

TRILHAS DE DESENVOLVIMENTO

do Perfil de Competências Essenciais



Diretoria Central de Gestão do Desenvolvimento do Servidor
Superintendência Central de Política de Recursos Humanos
Subsecretaria de Gestão de Pessoas

As Trilhas de Desenvolvimento tem como objetivo aprimorar as competências definidas no Perfil de Competências Essenciais dos servidores do Estado de Minas Gerais por meio da disponibilização de oportunidades de aprendizagens gratuitas.

A quem se destina as Trilhas de desenvolvimento?

São destinadas aos servidores em estágio probatório, efetivos e recrutamento amplo, ou seja, todos aqueles que são avaliados pelo perfil de competências essenciais.

As trilhas também podem ser utilizadas por outros colaboradores que prestam serviço à Administração Pública, pois esses também devem buscar aprimorar-se continuamente, de acordo com as competências especificadas no Perfil.

O que está disponível em cada trilha?

Nas trilhas estão contidas diversas oportunidades de aprendizagem, que poderão estimular o desenvolvimento dos pontos de melhoria identificados no PGDI, nos acompanhamentos e na avaliação final, tanto na AED [Avaliação de Desempenho Especial] quanto na ADI [Avaliação de Desempenho Individual].

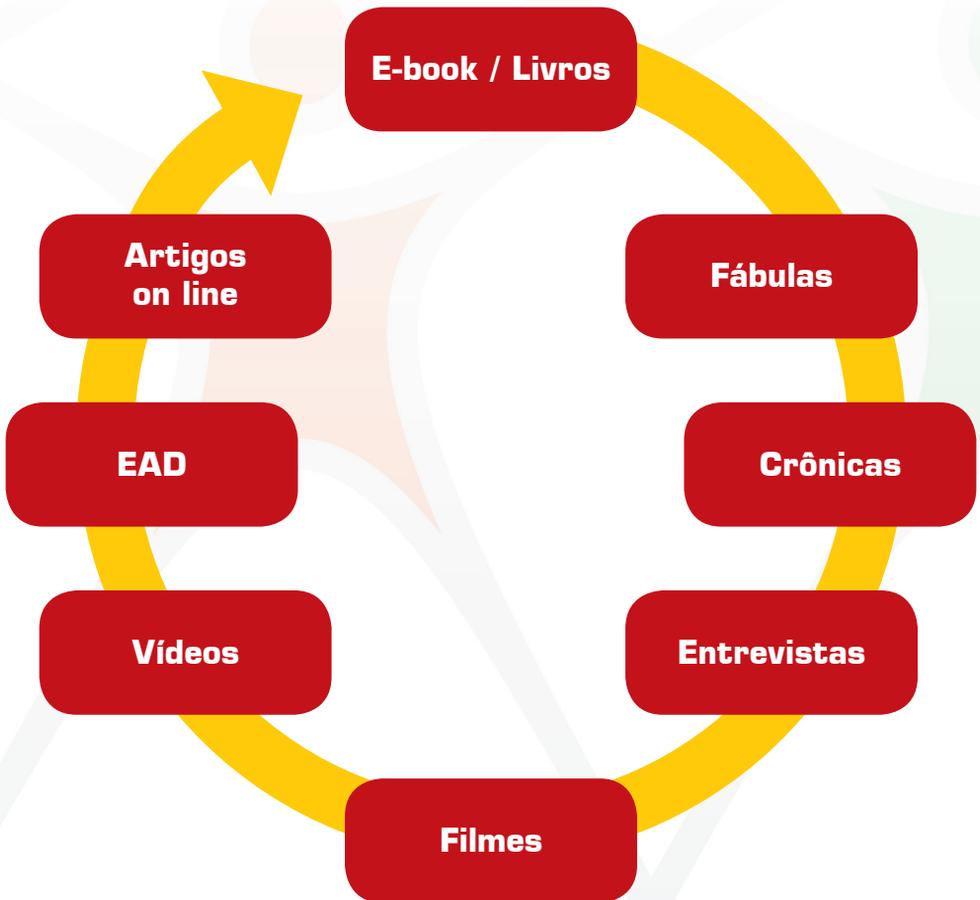
Mensalmente, serão disponibilizados conteúdos novos e diversificados em cada trilha, sempre voltados ao desenvolvimento das competências essenciais de cada servidor.

