



Análise comparativa entre as competências profissionais do século XX e as atuais

Valdemir Peplov Junior (FASF) – valdemirpeplovjr@gmail.com
Pauline Balabuch (FASF) - pauline.balabuch@redesagradafamilia.com.br

Resumo

O presente artigo teve como objetivo realizar uma análise comparativa entre as competências profissionais do século XX e as atuais. Para implantar uma gestão de competências na empresa, afim de torná-la um modelo a ser seguido, todos os envolvidos necessitam estar alinhados para descobrir quais são os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a desenvolver em seus colaboradores, garantindo então, a retenção de talentos, pois, ficará perceptível aos colaboradores o investimento feito em cada um. A metodologia da pesquisa ficou delineada como básica, descritiva, bibliográfica e qualitativa. Como resultados foi apresentada uma tabela comparativa entre as competências profissionais que eram solicitadas no século XX e as solicitadas atualmente no mercado de trabalho, ficando perceptível que somente a inovação é uma nova competência. Sendo que as demais, ou sofreram alteração nominal ou simplesmente não são mais exigidas. Pode-se concluir que devido às mudanças que o mercado sofreu ao longo dos anos, da mesma forma as competências buscadas pelas organizações dentro do mercado de trabalho atual também sofreram alterações.

Palavras chave: Competências. Recrutamento. Seleção. Desenvolvimento. Estratégias.

Comparative analysis between 20th century and current competences

Abstract

This article aimed to carry out a comparative analysis between the professional competences of the 20th century and the current ones. To implement a competence management in the company, in order to make it a model to be followed, everyone involved needs to be aligned to discover the knowledge, skills and attitudes necessary to develop in their employees, thus ensuring the retention of talent, therefore, the investment made in each one will be noticeable to the employees. The research methodology was outlined as basic, descriptive, bibliographical and qualitative. As a result, a comparative table was presented between the professional competences that were requested in the 20th century and those currently requested in the labor market, making it clear that only innovation is a new competence. The others have either undergone a nominal change or are simply no longer required. It can be concluded that due to the changes that the market has undergone over the years, the skills sought by organizations within the current labor market have also undergone changes.

Keywords: Competences. Recruitment. Selection. Development. Strategies.

1 Introdução

A área de gestão de pessoas nos últimos anos tem sido um aliado importante para as estratégias das empresas, pois, buscam profissionais que possam ajudar no seu planejamento, e, dessa forma, a área de recrutamento e seleção nas empresas tornou-se ainda mais rigorosa dentro das organizações. A corporação visa encontrar as competências necessárias desde o recrutamento para buscar candidatos com essas habilidades para contratação, e, conseqüentemente para que a organização possa desenvolver seus funcionários conforme suas necessidades, adequando-os ao modo de trabalho e às estratégias da empresa.

Zarifan(2001) apud Medef (2001, p.66) afirma que

A competência profissional é uma combinação de conhecimento, de saber-fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso. Ela é constatada quando de sua utilização em situação profissional, a partir da qual é passível de validação. Compete então à empresa identificá-la, avaliá-la e fazê-la evoluir.

Segundo Magalhães et al (1997, p.14) entende-se competência como “conjunto de conhecimentos, habilidades e experiências que credenciam um profissional a exercer uma determinada função”

Os autores citados ao longo desse artigo, proporcionam a compreensão de que as competências profissionais buscam combinar experiências com os conhecimentos técnicos necessários, onde é trabalhado o desenvolvimento profissional para se obter uma vantagem competitiva.

Deste modo o objetivo geral que norteou esse trabalho foi realizar uma análise comparativa entre as competências profissionais do século XX e as atuais.

Justifica-se a escolha desta temática a solicitação cada vez mais clara, por parte das empresas em seus processos seletivos, de competências, onde o conjunto do CHA – Conhecimentos Habilidades Atitudes, demonstra o quão competente é um profissional. Acredita-se na relevância desta pesquisa, pois as competências buscadas pelas empresas poderão ser identificadas, exploradas e desenvolvidas afim de manter em seu quadro, colaboradores com alto desempenho.

