

Estratégia **Ética e cidadania entram na agenda**



Liderança

O segredo dos metacompetentes

Ambiente Organizacional

O diferencial é qualidade de vida

Eugenio Mussak,
autor do livro
*Metacompetência –
Uma Nova Visão
do Trabalho e da
Realização Pessoal*,
Editora Gente,
explica aqui como
desenvolver
amplamente suas
habilidades e
interesses,
garantindo um
melhor lugar não
só no trabalho, mas
na vida.

Metacompetentes vão longe na vida!

CHRISTIANE BRITO

Eles são profissionais motivados e antenados, que fazem sempre mais do que o esperado!

De que maneira uma pessoa pode descobrir a sua Metacompetência?

Metacompetência é a potencialização das habilidades profissionais pelas qualidades humanas bem cuidadas. Pessoas competentes oferecem os resultados esperados, as metacompetentes surpreendem, pois apresentam o valor agregado do humanismo. Não se trata de descobrir, mas avaliar e fazer investimentos em seu capital humano. Metacompetentes fazem mais do que se espera deles, e é disso que tiram sua força, sua capacidade de competir e de colaborar para a construção de uma sociedade melhor, onde tudo funciona melhor e é mais agradável viver.

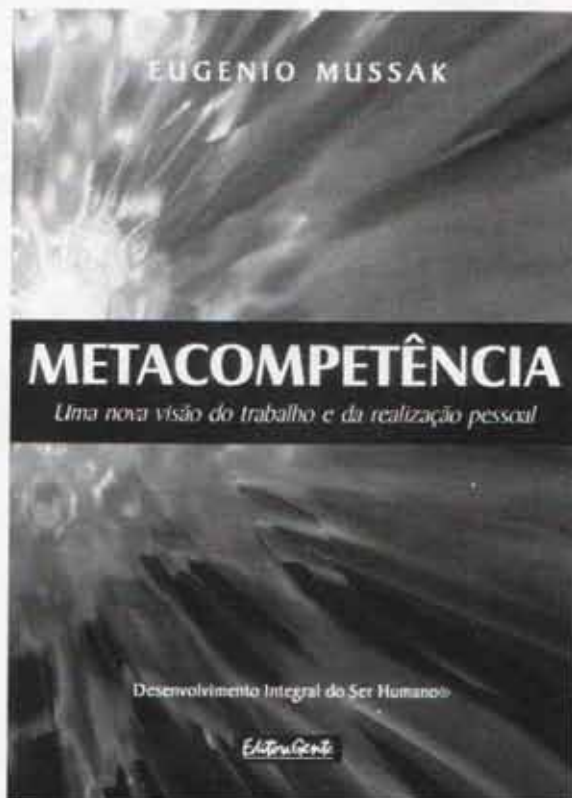
Que conselho você daria aos gestores de pessoas para que eles pudessem desenvolver a metacompetência entre seus subordinados?

Na atualidade, ser gestor é ser gestor de pessoas. Estimular o desenvolvimento de seus subordinados e de seus pares é uma das qualidades do gestor moderno, pois ele entende a importância da qualificação de sua equipe. Desenvolver a metacompetência significa estar atento às qualidades humanas que interessam para o melhor desempenho de atividades profissionais. Sociabilização, comunicação, empreendedorismo, comprometimento, ética são alguns exemplos de comportamentos desejados na atualidade, e que são pouco atendidos pelas escolas, que se ocupam mais com a

qualificação técnico-profissional. O líder mais desejado atualmente é o chamado líder educador. Ele não é um professor, é alguém capaz de construir, em sua empresa, um bom ambiente de trabalho, onde as pessoas podem trabalhar, aprender e obter prazer, especialmente do convívio. Clima é fundamental tanto para a produção quanto para o desenvolvimento humano.

As empresas brasileiras estão preparadas para absorver profissionais metacompetentes? Como você avalia este assunto?

Ótima pergunta. De certa forma, algumas empresas ainda vivem sob influência da lógica da revolução industrial, que insistia em separar o homem do profissional. A lógica era que a pessoa estava na



empresa para trabalhar e não para ser feliz: para obedecer e não para ter idéias; para produzir e não para pensar. Hoje sabemos que isso não pode ser assim, pois somos indivíduos, ou seja, indivisíveis. Ninguém consegue ser muito diferente dentro e fora da empresa, e se for, está atentando contra sua própria personalidade. Comportamentos artificiais não são desejados, até porque impedem que a pessoa dê tudo o que pode, pois está presa a estereótipos. Devo admitir que muitas empresas ainda não estão preparadas para a onda dos metacompetentes, das pessoas que desejam ajudar a criar cenários e não se contentam em ser apenas coadjuvantes de uma peça escrita e dirigida por outros.

