

Gestão por Competências

Relatório 2019

CAU - Coordenadoria de Apoio ao Usuário

DTIC - Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação

CGov - Coordenação de Governança de Tecnologia da Informação

Sumário

Introdução	2
Contexto	2
Definição de Competência e suas Subdivisões	3
Mapeamento das Lacunas de Competências	4
Resultados	5
DTIC - Estatísticas Gerais de Competências	6
CAU - Coordenação de Apoio ao Usuário	8
Competências Classificadas com Alta Lacuna*	9
Competências com Menor Número de Servidores Alocados*	11
Competências com Maior Número de Servidores Alocados*	13
Sugestões de Melhorias	15
Plano de Ações	15
Reorganização das Competências Classificadas como “Competências à Parte”	19
Áreas de Interesse	20
Apoio ao Usuário	21
Governança de Tecnologia da Informação	21
Desenvolvimento de Sistemas	21
Redes, Infraestrutura e Suporte	21
Matriz de Competências	22

1. Introdução

A presente análise avalia as competências gerais, ou seja, aquelas mapeadas com base nos planos de metas e ações do PDTIC, e as competências específicas, mapeadas de acordo com o plano de trabalho e as atribuições das coordenadorias, conforme publicadas nas suas respectivas páginas (ex.: <https://dtic.unipampa.edu.br/institucional/papeis-e-responsabilidades/cau>), sendo as mesmas homologadas junto aos coordenadores das equipes.

A identificação das lacunas de competência permite a estruturação dos planos de capacitação de forma a desenvolver as competências necessárias ao alcance das metas institucionais. Assim, mais do que uma grade de ações de capacitação, o mapeamento das competências permite construir um plano de desenvolvimento, elencando o que deve ser feito e com quais servidores, para que se possa atingir os objetivos estratégicos.

Se a instituição almeja alcançar um nível de excelência em determinado serviço ao cidadão, seus servidores devem dominar as competências que irão permitir a realização deste serviço com o grau de excelência esperado. Se os servidores não tiverem o grau de domínio esperado, o mapeamento identifica isso como uma lacuna que pode ser reduzida ou sanada através de ações de capacitação.

Por se tratar do primeiro ciclo iterativo e da inexistência de experiências de Gestão por Competências pregressas na UNIPAMPA, a presente avaliação focou nas competências organizacionais, onde foi feita a identificação de tais competências a fim de mapear como os servidores estão alocados em relação as mesmas. O mapeamento das competências individuais será feito no próximo ciclo iterativo.

2. Contexto

O modelo de gestão por competências na Administração Pública Federal possui como principal marco legal o Decreto 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, definindo a gestão por competências como a “gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes

necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição”.

A adoção da gestão por competências como modelo de capacitação pode gerar inúmeros benefícios para o setor público. Para os servidores, promove a melhoria dos programas de capacitação, de seleção interna, de alocação de pessoas, de movimentação e de avaliação. Pode contribuir, também, para a adequação das atividades exercidas pelo servidor às suas competências e para o aumento da motivação intrínseca, promovendo resultados organizacionais mais efetivos (Guia de Gestão por Competências no Poder Judiciário, CNJ, 2016).

O Tribunal de Contas da União tem acompanhado e fiscalizado de perto a situação da governança e da gestão de pessoas na Administração Pública Federal. Com a finalidade de promover melhorias nessa situação, o Tribunal proferiu o Acórdão 3.023/2013 TCU-Plenário, indicando a gestão por competências como instrumento da governança estratégica de pessoas.

3. Definição de Competência e suas Subdivisões

No contexto da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, competência pode ser definida como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição.

A literatura sobre competências aborda diferentes alternativas para a classificação das competências. Dentre elas, destaca-se a categorização das competências em dois níveis de análise: individuais e organizacionais (CARBONE e colaboradores, 2006).

No nível do indivíduo, as competências humanas ou profissionais referem-se às competências do servidor ou de pequenas equipes de trabalho, que também podem ser chamadas de competências individuais (CARBONE et al., 2006; DUTRA, 2008).

Já as competências organizacionais estão relacionadas à organização ou às suas unidades produtivas e representam os atributos que a tornam eficaz. (CARBONE, et al., 2006; GOMES et al., 2007; ZARIFIAN, 2008; GREEN, 1999).

