



COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL – Um estudo Bibliográfico

PEDROTTI, Vinícius¹; ROSA, Alessandro Dornelles da²; VALADÃO, Eduardo Maron³;
FERREIRA, Ana Paula Alf Lima⁴;

Palavras-Chave: Competência. Habilidade. Atitude. CHA.

Observa-se que o tema competência organizacional vem ganhando espaço no mundo acadêmico e empresarial, tal fato pode ser comprovado por pesquisas bibliográfica realizada junto a banco de dados tais como do ANPAD, assim o presente artigo segue o linha dos artigo bibliográfico, e buscou definir o que é competência, bem como, destacar sua importância; Assim tem-se que competência é uma palavra do senso comum, utilizada para designar uma pessoa qualificada para realizar alguma coisa, o seu oposto, implica apenas a negação desta capacidade, mas guarda um sentimento pejorativo, depreciativo, ou seja, chega mesmo a sinalizar que a pessoa se encontra ou se encontrará brevemente marginalizada dos circuitos de trabalho e de reconhecimento social. Esta definição, bastante genérica, menciona dois pontos principais ligados à competência: conhecimento e tarefa - capacidade para resolver qualquer assunto, aptidão, idoneidade e introduz outro: capacidade legal para julgar pleito. A competência do indivíduo não é um estado, não se reduz a um conhecimento ou *know how* específico, ela pode ser comparada a uma encruzilhada, com três eixos formados pela pessoa (sua biografia, socialização), pela sua formação educacional e pela sua experiência profissional. A competência é o conjunto de aprendizagens sociais e comunicacionais nutridas a montante pela aprendizagem e formação e a jusante pelo sistema de avaliações. Segundo ainda este autor: competência é um saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros. Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional determinado. A competência individual encontra seus limites, mas não sua negação no nível dos saberes alcançados pela sociedade, ou pela profissão do indivíduo, numa época determinada. As competências são sempre contextualizadas. Os conhecimentos e o *know how* não adquirem *status* de competência a não ser que sejam comunicados e utilizados. A rede de conhecimento em que se insere o indivíduo é fundamental para que a comunicação seja eficiente e gere a competência. A competência pode estar associada ao domínio de qualquer estágio do ciclo de negócios, como por exemplo um profundo conhecimento das condições de operação de mercados específicos. Não obstante, para ser considerado uma competência essencial, esse conhecimento deve estar associado a um sistemático processo de aprendizagem, que envolve descobrimento/ inovação e capacitação de recursos humanos. A noção de competência, explorada neste texto, lança luz sobre um aspecto importante: se por um lado, agrega valor econômico à organização, por outro não menos relevante deve agregar valor social ao indivíduo, ou seja, as pessoas, ao desenvolverem competências essenciais para o sucesso da organização, estão também investindo em si mesmas, não só como cidadãos organizacionais, mas como cidadãos do próprio país e do mundo.

¹ PEDROTTI, Vinícius; Acadêmico da UNICRUZ, vini.pedrotti@hotmail.com

² ROSA, Alessandro Dornelles da; Acadêmico da UNICRUZ, alessandrosa@gmail.com

³ VALADÃO, Eduardo Maron³; Acadêmico da UNICRUZ, lml.eduardo.lml@hotmail.com

⁴ FERREIRA, Ana Paula Alf Lima⁴. Professora Orientadora do CCSA da UNICRUZ.