



**“EU, A INDÚSTRIA E O MUNDO”**  
08 a 11 de novembro de 2016 no campus Viçosa da UFV  
Departamento de Engenharia de Produção e Mecânica – DEP  
Universidade Federal de Viçosa – UFV

Vol. 03 N. 01 (2017) 025–027

doi:<https://doi.org/10.18540/2446941603012017025>

OPEN ACCESS

## **PROJETO DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS DA ÁREA TÉCNICA DO NEMOS**

**Fabiana Raimunda Rocha Batista, Alexandre Navarro da Silva, Álvaro Messias Bigonha Tibiriçá, Danielle Dias Sant’Anna Martins**

Universidade Federal de Viçosa, Departamento de Engenharia de Produção e Mecânica  
Ph. Rolfs s/n – 36570-000 – Viçosa – MG  
fabianarocharb@gmail.com

### **1. INTRODUÇÃO**

As organizações progressivamente têm percebido a importância de investirem no desenvolvimento de seu ativo humano, como forma de atingirem seus objetivos e propiciarem a melhoria contínua de seus resultados.

Neste cenário, é importante destacar que um grande número de programas e/ou projetos estudantis é abrigado em graduações de engenharia em universidades de todo o país. No entanto, a forma de gerir essas equipes visando aumentar a produtividade e a qualidade dos projetos desenvolvidos ainda é muito pouco estudada. Na formação do estudante de graduação é importante o aprendizado vivencial de trabalho e de gestão em equipes. Logo, o uso de técnicas de gestão para gerenciar equipes possui a máxima relevância nos dias atuais.

Neste contexto, percebeu-se a oportunidade de implantar um modelo de gestão por competências na área técnica do NEMOS (Núcleo de Engenharia de Modelagem e Simulação), projeto vinculado ao Departamento de Engenharia de Produção e Mecânica da Universidade Federal de Viçosa, como forma de otimização de seus resultados.

### **2. OBJETIVOS**

O presente estudo teve como foco a elaboração de um projeto de implantação da gestão por competências na área técnica do NEMOS, a partir da identificação de ferramentas de auxílio ao desenvolvimento de pessoas, as quais tem como objetivo facilitar a obtenção e análise de dados para a gestão dos recursos humanos.

### **3. METODOLOGIA**

A Metodologia utilizada foi a pesquisa-ação, além da realização de benchmarking com outras organizações.

### **4. RESULTADOS**

O projeto de implantação da Gestão por Competências no NEMOS, iniciou-se por meio da análise do mapa de processos da área técnica (Fig.1), que apresenta todas as etapas necessárias para o desenvolvimento de um artigo científico, seu produto final.

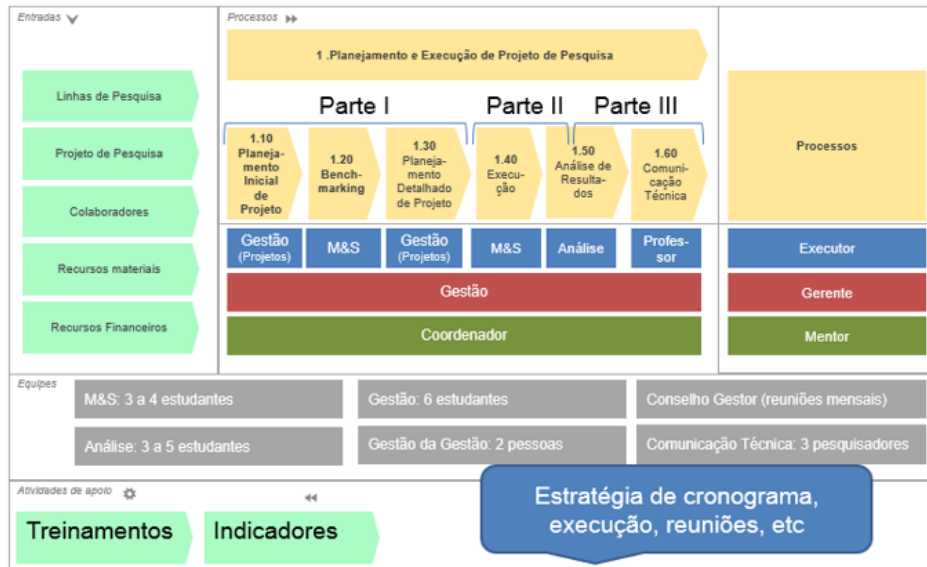


Figura 1 – Etapas de desenvolvimento de um projeto científico.

