GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**

O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF

Uma coisa puxa a outra

MPF
Ministério Público Federal

Definições

Competência é a capacidade de realizar algo.

Para realizar algo, é necessário ter recursos disponíveis (suporte organizacional) e utilizá-los em determinada situação, com o objetivo de obter um resultado.

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Definições

Competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes.

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Dimensões das Competências

Conhecimento	Saber	Concluir curso de Gestão de Conflitos
Habilidade	Saber Fazer	Demonstrar capacidade de negociar conflitos
Atitude	Querer Fazer	Negociar os conflitos quando esses aparecerem

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Competências e Referenciais de Desempenho

Sabemos que uma pessoa demonstra uma competência através de *referenciais de desempenho*.

Competências e Referenciais de Desempenho

Competência	Referenciais de Desempenho
COMUNICAÇÃO	- Repassar com tempestividade aos colaboradores as decisões administrativas que possam modificar os processos de trabalho ou impactar carreira e benefícios. - Incentivar o diálogo, a troca de ideias e o compartilhamento de conhecimentos, de forma a aprimorar o processo decisório.
TOMADA DE DECISÃO	- Posicionar-se ativamente frente às decisões, defendendo a importância das atividades da área sob sua responsabilidade por meio de dados e argumentos técnicos. - Tomar decisões administrativas com base em pareceres técnicos consistentes de sua equipe de trabalho.

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Como são descritos os referenciais de desempenho?

Comportamento (Verbo + Objeto da ação)	Critério	Condição
Negociar demandas conflituosas com pares, superiores e subordinados	apoiando-se em argumentos técnicos razoáveis e consistentes.	com transparência

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Como são descritos os referenciais de desempenho?

Comportamento (Verbo + Objeto da ação)	Critério	Condição
Acompanhar sistematicamente as atividades existentes em sua área de atuação,	avaliando com critérios técnicos necessidades de mudança ou interrupção de projetos ou processos de trabalho.	

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Classificação das Competências

Competências Organizacionais
São aquelas que dizem respeito à organização como um todo.

Básicas – são aquelas que qualquer organização deve ter para existir.

Essenciais – são aquelas que dizem respeito à finalidade da organização.

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Classificação das Competências

Competências Organizacionais

Ex.:

Básica: Ser capaz de se estruturar como uma organização sistêmica, integrada e ágil.

Essencial: Buscar a justiça, a cidadania, o combate ao crime e à corrupção, sendo reconhecida, nacional e internacionalmente, como uma instituição de credibilidade.

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Classificação das Competências

Competências Humanas
São aquelas demonstradas pelas pessoas.

Fundamentais – são aquelas que todos os servidores devem ter, independente da área de atuação.

Gerenciais – são aquelas os gestores devem ter, independente da área que gerenciam.

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Classificação das Competências

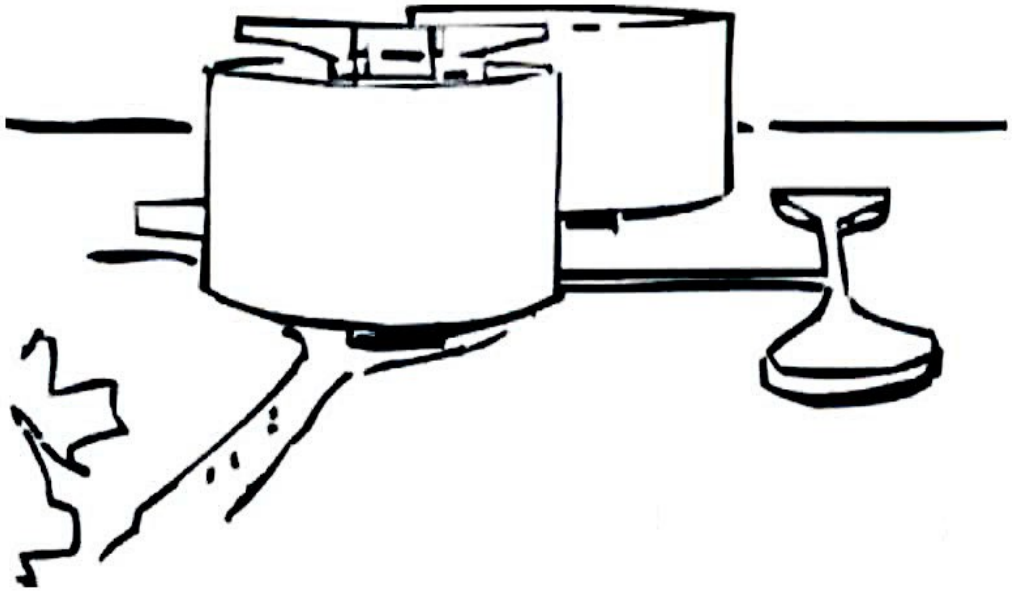
Competências Humanas
São aquelas demonstradas pelas pessoas.

