

Resultado da Avaliação da Oficina sobre Gestão de Competências

Jacques M. Pelletier

Brasília, 15 de março de 2004



Canadian Centre for
Management Development

Centre canadien
de gestion



Escola Nacional de
Administração Pública

Resultados da Avaliação

CONSULTOR: Jacques M. Pelletier Pelletier - Vice-Presidente da Comissão da Função Pública - Governo do Canadá

ATIVIDADE: Oficina sobre Gestão de Competências

DATA: 15 de março de 2004

HORÁRIO: 09h30 às 12h30 e 14h30 às 17h30

CARGA HORÁRIA: 6 horas

LOCAL: Escola Nacional de administração pública-ENAP, sala 214.

PÚBLICO-ALVO: Secretários, Secretários-Adjuntos, Diretores e Assessores da Secretaria-Executiva, Secretaria de Gestão e Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão; Diretoria de Recursos Humanos da Presidência da República; Diretores, Gerentes e Técnicos da ENAP; e Representantes da Rede de Escolas Parceiras.

Este relatório de avaliação será disponibilizado para os participantes no link desenvolvido para a Oficina na *homepage* da ENAP (Cooperação Internacional – Projeto Canadá) e do CCMD. Além disso, será traduzido para envio ao instrutor e ao *Canadian Centre for Management Development* – CCMD.

Os resultados das questões abertas oferecem importantes insumos para a ENAP, os quais poderão servir como base para a organização de novos cursos e serviços. As respostas também podem apontar novos tópicos de interesse dos participantes, o que pode vir a suscitar novos cursos e eventos.

Os principais resultados da avaliação estão analisados abaixo:

Dentre os 49 participantes da oficina, 35 responderam ao questionário de avaliação, oferecendo como resultado a análise descrita abaixo.

O gráfico de avaliação da oficina apresenta a percepção dos participantes quanto à eficácia do evento (percentagem de ótimo e de bom). No que se refere à relevância do tema da oficina para os novos desafios da administração pública brasileira, 82,9% dos participantes consideraram a oficina ótima e 14,32%, boa. 82,4% dos participantes consideram ótima a relevância do tema da oficina para os desafios da sua instituição e 14,72% boa.

Quanto ao instrutor Jacques M. Pelletier, o domínio do tema tratado: nos aspectos conceitual e prático foi considerado ótimo por 94,1% dos participantes e bom por 5,9%; a clareza e a objetividade na apresentação, ótima por 80% e boa por 20%; a qualidade do conteúdo apresentado no material didático, ótima por 68,6% e boa por 31,4%.

A satisfação dos participantes pode ser estimada pelos gráficos 1 e 2, por meio da nota média atribuída ao evento – numa escala de 0 a 10 – e da relação entre as expectativas iniciais dos participantes sobre o evento e de sua avaliação do desempenho final. Neste caso, verifica-se que a nota média de desempenho do curso -8,26- foi superior à esperada, que era de 7,17.



