

## V SEMINÁRIO DO FISCO PARANAENSE

Tema: GESTÃO POR COMPETÊNCIA: UMA NOVA FORMA DE GESTÃO PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Palestrante: Léa Cordeiro Gaglionone (Consultora em Gestão de Pessoas - Coach)

Horário: 9h00 do dia 29/04/20145

Local: Auditório da OAB/PR

Coordenador da Mesa: Angelo Cesar Correia Pinheiro

Relator: Francisco de Assis Inocênciao

### RESUMO DA APRESENTAÇÃO

A consultora Léa Cordeiro Gaglionone apresentou o tema Gestão por Competência: uma nova forma de gestão para a administração pública evidenciando a correlação entre a teoria, alguns *cases* de sucesso e ações que podem ser desenvolvidas para a implantação da gestão por competência na Coordenação da Receita do Estado (CRE).

Destacamos, a seguir, os principais pontos da palestra:

1. A palestra foi aberta com um vídeo da marca "[Johnnie Walker - O Gigante Acordou](#)" cujo objeto da reflexão era sobre o despertar individual ou coletivo do seu gigante para os novos desafios da organização. A CRE está adormecida?

2. Diante da reflexão anterior a questão que ficou no "ar" foi: Qual a realidade atual no mundo?

A sociedade cada vez mais globalizada traz à tona outras questões complementares, tais como: Qual o papel do Estado nessa sociedade contemporânea? E diante deste papel fica evidenciado que não existem mundos separados entre o setor Público e Privado, mas uma convergência de ações onde, a estabilidade funcional do servidor ou agente público possibilita a criação de novos caminhos voltados aos pleitos da sociedade (pessoas e empresas).

3. A população deseja que os governos prestem serviços de excelência e voltados ao investimento na administração de serviços, formação de pessoas, em infraestrutura, etc. Para isto é fundamental que os governos formulem e implantem políticas de gestão de apoio ao salto que qualidade e produtividade e de prestar serviços públicos à população.

4. Para buscar uma gestão pública de excelência não é possível copiar um modelo e trazer para sua realidade, mas é preciso construir o seu modelo de acordo com a expectativa dos resultados esperados pela população. Para isto, é fundamental a Gestão do Conhecimento e, com o suporte da tecnologia e capacitação humana, incorporar o Conhecimento individual pelo coletivo e organizacional, sendo que, neste processo de incorporação a identificação dos "Valores" da organização é fundamental para o despertar coletivo de forma orgânica.

5. Para a Organização das Nações Unidas os componentes da gestão de pessoas no serviço público são:

a) estabelecer um serviço público politicamente imparcial, profissional e baseado no mérito;

- b) implementar disposições legais e normas profissionais que facilitem o controle externo das políticas públicas implementadas;
- c) estabelecer critérios de promoção que confirmem maior peso à eficiência;
- d) estabelecer regras duras e objetivas de combate à corrupção;
- e) foco na gestão por resultado e atuar com base em conjunto de “Competências”;
- f) exercer a Liderança Estratégica e monitorar um sistema de gestão descentralizado.

O decreto nº 5.707/2006 que instituiu a Política e as Diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal, onde destaca entre as finalidades o desenvolvimento permanente do servidor público e a adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos estratégicos das instituições.

6) A Gestão por Competência aliada a Gestão do Conhecimento deve reposicionar o gestor público frente ao seu papel no alinhamento entre: objetivos estratégicos, competências organizacionais, gestão por competência e desempenho de alta performance. Cada órgão precisa se reinventar sob uma nova ótica cujo modelo gerencial está baseado em gestão por resultados. Estes componentes e ferramentas de gestão são delineadas por meio da elaboração e implantação do Planejamento Estratégico na organização.

7) O que é Gestão por Competência: É a capacidade dos servidores transformarem **Conhecimento e Habilidades** em **Atitudes de Alta Performance** através de **Comportamentos** adequados capazes de gerar Resultados com qualidade e oportunidade.

Quais as vantagens da Gestão por Competência:

- a) Identificar, desenvolver e avaliar as competências necessárias à consecução dos objetivos da Instituição;
- b) Gerenciar o *gap* (ou lacuna) de competências eventualmente existente na organização, procurando eliminá-lo ou minimizá-lo, por meio de ações de capacitação e desenvolvimento;
- c) Uma nova visão do trabalho e das pessoas;
- d) Agilizar o alinhamento entre as estratégias da Instituição e o desenvolvimento das pessoas;
- e) Fortalecer a capacidade de aprender e reaprender da Instituição e das pessoas.

Qual a aplicabilidade da Gestão por Competência:

- a) Contribuir diretamente para o cumprimento do Planejamento Estratégico;
- b) Melhorar os serviços públicos prestados;
- c) Orientar os editais de concursos visando à seleção de novos servidores;
- d) Alocar adequadamente os servidores nos diversos serviços da estrutura orgânica da Administração Pública;
- e) Identificar todas as competências técnicas e comportamentais necessárias para o sucesso nas suas entregas individuais e coletivas;
- f) Propiciar um conjunto de ferramentas práticas e consistentes para desenvolver o “DNA Institucional” na Gestão e Desenvolvimento de Equipes;
- g) Embasar o planejamento das trilhas de capacitação;

h) Melhorar o Clima Institucional.

8) O desenvolvimento das Competências se efetiva por meio do que a consultora Léa Cordeiro identificou com o “CUBO das Competências” na interação entre: o Conhecimento suficiente, muita Habilidade e Comportamento adequado.