

gum



MA

Q

Código:

08

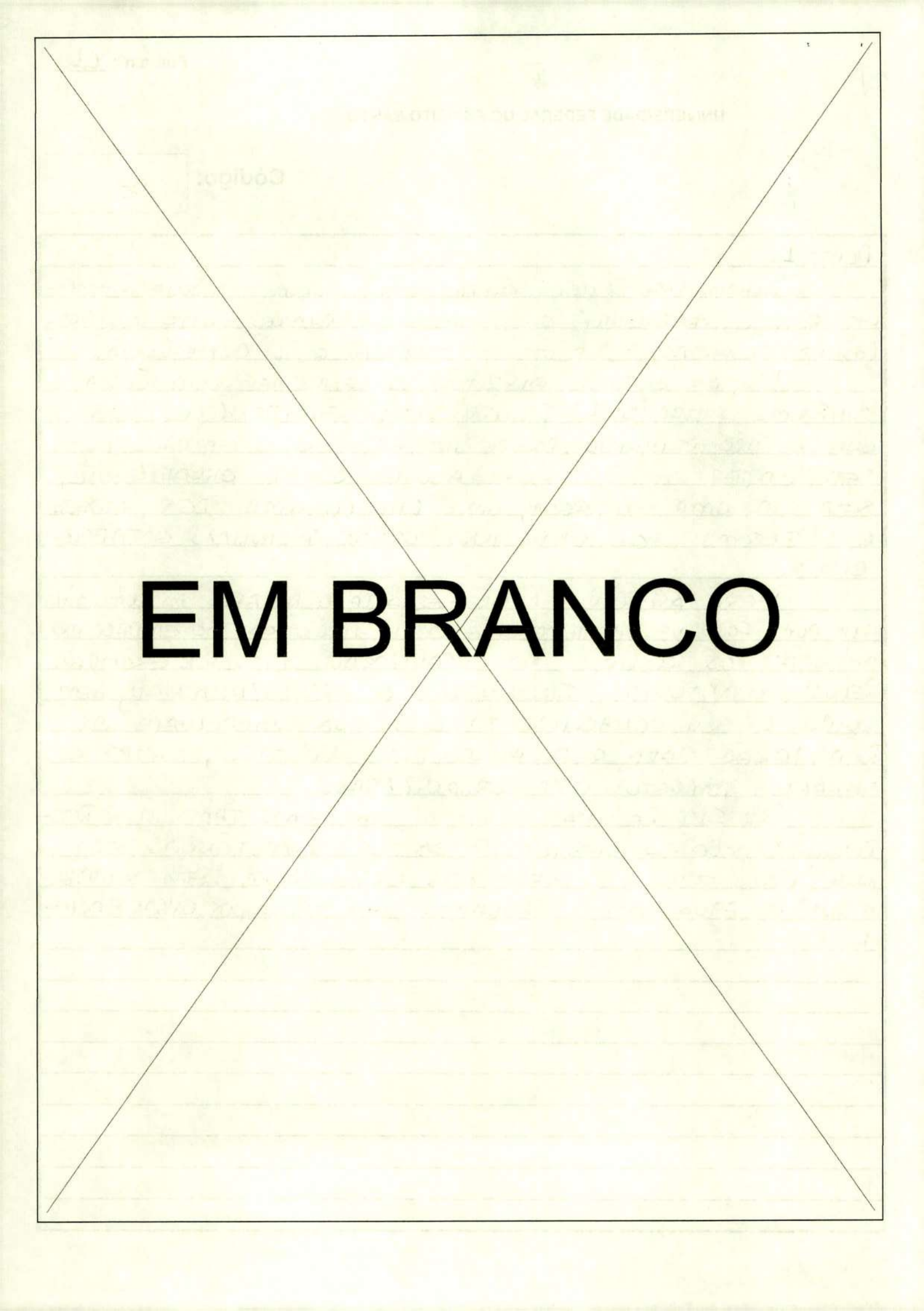
Ponto 1

CONFORME ZAFIRAN(2003), "O DESSAFIO DA COMPETÊNCIA É A VOLTAR DO TRABALHO PARA O TRABALHADOR", AO ESTABELECEER RELAÇÕES ENTRE OS MODELOS DA PROFISSÃO, DO POSTO DE TRABALHO E DA COMPETÊNCIA.

