

CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL: A ANÁLISE BASEADA NA IMPORTÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO POR COMPETÊNCIA.

Danilo Carvalho Prata *

RESUMO

O trabalho tem como objetivo analisar a importância da qualificação profissional dentro das organizações e mostrar o retorno quando se tem profissionais altamente capacitados para exercer as funções designadas na empresa. A busca para se tornar um profissional mais preparado, almejar o melhor cargo e ter uma qualificação de alto nível está atraindo as organizações a olhar mais para seus colaboradores. Agregar as pessoas no processo das empresas está se tornando a cada dia um desafio. Sendo utilizada pelos profissionais de recursos humanos, a ferramenta de gestão de competências está mudando o cenário das organizações e atraindo novos talentos para adquirir habilidades e conhecimentos, em contrapartida resultados são visíveis e a motivação bastante expressiva. A ferramenta traz uma inovação para as empresas e faz com que as encarem os desafios do mercado sobressaindo de seus concorrentes com profissionais qualificados.

PALAVRAS-CHAVES: Gestão de competências. Capacitação profissional. Pessoas. Crescimento profissional.

PROFESSIONAL TRAINING: THE ANALYSIS BASED ON IMPORTANCE OF QUALIFYING FOR COMPETENCE.

ABSTRACT

The study aims to analyze the importance of professional training within organizations and show the return when you have highly trained professionals to perform the functions designated in the company. The quest to become a more proficient professional, aim for the best position and have a high-level qualification is attracting organizations to look more to its employees. Add people in the process of companies is becoming every day a challenge. Being used by professional human resources, skills management tool is changing the landscape of organizations and attracting new talent to acquire skills and knowledge, however results are visible and very expressive motivation. The tool brings an innovation for companies and causes Look upon market challenges standing out from its competitors with qualified professionals.

KEYWORDS: Skills management. Professional training. People. Professional growth

*Graduado em Bacharel em Ciências Contábeis pela Faculdade José Augusto Vieira e pós graduando em Gerenciamento de Projetos pela FANESE. E-mail: pratadc@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

O mercado está muito dinâmico, cada vez mais, a necessidade de capacitação cresce e os novos formatos para gerir a própria carreira tornam-se essenciais. Capacitação profissional dentro de uma organização é o objetivo de qualquer colaborador que busca melhorias em sua vida profissional. Através da qualificação é que se tem um grande desempenho dentro do processo no qual é gerido. Segundo Fisher (2002) toda organização é dependente do desempenho do colaborador, não importa o grau para sua evolução. Para isso é necessário identificar o ponto de interesse na qualificação do colaborador, alinhar de acordo com seu cargo ou competência.

Gerir pessoas se torna mais importante e com valor significativo às empresas. Devido às oportunidades existentes no mercado de trabalho, o desenvolvimento dos novos profissionais está a cada dia exigente e gera um crescimento rápido na mudança por um salário melhor. Todavia, Brandão e Guimarães (2001) cita que a gestão por competências é um processo que envolve todos os departamentos e níveis da organização, não importa se é corporativo ou individual. Uma das ferramentas utilizada na gestão de pessoas para assegurar os novos profissionais nas empresas é a gestão de competência, onde são desenvolvidas técnicas e direciona o profissional para o caminho do crescimento, proporcionando o desenvolvimento na própria organização.

Hoje em dia o trabalho não está mais ligado ao conjunto de atividades definida ao cargo, está ligada diretamente a competência profissional do colaborador. Através das oportunidades e da visão estratégica das empresas é que surge o crescimento profissional, o incentivo e o aprendizado contribui para o sucesso dos funcionários. O objetivo do trabalho é analisar o melhor cenário para organização treinar os colaboradores e gerir os procedimentos na operacionalização da gestão dos processos de acordo com o cargo ou competência.

DESENVOLVIMENTO

CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas hoje em dia não pensam mais em seus colaboradores como um futuro da entidade, e sim como o presente. Sabemos que não há como não pensar em qualificar pessoas com o receio de perder sua mão de obra para o mercado fora da entidade, afinal se o conhecimento e a qualificação são fundamentais à entidade, da mesma forma que são

necessários para o desenvolvimento e formação de um bom profissional e ele já é parte fundamental do processo.

