

# **Gestão por Competências e sua Importância para a Vantagem Competitiva das Organizações**

Caro Leitor, podemos observar que a globalização vem agilizando o processo de transformações no mundo do trabalho, a disposição em se adequar rapidamente às mudanças, a competitividade, reorganização e o aprendizado contínuo são fatores fundamentais para um processo menos traumático. Tudo isto propicia as mudanças de conceito, valores, quebra de paradigmas e dogmas que norteiam a sociedade, gerando um ambiente complexo, marcado pelos avanços científicos e tecnológicos e pelo reconhecimento da importância das pessoas dentro das organizações.

O processo de gestão empresarial, sejam públicas ou privadas, vem sofrendo mudanças em função da necessidade de adequação às exigências da sociedade do conhecimento, onde o capital humano é valorado a partir da capacidade de explorar suas qualidades intelectuais.

Para o profissional, a exigência de aprender a interagir com o novo lhe garante certo nível de mobilidade na organização, uma vez que busca adaptar-se ao dinâmico processo produtivo de modo a tornar-se criativo, flexível diante a confrontação com situações inéditas que demandem por iniciativas baseadas em conhecimentos previamente adquiridos.

No domínio do senso comum, a competência é compreendida como um saber ou fazer qualquer coisa bem. Em termos organizacionais a competência concentra-se na análise da contribuição do indivíduo para a organização, bem como o modo como ela é concretizada, exigindo-se assim, não uma competência, mas um conjunto delas que envolve tanto um saber geral, quanto um conhecimento específico para o exercício da atividade.

A gestão baseada nas competências tem como foco as habilidades necessárias ao negócio da organização com base na alavancagem e disponibilização dos talentos humanos. Desta forma, a Gestão por Competências caracteriza-se como uma das ferramentas mais modernas em gestão de recursos humanos e tem sido amplamente adotada por grandes empresas no Brasil. O principal objetivo desta metodologia, onde podemos chamar assim (pois é caracterizado como um método eficaz na busca por resultados dentro das empresas por meio das pessoas), é buscar estabelecer uma direta relação entre as competências individuais e a estratégia organizacional.

Diversos sistemas e modelos de Gestão por Competências vêm sendo desenvolvidos e utilizados por empresas nos últimos anos na busca de ferramentas mais adequadas para a gestão de seus recursos humanos face às exigências de diferenciais competitivos que permitam a sobrevivência e o sucesso das organizações.

Partindo-se da constatação de que estes diferenciais são alcançados pelas pessoas que compõem as organizações, reforça-se a necessidade de um profundo alinhamento entre as competências individuais e a estratégia organizacional, para objetivamente gerar uma vantagem competitiva.

A estratégia organizacional desempenha importante papel na definição do modelo e sistema de gestão por competências. Para realizar sua estratégia, a empresa mobiliza competências organizacionais, que constituem seu diferencial competitivo e vão determinar as competências individuais requeridas pela organização. Observa-se que a gestão de pessoas a partir de tarefas e cargos torna-se insuficiente, pois ao homogeneizar as pessoas, não identifica os diferentes níveis de desenvolvimento e de contribuição individuais. Desta forma, o modelo de gestão por competências vem atender a esta demanda.

Vale salientar que se deve sempre ter o cuidado para que o modelo adotado em cada empresa tenha interligação com os subsistemas de gestão de RH, áreas funcionais e cargos que serão contemplados, uma vez que o não alinhamento com estes fatores ficará inviável tal implantação. Pense nisso e até a próxima!

#### Informações do rodapé

Marcos Braun Filho é Consultor Empresarial, Professor de MBA e Coach

MB Consultoria e Educação Corporativa

[www.marcosbraun.com.br](http://www.marcosbraun.com.br)

Contato: marcos@marcosbraun.com.br