Além dos pontos identificados no PGDI, na AED ou ainda na ADI, quais são as outras possibilidades de utilização das trilhas?

As oportunidades de aprendizagem também poderão ser utilizadas durante reuniões de desenvolvimento gerenciais, apresentações e compartilhamento de metas/resultados com as equipes, e ainda proporcionar a melhoria do clima organizacional e desenvolvimento da equipe.

Em que consistem as oportunidades de aprendizagem?

Consistem em um conjunto de alternativas e opções que estarão disponíveis gratuitamente aos servidores, tais como: artigos online, filmes, vídeos, e-books, cursos em educação à distância (EAD), etc.



Exemplo de Trilha de Desenvolvimento

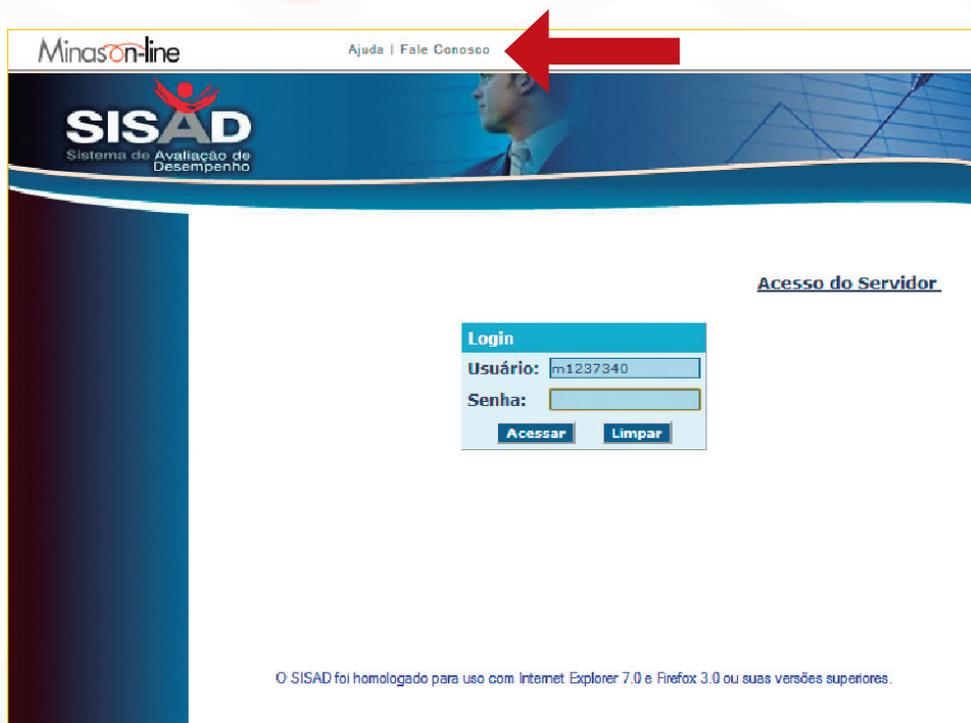


Onde estão disponibilizadas as trilhas?

As trilhas estão permanentemente disponíveis a todos no endereço <https://www.sisad.mg.gov.br>, acessando a opção “ajuda”, localizada no topo da página inicial do SISAD. Posteriormente, as trilhas também poderão ser acessadas no Plano de Gestão de Desempenho Individual (PGDI) competência.

Quem indica a trilha adequada a cada servidor?

A indicação da trilha deve ser feita pela chefia imediata do servidor, sendo ideal em dois momentos: na realização do PGDI e no 1º acompanhamento. O servidor também poderá acessar as trilhas por iniciativa própria, acessando o SISAD (<https://www.sisad.mg.gov.br>) e clicando na opção “ajuda”, localizada no topo da página inicial.



MinasOnline

Ajuda | Fale Conosco

SISAD
Sistema de Avaliação de Desempenho

Acesso do Servidor

Login

Usuário: m1237340

Senha:

Acessar **Limpar**

O SISAD foi homologado para uso com Internet Explorer 7.0 e Firefox 3.0 ou suas versões superiores.

