



CAPACITAR, EVOLUIR E RENOVAR COMPETÊNCIAS

HOJE É UM
EXCELENTE DIA
PARA COMEÇAR
ALGO GRANDE!

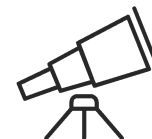


OBJETIVO



Painel de competências técnicas e comportamentais da Enap.

MAPEAMENTO DAS
COMPETÊNCIAS



Conjunto de entregas demandadas de um servidor ou conjunto de servidores.

PAINEL DOS ESPAÇOS
OCUPACIONAIS

SUBSISTEMAS QUE TRABALHAREMOS



01. Capacitação e desenvolvimento



02. Movimentação interna



03. Planejamento e provimento de pessoal



04. Avaliação de desempenho




05. Estrutura de carreiras




06. Remuneração estratégica

SUBSISTEMAS QUE TRABALHAREMOS



01. Capacitação e desenvolvimento



02. Movimentação interna



03. Planejamento e provimento de pessoal



04. Avaliação de desempenho



05. Estrutura de carreiras



06. Remuneração estratégica



CAPACITAÇÃO
E DESENVOLVIMENTO

PROTAGONISMO
CLAREZA



MOVIMENTAÇÃO
INTERNA

TRANSPARÊNCIA
PREPARAÇÃO

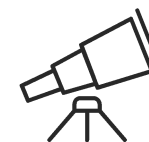


Método



Análise das **construções já realizadas pela Escola** na temática de gestão por competências e do **Decreto nº 5.707/2006**.

OLHAR PARA DENTRO



Análise dos **métodos combinados** de Rogério Leme, Joel Souza Dutra, Pedro Paulo Carbone e Hugo Pena Brandão e realização de **visitas técnicas** ao FNDE, TCU, CNJ e ANVISA.

OLHAR PARA FORA



Parceiros estratégicos

José Mendes de Oliveira	DEC
Marizaura Reis de Souza Camões	DPPG
Paulo Marques	DEC
Regina Luna Santos de Souza	DPPG
Selma Tereza de Castro Quintella	DIGC



Agentes da mudança

Bruna Danielly da Paz Tenório	DFPE
Carolina Solia Nasser	DIGC
Caroline Leão Cordeiro de Farias da Silva	DGI
David Ricardo de Souza Barros	DGI
Eduardo Caldas Rossi	DEC
Jane Martins Barbosa	GAB
Marina Santos Rodrigues	DFPE
Pedro Lucas de Moura Palotti	DPPG
Suzana Neiva Santos Ghazale	DEC
Tanieli de Moraes Guimarães Silva	DPPG



Áreas parceiras

Coordenação Geral de Tecnologia da Informação

Coordenação Geral de Gestão do Conhecimento

Assessoria de Comunicação







COMPETÊNCIA

Tudo que o servidor e a servidora precisam saber para executar os processos do seu espaço ocupacional e realizar as entregas previstas.



