

Competências: o que os olhos não veem, a empresa sente e sua carreira também

Até 2020, mais de 1/3 do conjunto de habilidades e competências principais, desejadas na maioria das organizações e ocupações, será composta de novas habilidades e competências que ainda não são consideradas cruciais para o trabalho hoje.

Cleyson Rogério

O mercado de trabalho está muito competitivo, e a tendência é que essa competitividade só aumente. Até 2020, mais de 1/3 do conjunto de habilidades e competências principais, desejadas na maioria das organizações e ocupações, será composta de novas habilidades e competências que ainda não são consideradas cruciais para o trabalho hoje.



Um currículo bem elaborado, com boa formação acadêmica, deixou de ser suficiente, porém não menos importante. A disponibilidade e o fácil acesso ao conhecimento, a cursos de formação e à capacitação elevou o nível de exigência do mercado de trabalho. Com isso, muitas empresas aplicam seus próprios modelos de competências comportamentais como um diferencial em processos de seleção.

Mas o que é um modelo de competência comportamental?

Antes de entrarmos nesse assunto, vamos esclarecer o que são competências. *Competência é a soma de conhecimento, habilidade e atitude em aplicar o conhecimento – concepção expressa a partir do ideograma CHA.* Estas três letras, "CHA", é a forma utilizada para transmitir o significado de competência e como ela pode ser mensurada. E é um dos modelos mais atuais com o quais as empresas trabalham hoje para avaliar seus colaboradores.

Existem três grupos de competências: **competências conceituais, técnicas e comportamentais**. A *competência conceitual* é a que causa impacto no negócio, é a clareza que o indivíduo possui sobre sua área de atuação, permitindo ter uma visão ampla sobre a empresa, as análises e avaliações que lhe permitem desenvolver estratégias sobre o mercado.

As *competências técnicas* são aquelas desenvolvidas por meio de conhecimentos técnicos como capacitações, cursos, atualizações, graduação e pós-graduação. São conhecimentos sem os quais não seria possível desempenhar seu papel profissional.

Já as *competências comportamentais* dizem respeito à aderência psicossocial do profissional no seu ambiente corporativo. São elas que definem a qualidade da relação dele com seus pares, líderes ou demais colegas de trabalho. Quando problemática, pode resultar até em desligamento. Quando sinérgica, traz alta performance, satisfação coletiva e o pleno atingimento dos objetivos da organização.

Disso, conclui-se: o sucesso profissional e pessoal é alcançado por meio da operacionalização dos três grupos de competências e pela concomitante busca do autoconhecimento.

Um modelo de competência comportamental existe dentro das empresas para tornar mais transparentes os critérios e os comportamentos que uma organização valoriza e necessita para alcançar o sucesso, em todas as áreas e níveis organizacionais. Podemos dizer que são as diretrizes para alcançar os objetivos de uma empresa. E é por meio delas que o nível de performance – a contribuição, de fato – de cada profissional é avaliado.

Existem cerca de 38 competências comportamentais diferentes que são adotadas pelo mercado, e geralmente são aplicados modelos com 10 a 12 competências alinhadas à missão, à visão e aos valores de cada organização. Por isso, não há um consenso entre as descrições dessas competências pelas empresas.

Alguns exemplos de competências comportamentais apresentadas por autores da área e adotadas por algumas empresas são: proatividade, empatia, flexibilidade, análise de problemas com profundidade, planejamento e organização, influência e persuasão, integridade, comunicação interpessoal, administração de relacionamentos, foco em resultados, inovação, administração do tempo, adaptável a mudanças, entusiasmo, sensibilidade, habilidade em negociação.

Portanto, cabe à cada organização estabelecer seus próprios modelos de competência. Esse exercício profundo de autoconhecimento e conhecimento do ecossistema corporativo trará à sua empresa o emprego mais inteligente possível dos fatores tempo, energia e recursos, com um toque especial de humanização. Aos colaboradores, isso significa um ambiente de trabalho mais estável. A você, empresário ou empreendedor, significa foco. Foco no melhor de cada um, na missão coletiva e no sucesso para além do próprio negócio.

Fonte: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/competencias-o-que-os-olhos-nao-veem-a-empresa-sente-e-sua-carreira-tambem/95135/>