



MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ - UFPA: 3º Ciclo de Desenvolvimento



forgepe
ANDIFES



CURSOS

GRADUAÇÃO = 744

DOUTORADO = 29

MESTRADO = 57

ESPECIALIZAÇÃO = 240

ALUNOS:

GRADUAÇÃO: 38.806

DOUTORADO: 1.549

MESTRADO: 2.472

ESPECIALIZAÇÃO: 3.896

PARFOR: 7.167

60 UNIDADES – SEDE BELÉM

11 - CAMPI NOS MUNICÍPIOS, distância da sede em Belém:

1 - Abaetetuba – 121 Km ;

2 - Altamira – 816 Km;

3 - Ananindeua – 19,2 Km;

4 - Bragança – 214 Km;

5 - Breves – 310 Km;

6 - Cametá -- 655 Km;

7 - Capanema – 164 Km;

8 - Castanhal – 90,9 Km;

9 - Salinas – 165 Km;

10 - Soure – 158 Km;

11 - Tucuruí – 469 Km.



Foto: Orla Campus Altamira

PROGEP



**QUANTIDADE TOTAL DE
DOCENTES: 2.775**

Magistério superior = 2.288

Magistério superior substituto = 193

Magistério superior temporário = 02

Magistério superior visitante = 03

Magistério superior cedido = 29

De 1º e 2º graus = 03

Ensino básico técnico tecnológico = 244

Ensino básico técnico e tecnológico substituto = 13

**QUANTIDADE
DE
TÉCNICO
ADMINISTRATIVOS
EM EDUCAÇÃO
(TAES)**



SERVIDORES ATIVOS = 2.460 (distribuídos em 120 cargos)

Início do Processo de Mapeamento

A Secretaria de Recursos Humanos (SEGEP) do Ministério do Planejamento (MP), realizou seleção de projetos para fomento e a PROGEP/UFPA em parceria com o Laboratório de Gestão do Comportamento Organizacional (GESTCOM)/Faculdade de Psicologia (FAPSI) teve o Projeto de Mapeamento de Competências dos servidores técnico administrativos em educação - TAEs, aprovado e iniciado em 2011

1º Ciclo de Mapeamento de Competências

Projeto de Mapeamento de Competências dos Técnico administrativos da UFPA = Trinta e duas (32) competências organizacionais (Costa e Almeida, 2013)

Desdobramentos 1º ciclo mapeamento

- ✓ Vislumbrar a possibilidade de trabalhar mapeamento de competências no universo da UFPA;
- ✓ Testar a metodologia (entrevistas individuais).

2º Ciclo de Mapeamento

Oficina de levantamento das necessidades de capacitação por competências (OFLNCC)

Realizada em novembro de 2014, identificou a Lacuna de Competências de 22 unidades do total de 60 e obteve 651 respostas de necessidade de capacitação no universo de 2.576 servidores.

Desdobramentos 2º ciclo mapeamento

- ✓ Plano de Ações de Capacitação 2015/2016 (http://progep.ufpa.br/progep/docsCapacit/PAC_2015_2016.pdf);
- ✓ Trilhas de Aprendizagem por Competências (próxima tela);

Desdobramentos 2º ciclo mapeamento

Trilhas de Aprendizagem

FORMAÇÃO GERENCIAL	LOGÍSTICA	INFORMAÇÕES INSTITUCIONAIS	GESTÃO DE PROJETOS	COMUNICAÇÃO	RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO	DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
218 horas	150 horas	124 horas	100 horas	90 horas	88 horas	86 horas
Palestra o Papel da Governança na nova Gestão Pública 4 horas	Oficina Brigada de Incêndio 16 horas	Oficina de Estatística Aplicada 28 horas	Oficina Elaboração e Gerenciamento de Projet. 40 horas	Palestra Segurança na Informação 4 horas	Curso de Atendimento ao Público 20 horas	Oficina Gestão por Competências: seleção, admissão e desempenho 36 horas
Curso Práticas de Liderança: uma reflexão na admin.pública 20 horas	Curso Gestão Patrimonial 30 horas	Oficina de Excel Intermediário 20 horas	Palestra Segurança na Informação 4 horas	Curso de Comunicação Estratégica e Marketing 20 horas	Palestra Assédio no Ambiente de Trabalho 4 horas	Palestra Avaliação de Desempenho 4 horas
Oficina de Utilização Ferramentas da Qualidade para a solução de problemas 24 horas	Curso de Elaboração de Processo de Contratação de Serviços 40 horas	Oficina Elaboração de Relatórios Anuais 24 horas	Curso de Controle Interno de Processos 20 horas	Palestra Transparência da Administração Pública 4 horas	Oficina de Inclusão sobre direitos das pessoas com deficiência 20 horas	Oficina Formação de Tutor de Integração em Serviço 24 horas
Curso Gerência e seus Desafios 24 horas	Gestão de Compras Sustentáveis 24 horas	Oficina Elaboração de Indicadores de Desempenho 32 horas	Curso Captação de Recursos 20 horas	Oficina Social Media 20 horas	Palestra Como ser Assertivo no Trabalho 4 horas	Curso Gestão de Pessoas: Fundamentos e Tendências 21 horas
Palestra Negociação Coletiva e Gestão de Conflitos 4 horas	Oficina Instrução Processual 20 horas	Oficina de coleta e Interpretação de Dados 20 horas	Curso Prestação de Contas 20 horas	Curso Comunicação Organizacional 32 horas	Oficina Relação Interpessoal no Trabalho 20 horas	
Curso Como tomar Decisões em Equipe 20 horas	Curso de Controle de Almoxarifado 20 horas	Excelência no Atendimento ao Público 20 horas			Curso Excelência no Atendimento ao Público 20 horas	
Oficina com Foco em Resultados 20 horas						
Curso Téc.de Negociação para Decisões Complexas no setor Público 32 horas						
Curso Análise e Melhoria de Processos-MASP 40 horas						
Oficina Processo Decisório e Criatividade 30 horas						

Somatória da Trilha

Σ

Básica

60h até 99h

Avançada

100h até 218h

A soma de carga horária de eventos até 59 horas não compõe trilha. Para que a metodologia funcione, o servidor deverá participar de dois ou mais eventos dentro da trilha.

Desdobramentos 2º ciclo mapeamento

- ✓ Formação de Grupo de Estudo Gestão Integrada de Pessoas
- ✓ Oficina de gestão por competências com foco na avaliação de desempenho, seleção e capacitação.

Oficina de gestão por competências com foco na avaliação de desempenho, seleção e capacitação

Realizada em maio/2015, condensou as 106 competências trabalhadas na OFLNCC resultando em 27 competências subdivididas em 12 competências pessoais, 07 competências gerenciais e 08 competências administrativas.

3º Ciclo do Mapeamento

Iniciado no 2º semestre de 2015, composto por duas etapas:

1ª etapa: as unidades da UFPA, validaram as 27 competências (transversais) e mapearam as competências específicas através de grupo focal. Participaram 46 unidades do total de 60.

QUANTITATIVO DE PESSOAL ENVOLVIDO NA 1ª ETAPA

REPRESENTANTES DAS UNIDADES (GRUPOS FOCAIS) =
272 SERVIDORES COM AMPLO CONHECIMENTO DAS
ATIVIDADES DA UNIDADE DE LOTAÇÃO;

SERVIDORES DA PROGEP E COMPONENTES DO
GESTCOM (PESQUISADORES E ALUNOS) QUE ATUARAM
NAS OFICINAS DE MAPEAMENTO = **99**

3º ciclo do Mapeamento de Competências

2ª etapa (em andamento): Consiste no mapeamento de competências individuais dos servidores Técnicos-Administrativo e Docentes ocupantes de cargo de gestão. Nesta etapa foi disponibilizado, por meio do e-mail institucional um link para acesso ao Sistema GESTCOM, onde cada servidor fará a autoavaliação de suas necessidades de capacitação por competência.

3º Ciclo do Mapeamento de Competências

O servidor avalia em uma escala de 1 a 10 o seu grau de necessidade de capacitação em cada uma das competências listadas no questionário. Sendo: (1) "Nenhuma necessidade de capacitação e (10) "Urgente necessidade de capacitação".

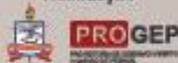
Material divulgação mapeamento de competências da UFPA

2ª Etapa

Principais Benefícios

- Melhoria dos processos de seleção e desenvolvimento permanente dos servidores;
- Adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos da instituição;
- Otimização da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos;
- Alcance da missão, visão e objetivos institucionais da UFPA;
- Orienta a gestão na tomada de decisão para o melhor desempenho, valorização e aproveitamento dos servidores;

Realização



Apoio



O Mapeamento de competências é uma ferramenta de gestão que possibilita a identificação das competências necessárias para o alcance dos objetivos organizacionais. O levantamento resultante deste trabalho subsidia a tomada de decisões e estimula a Gestão por Competência, recomendada pelo Governo Federal por meio do Decreto Nº5.707/2006.