O bem mais intangível está no valor agregado nas pessoas e em toda sua contribuição na busca pelas metas e objetivos de qualquer organização, podemos citar isso como uma capacitação profissional. Ao mesmo tempo em que o colaborador desempenha suas atividades atingindo toda sua potencialidade na empresa ele acumula conhecimentos e abre o leque de intelectualidade.

É bastante imprescindível a importância de avaliação de potencialidade de cada colaborador. É preciso trabalhar com os pontos positivos, quanto mais preparada a pessoa se sentir, melhor o desempenho. Mayo (2003) define capacitação aquilo que uma pessoa traz que lhe permite atingir tantos os objetivos da organização quanto os seus próprios.

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A qualificação profissional é de suma importância atualmente para exercer um diferencial na busca por um lugar no mercado de trabalho. Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), saber se comunicar em outro idioma, ter especializações técnicas ou superior é o principal caminho para qualquer profissional buscar o sucesso diante das exigências do âmbito profissional. A qualificação engloba todas as características, atributos e tudo aquilo que o profissional tem que mostrar para ser bem aceito no mercado de trabalho. Podemos dizer que a preparação de forma correta, a especialização das habilidades adquiridas em toda vida profissional e aquele algo a mais em alguma determinada área fora do eixo de suas competências faz com que o mesmo seja bem aceito durante a concorrência existente.

Sem dúvida, um requisito bastante expressivo para almejar o sucesso no mundo globalizado e concorrido de maneira geral é a qualificação. Conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais, uma formação de nível médio ou superior é mais que essencial na busca do sucesso profissional, já que apenas o diploma de nível superior é dito atualmente pelos profissionais de recursos humanos de “o começo”, uma parcela mínima para a valorização e o sucesso futuro do bom profissional.

GESTÃO POR COMPETÊNCIA

As oportunidades oferecidas pelas empresas através do crescimento profissional pela competência desenvolvida pelo indivíduo e todo o conhecimento adquirido através de estudos, motiva os colaboradores e ajuda na melhoria contínua no desempenho dos processos. Uma prática bastante utilizada para um crescimento rápido e muito frequente no mundo corporativo é a indicação de um “amigo” para tal cargo, ou seja, aquele excelente técnico transformado em líder da noite para o dia que se torna um péssimo gestor. A vontade de crescer na organização através das oportunidades oferecidas sem uma base de requisitos pode ser prejudicial a qualquer processo organizacional. Cabe à empresa motivar e mostrar os caminhos para o crescimento profissional de cada colaborador através de suas competências.

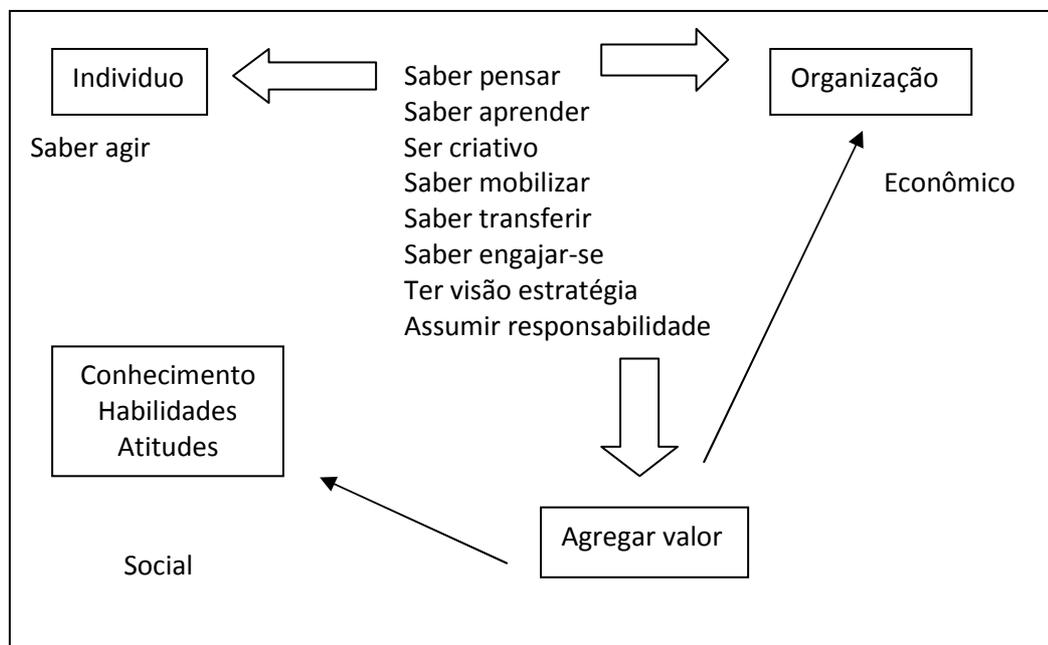
Quem nunca passou ou conhece alguém que já tenha feito um processo de recrutamento e seleção. Desenvolver pessoas para os procedimentos na operacionalização da gestão dos processos da organização é suma importância para o futuro da mesma. Segundo Chiavenato (2014, p.22), “o desenvolvimento profissional é a educação que visa ampliar, desenvolver e aperfeiçoar a pessoa para o seu crescimento profissional em determinada carreira na organização ou para que se torne mais eficiente e produtivo seu cargo.” Diante disto o processo de capacitação antes de tudo deve atrair as pessoas para o cenário projetado e encaixar adequadamente a função desejada.

