



IFSC CÂMPUS TUBARÃO
PROCESSOS GERENCIAIS
GETSÃO DE PESSOAS 1
PROF. GABRIELA TISCOSKI

Diferenças individuais e competências.

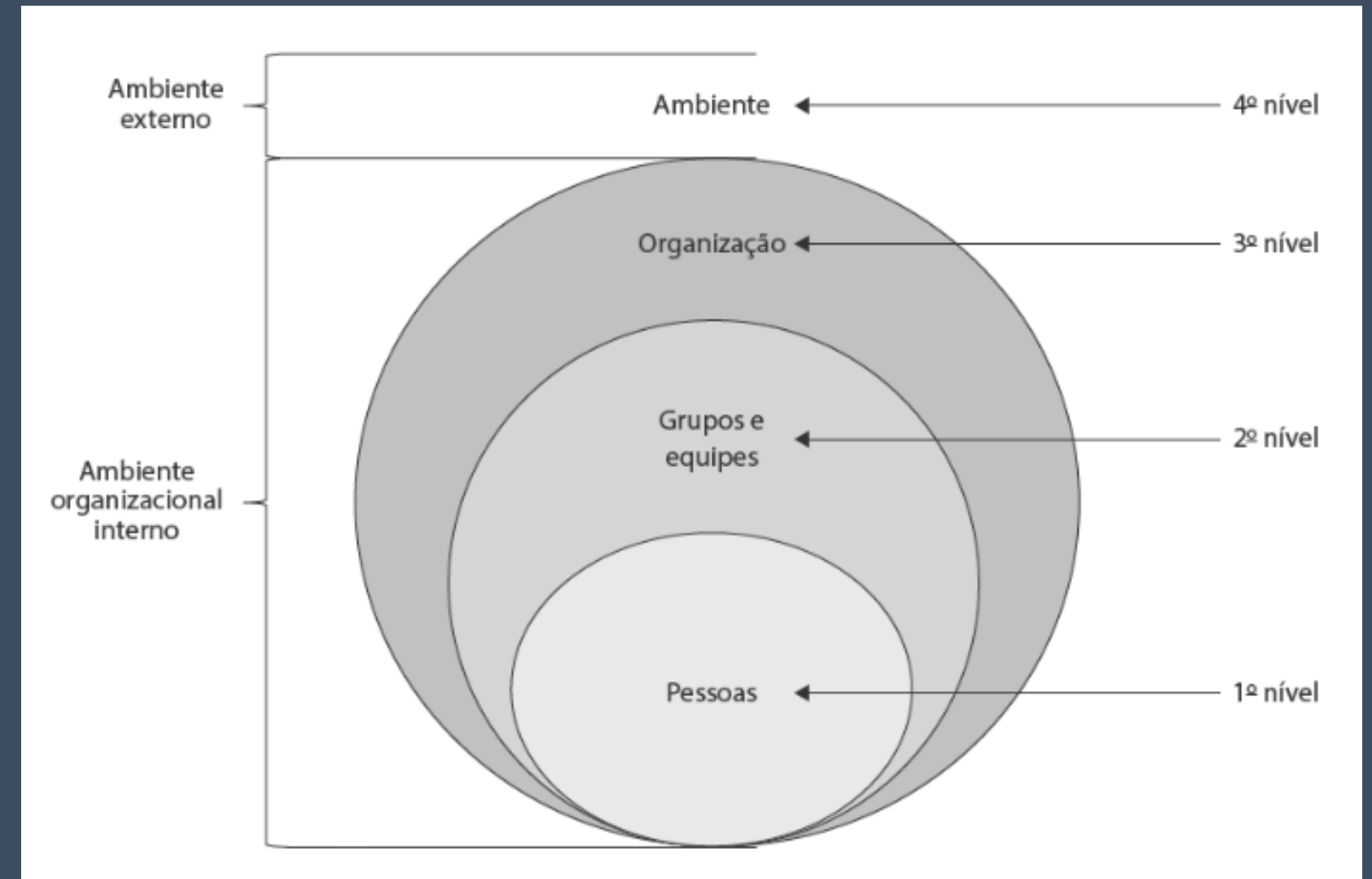
Os 4 níveis de abordagem do Comportamento Organizacional

