

A EMAD JR. E O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS: UM ESTUDO COM OS EX-MEMBROS

NICOLINE PINHEIRO FERNANDES¹; FRANCIELLE MOLON DA SILVA²

¹*Universidade Federal de Pelotas – nicolinepf@hotmail.com*

²*Universidade Federal de Pelotas – franmolon@yahoo.com.br*

1. INTRODUÇÃO

A Gestão de Pessoas passou por muitas transformações no decorrer dos anos. Até meados de 1950 o departamento de pessoal nas empresas era responsável por basicamente realizar a admissão, demissão, folha de pagamento e controlar a frequência dos funcionários. A partir de 1950 muda-se a responsabilidade deste departamento, que passa a ser responsável também pelo recrutamento, seleção, treinamento, remuneração, e cria-se, assim o departamento de Recursos Humanos.

Segundo Dutra (2011), a partir de 1980 nota-se a necessidade de mudança na forma de gerir as pessoas, porém foi somente nos anos 90 que esta transformação tornou-se mais concreta, surgindo assim o departamento e a função de Gestão de Pessoas. Isso porque com a globalização, as empresas necessitam de maior flexibilidade e velocidade nos processos produtivos e nas tomadas de decisões, com isso, os modelos tradicionais se tornaram inadequados.

Nesta era percebe-se que as pessoas são fundamentais para o sucesso das empresas e de acordo com Dutra (2011) elas preocupam-se mais em desenvolver os funcionários do que controlar. A empresa passa a necessitar de colaboradores mais independentes e com iniciativa, diferente dos funcionários submissos que se procurava outrora.

Assim, o mercado começa a procurar indivíduos com certas competências que vão além do conhecimento técnico. De acordo com Fleury; Fleury (2004, p.30), competência é “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

A exigência agora é de pessoas autônomas, criativas, que tenham capacidade de trabalhar em equipe. As empresas não estão mais preocupadas em contratar funcionários sem conhecimentos e moldá-los a cultura da organização, procuram pessoas já qualificadas, com determinadas competências e que tenham vontade de se desenvolver.

Desta forma insere-se no debate acadêmico e na atuação da prática organizacional uma metodologia criada para identificar as competências necessárias para determinada função, conhecido como Gestão por Competências o qual visa identificar as competências que os funcionários possuem e traçá-las para verificar quais precisam ser desenvolvidas, que segundo Leme (2005, p. 1) refere-se ao: “processo de conduzir os colaboradores para atingirem as metas e os objetivos da organização através de suas competências técnicas e comportamentais”.

Sendo assim, durante a formação profissional, os acadêmicos na sua trajetória na faculdade devem buscar por estas competências exigidas pelo mercado, através de atividades extracurriculares, como estágios, cursos, treinamentos, palestras, projetos de pesquisa e de ensino. Uma outra maneira também de capacitação no meio acadêmico é a participação em empresas juniores. Para Oliveira; Ribeiro (2013), a Empresa Júnior é uma estrutura colocada à disposição dos estudantes em

uma Instituição de Ensino Superior, na qual são realizados projetos e estudos que propiciem a estes acadêmicos um maior contato com a realidade social e de mercado.

Inserida no debate de aprendizagem acadêmica e do espaço das empresas juniores, está a Emad Jr. - Empresa Júnior vinculada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Pelotas, que têm como finalidade o desenvolvimento pessoal e profissional de seus membros, através da vivência empresarial.

Desta forma, busca-se analisar como o desenvolvimento das competências identificadas na avaliação de desempenho da Emad Jr. é percebido pelos ex-membros dessa organização. Para isto, busca-se identificar as competências que os ex-membros consideram ter sido desenvolvidas por participarem da Empresa Júnior; comparar as competências desenvolvidas nos ex-membros com as projetadas pela avaliação de desempenho da Emad Jr.; e identificar como os ex-membros que estão exercendo atividade profissional acreditam que as competências adquiridas na empresa júnior contribuíram para o seu crescimento no ambiente de trabalho.

2. METODOLOGIA

O presente trabalho, ainda encontra-se em elaboração, porém, já é possível dizer que o mesmo adotará uma abordagem metodológica descritiva qualitativa que de acordo com Godoy (1995), é caracterizada como o estudo e a análise do mundo empírico em seu ambiente natural. Para tanto, será realizado um estudo de caso que “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados” (GIL, 2002, p.54). Tendo como público-alvo estudado os ex-membros da Empresa Júnior vinculada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Pelotas (Emad Jr.).

