

solví

revista

Ano III - número 8
maio a julho de 2009

Dia de solidariedade

Segunda edição do Dia do
Voluntariado mobiliza mais de mil
colaboradores no Brasil e Peru

Além das

Revista Solvi - O que é metacompetência?

Eugenio Mussak - É uma evolução do conceito de competência. Enquanto competência significa a capacidade que temos de atingir objetivos, resolver problemas e também de competir, ou, do ponto de vista humano, a conjugação de conhecimento, habilidade e a atitude, a metacompetência é a transcendência da competência, ou seja, é o "ir além". Competente é aquele que atinge o objetivo esperado, e metacompetente é aquele que vai além, de alguma forma surpreende o cliente. Mas essa também é uma idéia antiga, e a virtude da expressão metacompetência é que ela organiza esse pensamento. O que colocamos na equação da metacompetência é que ela é o produto das competências essenciais com as chamadas competências transversais, aquelas que colaboram com a competência essencial potencializando o produto principal.

As habilidades humanas, de relacionamento, também compõem a metacompetência?

"O líder deve estimular seu funcionário a estar permanentemente construindo novas idéias; a curiosidade é fundamental, é uma das bases do empreendedorismo."

Antes de consultor, colunista, empresário ou médico (sua formação original), Eugenio Mussak se considera um educador. Como um dos mais conceituados palestrantes do país, ele prega a necessidade das empresas atuarem como centros de aprendizado contínuo para seus funcionários, e destes manterem acesa a chama da curiosidade e a vontade de aprender, pois só assim conseguirão atingir a metacompetência. Competência, metacompetência e autodesenvolvimento são temas desta entrevista do professor Mussak para a *Revista Solvi*.

Existe uma série de qualidades humanas que, quando colocadas à disposição do nosso trabalho, potencializam muito nossa competência técnica: a disposição de atender, a inteireza no relacionamento, a ética, a demonstração de interesse, o comprometimento, a simpatia, a atitude, o sorriso, o olho no olho. Não é incomum vermos um profissional tecnicamente bem formado ser demitido com a alegação de que era difícil, de relacionamento complicado e sem interesse pelas outras pessoas. Hoje não queremos apenas bons profissionais, queremos boas pessoas exercendo suas funções.

Podemos desenvolver a metacompetência?

Claro, ela pode ser desenvolvida, e para isso é preciso que a pessoa tenha desejo de fazê-lo. Vivemos em uma sociedade em que não podemos parar de aprender, em todos os setores: técnico, cultural, comportamental, de cuidados com a saúde, com o *networking*. Há muito tempo se acabou a era em que fazer uma faculdade era suficiente. Temos que fazer cursos relacionados ao nosso

trabalho, pós-graduação, MBA, cursos de língua e sobre outros assuntos, pois pessoas com boa cultura geral não apenas são mais interessantes como se tornam mais perceptivas, com maior capacidade de adaptação, de criatividade, inovação e relacionamento. Preocupamo-nos com as pessoas que são excessivamente focadas e transformam o seu foco em um fator de alienação.

Que metacompetência esperamos encontrar em um jovem que está entrando em uma empresa? E em um gestor?

Quando contratam um jovem, as empresas estão interessadas em seu desempenho, mas, mais do que isso, estão interessadas em sua disposição para aprender. Um jovem que não apresenta alto desempenho mas demonstra grande disposição para aprender é bem aceito de um modo geral pelas empresas, pois elas compreendem o papel educador que possuem. Se a pessoa tiver o que chamamos de "brilho no olho" ela será bem-vinda. O perfil oposto é o do indivíduo que tem um bom desempenho, mas não demonstra mais von-

competências

tade de aprender. Isso acontece depois de alguns anos e a empresa tem que se preocupar com essa pessoa por dois motivos: primeiro porque ela não vai manter o alto desempenho se não mantiver também a vontade de aprender; o segundo é que este profissional acomodado acaba se transformando, com sua postura, em um modelo para os outros que estão entrando e têm vontade de aprender. Quanto ao gestor, para ser metacompetente, tem que ir além dos conhecimentos técnicos de gestão, que são o planejamento, organização e controle. Os gestores metacompetentes se destacam nos aspectos humanos de gestão, como o exercício da liderança, inspirar as pessoas.

Qual o papel da empresa no desenvolvimento desse aprendizado contínuo e dessa vontade de aprender dos funcionários?

Nós somos extremamente influenciados pelo ambiente no qual estamos inseridos. O conhecimento não é algo que possa ser transferido e sim construído, essa é a idéia do construtivismo, linha pedagógica que tem duas figuras em sua origem. Uma é o educador suíço Jean Piaget, que nos disse que o educador é aquele que está estimulando a construção do conhecimento no educando, seja ele aluno, filho ou funcionário. A segunda figura do construtivismo foi o russo Lev Vygotsky, que trabalhou no que chamamos de construtivismo social. Ele nos disse que aprendemos com o meio em que estamos inseridos. Para as organizações, entender um mínimo do construtivismo social é muito impor-

tante para a criação de ambientes de aprendizado. O líder deve estimular seu funcionário a estar permanentemente construindo novas idéias. A curiosidade é fundamental, é uma das bases do empreendedorismo, portanto a empresa não deve bloquear a curiosidade natural, especialmente do jovem. E quando há um ambiente de aprendizado há também um ambiente de confiança, de colaboração, de auto-desenvolvimento e de produtividade.

E aos profissionais, que responsabilidade lhes cabe pelo seu próprio desenvolvimento?

O profissional tem que ter a atitude, o desejo de estar em permanente aprendizado, e aí encontramos muitos recursos para que esse aprendizado aconteça, desde cursos livres até leituras e acesso às informações através do mundo da filosofia, das artes, da literatura, que nos diz muito mais sobre o ser humano que os livros técnicos. Nas empresas usamos o princípio da andragogia, que é a pedagogia do adulto. Nós temos que assumir a responsabilidade principal pelo nosso desenvolvimento.

