

SMA.



Código:

65

Gestão de competências

Competência pode ser definida como a integração sinérgica entre conhecimento, habilidades e atitudes, possibilitando gerar valor econômico para a organização e seus stakeholders, e valor social para os indivíduos. Conhecimento é aquilo que o indivíduo "sabe" com base na sua formação educacional; habilidade é o que ele "sabe fazer" com base em sua experiência profissional, ou seja, prática própria; atitude é "querer fazer" e está relacionada a aspectos comportamentais.

A gestão por competências visa agir ativamente para minimizar o grau de complexidade percebida para se realizar atividades ao minimizar o gap existente entre as capacidades necessárias para se realizar uma tarefa e as competências atuais do indivíduo para realizá-la. Isso ocorre pois existe uma ligação direta entre as competências do colaborador, complexidade percebida da tarefa e o que é entregue para a organização e sua cadeia de valor (valor inserido na entrega de um produto ou serviço ao consumidor final).

A gestão por competências pode permeia todas as etapas da gestão de recursos humanos, desde o recrutamento e seleção, onde visa promover/captar competências não presentes nos colaboradores atuais, mas necessárias no momento atual, até o desenvolvimento e monitoramento de pessoas, buscando desenvolver competências alinhadas ao futuro da organização. Assim sendo, ela é uma abordagem estratégica de longo prazo que visa o desenvolvimento dos colaboradores e possibilita que as organizações tenham vantagem competitiva sustentável por por meio de um aumento em sua flexibilidade e capacidade de adaptação.

As competências podem ser descritas tanto no nível do indivíduo quanto no nível da organização (a partir da missão, visão, valores e objetivos estratégicos). Cabe ressaltar que as competências exigidas pela organização guiam os processos de aplicar, integrar, desenvolver, avaliar e monitorar pessoas. Além disso as competências podem ser classificadas como básicas, avançadas, transversais, distintas, entre outras.

Para diagnosticar competências humanas, é necessário identificar gaps existentes entre as competências da organização, as competências dos colaboradores e os objetivos estratégicos da organização. A identificação desses gaps possibilita traçar o

Código:

EM BRANCO

Qu



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

SMA.
B

Código:

05

planos de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas.

Para realizar o mapeamento das competências atuais, as organizações podem utilizar técnicas como: grupos focais, observação, entrevistas e aplicação de questionários. Além disso, na era da indústria 4.0, simulação de situações reais podem ser utilizadas para captar as habilidades, o conhecimento e as atitudes dos funcionários e traçar e testar planos de ação de desenvolvimento.

Por fim, é importante destacar que existem competências necessárias para o preenchimento de um posto de trabalho específico, bem como competências que são esperadas para o futuro. As primeiras podem ser desenvolvidas por meio de treinamento, enquanto que as segundas necessitam de estratégias de desenvolvimento e estão focadas no que se espera do profissional no futuro. Assim, espera-se minimizar a ~~que é entregue pelo indivíduo e o que é entregue pelo indivíduo~~ a diferença entre o que se espera do indivíduo e o que é entregue por ele, tendo em vista que essa diferença depende das competências individuais e do grau de complexidade percebida das tarefas.

Código: _____

EM BRANCO