Minas on-line Ajuda | Fale Conosco Tempo restante de sessão: 59:32

SISAD
Sistema de Avaliação de Desempenho

Órgão: [Alterar senha | Sair]

AJUDA SISAD

Caso ocorra algum problema no **SISAD**, favor reportar ao Pronto Atendimento da Prodemge através do e-mail atendimento@prodemge.gov.br ou do telefone (31)3339-1600.

MANUAIS DO SISAD

- + [Introdução](#)
- + [Controles e Recursos](#)
- + [Documentos de Avaliação](#)
- + [Comissões](#)
- + [Consultas](#)

MATERIAL COMPLEMENTAR ADGP

- + [Perguntas e respostas](#)
- + [Glossário \(termos utilizados no perfil de competências\)](#)
- + [Detalhamento das competências](#)
- + [Manual ADGP](#)
- + [ADGP \(cadastrar gestores, gerir avaliação do gestor em ADI e AED, validar equipes\)*^{nov}](#)
- + [Passo a passo para acessar o SISAD e fazer a auto-avaliação ou avaliação do gestor](#)

TRILHAS DE DESENVOLVIMENTO

- + [Trilha: Foco em Resultados](#)
- + [Trilha: Inovação](#)
- + [Trilha: Trabalho em Equipe](#)
- + [Trilha: Comprometimento Profissional](#)
- + [Trilha: Foco no Cliente](#)

INFORMAÇÕES GERAIS



Página inicial | Legislação | Mapa do site | Fale Conosco | Digite sua busca... | Buscar

Você está aqui: Início > Gestão Governamental > Gestão de Pessoas > Política de Desenvolvimento do Servidor

INSTITUCIONAL
SERVIÇOS
PROGRAMAS E AÇÕES
TRANSPARÊNCIA
CANAIS DE ATENDIMENTO AO CIDADÃO
LEILÕES
CADASTRO DE FORNECEDORES
CONCURSOS E ESTÁGIOS
PARCERIAS COM OSCIP'S
PUBLICAÇÕES
PRÊMIO EXCELÊNCIA EM GESTÃO PÚBLICA
SISTEMAS CORPORATIVOS
PORTAL DO SERVIDOR

Estratégia de Governo | **Planejamento e Orçamento** | **Gestão Governamental**

POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR

Acesso Rápido

- Banco de Notícias
- Agência Minas
- Intranet
- Portal do Governo
- Descomplicar
- Conversando sobre Gestão
- Portal de Compras
- Portal dos Conselhos
- Diário Oficial
- Acesso ao E-mail
- Acesso Webmail Regionais

A Política de Desenvolvimento dos Servidores Públicos Civis do Estado de Minas Gerais, instituída por meio do Decreto nº 44.205, de 12 de janeiro de 2006, possui como finalidade a ampliação da profissionalização dos servidores mediante o fomento à participação em ações de capacitação em áreas e temas de interesse do Estado.

A qualificação do corpo de servidores às necessidades do serviço público e a valorização de seu conhecimento, constituem importantes aliados para a melhoria da prestação dos serviços públicos e na busca de melhores resultados.

Para viabilizar a execução de cursos, os órgãos e entidades possuem autonomia e a competência para definir os Planos Anuais de Desenvolvimento- PADES de seus servidores. Para saber maiores informações clique nos links abaixo.

Trilhas de Desenvolvimento

É o conjunto integrado e sistemático de ações de desenvolvimento que dispõe de diversificadas oportunidades de aprendizado, visando à aquisição e ao desenvolvimento de competências - conhecimentos e habilidades - requeridas para o desempenho profissional.

- Trilha do Perfil de Competências Essenciais
- Trilha de Competências Essenciais - FJP

Gestão do

Página inicial | Legislação | Mapa do site | Fale Conosco | Digite sua busca... | Buscar

Você está aqui: Início > Gestão Governamental > Gestão de Pessoas > Política de Desenvolvimento do Servidor > Trilhas de desenvolvimento

INSTITUCIONAL
SERVIÇOS
PROGRAMAS E AÇÕES
TRANSPARÊNCIA
CANAIS DE ATENDIMENTO AO CIDADÃO
LEILÕES
CADASTRO DE FORNECEDORES
CONCURSOS E ESTÁGIOS
PARCERIAS COM OSCIP'S
PUBLICAÇÕES
PRÊMIO EXCELÊNCIA EM GESTÃO PÚBLICA
SISTEMAS CORPORATIVOS
PORTAL DO SERVIDOR