MUITOS AUTORES DISCUTEM CONCEITOS DE COMPETÊNCIA, CONFORME OUTRA (2004), FLEURY(2000) E ZAFIRAN(2003) EM QUE O FOCO PRINCIPAL RESIDE NO FATO DE O EMPREGADO SER CAPAZ DE ENTREGAR AQUILO QUE A ORGANIZAÇÃO, SEJA ELA UMA EMPRESA, UMA ONG OU UMA TES, DESSEJA EM TERMOS DOS OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS ESTABELECIDOS.

NESSE ASPECTO, O AUTOR RESSALTA O DESSAFIO DA COMPETÊNCIA COM FOCO NAS HABILIDADES E CONHECIMENTOS DO EMPREGADO AO USAR OS RECURSOS DA ORGANIZAÇÃO, COMO POR EXEMPLO, RECURSOS MATERIAIS, FINANCEIROS E ORGANIZACIONAIS, BEM COMO O SEU CONHECIMENTO E A SUA CAPACIDADE DE REALIZAÇÃO PARA O ALCANCE DOS OBJETIVOS, METAS E DESSAFIOS IMPOSTOS PELA ORGANIZAÇÃO.

POR FIM, RESSALTA-SE QUE O EMPREGADO TAMBÉM É RESPONSÁVEL PELO DESENVOLVIMENTO DAS SUAS COMPETÊNCIAS EM QUE POSSA TODO O ESFORÇO DAS ORGANIZAÇÕES EM SEMPRE MANTÊ-LO ATUALIZADO E ALINEADO DOS OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS.

The background of the image is a large, faint, and crossed-out document. The document is oriented vertically and features a header with the text 'UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO' and 'Código:'. Below the header, there are several lines of text, which appear to be a list or a series of entries. The entire document is crossed out with a large 'X' made of two thin black lines. The text 'EM BRANCO' is superimposed over the center of the document.

EM BRANCO



GMA.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

GMA.

Código:

08

Ponto 3

CONFORME ABORDADO POR OLTRA (2004), A GESTÃO DE COMPETÊNCIAS USA MEDIR A CAPACIDADE DE ENTREGA DOS EMPREGADOS FACE AOS OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS ESTABELECIDOS PELA ORGANIZAÇÃO. NESSE ASPECTO, AS DIMENSÕES DAS COMPETÊNCIAS NO ÂMBITO DA ORGANIZAÇÃO DEVEM REFLETIR O ESFORÇO DA MESMA EM GARANTIR O ALINHAMENTO COM A ESTRATÉGIA DA ORGANIZAÇÃO, BEM COMO COM OS SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS.

DESSA FORMA, NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES, AS DIMENSÕES DAS COMPETÊNCIAS DEVEM, ~~ALÉM~~ ALÉM DE TER PREOCUPAÇÃO COM O EMPREGADO, DEVEM TAMBÉM OLHAR A ORGANIZAÇÃO COMO UM TODO, OU SEJA, OS EMPREGADOS DESENVOLVEM OS SEUS OBJETIVOS PESSOAIS DE CRESCIMENTO E DE BUSCA DE OPORTUNIDADES, ENTRETANTO, ~~TAMBÉM~~ TAMBÉM DEVEM TER ATENÇÃO AOS OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS.

Código:

EM BRANCO

Jim



SUA.