Técnicas - São aquelas que os servidores ocupantes de determinado espaço ocupacional devem possuir.

Técnicas Gerenciais – São aquelas que os gestores de áreas específicas devem demonstrar.

*Farão parte do escopo do segundo projeto.

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra



II - O que é Gestão por Competências?

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

Sistema de informação estratégica que orienta as ações de desenvolvimento profissional e organizacional na direção correta.

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Torna a Gestão de Pessoas mais **transparente**, na medida em que estabelece critérios objetivos para a seleção, avaliação, desenvolvimento e retribuição.

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NO MPF

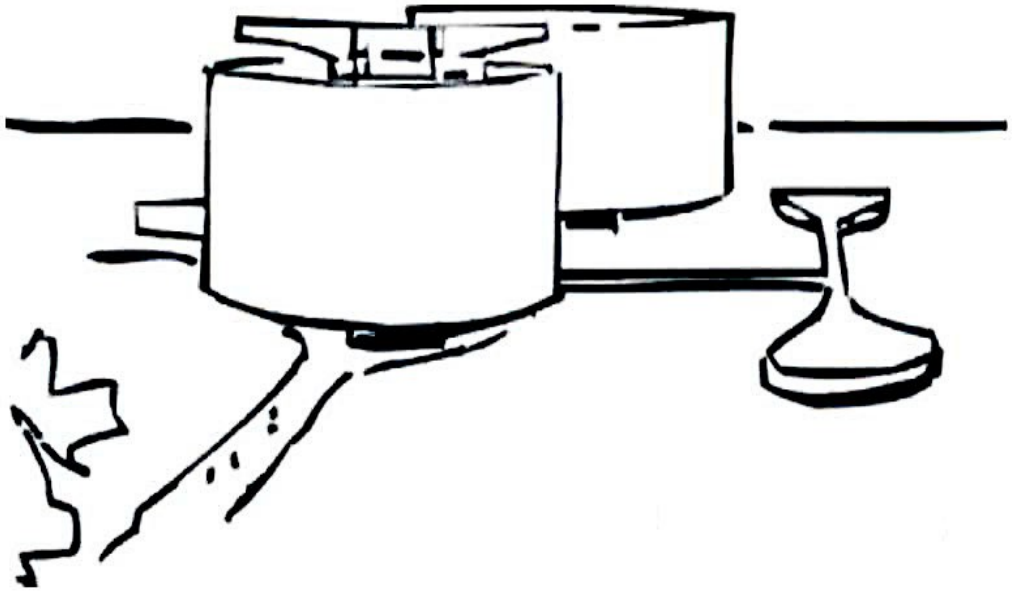
a) Selecionar Pessoas (interna ou externamente): pois conhece quais competências devem ser atraídas.

b) Desenvover Pessoas: porque sabe de quais competências necessita.

c) Avaiar Pessoas: pois existe clareza sobre o objeto de desempenho.

d) Incentivar Pessoas: de forma mais justa, pois a recompensa deve ser dirigida àqueles que se orientaram com base nos objetivos e metas organizacionais.

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra



III – Gestão por Competências no MPF

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Objetivos

- Mapeamento das competências organizacionais, fundamentais e gerenciais;
- Elaboração e aplicação da avaliação gerencial, que irá subsidiar o programa gerencial do MPF;
- Subsidiar a adaptação dos subsistemas de gestão de pessoas à gestão por competências.

