



A COMPETÊNCIA ESSENCIAL COMO VANTAGEM COMPETITIVA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL¹

Claudia Maria Huber², Enise Barth Teixeira³. UNIJUI

O presente artigo tem por objetivo apresentar uma discussão teórica sobre a importância da competência essencial como vantagem competitiva para as organizações. Por meio de uma revisão bibliográfica, foram apresentadas as diversas definições para o termo competência e a sua valorização no contexto organizacional e a seguir, a competência essencial e o processo de desenvolvimento de competência na organização como vantagem competitiva. Observou-se de acordo com as diversas definições abordadas, que a competência consiste na capacidade do indivíduo de agir nas mais diversas situações e ambientes, com o intuito de obter resultados. Verificou-se que as competências essenciais são aquelas que diferenciam umas organizações das outras; são competências difíceis de serem imitadas pelos concorrentes; e são a base dos processos inovativos na empresa, o que faz com que as organizações capacitem seus colaboradores para utilizar as competências essenciais da organização. Em ambientes competitivos é imprescindível que as empresas inovem continuamente em recursos, capacidades e competências, para atender rapidamente às constantes demandas do ambiente externo. As competências essenciais são competências que estão em destaque na organização e que contribuem para o sucesso da mesma a longo prazo. A necessidade de identificar as competências essenciais na organização deve-se ao fato, de poder direcionar a atenção para as mesmas e utilizá-las estrategicamente como ferramentas de gestão. Nos últimos anos, os empregados ganharam um papel estratégico nas organizações. O novo discurso centra-se nas competências essenciais, tornando-se cada vez mais importante, uma vez que as empresas estão competindo pelos recursos humanos, e o conhecimento está dando início a profundas transformações, na tecnologia e na administração. Tais desafios impõem-se ao desempenho das pessoas e dos negócios, exigem estratégias para competição, evidenciam padrões mundiais de excelência, de qualidade, geram, nos trabalhadores, a importância do desenvolvimento das competências essenciais (conhecimento, habilidades e atitudes) no trabalho. Prahalad e Hamel (1994) afirmam que as competências essenciais advêm do aprendizado coletivo, especialmente em relação à coordenação de habilidades de produção diversas, e à integração de múltiplas tecnologias. A competência, portanto, não se limita a uma quantidade de conhecimentos adquiridos pelo indivíduo, mas refere-se à capacidade da pessoa assumir a iniciativa, ir além das expectativas, ser hábil em entender e dominar novas situações no ambiente de trabalho, ser responsável e reconhecido por suas atitudes. Todos temos a capacidade de desenvolver nossas competências por meio de treinamento, de prática, de erros, da reflexão e da repetição. De acordo com as diversas definições de competência abordadas neste trabalho, verificou-se que o objetivo final do desenvolvimento de competências é aumentar a capacidade de agir das organizações, ou seja, a obtenção de resultados. Desse modo, a aplicação eficiente e eficaz das capacidades individuais de cada pessoa em seus trabalhos ou nas mais diversas situações resulta em performance que refletem tanto na pessoa quanto na organização. O reconhecimento por parte das organizações que a competência essencial é um ativo intangível tem despertado o mundo empresarial para o fato que, o fator humano é entre todos, o mais fundamental para se ter sucesso. Dessa forma, treinar os funcionários, transferi-los de um setor



CT&I e SOCIEDADE

XVIII SEMINÁRIO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA
XV JORNADA DE PESQUISA
XI JORNADA DE EXTENSÃO

4 a 8 de OUTUBRO de 2010



para outro, estimular o trabalho em equipe são medidas que possibilitam a manutenção das competências atuais e criação de novas.

Portanto, investir no ser humano é tão ou mais importante que investir em tecnologia, equipamentos, instalações. E esta é uma das condições para o sucesso e sobrevivência de qualquer empresa, principalmente na era do conhecimento, da competência e da competitividade.

¹ Artigo elaborado na disciplina Teoria das Organizações no Mestrado em Desenvolvimento

² Aluna do Curso de Mestrado em Desenvolvimento da UNIJUÍ

³ Professora Doutora do Departamento de Estudos da Administração, Orientadora