigmas das organizações empresariais do momento atual da economia mundial e da globalização dos mercados?

Muito mais importante do que o MBA, na opinião de empresários, é que o profissional de administração more fora do país fazendo algum programa de intercâmbio. As empresas exigem regularidade no bom desempenho, querem funcionários que tenham fôlego, motivação e produtividade acima da média. Os empresários não estão atrás da experiência teórica de quem acaba de sair da faculdade. Eles estão em busca da capacidade que esse jovem tem de aprender.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGÊNCIA BRASIL. **Para 40% dos empregadores, recém-formados não têm competência (29.05.2013)**. Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/>> Acesso em: 14 jan. 2014.
- ALMEIDA, A.S. **A contribuição da extensão universitária para desenvolvimento de tecnologias sociais**. Brasília/DF: Secretaria Executiva da Rede Tecnologia Social (RTS), 2010.
- ANDRADE, D.M.; LIMA, R.A.L. **Ativo intangível** (s.d.). Disponível em: <<http://artigos.netsaber.com.br/>> Acesso em: 12 fev. 2014.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR ISO14001. **Sistemas de gestão ambiental**: especificação e diretrizes para uso. Rio de Janeiro: ABNT, 1996.
- BELLO, J.L.P. **Educação no Brasil**: a história das rupturas. Pedagogia em Foco, Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <<http://www.pedagogiaemfoco.pro.br/>>. Acesso em: 05 fev. 2014.
- BENCHIMOL, S. **Amazônia**: formação social e cultural. Manaus: Valer, 1999.
- BENTES, R.M. **A zona franca e o processo migratório para Manaus**. Dissertação – Belém, NAEA, 1983.
- BERTALANFFY, L.V. **Teoria geral dos sistemas**. Rio de Janeiro: Vozes, 1975.
- BRANDÃO, B.E. **Zona franca de Manaus**: política brasileira de desenvolvimento socioeconômico regional. Número 184, 2013. Disponível em: <<http://www.eumed.net/>> Acesso em: 20 jan. 2014.
- BRASIL, MEC. **Censo da educação Superior 2009**. Resumo técnico. Brasília, 2010.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.
- BRASIL. **Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006**. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino. 2006.
- BRASIL. MEC. **Referenciais de qualidade de EaD para cursos de graduação a distância**, 2007. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/>> Acesso em: 10 dez. 2013

- BRASIL. MEC/INEP. **Plano nacional de educação (2000)**. Disponível em: <<http://www.mec.gov.br>>. Acesso em: 05 jan. 2014.
- BRASILEIRA DE MANTENADORAS DE ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO (ABMES). **Políticas públicas de educação superior: desafios e proposições**, Brasília 2001.
- CERVO, A.L.; BERVIAN, P.A. **Metodologia científica**. São Paulo: Makron Books, 1996, p. 48.
- CHIARI, T. **Como está na mira das empresas**. Revista Veja. Nº 1, 2000. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/especiais/carreiras/p_016.html> Acesso em: 14 jan. 2014.
- CHIAVENATO, I. **Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativa**. 3.ed. rev. e ampl. São Paulo: Makron Books, 1997.
- _____. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Elsevier, 2008.
- _____. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2007.
- _____. **Recursos humanos: edição compacta**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- CHIAVENATO, I. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho**. São Paulo, 2003.
- DRUCKER, P.F. **Inovação e espírito empreendedor**. Editora Pioneira, 1987.
- _____. **Administração em tempos de grandes mudanças**. São Paulo: Pioneira, 1995.
- _____. **Sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1996.
- _____. **Desafios gerenciais para o século XXI**. São Paulo: Pioneira, 1999.
- _____. **Práticas da administração de empresas**. São Paulo: Pioneira, 2002.
- _____. **O melhor de Peter Drucker: o homem, a administração e a sociedade**. 7.ed. São Paulo: Nobel, 2006.
- FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- FLEURY; M.T.L.; FLEURY, A. **Construindo o conceito de competência**. RAC, Edição Especial 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/>> Acesso em: 30 jan. 2014.

- GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2007, p.42.
- IBGE. **Projeções da população** (2008). Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>> Acesso em fev 2009
- KOTLER, P. **Administração de marketing: análise, planejamento, implementação e controle**. São Paulo: Atlas, 1998.
- LARA, C.R.D. **Gestão do Conhecimento: a importância de avaliar e identificar o capital humano nas organizações**. São Paulo: Nobel, 1997.
- MACHADO, M.R. Desempenho do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da Bolsa de Valores de São Paulo. **Revista Universo Contábil**. Blumenau (SC), v. 5, n. 2, p. 24-38, abr./jun., 2009.
- MALHOTRA, N.K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M. **Metodologia do trabalho científico**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 43-44.
- MIRSHAWKA, V. **Criando valor para o cliente: a vez do Brasil**. Rio de Janeiro: Makron Books.1993.
- SILVA, C.A. **Gestão de pessoas por competências** (01.01.2011). Disponível em: <<http://www.webartigos.com/>> Acesso em: 04 mar. 2014.
- SILVA, G.A.F.; SANTANA, J.V.S. **O perfil do administrador de empresas exigido pelo mercado de trabalho em tempos de crise**. (s.d.) Disponível em: <<http://www.craes.org.br/>> Acesso em: 14 jan. 2014.
- SOUZA, B.S. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós modernidade**. 3 ed. São Paulo: Afrontamento, 1995.
- SOUZA, M. **A expressão amazonense: do colonialismo ao neocolonialismo**. Manaus: Valer, 1994.
- _____. **Manaus tem alto IDHM, mas ocupa 850º lugar em ranking nacional** (30.07.2013). Disponível em: <<http://g1.globo.com/>> Acesso em: dez. 2013.

7. NOTA BIOGRÁFICA

Alessandro Balbi Uchôa

Doutor em Administração pela Universidade Americana – PY, Mestre em Administração pela Universidade Americana – PY, com MBA em Finanças Corporativas, MBA em Gestão Empresarial, formado em Administração de empresas no Centro universitário Nilton Lins, Professor nas disciplinas Metodologia Científica e Análise de Crédito no Centro Universitário FAG, empresário e residente na rua Paraguai, n. 373, Centro, Cascavel - Paraná.