Estratégia de Governo | **Planejamento e Orçamento** | **Gestão Governamental**

TRILHAS DE DESENVOLVIMENTO

COMPETÊNCIAS:

- 1 - Foco em Resultados
- 2 - Inovação
- 3 - Trabalho em Equipe
- 4 - Comprometimento Profissional
- 5 - Foco no Cliente

É o conjunto integrado e sistemático de ações de desenvolvimento que dispõe de diversificadas oportunidades de aprendizado, visando à aquisição e ao desenvolvimento de competências - conhecimentos e habilidades - requeridas para o desempenho profissional.

Gestão do

O que está disponível para cada Oportunidade de Aprendizagem?

The screenshot shows the website 'planejamento.mg.gov.br' for the Government of Minas Gerais. The header includes the logo and navigation links for 'Página inicial', 'Legislação', 'Mapa do site', and 'Fale Conosco'. A search bar is present with the text 'Digite sua busca...' and a 'Buscar' button. The main content area displays a breadcrumb trail: 'Você está aqui: Início > Gestão Governamental > Gestão de Pessoas > Política de Desenvolvimento do Servidor > Trilhas de desenvolvimento > Trabalho em Equipe'. Below this, there are three buttons: 'Estratégia de Governo', 'Planejamento e Orçamento', and 'Gestão Governamental'. The 'TRABALHO EM EQUIPE' section features a search filter 'Filtro por título' with an input field and an 'Exibir #' dropdown set to '30'. A table lists several items:

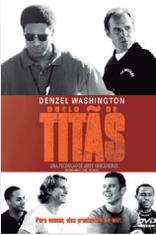
Artigo: 9 Dicas Para Comunicação Assertiva
Artigo: Conhecimento é como um litro de leite
Artigo: Grupo X Equipe
Fábulas: O Yôo "Y" dos Gansos
Filme: Duelo de Titãs
Filme: Os Incriveis
Vídeo: Seja assertivo no ambiente de trabalho

Exemplo de Oportunidades de Aprendizagem

Artigo

	Artigo	Conhecimento é como um litro de leite
	Competência	Trabalho em Equipe
	Resenha	<p>O artigo aponta a necessidade de se ter uma postura voltada para a aprendizagem continuada, pois é preciso estimular sempre a busca por novos conhecimentos.</p> <p>Por Ângela Oliveira Responsável pela Diretoria de educação Corporativa na AM3 Universities, empresa do Grupo AM3.</p>
	Disponível em	<p>http://www.rh.com.br/Portal/Carreira/Artigo/6285/conhecimento-e-como-um-litro-de-leite.html</p>
Habilidades retratadas no artigo que possuem relação com a competência	<p>Adaptabilidade/flexibilidade; Análise e Síntese.</p>	

Filme

	Filme	Duelo de Titãs
	Competência	Trabalho em Equipe
	Sinopse	<p>Herman Boone (Denzel Washington) um técnico de futebol americano contratado para trabalhar no comando de um time universitário dividido pelo racismo, os Titans. Inicialmente, Boone sofre preconceitos raciais por parte dos demais técnicos e até mesmo de jogadores do seu time, mas aos poucos ele conquista o respeito de todos e torna-se um grande exemplo para o time e também para a pequena cidade em que vive.</p>
	<p>Cena relacionada com a competência</p>	<p>00:32:27 [“Alguém sabe que lugar é esse?”] até 0:35:45 [“Lado esquerdo, Lado forte”];</p> <p>01:15:05 [“A reflexão é a melhor parte de um campeão”] até 01:16:17</p> <p>[“Titãs comem”]; 01:37:36 [Técnico, técnico] até 01:44:49 [“Você está no meu Hall da Fama”].</p> <p>As cenas retratadas são apropriadas para trabalhar o espírito de equipe, pois as cenas demonstram a união do grupo, o fortalecimento de laços, a valorização das parcerias, o respeito e a sintonia grupal. Podemos utilizá-las com o objetivo de sensibilizar o grupo para a importância de cuidarem bem da equipe que fazem parte, buscando sempre dar o melhor e estar disponível para ajudar o colega.</p> <p>Esta competência demonstra que precisamos lidar com a diversidade de interesses e opiniões para propiciar um ambiente favorável para o aprimoramento dos trabalhos. Ademais, para que haja um trabalho eficiente, em equipe, deve-se compartilhar os conhecimentos e experiências, atuar de forma participativa e colaborativa, de maneira a contribuir para a melhoria dos resultados.</p>
	Habilidades retratadas no filme que possuem relação com a competência	<p>Adaptabilidade/Flexibilidade; Análise e Síntese; Comunicação Verbal; Didática; Influência/persuasão; Organização; Relacionamento interpessoal; Saber ouvir.</p>

