

Perfil de
Competências dos

Gestores Públicos



Lembre-se: Esta cartilha serve como apoio para a sua avaliação. É importante lembrar que o bom senso é fundamental. Outra dica é trocar ideias com outros servidores da equipe. Vamos lembrar alguns conceitos?



Gestor Público: Servidor que exerce função gerencial e o ocupante de cargo de provimento em comissão, de direção ou chefia.

Competências: Utilização dos conhecimentos, habilidades e atitudes no contexto de trabalho. Implica uma contribuição efetiva da pessoa para o alcance dos objetivos da organização.

ADGP: Avaliação de Desempenho dos gestores públicos

Equipe: Servidores (estágio probatório, estáveis e recrutamento amplo) diretamente subordinados ao gestor público avaliado.

BOA AVALIAÇÃO!





Com vocês, a
GESTÃO DE PESSOAS



Oi Kléber, vim me despedir. Vou ficar uns dias fora. A Marisa me indicou para fazer um curso de atendimento ao público. Muito legal!



Que bacana!



Kléber, o nosso trabalho está progredindo e já estamos quase atingindo a nossa meta. O seu empenho e comprometimento foram fundamentais. A sugestão que você deu de enviarmos um formulário de pesquisa para os fornecedores, foi muito boa.



Que bom Marisa. À propósito, foi uma boa idéia indicar o Paulinho para o curso de atendimento ao público.



Pois, é. Todos vocês serão indicados para fazer cursos e treinamentos, de acordo com o perfil de cada um e a necessidade da nossa área.



É Marisa. Você enxerga longe! Uma gestora precisa estar atenta às pessoas com as quais trabalha. É preciso estar sensível às necessidades de cada um, mas de forma que o grupo todo saia beneficiado.



O mérito é de todos nós. Afinal, somos uma equipe.

UM GESTOR ATUA BEM NA GESTÃO DE PESSOAS QUANDO

- Identifica novas chances de desenvolvimento da equipe, ou seja, que os servidores podem crescer e melhorar a qualidade do seu trabalho
- “Enxerga o servidor”, ou seja, percebe que cada servidor tem habilidades, competências e formas diferentes de pensar.
- É aberto para aceitar sugestões e mudanças, inclusive de comportamentos. Ouve o que o servidor tem para dizer.
- Incentiva o crescimento profissional com a participação em cursos, seminários, treinamentos etc
- Busca os melhores resultados, colocando as “pessoas certas, nos lugares certos.”



É a vez da competência
VISÃO SISTÊMICA



Marisa, será que nossa área vai conseguir atender os fornecedores em todas as regiões?



Vamos trabalhar para isso. Antes de distribuir as atividades, fiz um estudo detalhado de todas as ações desenvolvidas em nossa área e em toda a instituição. Nesse trabalho eu consegui identificar outras áreas que serão importantes para que a equipe consiga realizar mais esta atividade. Já fiz contatos com os gestores da Informática, do financeiro e do transporte e marquei uma reunião para discutirmos algumas questões: criação de um e-mail para contato com esses fornecedores, diárias, carros para viagem etc.



Sabe que a Marisa tem razão? Eu não tinha pensando nisso. Se o meu gestor conhece todo o contexto, fica muito mais fácil direcionar o nosso trabalho e ter o melhor resultado final, gerando menos desgaste entre as áreas.



Isso é visão sistêmica!

UM GESTOR DEMONSTRA TER VISÃO SISTÊMICA QUANDO

- Conhece a realidade do Estado, da sua instituição e da sua área.
- Conhece todas as etapas do trabalho. Por exemplo: para tirar uma carteira de motorista, não basta saber dirigir. É preciso conhecer as placas de trânsito, regras de sinalização, fazer exames médicos, etc.
- Conhecer as pessoas certas, nos lugares certos. A Marisa, por exemplo, sabe que a sua área depende de outros setores e já fez contato com eles e com seus gestores. Ela sabe que quanto maior for a interação com todos os envolvidos na execução da nova atividade, maiores serão as chances de sucesso.