INÍCIO



CHEGADA



DESTAQUES NA ESTRATÉGIA



Competências
Comportamentais



Competências
Gerenciais



Competências
Gerais



Competências
Técnicas

ETAPAS DO PROJETO



1. Destaques na estratégia

▼ 100%



2. Validação dos destaques e do rol de comportamentos

▼ 100%



3. Mapeamento das competências comportamentais

▼ 50%



4. Apresentação do book de competências aos servidores

▼ 0%



5. Elaboração da cadeia de valor

▼ 0%



6. Mapeamento das competências técnicas

▼ 0%



7. Definição dos espaços ocupacionais

▼ 0%



8. Preenchimento dos currículos no sistema

▼ 0%



9. Análise de lacunas de conhecimento

▼ 0%

ETAPAS DO PROJETO



1. Destaques na estratégia

▼ 100%



2. Validação dos destaques e do rol de comportamentos

▼ 100%



3. Mapeamento das competências comportamentais

▼ 50%



4. Apresentação do book de competências aos servidores

▼ 0%



5. Elaboração da cadeia de valor

▼ 0%



6. Mapeamento das competências técnicas

▼ 0%



7. Definição dos espaços ocupacionais

▼ 0%



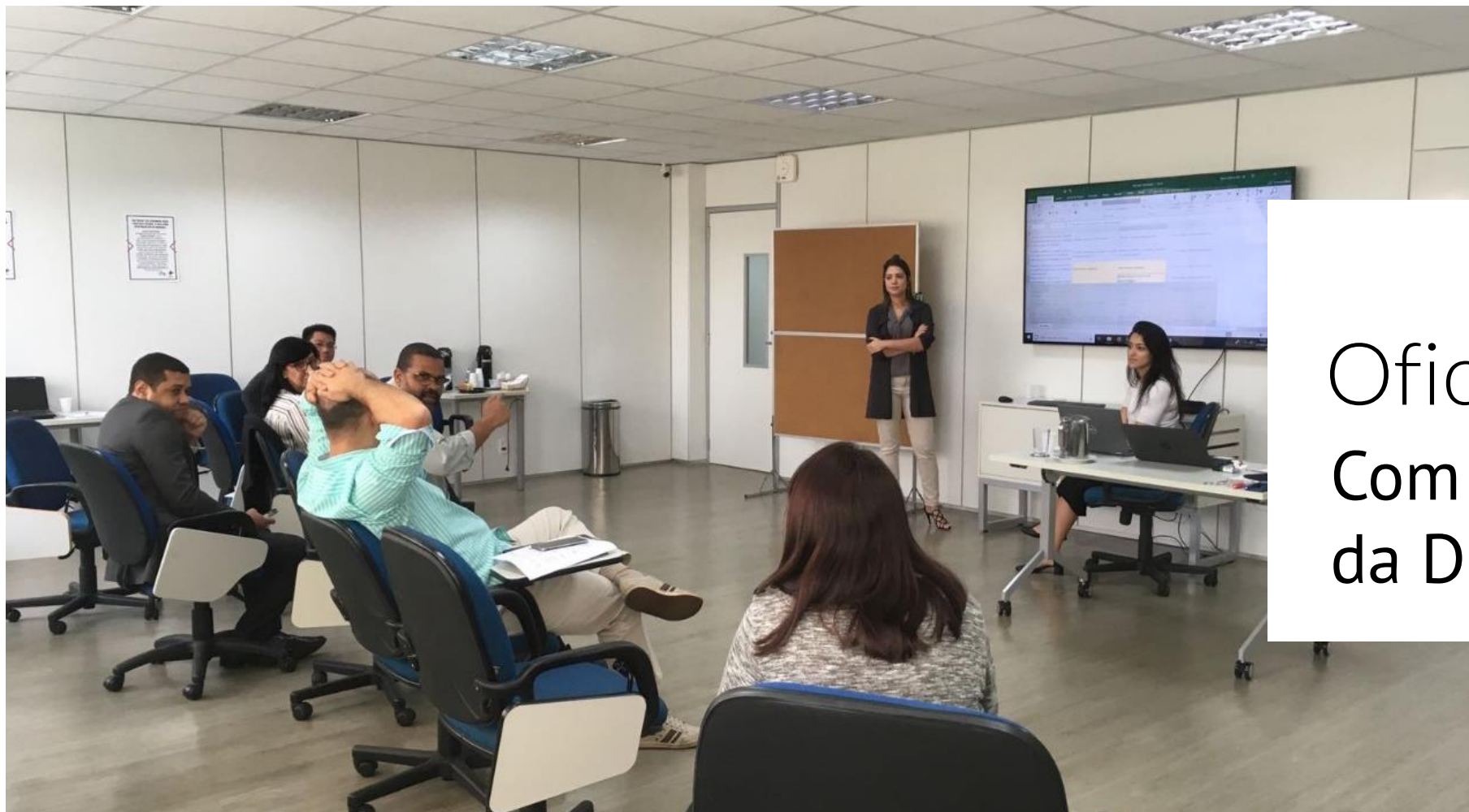
8. Preenchimento dos currículos no sistema

▼ 0%



9. Análise de lacunas de conhecimento

▼ 0%



Oficina 1

Com participação da DGI

MAPA ESTRATÉGICO 2018-2019

Missão

Desenvolver competências de servidores para aumentar a capacidade de governo na gestão de políticas públicas.

Visão

Ser referência em formação e desenvolvimento dos agentes públicos, visando ao seu alto desempenho, e na indução da inovação em gestão pública, a fim de obter resultados para a sociedade brasileira.

