



## CONEXÕES ENTRE FORMAÇÃO EMPREENDEDORA E *SOFT SKILLS* EM EGRESSOS DO BACHARELADO EM SISTEMAS DE INFORMAÇÃO DA AMF

Jonas Fontoura da Silva<sup>1</sup>  
Patrícia Wazlawick<sup>2</sup>

*Linha 2 – Jovens: as competências humanas requeridas na sociedade atual e o “ser pessoa”*

**Resumo:** O presente trabalho possui como temática/objetivo geral investigar, a partir da visão dos egressos do Bacharelado em Sistemas de Informação da Faculdade Antonio Meneghetti, as relações e (inter)conexões possíveis entre a formação empreendedora, de acordo com a Metodologia FOIL e o desenvolvimento de *soft skills* durante o percurso de estudo e formação teórico-prática & profissional na graduação. No que diz respeito ao método de pesquisa, a mesma configura-se como pesquisa exploratória de cunho quantitativo-qualitativo, com aplicação de questionário previamente elaborado com questões abertas e fechadas e realização de análise estatística e análise de conteúdo. Os resultados apontam que a formação implementada durante os anos da graduação, fundamentada na Metodologia FOIL e Pedagogia Ontopsicológica, conjuntamente à formação técnica, favorece e contribui para o desenvolvimento de habilidades e competências empreendedoras, bem como para o desenvolvimento de *soft* e *people skills* nos jovens egressos profissionais.

**Palavras-chave:** Bacharelado Sistemas de Informação; Egressos; Formação empreendedora; FOIL; Soft skills.

### 1. Introdução

O presente trabalho está pautado no desenvolvimento de uma pesquisa exploratória, de cunho quantitativo-qualitativo, com jovens profissionais egressos do Curso de Bacharelado em Sistemas de Informação da Faculdade Antonio Meneghetti (AMF), considerando os 11 anos de existência do Curso. O objetivo geral foi investigar, a partir da visão dos egressos, as relações e (inter)conexões possíveis entre a formação empreendedora, de acordo com a metodologia FOIL (Formação Ontopsicológica Interdisciplinar Liderística) e o desenvolvimento de *soft skills* durante o percurso de estudo e formação teórico prática & profissional na graduação, uma vez que no(s) contexto(s) atuais de mundo e de Brasil, a área da Tecnologia da Informação (TI) é uma das áreas de conhecimento e profissionais que mais cresce e se desenvolve,

<sup>1</sup> Estudante do 3º Semestre do Curso de Bacharelado em Sistemas de Informação da Faculdade Antonio Meneghetti, realiza monitoria acadêmica na disciplina de “O Mundo do Trabalho e a Tecnologia” (primeiro semestre do Curso), integrante do Projeto Jovem & Tecnologia no período de 2016-2018, colaborador da empresa Evolution IT Service (<https://evolutionsti.com.br/>).

<sup>2</sup> Doutora em Psicologia (UFSC), Mestre em Psicologia (UFPR), Especialista em Psicologia com abordagem em Ontopsicologia (Universidade Estatal de São Peterburgo, Rússia), Especialista em Gestão do Conhecimento e o Paradigma Ontopsicológico (AMF), Especialista em Psicologia Positiva, Ciência do Bem-Estar e Autorrealização (PUCRS), Graduada em Musicoterapia (FAP-PR), Professora do Bacharelado em Ontopsicologia e do Bacharelado em Sistemas de Informação, Coordenadora do Bacharelado em Ontopsicologia (AMF).

considerando os cenários iniciados com a pandemia de Covid-19, no início do ano de 2020, bem como os cenários que serão possíveis no pós-pandemia. Diversos estudos na área da Ciência Ontopsicológica (WAZLAWICK e SCHAEFER, 2020; WAZLAWICK, 2020a, 2020b; MOREIRA, 2019; SPANHOL, 2019; SCHAEFER, 2019, 2018; WEBER, 2018; AZEVEDO, 2017; SPANHOL e BOER, 2015; WAZLAWICK, 2014; SPANHOL, 2013) apontam que a Pedagogia Ontopsicológica contribui para a formação pessoal e profissional de jovens no ensino universitário, assim como verificam a formação de professores/docentes também, tendo como seu principal referencial teórico as propostas pedagógicas construídas por Meneghetti e colaboradores (2005, 2006, 2010a, 2010b, 2013, 2019). Esta é uma proposta de formação de jovens na contemporaneidade, considerando a categoria da “responsabilidade” como eixo principal, que se reflete como uma inovação no ensino universitário por amalgamar formação pessoal & profissional com resultados concretos no cotidiano do jovem, especificados pelos valores humanos de ser-saber-fazer. Na Metodologia e Pedagogia Ontopsicológica, o primeiro valor é a pessoa (*ser*), no sentido ontológico, a identidade de natureza do sujeito e o que possibilita a sua realização, onde a melhoria da eficiência em qualquer campo é obtida cultivando o potencial de cada um. O segundo valor é o *saber*, que envolve o processo de busca pelo conhecimento histórico, cultural, técnico e profissional em conjunto com o conhecimento dos valores e da cultura humanista. O *fazer* é o terceiro valor. Isto porque o sujeito tem a possibilidade de realizar-se quando se auto oportuniza a prática operativa e de trabalho e produz resultados que lhe gratificam com ampliação de si mesmo.

Fundamentalmente a Ciência Ontopsicológica analisa o valor positivo e criativo presente em cada ser humano. Ela é o estudo da lógica do homem real, sadio, responsável e artífice positivo de bem estar e socialidade. Deste ponto de partida é possível levar adiante a intenção de formalizar uma estratégia orientada verso à formação e a realização de personalidades criativas que possam dar uma contribuição à evolução do contexto social e civil (MENEGETTI, 2019).

Desta feita, o escopo da Pedagogia Ontopsicológica é “educar o sujeito a fazer e a saber a si mesmo: fazer uma pedagogia de si mesmo como pessoa líder no mundo, educar um Eu lógico-histórico com capacidades e condutas vencedoras” (MENEGETTI, 2019, p. 14). A partir do momento em que o sujeito conhece a lógica da própria existência e a atua na história, progressivamente seu projeto de vida pode estar em função da construção de si mesmo como pessoa integral, capaz de ação com responsabilidade no contexto social no qual está inserido e constrói dialeticamente por meio de sua atividade. Assim, seria possível um desenvolvimento de modo mais integral, que envolva seus potenciais, sua inteligência, saúde, competências e habilidades técnicas, comportamentais e relacionais (*hard, soft e people skills*), para seu próprio bem-estar e do contexto no qual se encontra inserido e atua.

Os egressos sujeitos dessa pesquisa emergem de um *locus* de pesquisa que é o ambiente e contexto do Curso de Bacharelado em Sistemas de Informação da AMF. Como objetivos gerais de formação acadêmica a AMF possui: a) estimular a criação cultural, o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo; b) formar diplomados aptos para a inserção no

desenvolvimento da sociedade; c) incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica; d) promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos e comunicar o saber; e) suscitar o desejo de aperfeiçoamento cultural e profissional; f) estimular o conhecimento dos problemas do mundo; g) promover a extensão aberta à população; h) formação integral superior do homem, preservador da vida, de acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI (AMF, 2019).

Indo na mesma linha, o Curso de Sistemas de Informação da AMF possui como objetivo de formar profissionais empreendedores que sejam capazes de gerir a sua atividade e atuar com pró-atividade e visão sistêmica, ou seja, saber o que fazer para, a partir da situação identificada, melhorar os resultados obtidos, gerenciar para crescer, conforme o Projeto Pedagógico do Curso – PPC (AMF, 2018).

