
Adoção de modelo gerencial por competência e os impactos nos resultados do trabalho na gestão de pessoas¹

Maria Eliana Alves LIMA²

Bruna ALMEIDA³

Faculdade Laboro, MA

Resumo

Trata da gestão por competência enquanto estratégia contemporânea de gestão, cujo modelo alinha as competências humanas para atingir resultados, visando ao alcance das metas. Destaca-se os impactos do modelo em uma unidade de trabalho da SEDUC/MA em função do reposicionamento da gestão de pessoas na condução dos principais processos de trabalho: seleção, contratação, unificação, gratificação e alocação.

Palavras-chave: Gestão por competências, gestão de pessoas, estratégias de gestão.

As expectativas de atuação contemporâneas nas organizações públicas nos levam a pensar em modelos de gestão mais eficazes quanto aos métodos, às relações humanas e ao alcance de resultados. Assim, para uma atuação condizente com as necessidades atuais, pode-se explorar conteúdos e modelos de trabalho construídos coletivamente, traçando objetivos, metas e estratégias com foco nas competências pessoais.

As estratégias passam essencialmente, por planejar e operacionalizar ações com base em dados consistentes, a fim de produzirem, a curto, médio e longo prazos os resultados qualitativos e quantitativos esperados. Ressalte-se que estas etapas pressupõem reflexões rigorosas e disciplinadas dos aspectos internos das unidades administrativas do órgão e das diversas variáveis do ambiente externo que afetam direta ou indiretamente suas atividades. JHONSON, et al, (2011, pg. 84) asseveram que “Tudo isso são as competências, ou seja, as habilidades e capacidades por meio das quais os

¹ Trabalho apresentado para a disciplina de Produção e Inovação Científica da Faculdade Laboro realizada no dia 23 de outubro de 2021

² Estudante do Curso de Gestão Pública / e-mail: mariaeliana@laboro.edu.br

³ Orientadora do trabalho. Professora da Faculdade Laboro. Mestra em Comunicação. e-mail: professorabruna.almeida@gmail.com

recursos são disponibilizados eficazmente através das atividades e recursos de uma organização.”

Muitas vezes essas abordagens tornam-se técnicas e estanques, não estabelecidas em um processo democrático e mais humanizado, com foco nas competências e habilidade de cada colaborador envolvido. Uma organização deve atuar na prática de planejar as ações e alinhá-las às competências de seus servidores com a função de propor, organizar, coordenar e controlar as ações, os processos e os diferentes recursos materiais que dispõe, para atingir os objetivos e resultados qualitativos e quantitativos significativos para nos indicadores a que se propõe alcançar.

O foco da gestão, então, deixa de repousar apenas na capacidade, passando a privilegiar o desempenho, envolvendo não mais apenas os comportamentos adotados pelo indivíduo, mas as realizações por ele proporcionados (LANA, FERREIRA, 2007).

As pessoas, por sua vez, estão agregadas em grupo de habilidades diferentes, cada um com características próprias, cujas iniciativas, tratativas, potenciais, comunicação e relacionamentos vão interferir nos modos de gestão e organização do trabalho, refletindo, finalmente, nos resultados.

Portanto, o presente artigo apresentará a experiência de uma unidade de trabalho na Secretaria de Estado da Educação do Maranhão, cujo modelo gerencial adotou como estratégia a gestão por competências no reposicionamento e alinhamento do pessoal técnico administrativo e suas lideranças, com vistas no aprimoramento das ações, em função das habilidades, motivações e competências técnico-organizacionais.

Observou-se, durante o período de execução da proposta, a melhoria nos seguintes aspectos: desenvolvimento das equipes, planejamento setorial e sua operacionalização, aplicação de procedimentos de gerenciamento de desempenho, otimização do tempo e dos resultados dos processos de trabalho, ambientação e integração das pessoas, promoção de qualidade de vida e qualificação do clima organizacional, novos conhecimentos agregados, surgimento de liderança ágil.

Referência bibliográfica

JOHNSON, G, et al. Fundamentos da Estratégia. Porto Alegre: Bookman, 2011.

LANA, M. S. V.; FERREIRA, C. P. **Gestão por Competências**: impactos na gestão de pessoas. Estação Científica Online, Juiz de Fora, n. 04, abr./mai. 2007. Disponível em: <https://portaladm.estacio.br/media/4355/2-gestao-competencias-impactos-gestao-pessoas.pdf>