Impacto para a Administração Pública

Aprimorar a gestão governamental para aperfeiçoar as políticas públicas e os resultados para o cidadão

Resultados Institucionais

Fortalecer a formação e o desenvolvimento de agentes públicos, adequados às necessidades das instituições governamentais

Atuar como espaço de articulação e conexão entre instituições nacionais e internacionais e agentes públicos

Atuar como polo de inovação e experimentação na gestão de políticas públicas

Produzir, fomentar e disseminar conhecimentos e pesquisas aplicados à gestão pública

Atuação Finalística

Ofertar de forma integrada soluções educacionais adequadas aos públicos e seus campos de atuação

Consolidar a oferta de pós-graduação e ampliar os espaços de debates e reflexão com foco em áreas estratégicas de atuação do Estado

Criar e consolidar redes de instituições, parcerias, alumni, professores e pesquisadores nacionais e internacionais

Consolidar programas internacionais em parcerias com instituições de excelência

Processos Internos

Modelo Pedagógico

Ampliar, qualificar e engajar o quadro de colaboradores em consonância com a proposta pedagógica da Escola

Inovar em metodologias e conteúdos para aperfeiçoar os processos de aprendizagem

Gestão Estratégica

Aperfeiçoar a gestão estratégica e a governança com foco na melhoria do desempenho institucional

Conhecimento & Comunicação

Aperfeiçoar a comunicação interna e externa para promover os produtos e serviços da Enap com foco no usuário

Criar e institucionalizar programa de gestão do conhecimento

Suporte

Recrutar e desenvolver pessoas com competências alinhadas aos objetivos organizacionais

Fortalecer a governança de TIC e priorizar a adoção de sistemas integrados de gestão

Modernizar os recursos de aprendizagem e as instalações físicas

Priorizar o emprego de soluções inovadoras, inclusivas e sustentáveis

Alavancar e diversificar as parcerias e fontes de recursos com foco nos resultados institucionais

Destques na estratégia

- Criar e consolidar redes e parcerias nacionais e internacionais, atuando como polo de inovação, experimentação, articulação e conexão;
- Fortalecer a formação e o ensino;
- Desenvolver competências dos agentes públicos;
- Produzir, fomentar e disseminar conhecimentos e pesquisas;
- Aperfeiçoar a gestão estratégica e a governança com foco na gestão acadêmica.

ETAPAS DO PROJETO



1. Destaques na estratégia

▼ 100%



2. Validação dos destaques e do rol de comportamentos

▼ 100%



3. Mapeamento das competências comportamentais

▼ 50%



4. Apresentação do book de competências aos servidores

▼ 0%



5. Elaboração da cadeia de valor

▼ 0%



6. Mapeamento das competências técnicas

▼ 0%



7. Definição dos espaços ocupacionais

▼ 0%



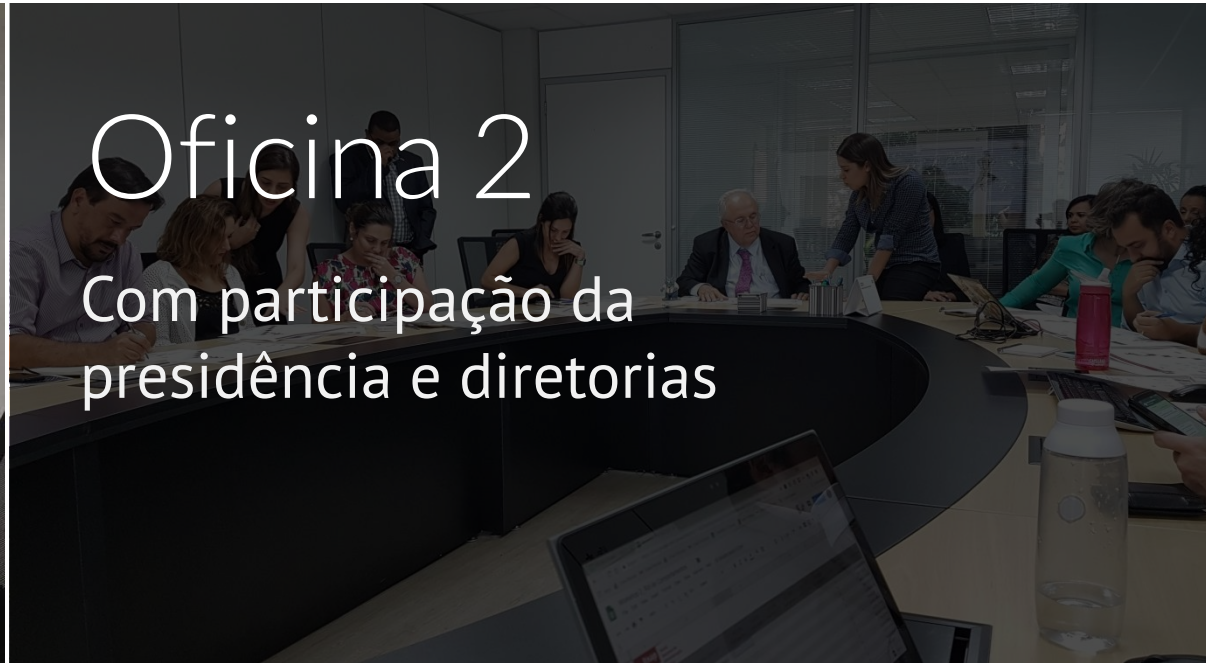
8. Preenchimento dos currículos no sistema

