

## O ADMINISTRADOR E SUAS COMPETÊNCIAS

Claudia do Nascimento PEREIRA<sup>1</sup>; Irinéia César da Silva VASQUES<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Centro Universitário Lusíada – Curso de Graduação em Administração – 1º ano, claunp@gmail.com;

<sup>2</sup> Centro Universitário Lusíada – Curso de Graduação em Administração – 1º ano, neinha\_lilas@hotmail.com

### Resumo

O presente trabalho irá abordar as competências do administrador e sua importância nas organizações. Competência pode ser definida como a qualidade de quem é capaz de analisar uma situação, apresentar soluções e resolver assuntos ou problemas (CHIAVENATO, 2003, p. 49). Essas competências se dão pela composição daquilo que a companhia carrega (culturas, valores, conhecimentos, vantagens competitivas) com o que o indivíduo pode agregar. Cada ser traz em si uma série única de experiências e conhecimentos contraídos ao longo de sua vida pessoal e profissional, formando um conjunto específico de competências (individuais) que, em conjunto com outros indivíduos, possuidores de outras competências, formam uma organização, um sistema de conhecimentos e experiências integrado a fim de totalizar vantagens competitivas (competências centrais). Atualmente, verifica-se a necessidade do gestor ter uma visão mais ampla do seu negócio e compreender que todas as áreas da sua empresa estão interligadas.

### Introdução

Nas décadas de 80 e 90 no Brasil foi difundido entre as corporações o conceito do “CHA”, baseado em um conjunto de conhecimentos, habilidade e atitudes de um indivíduo, necessário para que sejam supridas as necessidades de determinado cargo.

Com a evolução da sociedade e o dinamismo no mundo empresarial vieram novas demandas, além de uma crescente indeterminação, se tratando de um ambiente onde não se consegue prever ao certo as atividades que cada cargo exige, cabendo ao indivíduo identificar quais são as necessidades para atender cada demanda da empresa, juntamente ao mercado de trabalho.

Desse modo, houve uma separação do conceito de competência da necessidade de um cargo em si, associando agora a capacidade de cada um de mobilizar o seu intelecto para se mobilizar e atender a demanda da corporação. Demandando assim, a necessidade de uma competência em ação.

Essas competências se dão pela composição daquilo que a companhia carrega (culturas, valores, conhecimentos, vantagens competitivas) com o que o indivíduo pode agregar. Segundo Le Boterf (2003) a competência de alguém não pode ser reduzida a um conhecimento específico, situando-se em três eixos compostos: pela pessoa (biografia e socialização), por sua formação pedagógica e por sua experiência profissional. Ainda, para o autor, a competência seria um saber agir com responsabilidade e reconhecimento por parte de outros.

Cada ser traz em si uma série única de experiências e conhecimentos contraídos ao longo de sua vida pessoal e profissional, formando um conjunto específico de competências (individuais) que, em conjunto com outros indivíduos, possuidores de outras competências, formam uma organização, um sistema de conhecimentos e experiências integrado a fim de totalizar vantagens competitivas (competências centrais).

### Fundamentação teórica

Podemos observar que, desde os primórdios da teoria da administração e da organização, já se abordavam alguns aspectos que discutimos ainda hoje, quando o debate gira em torno de “competências”. Por outro lado, a gestão por competências vem sendo apresentada como um substituto para o “taylorismo” ou “fayolismo”. Procuramos neste trabalho analisar de modo sintético o processo evolutivo da abordagem sobre as competências do administrador, sem deter-nos, no entanto, nas características detalhadas de cada uma das escolas que marcaram esse processo, para isso, estribando-nos no diálogo entre a literatura americana e a literatura européia, que enriqueceu a construção deste conceito.

### Procedimentos Metodológicos

O estudo foi baseado numa abordagem de análises documental, a fim de determinar o conceito de competência profissional no campo da administração, com base em pesquisa bibliográfica e revisão de artigos pesquisados na internet.

### Resultados

Competência pode ser definida como a qualidade de quem é capaz de analisar uma situação, apresentar soluções e resolver assuntos ou problemas (CHIAVENATO, 2003, p. 49).

Ainda, segundo Chiavenato, para ser integralmente habilitado a administrar uma organização, o administrador deve ter algumas competências que são essenciais:

- Executar as tarefas que são de sua propriedade e considerar a dependência mútua de outras funções;
- Trabalhar em equipe, buscando e fornecendo informações, e mantendo sua liderança;
- Ser pró-ativo (trabalhar participativamente) em todas as áreas da organização;
- Ser comunicativo, negociador e mantenedor de relações de natureza profissional e interpessoal.

Devido às rápidas mudanças do mundo corporativo, as competências terão um caráter mais durável, devendo ser mais bem alicerçadas, porque, do ponto de vista de administradores de renome, constituem o maior patrimônio pessoal, uma espécie de capital intelectual. E para se ter sucesso profissional, necessita desenvolver três competências essenciais e duráveis – o conhecimento, a perspectiva e a atitude.

Por organização, pressupõe-se que é o agrupamento de pessoas, que se reuniram de forma estruturada e premeditada, associadamente, pautando metas para atingirem objetivos planejados e comuns a todos os seus membros, (LACOMBE, 2003).

Atualmente, verifica-se a necessidade do gestor ter uma visão mais ampla do seu negócio e compreender que todas as áreas da sua empresa estão interligadas. Elas devem funcionar como uma orquestra, onde cada instrumento tem seu momento e o gestor sabe conduzir isso da melhor forma, dando ritmo, compasso e certa liberdade para que a música flua do melhor modo, trazendo com isso crescimento e desenvolvimento sustentável à empresa.

### Considerações Finais

O objetivo deste artigo foi contribuir para a compreensão do conceito de competência, um conceito em construção. Trabalhar o conceito de competência associado à estratégia e à aprendizagem organizacional implicou na procura pelo diálogo entre a literatura americana e europeia. A noção de competência, explorada neste texto, lança luz sobre um aspecto importante: se por um lado, agrega valor econômico à organização, por outro não menos relevante deve agregar valor social ao indivíduo, ou seja, as pessoas, ao desenvolverem competências essenciais para o sucesso da organização, estão também investindo em si mesmas, não só como cidadãos organizacionais, mas como cidadãos do próprio país e do mundo.

### Referências bibliográficas

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

LACOMBE, Francisco José; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração – princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003

### Promoção

Centro Universitário Lusíada – UNILUS  
Programa de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão do UNILUS - PPGPE  
Comitê Institucional de Iniciação Científica do UNILUS - COIC  
Núcleo Acadêmico de Estudos e Pesquisas em Educação e Tecnologia do UNILUS - NAPET

“Nenhuma empresa é melhor do que o seu administrador permite.” (Peter Drucker)