No setor público vemos que as competências organizacionais extrapolam as competências legais definidas pela lei de criação da instituição. As competências definidas pela legislação são o ponto de partida da instituição, mas o portfólio de competências organizacionais é mais amplo e é construído a partir das novas realidades, políticas e diretrizes que se modificam ao longo do tempo (CARVALHO e colaboradores 2009).

As competências individuais e organizacionais ainda podem ser definidas em subcategorias em função da natureza e especificidade das atividades envolvidas. Na dimensão individual, as competências podem ser classificadas como técnicas ou gerenciais. As competências técnicas são aquelas necessárias ao desempenho de atividades operacionais ou de assessoramento, sem o exercício formal da liderança, já as competências gerenciais se referem aos comportamentos requeridos daqueles que exercem funções de supervisão ou direção (COCKERILL, 1994).

No nível da organização, as competências podem ser classificadas em razão de suas especificidades. Elas podem ser apresentadas como competências organizacionais básicas, que constituem elementos necessários ao funcionamento da organização, mas que não conferem nenhum diferencial em relação à concorrência, ou como competências organizacionais essenciais, neste caso, elas representam elementos específicos e exclusivos que conferem diferencial à organização (NISEMBAUM, 2000).

4. Mapeamento das Lacunas de Competências

A **lacuna de competências** é encontrada por meio das avaliações de domínio e de importância, contrastando-se o grau de domínio apresentado pelos servidores e o grau de importância que cada competência obteve.

A lacuna de competências pode ser calculada por meio da seguinte expressão:

$$L = I.(3-D)$$

Sendo que:

L = Lacuna;

I = Importância;

3 = Níveis de importância da escala utilizada;

D = Domínio.

A **avaliação de domínio** identifica o quanto de uma competência o servidor domina. Na avaliação em questão, foi utilizada a seguinte escala para avaliar o grau de domínio:

Grau de Domínio (D)
1 - Necessito aprimoramento
2 - Sei o suficiente
3 - Domino plenamente

Já a **avaliação de importância**, verifica o quão uma competência mapeada é relevante nas atividades exercidas pelo servidor. O grau de importância pode assumir os seguintes valores:

Grau de Importância da Competência (I)
1 - Não é importante
2 - Importante
3 - Extremamente importante

5. Resultados

Os resultados aqui apresentados levam em consideração informações estratégicas para o aprimoramento da prestação de serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). Dentre elas, a análise da Lacuna de Competências, onde é dada ênfase àquelas competências que apresentaram altos valores de importância, porém baixos valores de domínio por parte dos servidores avaliados, auxiliando o elenco das prioridades na elaboração dos planos de capacitação, visando o nivelamento técnico dos servidores e o aprimoramento da qualidade na prestação de serviços aos usuários institucionais.

Também são identificadas as competências que dispõem de um número reduzido ou inexistente de servidores alocados, assim como aquelas que contam com um número elevado e concentrado de servidores, evidenciando dois fatores importantes a serem observados na distribuição e/ou alocação de recursos humanos na DTIC de forma equilibrada e efetiva.

6. DTIC - Estatísticas Gerais de Competências

Total de Servidores: 46

Quantidade de Servidores Entrevistados¹: 41

Servidores Afastados: 5

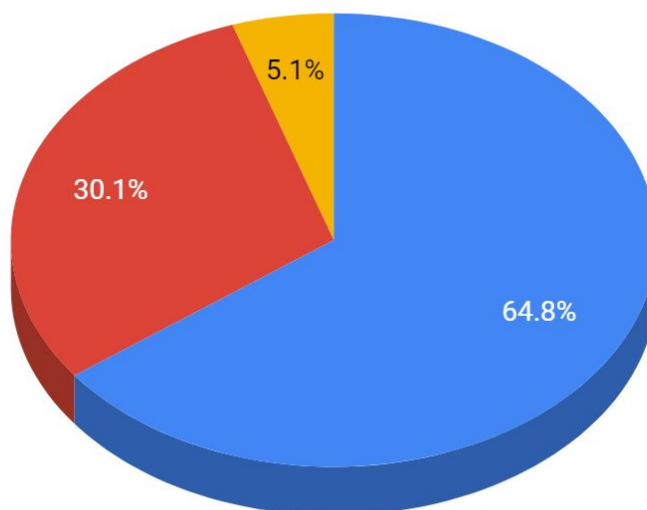
Total de competências mapeadas: 236

Competências com mais de um servidor alocado: 153

Competências com apenas um servidor alocado: 71

Competências sem servidores alocados: 12

● Mais de um servidor alocado ● Um servidor alocado ● Nenhum servidor alocados



A DTIC possui um total de 30,1% das suas competências atendidas por apenas um servidor e 5,1% das suas competências desamparadas, ou seja, não atribuídas ou não contempladas por nenhum dos servidores entrevistados. Isto se deve a dois fatores:

1. Ausência de mapeamento das competências individuais dos servidores; e/ou
2. Baixo grau de domínio dos servidores para o suprimento das demandas mapeadas.