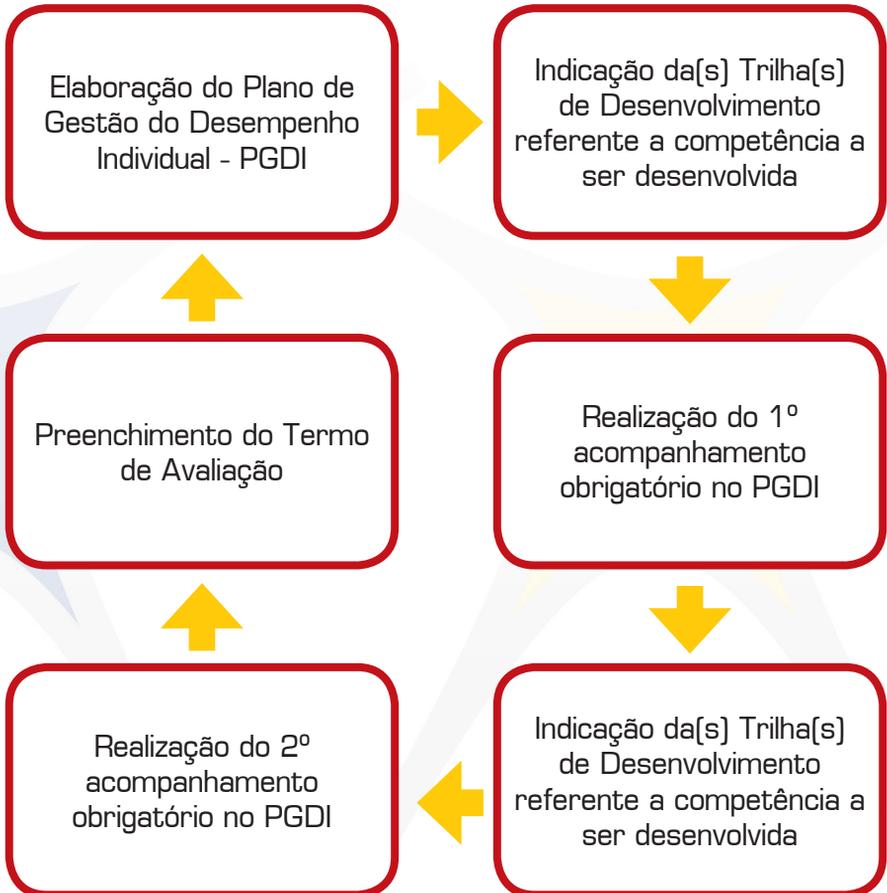
Vídeo

	Vídeo	Seja assertivo no ambiente de trabalho
	Competência	Trabalho em Equipe
 <p data-bbox="367 619 471 647">Resenha</p>		<p data-bbox="566 443 1031 635">Neste vídeo aprendemos que muitas dificuldades acontecem não pelo que é dito, mas pela maneira como as coisas são ditas. Para isto, comunicar-se de maneira assertiva facilita o entendimento e evita constrangimentos.</p> <p data-bbox="566 639 1031 730">Outro aspecto relacionado é o feedback, pois devemos estar abertos para o aprendizado.</p> <p data-bbox="566 762 1031 826">Por Reinaldo Passadori Especialista em Comunicação</p>
	Disponível em	http://exame.abril.com.br/videos/mais-videos/seja-assertivo
	Habilidades retratadas no vídeo que possuem relação com a competência	Análise e Síntese; Comunicação Verbal; Influência/Persuasão; Relacionamento Interpessoal; Saber ouvir.

Qual a relação das trilhas com a avaliação de desempenho?

