

INSTITUTO BRASILEIRO DE MEIO AMBIENTE E DOS RECURSOS NATURAIS RENOVÁVEIS – IBAMA

CARGO 1: ANALISTA ADMINISTRATIVO

PROVA DISCURSIVA

Aplicação: 30/1/2022

PADRÃO DE RESPOSTA DEFINITIVO

A gestão por competências tem por finalidade dotar a organização de pessoas com as capacidades desenvolvidas, que sejam capazes de promover o alcance dos objetivos organizacionais. As competências individuais dão sustentação às competências organizacionais, possibilitando auferir competitividade atual e futura, dando à organização sentido de continuidade e sustentabilidade. Dessa forma, é importante que a gestão por competências seja alinhada à estratégia, à missão, à visão, aos valores e aos objetivos organizacionais, de maneira que todos os esforços orientem para o desenvolvimento e aprimoramento das competências e, por consequência, para o alcance dos resultados organizacionais almejados.

Também possibilita estruturar as atividades das áreas e das equipes da organização, conforme as competências requeridas, bem como definir os perfis profissionais necessários à organização. A gestão por competências possibilita gerenciar o GAP de competências existentes, tentando minimizá-lo ou eliminá-lo.

CHA é um acrônimo para conhecimento, habilidade e atitude, sendo manifestado na forma de pensar, do sentir e do agir do indivíduo.

O conhecimento é o saber. É o que as pessoas aprendem nas escolas, nas universidades, nos livros, no trabalho e no decorrer da vida.

A habilidade é o saber fazer. É tudo o que de fato é aprendido e utilizado no cotidiano. É colocar em prática o que se tem de teoria.

A atitude é o querer fazer, que, por sua vez, é o que leva os indivíduos a decidirem se irão ou não exercitar as habilidades de determinados conhecimentos.

Para a organização, os benefícios da gestão por competências incluem: implementação da meritocracia por meio de critérios objetivos e transparentes de promoção e movimentação; elaboração das ações de recursos humanos vinculadas à estratégia da organização; melhoria do desempenho global da organização; melhoria do desempenho funcional; sistematização dos programas de capacitação com foco nas competências requeridas para o alcance de resultados; identificação dos servidores competentes e de alto desempenho; aumento da produtividade e do engajamento com os processos e com a empresa; identificação de lacunas de competências; melhoria dos processos de recrutamento e seleção; atração e retenção de talentos.

Para os servidores, os benefícios da gestão por competências incluem: possibilidade de crescimento profissional com base no mérito; clareza do desempenho esperado e das competências requeridas; compreensão do espaço ocupacional; obtenção de capacitação dirigida ao trabalho; competência e desempenho transparentes; melhoria da produtividade e da valorização; melhoria da motivação e do engajamento.

QUESITOS AVALIADOS

2.1

- 0 – Não abordou o aspecto.
- 1 – Mencionou o aspecto, mas não o desenvolveu.
- 2 – Desenvolveu o aspecto de forma insuficiente e(ou) com inconsistência.
- 3 – Desenvolveu o aspecto de forma clara e suficiente.

2.2

- 0 – Não abordou o aspecto.
- 1 – Mencionou o acrônimo CHA, mas não explicou corretamente nenhum dos seus componentes.
- 2 – Identificou corretamente o tripé das competências, mas explicou corretamente apenas um de seus componentes.
- 3 – Identificou corretamente o tripé das competências, mas explicou corretamente apenas dois de seus componentes.
- 4 – Identificou corretamente o tripé das competências e explicou corretamente seus três componentes.

2.3

- 0 – Não indicou nenhum benefício da gestão por competências para a organização.

- 1 – Indicou corretamente apenas um benefício.
- 2 – Indicou corretamente apenas dois benefícios.
- 3 – Indicou corretamente três benefícios.

2.4

- 0 – Não indicou nenhum benefício da gestão por competências para os servidores públicos.
- 1 – Indicou corretamente apenas um benefício.
- 2 – Indicou corretamente apenas dois benefícios.
- 3 – Indicou corretamente três benefícios.