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Atividades Realizadas

1. Abertura: Palestra com o Prof. Carbone

2. Cursos EAD

EaD MPF

3. Capacitação da Equipe

4. Descrição das Competências Organizacionais

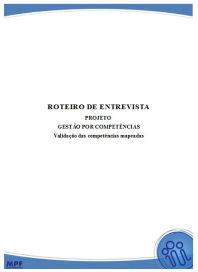
5. Descrição das Competências Fundamentais e Gerenciais

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Atividades Realizadas

6. Grupos Focais com servidores e gestores para validação das competências Gerenciais.

7. Entrevista com Procuradores-Chefe e Secretários para validação das competências Organizacionais, Fundamentais e Gerenciais.


ROTEIRO DE ENTREVISTA
PROJETO
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
Validação das competências mapeadas

8. Pesquisa de validação das competências com todos os servidores

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Próximas Atividades

1. Sensibilização para a Avaliação Gerencial.

2. Lançamento do Dicionário de Competências.

3. Realização da Avaliação Gerencial no MPF.

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Manual do Sistema

Introdução:

O objetivo deste manual é orientar o usuário do sistema de Avaliação Gerencial do programa de Gestão por Competências quanto ao acesso e preenchimento dos questionários disponíveis para resposta.

Para este manual foi utilizado um exemplo de um ocupante de função de chefia, a fim de serem exibidos todos os níveis de avaliação existentes no sistema (Auto-avaliação, Chefia, Pares e Equipe).

Conforme a posição na estrutura organizacional ou a ocupação de função de chefia, tanto os tipos de avaliação bem como as pessoas relacionadas podem variar, de acordo com as regras da Avaliação Gerencial.

A seguir, são descritas as orientações para acesso ao sistema e uso de suas funcionalidades.

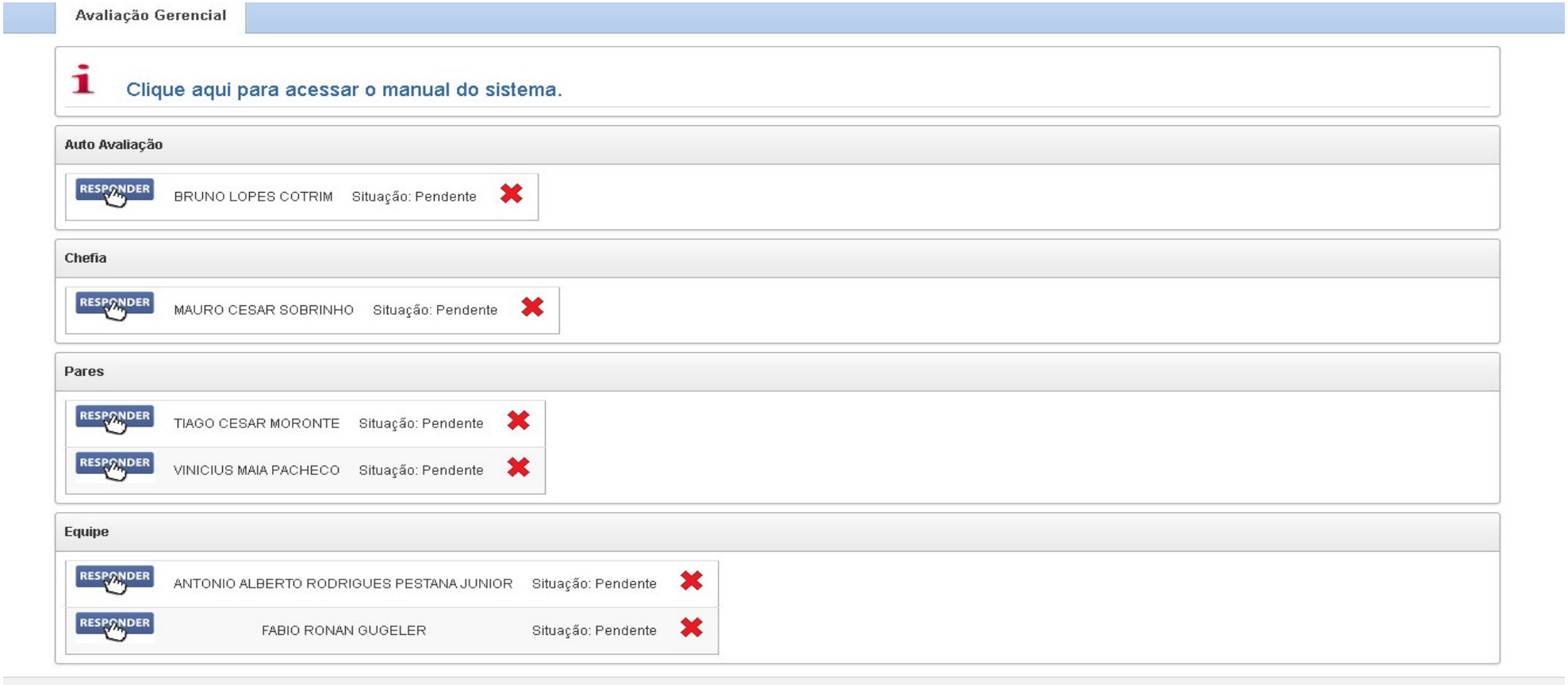
GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Acesso