A coleta de dados será dividida em duas etapas, sendo a primeira constituída de entrevista pessoal semiestruturada com o diretor de gestão de pessoas, possibilitando uma visão geral da organização estudada e informações fundamentais em relação a avaliação de desempenho. Além da entrevista, será utilizado como fonte de dados documentos que contenham informações sobre os membros da empresa júnior e sobre a avaliação de desempenho.

Na segunda etapa, será elaborado um questionário, com perguntas abertas e fechadas, a partir das competências identificadas na avaliação de desempenho da Emad Jr., para ser aplicado à população estudada, o mesmo será enviado através de mensagem eletrônica e por rede social à população estudada. Após a coleta de dados, as respostas serão tabuladas, a fim de organizar os dados obtidos, e será realizada a análise destes dados através da análise de conteúdo.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da entrevista com o diretor de Gestão de Pessoas e a análise de documentos, foi possível obter informações referente a empresa, aos membros e as competências analisadas pela avaliação de desempenho.

De acordo com o diretor de Gestão de Pessoas, a Emad Jr. foi fundada em 1999, localiza-se na cidade de Pelotas, atua no ramo de consultoria empresarial, prestando serviços nas áreas de finanças, gestão de pessoas, estratégia empresarial e marketing, que visam soluções empresariais para micro, pequenas e médias empresas da região com custos diferenciados. Seu foco é o crescimento

pessoal e profissional de seus membros, para isto, a empresa aplica semestralmente a avaliação de desempenho 360º, onde os funcionários se autoavaliam, avaliam os demais colaboradores e as chefias.

Através da análise dos documentos referentes a avaliação de desempenho, foram identificadas 12 (doze) competências mensuradas pela avaliação de desempenho, que serão as competências individuais a serem analisadas nesta pesquisa através da aplicação dos questionários.

As competências individuais mencionadas e propostas a serem desenvolvidas na organização foram: pró-atividade, desenvoltura/facilidade de comunicação, trabalho em equipe, responsabilidade/ comprometimento, profissionalismo, fácil adaptação/flexibilidade, visão sistêmica, senso crítico, liderança, capacidade de aprendizagem, criatividade e capacidade de gerenciar o tempo.

Por meio da análise dos documentos relacionados aos membros, foi constatado que os registros anteriores a 2010 são inconsistentes, logo serão estudados os membros que permaneceram pelo menos 6 meses na empresa e saíram entre os anos de 2010 e 2015. Além disso, foi constatado que 56 indivíduos se enquadram nos pré-requisitos determinados pela pesquisa e que portanto serão os sujeitos investigados a fim de atingir ao objetivo proposto no estudo.

Os resultados esperados com a aplicação dos questionários e análise dos mesmos são identificar que a empresa contribui para o desenvolvimento das competências que a mesma define como essenciais para os membros, bem como verificar que as competências adquiridas na empresa júnior auxiliam os ex-membros que estão exercendo atividade profissional.

4. CONCLUSÕES

Acredita-se que com a elaboração deste trabalho a Emad Jr. juntamente com o Curso de Bacharelado em Administração poderão ser melhor vistos pelos acadêmicos, pela Universidade e pela Sociedade.

Além disso, espera-se que este sirva para que os estudantes conheçam os benefícios em participarem de Empresas Júniores, pois além de estarem ajudando a sociedade, prestando consultoria com menor preço, estarão contribuindo consigo mesmo para o desenvolvimento de competências que serão fundamentais para o mercado de trabalho.

Outro ponto a ser ressaltado é a implementação da gestão por competências, seus benefícios aos empresários, e a contribuição da mesma no desenvolvimento dos funcionários, auxiliando a organização na identificação das competências que o colaborador possui, definindo as necessárias para sua função, e por fim, identificando as competências que o colaborador precisa desenvolver.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DUTRA, J. S. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. 1 ed. 9 reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

FLEURY, A. C. C.; FLEURY, M. T. Estratégias empresariais e formação de competências. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, A. S. Pesquisas qualitativa: tipos fundamentais. In: **Revista de Administração de Empresas**. v. 35, n. 3, p. 62-63, 1995.

LEME, R. **Aplicação prática de gestão de pessoas:** mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

OLIVEIRA, J. M.; RIBEIRO, F. S. A empresa júnior e a formação de empreendedores. In: **Anais do XXIII Seminário Nacional de Parques Tecnológicos e Incubadoras de Empresas**. Recife, 2013.