O Curso de Sistemas de Informação da AMF, coerente com o perfil profissional do egresso, estrutura curricular e contexto organizacional, tem como objetivo geral proporcionar uma sólida formação pessoal e profissional fundamentada em competências teórico-práticas adaptadas às novas demandas da área da Tecnologia, preparando o egresso para enfrentar os desafios das transformações tecnológicas, do mercado de trabalho e das condições do exercício profissional de forma criativa e inovadora. Dessa forma, verificamos que o Curso possui seja o viés de formação por meio de *hard skills*, mas ainda mais o viés de formação de *soft e people skills*, principalmente no que diz respeito à fundamentação teórico & prática alicerçada na metodologia FOIL de formação empreendedora e liderança.

De acordo com o Projeto Pedagógico do Curso (PPC) de Sistemas de Informação, encontramos que:

A sólida formação pessoal e profissional é obtida através de disciplinas voltadas para o desenvolvimento da personalidade do discente, tais como as disciplinas de Formação Empresarial, nestas, o aluno é estimulado a perceber, compreender e se responsabilizar pelos seus pontos-força, além de reforçar aspectos individuais e profissionais, bem como a atitude à formação continuada. Contribuem muito os docentes, que além da formação acadêmica, possuem vivência prática no campo de suas disciplinas. Essas experiências são trazidas para a sala de aula através de procedimentos de ensino como: exemplificação com fatos reais do conhecimento teórico ensinado; realização de atividades práticas; elaboração e estudo de artigos; trabalhos interdisciplinares; visitas técnicas a empresas e “Projeto Identidade Jovem”, LabWeb (Laboratórios Especializados do Curso) (AMF, 2018).

As metodologias didático-pedagógicas adotadas no Bacharelado em Sistemas de Informação desenvolvem o estudante para que enfrente os desafios das transformações tecnológicas, do mercado de trabalho e das condições do exercício profissional. As atividades interdisciplinares e a Extensão também contribuem para alcançar os objetivos, pois, em todos os semestres elas são promovidas, seja por meio de discussões sobre a importância dos diversos conhecimentos para aquela disciplina, seja por meio de trabalhos conjuntos entre disciplinas paralelas, ainda por meio de visitas técnicas e viagens de estudo com questionamentos direcionados por parte de cada docente da aplicação da disciplina à prática observada e através da formação e qualificação

individual, visão esta que é característica da AMF: o ser humano é o agente interdisciplinar (AMF, 2018).

A moderna Estrutura Curricular do Curso contempla componentes curriculares de Liderança, Administração e Economia, Desenvolvimento de Sistemas *Web*, Laboratório de Algoritmos, Programação para Dispositivos Móveis, Programação de Games, Inteligência Artificial aplicada aos Negócios (*Business*), dentre tantos outros relevantes para a melhor formação técnico-profissional e de desenvolvimento humano dos egressos.

Alinhando a coerência com a formação profissional desejada, Estrutura Curricular e contexto educacional, os objetivos específicos do Curso destacam-se em: 1) Formação de profissionais que apliquem seus conhecimentos em Tecnologia da Informação nas diferentes áreas e funções organizacionais; b) Formação de cidadãos éticos, que apresentem flexibilidade, criatividade, iniciativa e capacidade comunicativa, capazes de se adaptar às constantes mudanças do mercado de trabalho contemporâneo; c) Formação de profissionais em permanente preparação e atualização/formação (*life long learning*), visando a uma autonomia profissional e intelectual, que desenvolvam e apliquem a tecnologia, de forma inovadora, capazes de superar os desafios de renovação das condições de exercício profissional, de produção de conhecimentos e de novas tecnologias (AMF, 2018). Dessa forma, o Perfil Profissional do Egresso de Sistemas de Informação da AMF é assim delineado:

Quadro 1: Competências e Habilidades do Egresso em Sistemas de Informação (AMF)

Competências e Habilidades do Egresso em Sistemas de Informação - AMF	
Saber identificar potenciais áreas de aplicação para sistemas de informação automatizados;	Possuir uma sólida formação geral-profissional, pautada por princípios éticos e técnico-científicos voltados para a complexidade das relações e das demandas humanas e sociais;
Saber realizar a análise crítica no que se refere à viabilidade de implementação de sistemas de informação automatizados;	Entender que a formação profissional é um processo contínuo de construção de competências que demanda aperfeiçoamento e atualização permanentes;
Ter capacidade de obter o equilíbrio entre os recursos humanos e computacionais relacionados com as necessidades de sistemas de informação;	Compreender a profissão como uma forma de inserção e intervenção na sociedade, tendo por base a comunidade regional;
Ser capaz de dar suporte a tomada de decisão com base nos sistemas de informação estabelecidos e mantidos;	Ter uma atitude crítica, responsável, criativa e respeitosa em relação às questões sociais e ambientais, com vistas à identificação e à resolução de problemas;
Saber desenvolver e manter sistemas de informação automatizados;	Ter disponibilidade e competência para o exercício da interdisciplinaridade e para a atuação em equipes multiprofissionais, resguardada a autonomia profissional;
Estar apto a identificar a infraestrutura necessária para o desenvolvimento e manutenção de sistemas de informação;	Ser capaz de pensar e de aportar o seu conhecimento no conhecimento já disponível, de maneira crítica, pessoal e consistente;
Possuir a postura orientada à inteligência e práxis das organizações no encontro de soluções para os problemas reais.	Ser capaz de pensar e de aportar o seu conhecimento no conhecimento já disponível, de maneira crítica, pessoal e consistente;
	Ser capaz de autoanálise tendo em vista o aprimoramento de seu autoconhecimento e de suas relações interpessoais.

Fonte: Perfil Profissional do Egresso, Projeto Pedagógico do Curso de Bacharelado em Sistemas de Informação (AMF, 2018).

Nos Cursos de Graduação e de Pós-Graduação da AMF, o *life long learning* deve ser tarefa de cada jovem profissional, que, ao propiciar uma contínua aquisição e renovação de conhecimento impede a rigidez mental e, por consequência, dos hábitos (DELORS, 1994; HEITMANN, 2013; SITO, 2006; COVITA, 2002). Ao se criar a cultura do aprendizado contínuo é possível atualizar constantemente os próprios modelos mentais, proporcionando a manutenção da atividade profissional no mercado competitivo para estar capacitado a acompanhar as mudanças do mundo contemporâneo. É justamente por meio do *life long learning* que a atualização dos modelos mentais pode proporcionar o(s) contra-hábito(s) positivo(s), possibilitando o desenvolvimento criativo e a competência competitiva nos aspectos pessoais e profissionais.

O conhecimento no processo de *life long learning* é visto como matéria-prima que deve ser constantemente atualizada e reinvestida com alta qualificação. O que não cresce e se desenvolve, não apenas permanece estagnado, bem como decresce. Para que isto aconteça, é necessário autodisciplina constante, planejamento pessoal e profissional, de carreira, e uma contínua formação e preparação técnica na área de interesse. A lógica do *life long learning* centra-se no mote de aprimorar e melhorar constantemente a própria atividade, de modo que, ao existir uma inovação, esta deve ser seguida de uma melhora dia a dia, a pequenos passos, porém, sempre contínua.

Importante ainda destacar que, neste sentido, os objetivos específicos do Curso são atendidos por meio de um modelo de Matriz Curricular baseado em premissas pedagógicas direcionadas a formar pessoas funcionais e produtivas à sociedade e ao contexto de empresas e novos negócios na área de TI, com amplificação para todo contexto empresarial e organizacional.

