

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS/GV  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

**VINÍCIUS LINS HERINGER CUNHA**

**DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS ATRAVÉS DO IDEATHON 2023 DA  
UFJF-GV**

**GOVERNADOR VALADARES**

**2023**

VINÍCIUS LINS HERINGER CUNHA

**DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS ATRAVÉS DO IDEATHON 2023 DA  
UFJF-GV**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração, do Departamento de Administração do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Juiz de Fora Campus Governador Valadares, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Juliana Goulart Soares do Nascimento

**GOVERNADOR VALADARES**

**2023**

VINÍCIUS LINS HERINGER CUNHA

**DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS ATRAVÉS DO IDEATHON 2023 DA  
UFJF-GV**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração, do Departamento de Administração do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Juiz de Fora Campus Governador Valadares, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovada em 29 de novembro de 2023

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Juliana Goulart Soares do Nascimento  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Nádia Carvalho  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Dr. Antônio Carlos Rodrigues  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Me. Ricardo Lorrane Azevedo Souza  
Universidade Federal de Juiz de Fora

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me dar resiliência e entendimento para seguir lutando em meio a tantos desafios! Fui “abençoado” com uma doença inflamatória intestinal autoimune (Doença de Crohn), o que me fez pensar que eu havia recebido um castigo/maldição em minha vida.

Mas com o tempo e reforçado pelos ensinamentos dos professores da graduação de administração, aprendi que muitas coisas “dependem” do ponto de vista.

Hoje eu tenho certeza de que essa doença me “curou”, curou meu relacionamento com a minha família, me fazendo valorizar o amor e o carinho dos meus genitores. Curou meu orgulho e ganância, reprimindo um desejo de ser “grande” pois eu ancorava meu valor em coisas materiais e valores sociais.

Acredito que Deus permitiu que eu morasse em hospital por 78 dias, hospedado na UTI por 33, para revelar o quão “pequeno” e vulnerável eu sou!

Naquele hospital eu recebi uma segunda oportunidade que contrariou o conhecimento humano! O folego ainda vive no meu peito e a vontade de viver se tornou ainda mais forte!

Após essa experiência pude rever minhas crenças e valores, e já são 10 anos de uma nova vida, a qual tenho imensa gratidão pela oportunidade de usufruir, sentir e sonhar com dias de esperanças!

Meus olhos são diferentes, minhas dores não sumiram, meu coração ainda sofre em angústia, mas sei que Deus está ao meu lado amparando e me fortalecendo.

Deus refez os laços destruídos com meus pais, irmãos e familiares. Reconectou, afastou, criou e curou amizades. Me presenteou com uma nova família através de uma esposa amorosa, dedica, parceira, batalhadora e que me ajuda a continuar lutando e confiando na bondade e misericórdia de Deus.

Ainda estou construindo minha vida, refazendo trajetórias, deixando em segundo plano uma carreira que considero não refletir minha personalidade, agradeço aos docentes e todos que me incentivam e acreditam em meu sonho. Estou abraçando incertezas que fazem meu coração vibrar de expectativas e medo, mesmo que a grande maioria das pessoas me considerem um louco!

E na minha “loucura”, sigo buscando a oportunidade de impactar a vida das pessoas que tenho contato. Sonho em retribuir toda atenção, cuidado, amor e carinho imerecido que recebi! Já não me movo pelo orgulho e necessidades materiais e sociais, me movo conforme a fé que habita no meu coração!

## RESUMO

A condução da pesquisa busca identificar quais competências os participantes desejavam adquirir durante o e Ideathon 2023 da UFJF-GV. Além disso, o trabalho tem como objetivo saber se o evento, bem como a atuação dos mentores, facilitador e organizadores proporcionaram conhecimento, habilidades e atitudes para que os participantes evoluíssem suas competências. Os dados iniciais foram coletados através de uma entrevista estruturada contendo 15 perguntas, a entrevista buscou identificar o perfil dos participantes e as competências que os participantes buscavam desenvolver, além de quais competências os mentores, facilitador e organizadores deveriam ter e entregar para que o evento fosse efetivo. Foram entrevistados todos os 39 participantes presentes, bem como as respostas foram filtradas, divididas e comparadas por similaridade, possibilitando consolidar as competências desejadas, conforme a ótica dos próprios participantes. Após a consolidação das competências, foi produzido um questionário estruturado em escala Likert que foi disponibilizado ao final do evento, o questionário continha 6 perguntas, as quais visavam entender de forma quantificada como os participantes consideraram ter evoluído e como eles consideraram a entrega das competências por parte dos mentores, facilitador e organizadores e uma resposta aberta sobre sua opinião do evento. Em posse dos dados da entrevista e do questionário, foi criado um dashboard no aplicativo Looker Studio para facilitar a consolidação dos dados e a realização de análises presente e futuras. O dashboard contém uma página de exposição do perfil dos participantes, uma página contendo a percepção de evolução dos participantes, bem como existe uma página contendo a entrega percebida pelos participantes a respeito dos mentores, facilitador e organizadores. Além disso, foi utilizado o software Iramutec para realizar a análise de conteúdo das entrevista transcritas, situação que proporcionou uma visão mais ampla do evento. Isto posto, conforme a análise dos dados coletados e visão dos próprios participantes, o evento demonstrou ser uma ferramenta extremamente importante para evolução de competências para inovação. Por fim, foram feitas algumas sugestões que buscam potencializar a proposição de novos eventos para inovação, uma vez que o Ideathon 2023 da UFJF-GV pode ser um ferramenta de fortalecimento da comunidade acadêmica, mão de obra e do ecossistema de inovação da região de Governador Valadares.

Palavras Chaves: Ideathon, Competências, Habilidades, Pesquisa e Inovação.

## ABSTRACT

The research aims to identify which skills participants aimed to acquire during the UFJF-GV Ideathon 2023. Furthermore, the work seeks to determine whether the event, along with the mentors', facilitator's, and organizers' efforts, provided knowledge, skills, and attitudes for the participants to enhance their competencies. Initial data were collected through a structured interview comprising 12 questions, aiming to identify participants' profiles, the competencies they sought to develop, as well as the competencies expected from mentors, facilitators, and organizers for an effective event. All 39 present participants were interviewed, and their responses were filtered, categorized, and compared for similarity, enabling the consolidation of desired competencies from the participants' perspective. After consolidating the competencies, a Likert-scale structured questionnaire was generated and made available at the end of the event. The questionnaire included 5 questions aimed at quantitatively understanding how participants perceived their progress and the delivery of competencies by mentors, facilitators, and organizers. Additionally, an open-ended question sought their opinion on the event. Using the interview and questionnaire data, a dashboard was created within the Looker Studio app to facilitate data consolidation and present and future analysis. The dashboard contains a page displaying participant profiles, a page depicting participants' perceived progress, and another page indicating the perceived delivery of competencies by mentors, facilitators, and organizers. Furthermore, the Iramutec software was employed to conduct content analysis of transcribed interviews, providing a broader view of the event. Consequently, based on the analysis of collected data and participants' viewpoints, the event proved to be an extremely important tool for competency development in innovation. Finally, some suggestions were made to enhance the proposition of new innovation events, as the UFJF-GV Ideathon 2023 could serve as a tool for strengthening the academic community, workforce, and the innovation ecosystem in the Governador Valadares region.

Keywords: Ideathon, Competencies, Skills, Research, Innovation.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1</b> - Competência como fonte de valor para o indivíduo e para a organização.....	16
<b>Figura 2</b> - Dados sobre o perfil dos participantes do Ideathon 2023 da UFJF-GV.....	28
<b>Figura 3</b> - 2ª página do <i>dashboard</i> , dados competências dos participantes.....	32
<b>Figura 4</b> - 3ª página do <i>dashboard</i> , dados competências dos mentores.....	34
<b>Figura 5</b> - 4ª página do <i>dashboard</i> , dados competências do facilitador.....	34
<b>Figura 6</b> - 5ª página do <i>dashboard</i> , dados competências dos organizadores.....	35
<b>Figura 7</b> - Classificação hierárquica descendente (CHD).....	39
<b>Figura 8</b> - Nuvem de palavras.....	42
<b>Figura 9</b> - Análise de similitude.....	44

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Perguntas realizadas aos participantes no início do evento .....	27
<b>Tabela 2</b> - Competências identificadas.....	30
<b>Tabela 3</b> - Opções de resposta no formulários (escala Likert) .....	31



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>11</b>
1.1	Objetivo Geral	12
1.2	Objetivos Específicos	12
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b>	<b>13</b>
2.1	Inovação	13
2.2	Competências	15
2.3	Competência individual	17
2.4	Eventos de inovação de curta duração - Ideathon	19
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>22</b>
<b>4</b>	<b>DESCRIÇÃO E ANÁLISE DA SITUAÇÃO EMPÍRICA</b>	<b>24</b>
4.1	Contextualização do Ideathon 2023 da UFJF	24
4.2	Identificação das competências desejadas e desenvolvidas durante o Ideathon 2023 da UFJF-GV	27
4.2.1	Perfil dos participantes do Ideathon	27
4.2.2	Mapeamento das competências dos envolvidos	29
4.3	Análise quantitativa das competências mapeadas	31
4.4	Análise de conteúdo - Iramutec	38
4.4.1	Análise de conteúdo através da classificação hierárquica descendente	39
4.4.2	Análise de conteúdo através da nuvem de palavras	42
4.4.3	Análise de conteúdo através da análise de similitude	43
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b>	<b>46</b>
<b>6</b>	<b>REFERÊNCIA</b>	<b>49</b>
<b>7</b>	<b>APÊNDICE A - Roteiro da entrevista semiestruturado</b>	<b>52</b>
<b>8</b>	<b>APÊNDICE B - Questionário semiestruturado</b>	<b>53</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Para uma melhor compreensão da presente pesquisa foi criado um referencial teórico que aborda a temática de inovação, competências, competências individuais e eventos de inovação e curta duração.

Através da leitura, será possível compreender um pouco mais sobre inovação e sobre a importância da inovação aberta para o presente estudo.

Também será possível compreender qual definição de competências o presente trabalho adota, uma vez que ainda existe uma interpretação ampla para esse tema. E seguindo a interpretação adotada temos o conceito de competências individuais, que será de extrema importância para este trabalho.

Em seguida, teremos um tópico para apresentar o que vem a ser um evento de inovação de curta duração, tratando inicialmente de forma mais ampla esse conceito, mas como foco no modelo chamado Ideathon, sendo este o modelo de evento adotado pelo setor de inovação da UFJF-GV ao criar o Ideathon 2023 da UFJF-GV.

Isto posto, após esses tópicos o leitor estará preparado para compreender de forma mais objetiva as pretensões oriundas deste estudo.

Assim, sem mais delongas, o presente trabalho foi orientado para identificar as competências que os participantes consideraram essenciais para seu desenvolvimento durante o Ideathon 2023 da UFJF-GV. Além disso, foi investigado quais competências os participantes esperam que os mentores, facilitador e organizadores do evento possuam para melhor apoiar esse desenvolvimento.

Essa pretensão tem como finalidade uma maior compreensão da visão dos participantes e suas expectativas de evolução ao se inscreverem para um evento de inovação.

Com a leitura esperasse que seja visualizado o quanto que o desenvolvimento de competências é um ponto importante na capacitação profissional e no aprimoramento pessoal, especialmente em um mundo que está voltado para a inovação (DUTRA, 2014). Eventos como os ideathons, caracterizados pelas dinâmicas colaborativas e foco na geração de produto e ideias, oferecem uma oportunidade ideal para desenvolvimento de habilidades e competências. (SEBRAE, 2023).

Neste contexto, a presente pesquisa tem a seguinte pergunta como foco: Qual a percepção dos participantes em relação as competências desejadas e proporcionadas pelo o Ideathon 2023 da UFJF-GV?

Isto posto, para descobrir as possíveis respostas sobre esse questionamento, foi adotado os seguintes objetivos:

### **1.1 Objetivo Geral**

Analisar o desenvolvimento das competências dos participantes através do Ideathon 2023 da UFJF-GV, considerando a evolução geral em conformidade com as expectativas iniciais dos próprios participantes.

### **1.2 Objetivos Específicos**

- 1- Identificar as competências desejadas pelos participantes nos primeiros dias do ideathon;
- 2- Avaliar a entrega das competências pelo evento, através organizadores, facilitadores e mentores, conforme a percepção dos participantes;
- 3- Analisar a evolução das competências dos participantes após o ideathon, utilizando a autopercepção sobre os trabalhos realizados e a contribuição dos mentores, facilitador e organizadores.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Inovação

O presente trabalho investiga a experiência dos participantes em um evento de inovação chamado ideathon. Com objetivo da compreensão do estudo, antes de dar continuidade é importante abordar o conceito de inovação.

Deste modo, entende-se que a inovação é a implementação de um produto (bem ou serviço) novo ou significativamente melhorado, ou um processo, ou um novo método de marketing, ou um novo método organizacional nas práticas de negócios, na organização do local de trabalho ou nas relações externas, isto de acordo com a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2018, p.55).