A felicidade mora ao lado

"Tomando as lições dos físicos, que às vezes coincidem notavelmente com a dos metafísicos, devemos entender nosso mundo coletivo e nosso mundo individual como um só, partindo da premissa de que tudo está conectado. Estamos num imenso queijo suíço, no qual tudo permeia tudo, continuamente. A temporada que começa agora anuncia tempos ainda mais velozes, com muitas novas tecnologias, outros esquemas de trabalho e também diferentes e sedutoras possibilidades de conforto e lazer. Se conseguirmos desenvolver nossos valores humanos na mesma medida, nosso futuro e o dos outros será construído em harmonia, e será melhor. As Universidades nos ensinaram como ser competentes. Agora queremos mais, queremos um mundo novo verdadeiramente admirável, queremos ir além..."

(Trecho extraído do livro *Metacompetência – Uma nova visão do trabalho e da realização Pessoal*, Eugenio Mussak, Editora Gente, 2003)

Estratégias Empresariais e o Teletreabalho, Takeshy Tachizawa e Álvaro Mello, Pontal, 2003. O teletreabalho, como é evidenciado no livro, ganha importância em função da expansão de empresas que procuram novos instrumentos de melhoria da produtividade para alavancar suas estratégias corporativas. Tomando como base essa nova realidade brasileira, os autores mostram situações práticas e enfoque inovador para diagnosticar e implementar o trabalho a distância no contexto das organizações.



O que (realmente!) funciona – as melhores práticas das empresas de sucesso, William Joyce, Nitin Nohria e Bruce Roberson, Campus, 2003. A obra apresenta o resultado de uma pesquisa de dez anos com 160 organizações, na qual explicam como uma empresa se sobressai diante das demais. Os autores elaboraram a fórmula 4 + 2 para guiar as empresas no rumo certo; estratégia, desempenho, cultura e organização são as práticas primárias encontradas pelos pesquisadores. Já o talento, liderança e governança, inovação, fusões e parcerias são classificadas de secundárias.



Marketing Social e Ético nas Cooperativas, Helnon de Oliveira Crúzio, FGV, 2003. A obra mostra como a cooperativa pode competir na economia de mercado e, ao mesmo tempo, obter lucros nos segmentos visados. O autor explica como integrar as diversas cooperativas num sistema nacional através de culturas compartilhadas e de organizações representativas de classes.

As Pessoas em Primeiro Lugar – como promover o alinhamento de pessoas, desempenho e resultados em tempos turbulentos, Demerval Franco, Qualitymark, 2003. O autor mostra que o sucesso



de uma empresa somente se torna viável se as pessoas estiverem abertas às constantes inovações do mercado e à aprendizagem permanente. Aspectos como gestão empresarial, liderança, motivação, educação corporativa, entre outros, são apresentados em linguagem simples e direta, destacando os problemas enfrentados no dia-a-dia das organizações.

O Abuso do Poder e o Privilégio nas Organizações, Harvey A. Hornstein, Pearson, 2003. O estudo aborda os padrões psicológicos e organizacionais que levam os executivos a cobrirem-se de privilégios especiais, relegando funcionários e a sociedade a segundo plano. Ao revelar e definir padrões do poder abusivo exercido por esses profissionais, o autor busca apresentar soluções práticas para o problema, tendo como base três pilares organizacionais: Recompensas, Respeito e Reconhecimento.

O ABUSO DO PODER E O PRIVILÉGIO NAS ORGANIZAÇÕES



A Dimensão Humana da Governança Corporativa – pessoas criam as melhores e as piores práticas, Herbert Stenberg, Gente, 2003. Estudos internacionais asseguram que os investidores ativos se dispõem a pagar em média 24% a mais por participações em empresas brasileiras que demonstrem boa governança. O BNDES também está se estruturando para favorecer o processo de concessão de financiamentos e oferecer juros mais baixos para as empresas nacionais com esse perfil. Segundo Stenberg, o desafio da boa governança corporativa se dá através de um conjunto de práticas e relacionamentos entre acionistas/cotistas, conselho de administração, diretoria executiva, auditoria independente e conselho fiscal, com a finalidade de aprimorar o desempenho da empresa e facilitar o acesso ao capital.



Serviço: Editoras: Campus 0800-2653-40/www.campus.com.br; FGV 0800-21777/www.editora.fgv.br; Gente (11) 3675-2505/www.editoragente.com.br; Pearson (11) 3613-1222/www.pearsonbrasil.com.br; Pontal (21) 2285-0847; Qualitymark (11) 4330-7857/www.qualitymark.com.br.