

# GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

## Desenvolvendo o Capital Humano dentro das Organizações

Definir e medir a eficácia, especialmente o desempenho dos colaboradores de uma empresa, é uma parte crítica do trabalho de um gestor.

A questão é: Como definir os conhecimentos, habilidades e atitudes que um profissional precisa para desempenhar eficazmente suas funções? Como saber se ele está qualificado para o trabalho? Em outras palavras, como saber o que medir?

Algumas pessoas acham que a educação formal é uma medida confiável, outros acreditam nos anos de experiência e outros ainda podem argumentar que características pessoais são a chave para um trabalho eficaz.

A mais completa forma de abordar esse assunto é relacionar desempenho individual com os objetivos do negócio. Para fazer isso, muitas empresas utilizam **competências**. Estas são a integração dos **Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA)** que uma pessoa necessita para realizar um trabalho eficazmente.

O conjunto de ferramentas capaz de promover o contínuo aperfeiçoamento dos **Conhecimentos, Habilidades e Atitudes** de cada colaborador das empresas é chamado de **Gestão por Competências**.

As ferramentas da **Gestão por Competências** são: **Mapeamento do Perfil de Competências Organizacionais, Mapeamento e Mensuração por Competências de Cargos e Funções, Seleção por Competências, Avaliação por Competências, Plano de Desenvolvimento por Competências, Avaliação de Eficácia das Competências** a serem desenvolvidas e **Remuneração por Competências**.

Este conjunto de ferramentas permite identificar eficazmente o perfil de competências de cada cargo da empresa e analisar a compatibilidade entre o perfil do cargo e dos colaboradores ou candidatos a fim de obter o melhor resultado de cada talento nas funções que executa ou que irá executar.

Através da Avaliação por Competências é possível comparar o perfil de cada colaborador da empresa com o perfil do cargo, visando identificar as competências que são compatíveis e as que precisam ser potencializadas através do Plano de Desenvolvimento por Competências. Esse cruzamento entre o perfil do cargo com o do colaborador e o desenvolvimento do mesmo permite garantir funcionários motivados e aumento de produtividade.

A **Gestão por Competências** entrega ao Gestor e ao RH todas as informações que necessitam para ter o **perfil certo** em cada cargo, investir em competências e desenvolver talentos humanos com eficácia, objetividade e clareza, atingindo os melhores resultados.

A Gestão por Competências garante para a empresa:

- Maior eficácia do Colaborador;
- Maior eficácia Organizacional;
- Maior eficácia na análise das necessidades de treinamento;
- Maior eficácia na gestão de carreira;
- Maior eficácia dos Gestores e do RH;
- Maior produtividade e aumento de resultados.

Para aumentar as chances de sucesso da implantação da Gestão por Competências em sua empresa, utilize o software CHAMAP. Conheça mais em: <http://www.chamap.com.br>.

### Bibliografia:

- 1- Site <http://www.mindtools.com>
- 2- Livro Gestão por Competências: Atração e Captação de Talentos Humanos - Maria Odete Rabaglio - Qualitymark, 2008

**Autor: Ricardo Mendes**