Todavia, o conceito de inovação ficou popularizado através do lançamento do livro de Joseph Schumpeter, chamado Teoria do desenvolvimento econômico, o qual foi publicado em 1911. Ainda nesse contexto, Joseph Schumpeter (1934) afirma que inovação seria a introdução de um novo produto, ou uma nova combinação de coisas existentes criadas por invenções pertencentes ao campo da ciência e da tecnologia. Além disso, a inovação vai além de algo novo ou de fácil venda, a inovação é o mecanismo para o desenvolvimento do capitalismo (SCHUMPETER, 1997).

Ainda de acordo com o economista, caso os empresários criem um caminho estruturado com objetivo de criar novos produtos, desenvolver novos métodos de produção, busquem acesso a novos mercados, introduzam novos materiais e fontes, bem como projetem novas formas de organização empresarial, estes estariam inovando (SCHUMPETER, 1997).

Esta teoria ainda se mantém bastante atualizada, propondo que o desenvolvimento econômico progride em virtude dos processos de criação de novas oportunidades, através da destruição criativa, um conceito ainda presente em nossa sociedade, onde existe a constante necessidade de se inventar e reinventar a todo momento (NELSON, 2012).

É possível dizer que inovar é o mesmo que converter ideias em soluções, seja por meio de criação ou renovação e introdução de novidades em algo que já exista (SCHERER; ZAWISLAK, 2007). Neste contexto, é necessário esclarecer que a inovação difere do conceito de invenção, uma vez que a inovação existe a partir da execução da ideia. Logo, invenção é a primeira aparição de uma ideia para um novo produto ou processo, enquanto a inovação é a primeira tentativa de realizá-la, na prática (BEZERRA, 2019).

Portanto, a inovação pode ser até uma pequena iniciativa que gere transformação, através de uma novidade para o mercado ou para própria organização. Ao colocar em prática essa inovação, tem-se como foco os resultados econômicos para a empresa em todos os aspectos, sejam ligados à tecnologia, processos, gestão ou modelo de negócios (SIMANTOB; LIPPI, 2003).

Existe autores que irão situar a inovação como um processo de mudança que, tal como qualquer outra atividade organizacional, pode ser gerenciada com o objetivo de trazer futuras vantagens competitivas à empresa que assim o fizer (PAIVA; CARVALHO; FENSTERSEIFER, 2004, p. 69).

Isto posto, podemos perceber que as inovações são cruciais, pois elas diferenciam seus produtos e serviços dos concorrentes, criando um valor adicional ou novo para os clientes (HITT; IRELAND; HOSKISSON, 2002, p. 523), bem como geram fonte de vantagens competitivas para as organizações.

De outro modo, dentro da literatura é observado algumas classificações a respeito de inovação, sendo algumas delas a inovação disruptiva e incremental, portanto, caso a inovação seja de alto grau de novidade, será classificada como disruptiva, por outro lado, havendo pouco grau de novidade, será definida como incremental.

De acordo com o Manual de Oslo, entende-se por inovação radical quando ocorre a introdução de conceitos, produtos ou outras criações totalmente novas, possuindo capacidade de perturbar e alterar a ordem anterior. De outro modo, as inovações incrementais são as melhorias contínuas de processos ou produtos já existentes (OCDE, 2006).

Além disso, a inovação também se difere a respeito de seu processo, existindo conceitos de inovação aberta e fechada. Quando as organizações desenvolvem de forma interna a inovação, trata-se de inovação fechada, sendo este modelo adotado por um longo período, contudo, foi observado a dificuldade de se inovar somente com recursos próprios e internos. Portanto, ficou evidente a necessidade de haver cooperação interna e também com fatores externos, não se limitam somente empresas, podendo ser universidades, governo, sociedade civil e entre outros (CHESBROUGH, 2003).

Emerge, então o conceito de inovação aberta, em resposta a necessidade observada. O conceito também é conhecido com *open innovation*, sendo criado por Henry Chesbrough (2003), o qual definiu que a “inovação aberta é o uso de fluxos de conhecimento internos e externos para acelerar a inovação interna e expandir os mercados para o uso externo de inovação, respectivamente”. Deste modo, através da colaboração, as organizações geram um

fluxo de conhecimento e valor em comum. (CHESBROUGH, 2003).

Sendo assim, não resta dúvida em relação a importância da inovação, sendo este um meio catalisador e propulsor para o desempenho e existência das organizações e sociedade. Para que isso aconteça é importante que as pessoas envolvidas nesse contexto estejam preparadas para lidar com o cenário de evolução, necessitando desenvolver suas competências.

## 2.2 Competências

Em função das abordagens anteriores, para a condução do trabalho é necessário entendermos um pouco mais sobre competência, contudo, ainda existem discussões acadêmicas e empresariais a respeito da temática. Deste modo, a compreensão do desenvolvimento e da gestão de competências passa por reflexões em todos os níveis, como: no nível da pessoa (a competência do indivíduo), das organizações (*core competences*) e dos países (sistemas educacionais e formação de competências). (FLEURY; FLEURY, 2001).

De acordo com Fleury e Fleury (2001), a competência não se limita a um estoque de conhecimentos teóricos e empíricos detido pelo indivíduo, nem se encontra embutida na tarefa. Já Zarifian (1999) entende que a competência é a inteligência utilizada de forma prática nas situações que se apoiam sobre os conhecimentos adquiridos e os transformam com tanto mais força, à medida que aumenta a complexidade das situações.

Le Bofert (2003) observa que a noção de competência, que se desenvolveu em um contexto de alto desemprego e de busca crescente de competitividade nos anos 1989, refere-se à capacidade de combinar recursos incorporados à pessoa (conhecimento, habilidades, qualidade, experiências, capacidades cognitivas, recursos emocionais etc.) e recursos presentes no meio (bancos de dados, redes especialistas, redes documentares etc.).

Contudo, a melhor entendimento para o presente trabalho é a definição de competência dada por Fleury e Fleury (2001), os quais afirmam que competência é um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.

**Figura 1:** Competência como fonte de valor para o Indivíduo e para a Organização:



**Fonte:** Construindo o conceito de competência – Fleury e Fleury (2001)

Através da definição e figura apresentada, temos o entendimento a respeito de competências. Fica claro que se trata de um esquema que necessita que os verbos sejam empregados de forma a agregar valor econômico para empresa e valor social para o indivíduo. Em outras palavras, o conhecimento, habilidades e atitudes do indivíduo serão consideradas competências a partir da mobilização destes, de modo que agregue valor econômico para a organização, ao ponto que ao mesmo tempo agregue valor social para o indivíduo.

Portanto, a noção de competência traz uma reflexão importante, se por um lado ocorre a agregação de valor econômico à organização, de outro, não menos relevante, agrega-se valor social ao indivíduo, portanto, as pessoas ao desenvolverem competências essenciais para o sucesso da organização, estão também investindo em si mesmas, não só como cidadãos organizacionais, mas como cidadãos do próprio país e do mundo. (FLEURY; FLEURY, 2001).

Assim, a noção de competências ajuda a entender a função do modelo de gestão por competência, que é realizar o alinhamento das competências dos indivíduos em função das competências organizacionais, orientando e desenvolvendo os comportamentos de modo claro ao que é esperado das partes dentro da organização (BURNS; SMITH; ULRICH, 2012).

Sendo assim, as estratégias das organizações devem-se converter em resultados, e para chegar a esses resultados é necessário transformar as estratégias em ações por meio das competências organizacionais que são vinculadas às pessoas. Para isso, utilizamos o modelo de gestão por competência que parametriza comportamentos profissionais consistentes com aquilo que a estratégia estabelece (FERNANDES, 2013 P. 6).

Em outras palavras, é crucial o alinhamento entre a estratégia e a gestão por competências. Esse modelo conecta as competências individuais e organizacionais,

estabelecendo inicialmente o diferencial da organização e posteriormente, procurando indivíduos que possuam as habilidades necessárias para sustentá-lo ou aprimorá-lo.

Este estilo de gestão concentra-se nos resultados, alinhando estratégias organizacionais com competências individuais. Isso só é alcançado com a definição da visão do futuro, que se traduz em ações realizadas pelas pessoas, promovendo transparência nos critérios de seleção, sucessão e avaliação de desempenho. Além disso, oferece a oportunidade para que o trabalhador construa e gere seu próprio desenvolvimento, preparando-o para desempenhar tanto atividades presentes quanto futuras. (SALLES; ROCHA, 2005),

Esse modelo representa um conjunto de práticas, políticas e processos de gestão elaborados para atender às demandas das organizações na era da competitividade. (FISCHER, 2001). O modelo também é empregado para potencializar os sistemas de recursos humanos, com o objetivo de revisar e ajustar esses sistemas ao contratar, treinar, avaliar, compensar e promover indivíduos com base em atributos previamente definidos, através de comportamentos necessários para um desempenho eficaz. (CAMPION, 2011).

O modelo de gestão por competências é uma ferramenta que identifica as habilidades essenciais requeridas para desempenhar uma função específica dentro de uma organização. Além disso, esse modelo auxilia a organização na adoção de uma abordagem unificada para estruturar seus recursos humanos, abrangendo iniciativas de contratação, avaliação de desempenho, desenvolvimento profissional, planejamento de carreiras, sucessão e sistema de compensação. (VAZIRANI, 2010).

Assim, não resta dúvida sobre a importância das competências individuais para as organizações, sendo estratégico as organizações busquem indivíduos que tenham competências bem desenvolvidas e alinhadas com as competências organizacionais. Nesse contexto, é necessário entendermos mais sobre o conceito de competência individual, sendo este o objeto do próximo tópico.

### **2.3 Competência individual**

Como abordado no tópico anterior, atualmente o conceito de competência pode ser abordado sob duas perspectivas distintas: uma associada à estratégia de negócios, delineando os conceitos de competência organizacional e essencial; e outra vinculada aos colaboradores das empresas, estabelecendo o conceito de competência individual (UBEDA, 2009).

Neste ponto, para o objetivo do estudo, precisamos entender melhor a competência



individual. Conforme Tartari (2014), esta competência não pode ser analisada apenas com base nas características perceptíveis (habilidades e conhecimentos), mas por meio da observação de desempenho (comportamentos necessários e atividade), em circunstâncias específicas. A abordagem sobre competência individual foca naquilo que o indivíduo pode fazer em determinado contexto em vez de apenas aquilo que ele comprovadamente sabe (CERINSEK; DOLINSEK, 2009).

Portanto, as pessoas atuam como agentes de transformação de conhecimento, habilidades e atitudes em competência entregue para a organização. A competência entregue pode ser caracterizada como agregação de valor ao patrimônio de conhecimento da organização. (DUTRA, 2014)

Isto posto, é a competência individual que avalia a capacidade individual de participar nos vários processos de inovação dentro da organização. Uma vez que as organizações são compostas por pessoas, torna-se fundamental que essas pessoas tenham a capacidade de inovar e criar algo novo. O aprendizado da organização está diretamente ligado ao desenvolvimento e aprendizado contínuo de seus colaboradores. (HAMAD, 2020).

Dessa forma, é possível afirmar que a competência organizacional está inserida em um ambiente propício no qual as inovações são facilmente estimuladas, identificadas e desenvolvidas. Enquanto isso, a competência individual representa a habilidade de um indivíduo se engajar nos variados processos inovativos dentro de uma organização. Considerando que as organizações são compostas por pessoas, é crucial que esses indivíduos possuam a capacidade de inovar e gerar novas ideias. O aprendizado da organização está intrinsecamente ligado à capacidade de aprendizagem de seus colaboradores (HAAR, 2018).

Assim, conforme delineado pelo propósito deste estudo, torna-se evidente que o aprimoramento das competências interpessoais e sociais adquiriu um papel fundamental na capacitação de indivíduos voltados à inovação. Uma consideração relevante é a percepção de que o modelo educacional no ensino universitário deve aprimorar a formação dos estudantes nas áreas tecnológicas, enriquecendo não apenas seu conhecimento técnico, mas também suas habilidades sociais e interpessoais, visando a potencialização de seu desempenho inovador (SCHUMM, 2012).

Habilidades como trabalho em equipe e comunicação eficaz, entre outras, são altamente valorizadas pelos empregadores, sendo estas referidas por Taylor (2016) como soft skills.

O termo "*soft skills*" é empregado por profissionais de Recursos Humanos para descrever competências comportamentais e habilidades subjetivas de difícil avaliação. Também conhecidas como "*people skills*" (habilidades interpessoais) e "*interpersonal skills*" (habilidades de relacionamento interpessoal), essas habilidades são frequentemente avaliadas e contrastadas com as "*hard skills*" (habilidades técnicas) nos processos de seleção conduzidos pelos departamentos de Recursos Humanos de várias organizações. Para exemplificar algumas soft skills, podemos citar: criatividade, persuasão, colaboração, adaptabilidade e inteligência emocional (HECKMAN; KAUTZ, 2012).

Considerando as informações destacadas neste estudo, fica evidente a importância estratégica de profissionais capazes de aprimorar e aplicar de modo eficaz suas competências individuais inovadoras, gerando valor para as organizações. Dentro do contexto da formação acadêmica e profissional dos graduandos entrevistados, presume-se que a participação em uma maratona de ideação (Ideathon) possa potencializar as competências dos participantes, especialmente no campo da inovação. Por conseguinte, abordaremos de forma mais detalhada sobre os Ideathons e eventos de inovação no próximo tópico.