2 Fundamentação teórica

2.1 Conceitos de competência

Conforme o dicionário el, a palavra competência tem sua origem do latim “competere” que significa “lutar, procurar ao mesmo tempo”, e é a junção de com- que é “junto”, mais petere- que é “disputar, procurar, Inqueirir” (FERREIRA, 2009). Já a definição da palavra “competência” no dicionário Aurélio é a “qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, fazer determinada coisa; capacidade, habilidade, aptidão e idoneidade”.

Pode-se compreender que a palavra competência é a soma de habilidades e dos seus conhecimentos, e portanto, um colaborador que possui várias competências pode recolocar-se mais facilmente no mercado de trabalho.

Nos conceitos apresentados na sequência, pode-se observar que existem várias definições para o termo competência. De acordo com Zarifian (2001): “a competência é a inteligência prática para situações que se apoiam nos conhecimentos adquiridos e os transformam com tanto mais força quanto mais aumenta a complexidade das situações”. Já, para Dutra (2008, p. 24), a “competência é a capacidade de transformar conhecimentos em habilidades de entrega”

Para Fleury e Oliveira Junior (2001, p.190) “Definimos competência como um saber agir responsável e reconhecido, que implica em mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agregue valor econômico à organização e valor social do indivíduo.”

Conforme citado pelos autores, pode-se compreender que competência é uma soma de conhecimentos, habilidades e atitudes que possam ser necessárias para desenvolver certas atividades inerentes a função que esteja desempenhando para determinada profissão.

As empresas utilizam o CHA para avaliar os seus colaboradores e funcionários, e, portanto, saber o que pode ser agregado para melhorar os seus pontos fracos e melhorar as suas competências que é o seu ponto forte.

Abreu apud Durand (1998) conceitua a competência em três dimensões: Conhecimento – Saber; Habilidade – Capacidades Técnicas; Atitudes – Querer fazer.



Imagem 1 – Dimensões do CHA
Fonte: Santos [b] (2021)

O termo CHA que é “conhecimento, habilidade e atitude” foi desenvolvido por Scott B. Parry que citou em seu livro “The quest for competencies”, ou, em português (A busca pela competência), citou esses elementos que definem as competências dos colaboradores e foi um termo amplamente aceito, pois, ajudou a definir como um profissional deve se comportar em uma organização, e, além disso, auxilia na avaliação dos conhecimentos, habilidades e atitudes de colaboradores para que, com base nos resultados, a empresa possa desenvolver novas competências para a melhoria do desempenho de seus funcionários agregando ainda mais qualidade e valor para a sua empresa.

Definido como CHA, desenvolver essas competências, não é uma tarefa fácil, pois os profissionais têm suas próprias características, dessa forma, para o desenvolvimento de competências é necessário criar equilíbrio entre todos esses aspectos.

2.2 Identificar as novas competências para os novos profissionais

Para Chiavenato (2010), as competências individuais são a fusão do conhecimento, habilidade e atitude que podem ser definidas com o propósito de integrar e convergir em uma determinada tarefa.

Segundo Zarifian (2001), a competência individual são os saberes mobilizados em sua atividade de trabalho, e o mesmo afirma que, a competência mesmo sendo claramente definida em cada indivíduo, depende do nível geral de desenvolvimento dos saberes, dos progressos, dos conhecimentos e de acordo com as experiências que cada empresa estabelece conforme as especialidades de cada área.

Para desenvolver a competência individual, para poder alcançar-se os objetivos, é preciso relacionar ao capital humano para que seja possível moldar o funcionário de modo a atender às necessidades da organização.

