Desafios Comportamentais para profissionais da area de Relações Internacionais

Imaginar o perfilideal de um cargo é tarefa divertida. Até costumo fazer esse exercício criativo com meus alunos. Porém, quando se começa a descrever tudo o que desejamos de um determinado profissional, por mais simples que pareça a sua função, nos damos conta de que parece uma missão quase impossível encontrar alguém com todas as competências que desejamos e compatível com a remuneração média de mercado para aquele cargo.

Não é diferente quando pensamos no perfil do profissional da área de Relações Internacionais. Ainda é um perfil novo para empresas privadas, pois costumávamos encontrar esses profissionais atuando apenas em nível estatal. Entretanto, o mundo parece ter ficado menor por causa da globalização, da facilidade de acesso às informações instantâneas, dos veículos de comunicação que rompem fronteiras e distâncias. Houve também, na última década, aumento da interdependência econômica, dos intercâmbios, das influências culturais e sociais, cada vez mais aceleradas, e que passaram a fazer parte do nosso dia a dia, pelos novos produtos, marcas, conceitos e vocabulário, por exemplo. Todas essas mudanças não passam despercebidas aos olhos dos contratantes das empresas, que exigirão do seu corpo de colaboradores o domínio das informações e dos conhecimentos necessários para que os negócios prosperem.

> Partindo do princípio, competência é soma de conhecimentos, habilidades e atitudes.

Se começarmos a descrever, idealmente, quais são os conhecimentos esperados desses profissionais para o adequado desempenho de suas funções, podemos correr o risco de descrevermos um super-homem ou uma super-mulher. O Diplomata Corporativo com ênfase em Marketing e Negócios, profissional que a ESPM busca formar por meio do curso de Relações Internacionais, tem perfil multidisciplinar, que muitas vezes terá como missão desenhar e gerenciara relação da empresa com mercados, governos e sociedade, em nível internacional. Deverá ser capaz, por exemplo, de desenvolver e manter relacionamentos com governos nos níveis local, internacional e intergovernamental, bem como com os canais sociais relacionados aos negócios da organização. Tecnicamente, precisa compreender sobre as implicações geopolíticas, adquirir visão macro e microeconômica, ter boa noção sobre sociologia e história das relações internacionais, ter muito bom conhecimento sobre finanças, direito, economia, marketing, logística, entre outros conhecimentos técnicos.

Para além das competências técnicas, as organizações buscam nesses profissionais as competências comportamentais necessárias. São bilhões de dólares investidos, anualmente, em programas de treinamento e desenvolvimento para profissionais das mais diversas áreas de atuação. Não é diferente para os profissionais que atuam e atuarão na área de RI. Mas o que é competência? E por que elas constituem o diferencial na contratação dos profissionais?

Partindo do princípio, competência é soma de conhecimentos, habilidades e atitudes, o famoso CHA. As competências são divididas em três grandes grupos: competências técnicas, comportamentais e conceituais. Basicamente a competência conceituai é o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que causam impacto no negócio, nas tomadas de decisões mais amplas envolvendo o contexto do mercado, que proporcionam visão ampla do negócio, facilitando a identificação do foco principal a ser buscado e conferem poder de análise, avaliação e síntese das informações permitindo intervenções estratégicas no mercado globalizado.

As competências técnicas são aquelas sem as quais um profissional não consegue desempenhar o seu papel profissional. Um conjunto de conhecimentos e habilidades e atitudes requeridas para realização técnica de uma determinada atividade ou operação. Para um profissional de RI, o domínio de idiomas é uma competência técnica básica imprescindível, por exemplo,

As competências comportamentais são os conhecimentos, habilidades e atitudes comportamentais compatíveis, necessárias e exigidas para o alcance de um objetivo e que só se transformam em competências quando são conscientemente construídas, incorporadas e reproduzidas quando necessário. Também estão relacionadas com a inteligência emocional, ou seja, a capacidade de manter equilíbrio emocional e adequação ao meio em que está inserido.

Há uma grande variedade de competências comportamentais e não há um consenso entre as descrições dessas competências pelas empresas. Alguns exemplos de competências comportamentais apresentados por autores da área são: proatividade, empatia, flexibilidade, criatividade, organização, comunicação, persuasão, comprometimento, facilidade no relacionamento

A utilização deste artigo é exclusiva para fins educacionais

interpessoal, foco em resultados, ousadia, administração do tempo, persistência, resistência à frustração, entusiasmo, sensibilidade, habilidade em negociação.

São as atitudes, o comportamento adequado e bem adaptado que fazem e farão a diferença para qualquer profissional. Por essa razão são tão desejadas nos processos seletivos. Não é prerrogativa dos profissionais da área de relação internacional, mas esses profissionais, talvez mais do que profissionais de áreas mais técnicas, serão fortemente exigidos em relação às competências comportamentais principalmente porque, em essência, a atividade está calçada em relacionamento e isso inclui saber lidar com as diferenças de crenças, valores e culturas.