#### **2.4 Eventos de inovação de curta duração - Ideathon**

Eventos de inovação de curto prazo, também conhecidos como (*Time-bounded collaborative events*), como *hackathons*, *Startup weekends*, *codefests*, *hack days*, *sprints*, *edit-a-thons*, *map-a-thons*, *jams* e outros similares, têm ganhado considerável popularidade nos últimos anos. (FILIPPOVA, 2017).

Esses eventos são conduzidos por meio da composição de equipes formadas, frequentemente, de maneira aleatória, onde os participantes competem ao longo de vários dias, em alguns casos, dedicando noites inteiras, impulsionados pela perspectiva de prêmios, alimentação gratuita e oportunidades de emprego. (LEITE, 2019).

As variações nos formatos, objetivos e aplicações em diferentes áreas e contextos sugerem que esses eventos representam uma abordagem ampla para a colaboração. Eles podem ser empregados no ensino informal e colaborativo, no desenvolvimento de startups, na criação de protótipos inovadores para arte e cultura, na promoção da inovação pública aberta e na ampliação da interação em campos científicos específicos, como a biologia computacional. (FILIPPOVA, 2017).

Eventos breves têm o poder de atrair e unir indivíduos com interesses similares, possibilitando a troca de experiências, independentemente da proximidade física, podendo ser presencial, remoto ou misto. Esses eventos motivam os participantes a discutirem coletivamente questões de interesse comum em um ambiente colaborativo. Além disso, proporcionam uma oportunidade para que novos participantes se envolvam em projetos participativos. (FILIPPOVA, 2017; LEITE, 2019).

Dentro desse contexto, temos os hackathons, uma categoria de eventos de curta duração com uma certa proximidade para os ideathon, os hackathons tiveram um notável crescimento a partir de 2010 globalmente e a partir de 2015 no Brasil (DECKER; EISELT; VOLL, 2015; PORTER, 2017). Eles têm ganhado destaque entre as empresas privadas, onde um dos principais objetivos é impulsionar o desenvolvimento de seus produtos e, em alguns casos, recrutar profissionais qualificados (TRAINER, 2016).

Existe também os hackathons acadêmicos, estes são geralmente organizados por instituições de ensino, esses eventos oferecem um ambiente de aprendizado informal no qual os estudantes são desafiados a desenvolver soluções de software em curtos períodos. Isso estimula maior motivação e engajamento dos alunos, além de promover uma interação mais intensa entre eles fora das horas de aula. Essa dinâmica pode contribuir para o aumento da produtividade, especialmente considerando que a fadiga e o estresse são frequentemente apontados como desafios nos hackathons, visando alcançar resultados mais eficazes (BRISCOE, 2014).

Tais eventos também contribuem para melhorar o desempenho dos alunos nos seguintes aspectos: habilidades de resolução de problemas, trabalho em equipe, gerenciamento de projetos e priorização de atividades. Além disso, as universidades têm utilizado eventos do tipo para melhorar os ensinamentos em disciplinas específicas e tornar o desenvolvimento de aplicações mais atraentes para os alunos (LEITE, 2019).

Contudo, apesar de certa semelhança de nome, formato e de finalidades, é importante diferenciar Hackathons de Ideathons. Um hackathon é um evento que reúne programadores e outros profissionais de tecnologia para desenvolver soluções de software em um curto período de tempo, geralmente entre 24 e 48 horas. Os participantes formam equipes e trabalham em projetos que envolvem codificação, design, prototipação e testes. O objetivo é criar produtos inovadores que atendam a um desafio específico proposto pela organização que promove o hackathons (FIA, 2022).

Já o ideathon é um evento que reúne pessoas de diferentes áreas e perfis para gerar ideias criativas para resolver um problema ou aproveitar uma oportunidade. Os participantes não precisam ter conhecimentos técnicos, mas sim capacidade de pensar fora da caixa, colaborar e comunicar suas propostas. O objetivo é estimular a criatividade e o empreendedorismo, além de identificar potenciais soluções que possam ser desenvolvidas posteriormente. (SEBRAE, 2023).

Portanto, a principal diferença entre um hackathon e um ideathon é o foco na construção ou na geração de ideias, respectivamente (CABRAL, 2023). Enquanto um hackathon requer habilidades de programação e desenvolvimento de software, um ideathon requer habilidades de brainstorming e apresentação de ideias. Ambos os eventos são formas de promover a inovação e a colaboração em diferentes contextos. (FIA, 2022)

Diante do exposto, é evidente a base teórica que sustenta a presente pesquisa. O objetivo é investigar a relação entre a teoria apresentada na bibliografia e sua aplicação prática, por meio de um estudo e coleta de dados envolvendo os participantes do Ideathon 2023 da UFJF-GV. Assim, o trabalho busca compreender a percepção desses participantes em relação ao desenvolvimento de competências e a importância aferida com a participação no evento.

### 3 METODOLOGIA

O presente trabalho é uma pesquisa exploratória, descritiva com natureza quantitativa, realizada por levantamento através de aplicação de questionário e entrevista como estratégias de coleta de dados, estando a entrevista e formulário no apêndice deste estudo.

Segundo Gil (2006) as pesquisas quantitativas consideram que tudo possa ser contável, ou seja, que seja gerado informações a partir de números para assim classificá-los e analisá-los, já as qualitativas consistem em coletas de dados por meio de observação, relato, entrevista e outros, por meio de uma dinâmica entre o mundo e o sujeito, não traduzida por números.

Para tanto, a pesquisa foi conduzida em um evento de inovação de curta duração proporcionado pela UFJF-GV, através do setor de inovação. O evento foi na modalidade de Ideathon, sendo nomeado como Ideathon 2023: Gestão, inovação e saúde. O evento foi realizado durante um final de semana, tendo duração de 3 (três) dias e contou com 10 (dez) equipes que possuíam de 3 (três) a 5 (cinco) participantes.

Durante o evento, enquanto as equipes buscavam produzir um produto ou serviço inovador, estas tiveram suporte de mentores capacitados para ajudar na construção e validação do problema. Bem como o evento foi orquestrado através da facilitadora que realizava o trabalho de transição das etapas e conexão entre os envolvidos. Além disso, havia um grupo de pessoas responsáveis pela organização do evento, através de garantia de infraestrutura, alimentação e demais necessidades.

Assim, dentro desse contexto, a pesquisa foi realizada alinhada com o objetivo geral deste trabalho, que é verificar a existência do desenvolvimento das competências dos participantes através do Ideathon 2023 da UFJF-GV, considerando a percepção dos próprios participantes.

Deste modo, durante os dois primeiros dias do Ideathon 2023 da UFJF-GV, foi realizado um levantamento através de entrevista semiestruturada com objetivo exploratório, com finalidade de descobrir o perfil dos participantes e qual a motivação da participação do evento e quais competências que estes desejavam evoluir e quais competências consideravam importante que os mentores, facilitador e organizadores entregassem. Oportunidade em que todos os 39 (trinta e nove) participantes presentes responderam a entrevista.

Os dados da entrevista foram filtrados e divididos no editor de texto word, sendo marcado os agrupamentos semelhantes com cores iguais. Isto posto, os grupos textuais foram

sintetizados em palavras que representam as competências desejadas pelos participantes, conforme entrevista.

Assim, conforme a percepção dos participantes, foram mapeadas as competências desejadas para os participantes, mentores, facilitador e organizadores.

Através das competências mapeadas foi produzido um questionário semiestruturado em escala Likert, feito no Google Forms (aplicativo de gerenciamento de pesquisa), com a intenção de ao final do evento verificar como os participantes perceberam a evolução de suas competências e a entrega dos mentores, facilitador e organizadores.

O questionário foi divulgado no último dia do Ideathon, onde também todos os 39 (trinta e nove) participantes responderam como consideraram ter evoluído e como foi a entrega geral dos mentores, facilitado e organizadores.

Posteriormente, com os dados em mãos, foi produzido um *dashboard* no aplicativo Looker Studio com o objetivo de visualizar e analisar de forma quantitativa a evolução dos participantes em relação a cada competência e a entrega dos mentores facilitadores e organizadores, de acordo com a percepção dos próprios praticantes.

Além disto, de forma subsequente, foi utilizando o software Iramutec, versão 0.7, alpha 2, para analisar as entrevistas transcritas e compiladas, proporcionando análises de conteúdo textual com metrificacão estatísticas proporcionada pelo software.

Esse processo permitiu uma avaliação minuciosa das respostas dos participantes, possibilitando a obtenção de insights sobre as opiniões dos participantes, através de imagens, gráficos e planilhas gerados, o que viabilizou uma interpretação mais ampla e detalhada do conteúdo coletado.

Diante exposto, durante a pesquisa houve uma abordagem qualitativa, permitindo uma análise comparativa entre as competências desejadas inicialmente e a evolução real e a importância percebida pelos participantes. Além disso, a pesquisa possibilitou a avaliação da contribuição dos mentores e facilitador e organizadores em relação às expectativas dos participantes. Assim o método de pesquisa proposto ofereceu uma compreensão aprofundada do impacto do Ideathon no desenvolvimento das competências dos participantes, fornecendo dados diversos que fortalecem a compressão do impacto do evento.

## 4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DA SITUAÇÃO EMPÍRICA

### 4.1 Contextualização do Ideathon 2023 da UFJF

Para melhor compreensão, esse tópico trará alguns dados e informações a respeito do Ideathon 2023 da UFJF-GV

Apesar do evento ser conhecido como Ideathon da UFJF-GV, é o Setor de Inovação, Empreendedorismo e Transferência de Tecnologia do Campus de Governador Valadares, juntamente com o Centro Regional de Inovação e Transferência de Tecnologias, nomeado como CRITT/UFJF que conduzem e mantem os trabalhos relacionados a esse evento.

Esse é o quarto evento de inovação de curta duração realizado pela UFJF-GV, contudo, os eventos de 2019 e 2020 foram nomeados como Hackathons, porém, apesar do nome a dinâmica destes eventos foram mais próximas de um ideathon, pois se concentraram em geração de ideias e não em criação de protótipos funcionais.

No ano de 2022 foi a primeira vez que o nome ideathon foi adotado para o evento de inovação de curta duração oferecido pelo setor de inovação da UFJF-GV. A edição de 2022 foi nomeada como Ideathon, Saúde, Gestão e Tecnologia.

E no presente ano foi realizado a quarta edição do evento de inovação de curta duração, no formato Ideathon, sendo nomeado de Ideathon 2023: Gestão, Inovação e Saúde, tendo as seguintes linhas de pesquisa:

Linha 1 – Pesquisa e inovação aplicada em saúde/ciências da vida que sejam relevantes para a redução da mortalidade infantil; Linha 2 – Pesquisa e inovação aplicada em saúde/ciências da vida que sejam relevantes para atendimento à população LGBTQIAPN+; Linha 3 – Pesquisa e inovação aplicada em saúde/ciências da vida que possam atender às demandas mais importantes para órgãos públicos ou empresas privadas da rede e saúde.

Além disto, de acordo com o edital os objetivos do evento foram:

Objetivo 1 - Capacitar e integrar docentes e discentes, egressos recentes e outros profissionais das mais diferentes áreas de conhecimento, em processos de inovação e empreendedorismo; Objetivo 2 – Fomentar a busca e implementação de soluções inovadoras por parte de comunidades acadêmicas de Governador Valadares; Objetivo 3 – Ampliar a integração entre o conhecimento científico e as demandas da sociedade, com foco na inovação.

Assim para participar do evento, era necessário realizar inscrição em equipes, havendo vagas limitadas para 10 (dez) equipes, sendo que estas equipes deveriam ter no mínimo 3 (três) participantes ou no máximo 5 (cinco) participantes.

Além disso, o evento contou com premiação em dinheiro para as 3 (três) equipes mais bem colocadas, ficando a premiação definida da seguinte forma: 1º lugar: R\$ 2.500,00 (Dois mil e quinhentos reais) + Certificado de Honorabilidade; 2º lugar: R\$ 1.500,00 (Um mil e quinhentos reais) + Certificado de Honorabilidade; 3º lugar: R\$ 1.000,00 (Um mil reais) + Certificado de Honorabilidades.

A inscrições do evento foram das 18h do dia 21/09/23 até 23h e 59min do dia 22/10/23, bem como era necessário que as equipes confirmassem a sua participação respondendo um e-mail enviado pela organização, onde a resposta deveria ocorrer do dia 23/10/2023 até às 23h e 59 min do dia 29/10/23.

Antes do evento acontecer, a organização programou um encontro online no dia 06/11/23 às 18:30, sendo uma atividade necessária para alinhar instruções gerais para as equipes.

Contudo, a reunião inicial não contou como parte do evento em si. O evento teve duração de 3 dias, iniciando na sexta-feira do dia 10/11/23, com duração das 18:30h às 21:30h, os trabalhos foram presenciais e ocorreram no Parque Tecnológico Figueira do Rio Doce, localizado na Rua Amável Soares, nº 210, Bairro Morada do Acampamento, Governador Valadares.

Já o segundo e o terceiro dia também foram presenciais, ocorrendo no Galpão 205, localizado na Rua Dezesesseis, nº 205, Bairro Ilha dos Araújo, Governador Valadares. Os trabalhos realizados no sábado, dia 11/11/23 foram iniciados às 8:30h e finalizados às 18:00h, já último dia ocorreu no domingo, dia 12/11/23, iniciando às 8:30 e finalizando às 14h.

Apesar de um número maior de inscritos, 39 (trinta e nove) participantes compareceram aos 3 (três) dias de evento.