No que diz respeito aos aspectos do método desta pesquisa, como já relatado, realizamos uma pesquisa exploratória de cunho quantitativo-qualitativo (CERVO e BERVIAN, 2007), com 24 egressos do Curso de Sistemas de Informação da AMF. O instrumento de coleta de informações foi um questionário com questões fechadas e abertas, previamente elaborado, e a análise das informações foi realizada por meio de Análise Estatística e Análise de Conteúdo (BARDIN, 2011).

## 2. Revisão de literatura

Iniciaremos com observar aspectos relacionados a competências empreendedoras e nos deteremos mais no aspecto de *soft<sup>3</sup> skills* e *people skills* que podem ser chamadas também de habilidades para a vida, habilidades interpessoais, habilidades de empregabilidade, inteligência emocional, de competências socioemocionais e de competências interpessoais. Pois, se trata de habilidades que contribuem para o conhecimento de si mesmo, o desenvolvimento pessoal e profissional, contribuem para o êxito na vida e contribuem para o desenvolvimento no mundo do trabalho. Essas habilidades podem ser aprendidas em um contexto de formação e de treinamento, conforme estudado e analisado em Herrera e Torres (2020). Para Taylor (2016), essas habilidades são valiosas e muito importante de serem formadas nos adolescentes e jovens das novas gerações, e não são difíceis de ensinar. Para ele, estão relacionadas com a inteligência emocional, as atitudes positivas diante de si mesmo, de suas relações, diante do mundo e para com a vida, disposição em aprender e autogestão em diversos pontos e aspectos importantes como pessoa e como profissional.

No viés desta compreensão, “competência” é definida como um conjunto de conhecimentos e habilidades atribuídas a pessoas para que realizem atividades e deveres de uma determinada

<sup>3</sup> Muitos autores questionam o termo “soft” das assim chamadas “soft skills”, no sentido de que de “soft” não têm nada. Seguiremos no uso deste termo, tal como é bastante utilizado na literatura na área de Administração, área empresarial, de empreendedorismo, na área da Economia e também da Psicologia, mas compreendemos do mesmo modo como os autores que questionam este ponto.

posição no contexto profissional e de trabalho, tal como apresentado em Razak et al. (2018). E também podemos compreender como “a capacidade de acessar o conhecimento a partir de uma base específica do mesmo, com a finalidade de realizar uma ação ou levar a cabo uma tarefa particular”, conforme verificado em Matteson et al. (2016, p. 73).

Nos estudos sobre o que são as competências, a “atitude” seria o elemento principal das *soft skills*, pois ela seria o fator mais importante ao fomentar a aprendizagem dos demais componentes, uma vez que a atitude influi diretamente na personalidade de cada sujeito, sendo considerada a iniciativa que permite complementar a aprendizagem realizada (SCHIPPER e VAN DER STAPPEN, 2018). Para Tejada e Ruiz (2016), a competência é uma série de conhecimentos, procedimentos e atitudes que permitem que as pessoas apliquem saberes e os exerçam com valores e ética.

Em suma, é possível definir o termo competência a partir de diferentes fatores, porém, de forma geral, pode ser entendido como “o saber fazer” a partir de um conjunto de conhecimentos (teórico-práticos), a afetividade, o compromisso, a cooperação e a conformidade, todos os quais são expressos no desempenho de uma ação (HERRERA E TORRES, 2019).

As competências, por sua vez, são compreendidas em competências de dois tipos, as chamadas *hard skills* e as *soft skills*, diferenciando as competências e habilidades técnicas, das competências e habilidades comportamentais e interpessoais. O termo *soft skills* é usado para as que não são específicas e que são requeridas principalmente no momento de se relacionar com outras pessoas também envolvidas dentro de uma organização, são habilidades pessoais que correspondem principalmente ao campo cognitivo, de pensamento e ao âmbito social. As *hard skills*, por sua vez, referem-se a capacidades específicas para realizar um trabalho em particular, é o conhecimento técnico (RAO, 2014; CIMATTI, 2016).

Pool (2017), estudando sobre o desenvolvimento da inteligência emocional durante o percurso de formação de estudantes no ensino superior, verificou que é fundamental trabalhar com a temática da mesma em relação ao desenvolvimento de *soft skills*, pois, uma pessoa que não é capaz de lidar com suas emoções de forma efetiva pode ter consequências sérias no que tange as situações de trabalho em equipe. Herrera e Torres (2019), no estudo com jovens estudantes de Engenharia e o desenvolvimento de *soft skills* durante sua formação universitária, observaram que a atitude e a motivação são fatores determinantes na aquisição destas competências.

Um elemento que se soma à problematização da formação de habilidades comportamentais é o desenvolvimento de competências empreendedoras nos estudantes universitários em áreas tecnológicas. Edwards, García, Sánchez, Quesada y Amara (2015), destacam, a partir de seus estudos no contexto do México, que ainda muito pouco as universidades públicas realizam o fomento, nos estudantes universitários, para desenvolverem competência empreendedoras necessárias para levarem adiante empreendimentos, não obstante os projetos de incubadoras de empresas no meio universitário. Neste viés, é necessário que se identifiquem os fatores que favoreçam os impulsos em materializar as ideias de negócios e a elaboração de planos de negócios entre estudantes universitários.

Westhead e Solesvik (2016) também identificaram que não são muitos os estudantes universitários públicos interessados em realizar projetos de empreendedorismo, pelo menos em pesquisas e estudos realizados durante o período de graduação.

Moreno (2020) realizou um estudo descritivo em uma análise comparativa de competências empreendedoras entre estudantes da Escola de Ciências e Tecnologia de Engenharia (Ecitec) da Universidad Antónoma de Baja California (UABC), no México. O teste, criado pela Confederação Espanhola de Associações de Jovens Empresários (Ceaje), foi aplicado com o objetivo de analisar comparativamente as respostas dos alunos de ambos os ciclos dos cursos de Bioengenharia, Engenharia Industrial e Engenharia Mecatrônica, supondo que não são muitos os estudantes universitários públicos que estão interessados em realizar projetos de empreendedorismo. Participaram da pesquisa 106 estudantes. O estudo apontou, em suas conclusões, que existem escassas pesquisas orientadas em relação ao papel que as instituições de ensino superior desempenham na promoção e motivação dos estudantes para empreender ideias de negócios destinadas à criação de novas empresas.

Além disso, o estudo referenciado acima apontou características de competências empreendedoras, de acordo com a Ceaje, tais como: 1) liderança; 2) tolerância à incerteza; 3) gestão de recursos (planejamento e organização); 4) negociação; 5) criatividade; 6) trabalho em equipe; 7) gestão do risco; 8) visão de negócio; 9) necessidade de independência (autonomia); 10) resolução de problemas; 11) comunicação; 12) capacidade de aprendizagem (autocrítica); 13) orientação a resultados; 14) proatividade. Dentre todas estas características, as que se encontram, no estudo, com maior frequência estatística mais desenvolvidas entre os estudantes sujeitos participantes da pesquisa foram: liderança, criatividade, trabalho em equipe e comunicação (MORENO, 2020).

