



RISK DOCTOR BRIEFING

ESCALANDO OS PEAKS DA COMPETÊNCIA

© Agosto 2014, Dr David Hillson & Dr Ruth Murray-Webster

david@risk-doctor.com



Como você pode saber se é competente na execução do seu papel? Muitas organizações profissionais produzem frameworks de competência que tentam responder a esta pergunta. Infelizmente, a maioria destes frameworks é limitada ao avaliar **o que você sabe** ou **o que você pode fazer**. Mas o conhecimento e as habilidades são apenas dois dos elementos que são necessários para que uma pessoa seja competente em um papel.

Para fornecer uma descrição mais completa de competência, desenvolvemos o framework **PEAKS**. Ele define os fatores que separam os indivíduos verdadeiramente eficazes dos demais.

PEAKS é um framework geral de competência que pode ser aplicado a uma ampla gama de papéis de trabalho, incluindo a gestão de riscos, liderança executiva, gestão de projetos, facilitação, o desenvolvimento de software etc. O framework **PEAKS** inclui:

- Cinco **elementos** essenciais que contribuem para a competência
- **Atributos** específicos no âmbito de cada elemento, descrevendo a competência em uma determinada função
- **Mecanismos de avaliação** para cada atributo

Os **cinco elementos PEAKS** são:

- **Personal characteristics** [*características pessoais*] - ("Quem sou eu?") – Traços naturais / preferências que são essenciais para o papel
- **Experience** [*experiência*] - ("O que foi que eu fiz?") - Relevante tempo pessoal gasto praticando esse papel ou um papel semelhante
- **Attitude** [*atitude*] - ("Como devo responder?") - respostas escolhidas em situações encontradas no papel
- **Knowledge** [*conhecimento*] - ("O que eu sei?") – Fatos, princípios, processos que são aprendidas através da formação formal e educação ou no decorrer do trabalho
- **Skill** [*habilidade*] - ("Como posso aplicar os outros elementos?") – Colocar em prática e aprendizagem através da experiência

Para desenvolver um framework **PEAKS**, uma família de funções de trabalho é examinada para definir o conjunto de atributos para cada elemento **PEAKS**. Esses atributos descrevem os aspectos que são mais importantes para a realização de cada função na organização particular.

Cada um dos atributos pode existir em diferentes níveis de maturidade, e cada papel em uma família de trabalho vai exigir uma mistura diferente de níveis de maturidade. Por exemplo, um analista de risco vai precisar de um alto grau de competência na execução detalhada de análise quantitativa de risco, mas é menos importante para um gestor de risco e para um *Chief Risk Officer* (CRO) saber realizar tais análises. Por outro lado, a compreensão da estratégia do negócio seria essencial para um CRO, podendo não ser necessária para um analista de risco e exigida alguma consciência estratégica de um gerente de risco. Assim, o desenvolvimento de um framework **PEAKS** precisa primeiro definir os **atributos necessários** em cada um dos cinco **elementos**, em seguida, para cada cargo, devemos determinar o **nível de maturidade** que é necessário para cada atributo.

O framework **PEAKS** pode ser aplicado praticamente para identificar e medir a competência individual atual como uma linha de base e a partir dela gerenciar o desenvolvimento pessoal. Ele também pode ser usado para apoiar o recrutamento, detalhando os atributos necessários para uma função de trabalho em particular. Finalmente o **PEAKS** pode apoiar a formação e o desenvolvimento de equipes, assegurando que cada membro terá todos os elementos de competência necessários em uma equipe de alto desempenho.

[Este artigo representa uma visão pessoal de Ruth Murray-Webster e não os da KPMG e não se destina a ser interpretada como tal.]

Traduzido voluntariamente por Marconi Fábio Vieira, PMP – marconi@infochoice.com.br

Para opinar sobre este artigo, ou para maiores detalhes como desenvolver uma gestão de riscos eficaz, contate Doctor Risk (info@risk-doctor.com), ou visite o web site do Doctor Risk (www.risk-doctor.com).