

Editorial

Organizações e indivíduos convivem com novo ciclo de “ambições profissionais”. É bem visível que o redesenho das expectativas no mundo do trabalho perdeu fronteiras. As empresas redefiniram parâmetros na disputa pelas posições mais desejadas, tanto na esfera de gestão, como no contexto dos colaboradores. Os indivíduos reavaliam constantemente o perfil das trajetórias de carreira e, o mais importante, rearranjam o tempo todo “suas vontades” e movimentos profissionais.

Esta reformulação das exigências, organizacionais e individuais, tem diferentes origens. É possível identificar neste redesenho o espaço prioritário dado por pessoas e empresas à ansiedade por empreender, entendida como o específico e declarado interesse de fazer o “mundo andar”, as “coisas acontecerem”, o que é compreendido, também, como aceitar limites cada vez mais elásticos para as metas, organizacionais e pessoais.

O redesenho das expectativas passa também por outra visão sobre o vínculo do conhecimento “construído na escola” como ascensão profissional. Muitas empresas entendem que a geração mais nova de colaboradores e gestores, de convívio mais recente com o âmbito escolar, está mais receptiva a novos desafios. Este aspecto merece mais atenção.

A compreensão do que é “desafio”, o sentido que tem buscar soluções criativas para conhecidos problemas corporativos, independente da questão geracional, também parece estar em reconstrução. O conceito de qualificação técnica, a que tem sensível demanda, parece ter assumido perfil de commodity rara, negociada em mercado aberto, com muita disputa. O processo de construção dessa “commodity”, a nova qualificação profissional, é multifacetado, com variados centros de emissão de informação, com características bem diferentes das tradicionais formas de capacitação.

Outra questão essencial no novo ciclo das “ambições profissionais” é que se o mercado de trabalho tem múltiplas e renovadas exigências, a solitária pergunta sobre o sentido das trajetórias profissionais também está reformulada. A expansão do setor de serviços, maior responsável pela oferta de trabalho no mundo desenvolvido (72% da oferta de emprego no Brasil, referência 2013 do IBGE) redefine – obrigatoriamente – o sentido das trajetórias profissionais.

A oferta de ocupação no setor de serviços não pressupõe o exclusivo vínculo organizacional e força sensível redefinição do conceito de qualificação para o trabalho, recolocando expectativas de formação em padrões diferentes do meramente institucional. Em outras palavras, a construção de competências e habilidades passou a ser parte integrante das novas “ambições profissionais”.

Este é o ponto: qual é o novo perfil da formação de competências? É possível identificar a distância entre os centros de formação de competências tradicionais e as novas demandas do mundo do trabalho? O novo ciclo de “ambições profissionais” complementam ou se distanciam dos modelos de competência que praticamos? Existem novas variáveis que impactam a relação entre as necessidades das empresas e o perfil médio de oferta de competências?

Para responder a estas questões a edição do volume 4 , número 1 da Revista de Carreiras e Pessoas definiu um eixo temático em torno da lógica das competências e as novas “ambições profissionais”. O artigo de abertura desta edição apresenta parte dessa redefinição de expectativas e os três artigos seguintes discutem, em diferentes aspectos, o conceito de competência. Na sequência, dois artigos apresentam a questão da “sucessão” como elemento de identificação de competências. O texto que fecha a edição discute como o constructo consumo pode revelar expectativas de trajetória profissional.

O primeiro texto desta edição, “Criatividade Empreendedora – seria essa a âncora de um grupo de estudantes formandos?” de Keilla Petronilia Santos Lopes, da Universidade do Estado da Bahia e de Daciane de Oliveira Silva, da Universidade Federal do Recôncavo Baiano, abre importante discussão sobre a presença dos conceitos de criatividade e empreendedorismo entre os formandos em Administração de uma universidade pública brasileira. O artigo apresenta as “competências múltiplas” exigidas pelo mercado de trabalho e o grandes grupos de habilidades exigidas com perfil profissional mais procurado pelas organizações.

