

# Competências futuras ou atuais?



**Patrícia Almeida**  
Professora, psicóloga, diretora da Myself, diretora de Pessoas na Sucesu Minas, *executive coaching*, mestre em Administração, especialista em Psicodrama e em Gestão de Pessoas

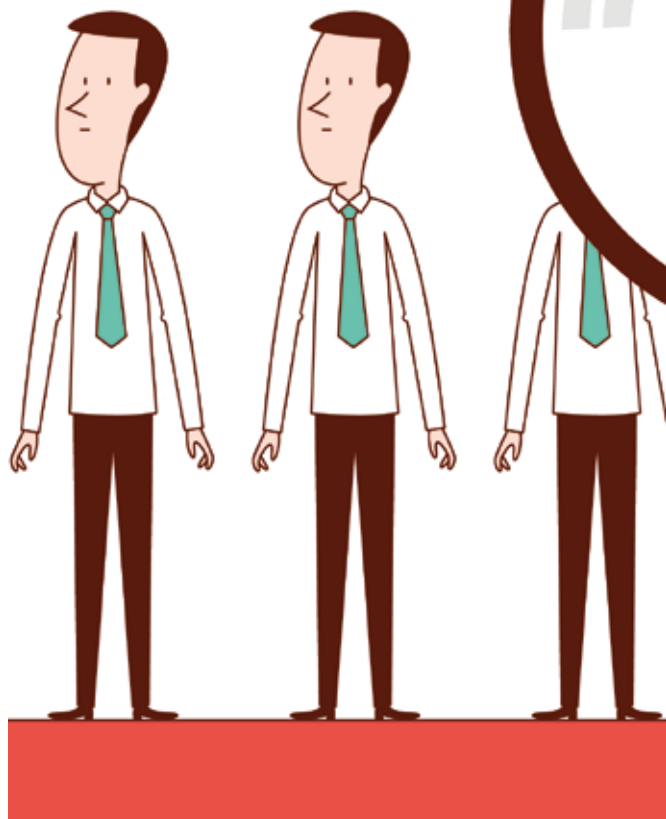
**A**lgumas empresas estão focadas em inovação, possuem um discurso moderno, estão atentas às ferramentas de tecnologia, mas ainda gerenciam suas competências internas como se estivessem em 1970. Já estão em vantagem competitiva aquelas que reconhecem isso. Torço para que, nessas empresas, você esteja empreendendo ou liderando pessoas que, como você, reconhecem a necessidade da mudança.

Por outro lado, alguns profissionais conhecem as exigências do mercado, mas ainda não se deram conta do que querem e de como podem utilizar suas competências e abraçar as oportunidades que estão ao seu entorno para garantir resultados mais efetivos. Alguns já perceberam isso. Espero que você seja um deles.

Infelizmente, ainda não se descobriu uma ferramenta eficaz para prever o futuro, mas se sabe que, diante de tantos recursos, é possível fazer previsões sobre muitas coisas.

E, se a meta é inovar, que se inove ao gerir, para reter os talentos que são ou podem vir a ser a força motriz para o contínuo avanço do negócio.