Com a finalidade de alcançar tais objetivos, existem algumas competências necessárias para os profissionais que estão começando a trabalhar, onde citaremos algumas: planejamento e organização, comunicação, criatividade e ético, são alguns tipos de competência que se podem citar, pois, como o mercado está mudando, as empresas buscam colaboradores que possam ajudar as empresas a alcançar os seus objetivos a curto espaço de tempo, logo abaixo, segue uma lista de competências, de acordo com Santos [a] (2021).

- Planejamento e organização: Planeja, organiza e controla as atividades sob sua responsabilidade, possuindo uma visão global dos objetivos a alcançar. Compatibiliza os meios e coordena as atividades dentro de prioridade das metas estabelecidas.
- Solução de Problemas: Capacidade de identificar problemas, analisando as causas e consequências, tomando providências para evitá-los e ou solucioná-los.
- Visão Empreendedora: Possui visão geral da empresa, identificando oportunidade de negócios e capacidade de integrar-se em esforço comum para a realização das atividades visualizada.
- Tomada de Decisão: Coragem, iniciativa e ponderação para assumir riscos, definindo e especificando a situação em causas e efeitos decidindo pela melhor alternativa apresentada.
- Comunicação: Capacidade de expor ideias, relatar fato relativo a atividades de maneira clara, competente e entendível, proporcionando um diálogo e feedback.
- Relacionamento Interpessoal: Facilidade em estabelecer contato, desenvolvimento harmonia e confiança no seu relacionamento. Sobressai – se pela cortesia e atuação dispensadas aos outros.
- Criatividade: Capacidade de formular novos padrões, criar ideias inovadoras para o desenvolvimento do trabalho, trazendo resultados para a organização.
- Administração de conflitos: Capacidade para enfrentar e resolver as situações de conflitos com equilíbrio e segurança, analisando as variáveis envolvidas na situação, identificando as causas e buscando os meios para a solução.
- Princípio ético: Lealdade e seriedade, retidão e responsabilidades do tratamento de questões empresariais.
- Qualidade: Busca executar e apresentar trabalhos com alto padrão de confiabilidades, sendo certo pela primeira vez, dispensando quaisquer correções.

- Flexibilidade: Capacidade de encarar situações, mudando suas preconcebidas ou rígidas, demonstrando disposição, interesse e abertura para entender as situações e adotar, ou não novas posições.
- Visão: Capacidade de perceber as relações entre as áreas da organização, identificando os impactos nos processos operacionais e estratégicos.
- Organização do trabalho: Capacidade de trabalhar com método e ordem, distribuição adequada do tempo e das tarefas, sabe situar – se no tempo (quando) e no espaço (onde), com relação às responsabilidades assumidas.
- Iniciativa: Não requer estímulos da chefia ou superior para iniciar uma ação direta na solução de problemas apresentados.
- Atenção: Capacidade de concentrar – se na execução de tarefas, observando sistematicamente a qualidade dos trabalhos executados, incorrendo numa frequência mínima de erros.
- Análise e Crítica: Capacidade de discernir e julgar logicamente a realidade, examinando – a através das relações de causa e efeito entre seus processos intermediários.
- Empatia: Capacidade de se colocar no lugar do outro, procurando perceber – se dos efeitos da comunicação sobre ele, sabendo ouvir e posicionando – se adequadamente frente às diversas situações.
- Equilíbrio Emocional: Capacidade de controle expressão dos afetos e emoções, tendendo a atuar no meio com estabilidade e autocrítica, reagindo proporcionando adequadamente frente aos diversos estímulos do meio.
- Liderança: Capacidade orientar e dirigir os esforços grupais assegurando a manutenção do moral e disponível de motivação quanto aos compromissos assumidos, levando, de forma sistemática, os demais elementos atingem os resultados esperados
- Organização: Capacidade de concatenar e ordenar de forma sistemática e metódica os processos necessários para atingir os objetivos propostos.
- Planejamento: Capacidade de predeterminar estrategicamente o curso de uma ação, segundo métodos e técnicas específicas, objetivando a concentração dos resultados esperados.
- Motivações para o trabalho: O quanto as atividades e responsabilidades existentes no trabalho, são compatíveis com o tipo de atividade e responsabilidades que produzem satisfação pessoal.
- Senso Comum: capacidade de utilizar o raciocínio de forma simples e objetiva, em concordância com os padrões convencionais.
- Raciocínio Lógico: habilidade para mobilizar recursos de abstração e inteligência geral na solução de problemas complexos.
- Percepção/ Insight: condições de captar o sentido geral das coisas através da internalização de conceitos.
- Raciocínio Analítico: capacidade de observar as situações como um todo e analisar os diferentes segmentos que as compõe.
- Flexibilidade de pensamento: disposição pessoal para adaptar – se em diferentes contextos de trabalho, encontrando soluções apropriadas.
- Persistência: condições para atingir objetivo, a despeito dos obstáculos com os quais venha a se deparar.
- Determinação: postura pessoal de combatividade, com o objetivo de atingir as metas propostas, mesmo diante das adversidades.
- Integridade: características de caráter dedicado, honesto e confiável no trato com os demais e com realidade organizacional.
- Maleabilidade: aptidão para adaptar – se em diferentes contextos, diferentes pessoas e alterações nos planos anteriormente estabelecidos.
- Dedicção ao trabalho: capacidade para se envolver com afinco às tarefas que se encontram sobre seu encargo.