▼ 0%



9. Análise de lacunas de conhecimento

▼ 0%



ETAPAS DO PROJETO



1. Destaques na estratégia

▼ 100%



2. Validação dos destaques e do rol de comportamentos

▼ 100%



3. Mapeamento das competências comportamentais

▼ 50%



4. Apresentação do book de competências aos servidores

▼ 0%



5. Elaboração da cadeia de valor

▼ 0%



6. Mapeamento das competências técnicas

▼ 0%



7. Definição dos espaços ocupacionais

▼ 0%



8. Preenchimento dos currículos no sistema

▼ 0%



9. Análise de lacunas de conhecimento

▼ 0%



Oficinas 3 e 4

Com participação dos coordenadores, chefes de divisão e agentes da mudança



ETAPAS DO PROJETO



1. Destaques na estratégia

▼ 100%



2. Validação dos destaques e do rol de comportamentos

▼ 100%



3. Mapeamento das competências comportamentais

▼ 50%



4. Apresentação do book de competências aos servidores

▼ 0%



5. Elaboração da cadeia de valor

▼ 0%



6. Mapeamento das competências técnicas

▼ 0%



7. Definição dos espaços ocupacionais

▼ 0%



8. Preenchimento dos currículos no sistema

▼ 0%



9. Análise de lacunas de conhecimento

▼ 0%



Gestão da mudança

DESCRIBÇÃO: cria ambiente favorável a processos de mudança organizacional de acordo com a realidade e/ou os desafios apresentados, de forma a garantir mudanças ágeis e produtivas, com minimização dos riscos e ajuda outras pessoas a se engajarem com mudanças.



EVIDÊNCIAS



FUNCIONAL

- Apoia iniciativas de mudança na sua área e ajuda seus colegas a entenderem seu propósito e impacto.



INTERMEDIÁRIO

- Promove e comunica iniciativas de mudança em sua área.
- Compartilha informações com a equipe para ajudá-los a entender e gerenciar incertezas e mudanças.



PROFICIENTE

- Promove ativamente e comunica iniciativas de mudança em toda a organização.
- Envolve a equipe em processos de mudança.
- Identifica barreiras culturais para mudar e implementa estratégias para minimizá-las.



ESPECIALISTA

- Coordena uma contínua agenda de mudanças, define objetivos de alto nível, traduzindo-os em estratégias de implementação prática.
- Esclarece o propósito e os benefícios da mudança para a equipe e fornece treinamento e liderança em tempos de incerteza.
- Ajuda outros a lidar com desafios e riscos e a apoiar iniciativas de mudança, fornecendo orientação clara, coaching e suporte.
- Cria uma cultura organizacional que procura ativamente oportunidades de mudança.

CONHECIMENTO

- Os 8 passos para a mudança (John Kotler)
- Modelo de transição de Bridge
- Modelo ADKAR
- Modelos dos 5 I's
- Comunicação eficaz
- Introdução à economia comportamental