Como resultado da pesquisa, tem-se o desenvolvimento das ferramentas, descritas a seguir.

### ❖ Mapeamento do Perfil de Competências

Através do mapeamento de competências, realizado com base nos indicadores (atividades do mapa de processos), foi possível compilar todas as competências técnicas e comportamentais, necessárias para a realização de cada atividade, conforme Tab. 1. Posteriormente, tais competências foram agrupadas por função, identificando o perfil de competências necessário para o desempenho das atividades de cada função, como mostrado na Tab. 2.

Tabela 1 – Mapeamento de Competências

ETAPAS DO PLANEJAMENTO E EXECUÇÃO DO PROJETO DE PESQUISA	COMPETÊNCIAS	
	COMPETÊNCIAS TÉCNICAS	COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS
<b>1.1-PLANEJAMENTO INICIAL DO PROJETO</b>		
Preenchimento de formulário	*Coordenadores: -Conhecimento específico na área de projeto, -Atualização sobre a área.	-Objetividade, -Estratégia
Discussão de planejamento no âmbito do NEMOS	*Coordenadores: -Conhecimento específico na área de projeto, -Atualização sobre a área, *Gestão: -Técnicas de apresentação e power point.	-Visão sistêmica, -Clareza, - Comunicação oral, -Organização, -Capacidade de síntese, - Tomada de decisão
Construir cronograma inicial (macro)	*Gestão: -Project, -Conhecimento técnico em gestão de projetos.	-Planejamento, -Visão sistêmica, -Organização
<b>1.2-BENCHMARKING</b>		
Revisão de literatura (Pesquisa de patentes)	-Conhecimento técnico básico sobre o tema, -Conhecimento de ferramentas de busca, -Inglês	-Capacidade de síntese e análise
Lista periódicos (Lista de patentes)		-Capacidade de síntese e análise
Fichamento	-Redação técnica	-Capacidade de síntese e análise
<b>1.3-PLANEJAMENTO DETALHADO DE PROJETO</b>		
Proposta metodológica de projeto	*M&S e Análise: -Conhecimento e atualização do tema, -Redação	-Trabalho em equipe
Discussão da metodologia com corpo técnico do NEMOS	*Corpo Técnico: -Conhecimento específico na área de projeto, -Atualização sobre a área	-Visão sistêmica, -Clareza, -Comunicação oral, -Organização, -Capacidade de síntese, -Tomada de decisão

Tabela 2 – Competências por Função

COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS		
Espírito de Equipe, Trabalho em Equipe, Comprometimento, Comportamento Ético, Humildade, Respeito, Saber Ouvir, Visão Estratégica, Visão Sistêmica		
FUNÇÃO	COMPETÊNCIAS TÉCNICAS	COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS
<b>COORDENADORES</b>	-Conhecimento específico na área de projeto, -Atualização sobre a área	-Capacidade de síntese, -Clareza, -Comunicação oral, -Estratégia, -Objetividade, -Organização, -Tomada de decisão -Visão sistêmica,
<b>GESTÃO DE PROJETOS</b>	-Técnicas de apresentação, -Project, -Conhecimento técnico em gestão de projetos	-Capacidade de síntese, -Clareza, -Comunicação oral, -Organização, -Planejamento -Tomada de decisão, -Visão sistêmica,
<b>MODELAGEM E SIMULAÇÃO</b>	-Conhecimento técnico básico sobre o tema, -Conhecimento de ferramentas de busca, -Inglês, -Redação técnica, -Conhecimento e atualização do tema, - Editor de texto,  -M&S (CFD): -Ferramentas computacionais (SolidWorks, Design Modeler, Meshing, ICEM, CFX, Fluent), -Noções de Mecânica dos Fluidos, Transferência de Calor, Turbulência e Métodos Numéricos  -Ferramenta básica de análise (MatLab, Planilha Eletrônica, R)	-Análise crítica -Capacidade de síntese e análise, -Comportamento ético, -Comprometimento, -Flexibilidade, -Objetividade, -Organização, -Proatividade, -Resistência a frustração, -Tomada de decisão, -Trabalho em equipe
<b>ANÁLISE</b>	-Ferramenta de análise (MatLab, planilha eletrônica, R), -Estatística experimental, -Redação, -Conhecimento técnico sobre o tema	-Análise crítica -Clareza, -Comportamento ético, -Comprometimento, -Comunicação oral -Flexibilidade, -Objetividade, -Organização,