- Confiabilidade: capacidade de não distorcer os dados da realidade externa nos relacionamentos e de ser discreto e sigiloso.
- Autoconhecimento: condições para reconhecer suas possibilidades, pontos fortes, pontos fracos e limitações ajustando – se a eles.
- Tensão/Descontração: habilidade para adotar uma postura pessoal mais alerta ou mais complacente conforme a necessidade do momento.
- Maturidade desenvolvida: condições para manter um comportamento condizente com as responsabilidades assumidas.
- Espontaneidade: habilidade para comunicar – se com naturalidade e franqueza, deixar de respeitar os limites dos demais.

Tais competências, são essenciais para o mercado de trabalho que por sua vez, encontra-se a cada dia mais rigoroso e competitivo, pois as empresas estão sempre a procura de profissionais qualificados para que possam estar sempre a frente de seus concorrentes de seu ramo.

Para que as empresas sejam capazes de desenvolver as competências, é necessário a realização de pesquisas internas para identificar quais são as oportunidades de melhoria para os seus colaboradores e, criar um planejamento e traçar uma nova meta dentro da empresa para que sejam possíveis o desenvolvimento e aprimoramento de aptidões necessárias aos seus funcionários.

Para que os colaboradores desenvolvam e aprimorem as competências necessárias, é preciso o estabelecimento de metas, e, após isso, traçar como será o treinamento desses colaboradores para que eles possam melhorar e, de tal forma, ajudar a empresa a obter melhores resultados.

2.3 Identificar as competências organizacionais

Segundo Porter (1996), a competência da organização deve ser trabalhada tanto no ambiente interno, como em relação ao ambiente externo. É a partir desta configuração, que segmentos industriais e de serviços, alcançam um excelente nível de competência e vantagens competitivas.

Ao definir sua estratégia competitiva, a empresa identifica as competências essenciais do negócio e as competências necessárias a cada função. Por outro lado, a existência dessas competências possibilita a permanente avaliação e renovação das escolhas estratégicas feitas pela empresa (FLEURY e OLIVEIRA JUNIOR, 2001).

Quando a empresa define quais são estratégias que irão adotar ao mercado, também define quais são tipos de competências dos seus quadros de colaboradores, e conseqüentemente, os quadros de colaboradores serão preenchidos conformes as estratégias que foram definidas no começo.

Conforme os autores citaram, as empresas devem sempre observar os seus concorrentes para conseguir obter vantagens competitivas, pois, dessa forma, a empresa renova suas estratégias para estar a frente de seus concorrentes.