Exemplo Ilustrativo

ETAPAS DO PROJETO



1. Destaques na estratégia
▼ 100%



2. Validação dos destaques e do rol de comportamentos
▼ 100%



3. Mapeamento das competências comportamentais
▼ 50%



4. Apresentação do book de competências aos servidores
▼ 0%



5. Elaboração da cadeia de valor
▼ 0%



6. Mapeamento das competências técnicas
▼ 0%



7. Definição dos espaços ocupacionais
▼ 0%



8. Preenchimento dos currículos no sistema
▼ 0%

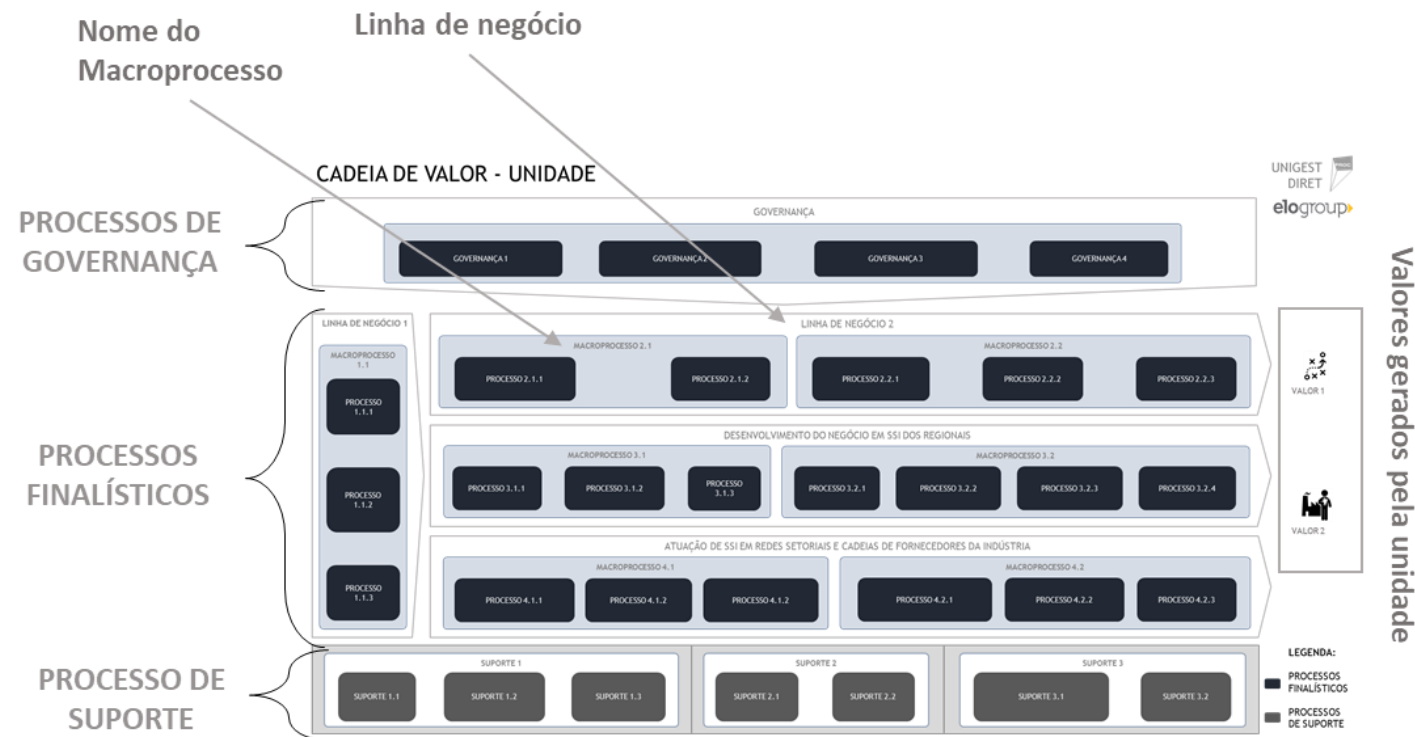


9. Análise de lacunas de conhecimento
▼ 0%

Cadeia de Valor da Enap

Arquitetura de processos por área e principais entregas da Escola.

VISÃO SISTÊMICA



Exemplo Ilustrativo

ETAPAS DO PROJETO



1. Destaques na estratégia

▼ 100%



2. Validação dos destaques e do rol de comportamentos

▼ 100%



3. Mapeamento das competências comportamentais

▼ 50%



4. Apresentação do book de competências aos servidores

▼ 0%



5. Elaboração da cadeia de valor

▼ 0%



6. Mapeamento das competências técnicas



▼ 0%



7. Definição dos espaços ocupacionais

▼ 0%



8. Preenchimento dos currículos no sistema



▼ 0%



9. Análise de lacunas de conhecimento

▼ 0%



Pesquisa *online*



1. Quais suas principais atividades?
2. Quais conhecimentos você utiliza no seu dia a dia?

ETAPAS DO PROJETO



1. Destaques na estratégia

▼ 100%



2. Validação dos destaques e do rol de comportamentos

▼ 100%



3. Mapeamento das competências comportamentais

▼ 50%



4. Apresentação do book de competências aos servidores

▼ 0%



5. Elaboração da cadeia de valor

▼ 0%



6. Mapeamento das competências técnicas

▼ 0%



7. Definição dos espaços ocupacionais

▼ 0%



8. Preenchimento dos currículos no sistema

▼ 0%



9. Análise de lacunas de conhecimento

▼ 0%

Espaço ocupacional

Composto por competências comportamentais e técnicas:

- 1 conhecimento por competência comportamental;
- Até 5 conhecimentos essenciais;
- Até 5 conhecimentos desejáveis.