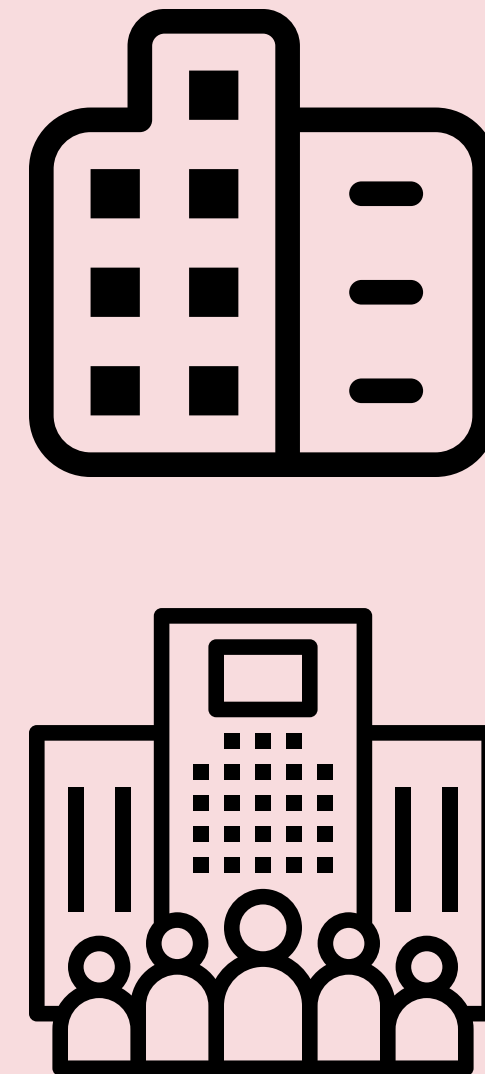
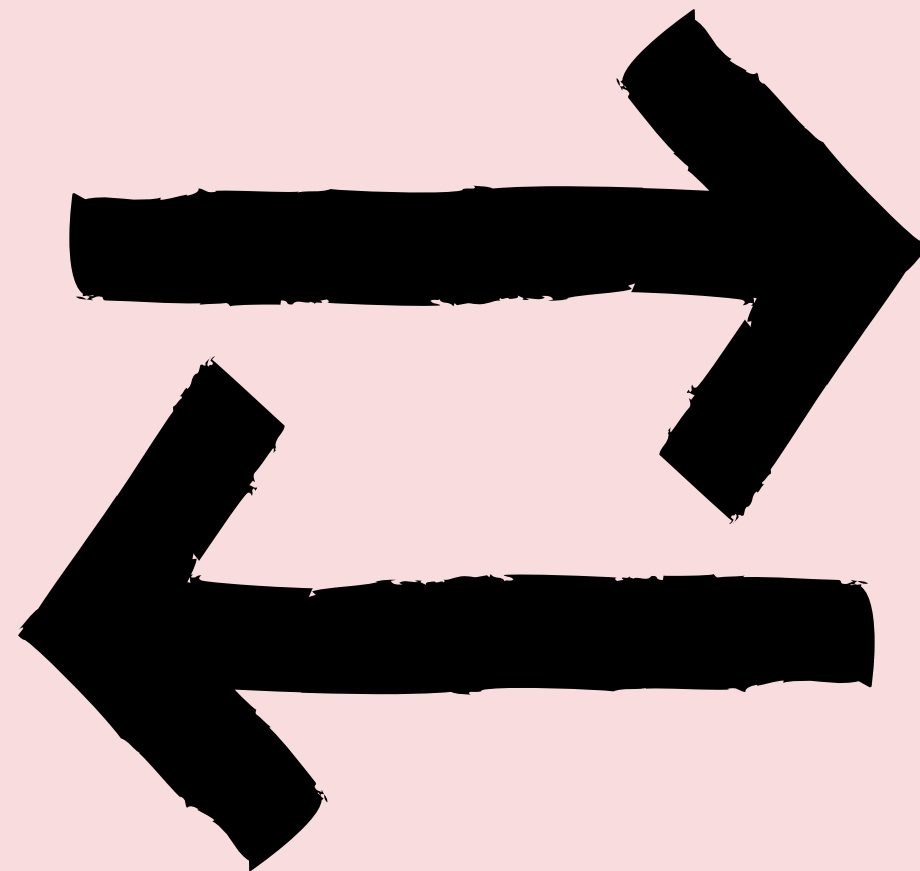
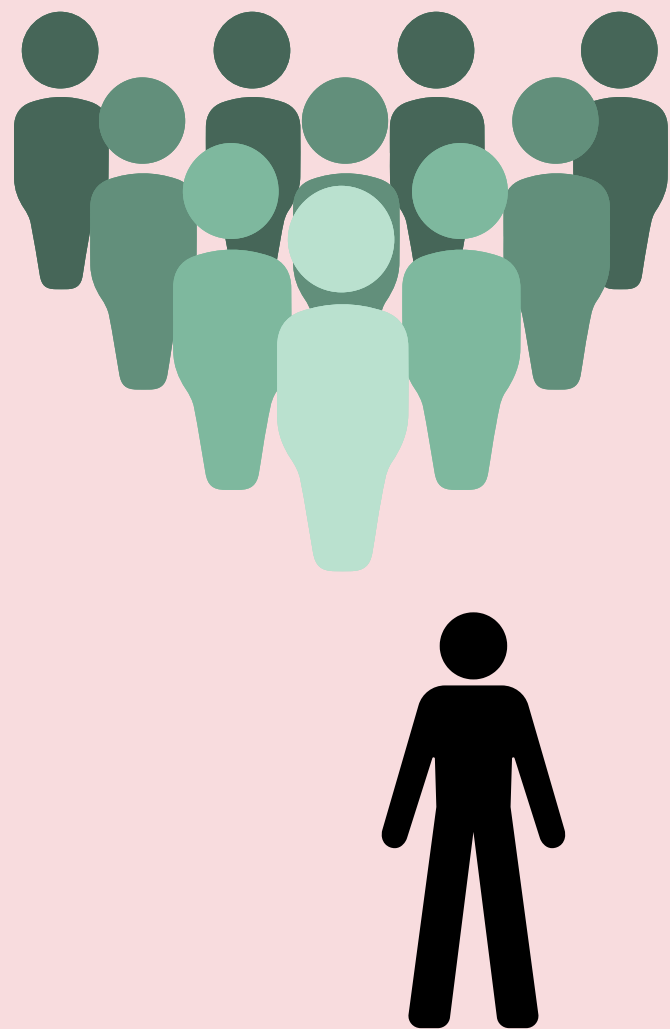
CONTEXTO AMBIENTAL: o mundo das organizações
- diversidade, ética, tecnologia, stakeholders