Como informado anteriormente, os participantes já se inscreveram no evento com equipes formadas e com ideias prontas, em conformidade com as linhas de pesquisa do edital. Esse fator proporcionou o aumento do tempo de trabalho das equipes, pois é comum que na abertura dos eventos de inovação curta duração que os participantes levem ideias para o dia inicial e que ali formem as equipes, portanto a prática adotada no Ideathon 2023 da UFJF-GV foi proveitosa para economia de tempo.

Já durante o evento, os participantes tiveram que validar as ideias propostas, explorando de forma mais profunda a dor e os problemas que desejavam entender, para ajudar essa dinâmica, os participantes tiveram que montar um mapa de empatia a fim de conhecer melhor o seu público-alvo.



Após a validação do problema com ajuda dos mentores, os participantes passaram a desenvolver como seria o modelo de negócio adotado por eles, definindo como fariam a disponibilização de seus produtos e como seria feito a monetização em cima do trabalho proposto. Além disso, os participantes tiveram que definir os canais de comunicação e publicidade, de modo a alavancar a ideia junto ao público-alvo.

Em conjunto a isto, as equipes tiveram que criar seu Pitch, sendo este um discurso de venda que apresente todos os pontos principais do ideia de forma a convencer a banca final a respeito da viabilidade e da originalidade do produto proposto.

Esse processo de criação teve prazo de duração até as 14h do último dia do evento, contudo, antes de finalizarem o trabalho para apresentar a ideia para banca, as equipes participantes passaram por uma pré-banca, onde foi simulado a apresentação final de todas as equipes, sendo que estas fizeram seu discurso de venda para alguns mentores que tiveram o papel de potencializar e pontuar oportunidades a respeito do Pitch das equipes.

Todos os trabalhos foram enviados em PDF e em formato de apresentação até as 14h, de forma a garantir que nenhuma alteração fosse feita após o prazo.

Após isso, o espaço foi preparado para que as equipes fizessem suas apresentações para avaliação e qualificação conforme os Jurados especialistas da área de negócios e saúde, que foram convidados para compor a banca do evento, sendo o evento finalizado após a condução desse momento.

Assim, fica de forma resumida a exposição da dinâmica ocorrida durante o evento. Contudo, para garantir que todo o fluxo acontecesse de forma satisfatória, muitos atores foram acionados, cabendo a exposição de alguns, conforme as seguir.

Com intuito de amparar os participantes foram chamados 7 mentores para ajudar na criação e condução das ideias, bem como, um dos mentores atuou como facilitador do evento, proporcionando dinâmicas e fortalecendo a interação dos participantes.

Além disso, a equipe de organizadores contou com 10 pessoas, sendo que 6 eram alunos participantes do projeto Vuei, do setor de inovação da UFJF-GV. Outro ponto importante é que alguns dos mentores trabalharam de forma complementar em apoio a organização do evento, de forma a suprir demandas de organização e condução do evento.

O evento contou com diversos colaboradores extras, como palestrantes, bem como houve parceria para fornecimento de alimentação, além de oferecimento de espaço com infraestrutura adequadas para condução do evento.

Isto posto, foi apresentado de forma resumida a programação e a dinâmica de

condução do evento, isso com o intuito de facilitar o entendimento do presente trabalho, assim, a seguir termos a exposição das análises produzidas durante o evento.

## 4.2 Identificação das competências desejadas e desenvolvidas durante o Ideathon 2023 da UFJF-GV

Para identificar as competências desejadas pelos participantes, durante o primeiro e segundo dia do evento foram realizadas entrevistas semiestruturadas com todos os participantes presentes no Ideathon, na qual pretendia-se conhecer o perfil, experiência previa com o evento de inovação, motivação para participar e as expectativas em relação ao evento. Para tanto, foi seguido o seguinte roteiro:

**Tabela 1** – Roteiro entrevista semiestruturada

ROTEIRO	
1	Qual o seu é o seu nome?
2	Qual seu gênero?
3	Quantos anos você tem?
4	Em qual faculdade você estuda?
5	Qual curso você faz?
6	Em qual período do curso você está?
7	É a primeira vez que participa de um evento do Ideathon UFJG-GV?
8	Você já participou de um evento de inovação antes? (Ideação, Ideathon, Hackaton ou Bootcamp)
9	Quais são suas expectativas para o evento?
10	Por que você se inscreveu para o evento?
11	Quais habilidades e competências vocês esperam desenvolver durante o evento?
12	Quais competências vocês esperam que os mentores tenham?
13	Quais competências vocês esperam que o facilitador tenha?
14	Quais competências vocês esperam que os organizadores do evento tenha?
15	Faça um comentário aberto sobre o evento.

**Fonte:** Produzido pelo autor. (2023)

As perguntas de número 1 a 8, foram feitas com o objetivo de conhecer de forma geral o perfil dos participantes do evento. Já as perguntas 9 a 15, tiveram o objetivo de conhecer e entender as expectativas e motivações dos participantes para participar do evento. De forma mais específica, estas perguntas objetivavam conhecer as competências pretendidas como foco de evolução pelos participantes do Ideathon 2023 da UFJF-GV.

### 4.2.1 Perfil dos participantes do Ideathon

Utilizando os dados das respostas referentes às perguntas da entrevista

semiestruturada, numeradas de 1 a 8, foi possível conhecer o público participante do Ideathon 2023 da UFJF-GV. Com o objetivo de facilitar a visualização das características desse público, foi criado um *dashboard* no *software* Looker Studio, conforme pode ser visto a seguir

**Figura 2** – Dados sobre o perfil dos participantes do Ideathon 2023 da UFJF-GV



**Fonte:** Produzido pelo autor. (2023): <https://lookerstudio.google.com/s/lgOIrvPYpew>

Desta forma, é possível visualizar um pouco melhor o perfil dos participantes, nesse aspecto temos que 59% dos participantes são do gênero feminino, o curso com maior número de participantes foi o de Fisioterapia, seguido de forma próxima pelo curso de Medicina, sendo que estes dois cursos representam quase  $\frac{3}{4}$  do total de alunos. Outro dado interessante é que a maioria dos participantes estão no 4º período, bem como é possível verificar que a maioria dos participantes estão no meio da graduação, uma vez que 71,71% dos participantes estão no 4º, 5º e 6º período.

Outro dado apresentado é que apesar do edital do Ideathon da UFJF-GV prever a possibilidade de participação de TAES (técnicos administrativos), docentes (professores), egressos de cursos de graduação e pós graduação da UFJF-GV e membros externos, somente discentes (alunos) participaram do evento.

Dentro desse cenário, dos 39 (trinta e nove) participantes, 33 (trinta e três) são alunos da UFJF-GV e 6 (seis) alunos pertencem a outras IES (Univale). Somente 1 (um) aluno já havia participado do Ideathon promovido pela UFJF-GV, e outros 7 (sete) alunos já haviam participado de algum evento de inovação, sendo que somente 3 (três) alunos tiveram experiência com eventos de inovação não promovidos pela UFJF-GV.

Outra situação percebida foi que o evento ficou nomeado com Ideathon 2023: Gestão,

Inovação e Saúde, necessitando que as soluções apresentadas devem ser propostas de inovação em produtos, serviços ou processos em saúde, em uma das seguintes linhas:

Linha 1 – Pesquisa e inovação aplicada em saúde/ciências da vida que sejam relevantes para a redução da mortalidade infantil.

Linha 2 – Pesquisa e inovação aplicada em saúde/ciências da vida que sejam relevantes para atendimento à população LGBTQIAPN+

Linha 3 – Pesquisa e inovação aplicada em saúde/ciências da vida que possam atender às demandas mais importantes para órgãos públicos ou empresas privadas da rede e saúde.

Deste modo, é possível perceber que o Ideathon 2023 da UFJF-GV teve como foco trabalhar com soluções voltadas para saúde, havendo um aspecto multidisciplinar provido pela dinâmica do evento. Essa característica pode ser a motivação da maior adesão de participantes de cursos relacionados a saúde, uma vez que somente 15,4% dos participantes eram de outros cursos, sendo 5 (cinco) alunos de ciência econômicas e 1 (um) aluno de sistema de informações.

Diante exposto, é possível ter uma breve noção sobre o perfil dos participantes, onde o aspecto principal para o presente estudo é que a grande maioria nunca teve experiência prévia com eventos de inovação, também ficou explícito que todos os participantes são estudantes de graduação e a maioria destes estão em períodos intermediários, sendo um aspecto interessante, trazendo a reflexão de que possivelmente os novos alunos ainda não se atentaram para importância do evento e os discentes do final do cursos possivelmente estão focados em concluir a graduação.

#### **4.2.2 Mapeamento das competências dos envolvidos**

Durante o processo da entrevista foi percebido que o conceito de competências era desconhecido para todos os entrevistados, mesmo assim as perguntas foram respondidas, alguns tiveram maior facilidade de expressar seus desejos de forma clara e objetiva, por outro lado, a maior parte só conseguiu demonstrar os seus interesses através de uma narrativa um pouco mais extensa e subjetiva.

Outro ponto de reflexão é que o objetivo do trabalho é compreender as competências desenvolvidas durante o evento, mas para uma maior fluidez da pesquisa, foi adotado a palavra habilidade durante a condução das entrevistas, pois percebeu-se que a palavra habilidade facilitava a resposta dos participantes em relação a seus objetivos de evolução.

Esta situação não prejudica o presente estudo, vez que já abordamos no referencial

teórico que competências são formadas por habilidades, conhecimento e atitudes, necessitando que estas sejam empregadas de forma a agregar valor econômico para empresas e em especial para o presente estudo, agregar valor social para o indivíduo,

Conforme a **Tabela 1**, para mapear as competências desejadas pelos participantes foram utilizadas as respostas das perguntas 9 a 15, da entrevista semiestruturada.

Para isso, todas as respostas foram transcritas e dispostas no editor de texto word, estas foram dispostas em quatro grupos divididos da seguinte maneira: 1ª. Participantes, 2ª. Mentores, 3ª. Facilitador e 4ª Organizadores.

As respostas foram filtradas e separadas por similaridade, de maneira que ajudasse identificar palavras que representavam as competências que os participantes desejavam desenvolver.

Todos os participantes presentes avaliaram os grupos acima mencionado, houve 39 respostas. Como já informado, por se tratar de perguntas abertas as respostas foram menos objetivas. Diante disto, as respostas dos participantes foram interpretadas e consolidadas, de forma que os respostas possuidores do mesmo sentido e interesse ficassem coloridos de maneira a formar um conceito de competência que foram convertidas em palavras chaves. Essa metodologia foi aplicada nos 4 grupos existentes.

Isto posto, obteve-se as seguintes competências requeridas e desejadas para cara grupo analisado:

**Tabela 2** – Competências identificadas

PARTICIPANTES	MENTORES
1 - Empreendedorismo e Inovação 2 - Trabalho em Equipe. 3 - Criatividade 4 - Conhecimento Multidisciplinar 5 - Comunicação (Falar em público, oratória, persuasão) 6 - Networking 7 - Pensamento crítico e Analítico 8 - Iniciativa e Proatividade 9 - Gestão do tempo / Trabalhar sobre pressão	1 - Experiência com eventos de empreendedorismo e Inovação 2 - Criatividade 3 - Conhecimento Multidisciplinar 4 - Comunicação (Instrução e persuasão) 5 - Networking 6 - Pensamento crítico e Analítico 7 - Acolhimento, Disponibilidade e Empatia 8 - Imparcialidade
FACILITADOR	ORGANIZADORES
1 - Experiência com eventos, empreendedorismo e Inovação. 2 - Criatividade 3 - Conhecimento Multidisciplinar (Especializado) 4 - Comunicação 5 - Motivação, Acolhimento, Disponibilidade e Empatia	1 - Experiência com eventos, empreendedorismo e Inovação. 2 - Trabalho em Equipe 3 - Gestão do Tempo 4 - Imparcialidade 5 - Planejamento e organização 6 - Comunicação / Divulgação

**Fonte:** Produzido pelo autor. (2023)

Assim, com as competências mapeadas criou-se um formulário para ser aplicado após o evento, este foi confeccionado de maneira estruturada e utilizando escala Likert, para fornecer

dados quantitativos, com objetivo de verificar a evolução dos participantes e a entrega dos mentores, facilitador e organizadores.

### 4.3 Análise quantitativa das competências mapeadas

Neste tópico, pretende-se verificar como os participantes consideraram sua evolução em relação as competências mapeadas, bem como verificar se os mentores, facilitador e organizadores conseguiram entregar as competências previamente requeridas, com finalidade de amparar na capacitação dos participantes durante o evento.

Para consolidar dados quantitativos para avaliação, foi aplicado um formulário estruturado em escala Likert, havendo 5 opções de resposta para cada competência mapeada.