Cabana, Cortes, Plaza, Castillo e Álvarez (2013) realizaram um estudo com a participação de 389 estudantes de universidades públicas e privadas, institutos de formação técnica e centros de formação técnica e identificaram quatro dimensões que definem o perfil empreendedor de estudantes na educação superior: 1) atributos do empreendedor; 2) capacidades interpessoais; 3) capacidades frente ao risco; 4) atitudes do empreendedor. Todos os estudantes participantes da pesquisa chegaram a empreender um projeto de negócios. Segundo o estudo, cada uma dessas competências empreendedoras se abre em outras características, saber:

Quadro 2: Competências Empreendedoras

<p><b>1) Atributos do Empreendedor</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica oportunidades;</li> <li>- Proatividade;</li> <li>- Criatividade;</li> <li>- Visão;</li> <li>- Habilidades administrativas.</li> </ul>	<p><b>2) Capacidades Interpessoais</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderança;</li> <li>- Trabalho em equipe;</li> <li>- Adaptabilidade;</li> <li>- Comunicação;</li> <li>- Participação.</li> </ul>
<p><b>3) Capacidade frente ao risco</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Confiança;</li> <li>- Sentido do risco.</li> </ul>	<p><b>4) Atitude do Empreendedor</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Constância;</li> <li>- Motivação;</li> <li>- Paixão;</li> <li>- Compromisso.</li> </ul>

Fonte: Cabana *et al.* (2013).

Já Morris, Webb, Fu e Singhal (2013), em estudo utilizando a metodologia Delphi, elaboraram um elenco de competências empreendedoras, a partir de pesquisa com duas mostras, sendo, primeiramente, um grupo formado por 20 empresários com experiência e, após, um grupo formado por 20 acadêmicos com experiência no ensino de temas relacionados ao empreendedorismo. A partir de seu estudo, foram encontradas as seguintes competências empreendedoras:

Quadro 3: Competências Empreendedoras

Competências Empreendedoras	Descrição
1) Reconhecimento de oportunidades	A capacidade de perceber condições mutáveis ou possibilidades não vistas no entorno que representam fontes potenciais de utilidades ou retornos.
2) Valorização de oportunidades	A habilidade de avaliar oportunidades para determinar com precisão sua viabilidade.
3) Administração/mitigação de riscos	Iniciar ações que reduzam a probabilidade de um risco ou a redução de impacto, se por acaso, o risco ocorrer.
4) Transmissão de uma visão motivadora	A habilidade de conceber a imagem de uma organização no futuro.
5) Tenacidade/perseverança	A habilidade de sustentar ações para cumprir metas e a energia necessária para confrontar dificuldades e obstáculos.
6) Solução criativa de problemas/ imaginação	A habilidade de relacionar objetos ou variáveis previamente não relacionados para produzir resultados novos e úteis.
7) Acesso a recursos	As habilidades necessárias para poder usar recursos que não necessariamente são próprios.
8) Habilidades de guerrilha	A capacidade de aproveitar o entorno para utilizá-lo de modo não convencional e a baixo custo.
9) Criação de valor	As capacidades de desenvolver novos produtos, serviços e modelos de negócio que gerem renda, que excedam seus custos e produzam suficientes benefícios para o usuário.
10) Manter o foco e adaptabilidade	A habilidade de encontrar um equilíbrio entre a ênfase para cumprir metas e a direção estratégica da organização.
11) Resistência	A habilidade de manejar o estresse e os problemas e de se recuperar de resultados adversos.
12) Autoconfiança	A habilidade de manter um sentido de confiança em si mesmo.
13) Construir e usar redes	As habilidades de interagir socialmente e estabelecer relações com outros que possam ajudar.

Fonte: Morris et al. (2013).

O estudo de Tolfo, Wazlawick, Ferreira e Forcellini (2018), aborda relações entre o desenvolvimento ágil e o empreendedorismo. O objetivo geral deste estudo foi verificar se a adoção de práticas ágeis pode promover habilidades empreendedoras nos desenvolvedores de *software*, de modo que as práticas ágeis foram relacionadas às habilidades empreendedoras e os sujeitos de pesquisa foram desenvolvedores da indústria de *software* e professores de universidades. A partir da realização da investigação, os autores constataram que as práticas ágeis promovem o comportamento empreendedor dos profissionais estudados, e que as habilidades empreendedoras são sustentadas pelos mesmos valores e premissas que foram aprendidos pelos desenvolvedores para resolver problemas de integração interna e adaptação externa durante a adoção de práticas ágeis. O estudo integrou áreas do conhecimento de modo interdisciplinar, abrindo, dessa forma, um novo campo de estudo que envolve as relações entre pesquisa acadêmica e a prática profissional nos aspectos do empreendedorismo na área de *software* e desenvolvimento ágil.

No estudo de Herrera e Torres (2020), sobre o desenvolvimento de *soft skills* em estudantes de Engenharia, realizado em três instituições públicas de ensino superior, sendo duas localizadas na Cidade do México e uma no País Basco, na Espanha, foram estudados 3.560 jovens estudantes. Na parte do método desta pesquisa as informações foram obtidas por meio de um questionário em escala do tipo Likert e em relação à análise dos dados foi realizada análise fatorial, testes estatísticos de Kruskal-Wallis e modelos lineares generalizados. No que diz respeito aos resultados, os estudantes da Escola de Engenharia de Bilbao, no País Basco, tiveram pontuações mais altas no desenvolvimento das habilidades sociais. Os autores concluem que as universidades devem envidar mais esforços para trabalhar na implementação de oficinas que ampliem e favoreçam o desenvolvimento de habilidades sociais, e mantém incentivar o desenvolvimento das mesmas, aos jovens profissionais no setor empresarial, pois, consequentemente estas também contribuem para o fortalecimento de habilidades interpessoais dos estudantes.

O estudo apresentado acima também demonstrou que as *soft skills* incrementam o desenvolvimento da empregabilidade dos estudantes, futuros profissionais, e por sua vez, isto resulta também em um melhor desempenho laboral e no mercado de trabalho destes mesmos profissionais. No mercado de trabalho, as empresas e os empregadores buscam pessoas que sejam confiáveis, criativas, com uma comunicação efetiva, disciplinadas e que demonstrem atitude positiva (HERRERA e TORRES, 2019; 2020).

O que se pode verificar também, a partir desta questão é que:

Por sua parte, as instituições de ensino superior têm a responsabilidade de assegurar que os jovens estejam adquirindo as competências necessárias para o mercado de trabalho. De fato, a empregabilidade dos egressos se converteu em um indicador de qualidade para muitas universidades (LENNOX e ROOS, 2017). De acordo com Retnanto, Parsaei e Parsaei (2019), as escolas que implementam programas de engenharia necessitam fortalecer as habilidades sociais nos estudantes. Não obstante, outro dos problemas que enfrentam as universidades e seus professores é que não contam com uma forma clara de avaliar as *soft skills* (HERRERA e TORRES, 2020, p. 4).

Novamente um impasse entre a formação de habilidades e competências técnicas e as habilidades e competências comportamentais e sociais durante a preparação de estudantes no ensino superior universitário, pelo menos ao que tange à carreira de engenheiros – mas certamente, à carreira profissional de tantas outras áreas que são propriamente técnicas. Verificamos, nestes estudos anteriores, que as universidades, de modo geral, em seus cursos específicos de graduação, passam a maior parte do tempo formando habilidades técnicas em seus estudantes, de acordo com os currículos particulares de cada um dos cursos que prepara estes os futuros profissionais, e não dá a devida importância que permitiria a estes mesmos profissionais, resolver problemas ou lidar com situações de outra natureza. No entanto, as habilidades e competências comportamentais e sociais são cruciais, ainda mais em nosso contexto de mundo contemporâneo, para o próprio mundo e mercado de trabalho, pois estes se encontram cada

vez mais interdisciplinares e com demandas além de competitivas, cada vez mais focadas em trabalho colaborativo.