A qualificação de pessoas atualmente é bastante relevante no cenário das empresas que se preocupam com o futuro de seus colaboradores, diante da tecnologia apresentada nos dias atuais, é visível o crescimento no desenvolvimento e surgem muitas oportunidades para os jovens que estão em busca para alcançar um crescimento profissional rápido, com isso a mudança de emprego é bastante eficiente. Através de fatores internos e externos são determinados modelos de gestão, entre eles, a gestão de competências. Nóbrega & Ferruccio (2002) conceitua que o interesse pelas empresas em capacitar e selecionar os talentos é uma chave importante para o sucesso. A gestão de competências é de suma importância para assegurar os novos talentos por muito tempo na organização. A ferramenta expõe técnica para ajudar e mostrar o norte para o crescimento profissional.

A gestão de competências vem crescendo o interesse naqueles que são responsáveis no processo de gerenciar pessoas. Para Fleury e Fleury (2000, p.19), “competência é um conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes que afetam a maior parte do trabalho de uma pessoa, e que se relacionam com o desempenho no trabalho; a competência pode ser mensurada, quando comparada com padrões estabelecidos e desenvolvidos por meio de treinamento.” O

conceito de competência definido segundo Matos (2013) “são os conhecimentos, habilidades e atitudes que o indivíduo desenvolve e transforma em desempenho dentro do ambiente corporativo, e que o qualifica ou não para o exigente mercado de trabalho e também para possíveis promoções dentro da organização. É o CHA (Conhecimentos, Habilidades, Atitudes) tão discutidos nos meios acadêmicos.”

Segundo Fleury & Fleury (2000) a competência como fonte de valor para o indivíduo e para organização:



Fonte: Fleury & Fleury, 2000, p.21

Os autores também apresentam um glossário para identificar os significados dos verbos expostos:

- Saber agir – saber o que e por que faz; saber julgar, escolher, decidir;
- Saber mobilizar – mobilizar recursos de pessoas, financeiros e materiais, criando sinergia entre eles;
- Saber comunicar – compreender, processar e transmitir informações, assegurando o entendimento da mensagem pelos outros;
- Saber aprender – trabalhar o conhecimento e a experiência, rever modelos mentais, saber desenvolver-se e propiciar o desenvolvimento dos outros;
- Saber comprometer-se – engajar-se e comprometer-se com os objetivos da organização;

- Saber assumir responsabilidade – ser responsável, assumindo riscos e as consequências de suas ações, e ser por isso reconhecido.

De acordo com a referência dos autores, antes de desenvolver possíveis competências é preciso buscar o desenvolvimento das capacidades e habilidades, ou seja, as competências que fazem o nosso desenvolvimento em aprender a aprender.

COMPETÊNCIA

Há discordância sobre o tema “competência” no âmbito acadêmico. A complexidade do conceito está relativamente agrupado ao momento circunstancial do profissional, depende do conhecimento adquirido, da sua história de vida, onde estudou, o que estudou, quais os seus valores, o que viveu, onde viveu, quais as características físicas. A competência vem da própria vontade de absorver conhecimento ou do esforço movido por empreendimento de determinada situação, o ambiente organizacional através de determinadas características desenvolvidas através de situações específicas apresentadas consequentemente com o desempenho alcançado na execução de tarefas.

Cardoso (2001, pag. 61) afirma que “a competência é um fenômeno que se manifesta intencionalmente diante da necessidade de se executar uma tarefa. Os processos são uma estrutura para a ação, ou seja, um conjunto articulado de atividades recorrentes com finalidades características que, quando atribuídas a alguém, são denominadas tarefas. Assim, processos e competências são, na verdade, dois lados da mesma moeda, já que as competências que devem se manifestar correspondem perfeitamente às atividades que precisam ser executadas e que requerem intervenção do homem.”

COMPETÊNCIA DO COLABORADOR

De acordo com Fleury & Fleury (2010), a competência individual tem como base o formato de qualificação e suas funções desempenhadas. A qualificação está ligada a função do colaborador por todo conhecimento adquirido através de sua carreira profissional e formação educacional. Portanto, podemos afirmar que a competência individual é formada através do CHA (Conhecimento, Habilidades e Atitudes), que cada colaborador deve ter como referencial no âmbito profissional para um bom desenvolvimento.

COMPETÊNCIA EMPRESARIAL

Segundo Fleury & Fleury (2010), devido a competitividade no mercado, toda organização deve estar sempre se atualizando para possibilitar aprimoramentos em seus produtos e serviços, satisfazendo ao final seus clientes. Destacando assim o conjunto de competências e habilidades necessárias em quaisquer seguimento empresarial.

A IMPORTÂNCIA DA ESTRATÉGIA

É necessário o acompanhamento da gestão de recursos humanos para as transformações e novidades nas dimensões técnicas que envolvem os processos organizacionais e suas competências. Alguns autores estão se posicionando na busca dos elementos básicos, da estratégia e da prestação de serviços que envolvem a transformação e o crescimento de toda e qualquer organização. A prática de suprir e absorver das empresas em recrutar pessoas cada vez mais capacitadas em realizar e/ou aprimorar os produtos, processos e serviços tem mostrado cada vez mais um desafio para execução das funções tradicionais dos profissionais em recursos humanos.

A retenção de talentos é um desafio enfrentado pelas organizações para diminuir a rotatividade de funcionários. A perda do colaborador para o mercado é investimento sem o resultado esperado, tempo e custos utilizados de forma inadequada, além do mesmo ser treinado para o concorrente. A valorização é de suma importância para todo e qualquer colaborador. Segundo Mayo (2003, pag. 101) “É claro que as pessoas continuarão a deixar seus empregos. Em mercados que são competitivos por qualificações escassas, pessoas e grupos serão cortejados e seduzidos.”

A valorização do colaborador nas organizações e a sua escolha para exercer determinada função está relacionada a salários, plano de saúde, segurança do trabalho, benefícios sociais e relações sindicais. As organizações necessitam entender as novas tendências ao gerir pessoas no contexto empresarial para buscar o melhor desempenho do colaborador, pois, mais que evidenciado a importância do desenvolvimento dos colaboradores está associado ao crescimento da empresa.

METODOLOGIA

A Metodologia aplica-se através de métodos que são necessários para um bom resultado do trabalho acadêmico, tendo principal objetivo identificar o desenvolvimento metodológico e as características do estudo. Lakatos e Marconi (2008) define que método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais, com objetivo de classificar os tipos de pesquisa utilizada para um bom desenvolvimento do estudo, conceituando assim a tipologia, a classificação da pesquisa e o método aplicado. O artigo científico é classificado como uma pesquisa bibliográfica, tendo como instrumentos de levantamento de dados a referência livros, revistas, artigos, além de fontes secundárias, dissertações e outros arquivos para estudo. Finalizando a pesquisa de coleta de dados utilizando a metodologia qualitativa.

ANÁLISE DE DADOS

Através da pesquisa realizada em uma Distribuidora de Energia Elétrica serão apresentadas as análises pelo levantamento de documentos e depoimentos dos gestores do departamento de recursos humanos que obtém através de todos os líderes da empresa os resultados de gestão de competência utilizados anualmente para o desenvolvimento da organização.

Conforme relatado em entrevista pelo gerente de recursos humanos da empresa, a avaliação realizada com todos os colaboradores da empresa tem como objetivo conhecer as competências para a melhor orientação profissional, como também o desenvolvimento organizacional e o alcance dos objetivos estratégicos. A avaliação possibilita que o colaborador seja avaliado de acordo com o modelo de competência da empresa (avaliação 360°), receba feedback sobre o estágio de maturidade frente as competências, depois é definido um plano individual de desenvolvimento e por fim uma reflexão sobre sua contribuição na empresa, buscando o crescimento pessoal e profissional.

