

O CONCEITO HOLÍSTICO DE COMPETÊNCIA: CONCEPÇÃO E USO NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES

CARLOS ALBERTO TAVARES^{1,2}

¹ Academia Pernambucana de Ciência Agronômica.

² Academia Brasileira de Ciência Agronômica.

E-mail para correspondência: carlostavares19@yahoo.com.br

Regra geral, o termo competência expressa o seu conceito clássico de “realizar bem uma tarefa ou atividade profissional”. No entanto, a questão chave para se definir o conceito com maior precisão é: Quais são as variáveis que explicam o desempenho de uma pessoa em sua atividade profissional?

A revisão de literatura sobre o conceito de competência é bastante diferenciada. Alguns autores definem como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes com o uso da tradicional sigla CHA. No entanto, existem diferentes concepções de classificação do conceito sob diferentes óticas como, por exemplo, com o uso das siglas CHAVE, TACHE, CHAMA, para citar algumas. Por outro lado, são utilizadas classificações como competências técnicas, humanas, comportamentais, organizacionais, essenciais, individuais, coletivas, gerais, específicas, conceituais, emocionais, sociais etc. Vale observar também a duplicidade do termo com habilidades e inteligências. Por isso, não há unanimidade na definição do conceito. Vale observar também que, da mesma forma como as competências envolvem habilidades cognitivas, psicomotoras e afetivas, o inverso também é verdadeiro, ou seja,

habilidades envolvem competências nos três domínios da aprendizagem. Competência é também definida como atribuição de um cargo.

Diante do exposto, pode-se concluir que o conceito enseja a necessidade de se avaliar o comportamento do profissional em todas as suas dimensões como ser humano. Nessa perspectiva, o conceito holístico de competência é definido como capacidade, ou seja, como resultado do uso de inteligências, saberes, valores, personalidade, aptidões e dimensões do estilo emocional do cérebro.

Em síntese, para responder a questão formulada à luz da metodologia científica, faz-se necessário definir o termo como variável independente e dependente; como variável independente, a avaliação da competência de um profissional tem como objetivo a análise de indicadores de desempenho, quantitativos e qualitativos, em termos de eficiência, eficácia e efetividade; como variável dependente, há necessidade de se identificar as variáveis consideradas como ingredientes ou insumos que explicam a competência do profissional.

Além disso, as seguintes características são importantes:

- Descrição contendo um verbo de ação, um objeto (foco) e condições ou circunstâncias nas quais a competência é desenvolvida;

- Amplitude da competência, isto é, sua classificação como geral ou específica. Isto requer uma capacidade para estratificar uma competência geral em várias específicas. Este procedimento é importante para se visualizar com maior precisão as variáveis implícitas na competência;

- Distinção entre uma competência comum de uma essencial. Esta última se caracteriza pelo uso dos conhecimentos tácitos que são significativos no desempenho de um profissional;

- Frequência do uso de uma competência: diária, semanal, mensal, semestral, anual e eventual. Às vezes, uma competência menos frequente é mais significativa pelo impacto que gera nos resultados de uma organização;

- Nível profissional: definido como a reserva de conhecimentos que se possui e que são utilizados na solução de um problema. São conhecimentos gerais (G), técnicos (T) e práticos (U). A dosagem entre esses três fatores (G, T, U) expressa, regra geral, o nível de formação profissional (relação entre teoria e prática) que varia do menos qualificado ao mais qualificado, correlacionados com o nível educacional, ou seja, maior escolaridade, maior o nível profissional. Portanto, a natureza de uma competência implica na análise do volume e da intensidade de conhecimentos gerais (G), técnicos (T) e práticos (U);

- Inteligências requeridas: toda e qualquer competência requer o uso de inteligências, que são utilizadas, em maior ou menor grau, na atividade desenvolvida. São inúmeras as inteligências que o ser humano possui (GARDNER, 1995). Portanto, é importante a avaliação dos impactos dessas inteligências no desempenho de um profissional. Essas

inteligências devem ser correlacionadas com os quatro saberes. Assim, o estudo das inteligências é fundamental no processo de formação profissional e gestão das organizações;

- Saberes requeridos: os quatro saberes (conhecer, fazer, conviver e ser) são inerentes a qualquer competência. Por isso, faz-se necessário identificar indicadores para a avaliação das competências nesses quatro saberes (DELORS et al., 1998; PÉREZ LINDO, 2012);

- Valores requeridos: valores são atributos essenciais que norteiam o desenvolvimento das competências de um profissional. Autores como Grant (2013), Perron (1987) e Weil (1993) identificam valores que são fundamentais na vida de uma pessoa;

- Perfil de personalidade: é indiscutível o impacto das características (perfil) de personalidade de um profissional em seu desempenho no mundo do trabalho. Diversos autores definiram perfis de personalidade que servem de subsídio para se compreender melhor o comportamento de um profissional (ADLER apud HALL; LINDZEY; CAMPBELL, 2000; EYSENCK apud HALL; LINDZEY; CAMPBELL, 2000; JUNG apud HALL; LINDZEY; CAMPBELL, 2000). Portanto, na análise da natureza de uma competência, é importante se avaliar o impacto do perfil de personalidade no desempenho de um profissional;

- Aptidões cerebrais: segundo Miranda (1997), as aptidões cerebrais estão correlacionadas com o desempenho de um profissional. São elas:

- Polo pós-cortical/metafísico/espiritual (N) (sabe);
- Polo neocortical direito intuitivo/conceitual (NE) (conjectura);
- Polo cortical direito emotivo/relacional (SE) (envolve-se);

- Polo medular corporal/visceral (S) (age);
- Polo cortical esquerdo preventivo/organizacional (SO) (planeja);
- Polo neocortical esquerdo analítico/fatual (NO) (analisa);
 - Estilos emocionais do cérebro: segundo Davidson (2013), são seis as dimensões do estilo emocional do cérebro: resiliência; atitude; intuição social; autopercepção; sensibilidade ao contexto e atenção. Essas dimensões muitas vezes são fundamentais no desenvolvimento eficaz de uma competência;
 - Habilidades requeridas: três tipos de habilidades, regra geral, são fundamentais para o desenvolvimento de uma competência: técnicas, conceituais e humanas. É importante, portanto, analisar a natureza de uma competência nessas três habilidades, as quais, por sua vez, apresentam correlações com as inteligências, saberes, valores, personalidade, aptidões/estilos emocionais do cérebro. Vale destacar a habilidade conceitual, definida por Fornari Gomes (2004), na sua obra “A terceira competência”: um convite à revisão do seu modelo de gestão;
 - Tecnologias necessárias: as competências podem requerer, em função de sua natureza, tecnologias peculiares que caracterizam o seu grau de complexidade, pois requerem conhecimentos específicos para o seu pleno desenvolvimento. Portanto, é importante caracterizar essas tecnologias para serem analisadas no processo de formação e gestão das organizações;
 - Investimento para o desenvolvimento de uma competência: é importante analisar o seu retorno ao investimento em termos de benefícios a curto, médio e longo prazo. O instrumento que geralmente se utiliza é o custo/benefício, mas é fundamental que se analise o custo/efetividade com base em

indicadores que abrangem aspectos sociais, ambientais e culturais dentro do conceito de desenvolvimento sustentável;

- Local onde a competência é desenvolvida. O ambiente de trabalho, com todas as suas particularidades físicas, disponibilidade de equipamentos, móveis e materiais, além da luminosidade, temperatura e conforto, é extremamente significativo na competência de um profissional. Por isso, o aluno, o educador e o profissional precisam se adaptar ao ambiente. Isto requer habilidades administrativas e de autogestão ocupacional que melhorem o seu desempenho na escola e no trabalho;

- Segurança no ambiente formativo e de trabalho. Esta preocupação é analisada no estudo da ergologia, que abrange a ergonomia, ou seja, proteção ao corpo no ambiente de trabalho, visando o máximo desempenho possível. Barbosa Filho (2014), em sua obra “Segurança do trabalho & Gestão Ambiental”, analisa este problema de segurança com extrema competência;

- Sustentabilidade da competência. A competência também exerce a função de sustentabilidade sob os aspectos administrativos, econômicos, sociais, ambientais e culturais. Sabe-se que o conceito de sustentabilidade é essencial na ótica do desenvolvimento local sustentável em qualquer atividade, especialmente na preservação ambiental e no melhor uso dos recursos. O uso da inteligência ecológica é, portanto, essencial no exercício de uma competência;

- Competitividade: as competências, dada a variabilidade de suas características, podem exercer uma influência significativa no grau de competitividade desde o aprendizado até sua utilização em uma organização. Portanto, é preciso compreender o impacto do uso das inteligências administrativa e mercadológica na competência de um profissional.

Em resumo, evidencia-se a complexidade do conceito de competência face ao elevado número de variáveis que estão implícitas no mundo da educação e uso dos conhecimentos e sua prática no trabalho. Portanto, competência é a palavra-chave para a formação profissional e gestão das organizações, quer públicas como privadas, e pode ser considerada a

palavra mais apropriada para explicar o comportamento humano no trabalho.

Maiores informações sobre o tema competência podem ser encontradas no site do autor: www.catfgc.com.br.

REFERÊNCIAS

- BARBOSA FILHO, A. N. **Segurança do trabalho & gestão ambiental**. São Paulo: Atlas, 2014.
- DAVIDSON, R. **O estilo emocional do cérebro**. Rio de Janeiro: Sextante, 2013.
- DELORS, J. et al. **Educação: um tesouro a descobrir**. São Paulo: Cortez; Brasília: UNESCO, 1998.
- FORNARI GOMES, J. **A terceira competência: um convite à revisão de seu modelo de gestão**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.
- GARDNER, H. **Inteligências múltiplas: a teoria na prática**. Porto Alegre: Artmed, 1995.
- GRANT, A. **A ciência da felicidade**. São Paulo: Fundamento Educacional, 2013. p. 63.
- HALL, C. S.; LINDZEY, G.; CAMPBELL, J. B. **Teorias da personalidade**. Porto Alegre: Artmed, 2000. p. 110, 123, 298.
- PÉREZ LINDO, A. **Competencias docentes para el siglo XXI**. Buenos Aires: Tinta Fresca, 2012.
- MIRANDA, R. L. **Além da inteligência emocional: uso integral das aptidões cerebrais no aprendizado, no trabalho e na vida**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.
- PERRON, J. **Bases e valores em psicologia e em educação**. Porto Alegre: Sagra, 1987. p. 65.
- WEIL, P. **Organizações e tecnologias para o terceiro milênio: a nova cultura organizacional holística**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1993. p. 30.