As Trilhas vieram para dar suporte ao processo de Gestão do Desempenho e a partir delas serão definidas ações de desenvolvimento para os servidores.

A indicação da Trilha correspondente a cada competência a ser desenvolvida pelo servidor e deverá ocorrer conforme ciclo apresentado a seguir:



Como as Trilhas são estruturadas?

São estruturadas com base nas cinco as competências que compõem o Perfil de Competências Essenciais.



A Avaliação de Desempenho, assim como as trilhas, também é baseada nas Competências Essenciais?

Exatamente. Tanto o planejamento das ações, especificado no PGDI, quanto a avaliação dos servidores, tem como base essas competências, que todos os servidores devem possuir, desenvolver e aprimorar.

O que será avaliado?

Cada competência essencial é desdobrada em critérios, denominadas contribuições efetivas [que serão avaliadas em uma escala de pontuação que varia de 0 a 100].

Os Conhecimentos, Habilidades e Atitudes são insumos importantes e sinalizam o potencial de desenvolvimento das competências.

A seguir, a representação gráfica das competências:

Competência:		FOCO EM RESULTADOS
Contribuições Efetivas		
Planeja o trabalho para executar suas atividades de forma eficiente e eficaz.		
Administra o tempo priorizando as atividades para a entrega dos resultados com qualidade e no prazo acordado.		
Monitora suas atividades, identificando as etapas do processo e realizando as devidas adequações para o alcance dos resultados.		
Realiza o trabalho com qualidade a fim de garantir entregas efetivas e evitar o retrabalho.		
Atua de forma integrada, identificando as interfaces e o impacto de suas ações no trabalho da equipe ou em outras áreas.		
Lida com os desafios e situações inesperadas, assegurando a continuidade dos trabalhos.		
Conhecimentos	Habilidades	Atitudes
Acordo de Resultados	Administração do tempo	Ser assertivo
Estrutura organizacional	Análise de situações/cenário	Ser comprometido
Mapa estratégico (Missão/Visão/Valores)	Identificação de riscos	Ser dedicado
Noções gerais de administração pública	Planejamento	Ser empreendedor
Normas e legislações da área de atuação	Percepção do ambiente	Ser integrador
Processos de trabalho	Priorização de tarefas	Ser perceptivo
	Saber lidar com frustração/sucesso	Ser propenso a desafios

Competência: INOVAÇÃO

Contribuições Efetivas

Utiliza seus conhecimentos e experiências para o desenvolvimento do seu trabalho e de novas práticas.

Adota uma postura crítica construtiva, contribuindo para a melhoria contínua do trabalho.

Propõe ideias aplicáveis para o aperfeiçoamento dos processos de trabalho e/ou serviços.

Propõe alternativas que contribuem para a solução de problemas que surgem ao desenvolver suas atividades.

Assume postura positiva frente às mudanças que forem necessárias, favorecendo sua efetivação.

Conhecimentos	Habilidades	Atitudes
Ferramentas de pesquisa Processos de trabalho Projetos, produtos e serviços	Análise de situações/cenários Criatividade Dinamismo Percepção do ambiente Solução de problemas	Ser atento aos detalhes Ser descomplicado Ser investigativo e curioso Ser perceptivo Ser questionador Ser receptivo Ser aberto a críticas

Competência:

FOCO NO CLIENTE

Contribuições Efetivas

É acessível ao cliente (interno e/ou externo), comprometendo-se com o atendimento de suas demandas.

Identifica as necessidades do cliente (interno e/ou externo) para atendimento ou direcionamento adequado de suas demandas.

Propõe soluções tempestivas e de qualidade, considerando as necessidades e especificidades do cliente.

Atende o cliente (interno e/ou externo) com atenção, presteza e efetividade, buscando sua satisfação.

Conhecimentos	Habilidades	Atitudes
Direitos e deveres do cidadão Estrutura Organizacional Projetos, produtos e serviços Processos de trabalho	Agilidade Administração do tempo Comunicação escrita Comunicação verbal Saber ouvir Solução de problemas	Ser assertivo Ser coerente Ser cordial Ser empático Ser educado Ser objetivo Ser perceptivo Ser prestativo Ter autocontrole

Competência:

COMPROMETIMENTO PROFISSIONAL

Contribuições Efetivas

Aprimora-se profissionalmente por iniciativa própria ou da instituição, visando melhor desempenho de suas atividades.