Conforme Florea e Stray (2018), em pesquisa na qual foram analisados anúncios de vagas de emprego/trabalho em 33 países diferentes, os autores encontraram que as empresas estudadas almejam contratar profissionais das áreas de Engenharia capazes de comunicar-se, que possuam habilidades analíticas e resolvam problemas. Também destacaram que existem novas categorias de *soft skills* como a ética de trabalho, foco no cliente e saber trabalhar sobre pressão.

Em todo este cenário de realidade, formação, atuação no mercado de trabalho e de análises, discussões e reflexões, por meio dos estudos acerca da temática, Ricardo Basaglia, Diretor Geral da Michael Page, a maior recrutadora de executivos da América Latina, apresenta um dado instigante, a saber: 91% das pessoas são contratadas por habilidades técnicas e demitidas por questões comportamentais<sup>4</sup>. E fica, neste ponto, a pergunta: será que ainda devemos negligenciar as *soft skills* e as *people skills*?

Neste sentido é importante destacar que as *soft skills* e as habilidades sociais possuem um valor relevante aos jovens estudantes, uma vez que elas estão relacionadas ao desenvolvimento das atividades de trabalho, ao desempenho no mercado de trabalho e ao desenvolvimento profissional. Durante o curso de atividades profissionais, quando atuando no mercado de trabalho, o jovem não lidará apenas com questões técnicas, e sim, sobremaneira, terá de ter competências interpessoais que auxiliam também quando é necessário lidar com de forma adequada com os questões emocionais no ambiente de trabalho, principalmente visando que se mantenham relações sadias e funcionais entre os sujeitos envolvidos. Além da importância do desenvolvimento das habilidades e competências relacionadas à gestão, à liderança, e à resolução positiva de conflitos, para aqueles profissionais que assumirão funções de trabalho com equipes para que alcancem suas metas e objetivos (HERRERA e TORRES, 2020).

Um ponto fundamental é que o desenvolvimento destas habilidades e competências, o quanto mais cedo, em jovens estudantes e jovens profissionais, os permitem desenvolver um processo de conhecer a si mesmos e com isso, compreender a si mesmos, no que diz respeito a sua personalidade, as suas características, seu caráter, temperamento, seus pontos força, pontos que sejam interessantes de serem melhorados, bem como aquele que possa ser seu complexo de infância, a raiz causa de suas limitações como pessoa e futuro profissionais, que impacta em sem modelo e padrão repetitivo no modo de ser, agir e pensar. Ainda, conhecer e reconhecer sentimentos pessoais, temores, medos e suas motivações.

Não apenas os pontos de limitações, mas, acima de tudo, permite começar a conhecer também o(s) seu(s) talento(s), o(s) seu(s) potencial(ais), que são os pontos mais importantes de desenvolvimento, crescimento e realização de uma pessoa. Esse processo de conhecer a si mesmo contribui também para o desenvolvimento dos jovens em relação à própria confiança, e quando podem colocar em prática tais habilidades e competências no campo de trabalho, adquirem e desenvolvem maiores perspectivas sobre sua profissão e podem fazer melhor frente

<sup>4</sup> Basaglia (2021), dado apresentado na página Michael Page, <https://www.michaelpage.com.br/>

aos desafios da vida. Dessa forma, “também conhecidas como *competências transversais*, dizem respeito a traços pessoais que são coadjuvantes para incrementar a positividade e melhorar as relações entre as pessoas” (HERRERA e TORRES, 2020, p. 5). E, por mais técnica que uma área profissional possa ser, ela é sempre feita/realizada por pessoas.

Para Dell’Aquila et al., (2017), é justamente o desenvolvimento pessoal que envolve componentes emocionais, de conduta, comportamentais e cognitivos, contemplando também a inteligência emocional e social. E para Lennox e Roos (2017), o desenvolvimento pessoal também favorece o desenvolvimento da introspecção e autoreflexão, o que, por consequência auxilia e favorece o desenvolvimento da autoconsciência.

Para Robles (2012), uma relação de 10 (dez) *soft skills* mais relevantes para o contexto de trabalho, seria composta pelas seguintes habilidades: 1) integridade; 2) comunicação; 3) cortesia; 4) responsabilidade; 5) habilidades sociais; 6) atitude positiva; 7) profissionalismo; 8) flexibilidade; 9) trabalho em equipe; 10) ética de trabalho. Esse conjunto de habilidades, por vezes mais difícil de medir, não deve ser confundido com valores, crenças, traços e condutas. De certa forma, as *soft skills* podem também ser preditores de êxito na vida, lembrando que, neste caso, depende e envolve de modo especial, os traços de personalidade, tal como a consciência, perseverança, sociabilidade e curiosidade, conforme apontados por Herrera e Torres (2020).

Em uma pesquisa realizada por Shakir (2017), entre estudantes do ensino superior, os resultados enfatizaram que os programas de estudos dos cursos de graduação devem integrar e buscar desenvolver, nos estudantes, habilidades também de comunicação, pensamento crítico, habilidades para resolução de problemas, trabalho em equipe, aprendizagem contínua ao longo da vida, gestão da informação, habilidades empreendedoras, ética e moral profissional, características de liderança e capacidades para liderar.

Em todo este contexto e novas propostas de formação, principalmente no que se diz respeito à formação de jovens estudantes, futuros profissionais no mercado de trabalho, grande parte dos estudos também apontam que o próprio estudante deve ser capaz de identificar quais são as *soft skills* que está adquirindo e desenvolvendo no processo de formação, e ser capaz de transportá-las e aplica-las ao contexto de trabalho. Ao fazer isto, ele começa a desenvolver mais percepção e consciência de si mesmo também e de quais são suas habilidades e competências, identificando-as, desenvolvendo-as e praticando-as. Outro ponto importante nesta seara também, é a possibilidade de trabalhar com suas próprias deficiências em relação as *softs skills*, e trabalhar para saná-las, já que, em grande parte esta é, fundamentalmente, uma responsabilidade pessoal, quando se quer, de fato, desenvolver a si mesmo de modo diferenciado.

Os pontos finais de conclusão do estudo de Herrera e Torres (2019), apontam que para alcançar um incremento no desenvolvimento de *soft skills* com jovens universitários, é necessário que exista esforço por parte de todos os sujeitos que estão envolvidos neste processo, tais como pais, universidade e estudantes, que devem mudar sua visão e entender, de fato, esta necessidade. Eles ainda pontuam, em sua conclusão, que:

Além disso, se requer que os sistemas educativos apoiem os estudantes e proporcionem ferramentas e conhecimentos adequados que os ajudem a refletir e entender que sua razão de assistência como escola não é unicamente para credenciar conteúdos, senão que é uma fonte importante para aprender e desenvolver *soft skills*, necessárias para alcançar o êxito no mundo do trabalho que é cada dia mais exigente (HERRERA e TORRES, 2019, p. 19).

Além dos pontos de conclusão apresentados pelo estudo destacado acima, alguns dos principais pontos de conclusões a que chegou o estudo dos mesmos autores, Herrera e Torres (2020), em outro momento, são de que:

Este trabalho está de acordo, além de tudo, com Cleary *et al.* (2017), quem propõe que as instituições de educação superior trabalhem para obter graduandos que reúnam os requisitos que faltam no mercado de trabalho. Além disso, se sugere implementar uma cultura positiva nas instituições de educação superior e, de ser possível, trabalhar com centros de psicologia positiva. Isto apoiaria para que incrementem e melhorem as habilidades socioemocionais dos alunos (DEVIS-ROZENTAL, 2018). Pesquisas como as realizadas por Abdullah-Al-Mamun (2012) enfatizam que se pode implementar um curso profissionalizante, com duração de três anos, que integre práticas reflexivas, apoio de um mentor; se sugere que integre temáticas relacionadas com a gestão pessoal, a liderança pessoal, o coaching, a consciência de si mesmo, automotivação, habilidades para se expor, mentoria, trabalho em equipe, liderança interpessoal e ética (HERRERA e TORRES, 2020, p. 19).