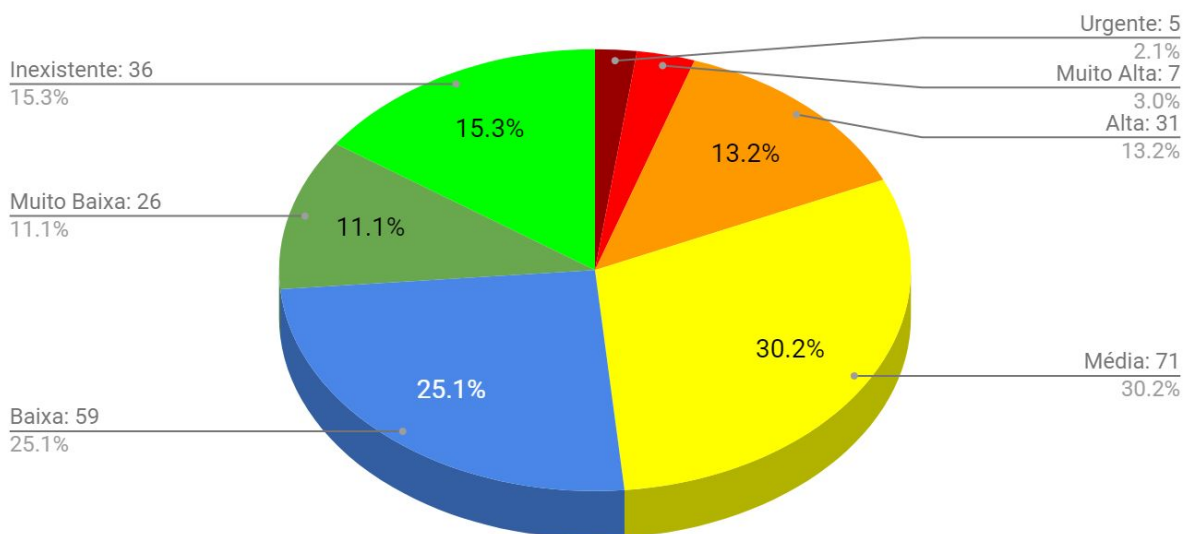
¹ - Entrevistas realizadas entre os dias 11 de março e 10 de abril de 2019.

A classificação das Lacunas de Competência, calculadas conforme a fórmula mencionada no Capítulo 2, obedece a seguinte métrica de valores:

Prioridade de Capacitação	
6	Urgente
5	Muito Alta
4	Alta
3	Média
2	Baixa
1	Muito Baixa
0	Inexistente

Através do mapeamento das competências e, conseqüentemente, do cálculo das suas lacunas, foi identificado o seguinte cenário:

Lacuna de Competências



Com isso, pode-se perceber que, no âmbito da DTIC, existem 5 (cinco) competências com nível de criticidade classificado como Urgente, 7 (sete) competências com nível de

criticidade classificado como Muito Alto, 31 (trinta e um) classificadas como Alta e 71 (setenta e um) classificadas como Média.

A soma dos percentuais das competências classificadas como Urgente, Muito Alta, Alta e Média remete a um total de 48,5%, o que torna evidente a necessidade de adequação do plano de capacitação, a fim de suprir a alta demanda por qualificação dos servidores em relação às competências identificadas ao longo deste relatório.

Recomenda-se aos coordenadores a priorização da inclusão dessas competências nos respectivos planos de capacitação, visando diminuir as lacunas mais altas e nivelar as competências das equipes.