Assim, conforme **Tabela 2** já apresentada, cada participante pode avaliar as competências mapeadas para cada grupo, sendo estes: participantes, mentores, facilitador e organizadores. Onde foi possível avaliar a evolução e entrega de acordo com a tabela a seguir:

**Tabela 3** – Opções de resposta no formulários (escala Likert)

PARTICIPANTES	MENTORES, FACILITADOR E ORGANIZADORES
Não progrediram	Não Possuíam
Pouco progrediram	Pouco Possuíam
Progrediram	Possuíam
Progrediram conforme esperado	Possuíam conforme esperado
Progrediram além do esperado	Possuíam além do esperado

**Fonte:** Produzido pelo autor. (2023)

O estudo não pretende avaliar de forma singular os mentores, facilitadores organizadores, nem se pretende entender a evolução individual de cada participante. O levantamento de dados busca compreender a percepção dos participantes em relação ao evento de forma macro, identificando as competências mais e menos desenvolvidas de cada grupo, situação que poderá trazer insights para confecção e divulgação dos novos Ideathons que a UFJF-GV venha organizar

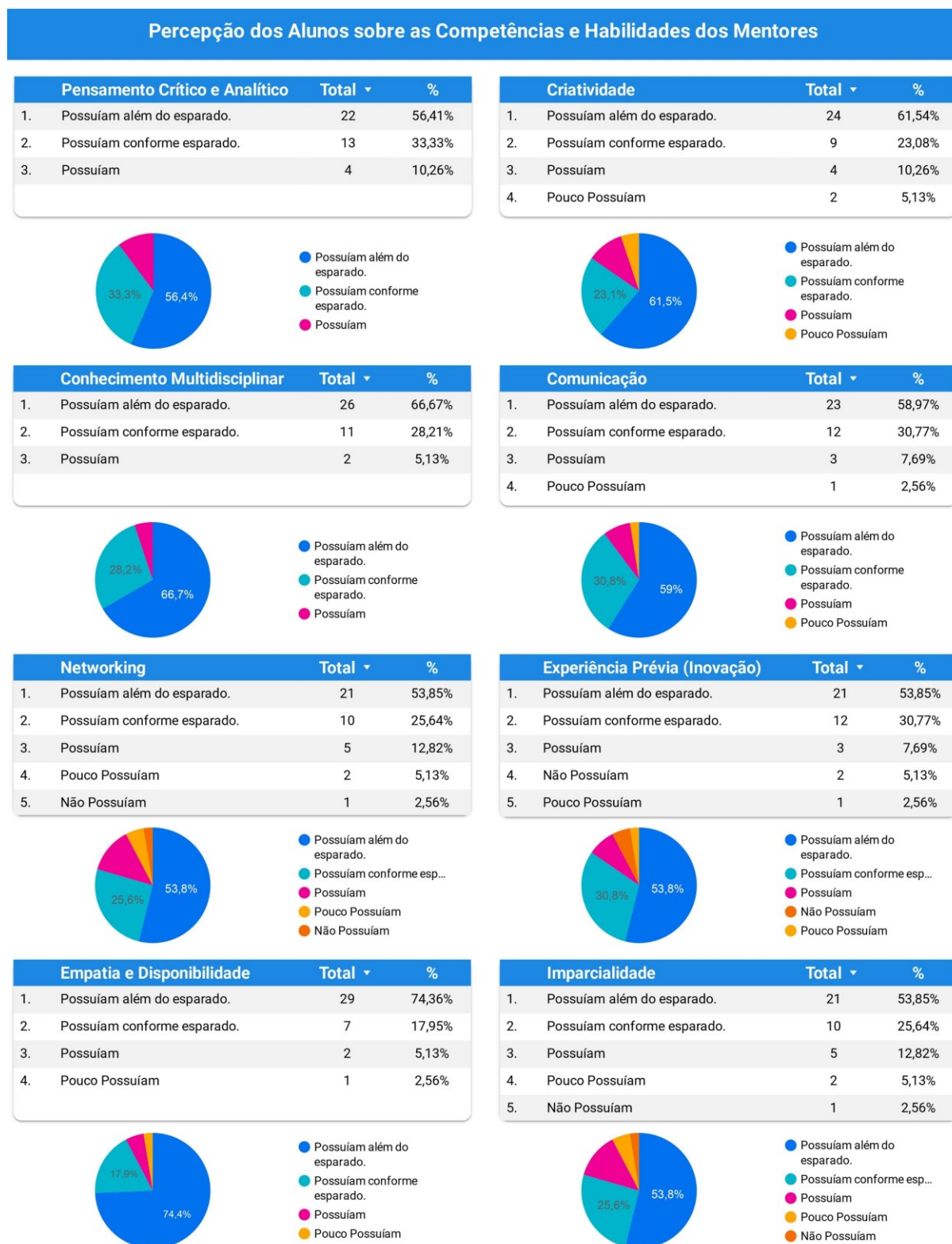
Assim, para facilitar a compreensão e visualização do dados obtidos, dentro do *dashboard* citado na **Figura 2**, criou-se uma apresentação visual do consolidado de dados para cada grupo e suas competências, estes dados quantitativos servem para análise e obtenção de *insights* em relação a importância do Ideathon 2023 da UFJF-GV para os participantes conforme suas expectativas, estando os dados dispostos a seguir:

**Figura 3 – 2ª página do dashboard, dados competências dos participantes**



Fonte: Produzido pelo autor. (2023) <https://lookerstudio.google.com/s/lgOIrVpYpew>

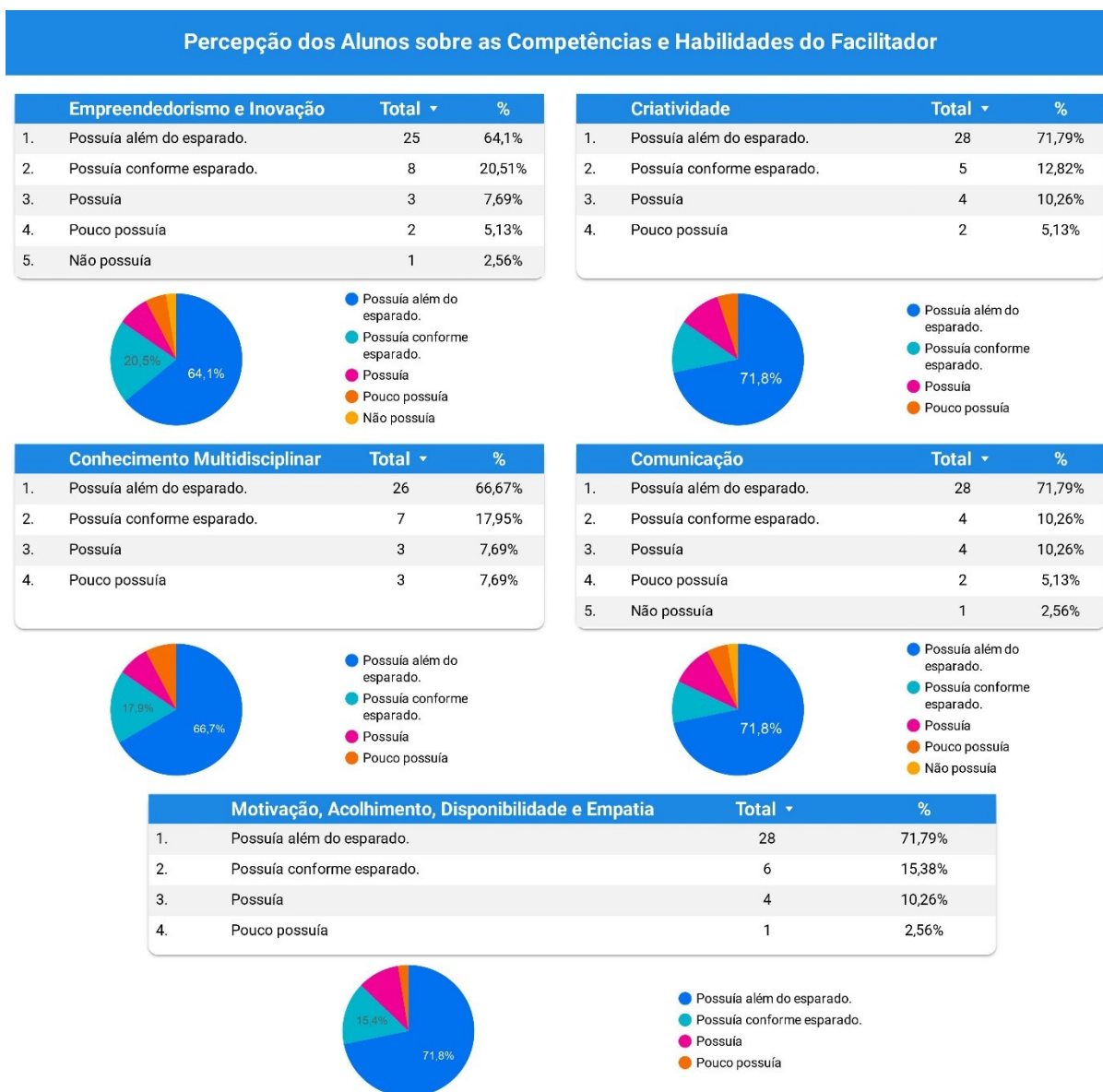
Figura 4 -3ª página do *dashboard*, dados competências dos mentores



Fonte: Produzido pelo autor. (2023) <https://lookerstudio.google.com/s/lgOIrVpYpew>

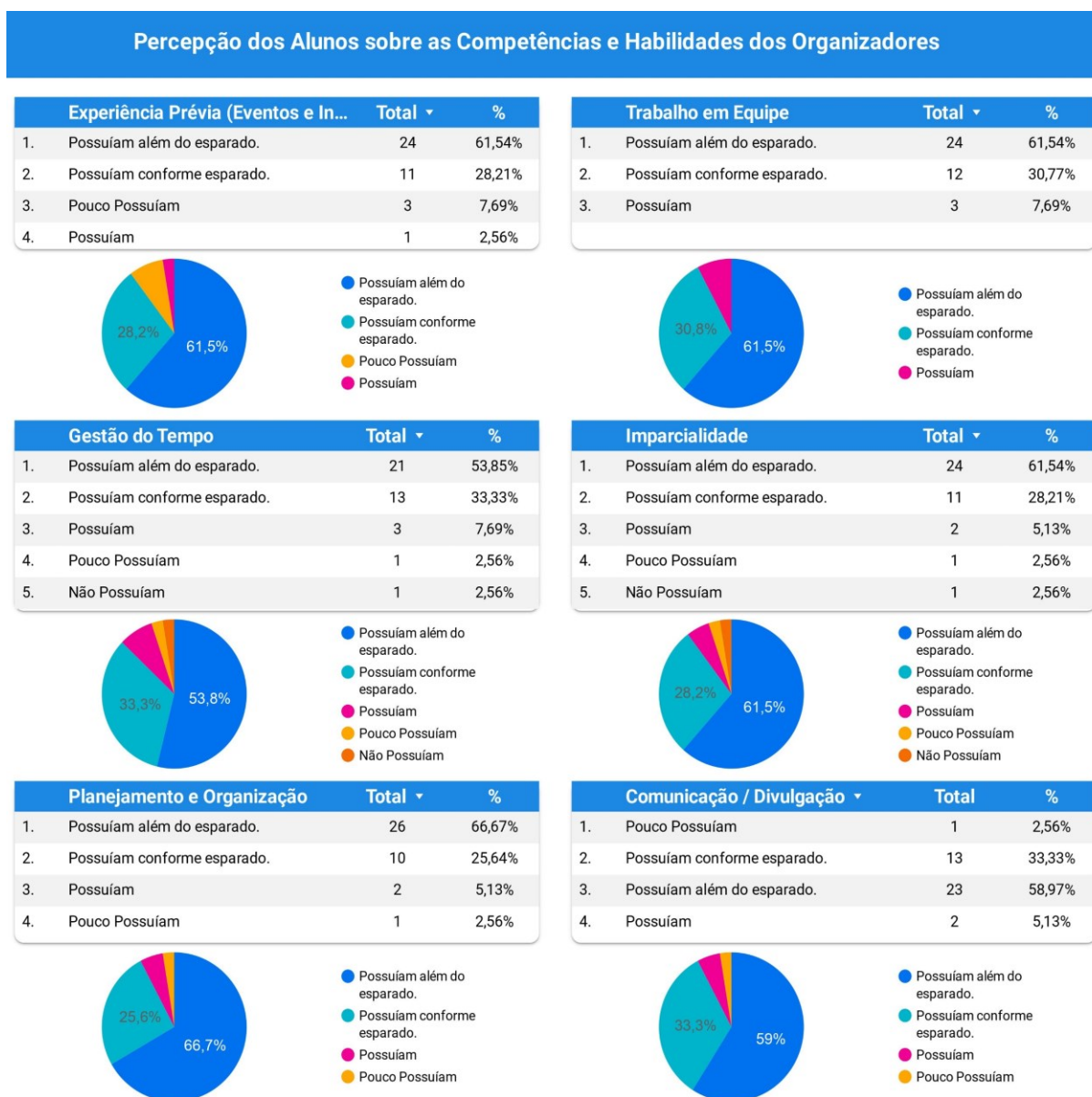


**Figura 5 - 4ª página do *dashboard*, dados competências do facilitador**



**Fonte:** Produzido pelo autor. (2023) <https://lookerstudio.google.com/s/lgOIrvPYpew>

**Figura 6 - 5ª página do *dashboard*, dados competências dos organizadores**



**Fonte:** Produzido pelo autor. (2023) <https://lookerstudio.google.com/s/lgOIrVpYpew>

Após a visualização dos dados, podemos verificar que o Ideathon 2023 da UFJF-GV representou um evento significativo para o desenvolvimento de competências dos participantes, bem como serão essenciais para que estes progridam em sua vida acadêmica e futura carreira profissional.