Existem algumas competências que são necessárias para as organizações que estão começando a crescer, são as habilidades e o conhecimento que possam gerar valor para o seu cliente e para a sua empresa, logo abaixo, citaremos alguns benefícios que podem destacar a empresa de seus concorrentes, uma lista de valores de acordo com Ribas (2021):

- Cultura, Missão e valores;

- Modelo de Negócio;
- Produtos;
- Processos e projetos;
- Gestão de pessoas.

Além disso, existem alguns tipos de competências organizacionais para que a empresa possa estar a frente dos seus concorrentes. Na sequência essas competências são apresentadas de acordo com Ribas (2021).

- Competências organizacionais básicas: Garante as operações básicas de uma organização.
- Competências organizacionais essenciais: É o produto que a empresa oferece diretamente para os seus clientes.
- Competências organizacionais seletivas: É o que diferencia a empresa dos seus concorrentes, o que faz a organização ser diferente em relação aos seus concorrentes.

Percebemos que a empresa tem que definir as suas estratégias para definir o perfil de seus colaboradores, para que eos mesmos, estejam engajados com a empresa, pois, só desse modo, a empresa irá encontrar profissionais que se adequem a realidade que a companhia irá necessitar.

2.4 Implementação do modelo baseado em metodo de competênciasI

Para o RH de uma organização conseguir trabalhar o modelo de competências para recrutamento e seleção, deve-se escolher um método a ser implementando de forma a diminuir as chances de erros na hora da contratação de um novo colaborador para a empresa.

Trasatti e Costa (2010), apresenta um modelo de método de recrutamento por competência onde eles dividem em 4 fases para implementar na área de recrutamento e seleção que, serão apresentadas na sequência.

Fase 01 -Descoberta

Nesta fase preliminar, a empresa deverá fazer um levantamento das opiniões dos encarregados dos diversos setores da organização por meio da técnica de “vozes”, ou seja, a empresa coletará as informações sobre o contexto organizacional através de entrevistas com pessoas que representem as várias interfaces da organização, expondo as circunstâncias específicas do negócio.

A empresa vai coletar informações de seus clientes e fornecedores, para saber quais as lacunas que a empresa deve melhorar, assim que forem levantadas essas informações, será estudado um modo em que possam ser encontrados colaboradores para preencher esses pontos fracos da empresa ou, criar um treinamento para capacitar os seus funcionários.

Fase 02 - Construção

É nessa fase que são definidas a competência organizacional, de acordo com as necessidades estratégicas e as circunstâncias levantadas. É muito importante que a diretoria da empresa possa legitimar essa atividade, já que ela é a “pedra angular” de todo o trabalho. Com base na definição das competências organizacionais, é construído o quadro competências funcionais, que poderá estar dividido em

competências essenciais e competências específicas, dependendo do caso. Na confecção desse quadro, é imprescindível o trabalho conjunto de todos os envolvidos e a legitimação de todo esse trabalho pela diretoria.

Após levantar as informações da primeira fase, a empresa irá criar as competências organizacionais para definir quais tipos de competência eles precisam encontrar em seus funcionários, nessa fase, serão chamados todos os envolvidos na primeira fase.

Fase 03 - (Assessment)

Uma vez construídos os quadros das competências funcionais, a empresa deverá realizar um mapeamento (assessment) das pessoas para que se encontre a lacuna (gap) entre as competências operacionalizadas nos quadros e a situação atual dos funcionários. Para realizar o assessment será imprescindível que se escolham as técnicas adequadas de mapeamento, como o uso de estudo de caso para cada situação, no caso de testes, inventários etc., é importante que a escolha seja criteriosa. Ao final do mapeamento a empresa deverá dar o feedback ao funcionário sobre seu desempenho, para que ele tenha o referencial de sua real potencialidade em relação as competências exigidas, bem como os resultados irão servir para a definição dos planos individuais de desenvolvimento (PID) e plano geral de desenvolvimento (PGD), que norteará as ações de capacitação com base em competências. A fase termina com a exposição dos resultados, de um plano básico de ação para implantação e da estimativa de investimentos necessários pela diretoria da empresa.

