

Qual o seu *gap* de Competências?

Porque motivo naquela entrevista não terá sido seleccionado? Porque motivo o conjunto das suas competências percebidas diferem da percepção do seu núcleo profissional e de contactos? Evidentemente, poderão ser múltiplos os factores, no entanto, o presente analisa somente os factores sobre os quais detemos o controlo.

Do decorrer de várias décadas de discussões epistemológicas, surge a “simplificação” do conceito de Competência. Pode dizer-se que se resume à verificação de três condições: saber, saber-fazer e saber-estar, num determinado contexto profissional (Le Boterf, 2000). De uma forma menos estratificada, podemos dizer que competências são conjuntos bem identificados de atributos e mais-valias, como conhecimentos e capacidades, as quais são imprescindíveis ao bom funcionamento e desempenho dos ciclos e cadências das tarefas inerentes a determinada função.

É um facto que as competências são o resultado das nossas escolhas, da nossa integração social, da nossa formação e experiência profissional, no entanto, quando tomamos consciência sobre os requisitos necessários para atingir determinado objectivo, já detemos e desenvolvemos diversas competências. E desta premissa emergem duas problemáticas comuns: Quais as competências desenvolvidas que possuo? Quais as competências a desenvolver? Por outras palavras, são estas as questões que colocamos, principalmente, quando a próxima meta profissional é mais morosa. Não obstante, essa morosidade poderá traduzir-se em tempo útil para elaborar e executar um plano de acção.

A rede de recursos, meios e contactos do qual o mercado de trabalho se alimenta é cada vez cada vez mais complexa e instável. É fundamental saber como nos posicionar e recolocar, a par e passo com a sua evolução. Avaliado o contexto profissional a enquadrar e dados os primeiros passos na formação base desse contexto, urge traçar um plano de acção a curto, médio e longo prazo, com base na manutenção e desenvolvimento de competências-chave.

Sendo um *gap* de Competências o diferencial entre as competências adquiridas e as competências a desenvolver mediante os objectivos a atingir, será elementar ver espelhado no plano de acção (Plano de Carreira*) as etapas que verifiquem a eliminação desse mesmo diferencial. É importante referir, também, a consciência plena do ponto de partida, ou seja, das competências desenvolvidas que efectivamente detemos. Estas são facilmente aferíveis tendo em conta o grau de dificuldade e destreza com que executamos tarefas que implicam a verificação dessas mesmas competências.

Caso a direcção de carreira seja mais ambiciosa e complexa, sugere-se o aconselhamento de um profissional especializado na matéria, uma vez que o caminho é longo e multidisciplinar, sendo essencial não perder o foco. Além de que, um profissional introduz uma visão mais realista e objectiva, podendo mesmo medir analiticamente indicadores mensuráveis como: cálculo mental, amabilidade, conscienciosidade, atenção, auto-eficácia, entre outros. Esta análise permite, através de uma fundamentação precisa, flexibilizar os objectivos e os meios para garantir a maior pertinência e ajuste do profissional em questão ao seu futuro no mercado de trabalho.

O plano de acção deverá conter os dados actuais do profissional, nomeadamente, a função actual. De seguida, referencia-se a direcção que se pretende, identificando, se possível, a possibilidade de evolução dentro da organização, se for o caso. Identificada a direcção de carreira pretendida e a alternativa, proceder-se-á à descrição detalhada do objectivo de carreira. Mediante a descrição última, é feita a ponderação das necessidades de desenvolvimento (conhecimentos, competências e atitudes) e suas respectivas e potenciais experiências que proporcionarão esse desenvolvimento doravante.

O Plano de Carreira propriamente dito é caracterizado por conter as funções profissionais a assumir a, curto médio e longo prazo, até ao objectivo de carreira desejado, os conhecimentos e competências que destas resultam, bem como as consequentes experiências, com mensurabilidade cronológica, ou seja, a durabilidade de permanência em cada função, mediante o seu impacto futuro.

Transversalmente a todas estas fases e procedimentos, é importante recordar que, cada um de nós deverá marcar pela sua postura e método de actuação no mercado onde participa. Na verdade, a proactividade, o espírito de iniciativa, a criatividade, a inovação e a resiliência aceleram qualquer processo, através do reconhecimento do seu valor acrescentado.

Qual o seu *gap* de Competências para conseguir cumprir normas e procedimentos adicionando valor acrescentado?

* (adaptado de *Mayo*)



Cláudia Sofia Bastos

Consultora Comercial RH

Telem . **961541397**

e-mail . **Claudia.bastos@slot.pt**

Rua Camilo Castelo Branco, 2, 5º Esq.

1150-084 Lisboa . | Portugal

Telf . 21 847 93 72 | Fax . 218479373

www.slot.pt