Diante das informações adquiridas nas avaliações dos colaboradores, os gestores da empresa esperam comprometimento de cada colaborador na busca pelo desenvolvimento e que sua qualificação se estenda para atender todas as necessidades dos processos. O modelo de gestão aplicado anualmente busca mapear as melhores iniciativas e compartilhar uma capacitação profissional através de conhecimentos, habilidades e atuação na experiência de mercado.

CONCLUSÃO

Sendo uma ferramenta recente e bastante discutida no âmbito de gerenciamento de pessoas, a gestão de competências vem oportunizar o crescimento do colaborador e estrategicamente assegurar na organização desempenhando com potencialidade os objetivos traçados. Com diferencial desenvolvido de acordo com a ferramenta disponibilizada, o profissional é reconhecido e obtém um crescimento profissional ávido.

A gestão de competências tem uma importância bastante relevante em termo econômico para empresa, em contrapartida exerce um desenvolvimento social ao colaborador, no qual desempenha suas funções para o sucesso da organização. Tal oportunidade é motivadora e desenvolve as habilidades e conhecimentos, traz ao colaborador como uma responsabilidade e impõe compromisso ao processo desafiando a dimensão econômica incorporada na ferramenta exposta.

Portanto devido ao desenvolvimento acadêmico e tecnológico o conhecimento vem sendo bastante exposto nas redes, mostrando a realidade e escondendo mitos. O resultado do processo reduz o prazo de validade e obriga as empresas reinventar e aplicar novas estratégias para o âmbito organizacional, obtendo um desenvolvimento e mantendo os clientes. Com isso a gestão de competências deve ser tratada com intensidade pra encarar as mudanças do mercado.

Formalizar os procedimentos na gestão de capacitação e desenvolvimento das pessoas, considerando o enfoque principal determinante nas ações de desenvolvimento do colaborador é de importância para o crescimento e a qualificação exigida para o mercado globalizado. As ações promovidas nas organizações não são direitos básicos para os colaboradores e sim necessidades expostas nas demandas de atendimento e operacionalização necessárias de cada empresa.

Capacitação e desenvolvimento não se adéquam a benefícios, mas a remuneração complementar de acordo com as normas de cada organização. Independente da função exercida pelo colaborador, o treinamento oferecido pela empresa deve ser aproveitado mesmo não sendo significativo para sua competência, pois é tratado como investimento e deve ser bem aceito e utilizado.

As organizações deveriam assumir a qualificação por competência como um investimento significativo de compromisso com o colaborador, aplicar conteúdos nas várias esferas das funções e cargos, para almejar os resultados esperados. É preciso observar as

necessidades de conhecimento e habilidades de cada colaborador, desenvolver as atitudes típicas e reais presentes em várias situações na formação que irá desempenhar, aperfeiçoando sua função a novos conhecimentos e atendendo as metas expostas na estratégia da empresa.

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. de A.. **Gestão por competências e gestão de desempenho**. Revista ERA. FGV Janeiro/ Março 2001.

CARDOSO, V.; CAMERA, R.; PROENÇA, A. **inteligência Competitiva e a Gestão de Conhecimento**. In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 21., 2001, Salvador, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto – **Gestão de Pessoas**. Ed. Manole. 4º Ed. 2014.

FISHER, A. L.. **As pessoas na organização**. São Paulo, Editora Gente 2002.

Fleurry, A. & Fleury, M. T. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo, Atlas, 2000.

GOLD SMITH, Marshall & Lyons, Laurence – **Coaching : O Exercício da Liderança**. Ed Campus RJ 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em: <http://www.portaleducacao.com.br>. Anexo em Março de 2015.

MATOS, N.. Conceito chave. Disponível em: <http://www.revistamelhor.com.br>. Acesso em dezembro de 2014.

MAYO, Andrew. **O valor humano da empresa: valorização das pessoas como ativos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2003.

Nobrega, M. F. & Ferruccio M. A. **Práticas de recrutamento, seleção e treinamento em empresas de desempenho superior**. In: Congresso Coppead de Administração, 9. Anais...2002.