CONTEXTO ORGANIZACIONAL: estrutura, desenho, cultura, gestão do conhecimento e aprendizagem

AS PESSOAS E GRUPOS NA ORGANIZAÇÃO
percepção, motivação, equipes, comunicação,

DINÂMICA ORGANIZACIONAL liderança, conflito e negociação





As pessoas influenciam as organizações assim como as organizações influenciam as pessoas.

Comportamento individual como decorrência das características individuais e organizacionais



NAS DIFERENTES SITUAÇÕES, AS PESSOAS SE COMPORTAM DE MANEIRAS POTENCIALMENTE POSSÍVEIS DE SATISFAZEREM SUAS NECESSIDADES.

AS PESSOAS SE COMPORTAM DE DETERMINADA MANEIRA PARA OBTER AQUILO QUE DESEJAM. **CADA INDIVÍDUO TOMA DECISÕES RACIONAIS BASEADAS EM SUA PERCEPÇÃO DA SITUAÇÃO.**

PESSOAS PERCEBEM SEU AMBIENTE EM FUNÇÃO DE SUAS NECESSIDADES E EXPERIÊNCIAS PASSADAS.

No século 21, o combustível que move a nova Era da Informação é o conhecimento que reside nos talentos humanos

do que é formado o capital humano?





Para fazer do capital humano um ativo que produz resultados e retornos significativos, torna-se necessário aplicá-lo em um contexto organizacional extremamente favorável. É necessário identificar as competências necessárias, trabalhar as habilidades e identificar a aptidões de cada função .

APTIDÃO É UMA PREDISPOSIÇÃO INATA E NATURAL PARA DETERMINADAS ATIVIDADES OU TAREFAS. REPRESENTAM UMA PREDISPOSIÇÃO OU POTENCIALIDADE DE CADA PESSOA EM APRENDER DETERMINADAS HABILIDADES OU COMPORTAMENTOS.

ASSIM, A APTIDÃO É UMA HABILIDADE EM ESTADO LATENTE OU POTENCIAL E QUE PODE SER DESENVOLVIDA OU NÃO POR MEIO DE EXERCÍCIO OU PRÁTICA.

APTIDÃO PODE SER FÍSICA OU COGNITVA

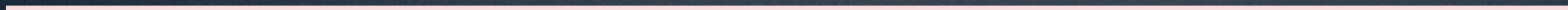
o colaborador pode vir a realizar certa atividade, tem potencial para tal.

Diferença entre aptidão e habilidade

Aptidão	Habilidade
■ Predisposição natural para determinada atividade ou tarefa.	■ Capacidade adquirida para realizar determinada atividade ou tarefa.
■ Existe sem exercício prévio, sem treino ou aprendizado.	■ Surge depois do treinamento ou do aprendizado.
■ É avaliada por meio de comparações.	■ É avaliada pelo rendimento no trabalho.
■ Permite prognosticar o futuro do candidato no cargo.	■ Permite diagnosticar o presente: refere-se à capacidade atual do indivíduo.
■ Transforma-se em habilidade por meio do exercício ou treinamento.	■ É o resultado da aptidão depois de exercitada ou treinada.
■ É a predisposição geral ou específica para o aperfeiçoamento no trabalho.	■ É o resultado da aptidão depois de exercitada ou treinada.
■ Possibilita o encaminhamento futuro para determinado cargo.	■ Possibilita a colocação imediata em determinado cargo.
■ É estado latente e potencial de comportamento.	■ É estado atual e real de comportamento.

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS

SKILLS





A COMPETÊNCIA ESSENCIAL (CORE COMPETENCE) PODE SER UM CONHECIMENTO TÉCNICO OU UMA TECNOLOGIA ESPECÍFICA QUE PERMITE OFERECER UM VALOR ÚNICO PARA OS CLIENTES E QUE DISTINGUE A ORGANIZAÇÃO DAS DEMAIS.

VANTAGEM COMPETITIVA: DIFERENCIAR SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS DOS SEUS CONCORRENTES E AMPLIAR SUA POSIÇÃO NO MERCADO

SONY: MINIATURIZAÇÃO

HONDA: CRIAÇÃO DE MOTORES PARA CARROS

COCA COLA: SABOR ÚNICO DO PRODUTO E O BRANDING CONSTRUÍDO EM TORNO DA MARCA

Do ponto de vista de uma organização, competência essencial é um conjunto complexo de comportamentos e habilidades, e não uma única habilidade isolada.

- As competências essenciais são decorrentes da aprendizagem coletiva na organização, especialmente como coordenar diversas habilidades de produção, integrar várias correntes de tecnologia, avançar com novos processos e inovar.



