



Validação das Competências Funcionais da Área de Gestão da ENSP

Para que queremos mapear as competências da ENSP?

O SGT da ENSP almeja contribuir para que a instituição se adeque ao decreto 5707/06, que estabelece que a capacitação dos servidores deve ocorrer com base na Gestão por Competências.

Como não nos seria possível mapear todas as áreas da escola de uma vez, escolhemos começar pela área de gestão.

O mapeamento das competências será o primeiro passo para a elaboração do Programa de Desenvolvimento de Pessoas de 2019, que prevê as ações de capacitação, isto é, os cursos que serão oferecidos pelo SGT aos profissionais da escola.

Quem pode participar?

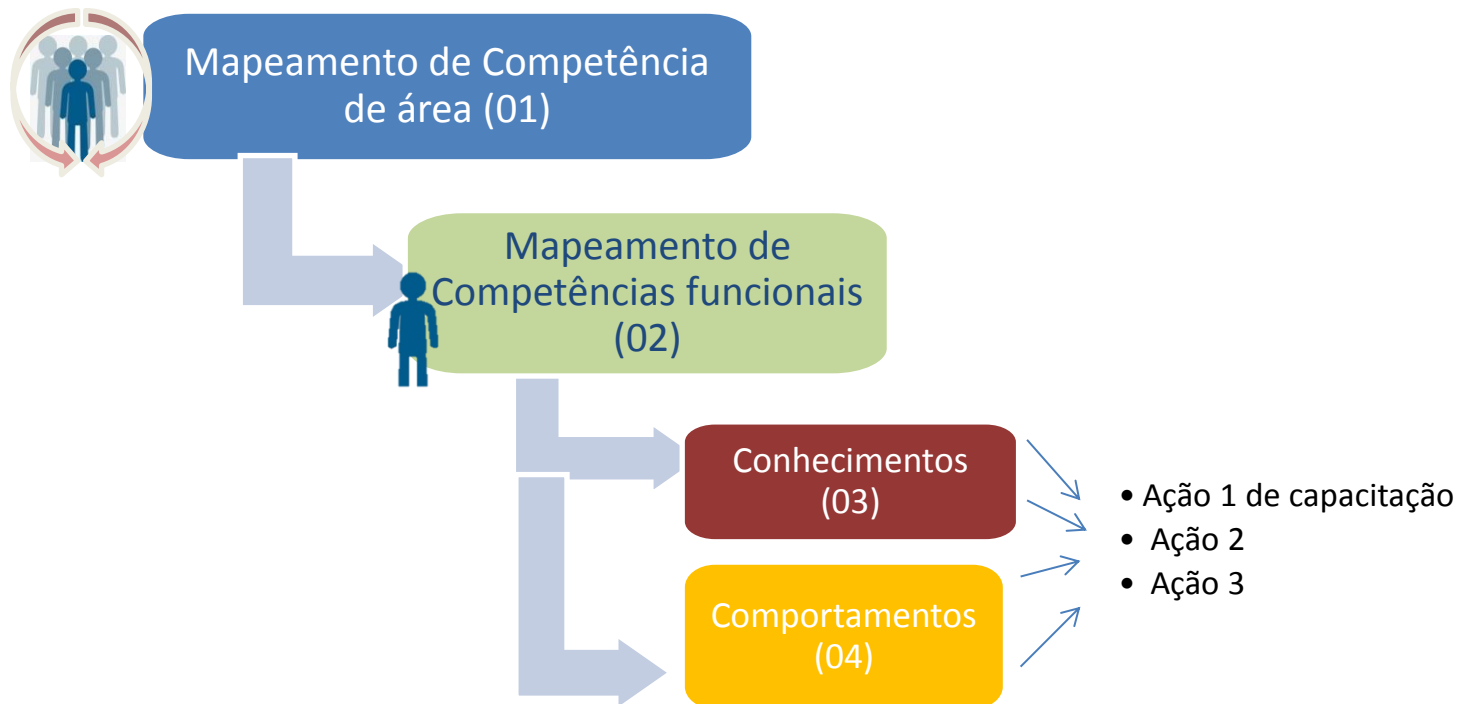
Todos os profissionais que trabalham na área de gestão, independente do vínculo, cargo ou setor de trabalho. Entendemos que os profissionais da gestão atuam em todos os departamentos da ENSP.

Como participar?

Respondendo ao questionário de validação das competências e dando sugestões.

E como se dá esse processo?

O SGT da ENSP já mapeou as competências da área de gestão (01). Agora é o momento de, com a participação de todos os profissionais da área de gestão interessados, mapearmos as competências funcionais (02) para, então, podermos levantar quais conhecimentos (03) e comportamentos (04) devem ser desenvolvidos por meio de ações de capacitação.



O que é Competência*?