Avaliação de Satisfação

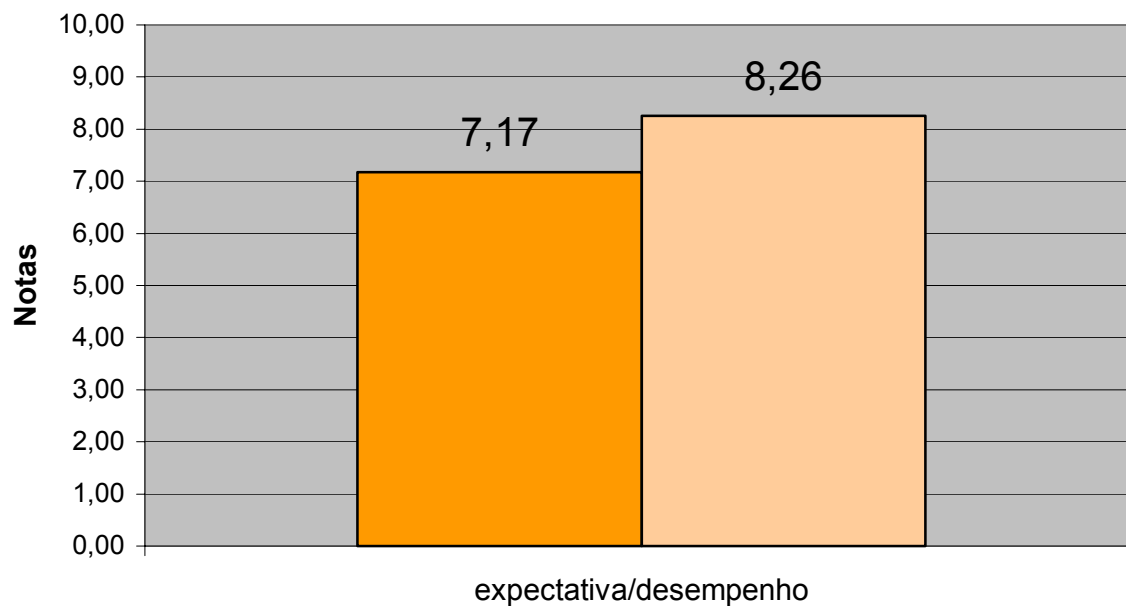


Gráfico 1

Avaliação de Satisfação

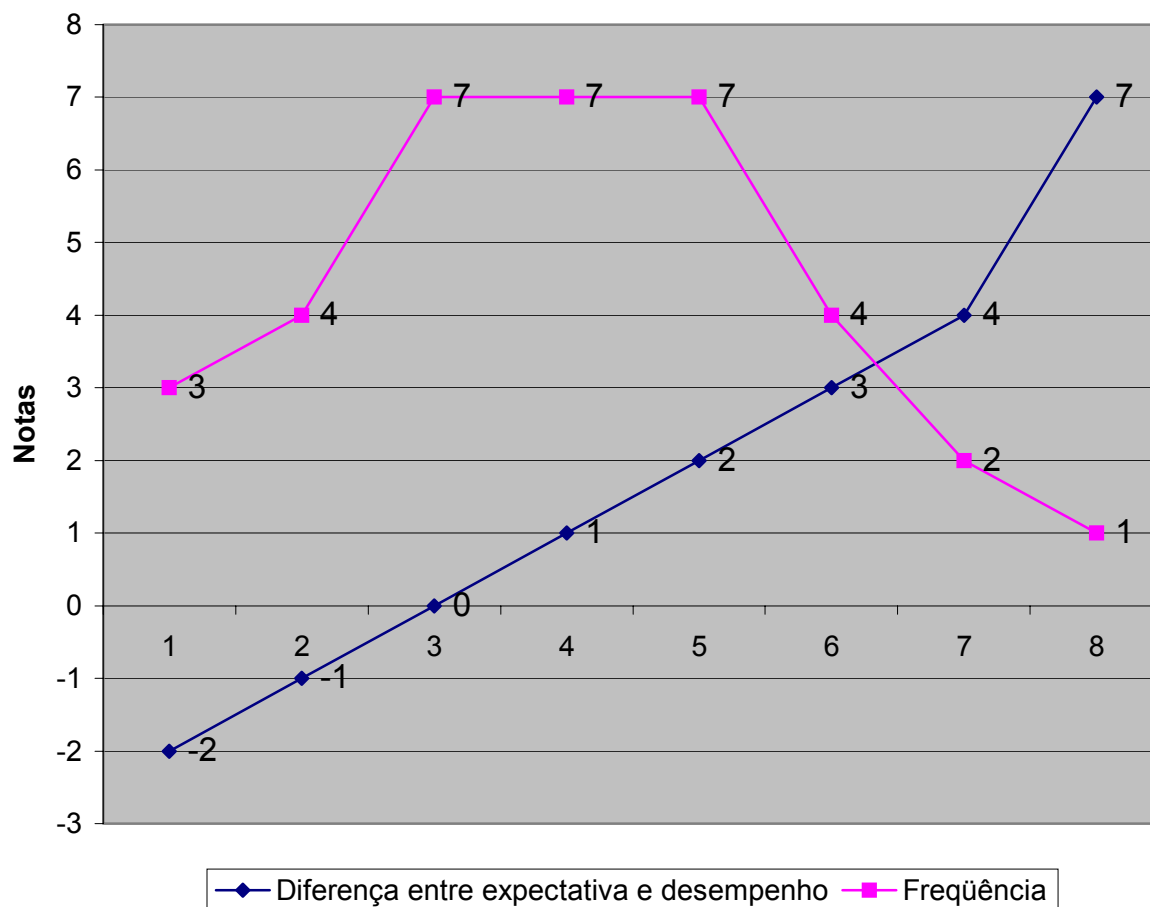


Gráfico 2



Avaliação da Oficina