A woman with long dark hair in a ponytail, wearing a light pink sleeveless dress, is shown in profile from the waist up. She is looking upwards and to the right with a thoughtful expression, her hand resting near her chin. The background is a solid dark grey.

Competência organizacional é um conjunto integrado de competências coletivas, tendo as competências individuais na base.

E o que são competência individuais?

AS COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS DEPENDEM DO CONHECIMENTO E DAS HABILIDADES CRÍTICAS NECESSÁRIAS PARA TRABALHAR EFICAZMENTE E ENVOLVIDAS PELO JULGAMENTO E PELA TOMADA DE DECISÃO A RESPEITO DE CADA SITUAÇÃO, TUDO ISSO ALIADO À ATITUDE DA PESSOA FRENTE À SITUAÇÃO ENFRENTADA.

CONCEITO DE COMPETÊNCIA



CONHECIMENTO SOMENTE SE DIFUNDE QUANDO SÃO UTILIZADOS PROCESSOS DE APRENDIZAGEM PELOS QUAIS AS PESSOAS DESENVOLVEM NOVAS HABILIDADES DE AÇÃO EFICAZ.

HABILIDADE FAZER COISAS OU APLICAR O CONHECIMENTO. UMA HABILIDADE É A CAPACIDADE DE REALIZAR UMA TAREFA OU UM CONJUNTO DE TAREFAS, UTILIZANDO O CONHECIMENTO APRENDIDO EM CONFORMIDADE COM DETERMINADOS PADRÕES EXIGIDOS PELA ORGANIZAÇÃO OU PELA SOCIEDADE. A HABILIDADE ENVOLVE CONHECIMENTOS TEÓRICOS E APTIDÕES PESSOAIS E SE RELACIONA COM A APLICAÇÃO PRÁTICA DESSES CONHECIMENTOS E APTIDÕES.

JULGAMENTO A PARTIR DO CONHECIMENTO E DAS HABILIDADES CHEGAMOS AO JULGAMENTO, OU SEJA, À MANEIRA COMO A PESSOA PERCEBE CADA SITUAÇÃO COM QUE SE DEFRONTA E TOMA DECISÕES SOBRE QUANDO E COMO ENFRENTÁ-LA.

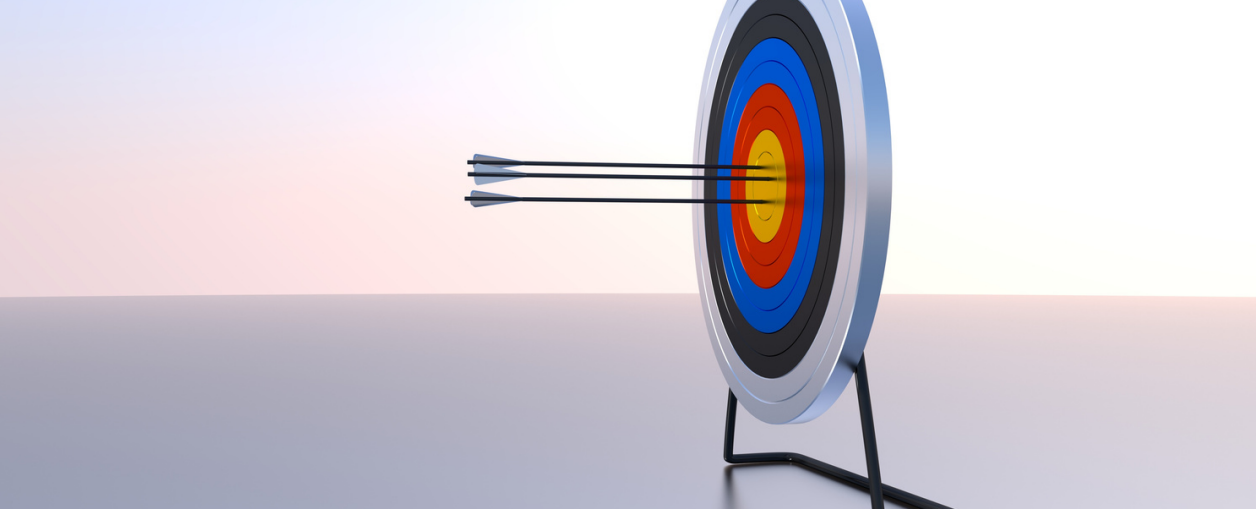
ATITUDE É O TIPO DE COMPORTAMENTO UTILIZADO PELA PESSOA PARA ALCANÇAR SEU OBJETIVO PRETENDIDO.