Já Acosta-Silva (2017) destacam e chamam para a discussão um problema não foi ainda aqui abordado nos outros estudos analisados nesta revisão. O autor realizou um pesquisa que apresenta os avanços de uma meta-síntese sobre investigações que durante 15 anos (no período de 2002 a 2017), buscaram avaliar as competências digitais jovens, com o objetivo de estabelecer se seus resultados suportam e validam as posturas que afirmam que os jovens nascidos após o ano 2000 possuem competências digitais generalizadas e de alto nível. Para tal, na parte do método da investigação realizada, foi tecida uma “seleção de literatura de relatórios de investigação cujos objetivos se dirigiam à análise das competências digitais que, foram posteriores à abordagem original dos nativos digitais e que apresentam resultados empíricos” (p. 472). Foram analisadas as concepções, métodos e resultados dos artigos selecionados. Como conclusões a principal delas é muito interessante: “o produto deste processo nos diz que a maioria de tais estudos concluem que as declarações sobre as superiores competências digitais dos jovens não possuem suporte empírico” (p. 472).

Sendo assim, o principal problema que o estudo acima, de Acosta-Silva (2017) detecta, é que não se estão avaliando diretamente as competências, e sim a percepção que os participantes têm destas competências, o que, como a pesquisa apresentou, tende a ser incorreta. Essa é, na visão do autor, uma situação insustentável, pois “se precisamente a ênfase das competências está no saber e, sobretudo, no *saber fazer*, deveríamos estar avaliando quanto sabem e quanto são capazes de fazer, ao invés das percepções que têm sobre elas” (p. 485). Neste sentido, o autor deixa claro que este ponto se converte no principal problema a ser estudado e investigado em novas e futuras pesquisas.

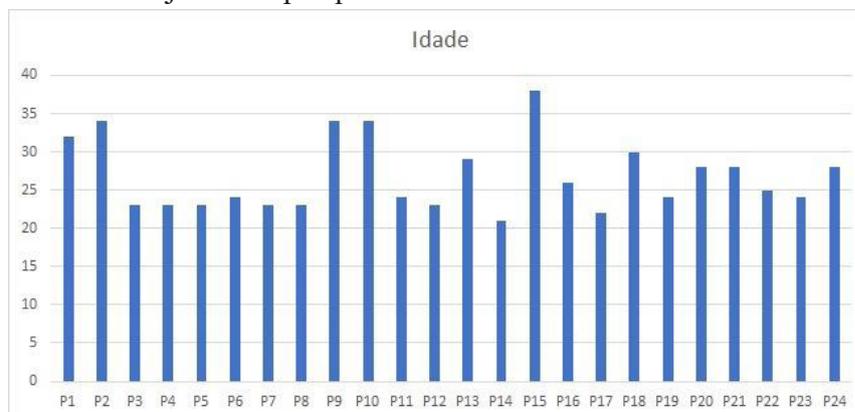
De certa forma, tecendo uma síntese nos pontos apresentados pelos diversos estudos analisados até então, identificamos que as organizações e o mercado de trabalho clamam por jovens profissionais que tenham desenvolvido (ou estejam desenvolvendo) habilidades interpessoais, também definidas como *soft skills*, e ainda mais, *people skills*, conjuntamente as habilidades e conhecimentos técnicos da área. Para identificar se estas habilidades e competências foram adquiridas é necessário justamente verificar por meio de como se dá sua aplicação no campo laboral e social.

Da parte dos jovens estudantes, as pesquisas mostram que a percepção dos mesmos em relação à aquisição dessas competências é favorável, uma vez que se eles identificam que algumas dentre elas estão frágeis, eles têm vontade de fortalecê-las maiormente. No entanto, por parte dos cursos de graduação e das instituições de ensino superior, é quase que inquestionável a modificação de seus programas e planos de estudo. Esta mudança seria uma necessidade de primeira ordem, pois, em acontecendo, proporcionaria um melhor desenvolvimento e entendimento sobre a importância das próprias *soft skills* e sua relação com o conhecimento técnico (HERRERA e TORRES, 2019).

### 3. Resultados

Dentre os 53 profissionais egressos do Bacharelado de Sistemas de Informação da AMF, 24 participaram da pesquisa, o que contabiliza 45,2% do total do total de egressos. Como se pode ver no gráfico 1, em relação à idade dos sujeitos participantes da pesquisa, 12 dos 24 egressos, apontando 50% do total de participantes, possuem de 21 a 24 anos de idade. De 25 a 35 anos, representam 45,8% dos participantes, totalizando 11 pessoas. E, por fim, 4,2% apresentam a idade de 38 anos, sendo uma pessoa.

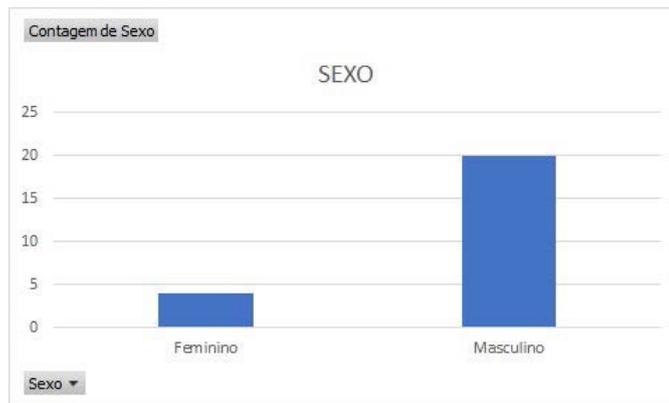
Gráfico 1: Idade dos sujeitos de pesquisa



Fonte: dados coletados na pesquisa.

No gráfico 2 pode-se verificar a opção sexual, sendo 20 deles do sexo masculino, totalizando 80% dos participantes, e 20% do sexo feminino, contando com 4 pessoas.

Gráfico 2: Sexo

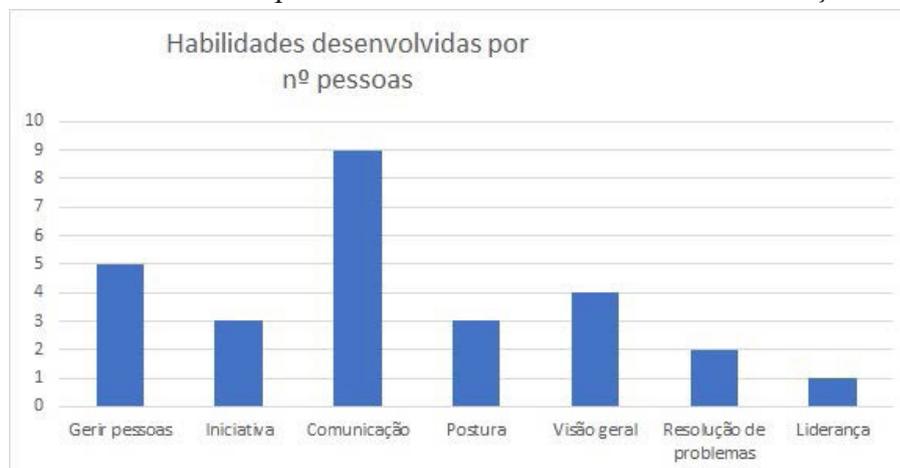


Fonte: dados coletados na pesquisa.