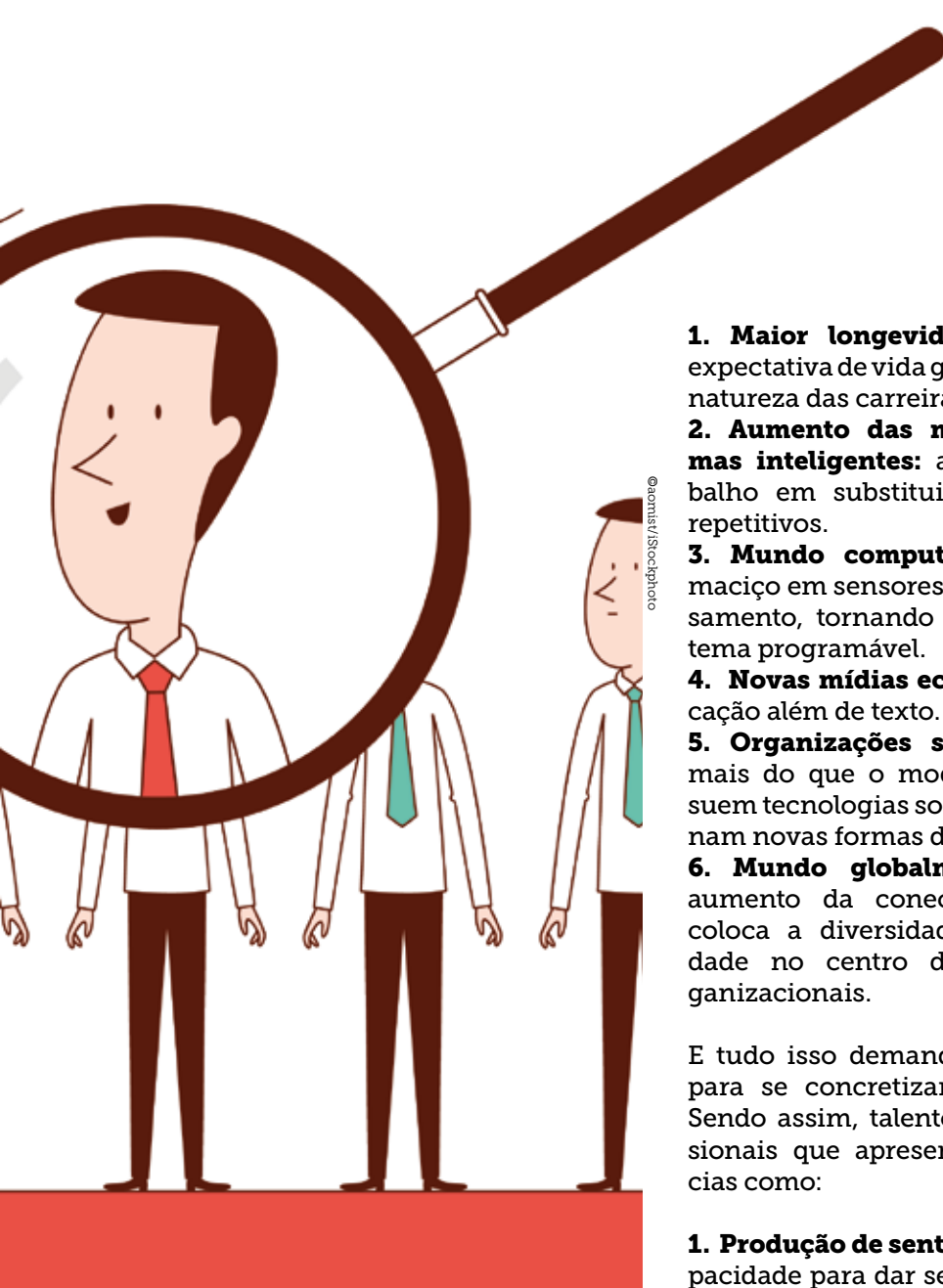
É claro que, quando se fala sobre talentos ou pessoas competentes, não se faz referência a qualquer profissional. Ser um talento nem sempre significa ter um currículo com formações no Massachusetts Institute of Technology



(MIT), mas a maestria para compreender a necessidade da empresa atual e atender a essa necessidade com satisfação. Afinal, se escolheu trabalhar onde está, é preciso empenho, ainda que não queira fazer carreira nessa empresa.

De maneira geral, quais são as tendências quanto a esse tema?

Longe de querer parecer contraditória, sim, o aumento mais significativo de demanda será registrado em profissionais com maior nível de qualificação. Em 2011, o Instituto da Universidade de Phoenix, EUA, realizou a pesquisa Quais Serão as Competências para 2020.



©aornis/iStockphoto

Nesse trabalho, objetivou-se identificar as competências-chave necessárias no ambiente de trabalho dos próximos dez anos. Ainda estamos em 2016, então este texto ainda está dentro do tempo. Reuniram, em um workshop, especialistas de diferentes áreas e expertises e fizeram exercícios de *brainstorming* para identificar os fatores-chave da mudança, além do modo como essa mudança definiria o futuro das competências.

Após análise e filtro de todas as informações geradas, identificaram seis principais áreas de crescimento, que são:

- 1. Maior longevidade:** aumento da expectativa de vida global e mudança da natureza das carreiras e aprendizagem.
- 2. Aumento das máquinas e sistemas inteligentes:** automação do trabalho em substituição aos trabalhos repetitivos.
- 3. Mundo computacional:** aumento maciço em sensores e poder de processamento, tornando o mundo um sistema programável.
- 4. Novas mídias ecológicas:** comunicação além de texto.
- 5. Organizações superestruturadas:** mais do que o modelo familiar, possuem tecnologias sociais que impulsionam novas formas de criação de valor.
- 6. Mundo globalmente conectado:** aumento da conectividade mundial coloca a diversidade e a adaptabilidade no centro das operações organizacionais.

