

Sistema de Gestão da Qualidade em Unidades do Sistema Nacional de Vigilância Sanitária

MC Gestão por Competências

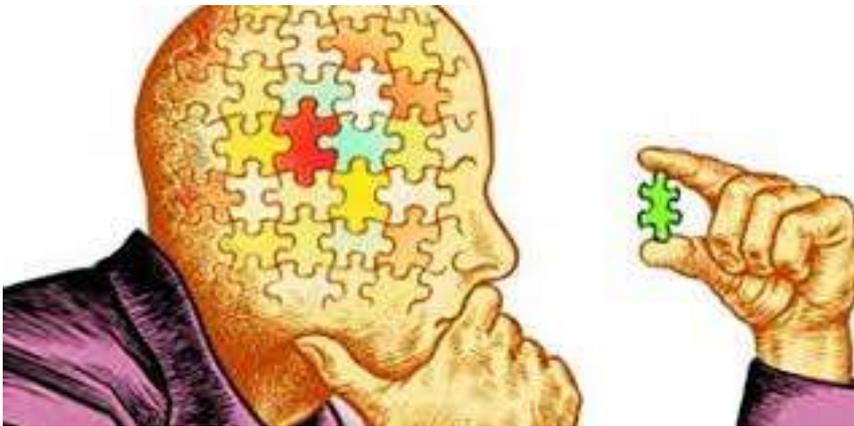
Objetivos:

Ao final os participantes deverão ser capazes de:

a)- Definir a Gestão por Competências e suas bases conceituais

b)- Identificar, mapear e desenvolver as principais competências técnicas e gerenciais da força de trabalho da unidade.

Que competências os profissionais necessitam para atuar nos processos de trabalho ?





competência

“Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que em ação produz resultados individuais e organizacionais”

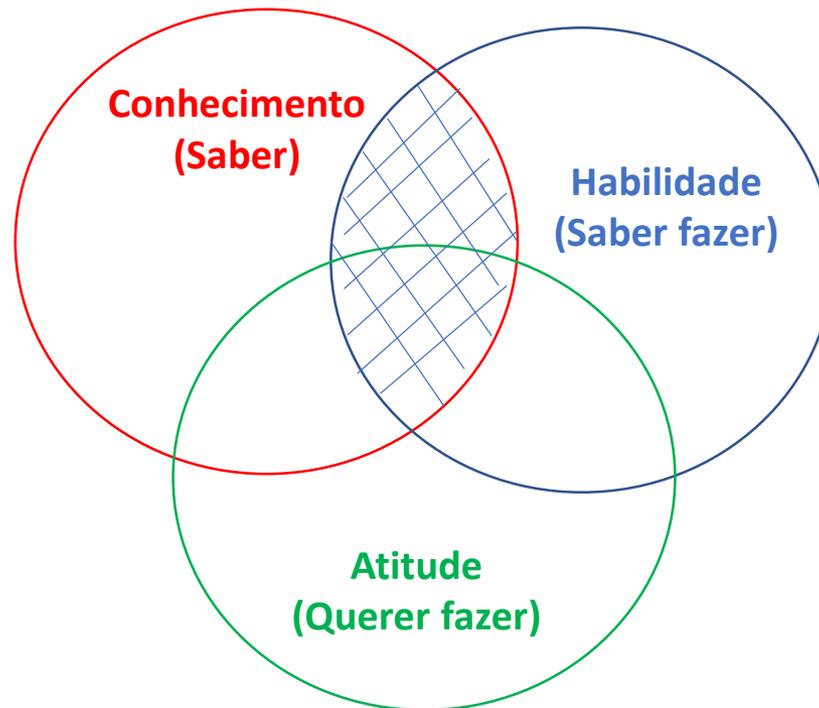
Dimensões das Competências



Figura 5: As competências nos diferentes níveis organizacionais
(Fonte: Brandão; Puente-Palacios; Borges-Andrade, 2007, com adaptações).

Fonte: Guia da Guia da Gestão da Capacitação Gestão da Capacitação por Competências por Competências. Ministério do Planejamento.
http://www.gespublica.gov.br/sites/default/files/documentos/guia-gestao-da-capacitacao-por-competencias_2.pdf

Componentes da Competência



Cenários da Competência

Conhecimentos	Habilidades	Atitudes	Resultado
Apresenta	Apresenta	Apresenta	Grande probabilidade dos resultados serem alcançados
Não apresenta	Não apresenta	Não apresenta	Resultados não alcançados
Não apresenta	Não apresenta	Apresenta	Algum resultado pode ser entregue, com qualidade precária e elevados desperdícios
Não Apresenta	Apresenta	Apresenta	Alguns resultados podem ser entregues, com qualidade baixa e desperdícios
Apresenta	Não apresenta	Apresenta	Alguns resultados podem ser entregues, com qualidade baixa e desperdícios
Apresenta	Apresenta	Não apresenta	Resultados podem ser alcançados, com elevado desinteresse, custos emocionais e possíveis problemas de qualidade, tempo e recursos

Adaptado de QUEIROZ, Cláudio. As competências das pessoas: potencializando seus talentos. DVS Editora, 2008. São Paulo .

Modelo simplificado de definição e avaliação das competências técnicas e gerenciais

Gestão por Competências

Diante dos resultados obtidos, faça correções ou melhoria no modelo.

Prepare novo ciclo de avaliação visando identificar os avanços nas competências técnicas e gerenciais da força de trabalho.

Forme um grupo de trabalho com profissionais que tenham visão ampla da unidade, dos desafios estratégicos e das funções desempenhadas.