O conceito de âncora de carreira foi utilizado pelas autoras para avaliar expectativas dos formandos quanto sobre suas expectativas profissionais. Os resultados da pesquisa apontaram maior prevalência do conceito de empreendedorismo e menor do de criatividade. É oportuno observar que a pesquisa revelou presença de quatro outros âncoras de carreira entre universitários em área distante de região metropolitana.

O segundo artigo desta edição, “Questão de gênero: a percepção de alunos e ex-alunos de pós-graduação stricto sensu em Administração sobre competências gerenciais” de André Luis Janzkovsky Cardoso, da Universidade Federal de Mato Grosso, aponta diferenças significativas de gênero na percepção das competências. O texto, a partir de procedimento metodológico bem construído demonstra que variáveis demográficas, como idade, escolaridade e experiências funcionais não se mostram estatisticamente tão relevantes quanto as de gênero na apreensão dos atributos de competência. Conclusão importante deste trabalho está no alerta de que modelos de competência adotados por consultorias e organizações podem estar enviesados pela desatenção às questões de gênero.

A análise da utilização dos modelos de competência continuou no terceiro artigo desta edição, o de Juliano Nunes Alves, da Universidade Federal de Santa Maria, Josiane Fagundes Becker, da Universidade de Cruz Alta e de Denise Rossato Quatrin, também da Universidade Federal de Santa Maria, “Competências individuais: existe simetria entre as apresentadas pelos colaboradores e as requeridas pelos gestores”, debatendo os efeitos das competências individuais no processo de gestão organizacional. A pesquisa indicou a preponderância das competências comportamentais, seguida pelas funcionais. A terceira competência, com incidência bem menor que as anteriores foi a de competência conhecimento/cognitiva. Os autores identificaram, no entanto, falta de simetria entre as competências percebidas pelos colaboradores e as exigidas pelos gestores da organização.

O quarto artigo, “A formação das competências do estrategista: um estudo dos oficiais da Polícia Militar”, de Ciro Antonio Fernandes, da Universidade Santa Cecília, Luciano Venelli Costa, da Universidade Metodista de São Paulo, Almir Martins Vieira, também da Universidade Metodista de São Paulo e Wilson Aparecido Costa de Amorim, da Universidade de São Paulo, discute o indivíduo como agente da criação de valor nas organizações. Discute também a construção do conhecimento na formação das competências do estrategista. O resultado da pesquisa aponta que os estrategistas identificados têm como principais competências, a capacidade de identificar mudanças ambientais, de interagir e conduzir pessoas e concluir o planejado.

O texto de Celi Hiromi Ohtsuki, mestre pela FEA/USP, “Identificar pessoas para assumir posições de maior complexidade no contexto do processo sucessório; um modelo teórico” utiliza, por exemplo, o nível de complexidade do trabalho analisar a hierarquia de cargos. O artigo usa cinco proposições para investigar contexto sucessório e conclui que para as organizações não basta dispor de amplo pool de talentos internos, mas é necessário a identificação de quando/quanto os indivíduos estão prontos posições de maior complexidade.

O sexto texto, Processo sucessório na governança de organizações familiares: um estudo exploratório nas “Melhores Empresas”, de Rodrigo Silva da Fundação Instituto de Administração, realizou pesquisa no banco de dados “Melhores Empresas para Você



PUC-SP



FEAUSP

ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas

Trabalhar” no Brasil sobre as principais características do planejamento sucessório adotadas pelas organizações familiares. Na conclusão foi possível identificar que, ao contrário das constatações consolidadas, pouca atenção foi dada aos aspectos emocionais no processo sucessório nas organizações familiares.

O texto que fecha esta edição, “Ensaio sobre economia do consumo e trajetória Profissional” de Cristina Helena Pinto de Melo, da Escola Superior de Propaganda e Marketing e Denise Poiani Delboni da EAESP Fundação Getulio Vargas, analisa, a partir da contraposição de teorias econômicas, o comportamento do consumidor e explora possíveis relações entre escolhas individuais de consumo e decisões de carreira. A pesquisa conclui que trajetórias profissionais podem vir a ser influenciadas por decisões de consumo, em especial em etapas específicas de carreira e , notadamente, na definição de sucesso profissional do indivíduo.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores