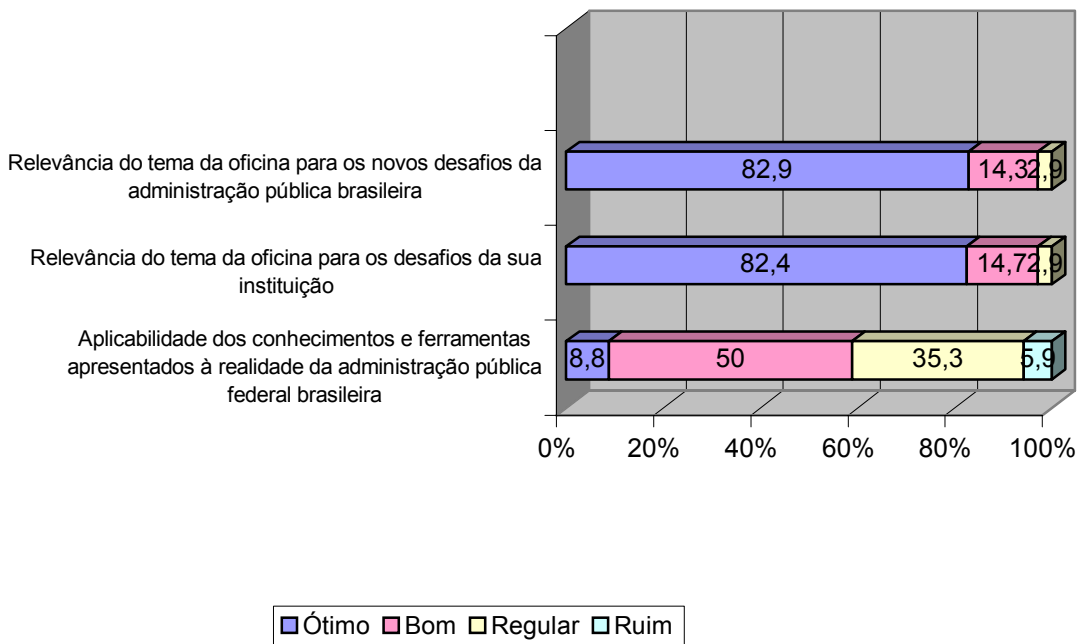


Gráfico 3

Avaliação do Instrutor Jacques M. Pelletier

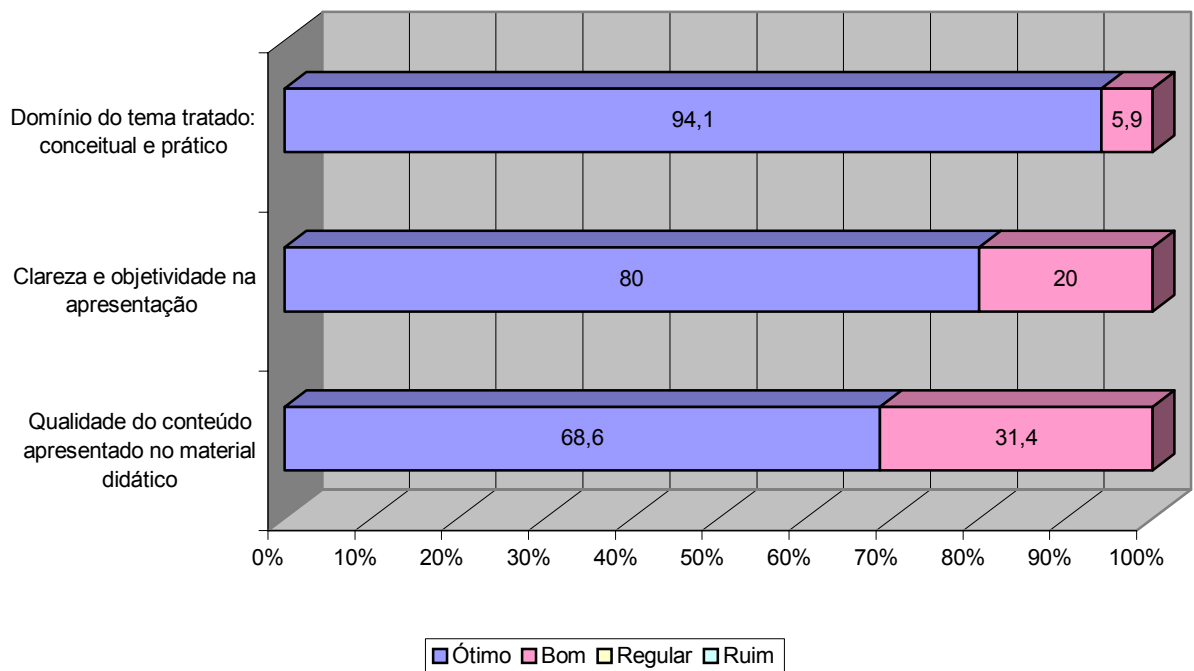


Gráfico 4