Nessa fase, a empresa levanta todos os dados obtidos nas fases anteriores para fazer um mapeamento de seus colaboradores para descobrir como está o quadro de competências da organização que foi planejado pelos diretores da companhia e dar um feedback para os seus colaboradores em qual fase eles precisam melhorar as suas competências.

Fase 4 – Implantação

A primeira atividade de importância fundamental é o detalhamento do plano de implantação da administração de recursos humanos por competências. É necessário estabelecer, a priori, o tempo, os recursos e as responsabilidades necessárias, contando com o envolvimento das pessoas na confecção desse plano. Para envolver as pessoas dispostas a detalhar o plano de implantação, é necessário um trabalho adicional da consultoria, quando é solicitada a participar do processo, a fim de mobilizar os profissionais de recursos humanos para essa atividade. O envolvimento efetivo destes traz experiências extremamente positivas. Existem algumas frentes de trabalho comuns aos vários tipos de implantação que são relacionadas a seguir:

Frente de divulgação: Na qual se estabelece como será transmitida para toda a empresa a nova linguagem.

Frente de administração de dados (banco de dados): Nessa frente, a questão está centrada em como, o quê, para que e para quem os dados das competências serão gerenciados, além do assessment (mapeamento) e do plano geral de desenvolvimento.

Frente do plano diretor de recursos humanos: Frente em que devem ser adaptadas e integradas as políticas de todos os subsistemas de recursos humanos, principalmente de planejamento e desenvolvimento de recursos humanos e comunicação.

Frente de desenvolvimento de técnicas para análise de desempenho: As técnicas precisam ser coerentes como o quadro de competências e instrumentalizar as pessoas para dar e receber retorno, além de estimular a linguagem de desempenho.

Frente dos indicadores de desempenho: Os indicadores devem estar alinhados com o quadro de competências e ser suficientemente claros e avaliáveis. Só assim é possível sinalizar para as pessoas o resultado esperado e oferecer o estímulo necessário à linguagem de desempenho.

Frente de desenvolvimento de lideranças: Desenvolver gerentes (todas as pessoas da empresa que tenham funções de coordenação de pessoal) para que se tornem agentes da linguagem de desempenho e facilitadores da “organização que aprende”, que decompõe esse papel em três dimensões: a. A dimensão do líder como “professor”; b. A dimensão de “regente” c. A dimensão de “projetista”.

Frente de acompanhamento e revisão da implantação da administração de recursos humanos por competências: É necessário que um plano de tal magnitude tenha acompanhamento, seja revisto e re-enfocado dependendo das circunstâncias. Por isso, as atividades devem ser desenvolvidas por um comitê especialmente criado para esse fim. Os membros desse comitê devem ser escolhidos por seu nível de poder na empresa e por sua capacidade de analisar resultados diante da estratégia da empresa.

Após cumprir todas as fases, a empresa finalizou todo o processo de competências e cada novo colaborador que iniciar, irá adequar-se as necessidades da empresa.

3 Metodologia

A presente pesquisa teve como delineamento metodológico, baseado em Prodanov (2013), a seguinte classificação:

- Quanto à natureza, básica: objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista. Envolve verdades e interesses universais.
- Quanto aos objetivos, descritivos: descreve as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de levantamento.
- Quanto aos procedimentos técnicos, bibliográfica: Busca investigar temáticas dentro de publicações realizadas, para que embasados, os pesquisadores possam prosseguir com novas pesquisas.
- Quanto à abordagem do problema, qualitativa: considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Esta não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas.

Pode se concluir, que os métodos de pesquisas citados, são os pilares para desenvolver este artigo, pois poderá auxiliar no atingimento dos objetivos e contribuir para a solução desse problema levantado na pesquisa.

4 Resultados e discussão

Dentro da fundamentação teórica, diversos autores foram apresentados explanando sobre essas duas temáticas. Todavia, reforça-se que competência profissional trata-se da:

capacidade de articular e mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes, colocando-os em ação para resolver problemas e enfrentar situações de imprevisibilidade em uma dada situação concreta de trabalho e em um determinado contexto cultural (RAMOS, 2001,p.13 apud ABRANTES, 2021).

Além das competências profissionais, também existem as competências organizacionais, as quais podem ser entendidas como

competências necessárias, no sentido de utilizar de maneira coordenada e articulada de recursos, pessoas e processos, a nível corporativo, e com isso garantir um alto desempenho em termos de valor, sustentabilidade e versatilidade como estratégia competitiva nos negócios (DE MARIO, 2016).

Também buscou-se identificar as novas competências que o mercado está exigindo para que os profissionais possam ser uma vantagem competitiva para a empresa. Assim, apresenta-se o quadro 1, onde se fez um comparativo entre as competências que eram exigidas no século XX e as competências que são exigidas atualmente pelo mercado de trabalho.

Quadro 1 – Comparativo entre competências dos séculos XX e XXI

Século XX	Século XXI
<i>Cassol et al (2017)</i>	<i>Administradores.com (2021); Novaes (2021)</i>
Adaptabilidade	Flexibilidade
Auto avaliação e senso crítico	Senso crítico
Autoconfiança	Automotivação
Autocontrole	Equilíbrio emocional
Conceitualização	-----
Conhecimento especializado	Conhecimento tecnológico e novas tendências
Desenvolvimento de outras pessoas	Cidadania
Diagnóstico e uso de conceitos	Aprendizado contínuo
Espontaneidade	-----
Gestão de grupo	Interação
Memória	
Objetividade perceptual	Aplicabilidade
Orientação Eficiente	Visão global
Otimismo	-----
Pensamento lógico	Organização
Preocupação com impactos (proativo)	-----
Preocupação com relacionamentos próximos	Relacionamento interpessoal
Produtividade	-----
Uso de apresentações orais	Comunicabilidade
Uso de poder socializado	-----
Uso de poder unilateral	-----

Fonte: Autoria própria (2021)

No quadro 1, ficou perceptível que algumas competências não são mais exigidas (células em branco na coluna do século XXI) e que outras tiveram modificações de nomenclatura e aprofundamento de significado, conforme apontado. Sendo que a única competência do século XXI que não foi possível relacionar com nenhuma do século XX foi a inovação. Acredita-se que devido ao cenário científico e laboral vivido entre os anos de 1900 e 2000 que se diferenciam dos atuais.

De acordo com Maia (2021), as empresas continuam em constante modificação. Entende-se que por serem um organismo vivo, é perfeitamente natural que assim sejam, uma vez que a organização está inserida em um macroambiente que de tempos em tempos evolui e exige o mesmo de suas partes.

Desta maneira, é perceptível que mais algumas competências profissionais sejam exigidas, além das apresentadas no quadro 1. Para Maia (2021), que faz parte do Conselho Regional de Administração, são imprescindíveis competências intelectuais, que dizem respeito ao tratamento e solução de problemas; competências metódicas, que se referem ao próprio profissional e seu autodesenvolvimento a nível de planejamento, organização, gestão do tempo e espacial. Outro tipo de competência salientada traz à tona questões de comunicação, bem como de compartilhar conhecimentos, ter comportamentos condizentes com o ambiente corporativo, como iniciativa, mudanças, qualidade e ética. E para encerrar este rol de competências, tem-se atributos ligados à autocrítica, reflexão de atuação e produtividade, compreensão de posição na empresa e no mercado, como profissional, além de conhecer seus direitos e deveres.

