



MAS AFINAL, O QUE É GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?

Para que você possa compreender melhor o que é o modelo de Gestão de Pessoas com Foco em Competências, fizemos a separação dos conceitos “*Gestão*” e “*Competência*”. Isso facilitará sua análise, interpretação e entendimento.

O QUE É GESTÃO?

GESTÃO é o ato de gerir, ou seja, administrar. A GESTÃO corresponde aos “*meios*” através dos quais se lidera um projeto, uma equipe ou uma instituição. A GESTÃO, também conhecida como ADMINISTRAÇÃO, é uma ciência social que estuda, sistematiza e viabiliza a concretização de objetivos de forma estruturada, organizada e assertiva.

O QUE É COMPETÊNCIA?

A definição de competência está baseada no **CHA**, que são os **C**onhecimentos, **H**abilidades (Competências Técnicas), e as **A**titudes (Competências comportamentais), que uma pessoa aplica em seu trabalho. O conhecimento tem relação com entendimento e com a interpretação, portanto tem viés teórico. A habilidade está ligada à aplicação prática de conhecimentos adquiridos, bem como a vivência e o domínio do conhecimento. Já a atitude representa as emoções, os valores e sentimentos das pessoas, isto é, o comportamento humano.

O QUE É GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?

Gestão por Competências é conduzir as pessoas de uma instituição, partindo de uma condição atual para uma visão futura satisfatória, que agregue valor organizacional, por meio do melhor aproveitamento das Competências que cada indivíduo possui. Trata-se também de um conjunto de ferramentas práticas, consistentes e objetivas que torna possível instrumentalizar o RH e os Gestores para fazerem a Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, com foco, critério e clareza.

HISTÓRICO NO SETOR PÚBLICO

- A necessidade de implantação de programas de modernização da Gestão de Pessoas no Setor Público é fruto do aumento da exigência da Sociedade, do Servidor, das Lideranças e da própria Instituição.
- Em 2006 foi publicado o Decreto 5.707, da Presidência da República, que fomenta a modernização das práticas de Gestão de Pessoas na esfera federal, com ênfase na Gestão por Competências.
- Diversas outras resoluções, normativas e regulamentações vem sendo publicadas desde então, nas diversas esferas de poder inerentes ao Estado Democrático.
- O CNJ também publicou a Resolução 111 no ano de 2009, a fim de fortalecer a geração de resultados no poder Judiciário, por meio da capacitação de Servidores em suas Competências, ou seja, o modelo de Gestão de Pessoas com foco em Competências.
- Na justiça do trabalho, o CSJT publicou, em 2012, a Resolução 92, que estabelece metas de implantação da Gestão por Competências para todos os Tribunais do Trabalho até o final de 2013.
- Incentivos para esta prática surgem a todo o momento, a partir de fontes diversas, e, embora esta prática de Gestão de Pessoas pareça inovadora, é preciso registrar que este modelo de Gestão iniciou-se na França na década de 70, contando com a participação de empresas privadas e, massivamente, do setor público francês.
- Ainda nos anos 70 e 80, este modelo de Gestão expandiu-se para a América do Norte, ganhando o mundo em função do estímulo recebido por certificações de qualidade, a exemplo da família ISO.
- Em linhas gerais, este histórico apresenta a grande relevância que o modelo de Gestão por Competências teve no mundo nos últimos 40 anos e, embora tenha se reinventado, até hoje é uma das práticas gerenciais mais saudáveis e consistentes em Gestão de Pessoas.

*Nunca é tarde para iniciar uma ação que **potencialize** o desempenho do Servidor, **viabilize** uma carreira mais consistente e **busque** a evolução intelectual, visando, principalmente, a melhor prestação de serviços para nossa sociedade.*

Agora que você já conhece a história da Gestão por Competências, é seu momento de contribuir.

Contamos com sua participação!

Um abraço,

Secretaria de Gestão de Pessoas