ESPAÇO OCUPACIONAL

Coordenação de Gestão de Pessoas - CGPES		Código	4001
Título	SUST - Acompanhamento Funcional	Nº Servidores	2
Descrição	Realiza as modificações funcionais dos servidores e das servidoras, movimentações e registros de auxílios e benefícios.		
Requisitos de acesso	1. Nível superior		
Servidores alocados	João Rodrigues e Maria Silva		

Competências comportamentais

Competência		Nível de complexidade		Conhecimento
1	Autodesenvolvimento	1	Especialista	Conhecimento x
2	Inovação	2	Funcional	Conhecimento y
3	Foco em resultado	3	Proficiente	Conhecimento z
4	Visão sistêmica	4	Proficiente	Conhecimento xyz

Competências técnicas

Competência		Conhecimento		
5	Processar corretamente os registros funcionais dos servidores de forma tempestiva	Essenciais	1	Lei 8.112 de 1990
			2	Legislação trabalhista
			3	Instrução Normativa MP 2
6	Processar movimentações autorizadas de servidores	Desejáveis	4	Sistema SIAPE
			5	Sistema SUAP
			6	Excel
			7	Redação
			8	Elaboração de instruções e pareceres

Exemplo Ilustrativo

ETAPAS DO PROJETO



1. Destaques na estratégia

▼ 100%



2. Validação dos destaques e do rol de comportamentos

▼ 100%



3. Mapeamento das competências comportamentais

▼ 50%



4. Apresentação do book de competências aos servidores

▼ 0%



5. Elaboração da cadeia de valor

▼ 0%



6. Mapeamento das competências técnicas

▼ 0%



7. Definição dos espaços ocupacionais

▼ 0%



8. Preenchimento dos currículos no sistema

▼ 0%



9. Análise de lacunas de conhecimento

▼ 0%



MARIA SILVA

TÉCNICA EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS

ESPAÇO OCUPACIONAL

Realiza as modificações funcionais dos servidores e das servidoras, movimentações e registros de auxílios e benefícios.

CURSOS E CAPACITAÇÕES

CHORA PPT • 2017 • PERESTROIKA

EXCEL AVANÇADO • 2016 • ELOGROUP

EXPERIÊNCIA

TÉCNICA EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS • ENAP • 2015 – ATUAL
Realizar atividades de supervisão, coordenação, programação ou execução especializada, em grau de maior complexidade, referentes a trabalhos de pesquisa e estudos pedagógicos.

FORMAÇÃO

ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS • 2007 • UNB
Realizou período de mobilidade acadêmica na Faculdade de Economia na Universidade do porto. Representante de classe.

PÓS GRADUAÇÃO DE GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS • 2013 • FGV
Pós-graduação com foco em gestão estratégica de pessoas.

MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DO COMPORTAMENTO HUMANO • 2016 • ENAP
Apresentou TCC intitulado “COMPORTAMENTO HUMANO E GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES”

CONHECIMENTOS E AUTOAVALIAÇÃO

CONHECIMENTO	AUTOAVALIAÇÃO
1 Sistema SLAPE	Atendo parcialmente
2 Lei 8.112 de 1990	Supero
3 Instrução Normativa MP 351	Atendo plenamente
4 Excel	Atendo parcialmente
5 Redação Executiva	Atendo plenamente
6 Elaboração de instruções normativas e pareceres	Não atendo
7 Legislação trabalhista	Supero
8 Sistema SUAP	Atendo parcialmente

Autoavaliação

- Preenchimento dos currículos;
- Autoavaliação de conhecimentos.