Compromete-se com o desenvolvimento dos trabalhos, contribuindo para o cumprimento da missão e objetivos organizacionais.

Atua de forma positiva, antecipando-se às demandas e/ou problemas futuros relacionados ao seu trabalho.

Conhecimentos	Habilidades	Atitudes
<p>Acordo de Resultados</p> <p>Código de Conduta Ética do Servidor Público e da Alta Administração Estadual</p> <p>Ferramentas de autoaprendizagem</p> <p>Mapa estratégico (Missão/Visão/Valores)</p> <p>Normas e legislações da área de atuação</p> <p>Noções gerais de administração pública</p>	<p>Aprendizagem pelo erro</p> <p>Dinamismo</p> <p>Multifuncionalidade</p>	<p>Ser comprometido</p> <p>Ser dedicado</p> <p>Ser ético</p> <p>Ser motivado</p> <p>Ser proativo</p>

Competência:	TRABALHO EM EQUIPE
---------------------	---------------------------

Contribuições Efetivas
Atua de forma participativa e colaborativa no desenvolvimento dos trabalhos propostos, contribuindo para a melhoria dos resultados da equipe.
Age de forma flexível, adaptando-se às diferentes situações de trabalho para melhor desempenho da equipe.
Relaciona-se respeitosamente com a equipe, lidando com a diversidade de interesses e opiniões para propiciar um ambiente favorável.
Comunica-se de forma clara, objetiva e oportuna, favorecendo a compreensão das mensagens transmitidas.
Registra informações essenciais ao trabalho de maneira organizada, facilitando o acesso aos demais membros da equipe.
Compartilha conhecimentos e experiências possibilitando o desenvolvimento da equipe.

Conhecimentos	Habilidades	Atitudes
Estrutura Organizacional	Adaptabilidade e flexibilidade	Respeito à diversidade
Ferramentas de comunicação	Análise e síntese	Ser colaborador
Ferramentas de compartilhamento do conhecimento	Comunicação escrita	Ser confiável
Processos de trabalho	Comunicação verbal	Ser integrador
Projetos, produtos e serviços	Didática	Ser participativo
	Influência e persuasão	Ser tolerante
	Organização	Ser aberto a críticas
	Relacionamento interpessoal	Ter autocontrole
	Saber ouvir	

NOVIDADE!

**Investir em desenvolvimento
é essencial para a melhoria
do seu desempenho!**

**Não perca tempo:
aproveite as oportunidades
e desenvolva-se!**

**Contamos com a contribuição de cada um de vocês
para dar continuidade a esse programa!**

Indique artigos, vídeos e filmes para cada uma das cinco competências:

**Foco em resultados
Trabalho em Equipe
Foco no Cliente.**

**Inovação
Comprometimento Profissional**

Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão

Renata Vilhena

Secretária de Estado de Planejamento e Gestão

Fernanda de Siqueira Neves

Subsecretária de Gestão de Pessoas

Alvimar José Tito

Diretor da Superintendência Central de Política de Recursos Humanos

Maria Angélica Azevedo Gama

Diretora Central de Gestão do Desenvolvimento do Servidor

Raquel Soares Otoni

Coordenadora

Equipe Técnica

Flávia Pereira Salazar Ribeiro

Kátia Fernandes de Araújo

Luiz Fernando Moreira

Raquel Soares Otoni

Thaís Renata Cunha Conceição Nascimento

Colaboração

Gabinete SUGESP [Ana Carolina da Silveira e Raissa Cristina Lucena]

SEF [Amilton de Souza, Débora Muzzi e Sérgio Maia]

SISEMA [Carolina Magalhães, Fabricia Burgarelli e Maria das Dores Mendes]

SEPLAG [Aline Lopes, Edilena Fernandes, Jeovana Lacerda, Maria Aparecida Muniz, Olivia Oliveira e Raphaella Aihara]

SEAPA [Leandro Assis, Leide Nanci e Rosilane Ramalho]

SECTES [Eliana Mendes e Rogéria Rodrigues]

SEDS [Janise Zarattini, João Helmar, Janaíssa Del Bissoni]

FJP [Juliana Melazo]

SEDE [Shelen Sudário]

