

O CONCEITO DE COMPETÊNCIA NA PERSPECTIVA DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

CARLOS ALBERTO TAVARES^{1,2}

¹Academia Brasileira de Ciência Agronômica, Recife, Pernambuco.

²Academia Pernambucana de Ciência Agronômica, Recife, Pernambuco.

Autor para correspondência: carlostavares19@yahoo.com.br

A vasta literatura sobre o conceito de competência tem se concentrado na área educacional e na gestão das competências no mundo do trabalho. No entanto, a sua dimensão conceitual é muito mais ampla, envolvendo, praticamente, todas as áreas do conhecimento humano, pois o seu objetivo maior é gerar impactos positivos na qualidade de vida da população.

Este pressuposto é percebido em face da amplitude do próprio conceito de competência, visto à luz das inúmeras variáveis que explicam o comportamento humano no contexto do mundo real, onde os impactos são visíveis e avaliados em ambientes internos e externos, a curto, médio e longo prazos.

Nesta perspectiva, o conceito de desenvolvimento sustentável implica na necessidade de se conceber uma visão holística da realidade econômica, social e ambiental, com a identificação de indicadores quantitativos e qualitativos nessas três dimensões. Esses indicadores são os seguintes:

1. **Indicadores econômicos:** Produto Interno Bruto (PIB); Classificação dos Riscos de Investimentos, (segundo as escalas da Standard & Poors e Moodys & Fitch); Índice de Desemprego; Índice de Inflação; Taxa de Câmbio; Taxa de Juros etc.

2. **Indicadores sociais:** Índice de Desenvolvimento Humano (IDH); Coeficiente de Gini; Taxa de Fecundidade; Mortalidade Infantil; Índice de Analfabetismo; Consumo de água Potável; Cobertura de Esgotamento Sanitário; Expectativa de Vida; Taxa de Homicídios; Índice de Pobreza; Renda per Capita; Segurança Alimentar; Longevidade etc.

3. **Indicadores ambientais:** Saúde Ambiental: Efeito do Ambiente nas doenças; Saneamento Básico; Água Potável; Partículas Suspensas no Meio Urbano; Poluição do Ar em Interiores; Ozônio ao Nível do Solo; Ozônio em Ecossistemas; Emissões de Dióxido de Enxofre; Qualidade da Água Natural; Demanda Sobre a Água Disponível; Risco de Preservação; Reserva de Árvores em Crescimento; Intensidade da Pesca Marítima; Intensidade de Irrigação; Intensidade de Terras Cultivadas; Intensidade de Terras Queimadas; Regulamento do Uso de Agrotóxicos; Emissões de CO₂ (gás carbônico).

A definição operacional desses indicadores se encontra disponível na Internet, para consulta dos interessados em se aprofundar nesses conceitos. Os indicadores podem ser analisados como variáveis, ora independentes ora dependentes e também correlacionados positiva ou negativamente. Portanto, é importante se analisar, via pesquisa de análise de correspondência, a possível variabilidade que pode ocorrer entre os indicadores, visando a definição de políticas públicas que realmente possam atender às necessidades do desenvolvimento local sustentável.

É preciso observar que podem ocorrer diferenças significativas nas competências dos profissionais devido a diversidade das inteligências, saberes, valores, traços de personalidade, aptidões e estilos emocionais. Essa diversidade é função dos níveis de escolaridade e natureza das ocupações no mundo do trabalho. Além disso, há implicações na definição das competências coletivas das organizações públicas e privadas, considerando-se tamanho e setor de atividade. É importante também levar em conta o Índice do Planeta Feliz (IPF), conhecido na literatura inglesa por *Happy Planet Index* (HPI). Esse índice é o mais recente indicador do “Real Bem-Estar Social e Econômico”, proposto pela Fundação *New Economics Foundation*, que tem como objetivo melhorar a qualidade de vida ao promover soluções inovadoras que desafiam o pensamento convencional em questões econômicas, ambientais e sociais. Trata-se de um índice de apoio ao conceito de Felicidade Interna Bruta (FIB), referendado pela Organização das Nações Unidas (ONU), com o uso de um questionário abrangendo nove dimensões, descrita pelo Instituto Visão Futura, que sugeriu a aplicação da metodologia no Brasil. As referidas dimensões são as seguintes:

