

VIVER E APRENDER

Diploma não basta. Todo trabalhador deve estar em constante processo de aprendizagem



VANESSA SANTAMARIA

DIRETORA
DA FACULDADE
DE TECNOLOGIA
OPET

Viver e aprender sempre, nunca foi tão verdadeiro. Em um mundo em constante mudança, o que aprendemos hoje, amanhã poderá não ser mais verdadeiro, ou ainda, poderá não ser mais necessário; com as transformações que ocorrem a cada instante no mundo, o conhecimento de ontem já está defasado hoje. Portanto, devemos entender que a aprendizagem é um processo contínuo. O antigo modelo de formação em que bastava concluir o Ensino Superior e fazer a Pós-Graduação não é mais suficiente. Mesmo porque diploma não mais garante empregabilidade. Até um tempo atrás, um egresso do ensino superior já tinha a sua vaga garantida no mercado de trabalho; hoje, se não estiver em contínuo processo de aprendizagem, buscando constantemente atualização, poderá ser "descartado".

Vivemos a era da Informação onde o capital intelectual — o conhecimento — é o bem mais privilegiado. Segundo Peter Drucker, os principais grupos desta era serão "os profissionais do conhecimento". Aprender não significa apenas obter mais informações e conseqüentemente, mais conhecimento. Aprender, no sentido amplo, significa produzir mudança de comportamento. Por esta razão é que os processos de formação são de responsabilidade tanto das empresas como das pessoas que nelas atuam.

E preciso ter consciência de que o conhecimento só agregará algo para a organização se produzir resultados, melhorar processos, adicionar valor e riqueza.

Uma das palavras chave é a Inovação e como conseguir isto?

As empresas que quiserem estar na ponta, precisam inovar sempre de forma a se manterem competitivas no mercado. Para tanto, precisam também de pessoas inovadoras. Esta relação de dependência é cada vez maior; uma vez que os resultados dependem diretamente das ações das pessoas. Mesmo porque, todos os demais recursos (físicos, materiais, tecnológicos), neste mundo globalizado, e em constante transformação, estão disponíveis para todos; então, o que realmente diferencia uma empresa da outra é o seu capital humano.

Foi na década de 90 que, em virtude da globalização, a Educação Corporativa ganhou força. As mudanças ocorridas no cenário mundial passaram a exigir novos padrões de competitividade. O grande diferencial, portanto, passou a ser o conhecimento. A qualificação e requalificação dos colaboradores das organizações propiciam, entre outros, os seguintes benefícios às empresas:

- * Resultados financeiros
- * Desenvolvimento de novos produtos
- * Melhora no ambiente de trabalho;
- * Baixa rotatividade
- * Alta produtividade

Segundo uma pesquisa da Deloitte, uma das maiores e mais respeitadas organizações do mundo em prestação de serviços profissionais na área da Administração de Empresas, com 1396 empresas de 60 países, das quais 65 brasileiras, os líderes da área de recursos humanos declararam que atrair e reter talentos são as suas duas maiores preocupações, e que, por esta razão, o maior incremento orçamentário está diretamente relacionado com o aprendizado e o desenvolvimento de seus profissionais, aumentando os investimentos em programas de Treinamento & Desenvolvimento (T&D). As vantagens destes programas são tantas, que muitas empresas já estão ampliando seus programas para além dos colaboradores, incluindo também clientes e fornecedores, de forma a fazer com que estes

também sejam conhecedores de sua filosofia e valores.

Ressalta-se que, um dos cuidados a serem tomados na implantação destes programas é de que eles não podem ser reativos, ou seja, implantados apenas para sanar uma necessidade imediata. É preciso antecipar-se a isto, ter visão de longo alcance, perceber uma necessidade futura e promover programas a partir daí.

Se olharmos a questão da qualificação profissional sob a ótica dos colaboradores, podemos identificar, por exemplo, as seguintes vantagens:

- * Melhor colocação
- * Aumento da auto-estima
- * Reconhecimento
- " Aumento de ganhos (salários e benefícios)

Se, por um lado, diploma não garante emprego seguro, por outro, pode aumentar a condição de empregabilidade, o que nos faz afirmar que todo e qualquer trabalhador deve estar em permanente processo de formação.

Ouvimos muito falar da crise do emprego, que está diretamente relacionada à falta de qualificação profissional. Roberto Macedo, em seu livro *Seu Diploma, Sua Prancha*, relata pesquisa realizada por uma grande empresa de consultoria de RH, com 520 profissionais de média e alta gerência do eixo Rio-São Paulo, dos quais 25% estavam desempregados. Considerando o perfil dos entrevistados, alguns dados podem revelar o motivo da falta de colocação: 54% não falavam inglês e 41% nunca haviam feito curso de aperfeiçoamento na sua área. Dados estes que reforçam a necessidade de capacitação permanente e, ainda mais, perceber os diferentes movimentos do mercado, pois de nada adiantará, por exemplo, participar de cursos que não tenham relação contígua com a sua área de atuação ou em descompasso com as demandas do próprio mercado de trabalho.

A responsabilidade pelos processos de formação é de todos: empresas e trabalhadores. Nem a empresa pode esperar que

Aprender significa produzir mudança de comportamento.

Por isso,

processos de formação são de responsabilidade tanto das empresas como das pessoas que nelas atuam

seus colaboradores busquem por conta própria a sua re-qualificação, muito menos as pessoas podem transferir esta responsabilidade totalmente às empresas.

O mercado exige, cada vez mais, profissionais com iniciativa, capacidade de trabalhar em equipe, criatividade. Portanto, a empresa deve desenvolver processos internos de treinamento. As pessoas, por sua vez, precisam garantir a sua empregabilidade, para tanto necessitam diferenciar-se dentro das organizações, buscando estar sempre à frente, identificando oportunidades de crescimento pessoal e profissional, aumentando, desta forma, seu repertório intelectual. Pois, já não basta ser tecnicamente bom, ou ainda, reproduzir comportamentos padronizados, é preciso também possuir outras qualidades e conhecimentos, especialmente no aspecto comportamental.

Por reconhecer o conhecimento como o grande diferencial, as empresas têm desenvolvido diferentes formas de capacitação de seus colaboradores, *in* ou *out company*.

Os programas *in company* podem ser desenvolvidos internamente ou em parcerias com outras organizações, especialmente Instituições de Ensino. Estes programas possibilitam

mais rapidez na capacitação, uma vez que os conteúdos estabelecidos são direcionados às necessidades e objetivos da empresa, ou seja, alinhados ao seu Planejamento Estratégico. Outra vantagem deste tipo de programa é a possibilidade de capacitar mais pessoas, com menor custo e tempo, além de promover a integração entre os colaboradores.

Já os programas *out company* referem-se ao incentivo dado pela empresa para que o colaborador busque cursos de qualificação na sua área de atuação, mais especificamente MBAs ou cursos de Pós-graduação *lato sensu*. Os incentivos vão da possibilidade de aumento salarial até o financiamento do curso. Nestes cursos, apesar de mais generalistas, os colaboradores têm maior possibilidade de troca de experiências, estabelecem contatos com pessoas de outras organizações.

Há ainda, as empresas que

estão criando as suas próprias universidades: as universidades corporativas. Segundo Jeanne Meister, elas são um "grande guarda-chuva estratégico para desenvolvimento e educação de funcionários, clientes e fornecedores, buscando otimizar as estratégias organizacionais"; cujos programas são específicos para atenderem diretamente às necessidades e, principalmente, coerentes com os valores das próprias empresas.

Seja de que forma for, o importante é entender o conhecimento como o grande diferencial, tanto para as empresas como para as pessoas.

