

Introducción

Las competencias transversales son definidas como competencias individuales que deben ser comunes a todos los servidores de una determinada institución pública (Brasil, 2012). Aunque la guía de gestión de capacitación por competencias del gobierno de Brasil apunta la necesidad de la identificación de estas competencias transversales, pocos organismos fueron capaces de identificarlas. El presente trabajo describe el proceso de identificación de competencias transversales en 4 organismos públicos brasileños.

Metodología

Cuatro organismos públicos participaron del estudio conducido por la Universidad Federal de Pará. Todos los organismos pertenecen al poder ejecutivo del país, siendo dos ministerios, una agencia y una autarquía.

Participantes. Considerando los cuatro organismos participantes, 6320 servidores públicos federales participaron del presente trabajo.

Ambiente: La recolección de datos fue realizada en las dependencias de las instituciones, salas y auditorios equipados con sillas, pizarra blanca, proyector de video y computador.

Procedimiento:

Fase 1. Análisis de documentos: cada organismo participante entregó al equipo de investigadores un conjunto de documentos que describían sus principales atribuciones y objetivos estratégicos. Basados en estos documentos, un conjunto de competencias fue propuesto para ser evaluados por los servidores de cada institución.

Fase 2. Validación de las competencias: las competencias propuestas fueron presentadas a los representantes de cada unidad de los organismos participantes, para ser validadas. Fueron consideradas en esta fase solamente las competencias que fueron acatadas integralmente, sin ninguna modificación en su sentido.

Fase 3. Evaluación: Cuestionarios con las competencias validadas fueron enviados para todos los servidores de los cuatro organismos. Cada servidor podía evaluar esas competencias en una escala de 10 puntos, de acuerdo a su necesidad de capacitación. (Figura 1).

1. Análise de Documentos: Analisar, diferentes tipos de documentos, para corrigir falhas e/ou subsidiar processos decisórios.

Não utilize 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Questionário de Avaliação

LEGENDA
1 - Nenhuma necessidade de capacitação, pois não tem dificuldades e/ou não necessita de ajuda.
10 - Urgente necessidade de capacitação, pois tem extrema dificuldade e/ou sempre necessita de ajuda.

Fechar Avaliação Salvar Rascunho

Competência	Não utilize	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Análise de Documentos: Analisar diferentes tipos de processos e documentos, identificando falhas e subsidiando decisões.											
Servidor 2											
Servidor 3											
2. Arquivar Documentos: Arquivar documentos possibilitando sua fácil localização e conservação, de acordo com a legislação vigente.											
Servidor 2											
Servidor 3											

Figura 1. pantalla del sistema

Resultados

Fueron identificadas un total de 24 competencias consideradas como transversales, en todos los organismos públicos participantes. Quince de ellas son clasificadas como administrativas y nueve como competencias personales.

El grado promedio de necesidad de capacitación entre ellas se describe en las figuras a continuación.

GAP Médio: Competencias Administrativas



Figura 2. GAP en las competencias administrativas.

GAP Médio: Competencias Personales



Figura 3. GAP en las competencias personales.

Debate

Competencias transversales pueden ser usadas como directorio básico de entrada para la administración pública. En el presente trabajo, todas las competencias evaluadas presentaron un grado de GAP menor a 40 puntos, lo que se refiere a la baja necesidad de capacitación.

La frecuencia con la que tales competencias son empleadas cotidianamente en las instituciones participantes puede explicar ese dato.

Referencias

- Bitencourt, C. C. (2004). A gestão de competências gerenciais e a contribuição da aprendizagem organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 44, 58-69.
- Brandão, H.P. (2012). Mapeamento de Competências: métodos, técnicas e aplicações em gestão de pessoas. São Paulo: Editora Atlas S.A.
- Ramos, C. C., Costa, T. D., Borba, A., & Assis, G. J. A. (2014) Desenvolvimento de metodologia para avaliar competências de servidores. *Amazônia, Organizações e Sustentabilidade*, 3(2), 25-41.