

Desenvolvimento de talentos

Por Mark Wallacy da Costa Ribeiro

RESUMO

A competência relacionada ao desenvolvimento de talentos destaca-se como um eixo estratégico da liderança contemporânea, ao reconhecer que identificar, estimular e direcionar os dons individuais promove não apenas desempenho, mas também sentido, engajamento e realização pessoal. A literatura aponta que talentos, quando intencionalmente desenvolvidos, transformam-se em competências de alto impacto, favorecendo o bem-estar psicológico, a autorrealização e a contribuição social. Abordagens centradas nos pontos fortes, em vez da correção de fragilidades, fortalecem culturas organizacionais baseadas na confiança, no reconhecimento das diferenças e no crescimento mútuo, criando ambientes nos quais indivíduos se sentem valorizados e motivados a colaborar de forma significativa.

DESENVOLVIMENTO

O desenvolvimento de talentos representa uma das dimensões mais estratégicas da gestão humana e da educação contemporânea, pois possibilita não apenas o aprimoramento técnico, mas também o florescimento pessoal e o engajamento social dos indivíduos. Em uma sociedade marcada por rápidas transformações, identificar e investir nos talentos de uma pessoa é uma forma de promover sua autonomia, ampliar sua capacidade de contribuição e gerar contextos onde a autorrealização se torna possível. De acordo com MacFarlane & Stambaugh (2009), talentos são aptidões naturais que, quando

submetidas a um processo intencional de estimulação, treinamento e oportunidades, transformam-se em competências com alto potencial de impacto. Essa transformação, quando orientada por lideranças conscientes e ambientes propícios, não apenas eleva o desempenho, mas também gera sentido e propósito na jornada pessoal e profissional do indivíduo.

Sob a ótica da psicologia positiva, o uso consciente dos talentos pessoais está fortemente associado à satisfação com a vida e ao bem-estar psicológico. Seligman (2011) argumenta que pessoas que utilizam seus pontos fortes diariamente experimentam níveis mais altos de engajamento, autoestima e resiliência, o que contribui para um desempenho mais consistente e para relações interpessoais mais saudáveis. Além disso, a autorrealização, conceito central da teoria humanista de Maslow & Murphy (1954), é favorecida quando o indivíduo encontra canais para expressar seus dons de forma produtiva e significativa. Isso se traduz na capacidade de transformar o talento em serviço ao próximo, o que amplia o senso de pertencimento e de contribuição social.

No ambiente organizacional, o desenvolvimento de talentos tem sido visto como um fator chave para a inovação e a sustentabilidade. Buckingham & Clifton (2001) destacam que líderes eficazes não tentam “consertar” as fraquezas das pessoas, mas investem em seus pontos fortes, alinhando talentos individuais aos objetivos institucionais. Essa abordagem fomenta culturas organizacionais baseadas na confiança, na valorização das diferenças e no crescimento mútuo. Além disso, cria-se um ciclo virtuoso: colaboradores que se sentem reconhecidos e valorizados se tornam mais comprometidos, colaborativos e propensos a ajudar outras pessoas a crescerem, estabelecendo uma rede de desenvolvimento contínuo.

No contexto educacional e comunitário, como igrejas, escolas e movimentos sociais, o desenvolvimento de talentos pode ser um poderoso agente de transformação social. Ao oferecer ambientes formativos que identificam e fortalecem vocações, líderes e instituições capacitam indivíduos não apenas para o mercado de trabalho, mas também para exercerem cidadania plena, assumirem responsabilidades sociais e participarem ativamente da construção de comunidades mais justas e solidárias (Amabile & Kramer, 2011). Isso é particularmente importante entre jovens, que muitas vezes possuem talentos latentes, mas carecem de mentoria, reconhecimento e oportunidades práticas para aplicá-los de forma relevante.

O desenvolvimento de talentos precisa ser visto não apenas como uma técnica de gestão, mas como um compromisso ético com a dignidade humana. Investir no crescimento do outro é reconhecer que cada pessoa carrega potencialidades únicas, que, quando despertadas e orientadas, tornam-se fontes de realização pessoal, melhoria do desempenho e transformação social. Como afirma Senge (2006), o verdadeiro aprendizado ocorre quando pessoas e organizações descobrem como expandir sua capacidade de criar os resultados que realmente desejam. Assim, o desenvolvimento de talentos torna-se um caminho para uma vida mais plena, produtiva e significativa – tanto para o indivíduo quanto para o coletivo.