E tudo isso demandará competências para se concretizar – no total, dez. Sendo assim, talentos serão os profissionais que apresentarem competências como:

- 1. Produção de sentido:** demonstra capacidade para dar sentido profundo ao que expressa.
- 2. Inteligência social:** consegue efetivamente conectar-se com os outros de maneira direta, de sentir e estimular reações e interações desejadas.
- 3. Pensamento original e adaptativo:** além de pensar, consegue chegar a soluções ainda não utilizadas.
- 4. Competência intercultural:** consegue atuar em diferentes padrões culturais.
- 5. Pensamento computacional:** compreende e traduz uma enorme quantidade de dados em conceitos abstratos.
- 6. Alfabetização em nova mídia:** avalia criticamente e desenvolve conteúdo com novos formatos de mídia, de modo a persuadir o outro.



**7. Transdisciplinaridade:** entende conceitos interdisciplinares com facilidade.

**8. Planejamento:** apresenta e realiza tarefas e processos de trabalho para os resultados almejados.

**9. Gerenciamento da capacidade cognitiva:** filtra informações por importância, aumentando sua função cognitiva.

**10. Colaboração virtual:** trabalha de forma produtiva, engaja e se faz presente como membro de uma equipe virtual.

A torcida é que você tenha um bom número dessas competências. Mas por que acreditar que é preciso ter todas elas? Lembre-se, são dez competências que contribuem para seis áreas de negócio. Atuará em todas?

Quer refletir um pouco mais sobre isso? Continuemos.

Outro estudo que reforça conhecimento já existente, porém nos atualiza com dados numéricos, é a pes-

quisa desenvolvida pela multinacional CareerBuilder, por meio de sua unidade de Chicago.

No período de fevereiro a março de 2014, a empresa pesquisou online 2.138 americanos tomadores de decisão em processos seletivos, a fim de saber que habilidades eram mais valorizadas nos candidatos.

Qual foi o resultado?

Dos respondentes, 77% apostam mais nas competências comportamentais do que nas competências técnicas (16%).

E quais são as dez competências mais pontuadas? Do percentual mais alto ao mais baixo, os mais valorizados serão os talentos que demonstrarem evidências de:

1. Ética no trabalho: 73%
2. Atitude confiável: 73%
3. Atitude positiva: 72%



4. Automotivação: 66%
5. Orientação para a equipe: 60%
6. Gerenciamento de prioridades: 57%
7. Resiliência (trabalhar bem sob pressão): 57%
8. Comunicação eficaz: 56%
9. Flexibilidade: 51%
10. Autoconfiança: 46%

Observe-se que o resultado de uma boa comunicação, de uma atitude positiva no trabalho, e assim por diante, aumentará a harmonia do time. No entanto, chama a atenção nessa lista que, dentre os dez comportamentos listados, nove estão diretamente relacionados ao autogerenciamento. Ou seja, cabe a cada um aprender a buscar o que faz melhor, de modo a tornar a empresa dos sonhos uma realidade para si próprio, e isso independe de sua liderança.

O profissional com elevada exigência pessoal poderá sentir que a responsabilidade para ele pareceu alta demais. Mas não me queira mal: a intenção destas

linhas é mobilizá-lo para algo melhor. E, sim, o movimento não deve partir apenas dos talentos. Faça a sua parte, pois às empresas caberá identificar as estratégias para tê-lo por perto.

O lado positivo é que, se você possui uma equipe para gerenciar, o desafio melhora, haja vista que o talento com tais competências poderá apresentar questionamentos ainda mais interessantes. Conforme o Guia 2014 Você S/A – As Melhores Empresas para Você Trabalhar –, coragem é o que move as 150 melhores.

Mesmo porque, em uma pesquisa conduzida pelo alemão Rainer Strack, especialista em Recursos Humanos, está reforçada uma informação sabida por todos os empreendedores e líderes organizacionais: o País está carente de pessoas qualificadas. O que torna a pesquisa, abordada por Rainer Strack na conferência TED, que aconteceu em outubro de 2014, ainda mais intrigante é que:

1. Faltarão talentos não apenas no Brasil, mas nos quinze países que impulsionam a economia mundial.
2. O Brasil não está na lista dos países com maior mobilidade para outros países.
3. Em 2020, o Brasil terá um déficit de -7% da mão de obra de que precisará. Mas, em 2030, o déficit será de -33%.

Ou seja, enquanto faltavam pessoas apenas na empresa X, isso era um problema de gestão da empresa X. Mas, pela pesquisa apresentada na TED, para ter os melhores dentro de sua empresa é preciso reforçar o plano de ação agora, pois, apesar de não haver tantas ferramentas para prever o futuro, existem muitas que podem ajudá-lo a se preparar para o futuro que você quer para a sua empresa ou para você mesmo.

Enxergou isso como um problema? Será que não vale a pena exercitar o foco na solução? Vamos juntos, se precisar de ajuda, estamos nos preparando para isso. Venha! ■

[myself@myselfsolucoes.com.br](mailto:myself@myselfsolucoes.com.br)