Avaliação dos serviços de apoio

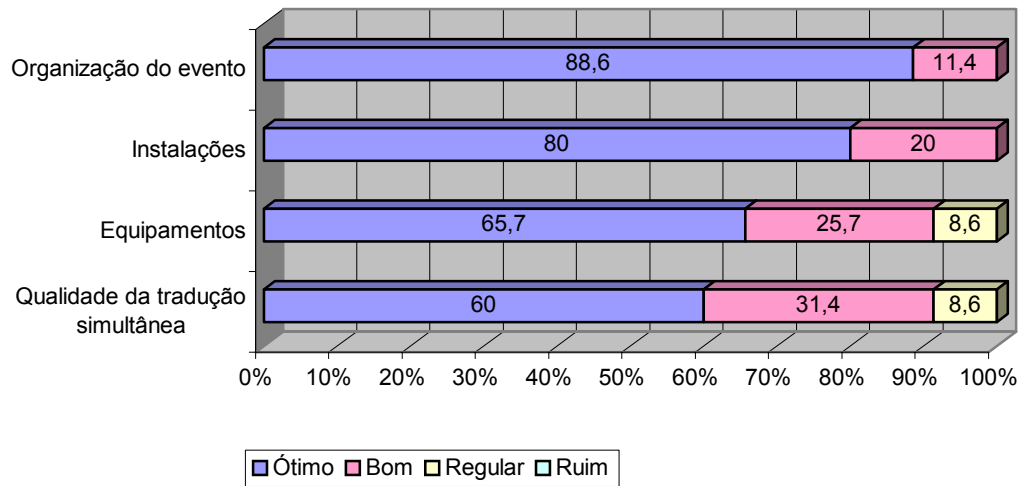


Gráfico 5



QUESTÕES ABERTAS:

Quais foram, para você, os 3 (três) pontos de maior aprendizado nesse evento?