Aplicação prática da competência

A competência relacionada ao desenvolvimento de talentos adquire, no exercício da Secretaria Executiva da União Norte Brasileira, um significado que transcende práticas pontuais de capacitação, assumindo caráter estrutural e estratégico. A função do Secretário Executivo exige uma leitura atenta do capital humano disponível na

organização, reconhecendo que a sustentabilidade institucional depende diretamente da capacidade de identificar, formar e acompanhar pessoas em diferentes níveis de liderança. Nesse contexto, desenvolver talentos não é apenas uma iniciativa de gestão, mas um princípio orientador da atuação do Secretário como líder.

Ao atuar na coordenação e no suporte aos Campos, a liderança da Secretaria Executiva se expressa na criação de ambientes formativos, nos quais secretários, pastores, líderes locais e equipes técnicas possam crescer de maneira intencional e contínua. A abordagem centrada em pontos fortes, conforme defendida por Buckingham & Clifton (2001), contribui para uma liderança que valoriza diferenças, reconhece potencialidades e promove alinhamento entre talentos individuais e necessidades institucionais. Essa postura fortalece relações de confiança, amplia o engajamento e favorece uma cultura organizacional orientada ao aprendizado.

No âmbito institucional, o desenvolvimento de talentos também se manifesta na capacidade de estruturar processos, delegar responsabilidades com intencionalidade e acompanhar o crescimento das pessoas ao longo do tempo. Seligman (2011) destaca que indivíduos que têm seus pontos fortes reconhecidos e utilizados experimentam maior senso de pertencimento e propósito. Aplicado à Secretaria da UNB, esse princípio reforça uma liderança que comprehende o crescimento humano como investimento estratégico, capaz de gerar equipes mais maduras, colaborativas e resilientes diante dos desafios organizacionais.

Essa competência se torna ainda mais relevante quando se considera a diversidade de contextos presentes no território da União Norte Brasileira. Desenvolver talentos, nesse cenário, exige sensibilidade cultural, escuta ativa e adaptação de estratégias formativas às realidades locais. Em vez de modelos homogêneos de liderança, a atuação

do Secretário Executivo da União demanda flexibilidade para reconhecer diferentes vocações, ritmos de aprendizagem e estilos de contribuição. Como afirmam Maslow & Murphy (1954), a autorrealização ocorre quando o indivíduo encontra espaços legítimos para expressar suas potencialidades; cabe à liderança criar tais espaços de maneira responsável e inclusiva.

Por fim, aplicar os princípios do desenvolvimento de talentos à Secretaria Executiva da UNB significa assumir uma liderança que comprehende pessoas como o principal recurso da missão institucional. Conforme enfatiza Senge (2006), organizações que aprendem são aquelas que expandem continuamente a capacidade de seus membros de criar os resultados que realmente desejam. Assim, o desenvolvimento de talentos deixa de ser uma ação periférica e passa a integrar o núcleo da liderança exercida pelo Secretário Executivo, contribuindo para a formação de lideranças sólidas, para a continuidade institucional e para o fortalecimento da missão da Igreja no território da União.

Experiências Passadas	
Experiência	Artefatos
1. Produção de vídeos testemunhos sobre voluntariado por parte de Secretário do Campo.	1. Arquivo de vídeo do testemunho.
2. Apresentação de seminário sobre voluntariado por parte dos Secretários dos Campos.	2. Fotografia da apresentação do seminário.

Experiências Planejadas		
Experiência	Artefatos	Avaliação
1. Diálogo personalizado com Secretários Executivos dos Campos da UNB para formação e desenvolvimento.	Fotos do encontro	
2. Treinamento personalizado para Secretários dos Campos da UNB.	Fotos dos encontros.	

3. Treinamento para Secretárias de Tesouraria dos Campos sobre férias especiais.	Fotos dos encontros	
4. Diálogo personalizado com Secretárias de atas da UNB	Foto do encontro	
5. Participação das Secretárias de Atas na Comissão Diretiva da UNB	Foto da Comissão Diretiva	
6. Organização do Projeto Reencontro 2024 e 2025	Fotos da programação nos Campos da UNB	

Referências

- Amabile, T., & Kramer, S. (2011). *The progress principle: Using small wins to ignite joy, engagement, and creativity at work*. Harvard Business Press.
- Buckingham, M., & Clifton, D. O. (2001). *Now, discover your strengths*. Simon and Schuster.
- MacFarlane, B., & Stambaugh, T. (2009). *Leading change in gifted education: The festschrift of Dr. Joyce VanTassel-Baska*. Prufrock Press.
- Maslow, A. H., & Murphy, G. (1954). *Motivation and Personality.(Under the Editorship of Gardner Murphy.)*. Harper & Bros.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Broadway Business.