5 Considerações finais

Competências são uma temática complexa e encantadora ao mesmo tempo, uma vez que podem ser praticadas desde o nível individual, gerencial e até organizacional. Assim, o presente artigo buscou de forma concisa apresentar tal temática.

Fato este perceptível desde a fundamentação teórica até a apresentação de resultados e discussão, evidenciando que o objetivo geral, que era realizar uma análise comparativa entre as competências profissionais do século XX e as atuais, e tal objetivo foi atingido.

O próximo passo de pesquisa será entender como é possível realizar avaliações organizacionais por meio de competências, uma vez que cada vez mais as empresas, a nível de organização, e os profissionais, a nível gerencial e individual, buscam adaptar-se e corresponder às competências que o mercado e o contexto social exigem.

Esta pesquisa, que resultou no artigo, foi importante devido às mudanças que o mercado sofreu ao longo dos anos, e desse modo, observa-se que o processo de recrutamento e seleção dentro das empresas também evoluiu, tornando-se mais rigoroso, e nesse trabalho, foi possível apresentar quais as competências são atualmente buscadas pelas organizações dentro do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, D. J, et al. Competências profissionais e suas exigências nas organizações cooperativistas. **Revista de Gestão e Organizações Cooperativas** – RGC RGC – Santa Maria, RS, v.6, n.11, p.27-42, 2019.

ADMInistradores.com. **As 8 competências do profissional do Século XXI**. Disponível em: <https://administradores.com.br/noticias/as-8-competencias-do-profissional-do-seculo-xxi>. Acesso em 21 set 2021.

CASSOL, A. Competências gerenciais relevantes para a atuação do administrador: uma análise comparativa entre as percepções de gestores organizacionais e de estudantes no estado de Santa Catarina. **REVISTA DE TECNOLOGIA APLICADA (RTA)**. v.6, n.3, p.15-32, set-dez 2017.

CHIAVENATO, I. **Administração**. 4. Ed. – Rio de Janeiro: Elsevier; São Paulo: Anhanguera, 2010.

DE MARIO, F. A. Gestão estratégica de competências organizacionais: conceitos, critérios e recursos. **Revista Eletrônica de Administração**. v.15, n.1, ed.28, 2016.

DUTRA, S Joel. **Competências** - Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna. São Paulo:Atlas, 2004.

FERREIRA, A. B. H. **Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009

FLEURY, T. L.; OLIVEIRA Jr., M. M., **Gestão Estratégica do Conhecimento integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo: Atlas, 2001.

MAIA, A. C. **O profissional do Século XXI: competências , atributos e características individuais necessárias**. Disponível em: <https://www.crasp.gov.br/centro/conteudo/29%20-%2001%20-%20O%20profissional%20do%20S%C3%A9culo%20XXI%20-%20compet%C3%Aancias,%20atributos%20%20e%20caracter%C3%ADsticas%20individuais%20necess%C3%A1rias%20-%20Autor%20Anselmo%20Carrera%20Maia.pdf>. Acesso em 21 set 2021.

NOVAES, D. **Competências profissionais essenciais no Século XXI**. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/competencias-profissionais-essenciais-no-seculo-xxi/>. Acesso em 21 set 2021.

PRODANOV, C.C. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIBAS, T. **Competências Organizacionais: Tipos e Como Criar [GUIA]**. Disponível em: www.thomazribas.com/gestao/competencias-organizacionais. Acesso em 22 ago 2021.

SANTOS, D. [a] **Mapeamento de Competências**. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/mapeamento-de-competncias>. Acesso em 22 ago 2021.

SANTOS, I. C. [b] **Conhecimentos, habilidades e atitudes** – CHA. Disponível em: https://www.researchgate.net/figure/Figura-1-Conhecimentos-Habilidades-e-Atitudes-CHA-Fonte-Elaborado-pela-autora-com_fig1_289497559. Acesso em 02 ago 2021.

ZARIFIAN, P. **Objetivo Competência**: Por uma nova lógica. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2001.