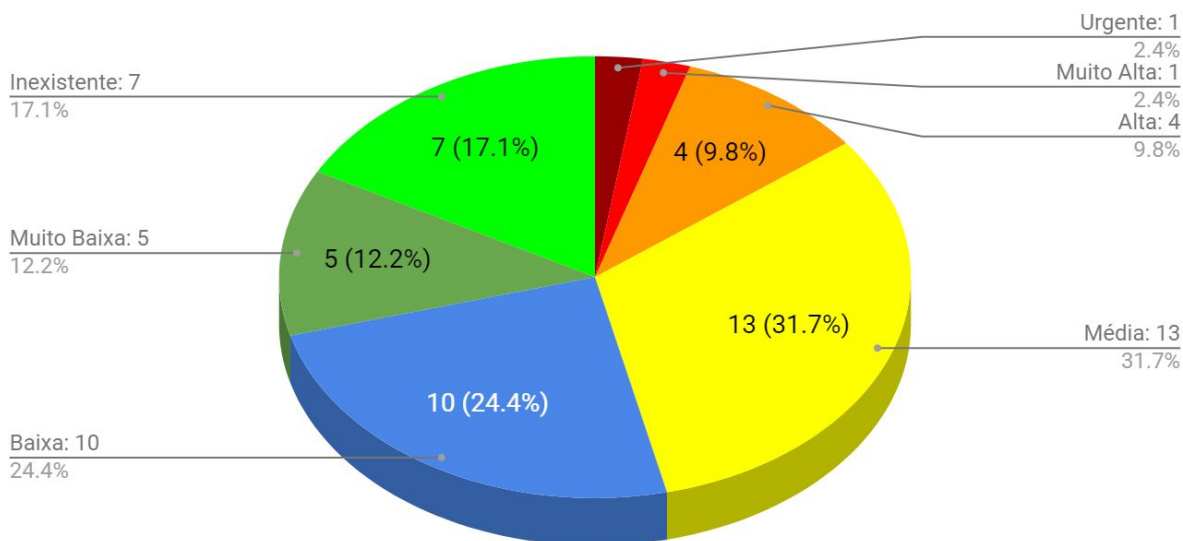
7. CAU - Coordenação de Apoio ao Usuário

Total de Servidores: 14

Quantidade de Servidores Entrevistados: 13

Servidores Afastados: 01

Lacuna de Competências



7.1. Competências Classificadas com Alta Lacuna*

* Alto grau de importância e baixo grau de domínio.

ID	Competências	Servidores Alocados	Quantidade	Média	Prioridade
1.2	Padronizar e universalizar todas as plataformas com dados relativos à transparência	Piero Salaberri	1	6	Urgente
1.7	Gerenciamento da segurança dos portais	Jean Samarone	1	5	Muito Alta
1.37	Fiscalizar as questões técnicas do contrato de manutenção de rede lógica	Jonatan Fagundes	1	4	Alta
1.19	Elaborar manuais para os usuários	Allan Pires Vitória Vasconcelos	2	4	Alta
1.36	Apoiar nas especificações técnicas para solicitação de soluções de Telecom	Guilherme Giuliani, Jean Laner, Jonatan Fagundes	3	4	Alta
1.14	Realizar processos de levantamento de requisitos	Allan Pires Vitória Vasconcelos Igor Antunes João Gervásio Piero Salaberri	5	4	Alta
1.1	Realizar pesquisa com a comunidade acadêmica a fim de promover melhorias nas soluções de TIC ofertadas	Piero Salaberri	1	3	Média
1.11	Gerenciar a Infraestrutura de Portais (usuários, bibliotecas, pacotes, etc)	Jean Samarone	1	3	Média

1.29	Prestar suporte no Sistema de Gerenciamento de Listas (e-mail)	Leonardo Garcia	1	3	Média
1.26	Prestar suporte ao módulo de eventos do GURI	Igor Antunes Piero Salaberri	2	3	Média
1.39	Prestar suporte ao sistema de videoconferência da instituição	Jean Laner Jonatan Fagundes	2	3	Média
1.38	Prestar suporte às equipes da DTIC e STIC nos projetos de rede	Jean Laner Jonatan Fagundes	2	3	Média
1.33	Monitorar e garantir o funcionamento dos servidores e serviços VoIP	Jean Laner Jonatan Fagundes	2	3	Média
1.5	Implantar melhorias no layout e funcionalidades dos portais institucionais	Igor Fonseca Jean Samarone	2	3	Média
1.16	Realizar treinamento de sistemas desenvolvidos pela DTIC	Igor Antunes João Gervásio	2	3	Média
1.20	Migrar SIE para GURI (Acadêmico)	João Gervásio Piero Salaberri	2	3	Média
1.24	Prestar suporte ao SGCE	Cristian Nunes Igor Antunes João Gervásio	3	3	Média
1.32	Projetar/planejar o sistema VoIP	Guilherme Giuliani Jean Laner	2	3	Média
1.15	Validar as funcionalidades dos projetos desenvolvidos pela CODEV	Allan Pires Vitória Vasconcelos Igor Antunes João Gervásio	5	3	Média

		Piero Salaberri			
--	--	-----------------	--	--	--

7.2. Competências com Menor Número de Servidores Alocados*

* Competências com um ou nenhum servidor alocado.