Para acessar o sistema, basta informar o e-mail e a senha de rede na tela de login do sistema, acessível pelo *banner* disponibilizado na intranet.

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Tela Inicial



Conforme a figura acima, é possível visualizar a situação de preenchimento dos questionários no ícone localizado no lado direito de cada item. Inicialmente estarão todos com o ícone de "Pendente" e à medida que forem sendo preenchidos mudarão para o ícone de "Concluído".
Ícones de questionário pendente e concluído, respectivamente.
Para responder um questionário, basta clicar no botão "Responder" no lado esquerdo de cada item.

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Questionário

Ao se clicar no botão “Responder”, será aberto o questionário correspondente ao servidor selecionado para
preenchimento. No exemplo abaixo foi escolhida a opção do próprio servidor, que ocupa uma função de
chefia e preencherá a auto-avaliação.

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Questionário (cont.)

Na tela dos questionários são exibidas as competências que devem ser avaliadas, cuja resposta deve ser selecionada dentre as seguintes opções:

- Não atende;
- Atende parcialmente;
- Atende;
- Atende e compartilha.

Atenção: caso a resposta escolhida seja “Não atende” ou “Atende e compartilha”, o preenchimento do campo de observação é **obrigatório**.

Escolha a resposta de cada competência, conforme abaixo:

Tipo de competência	Competência	Referencial	Resposta	Observação
COMPETÊNCIA GERENCIAL	COMUNICAÇÃO	Repassa com tempestividade aos colaboradores as decisões administrativas que possam modificar os processos de trabalho ou impactar carreira e benefícios.	○ Não Atende ○ Atende Parcialmente ◉ Atende ○ Atende e Compartilha	
COMPETÊNCIA GERENCIAL	COMUNICAÇÃO	Promove o compartilhamento das informações e a celeridade do processo decisório, respeitando o fluxo formal da comunicação.	○ Não Atende ○ Atende Parcialmente ○ Atende ○ Atende e Compartilha	

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Questionário (cont.1)

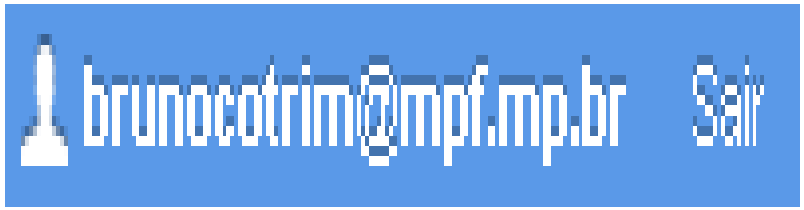
Após prestar as respostas, clique no botão “Salvar” para concluir o preenchimento de cada questionário:

Após a conclusão do correto preenchimento de um questionário, o ícone da situação muda para “Concluído”, conforme acima.

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

Questionário (cont.2)

Para sair do sistema, clique no botão “Sair” localizado no canto superior direito da tela:



GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra

OBRIGADA!

Sabrina Maiolino de Araujo
competencias@pgr.mpf.gov.br

Equipe:

Nadya Rodrigues Gomes de Sousa – Gerente do Projeto
Fábio Laporte – Gerente Substituto
Angelina Vieira
Bruno Gouveia
Cibele Araújo
Maria Emília Machado
Isabela Medeiros

GESTÃO POR **COMPETÊNCIAS**
O desenvolvimento permanente das pessoas e o fortalecimento do MPF
Uma coisa puxa a outra