Minha ideia não é listar as tarefas ou as atribuições dos profissionais dessa área, mesmo porque cada empresa terá suas especificidades e exigências e também porque sobre as competências técnicas há material suficientemente disponível na literatura, mesmo que recente. O que pouco se fala é justamente das atitudes esperadas dos profissionais dessa área. Talvez mais do que em outras, esses jovens devam ter iniciativa e interesse pelo novo, mas devem também saber esperar o tempo de maturação dos processos, das relações. Relacionamento leva tempo para construir. Como os jovens, da geração Y, tendem a ser mais imediatistas, esse é um dos exercícios que eles encontram pela frente: dosar a iniciativa e a proatividade, com a capacidade de espera do amadurecimento dos processos e das relações. As vezes podem sentir dificuldade em aceitar prazos, sugestões ou outras interferências por excesso de autoconfiança e por falta de maturidade. Esse é um ponto que pode gerar muitas discussões, mas não poderia deixar de ser mencionado.

Outro ponto que considero relevante é a facilidade para interagir e trabalhar em grupo. Essa geração tende a se comunicar muito mais virtualmente do que pessoalmente e algumas vezes se sentem travados diante de outras pessoas. Comunicar implica compreender o outro e a si mesmo e expressar-se de maneira clara, objetiva e assertiva em consonância com objetivos organizacionais, partilhando normas comuns.

Não basta entender os conceitos e saber fazer, mas saber se comunicar com clareza e objetividade e estar aberto a perceber que o seu modo de enxergar as coisas pode não ser o único e nem o melhor. Isso implica em estar aberto para o novo, em quebrar paradigmas com freqüência. Parece simples, mas é uma atitude que muitas vezes é contrária ao que se aprendeu ao longo da história de vida. Defender suas ideias e posições. Nesse caso, a pessoa deve ser flexível e defender ideias e interesses da organização para a qual está trabalhando. Portanto relacionamento interpessoal, capacidade de comunicação verbal, escuta ativa - paciência para escutar o que o outro tem a dizer sem interrupções e com interesse - e habilidade em negociação, são exercícios necessários para o desempenho adequado do seu papel profissional.

Pelos exemplos acima, nota-se que o desempenho profissional não implica na realização mecânica de um conjunto de tarefas, mas é a aplicação direta das competências que o indivíduo mobiliza diante de um cenário profissional cada vez mais mutável e complexo. Essa complexidade de situações torna o imprevisto cada vez mais cotidiano e rotineiro. Assim, adaptar-se rapidamente ao novo é outra prerrogativa para os jovens. Novas demandas de trabalhos, novas ferramentas, novas perspectivas, problemas novos para os quais não se tem experiência ou vivência anterior. Essa é uma experiência cada vez mais comum nas arenas organizacionais em nível mundial.

Assim, podemos concluir dizendo que além do que se aprende em sala de aula e no dia a dia operacional das empresas, as atitudes apresentadas acima constituirão os diferenciais para os profissionais da área de RI e também para profissionais de todas as outras áreas. Itens como comprometimento, responsabilidade, autodesenvolvimento, podem complementar esse breve perfil, mas há muitos outros que poderiam ser apresentados que vão muito além do conhecimento técnico-operacional. Aqueles que entenderem que estamos vivendo tempos de enormes desafios e que perceberem a complexidade do contexto poderão exercer um papel fundamental para o desenvolvimento ético e a melhoria das relações sociais e comerciais entre organizações e países, trabalhando para promover as mudanças que a sociedade ambiciona. Fica aí o desafio.

FONTES:

Fleury, Maria Tereza Leme e Fleury, Afonso, *Construindo o conceito de competência*. Rev. adm. contemp. vol.5 no.spe Curitiba 2001

Gramigna, Maria Rita, *Modelo de Competências e Gestão dos Talentos*, Makron Books, São Paulo, 2002

Miyamoto, Shiguenoli , *O Ensino das Relações Internacionais no Brasil: Problemas e Perspectivas*. Revista de Sociologia e Política nº 20: 103-114 jun. 2003 disponível eletronicamente em http://www.scielo.br/pdf/rsocp/n20/n20a9.pdf

Rabaglio, Maria Odete, *Seleção por Competências*. 4ª Edição Educator, São Paulo, 2001

ADRIANA GOMES

Mestre em Psicologia, Profa. da pós-graduação da ESPM, Orientadora de Carreira. Autora do Livro *Mudança de carreira e transformação da identidade* e Diretora do site www.vidaecarreira.com.br

A utilização deste artigo é exclusiva para fins

Fonte: Revista da ESPM, São Paulo, v. 17, ano 16, n. 1, Caderno Especial, jan./ fev. 2010.