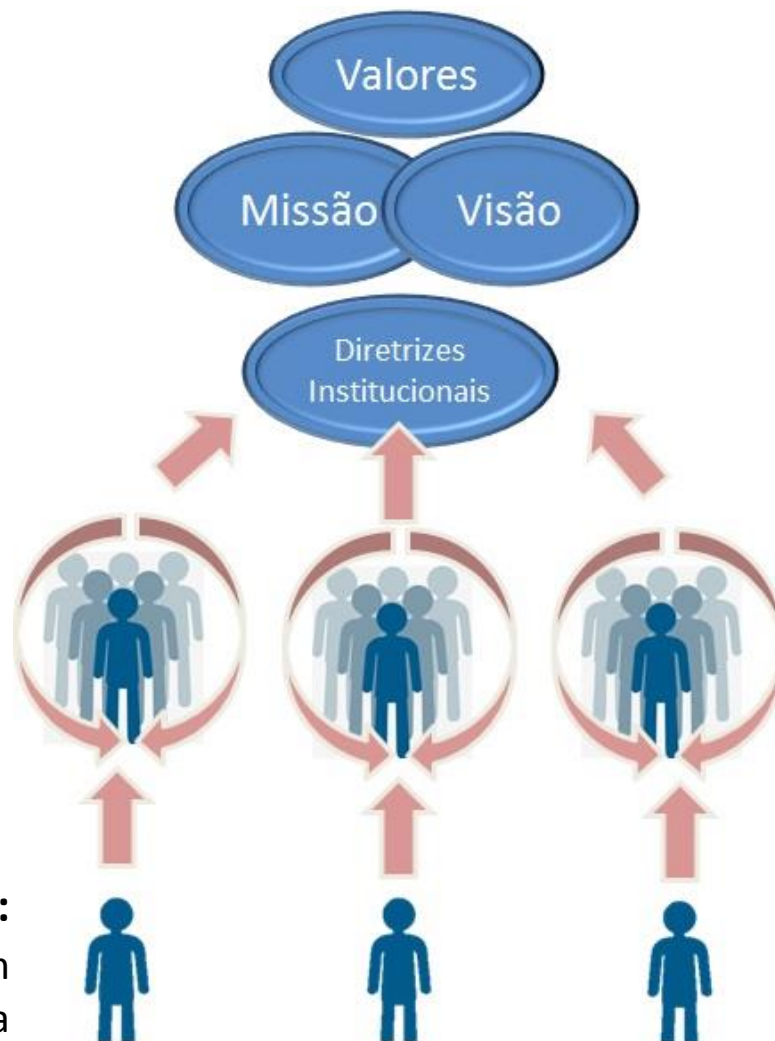
É a capacidade de mobilizar e de combinar recursos para realizar uma atividade em um determinado contexto para alcançar o desempenho esperado, agregando valor para si e para a organização.

Competências de área:

sustentam a missão da instituição com objetivo de atender aos objetivos estratégicos

Competências funcionais:

são competências que todos os funcionários devem apresentar para que atendam a competência de área



Estas são as Competências da Área de Gestão da ENSP já validadas:

Planejamento

Cumprir as estratégias organizacionais tendo por base a elaboração, execução e monitoramento do planejamento no modelo de governança democrático.)

Geração de Conhecimento

Capacidade de introduzir abordagens e instrumentos que potencializem a geração de conhecimentos e tecnologias em saúde, que fomentem ideias inovadoras e estejam orientados estrategicamente, por meio de parcerias internas e formação de redes de cooperação nacionais e internacionais.

Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos

Inovar e aprofundar o modelo de gestão democrática e participativa com a ampliação e consolidação de sistemas de transparência, prestação de contas interna e externa, minimizando os riscos à integridade pública na tomada de decisões gerando maior efetividade e economicidade.

Estas são as Competências Funcionais a serem validadas através do questionário:

Foco em Resultado

Buscar a execução do planejamento estratégico por meio de metodologias e ferramentas pautadas em metas e indicadores.

Trabalho em Rede

Desenvolver trabalhos colaborativos por meio da construção de parcerias a fim de integrar áreas e ações e estimular o compartilhamento de conhecimentos.

Inovação na gestão

Capacidade de implementar soluções inovadoras para o desenvolvimento da gestão a partir do engajamento com a geração de conhecimento.

Capacidade Analítica

Analisar e produzir informações para a prestação de contas e transparência das suas ações e atividades.

Análise de Riscos

Capacidade de propor soluções para minimizar riscos. através da análise do planejamento, dos projetos e dos processos de trabalho.

Visão Sistêmica

Ser capaz de estabelecer relações entre os processos de trabalho dos diversos Departamentos, Centros e áreas da ENSP e entender os seus impactos na realização da estratégia e na sociedade.

Dicas para preenchimento do formulário de validação das competências funcionais:

- As competências expressam uma visão de futuro, isto é, onde queremos chegar. Pode ser que ainda haja um longo caminho pela frente, mas precisamos concordar que todos queremos chegar a um mesmo lugar.
- As competências de área (já mapeadas) são coletivas, isto é, devem ser uma entrega conjunta de toda a área de gestão. Nem todos os profissionais da área devem atender de forma individual, e sim todos eles juntos.
- As competências funcionais derivam das coletivas. Sem as competências funcionais não se consegue atender a competência de área.
- As competências funcionais (que estamos mapeando agora) **devem ser desenvolvidas em TODOS os profissionais da área** de gestão, claro que em diferentes níveis. Ex: um profissional do Serviço de Planejamento precisa ter competências relacionadas ao Planejamento em maior nível de complexidade que um profissional que trabalhe com o planejamento tático ou operacional de qualquer outro setor.
- Ao validar determinada competência funcional, é preciso concordar com a sua **relevância para todos os profissionais** da área de gestão.
- Conhecimento: conjunto de informações, teorias, conteúdo (o quê saber e porquê saber). Exemplo: Conhecimentos de Legislação.
- Comportamento: como a pessoa usa suas habilidades (como fazer) e atitudes (querer fazer). Ex: Pró-atividade.