### ❖ **Seleção de Pessoas: Entrevista Comportamental**

Como ferramenta para a realização do processo seletivo, foi estabelecido um modelo de entrevista comportamental com perguntas situacionais, a qual se baseia em experiências vividas pelos candidatos ao invés de perguntas hipotéticas, o que facilita a identificação do uso das competências em diferentes situações. Para isso, o avaliador deverá induzir o candidato a descrever a situação, a ação desenvolvida e a consequência para cada pergunta. É importante salientar ainda, que as competências técnicas serão observadas durante os cursos oferecidos pelo NEMOS, através de exercícios práticos.

### ❖ **Medição das Competências: Avaliação de Desempenho**

Consiste em um formulário, no qual estão presentes perguntas relacionadas às competências gerais e específicas da função, através do qual cada membro se avalia e avalia seus colegas de equipe, atribuindo notas de 1 a 5, além de possuir um campo que lhes permitam indicar em que o avaliado se destacou ou em que pode melhorar.

As respostas dos formulários serão todas compiladas em uma planilha do MS Excel, permitindo a criação de gráficos comparando as notas da auto avaliação com as atribuídas pelos colegas de equipe. Isto facilitará a análise das competências que prioritariamente precisarão ser desenvolvidas, além de permitir observar se a visão de cada colaborador acerca de suas competências corrobora com a observada por sua equipe.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A gestão por competências surge como uma metodologia que permite o desenvolvimento de ferramentas que propiciem potencializar capacidades humanas, através da alocação do perfil certo no lugar certo, e da compreensão de como mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes para agregação de valor à organização.

As ferramentas desenvolvidas por meio deste trabalho, permitirão a formação de equipes com características adequadas ao cargo, o que propiciará maior desenvolvimento do potencial de cada colaborador e, conseqüentemente, maior desempenho e motivação na realização de suas atividades. Em última análise, contribuirá para a melhoria de seu processo produtivo e para o desenvolvimento do NEMOS como organização.

## **REFERÊNCIAS**

- AMORIM, T. N. G. F.; SILVA, L. B. “*Gestão por Competências: Nuances e Peculiaridades*”, 2011.
- DUTRA, J. S. “*Gestão de pessoas com base em competências. In: Gestão por competências*”. São Paulo: Editora Gente, 2001.
- DREJER, A.; RIIS, J. O. “*Competence development and technology. How learning and technology can be meaningfully integrated?*”, *Technovation*, Amsterdam, v.19, n.10, p.631-644, 1999.
- FILENGA, D; MOURA, V. F.; RAMA, A. L. F. “*Gestão por Competências: Análise Metodológica e Proposição de um Instrumento para Gestão de Pessoas*”. Rio de Janeiro, 2010.
- FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. “*Em busca da Competência*”, 2001.
- FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. “*Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira*”. São Paulo: Atlas, 2000.
- GRAMIGNA, M. R. “*Modelo de competências e gestão de talentos*”. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007.
- RABAGLIO, M. O. “*Gestão por competências: ferramentas para atração e captação de talentos humanos*”. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.
- SANDBERG, J. “*Understanding human competence at work: an interpretative approach*”, *Academy of Management Journal*, New York, v.43, n.1, p.9-25, 2000.
- UBEDA, C. L.; SANTOS, F. C. A. “*Os principais desafios da gestão de competências humanas em um instituto público de pesquisa*”, *Gest. Prod.*, São Carlos, v.15, n.1, p.189-199, 2008.