No atual momento a Universidade está em execução da 2ª etapa do Mapeamento de Competências da UFPA, que consiste na autoavaliação das competências individuais dos servidores.

Devem participar desta etapa todos os servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) e Docentes ocupantes de cargos de gestão.

Como Participar?

O servidor deve acessar o Sistema Gestcom pelo link que será encaminhado para seu e-mail institucional ou diretamente pelo endereço <https://gestcom.ufpa.br/>, inserindo nos campos usuário e senha o seu CPF, e avaliar em uma escala de 1 a 10 o seu grau de necessidade de capacitação em cada uma das competências listadas no questionário.

Mais informações:
91 3201-8092 / 8093
rachagas@ufpa.br



15 a 30 de Março

Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) e Docentes ocupantes de cargos de gestão devem responder o questionário disponível no Sistema Gestcom, pelo endereço:

<https://gestcom.ufpa.br/>

Ajude a UFPA a atingir suas metas de desenvolvimento e fazer mais por você. Participe!

Mais informações:
(91) 3201-8092 / 8093
rachagas@ufpa.br

Realização



Apoio



O RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POSSIBILITOU REALIZAR AS SEGUINTE ANÁLISES

- 1 - Relação de cursos sugeridos pelas chefias imediatas aos Servidores com Função Gerencial;
- 2 - Relação de cursos sugeridos pelas chefias imediatas aos Servidores sem Função Gerencial;
- 3 - Relação de Eventos de Aprendizagem mais sugeridos por Competência;
- 4 - Relação de Eventos de Aprendizagem mais sugeridos por Unidade;
- 5 - Relação de Eventos de Aprendizagem mais sugeridos por Cargo;
- 6 - Médias das Notas das Competências dos Servidores com Função Gerencial ;

Desdobramentos 3º ciclo mapeamento

✓ Uma das melhorias implantadas foi a possibilidade do gestor realizar a avaliação de desempenho dos servidores com base nas competências mapeadas na instituição, oportunizando ao gestor indicar, a partir de uma relação pré-estabelecida de eventos sugerida pelo CAPACIT, de quais o servidor deveria participar.

Transformando a Avaliação de Desempenho em Avaliação por Competências

Das 27 competências (administrativas, pessoais e gerenciais) já mapeadas na UFPA, utilizou-se 15 competências (10 pessoais e 05 gerenciais) para a experiência inicial de avaliação dos servidores.

As competências específicas (que ainda não foram mapeadas) e as administrativas serão contempladas pela 2ª etapa do 3º ciclo do mapeamento de competências, que esta em andamento (15/03 a 30/03/2017), cujos dados resultantes serão analisados e contemplados nos eventos de capacitação do PAC 2018.

COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS DA UFPA

COMPETÊNCIAS PESSOAIS	DESCRIÇÃO
1 - Disciplina	Agir em suas atividades com respeito ao próximo, integridade, honestidade, e impessoalidade, observando as normas e princípios da UFPA, o conceito de cidadania e do bem público
2 - Capacidade de Iniciativa	Tomar iniciativa no ambiente profissional, em acordo com normas e legislação pertinentes, assumindo responsabilidades na resolução de problemas, proposição de melhorias e concretização de ideias
3 - Inovação	Propor inovações teóricas, procedimentais e/ou tecnológicas para realização dos serviços
4 - Flexibilidade	Rever posições, não temer o novo e mostrar-se aberto ao feedback
5 - Análise e Síntese	Analisar os componentes de um processo de trabalho, fornecendo as informações válidas e precisas para a tomada de decisão.
6 - Relacionamento Interpessoal	Relacionar-se de forma cordial com as pessoas dos diversos níveis hierárquicos e culturais, expressando pensamentos, sentimentos, crenças, e direitos apropriadamente.
7 - Trabalho em Equipe	Cooperar com os servidores, buscando um consenso, e demonstrando interesse em somar esforços junto aos demais, tendo em vista os objetivos grupais.
8 - Atendimento ao Público Interno e Externo	Atender às demandas do público com qualidade, agilidade e eficiência,
9 - Comunicação Interna	Compartilhar informações na pertinentes às suas atividades, de forma clara, fidedigna e apropriada favorecendo os objetivos institucionais.
10 - Responsabilidade	Assumir e cumprir atividades que lhe são propostas e de suas atribuições, de maneira a responder pelos resultados.
11 - LIBRAS	Comunicar-se na Língua Brasileira de Sinais.
12 - Autogerenciamento	Buscar feedback sobre seu próprio desempenho, identificando possibilidades de melhoria contínua de seu papel enquanto servidor.

COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS DA UFPA

COMPETÊNCIAS ADMINISTRATIVAS	DESCRIÇÃO
13 - Análise de Documentos	Analisar diferentes tipos de processos e documentos, identificando falhas e subsidiando decisões.
14 - Fluxos de Processos	Analisar fluxos de processos de acordo com a legislação, identificando necessidades de modificação nos fluxos internos da instituição.
15 - Arquivar Documentos	Arquivar documentos possibilitando sua fácil localização e conservação, de acordo com a legislação vigente.
16 - Assessoramento de Reuniões	Preparar e acompanhar as reuniões, elaborando as pautas e redigindo as atas com as decisões.
17 - Atualização de Informações e Dados	Inserir, excluir e/ou atualizar dados e informações de servidores, discentes, e/ou institucionais nos sistemas e bancos de dados pertinentes.
18 - Redação Oficial	Formular documentos oficiais, de acordo com o manual de Redação Oficial da Presidência da República de maneira clara e objetiva, sem erros de português.
19 - Recursos Materiais e Patrimoniais	Identificar necessidades e solicitar recursos materiais permanentes e de consumo para a unidade, a fim de garantir o funcionamento da mesma.
20 - Tramitar Documentos e Processos	Receber, expedir, despachar, encaminhar e/ou acompanhar diferentes modalidades de documentos e processos para os setores competentes, de acordo com a legislação e natureza dos mesmos.

COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS DA UFPA

COMPETÊNCIAS GERENCIAIS	DESCRIÇÃO
21 - Delegar Tarefas	Delegar tarefas de acordo com as características e atribuições dos membros da equipe.
22 - Acompanhamento com Foco em Resultados	Monitorar o andamento das ações e soluções planejados alinhados aos objetivos pelo Planejamento Estratégico da Unidade (PDU) e da Universidade (PDI)
23 - Planejamento com Foco em Resultados	Planejar ações e soluções com base na realidade da unidade, definindo metas e resultados esperados alinhados aos objetivos pelo Planejamento Estratégico da Unidade (PDU) e da Universidade (PDI)
24 - Gestão de Equipes	Organizar e manter equipes de trabalho, considerando os objetivos para sua criação e a expertise de seus membros.
25- Oferecer Feedback	Oferecer ao servidor informações a respeito de seu desempenho, de forma diretiva, impessoal e objetiva.
26 - Negociação	Estabelecer acordos e consensos com pessoas e grupos, gerindo adequadamente os interesses.
27 - Decisões Estratégicas	Tomar decisões com base em uma visão estratégica e sistêmica, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas, visando atender as prioridades e necessidades do trabalho.

Da Avaliação de Desempenho ao PAC 2017.

Considerando os dados disponibilizados no relatório da avaliação de desempenho 2016, verificou-se as médias das competências gerenciais e pessoais e organizou-se em ordem crescente, das médias das competências menores para maiores, pois considerou-se que as competências com menores médias são as que precisam de maior investimento em capacitação.

A partir da classificação das competências escalonadas da menor para maior média, organizou-se os cursos mais solicitados pelas chefias.

Instrumento de Avaliação de Desempenho (por Competências) - Ano 2016



Indicação de Eventos de Aprendizagem

Além de atribuir notas às competências, o gestor poderá indicar eventos de aprendizagem, de acordo com a necessidade de capacitação de cada servidor, clicando no campo ao lado do nome do evento.

Competências Pessoais	Descrição	Auto-Avaliação	Avaliação Chefia Imediata
Análise e Síntese	Analisar os componentes de um processo de trabalho, fornecendo as informações válidas e precisas para a tomada de decisão. <input type="checkbox"/> Análise e Melhoria de Processos - MASP <input type="checkbox"/> Estatística Básica <input checked="" type="checkbox"/> Excel Básico <input checked="" type="checkbox"/> Excel Intermediário <input type="checkbox"/> Gestão de Processos <input type="checkbox"/> Gestão Documental	8,00	<input type="text" value="8,0"/>
Eventos de Aprendizagem:			

Desdobramentos 3º Ciclo do Mapeamento

- ✓ Padronização dos nomes das competências utilizadas nas oficinas de mapeamento para a elaboração do Plano de Ações de Capacitação (PAC) – 2017-2018;
- ✓ Os principais instrumentos utilizados na construção do PAC da UFPA são a avaliação de desempenho e o mapeamento de competências, como o 3º ciclo do mapeamento está em andamento, o PAC 2017 foi elaborado com base no resultado da avaliação de desempenho.