O evento demonstrou ser como um catalisador para o aprimoramento de competências cruciais, incluindo criatividade, conhecimento multidisciplinar, gestão do tempo e trabalho em equipe, além de fornecer um contexto prático para aplicação dessas competências em situações

reais, sendo um grande desafio para os participantes.

Apesar dessa análise generalista, podemos identificar algumas situações mais específicas que podem ajudar compreender o motivo da eficiência do evento.

Assim, dentro das competências dos participantes temos em destaque a Criatividade e Conhecimento Multidisciplinar, onde a criatividade, com 56,41% dos participantes tiveram progresso além do esperado, e o conhecimento multidisciplinar, teve 58,97% de progresso além do esperado.

Essa duas foram as competências com maior evolução por parte dos participantes. O resultado aparenta ser satisfatório para o ambiente acadêmico e profissional atual, que cada vez mais valoriza a capacidade de pensar de maneira inovadora e transdisciplinar.

Seguindo o estudo, temos competência de Gestão do Tempo e Trabalho Sob Pressão que aparece com terceiro melhor desempenho, aparentemente esta foi bastante potencializada, uma vez que 53,85% dos participantes avaliaram que progrediram além do esperado.

É de conhecimento amplo que esta competência é muito requisitada na jornada acadêmica e profissional, onde prazos apertados e multitarefas são muito presentes. Contudo, durante o ideathon, um evento de curta duração e de grande pressão, aparentemente a evolução ocorreu além do cotidiano dos participantes, uma vez que a competências teve grande destaque.

Por outro lado, como informado todas as competências mencionadas tiveram evolução significativa, contudo, algumas competências tiveram evolução em menor escala, como as competência de networking e comunicação. Essas competências estão seguidas por iniciativa e proatividade, sendo a competência com o terceiro pior desempenho, sendo pontos que sugerem atenção.

Diante exposto, foi apresentado alguns pontos e análises pertinentes em relação as competências em que os participantes obtiveram melhor e menor rendimento, aparentemente o evento desempenhou evolução positiva e satisfatória em todos as competências.

De outro lado, para que ocorresse essa positividade geral é preciso de alguns fatores fundamentais, em especial o desempenho dos mentores, facilitador e organizadores.

Dentre os 3 papéis citados, analisaremos de forma inicial o desempenho dos mentores, os quais tiveram desempenho positivo em todas as análise, sendo a empatia e disponibilidade foi a com maior destaque, onde 74,4% dos participantes identificaram que os mentores entregaram além do esperado, situação que ajudou a criar um ambiente de aprendizado acolhedor, eficaz e essencial para um evento dessa importância.

Em seguida, os mentores se destacaram com desempenho além do esperado no

conhecimento multidisciplinar 66,67% e na criatividade 61,5%, demonstrando que os mentores conseguiram fornecer orientação criativa, bem como possuíam domínio multidisciplinar. Assim, o reflexo da entrega das competências dos mentores para o desenvolvimento dos projetos e das competências dos participantes parece ser positivo.

Como relatado, os mentores tiveram um desempenho muito positivo, só que dentro desse cenário de positividade, as competências com menor desempenho foram a de networking e imparcialidade. Na nossa visão, isso não significa necessariamente um desempenho ruim nos indicadores.

Ambas as competências receberam avaliações totalmente igual, sendo que apenas 7,69% dos participantes indicaram que os mentores possuíam pouca ou nenhuma competência em networking e imparcialidade, quando as classificações desses dois aspectos foram somadas

Portanto, entendemos que o fato da evolução reduzida em comparação as demais, não significa que havia algum ponto de preocupação, como a consideração foi baixa, pode ser em função de alguma percepção distorcida causada pela dinamicidade do evento.

Não menos importante, temos também o papel do facilitador, que conforme a avaliação dos dados teve grande destaque de forma geral. De forma mais específica, ele se destacou com 71,8% de desempenho além do esperado nas competências criatividade, comunicação e (motivação, acolhimento, disponibilidade e empatia).

Esse desempenho demonstra o quão importante é o papel do facilitador, que tem como força vital a capacidade de inspirar e guiar os participantes. Situação que reforça a importância de ter facilitadores que não apenas possuam conhecimento técnico, mas que também tenham competências interpessoais para motivar e engajar os envolvidos.

Para concluir nossa análise, observaremos agora o desempenho dos organizadores, que conforme a avaliação dos participantes tiveram grande desempenho em todas as competências desejadas.

Essa avaliação extremamente positiva pode demonstrar que o evento foi um sucesso, não só pela execução, mas pela entrega de um planejamento e de uma organização eficaz, havendo uma boa comunicação e gestão do tempo, refletindo a capacidade os organizadores de trabalhar em equipe. Por fim, conforme dados apresentados, é possível compreender que os participantes consideraram que os organizadores foram imparciais na condução do evento,

As avaliações dos Organizadores foram satisfatórias, mas como questão de curiosidade, podemos trazer a informação da competência com menor evolução, que foi a experiência prévia com eventos de inovação, onde 7,69% dos participantes destacaram a

competência como pouco presente por parte dos organizadores.

No entanto, essa consideração não teve grande impacto na avaliação geral, uma vez que 89,7% das opiniões indicaram que os organizadores possuíam as competências esperadas ou até mesmo além do esperado.

Isto posto, conforme os dados apresentados, o Ideathon 2023 da UFJF-GV demonstrou ser uma experiência enriquecedora e transformadora para os participantes, refletindo a entrega e o desempenho eficaz dos mentores, facilitador e organizadores.

#### **4.4 Análise de conteúdo - Iramutec**

Nesse tópico pretende-se identificar outros aspectos importantes coletados na entrevista inicial. Assim, por se tratar de entrevistas transcritas optou-se por utilizar o *software* de interpretação textual, Iramutec, para uma melhor interpretação da análise do conteúdo extraída das respostas dos participantes.

A análise de conteúdo tem como finalidade a dedução de conhecimentos referentes às condições de produção (ou casualmente, de recepção), dedução está que lança mão de indicadores que podem ser quantitativos ou não. Deste modo, o método de análise de conteúdo pelo Iramutec facilitará a interpretação das entrevistas transcritas, identificando padrões relevantes, o que seria complexo e demorado caso fosse realizado manualmente.

Nesse contexto, para um melhor entendimento do presente trabalho adotou três tipos de análises fornecidas pelo Iramutec, em primeiro lugar será usado a classificação hierárquica descendente (CHD), que é um método de agrupamento que revela a semelhança do vocabulário entre segmentos de texto, formando classes com termos que compartilham contextos semânticos semelhantes.

Em segundo momento será usado a nuvem de palavras, que é uma técnica de visualização considerada um pouco mais simples, contudo, uma análise minuciosa dessa ferramenta pode revelar diversos insights relevantes, uma vez a nuvem de palavras destaca as palavras mais frequentes em um conjunto de dados, indicando temas ou conceitos que são mais comuns ou enfatizados nos textos analisados.

Por último, temos o terceiro tipo, nomeada como análise de similitude, essa análise tem como característica a apresentação das ligações das palavras por linhas, formando agrupamentos de palavras interligadas conforme as conexões destas. Assim, formando uma imagem semelhante a raiz de uma árvore.

Através da análise de similitude é possível ter uma percepção dos entrevistados em

relação ao evento como um todo, sendo um mapa mental do Ideathon 2023 da UFJF-GV.

Assim, de forma mais aprofundada, segue as três análise apresentadas nos tópicos a seguir:

#### 4.4.1 Análise de conteúdo através da classificação hierárquica descendente

Conforme a figura a seguir, podemos perceber a divisão de grupos de palavras, onde a análise feita pelo *software* disponibilizou cinco classes textuais.

Deste modo, as classes textuais foram observadas e nomeadas conforme interpretação do autor, como objetivo de facilitar a compreensão do conteúdo investigado.

**Figura 7** - Classificação hierárquica descendente (CHD)



**Fonte:** Produzido pelo autor. (2023)

Como já informado, a **Figura 7** é a representação da (CHD) gerada pelo *software* Iramutec. Através da imagem temos a consolidação de grupos de palavras que foram identificadas durante a entrevista ocorrida no Ideathon 2023 da UFJF-GV.

De maneira a ajudar a interpretação, foi mantido a diferenciação do conjunto de palavras através de cores diferente, bem em cada classe existe a representação de cada classe em função do total de palavras, indicando a representatividade de cada classe na análise.

Assim, temos as classes:

**Classe 1** – 18% das palavras, a classe foi nomeada como expectativas para a inovação, na presente classe, temos um conjunto de palavras mais associadas as expectativas e experiências desejadas pelos participantes em evento de inovação. Ao analisarmos os dados podemos perceber que a palavra inovação aparece associada a algumas palavras como inscrever, expectativa, querer, interesse, adquirir, empreendedorismo, conhecer, novo, ampliar, agregar, falar, técnica, aprender, interessante, conhecimento, importante, experiência, oportunidade e ganhar.

Diante disto, fica aparente o desejo de evoluir e aprender mais sobre inovação, pois quase todas as palavras estão em um contexto de aquisição e ampliação, demonstrando de forma clara a importância dada pelos participantes para a aquisição de valor social pessoal.

Assim, percebe-se que a inovação é o centro do interesse dos participantes do evento, os quais procuraram participar não só por conta da companhia dos amigos, mas para aprender e desenvolver em relação a esse tema tão presente e importante no contexto atual.

**Classe 2** - 22,5% das palavras, a classe foi nomeada como expectativas em relação ao facilitador, esse conjunto de palavras claramente demonstra as expectativas em relação a entrega do facilitador durante o evento, demonstrando as características identificadas e desejadas pelos participantes em relação a esse ator.

Assim, podemos dizer que ter organização, carisma, capacidade de pensar e esperar, pontualidade, boa comunicação, experiência prévia, responsabilidade, ser dinâmico, proativo e imparcial são características importantes para uma boa desenvoltura por parte do facilitador.

Uma outra consideração importante a ser feita é que as palavras relacionadas a competências dos organizadores estão contidas dentro desta classe, uma vez que o facilitador requer ter muitas atributos dos organizadores, de outro ponto, os organizadores não necessitam ter todas as competências do facilitador.

Nesse contexto, entende-se ser importante identificar algumas das competências esperadas em função dos organizadores, sendo estas: organização, pontualidade, proatividade,

imparcialidade, experiência prévia e responsabilidade.

**Classe 3** – 21,4% das palavras, a classe foi nomeada como reflexões durante o evento por fim, classe que traz palavras vinculadas aos sentimentos e reflexões que os participantes tiveram durante o evento.

Algumas das palavras mencionadas são estar, achar, gostar, participar, evento, oportunidade, criar interessante, bom, ambiente, grande, aprender, ideathon, conseguir e trazer. Todas essas palavras indicam uma procura por experiência de participação e descoberta de oportunidades dentro do evento, demonstrando uma reflexão dos estudantes em relação a como se sentiam em relação ao evento.

Nesse contexto, ainda temos 2 palavras que são curso de medicina e faculdade, que demonstram uma reflexão dos participantes sobre não ser expostos a esse tipo de conhecimento abordado no evento em seu curso de graduação ou durante a faculdade.

**Classe 4** – 21,4% das palavras, a classe foi nomeada como expectativa em relação aos mentores, dentro dessa classe temos em destaque as competências requeridas para os mentores, refletindo diretamente no conhecimento dos participantes.

Desta forma, é possível compreender que os mentores precisam saber se comunicar, ter capacidade analítica, ser persuasivos, ter conhecimento multidisciplinar, saber motivar a criação de novas ideias através da criatividade compartilhada, além de serem animados e proativo no intuito de ajudar os participantes.

**Classe 5** – 16,9% das palavras, a classe foi nomeada como motivação para participar do evento, o conjunto de palavras possui citações das palavras amigo, pretender, habilidade, competência, falar em público, trabalho em equipe, desenvolver, ganhar, aberto empatia, expectativa, oratória, adquirir, conhecimento, ideia, entre outras.

Assim, podemos interpretar que este conjunto de palavras refletem o motivação e o porquê dos participantes se inscreverem para o evento.

Portanto, conforme a interpretação, podemos entender que os participantes foram influenciados por amigos a participarem do evento, bem como pretendem evoluir suas competências. Os participantes demonstram interesse em aplicar suas capacidades de falar em público, (refletindo a palavra oratória), trabalhar em equipe, aumentar a capacidade criativa, adquirir maior conhecimento, aprender desenvolver ideias e projetos e desenvolver capacidade analítica.

Portanto, a experiência de participar do Ideathon 2023 da UFJF-GV aparentou impacto direto sobre os participantes, proporcionando uma experiência diferente do acostumado.



Diante exposto, analisado todas as classe de forma geral, percebe-se que todas estão associadas de alguma forma a evolução das competências relevantes dentro do contexto do Ideathon, demonstrando a importância de realização de eventos com o objetivo de agregar valor social para os participantes, refletindo de forma direta no desempenho durante a graduação e no desempenho profissional a ser desempenhado.

