

ADMINISTRADOR E SUAS COMPETÊNCIAS

Cleunice LOPES¹; Kelly RAIMUNDO²

¹ Centro Universitário Lusfada – Curso de Graduação em Administração, 1º Ano, ccarvalho2908@outlook.com;

² Centro Universitário Lusfada – Curso de Graduação em Administração, 1º Ano, kelly.raimundo@bol.com.br

Introdução

Atualmente as organizações atuam no mercado em busca de lucratividade e melhores resultados, as mudanças sócio econômicas induziram estas a estruturar suas instituições com profissionais qualificados.

Com este objetivo empresas passaram a investir no desenvolvimento de competências organizacionais, essas competências abordam as capacidades que um administrador deve possuir, como; comportamento na tomada de decisão, mobilidade de recursos e ferramentas, processamento e transmissão da informação, aprendizado, responsabilidade e por fim visão estratégica.

Desta forma, pretendemos com essa pesquisa, compreender o papel da empresa para a formação das competências profissionais, utilizando base bibliográfica e estudo de caso da empresa BUNGE.

Fundamentação teórica

De acordo com Zarifian (1999) a competência é a inteligência prática para situações que apoiam sobre os conhecimentos adquiridos e os transformam com tanto mais força, quanto mais aumenta a complexidade das situações.

Em busca de atingir suas metas as empresas utilizam algumas estratégias, que auxiliam o crescimento das competências profissionais do colaborador, são elas: excelência operacional, inovação do no produto e orientação para serviço.

Procedimento metodológico

Neste trabalho utilizamos um dos três tipos de estratégias baseadas na classificação proposta por Zarifian (FLEURY, 2001, p 24) para desenvolvimento de competências, a excelência operacional. A empresa BUNGE utiliza deste modelo. Ver Figura 1 – Modelo de Excelência.

Figura 1 – Modelo de Excelência.



Fonte: BUNGE, Relatório de Sustentabilidade Edição 2013 Brasil.

Promoção

Centro Universitário Lusfada – UNILUS
Programa de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão do UNILUS - PPGPE
Comitê Institucional de Iniciação Científica do UNILUS - COIC
Núcleo Acadêmico de Estudos e Pesquisas em Educação e Tecnologia do UNILUS - NAPET

Resultado

O desenvolvimento profissional dos colaboradores e a retenção de capital intelectual se destacam como diferencial da Bunge visando estes benefícios a empresa conseguiu reduzir a rotatividade dos colaboradores sem prazo definido no contrato de trabalho além de aumentar cargos estratégicos. Ver Tabela 1 - Total de trabalhadores por tipo de emprego.

Tabela 1 – Total de Trabalhadores por tipo de emprego

	2010	2011	2012
Conselho	7	8	8
Diretoria	43	47	36
Gerência	438	524	407
Chefia/coordenação	568	1.783	1.786
Administrativo	3.067	3.359	3.427
Operacional	14.943	13.433	13.208
Trainee ¹	-	15	41
Menor aprendiz ¹	-	158	170
Expatriado ¹	-	15	13
Safrista ²	-	-	1.285
Terceiros	3.047	3.000	2.325
Total	22.113	22.342	22.706

1. As informações dessas funções começaram a ser apuradas e apresentadas a partir de 2011.

2. As informações dessas funções começaram a ser apuradas e apresentadas a partir de 2012.

Fonte: BUNGE, Relatório de Sustentabilidade Edição 2013 Brasil.

Considerações Finais

Nesse projeto de pesquisa abordamos as definições das competências profissionais e o desenvolvimento dessas a partir da excelência operacional. Esta mostrou -se que ao estruturar o sistema de gestão a empresa contribui para o desenvolvimento de competências e desempenho de papéis de liderança dos seus colaboradores, consequentemente gerando competitividade de seus produtos e serviços.

No estudo de caso em questão a empresa abriu quatro escolas voltadas para o desenvolvimento de seus profissionais com essas ações a Bunge procura identificar pessoas competentes que possam exercer papéis de liderança atendendo necessidades do mercadológicas.

Referências

BUNGE. Relatório de Sustentabilidade Edição 2013 Brasil, Editora Braspor, São Paulo. Disponível em: <http://http://www.bunge.com.br/sustentabilidade/2013/port/downloads/Bunge_RA12.pdf>. Acesso em: 21 ago 2015.

FLEURY, Afonso Carlos Correa; FLEURY, Maria Tereza Leme. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico a indústria brasileira. 2. Ed. - São Paulo: Atlas,2001.

“O importante e bonito do mundo é isso: que as pessoas não estão sempre iguais, ainda não foram terminadas, mas que elas vão sempre mudando. Afinam e desafinam.”

Guimarães Rosa