E aí pessoal? Tudo tranquilo?
Vamos em frente que o trabalho
está começando. Vamos falar da competência
**COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES
E CONHECIMENTOS**



Oi Kléber!
Você já leu o e-mail que lhe mandei?
É o relatório dos fornecedores do Norte de Minas,
elaborado depois de sua visita. Enviei também
informações gerais sobre as atividades desenvolvidas
por outros setores na região. Acho que
serão úteis!



Já li sim, Marisa.
Pôxa, essas informações vão
servir para eu planejar minhas
próximas visitas, lá no
Vale do Mucuri.



Kléber, gostaria de parabenizá-lo
pelo seu trabalho. A tabela de
acompanhamento que você criou ficou muito boa.
Já vi que você é bom nisso.
Que tal criar um modelo padrão para a nossa área?
Seria bom que todos aqui conhecessem
o que cada um está fazendo. Que tal pensarmos
em uma forma de divulgação?
Fique à vontade para
apresentar sugestões.



É isso aí Marisa!
É muito importante que você, como
Gestora, nos mantenha informados.
E obrigado pelo elogio. É muito
bom saber que o nosso trabalho
está sendo reconhecido.



O Kléber também avaliou
a competência
LIDERANÇA DE EQUIPES



Bom dia pessoal! Nossa reunião
será bem rápida. Gostaria de parabenizar
a todos pelo excelente trabalho que vocês
fizeram. É assim que uma equipe
consegue um bom resultado.



Estou acompanhando o
atendimento na região Central e
acho que podemos melhorar
o nosso desempenho.
Alguém tem uma sugestão?



Que tal uma pesquisa
de opinião?
Assim, saberíamos as
necessidades de cada
fornecedor.



Que ótima idéia Paulinho.
Acho que a equipe aprovou.
Você é muito criativo. O Kléber, que é
bem habilidoso com os
números, pode ficar com a
tabulação das respostas.



Essa equipe é nota 10!
Com servidores assim,
um gestor, com liderança,
consegue
bons resultados

UM GESTOR COMPARTILHA INFORMAÇÕES E CONHECIMENTOS QUANDO

- Transmite informações para todos os servidores, de forma clara para que todos compreendam. Quanto mais bem informado o servidor, melhor será a chance de alcançar melhores resultados.
- Utiliza diferentes formas de comunicação para que todos mantenham-se bem informados
- Incentiva os servidores para que cooperem e colaborem uns com os outros, buscando maior integração. Já dizia o ditado: "A união faz a força".
- Reconhece, incentiva e elogia as boas iniciativas para valorizar e motivar o servidor.

UM GESTOR LIDERA A EQUIPE QUANDO

- Consegue "puxar a equipe", ou seja motiva os servidores para que eles trabalhem integrados e comprometidos
- Consegue identificar qual é o "talento" de cada servidor: suas habilidades, o que ele faz de melhor
- Discute os problemas e busca sugestões e soluções conjuntas em parceria com a equipe, respeitando as diferenças de opinião.
- Liderar = administrar conflitos, tomar decisões e orientar o trabalho em equipe, garantindo a adesão dos servidores na busca pelos resultados



Nossa competência é
**ORIENTAÇÃO PARA
RESULTADOS**



Bom dia Kléber,
a partir da próxima semana a
nossa área terá uma nova
atividade: atender fornecedores
do interior.



Xiii!!!
Por onde vou
começar?



Não se preocupe.
Para ajudar, eu fiz um planejamento.
Cada um será responsável por uma região.
Você Kléber, vai começar com o Norte de Minas, que pelos
relatórios, é a que tem mais fornecedores. Até dezembro,
visitaremos 40 cidades. Se cada um se empenhar,
tenho certeza que vamos conseguir realizar um
bom trabalho e atingir o nosso objetivo.



Boa idéia!
Todos nós queremos
qualidade. E com a sua
orientação vamos
conseguir
o melhor resultado.



Olá Kléber e como vão os
trabalhos da sua área?



