

## Seleção: não esqueça das competências

Patrícia Bispo

Se antes a habilidade técnica era considerada fator preponderante na contratação de um profissional, hoje os selecionadores procuram algo mais quando entrevistam o candidato e buscam identificar se o entrevistado possui as chamadas competências comportamentais. Para isso, as empresas e as consultorias têm recorrido cada vez mais à adoção da seleção por competências - metodologia que permite a realização do mapeamento do perfil de competências e identifica a presença ou a ausência dessas no repertório comportamental do candidato. Geralmente, a seleção por competências vem sendo aplicada em candidatos que possuem experiências anteriores, mas como os processos sempre podem ser adaptados às novas realidades, já há quem utilize essa metodologia até mesmo na seleção de estagiários e de trainees.

De acordo com Jussara Amâncio, da Ampliarh Consultoria e Desenvolvimento de Competências, atualmente as empresas estão mais interessadas em profissionais que tenham competências técnicas e comportamentais já internalizadas e que possuam potencial para desenvolver outras. “As empresas estão mais rigorosas na seleção dos talentos. Não adianta falarmos em reter talentos se erramos no processo de contratação. Muitos testes e avaliações psicológicas entraram em descrédito devido à falta evidente de acertos. A partir daí, os gestores de RH e as consultorias começaram a procurar ferramentas mais eficientes como a seleção por competências”, justifica.

A seleção por competências, explica Jussara Amâncio, é prática, objetiva e trabalha com base em fatos e evidências, ao invés de se pautar em suposições ou interpretações. Na Ampliarh Consultoria, por exemplo, as entrevistas com os candidatos contam com perguntas abertas, focando a efetiva atuação do profissional em determinada área ou situação. “Na Ampliarh Consultoria, utilizamos a seleção por competências na divisão Executivos, onde trabalhamos fortemente o diagnóstico de competências técnicas e comportamentais. No caso dos estagiários e trainees, avançamos mais nas competências comportamentais”, complementa.

Na prática, durante a seleção de estagiários e de trainees, a consultora afirma que são trabalhadas as experiências vividas no ambiente familiar, escolar e de amigos. A entrevista é estruturada com uma linguagem simples, onde o entrevistado tenha tranquilidade para se expressar, um ambiente de confiança e de transparência. Quando questionada sobre as vantagens que essa metodologia traz à seleção de talentos, Jussara Amâncio lembra que hoje a maior causa de demissão nas empresas está relacionada a fatores comportamentais e a seleção por competências tem se mostrado um método mais eficiente para evitar problemas dessa natureza.

**Tecnologia e competências** - Se por um lado a seleção por competências é vista como uma metodologia que tende a ser muito utilizada pelos profissionais de Recursos Humanos, por outro lado ainda há quem mantenha certa “distância” desse recurso por acreditar que o mesmo é complicado. No entanto, a prática mostra o contrário. Segundo Rogerio Leme, autor do livro “Aplicação Prática de Gestão de Pessoas por Competências”, Editora Qualitymark, e diretor da AncoraRh Informática - empresa que desenvolve softwares para a área de RH, infelizmente o mercado ainda vê a seleção por competências como um processo envolvido por “mistérios”. Isso ocorre principalmente porque as pessoas tratam as competências como caixas pretas.

“Hoje, deseja-se que todos dentro das empresas falem em competências. Sendo que competências não são nossa linguagem do dia-a-dia. Nós não conseguimos compreender competências, exceto os especialistas. Mas, ao contrário, todos conseguem observar os indicadores de comportamentos que significam as competências. Esse é o ponto-chave: trabalhar como indicadores de competências, que nada mais são do que os comportamentos observáveis”, explica.

Leme chama a atenção para o fato de que a seleção por competências tem tido um grande aliado que facilita a sua utilização: a tecnologia. A questão, por outro lado, é conseguir trazer essa mesma tecnologia em termos acessíveis à realidade das empresas brasileiras, principalmente ao setor de seleção que se encontra dentro da área de Recursos Humanos. É preciso transpor a barreira que muitos sistemas de RH possuem, ou seja, uma visão estritamente contábil do processo para um ângulo de gestão de pessoas. “Ter um sistema de RH não é apenas contar com uma folha de pagamento e registro histórico e burocrático das pessoas que realizam um treinamento, ou ainda um cadastro de candidatos. A diferença está em transformar e complementar essas informações em gestão de pessoas na essência. Essa é a grande revolução”, alerta o diretor da AncoraRh Informática.

E como a proposta deve partir para a prática, Rogerio Leme desenvolveu softwares que têm facilitado a vida de quem utiliza a seleção por competências. Dentro desse trabalho, encontram-se o SPA - Seleção de Pessoal AncoraRh e o GCA-R&S, Gestão de Competências AncoraRh, módulo de Recrutamento e Seleção. Essas ferramentas trabalham com informações e técnicas específicas para cada realidade, porém ambas tratam situações em comum:

- digitalização de currículos recebidos em papel;
- recebimentos de currículos via Internet, com o diferencial de eliminar enormes formulários no site, permitindo, inclusive, anexar-se o currículo no formato do word;
- recebimento de currículos anexos aos e-mails, sem que seja preciso imprimir-los ou redigitá-los;
- eliminação de 100% dos papéis, tanto de vaga quanto de currículo.

Além de oferecer essas vantagens, os softwares também se tornam ferramentas auxiliares no processo de seleção por competências, pois possuem a capacidade de armazenar o perfil de competências comportamentais e técnicas necessárias para cada função. Tanto o SPA quanto o GCA-R&S também comparam as competências que o candidato apresentou durante o processo seletivo, gerando um relatório de Gap de Vaga, onde é possível analisar o melhor candidato e identificar as necessidades de treinamento que eventualmente serão necessárias.

Para auxiliar a captação dessas competências, os sistemas possuem um banco de dados das perguntas que podem ser feitas na entrevista comportamental, além de um banco de jogos e dinâmicas de grupo que permitem a visualização de competências. “Já está em versão beta uma ferramenta em que o selecionador lançará no sistema sua percepção em cada um dos indicadores de competências, o que apontará automaticamente o nível de competência do colaborador e ainda, quais os comportamentos que ele precisará desenvolver em caso de contratação, estabelecendo assim a prioridade de treinamento”, conclui Rogerio Leme.

Fonte: RH.COM.BR

link: <http://www.rh.com.br/ler.php?cod=4341&org=2>