1. **Bem-estar psicológico:** avalia o grau de satisfação de cada indivíduo com a sua vida, considerando autoestima, sensação de competência, estresse

e atividades espirituais;

2. **Saúde:** mede a eficácia das políticas de saúde, levando em conta a autoavaliação da saúde da população analisada, incidência de padrões de comportamentos arriscados, prática de exercícios e qualidade da nutrição e do sono;

3. **Uso do tempo:** avalia como o tempo é dividido entre trabalho, estudo, lazer etc;

4. **Vitalidade comunitária:** examina o nível de confiança, sensação de pertencimento, vitalidade dos relacionamentos afetivos, segurança em casa e na comunidade e práticas de doação e voluntariado;

5. **Educação:** avalia desde a qualidade da educação formal até o envolvimento dos pais na educação de filhos e educação ambiental;

6. **Cultura:** avalia as tradições locais, a participação em eventos culturais, oportunidades de desenvolver capacidades artísticas e a discriminação por causa de religião, raça e gênero;

7. **Meio ambiente:** mede a percepção dos cidadãos quanto à qualidade da água, do ar, do solo e da biodiversidade. Os índices consideram, por exemplo, o acesso a áreas verdes e qualidade do sistema de coleta de lixo;

8. **Governança:** avalia como a população enxerga governo, mídia, judiciário, sistema eleitoral e segurança pública, em termos de responsabilidade, honestidade e transparência. Também, mede a cidadania e o envolvimento das cidades com as decisões e os processos políticos;

9. **Padrão de vida:** avalia renda individual e familiar, segurança financeira, nível de endividamento e qualidade das habitações.

Para formação eficaz dos diversos tipos de profissionais, em qualquer nível de escolaridade: técnico, superior e pós-graduação, em função da complexidade do conceito de competência, sugere-se, como metodologia de construção, o desenvolvimento e a avaliação de competências, o uso da matriz Inteligências x Saberes, com as seguintes etapas metodológicas:

1. **Definir o perfil de competências do profissional.** Pode-se utilizar como referência para este item, o perfil exemplificado na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO 2002), do Ministério do Trabalho e Emprego, o definido pelo Conselho Nacional de Educação, em Resoluções específicas sobre os Cursos de Graduação Superior no país ou elaborados por especialistas de universidades e consultores de empresas;

2. **Selecionar uma competência.** (geral ou específica) da profissão ou ocupação;
3. **Descrever o contexto organizacional.** (ambiente) onde a competência será construída e desenvolvida;
4. **Selecionar as inteligências identificadas na Matriz,** que são necessárias ao desenvolvimento da competência;
5. **Definir os indicadores pelos 4 saberes.** (conhecer, fazer, conviver e ser);
6. **Identificar e caracterizar** o método de aprendizagem para aquisição desses saberes em cada inteligência;
7. **Identificar a estratégia mais adequada** para a aprendizagem dos saberes em cada inteligência;
8. **Determinar o tempo** (carga horária) para a aprendizagem dos saberes em cada inteligência, de acordo com o método e estratégias utilizadas para a aquisição da competência;
9. **Definir os instrumentos e a metodologia** para avaliação de competências utilizando escalas de mensuração e técnicas apropriadas;
10. **Identificar os valores (crenças),** o perfil de personalidade (aptidões) e os estilos emocionais mais adequados para um excelente desempenho do profissional em cada competência.

Pode-se concluir que, além dos indicadores econômicos, sociais e ambientais, a Felicidade Interna Bruta de uma população, mensurada pelo Índice do Planeta Feliz, pode ser considerada um importante indicador de desenvolvimento local sustentável de um país.