

Gestão por Competências

O que é competência?

As competências são o resultado da combinação de três elementos: conhecimentos, habilidades e atitudes/conduitas.

As competências agregam valor aos indivíduos e às organizações, à medida que favorecem o desempenho e, por conseguinte, o alcance dos objetivos institucionais e evidenciam o reconhecimento social das capacidades de cada pessoa.

A Gestão por Competências

A chamada gestão por competências é um modelo de gestão que utiliza o conceito de competência como referência para orientar diferentes processos organizacionais, especialmente aqueles voltados à gestão de pessoas. O modelo de competências consiste na descrição dos atributos (conhecimentos, habilidades e atitudes) necessários para o bom desempenho dos papéis relativos aos processos institucionais.

Esse modelo de gestão não se limita à capacitação. Ele também é utilizado para planejar, identificar, desenvolver e avaliar, em todos os níveis da instituição, as competências necessárias para atingir seus objetivos.

A gestão por competências procura conectar os objetivos estratégicos da instituição às capacidades individuais dos servidores, buscando adequar o quadro de pessoal às competências necessárias ao bom desempenho organizacional.



Pode promover a melhoria dos programas de capacitação, de alocação de pessoas, de movimentação e de avaliação. Pode contribuir, também, para a adequação das atividades exercidas pelo servidor às suas competências e para o aumento da motivação, promovendo melhores resultados.

Estímulo ao servidor para tornar-se responsável pelo seu desenvolvimento. Como as ações de capacitação vão ser construídas de acordo com a necessidade de cada servidor da instituição, este se torna corresponsável pelo processo de desenvolvimento de suas competências.

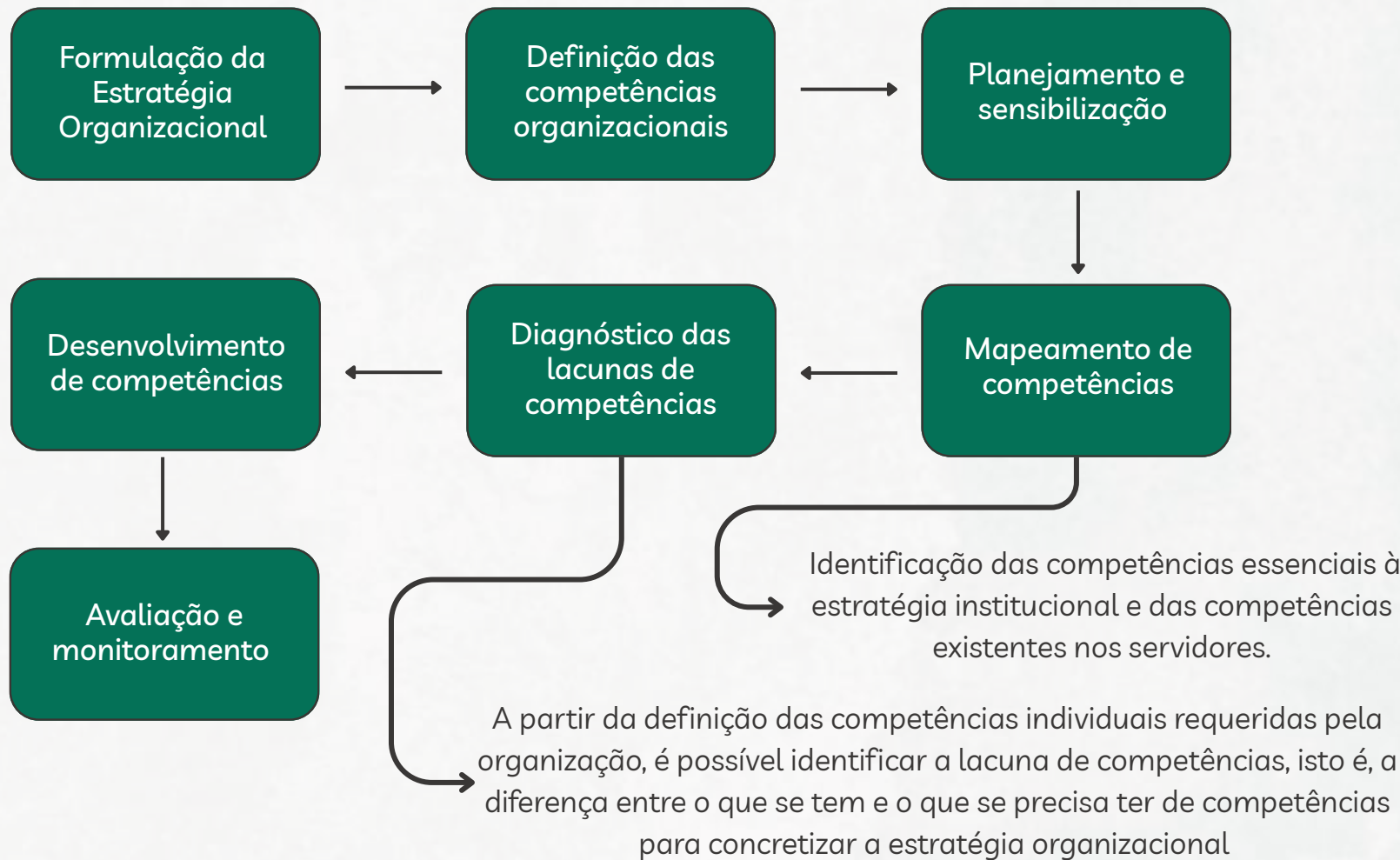


E quais são os benefícios?

Afeta diretamente a eficácia, eficiência e efetividade dos serviços prestados pela instituição. Uma vez identificadas as competências necessárias ao desempenho dos processos, o órgão poderá utilizá-las na seleção de servidores (concurso público) e desenvolvê-las de forma mais apropriada aos objetivos estratégicos.

Ao mapear as competências exigidas por processo/função, a instituição alinha pessoas às tarefas, orienta a formação por lacunas reais e torna movimentações internas mais coerentes, resultando em menos erros, maior entrega de resultados e servidores mais motivados.

Como implantar o Modelo de Gestão por Competências?



É importante compreender que não há um único caminho para o mapeamento de competências. Independentemente das metodologias ou instrumentos utilizados, o essencial é que o processo esteja fundamentado na missão, na visão de futuro, nos valores, nas estratégias e na cultura organizacional. Sempre que possível, a instituição deve buscar o método mais adequado à sua realidade, adaptando as metodologias existentes às suas particularidades.