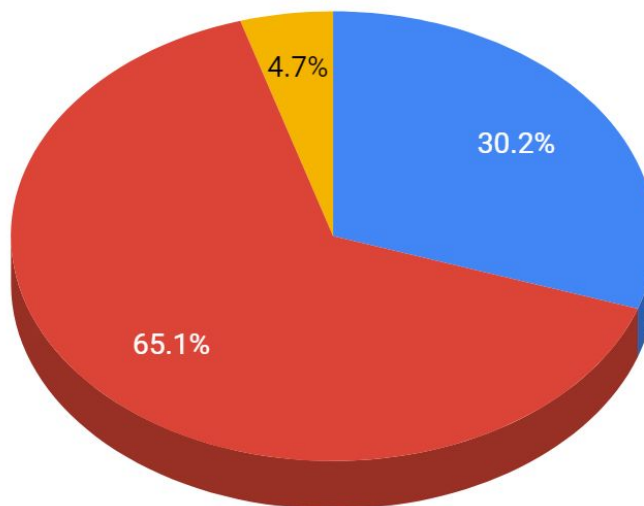
Total de competências mapeadas: 43

Competências com mais de um servidor alocado: 28

Competências com apenas um servidor alocado: 13

Competências sem servidores alocados: 2

● Apenas um servidor alocado ● Mais de um servidor alocado ● Nenhum servidor alocado



ID	Competências	Servidores Alocados	Quantidade	Média	Prioridade
1.2	Padronizar e universalizar todas as plataformas com dados relativos à transparência	Piero Salaberri	1	6	Urgente
1.7	Gerenciamento da Segurança dos Portais	Jean Samarone	1	5	Muito Alta

1.37	Fiscalizar as questões técnicas do contrato de manutenção de rede lógica	Jonatan Fagundes	1	4	Alta
1.1	Realizar pesquisa com a comunidade acadêmica a fim de promover melhorias nas soluções de TIC ofertadas	Piero Salaberri	1	3	Média
1.6	Gerenciar a Infraestrutura de Portais (usuários, bibliotecas, pacotes, etc)	Jean Samarone	1	3	Média
1.29	Prestar suporte no Sistema de Gerenciamento de Listas (e-mail)	Leonardo Garcia	1	3	Média
1.9	Emitir pareceres sobre mudanças de software/hardware que tenham impacto no funcionamento dos portais	Jean Samarone	1	2	Baixa
1.10	Elaborar política institucional de uso de portais	Jean Samarone	1	2	Baixa
1.27	Prestar suporte ao SLO	Piero Salaberri	1	2	Baixa
1.40	Criar campanha de incentivo ao uso de webconferências	Jean Laner	1	2	Baixa
1.21	Implementar pesquisas/questionários institucionais	Cristian Nunes	1	1	Muito Baixa
1.23	Prestar suporte ao GAUCHA		0	0	Inexistente
1.25	Prestar suporte ao SGI		0	0	Inexistente

1.22	Coletar e Enviar Dados para o Censo do Ensino Superior	Cristian Nunes	1	0	Inexistente
------	--	----------------	---	---	-------------

1.18	Prestar serviço de helpdesk	Leonardo Garcia	1	0	Inexistente
------	-----------------------------	-----------------	---	---	-------------

7.3. Competências com Maior Número de Servidores Alocados*

* Competências com mais de três servidores alocados.

ID	Competências	Servidores Alocados	Quantidade	Média	Prioridade
----	--------------	---------------------	------------	-------	------------

1.13	Prestar suporte técnico aos usuários dos sistemas institucionais	Allan Pires Cristian Nunes Guilherme Giuliani Igor Antunes Jean Laner Jean Samarone João Gervásio Jonatan Fagundes Piero Salaberri	9	2	Baixa
------	--	--	---	---	-------

1.17	Criar e atualizar relatórios	Allan Pires Cristian Nunes Igor Antunes João Gervásio Piero Salaberri	5	2	Baixa
------	------------------------------	---	---	---	-------

1.31	Prestar suporte a nível de usuário do GURI	Allan Pires Cristian Nunes Igor Antunes João Gervásio Leonardo Garcia	5	2	Baixa
------	--	---	---	---	-------

