



VOLUNTARIADO EMPRESARIAL

Prática leva ao desenvolvimento das competências profissionais

Um dos pilares da administração contemporânea, o desenvolvimento de pessoas, tem levado empresas de todos os segmentos e portes a investirem tempo, recursos financeiros e intelectuais para encontrarem metodologias que supram as necessidades da própria empresa em reter talentos, como a de seus colaboradores, que estão cada vez mais exigentes e perceptíveis às relações de trabalho que a companhia tende a oferecer.

Empresas começam a perceber que muito mais importante que o crescimento industrial é o crescimento da felicidade das pessoas no lugar onde vivem e trabalham. Não são poucas as empresas que possuem em suas metas do "One Page Strategy" indicadores relacionados aos índices de suas pesquisas de clima organizacional.

Da mesma forma, não são poucos os profissionais que realizam suas escolhas de carreira com base na imagem e na reputação da empresa pretendida, na sua postura perante a sociedade, no diálogo exercido com seus públicos de interesse e na postura ética das relações de trabalho.

Se, antes, o desempenho dos colaboradores estava baseado em entregas funcionais, em que os principais atributos considerados eram os técnicos, atividades exercidas com consciência limitada apenas no que era preciso fazer, hoje se espera uma entrega afetiva e sustentável. Profissionais e empresas buscam o compartilhamento de crenças e valores; demonstram consciência e provam suas responsabilidades baseadas em práticas com as quais se identificam.

Atualmente, as empresas consideram não apenas o domínio técnico do profissional, mas também sua bagagem de competências comportamentais. Passam a considerar as competências profissionais como um conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos que, associados, geram resultados. São competências qualificadas

como essenciais, que estabelecem as condições básicas que um colaborador deve possuir para atingir os objetivos e resultados esperados pela empresa.

Em pesquisa realizada pela *The Boston Consulting Group*, em parceria com a *World Federation of People Managing Associations* (Federação Mundial de Recursos Humanos), em 2010, foram ouvidas as áreas de recursos humanos de 100 países, inclusive o Brasil. Nessa pesquisa, foram identificados 21 atributos. Os considerados mais críticos foram a atração dos talentos, o desenvolvimento das lideranças e o engajamento da força de trabalho.

Nesse contexto, o voluntariado empresarial pode se tornar um importante aliado, dando sustentabilidade à estratégia das empresas, inclusive para a conquista da fidelização de talentos.

As práticas de recrutamento e seleção buscam profissionais que possam apresentar diferenciais que determinem o quanto podem atender ou não às expectativas de uma organização, como, por exemplo, conviver bem com as adversidades; saber lidar com as situações de conflito; ser assertivo; comunicar-se bem com os pares; ter bom humor. Todas essas atitudes podem facilmente ser encontradas no colaborador após a prática da atuação voluntária.

As avaliações de expectativa, assim como os depoimentos de percepção que os programas de voluntariado corporativo realizam com seus voluntários, podem apontar para um processo evolutivo de exercício dessas práticas e subsidiar as diretrizes da área de desenvolvimento humano.

Outro indicador de performance de competências humanas nas organizações é a chamada inteligência emocional, considerada essencial para o sucesso profissional do ser humano e atributo de sua competência emocional. A sua prática melhora seu desenvolvimento pessoal e o trabalho em equipe,

.....;

Atualmente, as empresas consideram não apenas o domínio técnico do profissional, mas também sua bagagem de competências comportamentais.

Passam a considerar as competências profissionais como um conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos que, associados, geram resultados

