



SEMINÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS NA PERSPECTIVA DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
8ª Reunião Ordinária do Fórum Nacional dos Pró-Reitores de Gestão de Pessoas das IFES
(FORGEPE/ANDIFES)

Síntese da Conferência 2

Gestão de Pessoas por competências: ideias norteadoras, limites e possibilidades

Prof. Dr. Narbal Silva (UFSC)

Síntese

O professor Narbal apresenta a Historicidade do conceito de competência, desde 1970 quando o termo surge (inicialmente era só aplicado a empresas privadas), em 2000 é que o tema passou a ser discutido nas instituições públicas.

Decreto 5707/2006 – o professor Narbal considera que alguns aspectos dele foram efetivamente viabilizados, apesar dos limites.

Ele incentivou a capacitação nos mais diversos níveis. Isso por si só tem seu impacto.

Apresenta as *Restrições e limitações do decreto* – se mostra restrito quando coloca a capacitação com promoção funcional.

Deve-se visualizar novos componentes. Não deixar apenas atrelado à promoção funcional.

Com relação aos instrumentos de avaliação – não leva em conta a teoria da expectativa motivacional nem a equidade e justiça. Desafio aos sistemas avaliativos: Não se é competente para tudo (as pessoas) então a gestão de pessoas por competências, no decreto, reduz o significado de competências à capacitação. Limita a um único componente sem considerar outros.

Conhecimento + desejo + Habilidade = competência.

Sem habilidade o conceito se encontra prejudicado.



SEMINÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS NA PERSPECTIVA DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
8ª Reunião Ordinária do Fórum Nacional dos Pró-Reitores de Gestão de Pessoas das IFES
(FORGEPE/ANDIFES)

Conceito de competência se torna interessante quando pensamos que é importante para a organização mas também é importante pessoalmente. **Agregar valor à pessoa e como consequências para a organização.**

São pressupostos fundamentais: produtividade, qualidade, eficiência, eficácia e efetividade. Tudo isso repercute em vários aspectos e significa menos retrabalho, menos esforço...

Tem o sentido de fazer mais com menos. Mas não é no sentido de fazer uma pessoa multifuncional – a racionalidade não é para sobrecarregar o trabalhador.

São componentes fundamentais em um modelo de gestão por competências: valores, missão e visão, mapeamento das competências essenciais, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento e educação continuada, avaliação e práticas de reconhecimento. Há que se pensar do menor para o maior porque a vida da organização acontece onde as pessoas estão. Considerando os propósitos de cada local para dar conta do propósito institucional.

Práticas de reconhecimento são monetárias e não monetárias, objetivas e subjetivas.

Professor Narbal lembra da Teoria da expectativa (de Vroom) se eu me esforçar ao máximo serei reconhecido? Se eu obtiver uma excelente avaliação receberei recompensas? Caso positivo, elas serão atraentes? Práticas de reconhecimento são fundamentais para dar sentido ao modelo.

Teoria da equidade (Adams) os seres humanos desejam ser tratados justamente. Querem equidade. Percebem a relação entre esforço, resultado e consequências.

Justiça organizacional é fundamental para modelo de gestão de competências.

Condicionantes fundamentais – estabelecer visão, missão e visão de modo claro e objetivo
VERDADEIRAMENTE.



SEMINÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS NA PERSPECTIVA DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
8ª Reunião Ordinária do Fórum Nacional dos Pró-Reitores de Gestão de Pessoas das IFES
(FORGEPE/ANDIFES)

Desafios:

• Construir ambiente que incentive o pensamento estratégico, a criatividade, a inovação, o empoderamento, gestores dotados de autonomia e de responsabilidade e equipes de alta performance;

• Primar pela coerência entre políticas e práticas;

• Primar pela produtividade e qualidade;

• Formar gestores orientados pelos pressupostos da gestão;

• Ampliar o escopo do decreto – além da capacitação e progressão funcional;

• Que seja uma política de Estado e não de governo;

• Angariar apoio efetivo em nível federal (inclusive financeiro).

• Superar o paradigma da descontinuidade em termos de políticas e práticas;

• Inserir os trabalhadores terceirizados na cultura e na formação por meio de competências;

• Estabelecer procedimentos institucionais para minimizar os recorrentes na esfera ética:

• Gerir de modo efetivo os conflitos intergeracionais – cisão cultural - que as vezes é prejudicial ao diálogo.

Lugar de excelência para trabalhar: confiança, orgulho, prazer.

Para chegarmos a Organizações saudáveis: qualidade de vida, bem estar e felicidade, sem perder de vista a produtividade e qualidade.

Coordenador da mesa: *Raphael Schlickmann*

Secretários da mesa: *Maristela Helena Zimmer Bortolini e Amália Borges Dario*