

Gestão por competências no setor público

Por Rebeca Pedrosa, Gestora Governamental

No cenário atual em que vivemos, com informações e mudanças recebidas a todo o momento, as pessoas buscam se manter atualizadas para desenvolver novas habilidades e aprimorar os seus conhecimentos, contribuindo, desta forma, para o crescimento pessoal e profissional. Esse contexto sugere às organizações públicas uma modernização na forma de gerenciar pessoas para o alcance de seus objetivos.

O autor Bergue (2012, p.18) salienta que gerenciar pessoas nessas instituições representa um esforço orientado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de pessoas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observando as necessidades e condições do ambiente em que se inserem. Assim, as organizações públicas precisam realizar uma adequação das ferramentas de gestão voltadas, principalmente, para as competências individuais. Este é um mecanismo importante para a criação de um ambiente propício ao desenvolvimento das pessoas, agregando-lhes conhecimentos, desenvolvendo suas habilidades e estimulando suas atitudes, a fim de que sejam diferenciais estratégicos nas organizações.

Para entender melhor o que é a Gestão por Competências é necessário saber o conceito de cada palavra. Gestão é o ato de gerir, administrar, organizar, planejar e liderar um projeto, pessoas ou uma organização. A definição de Competência está baseada numa tríade conhecida como "CHA", que são os Conhecimentos, as Habilidades e as Atitudes que um indivíduo detém. O conhecimento tem relação com o conjunto de informações que a pessoa possui, ou seja, o seu conhecimento teórico. Já a habilidade está ligada ao prático, à capacidade de transformar o conhecimento em ação. A atitude representa as crenças, os valores e princípios das pessoas, isto é, o comportamento humano. Então, a Gestão por Competências não é simplesmente uma forma de administrar, mas um meio muito eficaz de desenvolvimento de talentos nas empresas.

Através da Gestão por Competências as ações das pessoas são orientadas no intuito de se construir uma organização eficaz, atingindo as metas e os objetivos traçados. Quando uma empresa define o perfil de competências individuais para o ocupante de uma função, está também explicitando as suas expectativas com relação ao comportamento, posturas, habilidades e conhecimentos que os profissionais precisam possuir para a realização eficaz de seu trabalho. Não existe competência organizacional onde não houver competência profissional. Para que o resultado seja satisfatório é importante alinhar as competências individuais com os objetivos estratégicos da empresa. Como já dizia Dutra (2012, p.17) "de um lado, a empresa, ao desenvolver-se, desenvolve as pessoas e de outro, as pessoas, ao desenvolverem-se, desenvolvem a empresa".



A Gestão por Competências deve ser um processo contínuo e estar alinhada com as estratégias organizacionais, bem como com a sua identidade organizacional – missão, visão e valores. Uma organização que não possui um objetivo claro e definido poderá não utilizar o potencial máximo de cada profissional, acarretando em grandes desperdícios, como ter pessoas atuando em direção oposta ao que se deseja alcançar.