



## GESTÃO DE COMPETÊNCIAS: UM ESTUDO NAS EMPRESAS FARMACÊUTICAS DE PATOS DE MINAS

BRAGA, Rafaela Araújo; SOUSA, Jorgiane Suelen

faelabraga@hotmail.com

jorgiane@unipam.edu.br

**Introdução e Objetivo:** A gestão de pessoas tem sido um diferencial nas empresas que possuem uma visão voltada para o desenvolvimento do potencial humano. As organizações ganham destaque a partir do momento que priorizam o desenvolvimento e o bem estar de seus talentos, investindo em políticas que ofereçam sustentação e equilíbrio na valorização dos profissionais. A opção pelo referido tema partiu do interesse em verificar como a gestão de competência é desenvolvida nas organizações farmacêuticas de Patos de Minas e usá-lo como mola propulsora para o desenvolvimento no âmbito profissional. É um estudo vantajoso à medida que um farmacêutico sem experiência administrativa cria condições de iniciar suas atividades empresarias. Este trabalho teve como objetivo, avaliar como a gestão de competência é desenvolvida nas empresas farmacêuticas de Patos de Minas e avaliar como os gestores trabalham a gestão de competências atualmente. **Materiais e Métodos:** A análise deste projeto foi realizada através de um estudo bibliográfico para conceituar o tema colocado na introdução, qual seja, gestão de competências: um estudo nas empresas farmacêuticas de Patos de Minas. Na sequência, foram coletados dados através de questionários. A amostra foi colhida no período de 08 a 26 de agosto de 2011. **Resultados e Discussão:** Patos de Minas conta atualmente com cerca de 70 estabelecimentos farmacêuticos. Aproximadamente 30% dos estabelecimentos de Patos de Minas foram visitados. Conforme os dados tabulados, a grande maioria dos entrevistados se considera apto ao exercício de suas atividades, porém de acordo com os conceitos de gestão de competências deixam claro a não aplicação fundamentada dos mesmos. Grande parte dos funcionários são avaliados e contratados conforme a metodologia mais tradicional para recursos humanos: entrevistas, captação e análise de currículos, indicações de terceiros e provas, sem a aplicação do modelo de análises por competências. Alguns aspectos relacionados à gestão de competências foram avaliados sendo um dos primeiros a valorização do funcionário. As empresas B, C, D, E, F, H, J, K, L e M utilizam o recurso de remuneração variável e premiações. A empresa A realiza campanhas diversificadas com metas pessoais e a empresa G dispõe de carga horária satisfatória: o líder propõe jornada de trabalho menor para aumentar a produtividade dos seus funcionários. Na empresa I esse recurso não está implantado ("o pagamento é feito conforme a lei" – palavras do questionário preenchido). Todos os gestores entrevistados afirmaram que em suas empresas existe liberdade para opiniões e sugestões dos funcionários. Seja em reuniões mensais ou no convívio, os líderes apenas melhoram as idéias recebidas e colocam em prática as propostas mais viáveis. **Conclusão:** Nas empresas farmacêuticas pesquisadas a gestão por competências ainda não está bem consolidada, embora haja avanços, mas

estas ainda avaliam o setor com a visão tradicional de recursos humanos. Este trabalho é a base para um primeiro levantamento sobre gestão de competências nesse segmento, sendo o enfoque dado às competências um fator de diferencial de mercado.

**Palavras-chave:** Gestão de competências. Competitividade no setor farmacêutico. Vantagem competitiva.