Dentre os municípios atuais de residência e trabalho dos egressos encontramos: Agudo, Santa Maria, São João do Polêsine, Faxinal do Soturno, Restinga Sêca, Santa Cruz do Sul e Caxias do Sul, todos no Estado do Rio Grande do Sul. A mérito de titulação, 9 dos 24 participantes cursaram e/ou estão cursando Pós-Graduação a nível de Especialização e/ou MBA<sup>5</sup>, sendo 37,5% do total de participantes.

Dentre as habilidades e competências desenvolvidas durante a jornada dos participantes no Curso de Sistemas de Informação, sete delas destacam-se entre *soft e people skills*. Neste sentido, 20,8% descreveram terem desenvolvido a capacidade de gerir pessoas; 12,5% desenvolveram a tomada de iniciativa; 37,5% citaram seu desenvolvimento quanto à competência de comunicação; 16,6% desenvolveram visão geral no ambiente de trabalho e 8,3% citaram desenvolver suas habilidades em resolução de problemas. Estas foram algumas das habilidades e competências que mais tiveram destaque entre os participantes da pesquisa e que têm um forte vínculo com as *soft e people skills*, aspecto que tem com tendência a ser um diferencial a quem se insere ou já está inserido no mercado de trabalho, como pode ser verificado no gráfico 3 a seguir:

Gráfico 3: Habilidades e Competências desenvolvidas durante a Graduação



Fonte: dados coletados na pesquisa.

<sup>5</sup> MBA: *Master Business Administration*.

Dado que ao citar as características de uma outra pessoa, geralmente, devido ao mecanismo da projeção, se refere a citar características próprias, foi indagado aos participantes

“Qual professor(a) foi mais significativo(a) para você durante sua graduação? Por quê? Cite características pessoais e profissionais que marcam este(a) professor(a)” e, ao analisar as respostas encontramos habilidades descritas tais como comunicação, organização, visão geral, liderança, relacionamento interpessoal – habilidades e competências estas que foram citadas pela maioria dos participantes em suas respostas a esta pergunta e que também fazem relação com as competências verificadas e desenvolvidas por eles durante seu percurso de formação na instituição de ensino superior (IES).

Estas habilidades e competências desenvolvidas, na visão dos sujeitos participantes de pesquisa, contrastam, sendo bem diferentes das características que os mesmos apontam ter ao ingressarem no Curso de Graduação, a saber: sem perspectiva futura, preguiça, postergar ações, medo, irresponsabilidade, imaturidade, momento de ingresso no mercado de trabalho, como se pode ser no gráfico 4 a seguir:

Gráfico 4: Características ao ingressar na IES



Fonte: dados coletados na pesquisa.

Dessa forma, em grande parte dos resultados obtidos é identificável a coincidência entre as características que foram desenvolvidas ao decorrer do Bacharelado de Sistemas de Informação na IES, sendo habilidades e competências identificadas pelos sujeitos participantes da pesquisa e também identificadas em toda a literatura estudada nesta pesquisa anteriormente. Tendo isto em vista, verificamos que o Curso de Bacharelado em Sistemas de Informação da AMF contribui para a inserção no mercado de trabalho na área específica, bem como prepara e auxilia o jovem a realizar sua carreira profissional de forma protagonista e responsável, sendo destaque nos aspectos humanos e técnico-profissionais, comparado aos demais profissionais, ou seja, contribui para o desenvolvimento de *soft, people e hard skills*, bem como para o desenvolvimento de competências empreendedoras.

#### 4. Considerações finais

Esta pesquisa exploratória, de cunho quantitativo-qualitativo, teve como objetivo geral investigar, a partir da visão dos egressos do Bacharelado em Sistemas de Informação da AMF, as relações e (inter)conexões possíveis entre a formação empreendedora, de acordo com a Metodologia FOIL e o desenvolvimento de *soft skills* durante o percurso de estudo e formação teórico-prática & profissional na graduação.

Foi verificado, principalmente, as competências de gerir pessoas, iniciativa, comunicação, postura profissional, visão geral da própria vida e do negócio/trabalho, resolução de problemas e liderança. Estas são competências que começaram a ser desenvolvidas durante o Curso de Graduação, como um diferencial na formação dos estudantes, estando também de acordo com aspectos importantes do perfil profissional do egresso do Curso, e que, certamente, os mesmos continuam colocando em prática e desenvolvendo durante seu percurso profissional.

Esta é uma pesquisa inicial com os egressos do Curso de Bacharelado em Sistemas de Informação da AMF, salientamos que podemos aprofundar o estudo e o tipo de pesquisa, assim como outras pesquisas podem ser realizadas também, para que possamos evoluir a compreensão sobre o valor humano e técnico da formação de jovens profissionais na área de Tecnologia da Informação, considerando o diferencial de formação a partir do emprego da Metodologia e Pedagogia Ontopsicológica no ensino superior no Brasil.

#### 5. Referências bibliográficas

ACOSTA-SILVA, D. A. Tras las competencias de los nativos digitales: avances de una metasíntesis. **Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud**, v. 15, n. 1, p-471-489, 2017.

AZEVEDO, É. L. **O método ontopsicológico na clínica psicológica contemporânea**. 2017. 329f. Tese (Doutorado em Psicologia: Psicologia Clínica) – Programa de Estudos Pós Graduated em Psicologia: Psicologia Clínica, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

CABANA, R.; CORTES, I.; PLAZA, D.; CASTILLO, M.; ÁLVAREZ, A. Análisis de las capacidades emprendedoras potenciales y efectivas en alumnos de Centros de Educación Superior. **Journal of Technology Management & Innovation**, v. 8, n. 1, p. 65-74, 2013.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Mackron Books, 2007.

CIMATTI, B. Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. **International Journal of Quality Research**, v. 10, n. 1, p. 97-130, 2016.

COVITA, H. M. Aprendizagem ao longo da vida: “Boas Práticas e inserção social”. **Análise Psicológica**, v. 3, n. 20, p. 337-357, 2002.

DELORS, J. et al. **Educação: um tesouro a descobrir**. Relatório da Comissão Internacional sobre a Educação para o século XXI. São Paulo: Cortez, 1998.

DELL’AQUILA, E.; MARROCO, D.; PONTICORVO, M.; DI FERDINANDO, A.; SCHEMBRI, M.; MIGLINO, O. **Educational Games for Soft-Skills Training in Digital Enviroments. Advances in Game-Based Learning**. Cham, Switzerland: Springer, 2017.

EDWARDS, M.; GARCÍA, A.; SÁNCHEZ, M.; QUESADA, H.; AMARA, N. Disentangling competences: Interrelationships on creativity, innovation and entrepreneurship. **Thinking Skills and Creativity**, n. 16, p. 27-39, 2015.

FACULDADE ANTONIO MENEGHETTI (AMF). **Projeto Pedagógico do Curso de Bacharelado em Sistemas de Informação – PPC**. Documento Institucional. Recanto Maestro: AMF, 2018.

FACULDADE ANTONIO MENEGHETTI (AMF). **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI**. Documento Institucional. Recanto Maestro: AMF, 2019.

FLOREA, R.; STRAY, V. Software Tester, We Want to Hire You! an Analysis of the Demand for Soft Skills. In: GARBAJOSA, J.; WANG, X.; AGUIAR, A. (Eds.). **Agile Processes in Software Engineering and Extreme Programming. XP 2018**. Cham, Switzerland: Springer, 2018.