①

Código:

08

Ponto 2

DIVERSOS SÃO OS ESFORÇOS DOS AUTORES NO SENTIDO DE DEFINIÇÃO DE CONCEITOS APLICADOS À GESTÃO DE COMPETÊNCIAS, BEM COMO PONTOS FUNDAMENTAIS PARA A TRAJETÓRIA DE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS, COMO "PATH DEPENDENCE", CADEIAS DE VALOR E COMPLEXIDADE E ENTREGA, CONFORME OLTRA(2004), ZAFIRAN(2003) E FLEURY(2000).

TODOS ESSES CONCEITOS CARREGAM EM SI A PREOCUPAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES EM ESTABELECE PARÂMETROS E CRITÉRIOS APLICADOS AO PROCESSO DE GESTÃO DE COMPETÊNCIAS, COMO POR EXEMPLO, CRIAÇÃO DE TRILHAS DE CONHECIMENTOS QUE BUSCA DAR AO EMPREGADO UMA CONDIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DAS HABILIDADES NECESSÁRIAS PARA O DESEMPENHO DA FUNÇÃO; CADEIAS DE VALOR, QUE É UMA FORMA DE O EMPREGADO SE COLOCAR DENTRO DO PROCESSO PRODUTIVO DA ORGANIZAÇÃO E, POR FIM, COMPLEXIDADE E ENTREGA, CUJO FOCO ESTÁ NO NÍVEL DE COMPLEXIDADE DA FUNÇÃO EXERCIDA PELO EMPREGADO ATRELADA A SUA CAPACIDADE DE ENTREGA.

EM BRANCO



Ponto 4

① A competência visa medir o nível de entrega que o empregado é capaz de realizar para a organização tendo em vista o seu nível de conhecimento e experiência e o nível de exigência estabelecido pela organização. Dessa forma, conforme Carbone et al (2006), a competência humana tem implicações tanto para os indivíduos quanto para as organizações, pois se de um lado temos os indivíduos em busca de melhorias para si, do ponto de vista de suas entregas, de outro, temos as necessidades das organizações em atenderem os anseios e expectativas dos seus clientes.

② O uso das competências humanas nos processos de gestão de pessoas se dá desde o momento do processo de RRS até o momento em que a organização faz uso das ferramentas de avaliação do desempenho como forma de mostrar para o empregado os resultados da sua evolução.

③ O diagnóstico das competências humanas tem por objetivo nortear as ações da empresa no sentido de melhorar e desenvolver novas formas de aprimorar tais competências. O diagnóstico é importante para a organização conhecer qual linha de ação precisa tomar, aprimorar o processo, implementar medidas e até mesmo um plano de ação com o intuito de salvar o "gap" de competência dentro da organização.

④ O mapeamento das competências passa, necessariamente, por um processo de diagnóstico com o objetivo de conhecer a realidade atual. A partir daí, a organização levanta as

CONTINUA...

Código:

EM BRANCO



Código:

08

CONTINUAÇÃO...

NECESSIDADES QUE DEVEM SER ATENDIDAS.

EVIDENTEMENTE, NEM TODAS AS ~~DE~~ COMPETÊNCIAS ESTÃO PRONTAS, OU SEJA, ACABADAS. MUITAS ANDA BEM CARCEM DE MELHORIA E OUTRAS PRECISAM SER DESENVOLVIDAS. ESSA BALANÇO ENTRE O QUE A ORGANIZAÇÃO JÁ POSSUI EM TERMOS DE COMPETÊNCIAS E O QUE FALTA É O "GAP" QUE PRECISA SER TRABALHADO DENTRO DO PROCESSO DE Mapeamento de Competências.

A ORGANIZAÇÃO TAMBÉM DEVE FAZER UM DIAGNÓSTICO DO Cenário Atual NO SENTIDO DE IDENTIFICAR TENDÊNCIAS QUE PODEM AFETAR O SEU NEGÓCIO E INSERIR ESSE DIAGNÓSTICO NO SEU PROCESSO DE Mapeamento das Competências.

Por fim, A ORGANIZAÇÃO DEVE IMPLEMENTAR OS RESULTADOS OBTIDOS COM O Mapeamento das Competências.

EM BRANCO