Visão estratégica	Compreensão da missão, da visão, dos objetivos, da estratégia e da cultura da organização. Ligação entre intervenções no desempenho humano para alcançar os objetivos.
Habilidades de liderança	Saber como liderar ou influenciar os outros positivamente para alcançar os resultados desejados do trabalho.
Habilidade de relacionamento	Trabalhar eficazmente com os outros para alcançar objetivos comuns e exercer influência interpessoal.
Habilidades tecnológicas	Saber utilizar diferentes tipos de <i>software</i> e <i>hardware</i> , compreender os sistemas de suporte e aplicá-los adequadamente.
Habilidades de solução de problemas	<i>Deletar gaps de desempenho e ajudar as outras pessoas a descobrir meios de reduzir gaps de desempenho atuais e futuros.</i>
Pensamento sistêmico	Identificar entradas, processos e saídas de um subsistema, sistema ou suprassistema e aplicar informação para melhorar o desempenho humano.

Exemplos de competências pessoais relacionadas com o desempenho na organização

Compreensão do desempenho	Saber distinguir entre atividades e resultados, reconhecer implicações, retornos e consequências.
Compreensão do negócio	Demonstrar atenção quanto às funções do negócio e como as decisões podem afetar resultados financeiros e não financeiros do negócio.
Habilidades de negociação	Saber organizar, preparar, supervisionar e avaliar o trabalho desempenhado pelas pessoas, pelos funcionários temporários e pelos agentes terceirizados.
Habilidades de defrontamento	Saber lidar com a ambiguidade e a incerteza e com o estresse resultante da mudança e dos múltiplos significados ou possibilidades.
Habilidades de consultoria	Compreender os resultados que os parceiros desejam de um processo e saber como alcançar com eficiência e eficácia tais resultados.

Exemplos de competências pessoais relacionadas com o desempenho na organização



UM PROGRAMA SISTEMATIZADO E DESENVOLVIDO PARA DEFINIR PERFIS PROFISSIONAIS QUE PROPORCIONEM MAIOR PRODUTIVIDADE E ADEQUAÇÃO AO NEGÓCIO, IDENTIFICANDO OS PONTOS DE EXCELÊNCIA E OS PONTOS DE CARÊNCIA, SUPRIR LACUNAS E AGREGAR CONHECIMENTO, TENDO POR BASE CERTOS CRITÉRIOS OBJETIVAMENTE MENSURÁVEIS.

PROCURA SUBSTITUIR O TRADICIONAL LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO POR UMA VISÃO DAS NECESSIDADES DO NEGÓCIO E COMO AS PESSOAS PODERÃO APORTAR VALOR À ORGANIZAÇÃO.

CRIAÇÃO DE UMA CULTURA DE APRENDIZADO

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS



PARA REFLETIR:

Quais competências você gostaria de desenvolver em si mesmos?

Pense em ações concretas que possam tomar para aprimorar essas competências.

Você pode compartilhar suas ideias e planos com um colega ou em pequenos grupos, promovendo a troca de experiências e o apoio mútuo.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, IDALBERTO. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL - A DINÂMICA DO SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES. GRUPO GEN, 2021.

ROBBINS, S. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL. 11ª ED. CAP. 1 E 2. PEARSON PRENTICE HALL, 2007.