

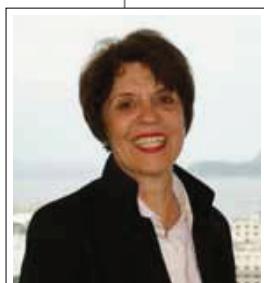
# REVISTA **Ônibus**

# UCT

**Coleção de Colunas UCT**



## Desenvolvendo competências básicas do ambiente de negócio



Ana Rosa Chopard Bonilauri, diretora da UCT

Vamos continuar nesta edição a comentar sobre aquilo que alimenta o planejamento das atividades educacionais de uma universidade corporativa.

Jeannie Meister, a mais renomada especialista em sistemas educacionais empresariais com características de uma “universidade corporativa”, classifica esse segmento como um “guarda-chuva estratégico” para desenvolver e educar funcionários, clientes, fornecedores e comunidade, a fim de cumprir as estratégias empresariais da organização.

Em decorrência desse conceito, conforme Marisa Eboli, o modelo de UC está baseado em competências e interliga aprendizagem às necessidades estratégicas de negócios.

Vamos traduzir um pouco mais essas definições:

Quando se diz que o modelo de UC está baseado em competências, o que se quer reforçar é muito significativo. Basta lembrar que os modelos tradicionais de T&D (Treinamento e Desenvolvimento) sempre se orientaram pela aplicação de conteúdos para atualizar qualificações técnicas, enquanto que a moderna concepção de educação corporativa se importa em desenvolver competências básicas do ambiente de negócio.

Parece jogo de palavras. Mas não é. Atualizar qualificações técnicas tem uma vertente totalmente acadêmica. As qualificações técnicas de uma pessoa, por mais aprimoradas e profundas, não garantem que ela as aplique no ambiente de trabalho. É claro que supomos que quanto mais preparada é uma pessoa, mais “competente” será! Isso nem sempre é verdadeiro!

Quando se fala em competência, vai-se um pouco mais além. O que esse termo expressa é a capacidade de alguém aplicar aquilo que sabe. É sua capacidade de transformar, de gerar resul-

tados. Nesse sentido, competência vai além de “qualificação técnica”. Competência, também, valores, vivências práticas, costumes e posturas. Competência, tal como é apropriada pelas UCs, é, antes de tudo, capacidade de entrega. O que a qualificação técnica isolada não garante.

Mas vamos um pouco mais além!

Não basta ter capacidade de entrega, “competência” pura e simplesmente. Os modernos sistemas de educação corporativa se importam com o negócio e seus desafios de sustentabilidade – no sentido de perenidade ou sobrevivência no mercado.

O fazer por fazer, nesse contexto, não tem espaço.

Ser competente requer: o saber fazer (conhecimento) e o saber agir (habilidades e atitudes).

E isso faz a grande diferença entre os sistemas tradicionais de T&D, que tem como foco a habilitação do funcionário para a realização das tarefas expressas em seu “perfil funcional”. A UC surge diretamente relacionada a uma estratégia de negócio ou, mais uma vez, a algum resultado ou objetivo a ser alcançado.

Tudo muito articulado e comprometido. A partir daí dá a grande lição para todos os líderes e profissionais modernos: não dá para ficar alheio ou à parte das metas da empresa na qual trabalhamos. Vamos entender a razão de ser de nossa empresa – sua Missão! Vamos entender profundamente o que almeja no futuro, o que busca – sua Visão! Vamos contribuir com nosso trabalho, de forma legítima e comprometida com esses desafios. Vamos emprestar nossos talentos (comprometimento e ação) para esse propósito! Vamos buscar com nossas organizações o sentido do empreender, como colaboradores e como organizações.

Competências são de gente, de pessoas. Mas também são de empresas ou organizações!