Desdobramentos 3º ciclo mapeamento

- ✓ Criação de sistema informatizado (denominado GESTCOM) pela equipe de TI da PROGEP em parceria com o GESTCOM para o mapeamento e avaliação de lacunas de competências.

SOBRE O SISTEMA GESTCOM

No primeiro semestre de 2016 iniciamos o treinamento dos servidores que participam do grupo gestão integrada de pessoas (GIP);

O GIP intencionava alimentar o sistema com as informações levantadas na primeira etapa do mapeamento de competências;

Devido a sobreposição de tarefas rotineiras de gestão de pessoas e as relacionadas ao mapeamento de competências, o GIP ficou impossibilitado de cumprir os prazos de lançamento das competências;

A operacionalização do processo de alimentação do sistema ficou sob a responsabilidade dos pesquisadores do GESTCOM e o levantamento dos dados de estrutura hierárquica das unidades ficou sob a responsabilidade do GIP


[Início](#)
[Início](#)

GESTCOM

Universidade Federal do Pará

Prezado (a) Servidor (a),

Na 2ª etapa do Mapeamento de Competências da UFPA-MAPEC, serão identificadas as necessidades de capacitação de todos os servidores Técnico-Administrativos e Docente ocupantes de cargo de gestão. Assim, contamos com a sua participação para responder o "Questionário de Necessidade de Capacitação" contendo as competências mapeadas para a sua unidade. Cada competência deve ser avaliada em uma escala que vai de 1 a 10, sendo: (1) "Nenhuma necessidade de capacitação e (10) "Urgente necessidade de capacitação". Portanto, quando mais próximo de (1), menor a sua necessidade de capacitação na competência indicada e quanto mais próximo de (10), maior a sua necessidade de capacitação na competência indicada.

Você deverá avaliar somente as competências que são necessárias para o desenvolvimento do seu trabalho. Desta forma, caso não necessite da competência para a realização das suas atividades, marque "Não utilizo" e siga para a competência seguinte.

Para iniciar agora mesmo a avaliação, selecione abaixo o seu vínculo e siga para página de seleção do Questionário de Necessidade de Capacitação da sua unidade.

OBSERVAÇÃO: Se a sua atual unidade não estiver descrita no rol de unidade de avaliação, envie e-mail para rachagas@ufpa.br

Acesse aqui o vídeo passo-a-passo sobre como preencher seu questionário no Sistema Gestcom pelos links:

[Tutorial PowToon](#)

[Tutorial YouTube](#)

Selecionar Vínculo

Órgão: Universidade Federal do Pará
Nome: ROSANA AUGUSTO CHAGAS

Cargo	Unidade	Vínculo
1092424 - ADMINISTRADOR (701001)	Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento - CAPACIT / DDD / PROGEP / UFPA	

Desdobramentos 3º ciclo mapeamento

✓ Parceria PROGEP e GESTCOM, decomposição das competências para transformá-las em trilhas de aprendizagem, utilizando metodologia Design Instrucional Fácil de Guy S. Bruce .

Lições aprendidas

- ❖ Uma consultoria na área de gestão por competências não garante a continuidade do processo na organização, portanto, os servidores da área de gestão de pessoas devem ter competências desenvolvidas (conhecimentos, habilidades e atitudes) em gestão por competências e seu primeiro processo: o mapeamento de competências;

Lições aprendidas

- ❖ O mapeamento de competências é um processo cíclico cujo prazo de aplicação depende da quantidade de unidades e servidores do órgão;
- ❖ O nível de maturidade da gestão de pessoas com relação a gestão por competências tem relação direta com a utilização das informações levantadas no mapeamento de competências: a interpretação dos dados do mapeamento exige entendimento sistêmico dos objetivos institucionais;

Lições aprendidas

A utilização de diversos sistemas informatizados gera conflito de informações ou lapso na atualização dos mesmos conforme dinâmica da organização:

- 1 – Sistema de avaliação de desempenho;
- 2 – Sistema de mapeamento de competências;
- 3 – Sistema Integrado de Gestão- SIGRH

Lições aprendidas

O envolvimento de servidores comprometidos e detentores de competências desenvolvidas nas ações de gestão são os elementos chave para implantação/implementação de metodologia.

A gestão máxima do órgão deve compreender, apoiar e oficializar a equipe responsável pelo mapeamento de competências.

Objetivo Futuro

Para trabalhar a Gestão de Desempenho por Competências de forma sistêmica, objetivamos utilizar no futuro um único instrumento que é a avaliação de desempenho por competências.