Com um olho no peixe e
outro no gato, ou melhor, com um olho no trabalho e
outro nos resultados. Nossa equipe
está mais comprometida: sabemos aonde queremos chegar,
nossas metas, objetivos, prazos e resultados
desejados. O trabalho da Marisa foi muito importante.
Ela é um exemplo de gestora que trabalha
ORIENTADA PARA OS RESULTADOS

UM GESTOR ATUA ORIENTADO PARA OS RESULTADOS QUANDO

- Estabelece um plano de trabalho bem detalhado, ou seja, cria um “caminho” que vai orientar as atividades de cada servidor e da equipe, para que juntos, alcancem o resultado pretendido.
- Enxerga o futuro, ou seja planeja metas a curto, médio e longo prazo. É como a nossa vida: queremos comprar uma casa, casar, aposentar, ter um carro novo e para isso fazemos um planejamento para daqui a 2, 5 ou 10 anos.
- Toma decisões baseadas nas informações adquiridas ao longo dos anos pela organização, em busca da qualidade. Por exemplo, a Marisa usou uma informação de relatórios antigos antes de escolher a região de início do trabalho, o que contribuiu para um melhor resultado.



Eu também serei avaliada na
COMPETÊNCIA TÉCNICA

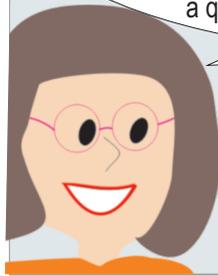


Que cara de preocupação é
essa, Kléber?



Estou com um pouco
de dificuldade para entender
o que é a competência
técnica

Quem sabe eu
posso ajudar?



Vamos lá!
Para que o gestor consiga orientar a sua equipe, é necessário
que ele tenha conhecimentos ou pelo menos uma noção básica
do que vai ser feito. Por exemplo: para fazer um churrasco não é preciso
ser um especialista em carnes, mas é preciso pelo menos,
ter uma noção: qual o melhor tipo de carne para assar,
a quantidade para cada pessoa, o tipo de tempero...



Entendi. Não é preciso ter um diploma
naquela área, mas é preciso “saber como se faz”.
É, lá na nossa área, a Marisa tira isso de letra.
Conhece o funcionamento
de tudo por lá.

UM GESTOR POSSUI COMPETÊNCIA TÉCNICA QUANDO

- Possui conhecimento de todas as atividades desenvolvidas para que possa orientar a sua equipe
- Estimula a equipe a buscar novos aprendizados relacionados à sua área de atuação
- Preocupa-se com a excelência (qualidade) na realização das atividades
- Acompanha todas as fases do trabalho e é capaz de fazer revisões, quando necessário

Nossa última
competência é a
CAPACIDADE INOVADORA



Boa tarde pessoal. Gostaria da ajuda de vocês. Estou com dificuldades para reunir os fornecedores da região Central. Queria ouvir as sugestões de vocês.

Acho que seria interessante que vocês consultassem os relatórios e mapas do ano passado. De repente, pode ajudar...

É isso aí pessoal!
Vamos lá.
Soltem a criatividade!



UM GESTOR POSSUI CAPACIDADE INOVADORA QUANDO

- Identifica “idéias aplicáveis”, ou seja, boas idéias que possam ser transformadas em ações.
- Estimula a equipe, gerando e aprimorando novas idéias
- Quebra os paradigmas, ou seja: busca um jeito diferente de fazer a mesma atividade ou novas soluções para os problemas.

Olá, colega avaliador, eu sou o Kléber.
Esta cartilha foi criada para auxiliá-lo no preenchimento do formulário de avaliação do seu gestor.



Olá! Eu sou Marisa, Diretora da área técnica, gestora do Kléber e posso ser avaliada por ele. Juntos, nós vamos explicar cada uma das competências para que você, avaliador, faça uma boa avaliação!



Este material vai ajudá-lo a conhecer melhor cada uma das competências e identificar a presença ou a ausência de cada uma delas no dia-a-dia do seu gestor.
E aí? Preparados?
Vamos então às competências.

Conhecimentos + Habilidades + Atitudes
=
Competências