1.30	Prestar suporte a nível de usuário do SIE	Allan Pires Cristian Nunes Igor Antunes João Gervásio	5	2	Baixa
------	---	--	---	---	-------

		Leonardo Garcia			
1.3	Monitorar a necessidade de atualização de sistemas	Cristian Nunes Guilherme Giuliani Igor Antunes João Gervásio Piero Salaberri	5	1	Muito Baixa
1.28	Realizar manutenção do cadastro de candidatos	Cristian Nunes Igor Antunes João Gervásio	3	1	Muito Baixa
1.35	Realizar a manutenção do conteúdo da Central Unificada de Sistemas de Comunicação (CUSCO)	Guilherme Giuliani Jean Laner Jonatan Fagundes	3	1	Muito Baixa
1.14	Realizar processos de levantamento de requisitos	Allan Pires Vitória Vasconcelos Igor Antunes João Gervásio Piero Salaberri	5	4	Alta
1.18	Validar as funcionalidades dos projetos desenvolvidos pela CODEV	Allan Pires Vitória Vasconcelos Igor Antunes João Gervásio Piero Salaberri	5	3	Média
1.28	Projetar/planejar o sistema VoIP	Guilherme Giuliani Jean Laner	2	4	Alta
1.33	Apoiar nas especificações técnicas para solicitação de soluções de Telecom	Guilherme Giuliani Jean Laner Jonatan Fagundes	3	4	Alta

8. Sugestões de Melhorias

Com base nos dados obtidos através do processo de mapeamento de competências disponíveis neste relatório, sugere-se, a fim de mitigar a lacuna de competências, as seguintes práticas:

- Garantir que cada competência seja atribuída a pelo menos dois servidores, possibilitando a manutenção das mesmas em períodos de férias ou afastamentos;
- Elaborar plano estratégico para diminuição das lacunas de competências críticas, ou seja, aquelas classificadas como Urgente, Muito Alta e Alta.
- Levar em consideração as afinidades dos servidores (as quais foram mapeadas e descritas na Matriz de Competências, acessível no final deste relatório) no momento da alocação ou realocação de competências;
- Utilizar este Relatório de Gestão por Competências como ferramenta para a aproximação entre gestores e demais servidores, de forma a deixar transparente o que a Gestão (Diretor e Coordenadores) espera dos respectivos servidores subordinados às suas coordenadorias;
- Realizar processo de mapeamento de competências na alocação de novos servidores que venham a ingressar na DTIC;
- Buscar a possibilidade de remoção de servidores de outras pró-reitorias para a DTIC a fim de auxiliar nas tarefas de administração, planejamento e recursos humanos;
- Divulgar portfólio de projetos através de workshops, reuniões ou apresentações.

9. Plano de Ações

O mapeamento da lacuna de competências permite identificar um rol de competências que precisam ser desenvolvidas nos servidores. Pode-se chegar a uma listagem extensa, tornando o planejamento da capacitação um processo difícil de se concretizar a curto prazo. As competências que devem ser priorizadas são aquelas que demonstram valores altos de importância, mas um baixo nível de domínio por parte dos servidores.

Metas:

- Estabelecer ações para minimizar a lacuna de competências;

DTIC - Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação
CGov - Coordenação de Governança de Tecnologia da Informação

- Identificar as competências prioritárias;
- Elaborar ações de capacitação;
- Trabalhar no desenvolvimento de instrutores internos.
- Garantir que cada competência seja atribuída a pelo menos dois servidores, possibilitando a manutenção das mesmas em períodos de férias ou afastamentos;
- Reorganizar as competências classificadas como “Competências à parte”.

As seguintes áreas foram definidas, pela direção e coordenação da equipe, como áreas prioritárias para capacitação:

1.32	Projetar/planejar o sistema VoIP	Guilherme Giuliani Jean Laner	2	4	Alta
------	----------------------------------	----------------------------------	---	---	------

1.14	Realizar processos de levantamento de requisitos	Allan Pires Vitória Vasconcelos Igor Antunes João Gervásio Piero Salaberri	5	4	Alta
------	--	--	---	---	------

O domínio da competência abaixo relacionada pode ser aprimorado através de capacitação interna com os servidores da COAP.

2.10	Gerenciar os boletins de frequência	Giuliano Rodrigues	1	6	Urgente
------	-------------------------------------	--------------------	---	---	---------

O domínio das competências abaixo relacionadas pode ser desenvolvido através da realização de cursos online.

1.2	Padronizar e universalizar todas as plataformas com dados relativos à transparência	Piero Salaberri	1	6	Urgente
-----	---	-----------------	---	---	---------

Curso: [Governo Aberto](#)

1.37	Fiscalizar as questões técnicas do contrato de manutenção de rede lógica	Jonatan Fagundes	1	4	Alta
------	--	------------------	---	---	------

Curso: [Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos](#)

Com base nas afinidades dos servidores, identificadas ao longo do processo de mapeamento de competências, sugere-se a alocação dos mesmos nas seguintes áreas:

1.7	Gerenciar a segurança dos portais	Jean Samarone Igor Fonseca	2	5	Muito Alta
1.9	Emitir pareceres sobre mudanças de software/hardware que tenham impacto no funcionamento dos portais	Jean Samarone Igor Fonseca	2	2	Baixa
1.10	Elaborar política institucional de uso de portais	Jean Samarone Igor Fonseca	2	2	Baixa
1.40	Criar campanha de incentivo ao uso de webconferências	Jean Laner Jonatan Fagundes	2	2	Baixa

A fim de estruturar de forma mais eficiente a alocação de recursos humanos da DTIC em relação às competências institucionais, foram propostas pela direção da DTIC as seguintes medidas, com base no mapeamento das afinidades dos servidores:

Incluir o servidor Igor Fonseca nos projetos de infraestrutura de portais.

1.7	Gerenciar a infraestrutura de portais (usuários, bibliotecas, pacotes, etc)	Jean Samarone Igor Fonseca	2	3	Média
-----	---	-------------------------------	---	---	-------

Alocar prioritariamente os servidores Allan Pires e Vitória Vasconcelos na competência abaixo relacionada, permitindo a realocação dos demais servidores em competências alinhadas com o seu perfil técnico e que estejam atualmente deficitárias de servidores capacitados para desempenhá-las.

1.15	Validar as funcionalidades dos projetos desenvolvidos pela CODEV	Allan Pires, Vitória Vasconcelos, Igor Antunes,	5	3	Média
------	--	---	---	---	-------

		João Gervásio, Piero Salaberry			
--	--	-----------------------------------	--	--	--

Alocar o servidor Diones Hohemberger no suporte das competências abaixo relacionadas.

2.10	Gerenciar os boletins de frequência	Giuliano Rodrigues Diones Hohemberger	2	6	Urgente
------	-------------------------------------	---	---	---	----------------

2.9	Realizar a interface de RH	Giuliano Rodrigues Diones Hohemberger	2	3	Média
-----	----------------------------	---	---	---	--------------

2.11	Agendar e homologar férias	Giuliano Rodrigues Diones Hohemberger	2	3	Média
------	----------------------------	---	---	---	--------------

Alocar o servidor Giuliano Rodrigues no suporte da competência abaixo relacionada.

2.8	Fiscalizar o contrato de telefonia móvel	Jean Laner Giuliano Rodrigues	2	1	Muito Baixa
-----	--	---	---	---	--------------------

Alocar os servidores Allan Pires e Giuliano Rodrigues no suporte da competência abaixo relacionada.

1.25	Prestar serviço de helpdesk	Leonardo Garcia Allan Pires Giuliano Rodrigues	3	0	Inexistente
------	-----------------------------	--	---	---	--------------------

Definir as seguintes competências, consideradas ao longo do mapeamento como “competências à parte”, como competências que fazem parte das atribuições da CAU.

1.21	Implementar pesquisas/questionários Institucionais	Cristian Nunes	1	1	Muito Baixa
------	--	----------------	---	---	--------------------

1.22	Coletar e enviar dados para o Censo do Ensino Superior	Cristian Nunes	1	0	Inexistente
------	--	----------------	---	---	-------------

Também foi sugerida a distribuição gradual das atividades de suporte para outros servidores da coordenadoria e a alocação do servidor Cristian Nunes em projetos de infraestrutura, de forma a ter um maior aproveitamento dos conhecimentos que o servidor dispõe na área.

As seguintes competências foram consideradas, pela direção, como possíveis de ser desempenhadas por apenas um servidor.

2.18	Atender chamados de liberação de acesso: Prestar suporte ao SIE	Leonardo Garcia	1	6	Urgente
------	---	-----------------	---	---	---------

2.19	Atender chamados de liberação de acesso: Prestar suporte ao GURI	Leonardo Garcia	1	6	Urgente
------	--	-----------------	---	---	---------

1.34	Fiscalizar as questões técnicas do contrato de manutenção de rede lógica	Jonatan Fagundes	1	4	Alta
------	--	------------------	---	---	------

2.16	Prestar suporte no Sistema de Gerenciamento de Listas (e-mail)	Leonardo Garcia	1	3	Média
------	--	-----------------	---	---	-------

9.1. Reorganização das Competências Classificadas como “Competências à Parte”

As seguintes estratégias foram adotadas em relação às competências identificadas:

- **Gerenciar cotas de impressão:** a direção da DTIC entrará em contato com os diretores das Unidades a fim de garantir que a competência em questão seja formalmente atribuída às mesmas.
- **Realizar a manutenção do cadastro de candidatos:**
 - formalizar processo definindo o fluxo, assim como o setor e os servidores responsáveis pelo desempenho desta competência;

DTIC - Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação
CGov - Coordenação de Governança de Tecnologia da Informação

- promover campanha informativa a fim de esclarecer os atores envolvidos a respeito do fluxo do processo.
- **Gerenciar banco de dados:** competência identificada como de atribuição da CODEV.
- **Realizar a manutenção da infraestrutura lógica e administração de dados do SIE:** competência identificada como de atribuição da CORIS e CODEV.

As competências abaixo, de responsabilidade do servidor Giuliano Rodrigues, foram identificadas como de atribuição da COAP. Com isso, foi definido, pela direção da DTIC, a alocação deste servidor à COAP, de modo que as suas atividades estejam de acordo com as competências da coordenadoria em questão.

- **Realizar a interface de RH**
- **Gerenciar os boletins de frequência**
- **Agendar e homologar férias**
- **Solicitar e cadastrar diárias**
- **Administrar/gerenciar itens de patrimônio**

As competências abaixo, de responsabilidade do servidor Jonatan Fagundes, foram identificadas como competências que não estão alinhadas às atividades estratégicas da CAU, tratando-se, assim, como projetos de caráter pessoal. Desta forma, destacou-se que as competências abaixo não devem entrar em conflito com as competências inerentes da coordenadoria, de modo que, estas últimas devem ser prioritárias.

- **Gerenciar a rádio web do campus Bagé**
- **Participar da comissão de implantação da rádio universitária**

10. Áreas de Interesse

Ao longo do processo de mapeamento das competências, foi aberto espaço para que os servidores pudessem manifestar o seu interesse em qualquer projeto do portfólio da DTIC, independentemente desses projetos pertencerem ou não às coordenações na qual estão alocados.

Estas informações abrem espaço para uma maior integração de projetos entre as coordenações, além de ampliar a possibilidade dos servidores atuarem em áreas de seu interesse, não ficando limitados apenas ao portfólio das suas coordenadorias. Isso possibilita

um maior dinamismo na alocação dos recursos humanos, agregando valor aos projetos através da interdisciplinaridade e permitindo uma maior flexibilização na alocação dos servidores em projetos de seu interesse.

As seguintes áreas de interesse foram mapeadas:

10.1. Apoio ao Usuário

Jean Samarone:

- Realizar treinamentos relativos à acessibilidade nos portais institucionais.

10.2. Governança de Tecnologia da Informação

Igor Antunes:

- Afinidade com projetos de governança de tecnologia da informação.

10.3. Desenvolvimento de Sistemas

Igor Fonseca:

- Desenvolvimento web, Java e C.

10.4. Redes, Infraestrutura e Suporte

Guilherme Giuliani:

- Gerência e configuração de ativos de rede;
- Firewall pfSense.

Igor Fonseca:

- Administração de VMs;
- Segurança da informação;
- Moodle.

11. Matriz de Competências

A Matriz de Competências contém todas as informações levantadas ao longo do mapeamento de competências. Com ela, é possível saber as áreas de interesse dos servidores, permitindo que as competências sejam alocadas de acordo com as afinidades dos mesmos. Trata-se de uma ferramenta efetiva para os gestores na alocação de recursos humanos e recomenda-se que seja usada nos processos de alocação/realocação de pessoal a fim de diminuir as lacunas identificadas neste relatório.

A Matriz de Competências pode ser acessada clicando [aqui](#).



Universidade Federal do Pampa

**DTIC - Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação
CGov - Coordenação de Governança de Tecnologia da Informação**

Contato:

cgov@dtic.unipampa.edu.br

(53) 3240 5435

Coordenação de Governança de Tecnologia da Informação

Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação