

Gestão por Competências

Relatório 2019

COAP - Coordenadoria de Administração e Planejamento

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
COAP - Coordenação de Administração e Planejamento	8
Competências Classificadas com Alta Lacuna	8
Competências com Menor Número de Servidores Alocados	13
Competências com Maior Número de Servidores Alocados	17
Sugestões de Melhorias	17
Plano de Ações	18
Áreas de Interesse	21
Governança de Tecnologia da Informação	21
Matriz de Competências	21

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

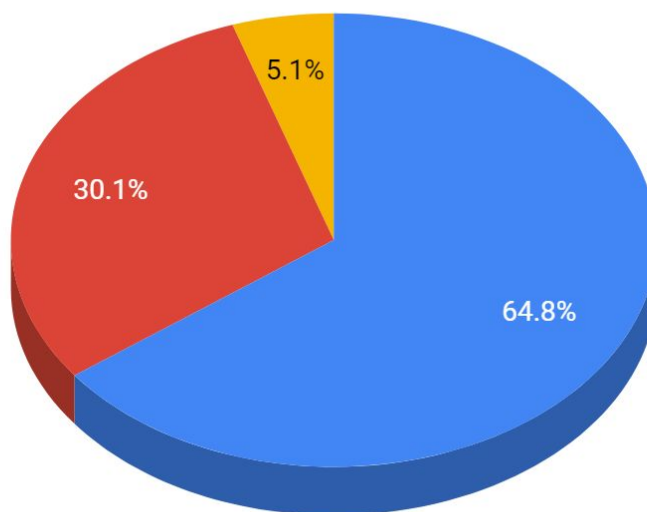
Total de competências mapeadas: 236

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.

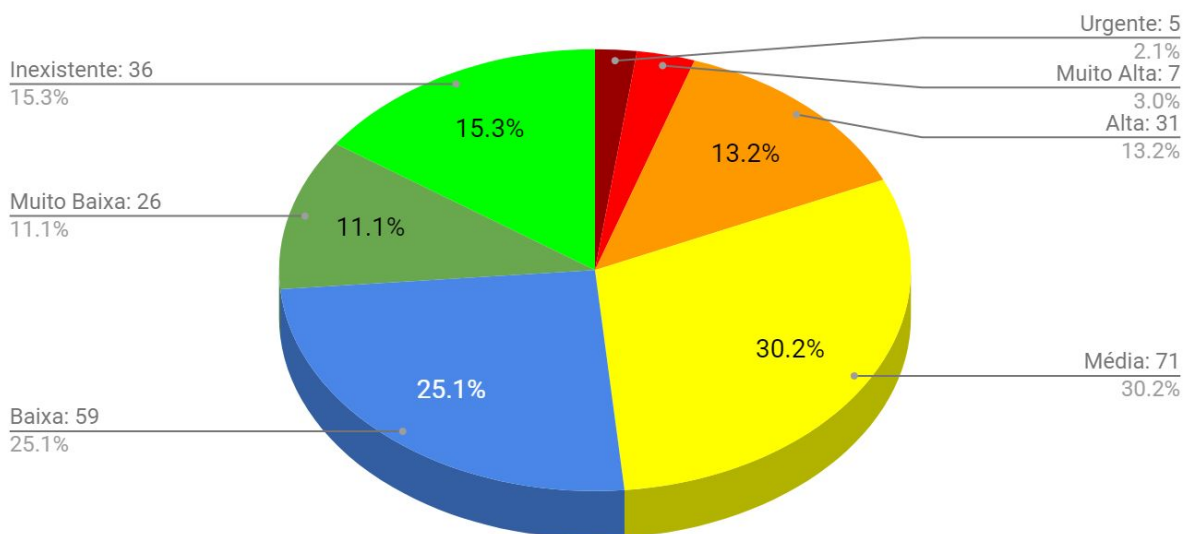
¹ - Entrevistas realizadas entre os dias 11 de março e 10 de abril de 2019.

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.

6. COAP - Coordenação de Administração e Planejamento

Total de Servidores: 5

Quantidade de Servidores Entrevistados: 3

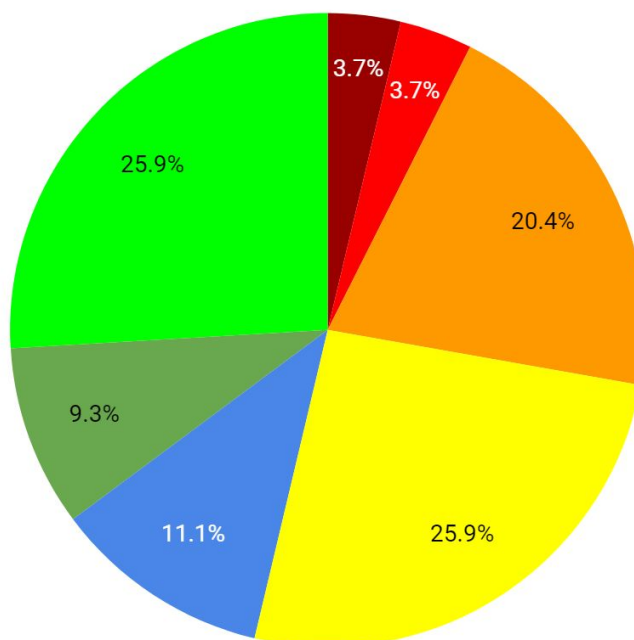
Servidores Afastados: 2

6.1. Competências Classificadas com Alta Lacuna

* Alto grau de importância e baixo grau de domínio.

Lacuna de Competências

- Urgente: 2
- Muito Alta: 2
- Alta: 11
- Média: 14
- Baixa: 6
- Muito Baixa: 5
- Inexistente: 14



ID	Competências	Servidores Alocados	Quantidade	Média	Prioridade
1.4	Manter o processo de contratações de TIC 100% aderente às normas governamentais	Ana Ferreira	1	6	Urgente

	e legislação vigente				
1.14	Participar como Integrante Administrativo das Equipes de Planejamento de Contratações de TI	Ana Ferreira, Diones Hohemberger	2	6	Urgente
1.21	Exercer a fiscalização administrativa dos contratos de TI da UNIPAMPA	Ana Ferreira, Diones Hohemberger	2	5	Muito Alta
1.7.1	Produzir parecer técnico sobre aplicação das recomendações dos guias de compras públicas sustentáveis (MMA)	Ana Ferreira	1	4	Alta
1.7.2	Produzir parecer técnico sobre aplicação do Guia Prático de Licitações Sustentáveis (AGU)	Ana Ferreira	1	4	Alta
1.7.3	Produzir parecer técnico sobre aplicação do Guia Prático para Contratação de Soluções de TIC (MP)	Ana Ferreira	1	4	Alta
1.7.4	Produzir parecer técnico sobre aplicação do Guia de Boas Práticas em Contratação de Soluções de TIC: Riscos e Controles para o planejamento da contratação (TCU)	Ana Ferreira	1	4	Alta
1.13	Receber, tratar e gerir as demandas locais (DTIC) e institucionais de TI	Ana Ferreira, Diones Hohemberger	2	4	Alta
1.15	Compilar informações relativas a pontos fortes e frágeis de contratações anteriores	Ana Ferreira, Diones Hohemberger	2	4	Alta
1.24	Prestar suporte aos Fiscais Técnicos quanto ao tratamento de eventos extraordinários à rotina dos Contratos	Ana Ferreira, Diones Hohemberger	2	4	Alta

1.26	Colaborar para o Plano de Sustentação das soluções contratadas	Ana Ferreira, Diones Hohemberger	2	4	Alta
1.31	Controlar o inventário de softwares sob gestão da DTIC	Giovane Mendonça	1	4	Alta
1.46	Auxiliar na revisão do PDTIC	Ana Ferreira	1	4	Alta
1.47	Tramitar e controlar processos de diárias e passagens (SCDP)	Ana Ferreira	1	4	Alta
1.1	Gerir a compra no que concerne a parte administrativa da contratação de ativos para o Data Center principal	Ana Ferreira	1	3	Média
1.2	Viabilizar meios administrativos e legais para substituição dos equipamentos de TIC	Ana Ferreira, Giovane Mendonça	2	3	Média
1.16	Instaurar processos licitatórios	Ana Ferreira	1	3	Média
1.25	Gerenciar a disponibilidade de recursos dirigidos aos Contratos	Ana Ferreira, Diones Hohemberger	2	3	Média
1.27	Elaborar parecer relativo a recursos administrativos e impugnações dos processos licitatório gerenciados pela DTIC	Ana Ferreira	1	3	Média
1.30	Controlar o almoxarifado (bens de consumo) da DTIC	Giovane Mendonça	1	3	Média
1.34	Efetuar o Recebimento Provisório de materiais entregues na DTIC	Giovane Mendonça	1	3	Média

1.37	Encaminhar notas fiscais para pagamento	Giovane Mendonça	1	3	Média
1.41	Conduzir processos de desfazimento de bens de TI	Giovane Mendonça	1	3	Média
1.44	Emitir Relatórios para análise de viabilidade de remanejamento de materiais	Giovane Mendonça	1	3	Média
1.45	Substituir equipamentos recebidos com divergência do licitado	Giovane Mendonça	1	3	Média
1.49	Sincronizar as ações da COAP com a das demais coordenações da DTIC, atendo-se à sua área de competência	Ana Ferreira	1	3	Média
1.50	Desenvolver, implantar e divulgar os processos e procedimentos relativos a compras, contratações, patrimônio e logística	Ana Ferreira	1	3	Média
1.52	Receber, analisar e emitir posicionamento quanto à solicitações da Auditoria Interna	Ana Ferreira	1	3	Média

6.2. Competências com Menor Número de Servidores Alocados

* Competências com um ou nenhum servidor alocado.

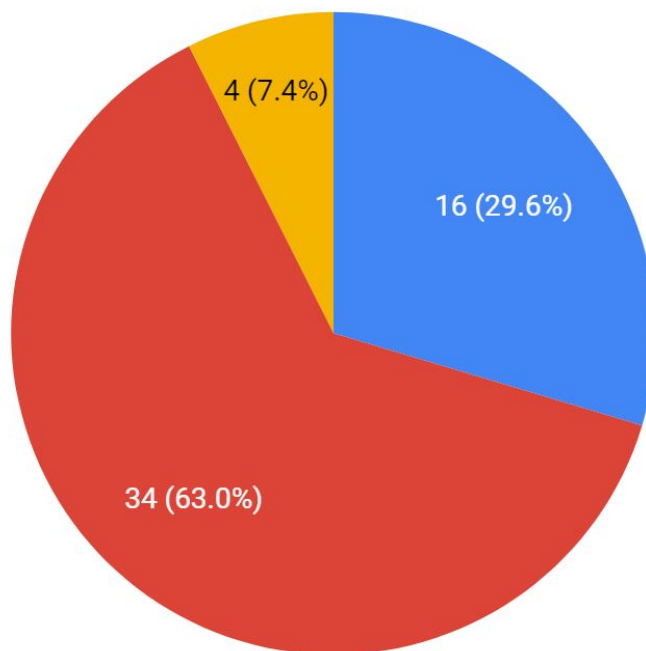
Total de competências mapeadas: 54

Competências com mais de um servidor alocado: 16

Competências com apenas um servidor alocado: 34

Competências sem servidores alocados: 4

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



ID	Competências	Servidores Alocados	Quantidade	Média	Prioridade
1.8	Implantar e consolidar o Programa de Capacitação		0	0	Inexistente
1.9	Criar relatório de bens de TIC no Guri com filtro específico		0	0	Inexistente
1.10	Atualizar o inventário de softwares		0	0	Inexistente

