



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

COMPETÊNCIAS E COMPETÊNCIAS GERENCIAIS: PERSPECTIVAS TEÓRICAS

Autores: PAULO HENRIQUE OLIVEIRA LIMA, HANIELLE LESLIE OLIVEIRA, KARLA RAMONA ARAÚJO SANTOS, PABLISSON PEREIRA FONSECA, KAREN LETÍCIA FONSECA, IZABELLA CRISTINA GUIMARÃES PERES DE FIGUEIREDO, SIMARLY MARIA SOARES

RESUMO: O objetivo é identificar as correntes teóricas dos estudos sobre competências e apresentar o modelo de competências gerenciais no âmbito das organizações. Para atingir o objetivo proposto, o trabalho é de cunho teórico e, para a seleção do material bibliográfico adotou-se o critério temático, escolhendo-se intencionalmente textos que possibilitassem aprofundar o entendimento sobre os construtos de competências e competências gerenciais, utilizando-se temas e conceitos-chave de autores como McClelland (1973), DUTRA (2008), Freitas e Odellius (2018), Quinn et al. (2003) entre outros. Quanto aos estudos sobre competências podem-se destacar três correntes conceituais na compreensão do conceito quais sejam, a corrente americana, com ênfase em atributos pessoais; a corrente francesa, que tem sua ênfase no desempenho entregue; e a corrente integradora, com ênfase aos atributos pessoais, ao desempenho entregue e ao contexto, deste modo, um conjunto de habilidades e conhecimentos com atitudes necessárias para praticar determinada atividade (FREITAS E ODELIUS, 2018). Já a denominação “competências gerenciais” surgiu em 1982, quando o termo foi utilizado pela primeira vez por Richard Boyatzis, onde partia do pressuposto behaviorista de que competências são ‘comportamentos observáveis’ (BRITO, PAIVA e LEONE, 2012). Nas pesquisas nacionais o modelo de competências gerenciais mais utilizado é o de Quinn (1988) que apresenta quatro possibilidades que contemplam relações humanas, sistemas abertos, processos internos e metas racionais em uma única estrutura, dependendo do cruzamento entre foco da organização, variando entre interno ou externo, e natureza de seus processos, pautados em flexibilidade ou controle. Para cada uma das quatro perspectivas são indicados dois papéis mentor e facilitador (relações humanas), monitor e coordenador (processos internos), diretor e produtor (modelo de metas racionais), inovador e negociador (sistemas abertos) e em cada papel são esperadas três competências mínimas. Diante da literatura disponível, foi possível apreender que a análise de competências e especificamente, competências gerenciais, no modelo de Quinn (1988) reflete o cenário vivenciado pelos gestores ou pelas lideranças que estão imersos em situações de contexto interno e externo à organização, permeados pelas características do seu próprio perfil e características pessoais. Portanto, sugere-se a realização de pesquisas empíricas futuras com variáveis sobre características pessoais, bem como características do contexto organizacional.