HEITMANN, D. D. “Aprendizaje a lo largo de la vida”. Antecedentes y desafíos para la universidad de hoy. **Ciencia y Cultura**, v. 17, n. 30, p. 87-101, 2013.

HERRERA, C. A. H.; TORRES, J. C. N. Young university students of Engineering and their perception of soft skills. **Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo**, v. 9, n. 19, 1-24 jan-jun., 2019.

HERRERA, C. A. H.; TORRES, J. C. N. Soft skills in Engineering Students from three Public Higher Education Institutions. **Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo**, v. 10, n. 20, páginas, jan-jun., 2020.

LENNOX, A.; ROOS, F. Preparing students for the workplace-development of soft skills. In: DELENER, N.; SCHWEIKERT, C. (Eds.). **Changing Business Environment: Gamechangers, Opportunities and Risks**, p. 354-360, 2017.

MATTESON, M. L.; ANDERSON, L.; BOYDEN, C. “Soft Skills”: a phrase in search of meaning. **Portal: Libraries and the Academy**, v. 16, n. 1, p. 71-88, 2016.

MENEGHETTI, A. **Pedagogia Ontopsicológica**. 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Ed., 2005.

MENEGHETTI, A. Una nuova pedagogia per la società futura. In: MENEGHETTI, A. **Pedagogia Ontopsicologica**. Roma: Psicoedit, 2006.

MENEGHETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Ed., 2010a.

MENEGHETTI, A. **I giovani e l'etica ontica**. Roma: Psicologica Editrice, 2010b.

MENEGHETTI, A. Superficialidade do poder digital. Os desvios da juventude mundial. p. 101- 111. In: MENEGHETTI, A. **Os jovens e a ética ôntica**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013.

MENEGHETTI, A. **Pedagogia Ontopsicológica**. 6. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2019.

MENEGHETTI, A. Apresentação. p. 11-19. In: MENEGHETTI, A. **Psicologia Empresarial**. 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2020.

MOREIRA, A. A. **Psicoterapia Ontopsicológica: a formação do ontoterapeuta**. 2019. 223f. Tese (Doutorado em Psicologia: Psicologia Clínica) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia: Psicologia Clínica, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

MORENO, E. A. C. Comparative analysis among UABC students of entrepreneurial skills. **Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo**, v. 10, n. 20, jan jun., 2020.

MORRIS, M.; WEBB, J.; FU, J.; SINGHAL, S. A Competency-Based Perspective on Entrepreneurship Education: Conceptual and Empirical Insights. **Journal of Small Business Management**, v. 51, n. 3, p. 352-369, 2013.

POOL, L. D. Developing Graduate Employability: The CareerEDGE Model and the importance of emotional intelligence. In: TOMLINSON, M.; HOLMES, L. (Eds.). **Graduate Employability in Context**. London, England: Palgrave Macmillan, 2017.

RAO, M. S. Enhancing employability in engineering and management students through soft skills. **Industrial and Commercial Training**, v. 46, n. 1, p. 42-48, 2014.

RAZAK, R. A.; SHARIFF, N. M.; ZAINOL, N. A.; RADHA, J. Z. R.; AHMAD, R. Are students competences in line with industry expectation? *International Journal*, v. 3, n. 15, p. 47-56, 2018.

ROBLES, M. M. Executive perceptions of the top 10 soft skills needed's in today's workplace. **Business Communication Quartely**, v. 75, n. 4, p. 453-465, 2012.

SCHAEFER, R. **Empreender como uma formar de ser, saber e fazer: o desenvolvimento da mentalidade e do comportamento empreendedores por meio da educação empreendedora** (Tese de Doutorado). Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Santa Maria, Brasil, 2018.

SCHAEFER, R. Em direção a novos paradigmas da ciência: contribuições da Ciência Ontopsicológica. p. 27-47. In: FUNDAÇÃO ANTONIO MENEGHETTI. **Ontopsicologia**

**Ciência Interdisciplinar**, v. 4. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti, 2019.

SCHIPPER, M.; VAN DER STAPPEN, E. **Motivation and attitude of Computer Engineering students toward soft skills**. Paper presented at the IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON), 2018. Santa Cruz de Tenerife, Canary Islands, Spain, p. 7- 20, apr. 2018.

SHAKIR, R. Soft skills at the Malaysian institutes of higher learning. **Asia Pacific Education Review**, v. 10, n. 3, p. 309-315, 2017.

SITOE, R. M. Aprendizagem ao longo da vida: um conceito utópico? **Comportamento Organizacional e Gestão**, v. 12, n. 2, p. 283-290, 2006.

SPANHOL, C. I. D. **Significados e sentidos da formação continuada segundo o Método Ontopsicológico**: um estudo com professores do ensino superior. 2013. 225f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidad del Mar, Chile, Viña del Mar, 2013.

SPANHOL, C. I. D.; BOER, N. Método Ontopsicológico: contribuições à formação continuada na perspectiva de professores do ensino superior. **Saber Humano**, v. 5, n. 7, p. 53-69, 2015.

SPANHOL, C. I. D. Formação, motivos e sentidos atribuídos ao método ontopsicológico por professores do Ensino Superior. p. 335-347. In: FUNDAÇÃO ANTONIO MENEGHETTI. **Ontopsicologia Ciência Interdisciplinar**. Recanto Maestro: FAM, 2019. Vol. 4.

TAYLOR, E. Investigating the perception of stakeholders on soft skills development of students: evidence from South Africa. **Interdisciplinary Journal of e-Skills and Lifelong Learning**, v. 12, n. 1, p. 1-18, 2016.

TEJADA, F. J; RUIZ, C. Evaluación de competencias profesionales en Educación Superior: Retos e implicaciones. **Educación XXI**, v. 19, n. 1, p. 1-21, 2016.

TOLFO, C.; WAZLAWICK, R. S.; FERREIRA, M. G.; FORCELLINI, A. Agile Practices and the promotion of Entrepreneurial Skills in Software Development. **Journal of Software: Evolution and Process**, v. 30, n. 9, p. e1945, 2018.

WAZLAWICK, P. **Dinâmica de desenvolvimento da personalidade no processo de aprendizagem**: o exemplo da Faculdade Antonio Meneghetti. 2014. 105f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Psicologia com abordagem em Ontopsicologia) – Programa Educacional de Pós-Graduação Profissional em Psicologia, Faculdade de Psicologia, Saint Petersburg State University (SPbU)/Universidade Estatal de São Petersburgo, São Petersburgo, Rússia, 2014.

WAZLAWICK, P. O método ontopsicológico para jovens. p. 105-130. In: FUNDAÇÃO ANTONIO MENEGHETTI. **Ontopsicologia: Ciência Interdisciplinar**. Vol. V. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti, 2020a.

WAZLAWICK, P. The Ontopsychological Method. **Brazilian Journal of Development**, v. 6,

n. 4, p. 22370-22391, apr., 2020b.

WAZLAWICK, P.; SCHAEFER, R. Metodologias ativas e formação empreendedora e de liderança para jovens universitários: a contribuição da Metodologia FOIL. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v. 14, n. 3, p. 19-41, 2020.

WEBER, C. **A imagem fotográfica e seus usos: Aproximações da Ontopsicologia com a Ciência da Informação**. 2018. Tese (Doutorado em Ciências da Informação) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciência da Informação, Escola de Comunicação e Artes (ECA), Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2018.

WESTHEAD, P.; SOLESVIK, M., Z. Entrepreneurship education and entrepreneurial intention: Do female students benefit? **International Small Business Journal**, v. 34, n. 8, p. 979-1003, 2016.