- O conteúdo do evento é muito atual e é também dos temas mais relevantes a serem colocados na agenda prioritária do governo.
- Disponibilização de todo material(know how) desenvolvido. Relato de experiências práticas.
- Tipos de avaliação de desempenho (gestão pessoas). Aspectos da gestão de competências. Estrutura administração federal canadense.
- Questão conceituais sobre o tema. Prática do expositor. Informações sobre os investimentos de avaliação.
- Importância do treinamento baseado em competências. Recrutamento baseado em competências. Relação entre projetos organizacionais e competências.
- A importância da gestão de competências. O que é competência e como medi-las. Necessidade de realizar um levantamento de perfil de competências.
- 14 competências. Ferramentas. A importância do comportamento(competências relacionais e pessoais). As maiores incidências de falta de competências.
- A diversidade cultural da administração pública canadense em relação à brasileira. O quanto falta a administração pública federal para estabelecer a nomeação por mérito e competência.
- Conhecer o rigor na seleção de dirigentes no Canadá. Compreender a distância da realidade brasileira e necessidade de aprimorar sistemas de carreira(até níveis superiores) e estimular mudança cultural a longo prazo.
- Criação de um sistema de gestão de competências. Valorização dos servidores por meio de competências claras. Possibilidade de melhorar o sistema de seleção de servidores para o benefício da própria organização.
- Sistema de seleção de executivos. Perfil de liderança no setor público canadense. Gestão baseada em competências.
- Trabalhar com gestão por competências significa ter estrutura – centro de avaliação + centro de treinamento. Persistir é importante.
- Contato com outra realidade.
- Valor do compromisso da alta administração. Carreira valorizada no serviço público. Meritocracia.
- Conceituação sobre perfil de competências. Metodologia para elaboração do perfil de competências. Sistema de avaliação interativa.
- Experiência canadense sobre gestão de competências na administração pública.
- Fatores críticas para gestão de competências. Inexperiência. Aplicabilidade ao contexto brasileiro.
- Estabelecimento das competências. Consenso. Transparência. Mérito(nomeação).
- A importância dos valores. Nomeação por mérito. Respeitar os valores.
- Importância da ética, valores e sistema de mérito. Importância das competências referentes aos comportamentos observáveis. O sistema de competência dá mais segurança e motiva os funcionários.
- Experiência de outro país na gestão de Recursos Humanos. Recrutamento e seleção interna. Gestão de competências.
- A experiência de implementação do modelo canadense de competências. A abordagem centrada apenas no perfil de liderança, cujo foco específico tornou possível e viável a



- aplicação de um sistema de avaliação de competências.
- Questões sobre o stress do dirigente. Consenso para definição das competências. Validação pelo comitê de secretários executivos das competências requeridas.
 - A seriedade das contratações no serviço público canadense. Conhecer como é trabalhar a gestão por competências. Saber quais as competências necessárias para cargos de direção(segundo estudos dos canadenses)

Caso considere necessário tecer algum comentário, crítica ou sugestão, utilize o espaço abaixo:

- Fazer com que esse conteúdo seja discutido entre os dirigentes para aplicação prática. Considerar a hipótese de se contratar o palestrante como consultor.
- Seria interessante apresentar experiências mais próximas do contexto em que se insere a Administração Pública brasileira. O Canadá é o oposto do que somos em termos do Estado e de Administração Pública.
- Opção das perguntas serem feitas em meio papel.
- Aplicabilidade do novo conceito à realidade brasileira deveria ser discutido.
- Parabéns a ENAP por promover esses encontros.
- Bom número de participantes, o que demonstra o interesse e a reflexão pelo tema em alguns órgãos da Administração Pública brasileira.
- Esse tipo de oficina poderia ser gravada e servir de instrumento para os ministérios trabalharem com suas equipes.
- A ENAP poderia produzir e/ou disponibilizar os textos complementares sobre gestão por competências, para os participantes. Bibliografia e/ou disponibilidades de textos seriam muito bem-vindos.