#### 4.4.2 Análise de conteúdo através da nuvem de palavras

Figura 8 – Nuvem de palavras



Fonte: Produzido pelo autor. (2023)

A nuvem de palavras acima reflete os temas e conceitos mais abordados durante as entrevistas ocorridas no Ideathon 2023 da UFJF-GV, na nuvem de palavras temos que o tamanho de cada palavra é proporcional à sua frequência no corpus textual analisado. Palavras maiores são aquelas que foram mencionadas mais vezes, indicando sua importância no contexto do texto.

Assim, no presente trabalho temos algumas palavras centrais que são Evento, Competência e Conhecimento. Conforme o presente estudo, o conjunto de palavras pode sugerir que o evento, no caso o Ideathon, foi um ambiente importante para o desenvolvimento

de competências e a aquisição de conhecimento pelos participantes.

De outro modo, temos as palavras Esperar e Organizador, que dentro do contexto das entrevistas pode sugerir as expectativas que os participantes esperavam em relação a organização para o sucesso do Ideathon.

Outra possibilidade de interpretação é referente as palavras Facilitador e Mentor, que são atores centrais e como papel ativo no evento, indicando que estes são fundamentais para o sucesso do Ideathon 2023 da UFJF-GV, reforçando a percepção objetiva na pesquisa quantitativa junto aos participantes, em que os mentores e facilitador ajudaram de forma expressiva os participantes a desenvolver suas competências.

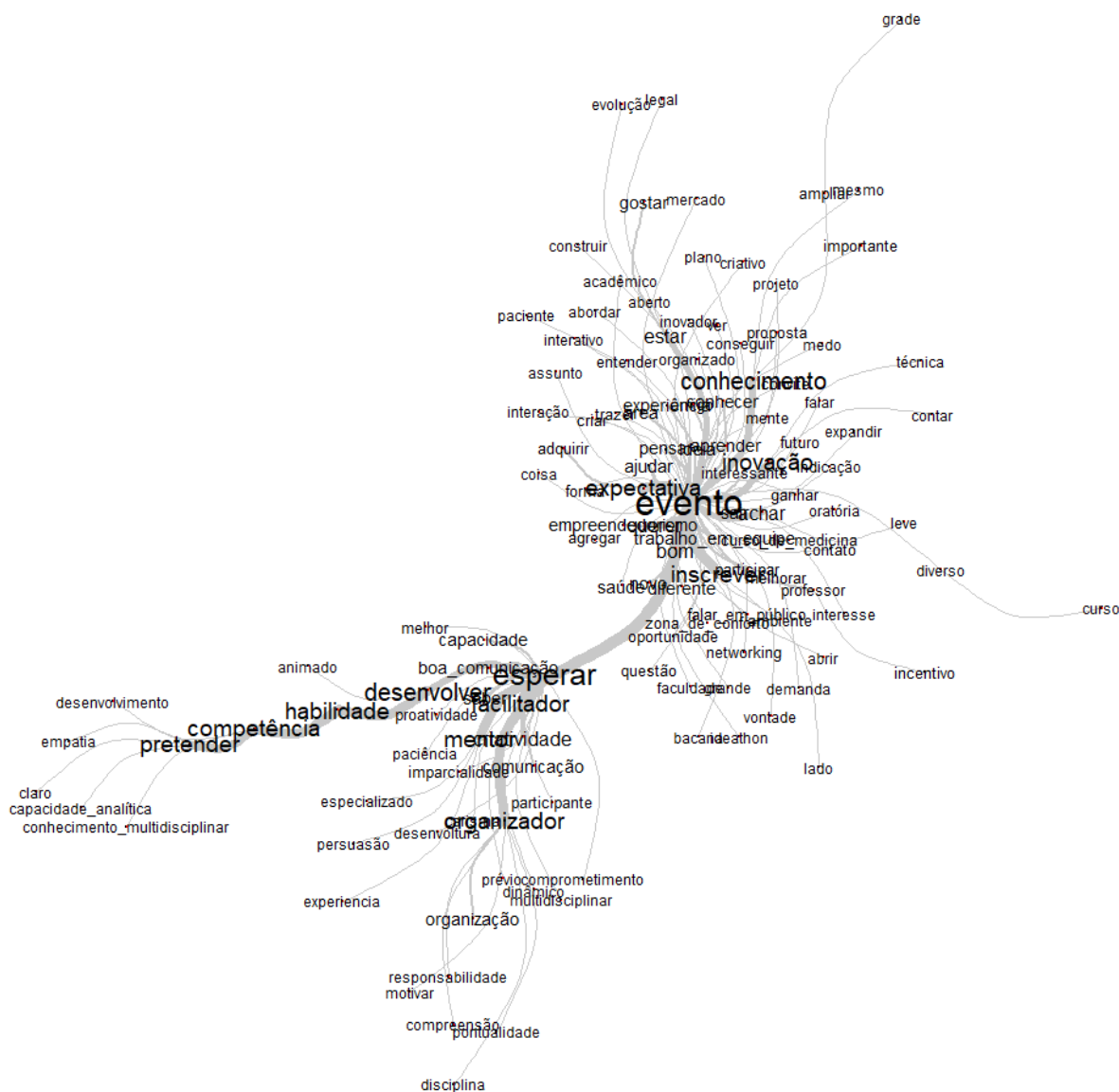
Também verificamos a presença de termos como Amigo, Equipe e Trabalho em Equipe, o que sugere as equipes foram formadas por amigos que tinham o interesse evoluir no trabalho em equipe.

Palavras como desenvolver, habilidade, inscrever, expectativa e Inovação também se destacam, indicando que os participantes se inscreveram com expectativas de desenvolver habilidades relacionadas a inovação, demonstrando o alinhamento do objetivo dos participantes com o tema pesquisado no presente trabalho.

Diante exposto, prospera o entendimento geral de que esta análise pode demonstrar a eficácia do Ideathon na transmissão de conhecimento, evolução de habilidades e insights na expectativa de entender e atender às expectativas e necessidades dos participantes. Uma vez que ao destacar as palavras e temas mais frequentes, a nuvem de palavras ajuda os organizadores e pesquisadores a entenderem rapidamente quais aspectos do evento tiveram o maior impacto nos participantes.

#### **4.4.3 Análise de conteúdo através da análise de similitude**

**Figura 9** – Análise de similitude



**Fonte:** Produzido pelo autor. (2023)

Conforme a Figura 9, temos a análise de similitude, que visualiza as relações entre palavras dentro de um corpus de texto. Este tipo de análise mostra as conexões estatísticas entre termos, indicando com que frequência as palavras ocorrem juntas nos textos analisados.

Deste modo, podemos observar que a imagem apresenta palavras próximas umas das outras e conectadas por linhas. Dependendo da espessura da linha, entendemos que as palavras conectadas tendem a ser usadas juntas com mais frequência, o que sugere uma relação mais forte entre as palavras, transmitindo a ideia de agrupamento dos pensamentos dos participantes em relação às experiências no contexto do Ideathon.

No presente caso, podemos ver as palavras evento e esperar em maior destaque. As duas estão interligadas por uma grande linha, porém representam dois agrupamentos distintos.

Inicialmente, iremos analisar o grupo associado à palavra esperar, onde temos as ramificações associadas a esta, destacando as palavras desenvolver, habilidade, competência, pretender, facilitador, mentor e organizador. Assim, dentro desse contexto, podemos dizer que esta ramificação demonstra o que os entrevistados esperavam dos mentores, facilitadores e organizadores, explicitando as competências que esses atores deveriam oferecer para conduzir o evento e amparar o desenvolvimento dos participantes.

Nesse sentido, podemos trazer como exemplo algumas palavras relacionadas a esses atores, como: boa comunicação, organização, conhecimento multidisciplinar, empatia, imparcialidade, proatividade, paciência, entre outras.

Já o outro grupo que tem a palavra evento como destaque, a qual traz uma ideia das expectativas dos participantes em relação ao Ideathon 2023 da UFJF-GV, dentre esse grupo estão em destaque as palavras inscrever, expectativa, inovação e conhecimento.

Portanto, os participantes se inscreveram no evento com expectativas de agregar conhecimento, especialmente em relação à inovação. Contudo, as palavras menores também demonstram outros desejos relacionados aos eventos, sendo interessante mencionar algumas, como o desejo de evoluir as competências de falar em público, networking e empreendedorismo, trabalho em equipe.

Desta forma, a análise de similitude é particularmente útil para complementar as análises de conteúdo, reforçando a compreensão das expectativas dos participantes em relação à evolução de suas competências. Assim, ficou exposto de forma mais clara a divisão dos anseios dos participantes, ficando de um lado as competências esperadas para com os mentores, facilitador e organizadores, e por outro lado, as expectativas dos participantes em agregar conhecimento e evoluir competências para inovação através da inscrição e participação do Ideathon 2023 da UFJF-GV.

## 5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo geral analisar o desenvolvimento das competências dos participantes através do Ideathon 2023 da UFJF-GV, considerando a própria percepção destes.

Assim, é possível concluir que o Ideathon 2023 da UFJF-GV teve um impacto muito positivo no desenvolvimento de habilidades e competências dos participantes do evento. O emprego de metodologias quantitativas diferentes aumentara a capacidade de visualizar de forma mais detalhada e abrangente as evoluções das competências individuais e coletivas dentro do ambiente inovador proporcionado pelo Ideathon.

Através dos dados consolidados e expostos no dashboard, é possível fazer algumas considerações.

A respeito do perfil dos participantes, sendo que a grande maioria nunca havia tido contato com eventos de inovação. Além disso, podemos dizer que o evento causou maior impacto no público de graduandos da UFJF-GV, que a maioria dos participantes são do gênero feminino, bem como os participantes em sua maioria estão nos períodos intermediários da graduação, além de estarem vinculados a cursos relacionados a área de saúde, muito em função das linhas de pesquisa do evento.

Em continuação, sobre as competências dos participantes temos alguns pontos interessantes a serem mencionados, sendo o primeiro a respeito das duas competências que tiveram maior evolução, Criatividade e Conhecimento Multidisciplinar. A evolução dessas competências estão de forma indireta associadas aos objetivos do evento, uma vez que criatividade está ligado a capacidade trabalhar com inovação, bem como houve capacitação dos envolvidos em diferentes áreas do saber, fortalecendo o conhecimento multidisciplinar.

Contudo, por estas evoluções serem de maior destaque, também é possível refletir que a graduação talvez não esteja estimulando essas habilidades de competências de uma forma tão eficiente, cabendo uma investigação mais aprofundada no assunto para verificar a hipótese, no intuito de fortalecer a capacitação inovadora e o conhecimento multidisciplinar dentro das graduações relacionadas a saúde.

Por outro lado temos as competências que tiveram evolução com menor evolução, que foram as competências de Networking e Comunicação, apesar da evolução ter sido positiva, entendemos que estas podem ser um ponto de atenção devido a menor evolução comparada.

Assim, pensando em melhorar o desenvolvimento dessas competências em futuros

eventos, sugerimos que sejam criadas dinâmicas que estimulem maior interação e troca entre os grupos distintos, potencializando a comunicação e a criação e Networking de forma simultânea. As conexões podem ser induzidas pelos idealizadores do evento, visto que durante o evento as pessoas acabam dedicando muito tempo ao projeto ou tendo dificuldades de interagir com os outros participantes.

Já em relação aos mentores, facilitador e organizadores as métricas de avaliação se mostraram positivas, não havendo nenhuma grande contribuição a ser feita, cabendo somente reforçar a importância de que o Facilitador seja uma pessoa com conhecimento teórico mas que também tenha *softs skills* apurados, pois o facilitador é uma engrenagem fundamental para conexão dos participantes e condução do evento.

Já os dados quantitativos revelaram uma evolução satisfatória dos participantes. Neste aspecto, as competências que tiveram maior evolução foram a criatividade e conhecimento multidisciplinar. Essas competências se revelam muito importante para o ambiente acadêmico e profissional atual, o qual valoriza a capacidade de pensar de maneira inovadora e transdisciplinar.

Além disso, também temos as análises de conteúdos de forma estatística feitas junto ao *software* Iramutec. A primeira análise feita foi a classificação hierárquica descendente (CHD), em segundo a nuvem de palavras e em terceiro análise de similitude, a utilização desses métodos trouxeram uma compreensão mais ampla das motivações dos participantes e o porquê de se mobilizaram para participar do evento. Nesse sentido, ficou em destaque o interesse de participar do evento em companhia de amigos e o desejo de adquirir conhecimento e evoluir suas competências para inovação.

De forma complementar, também foi possível visualizar que o desempenho dos mentores, facilitadores e organizadores, mantiveram as impressões positivas visualizadas nas análises feitas no *dashboard*, apontando para a necessidade crucial de um suporte eficaz durante processos de aprendizagem colaborativa.

É possível concluir que eventos como o Ideathon 2023 da UFJF-GV desempenhou um papel fundamental como impulsionadores da comunidade local, agregando valor social para os participantes através da capacitação, sendo que em um curto período de tempo esses indivíduos estarão disponíveis no mercado de trabalho, despertando o interesse estratégico das empresas na região.

Essa perspectiva está intrinsecamente ligada ao conceito de competência, uma vez que as empresas buscam profissionais que possuam competências capazes de gerar valor econômico.

É importante ressaltar que o aproveitamento do valor social dos colaboradores é essencial para impulsionar o crescimento econômico das empresas, ao ponto que as empresas também devem recompensar de forma adequada o desempenho de seus colaboradores.

