



Porquê uma seleção com base nas competências?

Margarida Segurado

No momento atual em que se aposta na alavancagem do país, a administração pública desempenha um papel importante na criação de condições para o aumento da competitividade nacional. Cada sector, departamento, serviço, gabinete, através do modo como desempenha a sua atividade, assume uma importância crucial pois pode favorecer o desenvolvimento de competências de carácter empreendedor, individuais ou coletivas dos seus colaboradores, ao encontro da qualidade. Torna-se necessário avaliar para conhecer a realidade dos serviços e das organizações, identificar as oportunidades de recrutamento ou de desenvolvimento individual. É preciso investigar, estabelecer perfis de competências, para depois identificar quais as medidas a adotar para um melhor desempenho dos colaboradores e dos seus serviços. Durante muito tempo e ainda hoje em muitos casos, o modelo adotado para a seleção, está centrado nas qualificações. Diplomas, certificados, são apreciados e muitas vezes é descurada a dimensão comportamental traduzida na capacidade para lidar adequadamente com situações e problemas do dia-a-dia do trabalho. A análise da realidade mostra-nos que uma avaliação predominantemente centrada nas qualificações tem um baixo valor preditivo da qualidade do desempenho e sucesso profissionais. É preciso ir mais além. Numa época em que os desafios são cada vez maiores para as pessoas e para as organizações, a Avaliação das Competências - quer no âmbito da Seleção quer no âmbito da Gestão do Desempenho - assume um papel fundamental. Este processo de avaliação deve ser encarado com seriedade e cuidado, bem estruturado e metodologicamente consistente de modo a que seja possível identificar as áreas críticas, lacunares, bem como as boas práticas. A avaliação com base em Competências centra-se na identificação das Competências essenciais de um determinado posto de trabalho ou atividade traduzidas em comportamentos adequados, nas habilidades e conhecimentos determinantes da eficácia profissional e também nas lacunas de qualificação do/a colaborador/a para tarefas específicas.

Porque é necessário aumentar a produtividade do País, das organizações e promover uma imagem de qualidade com Recursos Humanos capazes de gerir adequadamente as situações com que se confrontam, com sentido de confiança e responsabilidade no trabalho, a avaliação de competências é uma prioridade. Cabe à Seleção a missão de encontrar pessoas com desempenhos capazes de responder



adequadamente à diversidade de situações específicas da realidade profissional. Tal pode ser conseguido através da realização de uma entrevista estruturada. Para aprofundar esta temática deixamos a sugestão de leitura do meu livro “Entrevista de Avaliação de Competências “ editado pela Chiado Editora em Junho passado. Neste livro são abordados vários exemplos que podem servir de ponto de partida para uma introdução do/a leitor/a à avaliação das competências.

BOLETIM INFORMATIVO Nº 3/2017