Exemplo Ilustrativo

Enap

Escola Nacional de Administração Pública

ETAPAS DO PROJETO



1. Destaques na estratégia

▼ 100%



2. Validação dos destaques e do rol de comportamentos

▼ 100%



3. Mapeamento das competências comportamentais

▼ 50%



4. Apresentação do book de competências aos servidores

▼ 0%



5. Elaboração da cadeia de valor

▼ 0%



6. Mapeamento das competências técnicas

▼ 0%



7. Definição dos espaços ocupacionais

▼ 0%



8. Preenchimento dos currículos no sistema

▼ 0%



9. Análise de lacunas de conhecimento

▼ 0%

NÍVEL DE PROFICIÊNCIA ESPERADO

NÍVEL DE PROFICIÊNCIA AUTODECLARADO



Conhecimento 1



SUPERA



Conhecimento 2



LACUNA DE CONHECIMENTO



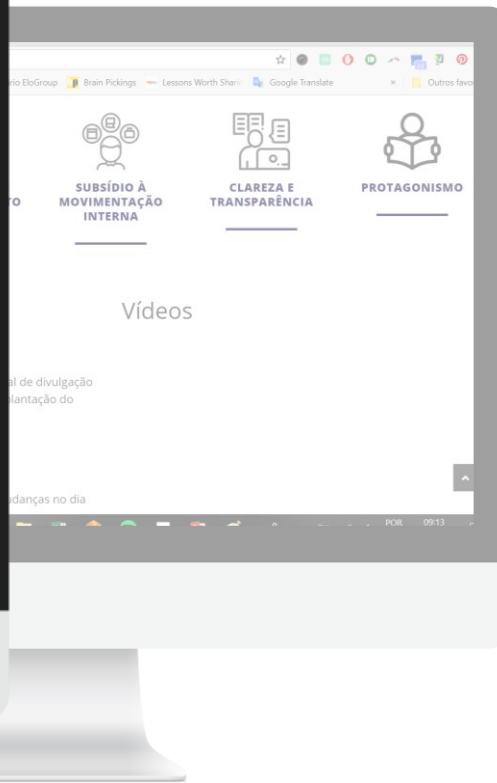
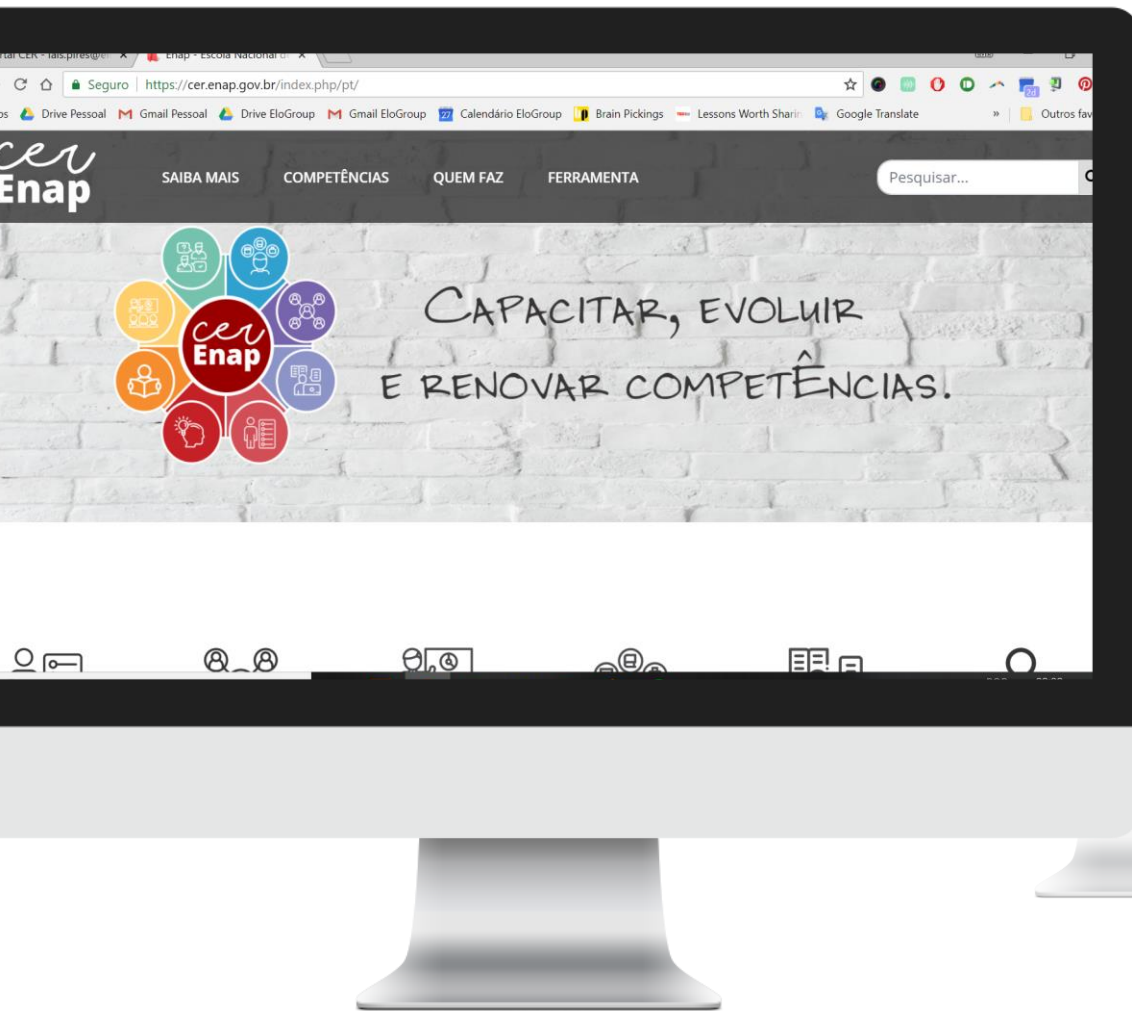
Conhecimento 3