Assim, fica exposto a importância do papel social dos eventos no formato do Ideathon 2023 da UFJF-GV, uma vez que a participação não apenas agrega valor aos indivíduos envolvidos, mas também amplia o potencial de desenvolvimento de toda a região de Governador Valadares.

No entanto, essa associação entre o Ideathon da UFJF-GV e seus impactos para a comunidade de Governador Valadares carece de uma abordagem mais aprofundada e investigativa. A suposição feita é aparentemente relevante e alinhada com o resultado da presente pesquisa, bem como é amparada pelos conceitos literários e acadêmicos apresentados. Contudo, não podemos comprovar a ideia alegada com dados e fatos mapeados.

Isto posto, entende-se ser importante a condução de novos estudos para maior compreensão sobre o assunto, de maneira a identificar de forma mais precisa e detalhada as transformações geradas no contexto do município de Governador Valadares.

Em resumo, o Ideathon 2023 da UFJF-GV, foi extremamente relevante na aquisição de conhecimento e desenvolvimento das competências, contribuindo significativamente para a capacitação dos participantes e fortalecimento do ecossistema de inovação de Governador Valadares.

Essa experiência fortaleceu não somente o conhecimento sobre inovação, mas também reforçou a importância do aprendizado experiencial, fazendo do Ideathon 2023 da UFJF-GV um modelo a ser adotado para novos eventos de inovação.

Contudo, reforçamos a existência de lacunas em relação ao impacto da capacitação dos indivíduos em função do posicionamento estratégico das empresas na região, carecendo de pesquisas futuras, com intuito de proporcionar análises mais robusta para o desenvolvimento territorial do município de Governador Valadares.

## 6 REFERÊNCIA

Bardin, L. (1977). **Análise de Conteúdo**. Edições 70.

BEZERRA, Marcus Vinicius Lopes. **Proposta de elaboração de um guia de gestão da inovação para os empresários participantes do projeto Agentes Locais de Inovação-ALI**. 2019. Disponível em: <[https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/38040/1/2019\\_MarcusViniciusLopesBezerra.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/38040/1/2019_MarcusViniciusLopesBezerra.pdf)>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BURNS, E. W.; SMITH, K.; ULRICH, D. **competency Models with Impact: Research Findings from the Top Companies for Leaders**. People e Strategy, v. 35, 2012.

CABRAL, H. F. **Você sabe o que é um Ideathon?**, 2023. Disponível em: <<https://hectorfelipecabral.com.br/alemdasideias/voce-sabe-o-que-e-um-ideathon/>>. Acesso em: 16 nov. 2023.

CAMPION, M. A. et al. **Doing competencies well: best practices in competency modeling**. Personnel Psychology, v. 64, p. 225-262, 2011.

CERINSEK, G.; DOLINSEK, S. **Identifying employees' innovation competency in organizations**. International Journal Innovation and Learning, v. 6, n. 2, p. 164-177, 2009. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/247833202\\_Identifying\\_employees'\\_innovation\\_competency\\_in\\_organisations](https://www.researchgate.net/publication/247833202_Identifying_employees'_innovation_competency_in_organisations)>. Acesso em 15 nov. 2023.

CHESBROUGH, H. **Open Innovation: A New Paradigm for Understanding Industrial Innovation**. Open innovation: researching a new paradigm, p. 1–12, 2006.

CHESBROUGH, W. H. **Open innovation: the new imperative for creating and profiting from technology**. Boston: Harvard Business School, 2003.

CUNHA, V. **Dashboard dos Dados Sobre Competências e Habilidades Mapeadas no Ideathon/2023 da UFJF-GV**. 2023, disponível em: <<https://lookerstudio.google.com/s/lgOIrvPYpew>>. Acesso em: 24 nov. 2023.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2004.

Edital Publicado - **IDEATHON 2023: GESTÃO, INOVAÇÃO E SAÚDE**. Setor de Inovação UFJF-GV, 2023. Disponível em: <<https://docs.google.com/document/d/1RdiGhO51-bWYgXxdV78S9XQ6LyGB0UOS-erZi0jU7kA/edit>>. Acesso em: 24 nov. 2023.

FERNANDES, B. H. R. **Gestão Estratégica de Pessoas com foco em competências**. Rio de Janeiro: Campus, 2013.

FIA. **Hackathon: o que é, vantagens, desafios e como promover**, 2022. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/hackathon/>>. Acesso em: 16 nov. 2023.

FILIPPOVA, Anna et al. **Hacking and making at time-bounded events: Current trends and next steps in research and event design**. In: Companion of the 2017 ACM Conference on



Computer Supported Cooperative Work and Social Computing. 2017. p. 363-370.

FISCHER, A. L. et al. **Gestão por competência**. São Paulo: Gente, 2001.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Construindo o conceito de competência**. Revista de administração contemporânea, v. 5, p. 183-196, 2001.

GIL, Antônio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006

HAAR, Philipp ter. **Measuring innovation: A state of the science review of existing approaches**. Intangible Capital, v. 14, n. 3, p. 409-428, 2018.

HAMAD, Aldrwin Farias et al. **Competências e habilidades para eventos de inovação de curta duração**. 2020.

HECKMAN, James J.; KAUTZ, Tim. **Hard evidence on soft skills**. Labour economics, v. 19, n. 4, p. 451-464, 2012.

HITT, M. A.; IRELAND, D. R.; HOSKISSON, R. B. **Administração estratégica: competitividade e globalização**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

**Ideathon 2023: Gestão, Inovação e Saúde**. UFJF, 2023. Disponível em: <<https://www2.ufjf.br/inovacaogv/2023/09/21/ideathon-2023-gestao-inovacao-e-saude/>>. Acesso em: 24 nov. 2023.

**Ideathon: aprenda a usá-lo e inspire ideias criativas em sua equipe** – Sebrae, 2023. Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/ideathon-aprenda-a-usa-lo-e-inspire-ideias-criativas-em-sua-equipe,2460be0610028810VgnVCM1000001b00320aRCRD>>. Acesso em: 16 nov. 2023.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

NELSON, R. **Why Schumpeter has had so little influence on today's main line economics, and why this may be changing**. Journal of Evolutionary Economics, v. 22, p. 901-916, 2012.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). **Manual de Oslo: Diretrizes para Coleta e Interpretação de Dados sobre Inovação**. 3. ed. São Paulo: FINEP, 2006. Disponível em: <<http://www.finep.gov.br/images/apoio-e-financiamento/manualoslo.pdf>>. Acesso em 16: nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. **Manual de Oslo: diretrizes para coleta e interpretação de dados sobre inovação**. 2. ed. Paris: OCDE; São Paulo: Finep, 1997. Disponível em: <[https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/indicadores/paginas/manuais-de-referencia/arquivos/OCDE\\_ManualOslo3\\_2005\\_PT.pdf/view](https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/indicadores/paginas/manuais-de-referencia/arquivos/OCDE_ManualOslo3_2005_PT.pdf/view)>. Acesso em: 15 nov. 2023.

PAIVA, E. L.; CARVALHO, J. M.; FENSTERSEIFER JR., J. E. **Estratégia de produção e operações**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

SALLES, J. A. A.; ROCHA, E. P. **Competências e a gestão de pessoas**. RACRE - Revista de Administração CREUPI, 2005.

SCHERER, Felipe Ost; ZAWISLAK, Paulo Antônio. **trajetória de crescimento em redes de cooperação: limites-inovação-desenvolvimento**. Encontro da Anpad, v. 31, n. 2007, p. 1-16, 2007.

SCHUMM, Michael et al. **Required competences in software engineering: Pair programming as an instrument for facilitating life-long learning**. In: 2012 15th International Conference on Interactive Collaborative Learning (ICL). IEEE, 2012. p. 1-5.

SCHUMPETER, J. **A teoria do desenvolvimento econômico**. São Paulo: Nova Cultura, 1997.

SCHUMPETER, Joseph; BACKHAUS, Úrsula. **A teoria do desenvolvimento econômico**. In: Joseph Alois Schumpeter: Empreendedorismo, Estilo e Visão. Boston, MA: Springer US, 1934. p. 61-116.

SIMANTOB, M.; LIPPI, R. **Guia Valor Econômico de inovação nas empresas**. São Paulo: Globo, 2003.

TARTARI, Jaqueline et al. **Competências individuais para a inovação: em busca do profissional inovador**. Revista ESPACIOS| Vol. 35 (Nº 11) Año 2014, 2014.

TAYLOR, Estelle. **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.

UBEDA, Cristina. **A Influência das Competências Individuais na Gestão da Inovação: uma Análise com o uso da Triangulação de Métodos**. 2009.181 f. 2009. Tese de Doutorado. Tese (Doutorado do Programa de Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade de São Paulo, São Carlos.

VAZIRANI, N. **Competencies and competency model: a brief overview of its Development and Application**. SIES Journal of Management, v. 7, n. 1, p. 121-131. abr./ago. 2010.

ZARIFIAN, P. **Objectif compétence**. Paris: Liaisons, 1999.

ZAWISLAK, Paulo Antônio et al. **Competências individuais e coletivas em arranjos produtivos locais: um estudo exploratório**. Revista de Administração Contemporânea, v. 18, n. 6, p. 777-799, 2014.

## 7 APÊNDICE A - Roteiro da entrevista semiestruturado

<b>ROTEIRO</b>	
1	Qual o seu nome?
2	Qual seu gênero?
3	Quantos anos você tem?
4	Em qual faculdade você estuda?
5	Qual curso você faz?
6	Em qual período do curso você está?
7	É a primeira vez que participa de um evento do Ideathon UFJG-GV?
8	Você já participou de um evento de inovação antes? (Ideação, Ideathon, Hackathon ou Bootcamp)
9	Quais são suas expectativas para o evento?
10	Por que você se inscreveu para o evento?
11	Quais habilidades e competências vocês esperam desenvolver durante o evento?
12	Quais competências vocês esperam que os mentores tenham?
13	Quais competências vocês esperam que o facilitador tenha?
14	Quais competências vocês esperam que os organizadores do evento tenham?
15	Faça um comentário aberto sobre o evento.

## 8 APÊNDICE B - Questionário semiestruturado

### COMPETÊNCIAS E HABILIDADES IDENTIFICADAS - EVOLUÇÃO APÓS EVENTO

Durante o evento foram mapeadas competências e habilidades que vocês desejavam adquirir, bem como, foi pontuando as competências e habilidades que os mentores, facilitados e organizadores deveriam possuir. Com a finalização do evento, favor responder o questionário abaixo para identificarmos a contribuição do evento para suas competências e Habilidades. Além disso, queremos entender se as expectativas em relação as competências e habilidades dos mentores, facilitador e organizadores foram performadas.

1. Qual o seu nome completo?

### 2. AUTO AVALIAÇÃO DOS PARTICIPANTES

Segue abaixo as competências e habilidades identificadas após a entrevista durante o evento. Responda como você percebe sua evolução quanto a elas:

Competências:		Escala Likert	
1.	Empreendedorismo e Inovação.	1.	Não progrediram.
2.	Trabalho em Equipe.	2.	Pouco progrediram
3.	Criatividade	3.	Progrediram
4.	Conhecimento Multidisciplinar	4.	Progrediram conforme esperado.
5.	Comunicação	5.	Progrediram além do esperado.
6.	Networking		
7.	Pensamento crítico e Analítico		
8.	Iniciativa e Proatividade		
9.	Gestão do tempo / Trabalhar sobre pressão		

### 3. MENTORES

Segue abaixo as competências e habilidades identificadas após a entrevista durante o evento. Responda como você percebe as competências e habilidades dos mentores.

Competências:		Escala Likert	
1.	Experiência com eventos de empreendedorismo e Inovação.	1.	Não Possuíam
2.	Criatividade	2.	Pouco Possuíam
3.	Conhecimento Multidisciplinar	3.	Possuíam
4.	Comunicação (Instrução e persuasão)	4.	Possuíam conforme esperado.
5.	Networking	5.	Possuíam além do esperado.
6.	Pensamento crítico e Analítico		
7.	Acolhimento, Disponibilidade e Empatia		
8.	Imparcialidade		

**4. FACILITADORA**

Segue abaixo as competências e habilidades identificadas após a entrevista durante o evento. Responda como você percebe as competências e habilidades da facilitador

Competências:		Escala Likert	
1.	Empreendedorismo e Inovação.	1.	Não Possuía
2.	Criatividade	2.	Pouco Possuía
3.	Conhecimento Multidisciplinar (Especializado)	3.	Possuía
4.	Comunicação	4.	Possuía conforme esperado.
5.	Motivação, Acolhimento, Disponibilidade e Empatia	5.	Possuía além do esperado.

**5. ORGANIZADORES**

Segue abaixo as competências e habilidades identificadas após a entrevista durante o evento. Responda como você percebe as competências e habilidades dos organizadores.

Competências:		Escala Likert	
1.	Experiência com eventos, empreendedorismo e Inovação.	1.	Não Possuíam
2.	Trabalho em Equipe	2.	Pouco Possuíam
3.	Gestão do Tempo	3.	Possuíam
4.	Imparcialidade	4.	Possuíam conforme esperado.
5.	Planejamento e organização	5.	Possuíam além do esperado.
6.	Comunicação / Divulgação		

**6. COMENTÁRIO FINAL (OPCIONAL)**

Faça um comentário livre sobre sua percepção em relação a competências e habilidades desenvolvidas durante o evento.