	adquiridos pela DTIC				
1.33	Realizar controle do estoque de materiais de escritório/copa/higiene		0	0	Inexistente
1.4	Manter o processo de contratações de TIC 100% aderente às normas governamentais e legislação vigente	Ana Ferreira	1	6	Urgente
1.7.1	Produzir parecer técnico sobre aplicação das recomendações dos guias de compras públicas sustentáveis (MMA)	Ana Ferreira	1	4	Alta
1.7.2	Produzir parecer técnico sobre aplicação do Guia Prático de Licitações Sustentáveis (AGU)	Ana Ferreira	1	4	Alta
1.7.3	Produzir parecer técnico sobre aplicação do Guia Prático para Contratação de Soluções de TIC (MP)	Ana Ferreira	1	4	Alta
1.7.4	Produzir parecer técnico sobre aplicação do Guia de Boas Práticas em Contratação de Soluções de TIC: Riscos e Controles para o planejamento da contratação (TCU)	Ana Ferreira	1	4	Alta
1.31	Controlar o inventário de softwares sob gestão da DTIC	Giovane Mendonça	1	4	Alta
1.46	Auxiliar na revisão do PDTIC	Ana Ferreira	1	4	Alta
1.47	Tramitar e controlar processos de diárias e passagens (SCDP)	Ana Ferreira	1	4	Alta
1.1	Gerir a compra no que concerne a parte	Ana Ferreira	1	3	Média

	administrativa da contratação de ativos para o Data Center principal				
1.16	Instaurar processos licitatórios	Ana Ferreira	1	3	Média
1.27	Elaborar parecer relativo a recursos administrativos e impugnações dos processos licitatório gerenciados pela DTIC	Ana Ferreira	1	3	Média
1.30	Controlar o almoxarifado (bens de consumo) da DTIC	Giovane Mendonça	1	3	Média
1.34	Efetuar o Recebimento Provisório de materiais entregues na DTIC	Giovane Mendonça	1	3	Média
1.37	Encaminhar notas fiscais para pagamento	Giovane Mendonça	1	3	Média
1.41	Conduzir processos de desfazimento de bens de TI	Giovane Mendonça	1	3	Média
1.44	Emitir Relatórios para análise de viabilidade de remanejamento de materiais	Giovane Mendonça	1	3	Média
1.45	Substituir equipamentos recebidos com divergência do licitado	Giovane Mendonça	1	3	Média
1.49	Sincronizar as ações da COAP com a das demais coordenações da DTIC, atendo-se à sua área de competência	Ana Ferreira	1	3	Média
1.50	Desenvolver, implantar e divulgar os processos e procedimentos relativas a	Ana Ferreira	1	3	Média

	compras, contratações, patrimônio e logística				
1.52	Receber, analisar e emitir posicionamento quanto à solicitações da Auditoria Interna	Ana Ferreira	1	3	Média
1.23	Assessorar a relação entre Gestor do Contrato e PROAD	Ana Ferreira	1	2	Baixa
1.38	Encaminhar materiais às unidades demandantes com registro de DOD	Giovane Mendonça	1	2	Baixa
1.39	Agendar veículos para transporte de materiais	Giovane Mendonça	1	2	Baixa
1.48	Realizar o controle de agendamento de veículos oficiais	Ana Ferreira	1	2	Baixa
2.1	Gerenciar conteúdo da página da COAP no site da DTIC	Giovane Mendonça	1	2	Baixa
1.3	Viabilizar contratação de links de contingência	Ana Ferreira	1	1	Muito Baixa
1.29	Efetuar o tombamento de bens e cadastro no sistema	Giovane Mendonça	1	0	Inexistente
1.32	Controlar termos de empréstimos aos servidores da DTIC	Giovane Mendonça	1	0	Inexistente
1.36	Encaminhar materiais recebidos de fornecedores para análise técnica e consequente recebimento definitivo, quando for o caso	Giovane Mendonça	1	0	Inexistente

1.40	Auxiliar no acionamento de garantia de equipamentos	Giovane Mendonça	1	0	Inexistente
1.42	Elaborar relatórios e levantamentos	Giovane Mendonça	1	0	Inexistente
1.43	Controlar materiais armazenados para posterior desfazimento	Giovane Mendonça	1	0	Inexistente
1.51	Instruir o corpo funcional da Unipampa quanto a aplicação dos procedimentos instituídos e gerenciados pela COAP da DTIC	Ana Ferreira	1	0	Inexistente
2.2	Abrir e controlar chamados de manutenção do prédio da DTIC	Giovane Mendonça	1	0	Inexistente

6.3. Competências com Maior Número de Servidores Alocados

* Competências com mais de três servidores alocados.

A COAP não dispõe de competências que correspondam à métrica de mais de três servidores alocados.

7. 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.

8. 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;
 - 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”.

Por se tratar de uma coordenadoria que atua na área administrativa, grande parte da demanda de capacitação da COAP é contemplada por portais como o ENAP e a ESAF. A coordenação da COAP se comprometeu em fazer um levantamento desses cursos de capacitação.

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

1.4	Manter o processo de contratações de TIC 100% aderente às normas governamentais e legislação vigente	Ana Ferreira	1	6	Urgente
1.14	Participar como Integrante Administrativo das Equipes de Planejamento de Contratações de TI	Ana Ferreira, Diones Hohemberger	2	6	Urgente
1.21	Exercer a fiscalização administrativa dos contratos de TI da UNIPAMPA	Ana Ferreira, Diones Hohemberger	2	5	Muito Alta
1.7.1	Produzir parecer técnico sobre aplicação das recomendações dos guias de compras públicas sustentáveis (MMA)	Ana Ferreira	1	4	Alta
1.7.2	Produzir parecer técnico sobre aplicação do Guia Prático de Licitações Sustentáveis (AGU)	Ana Ferreira	1	4	Alta
1.7.3	Produzir parecer técnico sobre aplicação do Guia Prático para Contratação de Soluções de TIC (MP)	Ana Ferreira	1	4	Alta
1.7.4	Produzir parecer técnico sobre aplicação do Guia de Boas Práticas em Contratação de Soluções de TIC: Riscos e Controles para o planejamento da contratação (TCU)	Ana Ferreira	1	4	Alta
1.15	Compilar informações relativas a pontos fortes e frágeis de contratações anteriores	Ana Ferreira, Diones Hohemberger	2	4	Alta

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

1.47	Tramitar e controlar processos de diárias e passagens (SCDP)	Ana Ferreira	1	4	Alta
------	--	--------------	---	---	------

1.31	Controlar o inventário de softwares sob gestão da DTIC	Giovane Mendonça	1	4	Alta
------	--	------------------	---	---	------

Quanto à competência “Controlar o inventário de softwares sob gestão da DTIC”, a COAP sugere que sejam realizadas, além da capacitação, visitas técnicas a outras universidades para conhecimento de boas práticas.

As competências abaixo devem ser aprimoradas através da promoção de oficinas internas para nivelamento dos servidores da coordenadoria.

1.13	Receber, tratar e gerir as demandas locais (DTIC) e institucionais de TI	Ana Ferreira, Diones Hohemberger	2	4	Alta
------	--	-------------------------------------	---	---	------

1.15	Compilar informações relativas a pontos fortes e frágeis de contratações anteriores	Ana Ferreira, Diones Hohemberger	2	4	Alta
------	---	-------------------------------------	---	---	------

Quanto a competência acima, a coordenação afirma ser necessário realizar capacitação em análise e tratamento de riscos para aprimoramento da competência.

1.24	Prestar suporte aos Fiscais Técnicos quanto ao tratamento de eventos extraordinários à rotina dos Contratos	Ana Ferreira, Diones Hohemberger	2	4	Alta
------	---	-------------------------------------	---	---	------

1.26	Colaborar para o Plano de Sustentação das soluções contratadas	Ana Ferreira, Diones Hohemberger	2	4	Alta
------	--	-------------------------------------	---	---	------

9. 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:

9.1. Governança de Tecnologia da Informação

Ana Adelina:

- Afinidade com projetos de governança de tecnologia da informação.

10. 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