
Competências

A competitividade das organizações é largamente determinada pelos trabalhadores que são não só qualificados, mas também competentes. Os trabalhadores podem, devido aos seus atributos pessoais e habilidades (adquiridos no curso de suas vidas), lidar com os desafios de um mundo do trabalho, que está cada vez mais complexo.

As competências são entendidas como capacidade de auto-organização, pelo que se relacionam com qualquer acção em situações problemáticas abertas e sistemas complexos.

Quais são as competências-chave?

- A capacidade geral para ser activo e criativo numa base auto-organizada – de reflectir sobre si próprio, sobre as condições ambientais técnica e metodologicamente e de comunicar com outras pessoas: Estes atributos são chamados competências de auto-organização e auto-aprendizagem;
- A capacidade de se ver a si próprio criticamente, uma atitude produtiva e um sentido dos valores: competências pessoais (questionário em competências pessoais);
- A capacidade de dominar todos os conhecimentos, competências e resultados de comunicação social, a implementar activamente os valores pessoais e a integrá-los com todas as outras competências: a actividade e competência para a acção (questionário em competências para a acção e actividade)
- A capacidade de lidar com problemas aparentemente insolúveis criativamente pelo uso adequado dos conhecimentos técnicos e metodológicos: competência técnica e metodológica (questionário em competências técnico-metodológicas)
- A capacidade de debate com os outros a partir de uma perspectiva pessoal, de cooperar e se comunicar de forma criativa: competência sócio-comunicacional (questionário em competências sócio-comunicacionais).

Para a detecção e avaliação de competências é necessário utilizar os métodos e instrumentos adequados.

1. Avaliação de competências

O objectivo da utilização de instrumentos para a avaliação e detecção de competências na organização é incentivar os trabalhadores de forma construtiva e orientada para o futuro e apoiar um maior desenvolvimento individual.

Isso não exige medidas normalizadas, mas sim instrumentos visando os pontos fortes e fraquezas individuais do trabalhador e as necessidades da organização. O objectivo é o reconhecimento precoce da necessidade de formação contínua dos trabalhadores, a fim de enfrentar com êxito as actuais e futuras necessidades no local de trabalho.

A detecção e avaliação de competências exige instrumentos que contenham uma definição individual do “estado-da-arte” das competências pessoais e, simultaneamente, permitam inferir da necessidade de outras medidas de desenvolvimento profissional.

Utiliza-se os mais variados métodos, tais como auditorias de competências, questionários biográficos, simulação de trabalho ou experiências e averiguação de factos através de portefólios ou centros de avaliação.

Diferentes materiais e exercícios ajudam no reconhecimento das competências e na identificação das possibilidades de melhoria ou desenvolvimento.

É especialmente importante no contexto dos processos de mudança que as organizações abordem a questão de como avaliar a proficiência profissional dos seus colaboradores e evitar os défices existentes.



Para além das formas convencionais de desenvolvimento de competências (seminários, etc.), também as medidas que ocorrem dentro do processo de trabalho ou em estreita relação com o trabalho são deduzidas.

Por exemplo, os processos existentes e os fluxos de trabalho podem ser analisados sob a forma de *workshops*, juntamente com os trabalhadores. Assim, podem surgir novas propostas de melhorias. Outra possibilidade é a sistemática rotação do trabalho dos trabalhadores ou seja, uma mudança específica de posto de trabalho. Desta forma, o fluxo de informação é melhorado, expande-se ou corrige-se, quando necessário, as ideias dos trabalhadores sobre os outros sectores.

2. Auditoria de competências

Uma auditoria de competências envolve a identificação de competências e de saberes (em uso e latentes), detida pelo pessoal existente.

Os resultados de uma auditoria de competências são os perfis de competências e de saberes para determinados indivíduos ou grupos dentro da organização.

Razões para a aplicação

Expõe-se de seguida algumas das razões para aplicar as auditorias de competências:

- Auditorias de competências são compreensíveis sem previsão especial ou pré-requisitos metodológicos complicados;
- Cerca de 80% de todas as decisões nas organizações de hoje ainda são baseadas em julgamentos de puro "bons sentimentos". Auditorias de competências ajudam a dissipar esta subjectividade;
- As auditorias de competências têm em conta os contextos formais, não formais e informais de aquisição de competências;
- Auditorias de competências combinam o registo, o julgamento e a análise de validação de competências;
- Auditorias de competências, diferentemente da maioria dos outros métodos, são adequadas para a concepção e o início das etapas de formação contínua, em caso de défices de competências;
- Auditorias de competências são muito eficazes com combinações processuais adequadas e podem ser implementadas com um esforço relativamente baixo em termos de avaliação e de tempo.