

UMA RAPIDA REVISÃO DO CONCEITO DE COMPETÊNCIA EM UM PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL

Marcos da Cunha Ribeiro



Segue abaixo, uma conceituação atual, moderna e correta, no meu ponto de vista, com suporte de algumas matérias recentemente publicadas, entre elas Carlos Hilsdorf, Eugênio Mussak, Luiz Carlos Cabrera, Vick Bloch e outros:

Uma colocação muito simples é, justamente, definir competência como “naquilo que sou bom”, mas do ponto de vista do outro! Naquilo que os outros reconhecem e declaram que sou bom!

Mas esta simplicidade não é suficiente para um trabalho individual e ou coletivo, operacional e ou estratégico, no que se refere a necessidades presentes e futuras do indivíduo e ou da organização.

Para o sociólogo francês Philippe Zarifian, competência é “tomar a iniciativa e assumir a responsabilidade diante das situações profissionais com as quais nos deparamos. Consiste em um entendimento prático de situações, que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma a medida que aumenta a diversidade de situações”.

Competência pressupõe uma ação que faça diferença onde for aplicada! Portanto, agrega valor diante de novas situações, nos processos e nas decisões.

Assim, podemos compreender a composição do conceito de competência, através de critérios objetivamente mensuráveis, como o exercício proativo e simultâneo de:

1. Saber conceitualmente (qualificação) - conhecimento
2. Saber fazer (experiência funcional) - habilidade
3. Saber agir (capacidade de obter resultados) – atitude

Portanto, competência pode ser entendida como uma ação fundamentada e assertiva frente a novos desafios! Esta ação deve agregar valor econômico para a organização e social para o indivíduo. Competência é um potencial disponível para enfrentar os desafios futuros.

Competência é a qualidade de ser adequado e bem qualificado, física e intelectualmente, frente a desafios. É a capacidade de tomar decisões bem informadas e coerentes. Contempla grupos de habilidades, atitudes e conhecimentos necessários para a realização eficaz de tarefas. Refere-se a ações e comportamentos identificados pelas lideranças como efetivas contribuições na implementação da mudança; estes comportamentos são necessários para um desempenho satisfatório ou excelente em qualquer desafio profissional.

Por isso é possível medir tecnicamente em testes especialmente desenvolvidos para isso, e com excelente grau de precisão. Por isso também, todo resultado não tem certo ou errado, mas um retrato de momento para criar um plano de evolução que foque o desenvolvimento de competências, em qualquer tempo, idade e momento de vida. Este plano tem um segredo importante: de cara exige do profissional, disciplina, perseverança e persistência.

O conceito de competências no RH e no desenvolvimento de pessoas e organização cresceu em uso e conceituação a partir dos anos 70, com saltos interessantes nas décadas de 80 e 90 e estas evoluções permanecem válidas e validadas.

No início do século, Eugênio Mussak trouxe a público o conceito de Meta Competência para aquilo que vai além do mensurável normalmente e contempla alguma capacidade individual e específica para superar a normalidade, como por exemplo, algumas características que seriam um turbinamento das competências. Exemplo na conjugação com alguma inteligência superior à média (digo alguma pois, hoje a inteligência já está sendo estudada em mais de 8 inteligências diferentes!) Diferencial Meta também, seria o componente de entusiasmo, paixão, intuição adicionados às competências deste indivíduo.

A atitude de ampliar continuamente suas competências será sempre a maior competência de todas elas e inclui disposição, vontade, disciplina, mas depende fundamentalmente de auto motivação para o auto desenvolvimento (auto gerenciado no tempo!) e ambos os fundamentos dependem do autoconhecimento.

Por isso o desenvolvimento de competência é possível, necessário, desejável. Não para o presente somente, mas para o futuro de cada um e onde quer que estejamos atuando! Não tem limite de idade e não precisa parar na aposentadoria!!! O Coaching tem o papel de suportar e facilitar o entendimento, o autoconhecimento, a montagem do PDI e seu monitoramento até que o autogerenciamento e o autodesenvolvimento estejam incorporados no indivíduo.

É por isso que a distinção entre Coaching, Mentoring e Tutorage é importante, mas isso fica para outra ocasião!!!