Considerando a identidade organizacional (Missão, Visão, Valores, Políticas) e os desafios estratégicos, identifique e defina as principais competências gerenciais (essenciais), para aqueles que exercem função de gestão. Estruture o instrumento de avaliação. Defina os níveis necessários para cada competência .

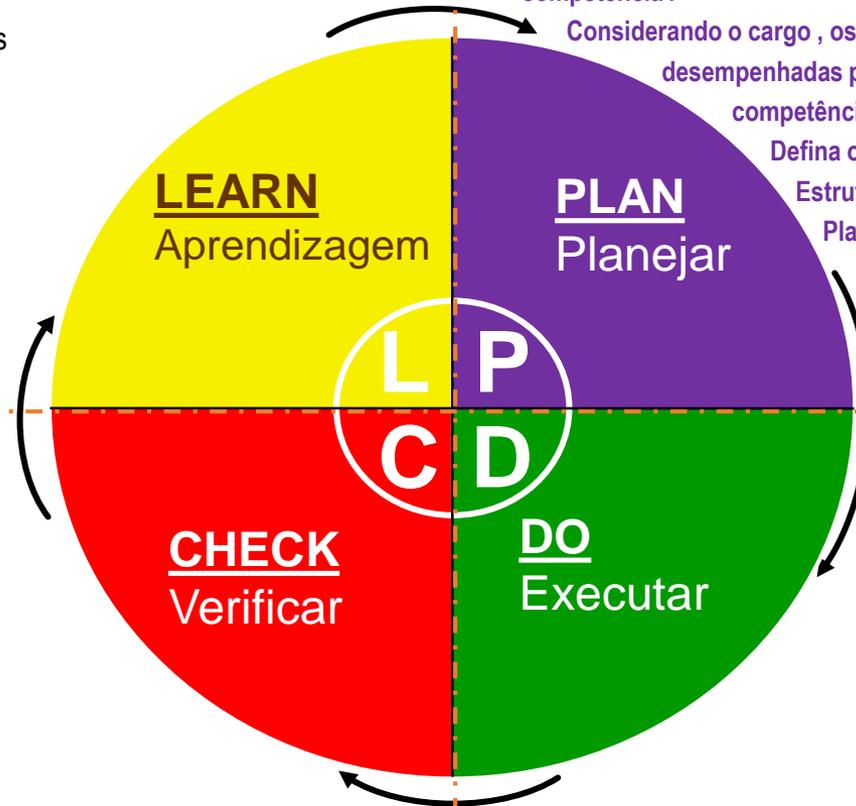
Considerando o cargo , os processos de trabalho e as atividades desempenhadas pelos servidores, identifique as principais competências técnicas.

Defina os níveis necessários para cada competência.

Estruture o instrumento de avaliação.

Planeje um ciclo de avaliação com as equipes

Divulgue os objetivos e expectativas da proposta .



Capacite os envolvidos para realização da auto e hetero-avaliação .

Realize as avaliações e as reuniões de consenso

Com base nos resultados desenvolva o Plano de Desenvolvimento Individual e também o Plano de Capacitação e Desenvolvimento Institucional para o período . Execute os Planos

Faça avaliação de eficácia das atividades de capacitação e desenvolvimento .

Faça verificação dos processos de avaliação.

Avalie as melhorias alcançadas

Integre informações relacionadas a indicadores, não conformidades etc, visando avaliar os efeitos do Programa de Melhoria das Competências

Modelo formulário de avaliação das Competências Gerenciais

COMPETÊNCIAS GERENCIAIS ESSENCIAIS

Ficha de Avaliação de Competências

Nível de domínio/manifestação

Cargo:

Com qual frequência você apresenta estes comportamentos?

Competências/Indicadores

Escala

0 1 2 3 4 5

Definição da competência

1. Relacionamento Interpessoal

Interagir com as pessoas de forma empática e respeitosa, mesmo em situações adversas, mantendo um ambiente organizacional agradável e estimulador.

1.1 Estabelece diálogos, mesmo em situações adversas

1.2 Mantém equilíbrio e harmonia mesmo em situações de risco e sob pressão

1.3 Age de forma respeitosa e indistinta com todos

1.4 Comunica com tranquilidade e ponderação suas opiniões

1.5 Adapta com tranquilidade a novas situações e cenários

1.6 É cortês com os colegas de trabalho

1.7 Identifica e atua na solução de conflitos

LEGENDA

Nunca apresenta	0
Raramente apresenta	1
Poucas vezes apresenta	2
Com frequência apresenta	3
Muitas vezes apresenta	4
Sempre apresenta	5

Indicadores de competência:
Comportamentos observáveis

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS

Nome: José dos Anzóis Pereira						
Função: Inspetor Sanitário						
DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA TÉCNICA	ESCALA					
	0	1	2	3	4	5
Compreende o escopo da inspeção e aplica os critérios da inspeção conforme os regulamentos vigentes (leis, RDCs, normas)						
Preparar relatórios de inspeção						
Entende a conveniência e consequências de usar técnicas de amostragem para inspecionar						
(...)						

Nível de domínio/manifestação

Descrição das competências técnicas

Auto e hetero-avaliação

Tabela do nível de apresentação da competência técnica	
Não ter conhecimento	0
Ter conhecimento	1
Ter conhecimento e prática no nível básico	2
Ter conhecimento e prática no nível intermediário	3
Ter conhecimento e prática no nível avançado	4
Ser multiplicador interno	5