Quer ser competitivo profissionalmente?
Adriana Gomes

Competências Comportamentais; Expectativas do mercado para profissionais de todas as áreas

Imaginar o perfil ideal 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 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.

Entretanto, o mundo parece ter ficado menor em função 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, através de 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.

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. Para além das competências técnicas, as organizações buscam nos 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.

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 conceitual 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 habilidades e atitudes requeridas para realização técnica de uma determinada atividade ou operação.

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 necessários. 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: pró-atividade, empatia, flexibilidade, criatividade, organização, comunicação, persuasão, comprometimento, facilidade no relacionamento 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. Algumas competências altamente desejáveis para qualquer profissional são:

1. Relacionamento e isso inclui saber lidar com as diferenças de crenças, valores e culturas. 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 pró-atividade, com a capacidade de espera do amadurecimento dos processos e das relações. Às 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.

2. 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 contraria ao que se aprendeu ao longo da história de vida.

3. Defender suas idéias e posições. Nesse caso, a pessoa deve ser flexível e defender idéias 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. Esta complexidade de situações torna o imprevisto cada vez mais cotidiano e rotineiro.

4. Assim, adaptar-se rapidamente ao novo é outra prerrogativa. 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.

5. 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.

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 de todas as outras áreas. 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 mais ético e melhoria das relações sociais e comerciais entre organizações e paises, trabalhando para promover as mudanças que a sociedade ambiciona. Fica aí o desafio.

Fonte: Indika Bem. [Portal]. Disponível em: <http://indikabem.com.br/espm/quer-ser-competitivo-profissionalmente/>. Acesso em: 5 nov. 2012.

A utilização deste artigo é exclusiva para fins educacionais