LACUNA DE CONHECIMENTO

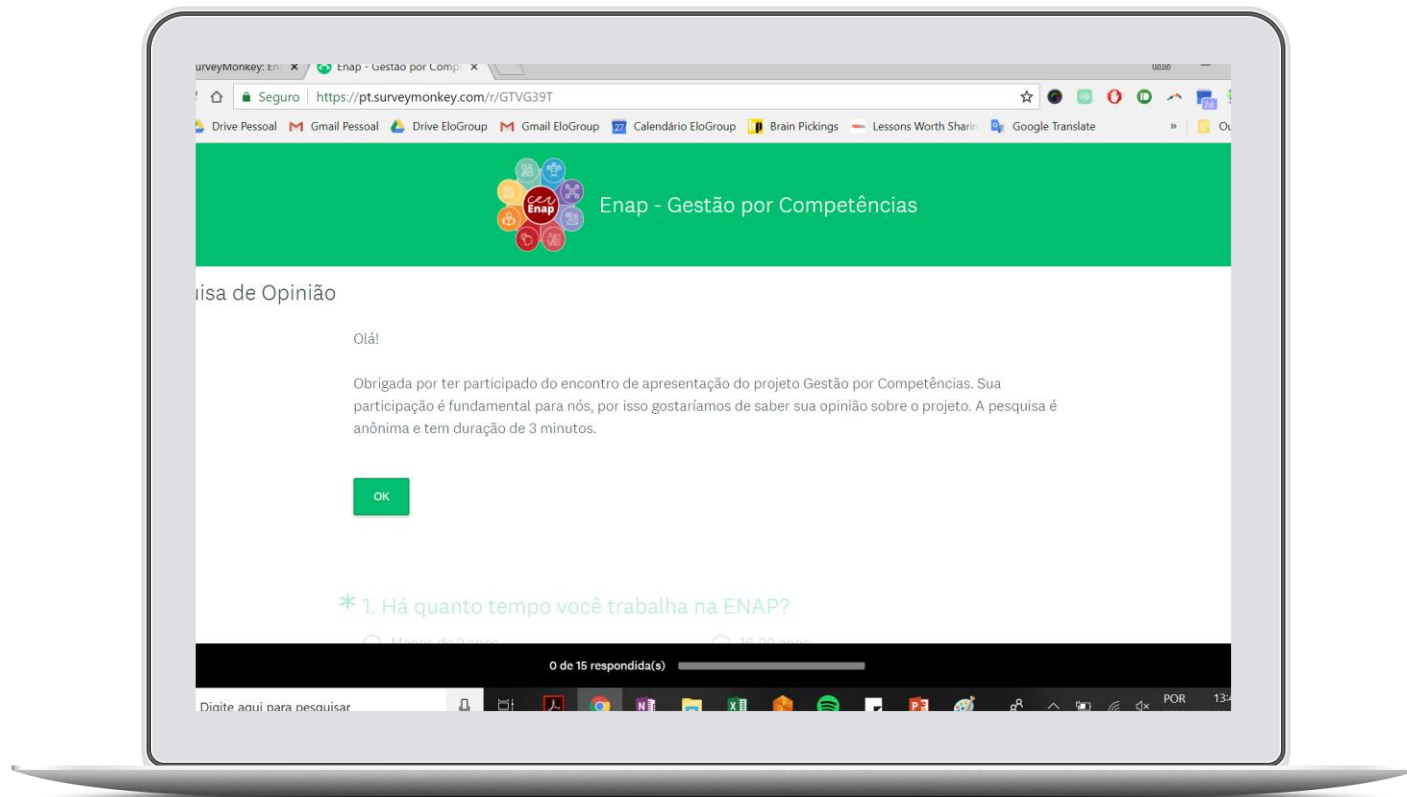
Cronograma

	AGO				SET				OUT				NOV			
1. Destaques na estratégia																
2. Aprovação do rol de comportamentos																
3. Mapeamento das competências comportamentais																
4. Apresentação do book de competências aos servidores																
5. Elaboração da cadeia de valor																
6. Mapeamento das competências técnicas																
7. Definição dos espaços ocupacionais																
8. Preenchimento dos currículos																
9. Análise das lacunas de conhecimento																



Portal

- NOTÍCIAS
- VÍDEOS
- INFORMAÇÕES
- STATUS DO PROJETO
- MURAL DE FOTOS



Pesquisa de Opinião

O que você achou do projeto?

Prazo: 31 de agosto, às 23h59



VAMOS
CER
Enap