

Algumas competências profissionais são requeridas por empresas, independente do setor de atuação

— registrado em Gestão de Pessoas
10/08/2011 12:29

Na Era do Conhecimento, as empresas têm se preocupado em unpear as competências dos profissionais fundamentais ao desenvolvimento dos negócios. Cada organização tem necessidades diferentes quanto à formação e características comportamentais dos colaboradores, porém, algumas delas são comuns e muito requeridas. É o que ressalta Paulo Vicente Kretly, presidente da FranklinCovey Brasil, empresa especializada em treinamentos de eficácia, ferramentas de eficiência e produtividade, treinamentos e soluções de liderança.

“As competências necessárias às atividades de uma companhia de telemarketing serão diferentes das que são relevantes para uma indústria ou uma consultoria, por exemplo. Mas, logicamente, existem algumas competências que são comuns e devem ser buscadas ou desenvolvidas, sendo que a principal delas é a proatividade”, explicou Kretly, que participou nesta terça-feira (9/08) do comitê de Secretariado Executivo da Amcham-São Paulo.

Na reunião, o especialista elencou quais as sete competências comuns mais desejadas:

- **Proatividade:** É a capacidade de agir se antecipando aos fatos e não de forma reativa. Nesse caso, o profissional está ciente da sua responsabilidade em relação aos resultados e também aos fracassos.
- **Planejamento:** Saber quais são os objetivos dos projetos ou dos negócios e como atingi-los.
- **Priorização:** Habilidade de eleger as prioridades no trabalho, começando o trabalho com as atividades mais importantes e urgentes e, depois, passando para as que podem esperar mais ou são menos relevantes.
- **Companheirismo:** O relacionamento entre subordinados e líderes, assim como com clientes, fornecedores e demais stakeholders (partes envolvidas com o negócio) deve ser de ganha-ganha. O respeito mútuo é importante, assim como todos devem ganhar. Deve-se abandonar a ideia de tirar vantagem a todo custo.
- **Escuta empática:** Saber ouvir e se colocar no lugar dos outros. É preciso primeiro compreender para depois ser compreendido. Segundo Kretly, pessoas que desenvolvem essa competência costumam ser mais eficazes na vida profissional e pessoal.
- **Sinergia:** É preciso conseguir trabalhar em grupo, de maneira sinérgica, porque, assim, as chances de sucesso e ampliação de resultados são maiores. Trata-se de celebrar as diferenças. As pessoas diferentes se completam, geram algo muito maior.
- **Renovação contínua:** É a capacidade de se renovar fisicamente, isto é cuidar do corpo e da vestimenta; de se renovar mentalmente, ao ler bons livros, jornais e buscar cursos e treinamentos constantemente, além de se renovar emocionalmente, a partir de novas amizades e do relacionamento com a família, permitindo-se a ter férias e

Papel da liderança

Na visão do presidente da FranklinCovey Brasil, atualmente, cabe aos líderes fazerem a gestão do potencial das pessoas. Segundo Paulo Vicente Kretly, na Era da Industrialização- entre o século XIX e começo do século XX-, as pessoas eram vistas como apêndices das máquinas, consideradas os principais ativos. Portanto, a partir da Era do Conhecimento, as pessoas passaram a ter acesso às informações e serem responsáveis, no dia a dia, pela elaboração de soluções. “Os gestores nunca terão as respostas sozinhos, eles dependem do potencial intelectual de cada indivíduo”, disse.

Kretly defende um ambiente mais flexível nas corporações, onde haja espaço para colaboração e diálogo. Ele argumenta que enquanto as pessoas são lideradas e as máquinas, controladas. “Muitos líderes ainda tem visão da Era Industrial. Quando ficam muito atentos, por exemplo, aos horários de entrada e saída, em vez de focarem nos resultados, se o profissional entregou o trabalho, eles cometem um erro. Isso porque é possível controlar os braços e as pernas das pessoas, mas a mente e o coração, os colaboradores só dão voluntariamente. Isso é o engajamento”, concluiu.