



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO AGRÁRIO - MDA
INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA – INCRA

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO INCRA 2007

**Pré- Projeto (MAPEAMENTO DE
COMPETÊNCIAS)**

APRESENTAÇÃO

O presente trabalho corresponde ao pré-projeto para o Plano Anual de Capacitação do Incra/2007, construído a partir das diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, instituída pelo Decreto nº 5.707, de 23/02/2006.

Trata-se de um instrumento de pesquisa junto às unidades do Incra, para identificação dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores.

Com a finalidade de apresentar entre os servidores esta nova ferramenta gerencial e coletar os dados necessários ao mapeamento das áreas, estamos elaborando um site na intranet do órgão que disponibilizará as informações e instrumentos de pesquisa sobre a Gestão por Competência.

Ressaltamos que o produto desta pesquisa constituirá a base do Plano Anual de Capacitação do Incra, que será elaborado inclusive com o conhecimento dos referenciais da gestão por competências em treinamento a ser oferecido pela ENAP em 2007.

LOGAN DA CAPACITAÇÃO

(em menu pop-up)

**CLIQUE AQUI para conhecer as diretrizes do
PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO DO INCRA – PACI 2007
(hiperlink)**

A Coordenação-Geral de Recursos Humanos abre este espaço para divulgar as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, instituída pelo [Decreto nº 5.707/2006](#), para a elaboração do Plano Anual de Capacitação 2007; conforme [comunicado da SRH-MP](#).

A [Portaria nº 208/MP-2006](#), estabelece como ferramenta gerencial o Sistema de Gestão por [Competências](#), a ser utilizado na identificação dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores.

Neste sentido, convocamos todos os dirigentes de Divisões das Superintendências Regionais e das Divisões das Coordenações da Sede para prestarem as informações que irão identificar, a partir das atribuições das Unidades, as competências necessárias aos servidores para que possam desempenhar suas funções.

Para tanto, os chefes de Divisão, tanto da Sede como das Superintendências Regionais e Executores de Unidades Avançadas deverão preencher o Quadro Mapeamento das Competências, com auxílio das [Orientações para Mapeamento de Competências](#).

O resultado desta pesquisa irá não só compor o PACI, como nortear todo o processo de aprendizagem e aperfeiçoamento funcional dos servidores.

Mapeamento de Competências das Áreas - Sede

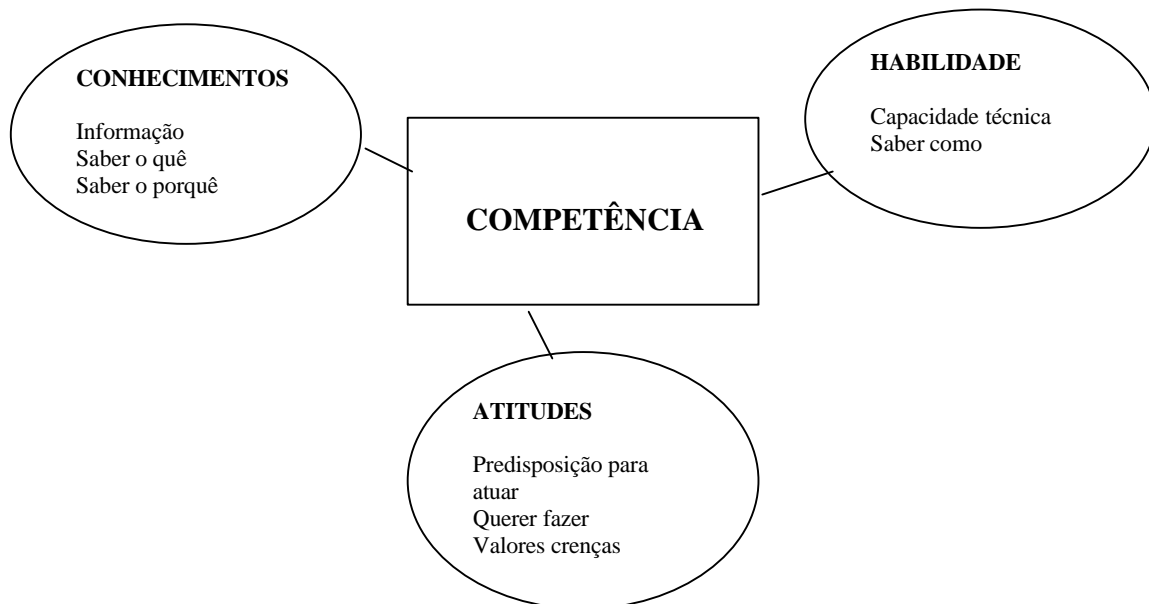
[Quadro Mapeamento de Competências das Áreas - SR's](#)

Quadro Mapeamento de Competências das Áreas - Unidades Avançadas

COMPETÊNCIAS

Mobilização de conhecimentos (saber), habilidades (fazer) e atitudes (querer) necessários ao desempenho de atividades ou funções, segundo padrões de qualidade e produtividade requeridos pela natureza do trabalho.

CONHECIMENTO + HABILIDADES + ATITUDES = resultados para o órgão e agregam valor ao indivíduo.

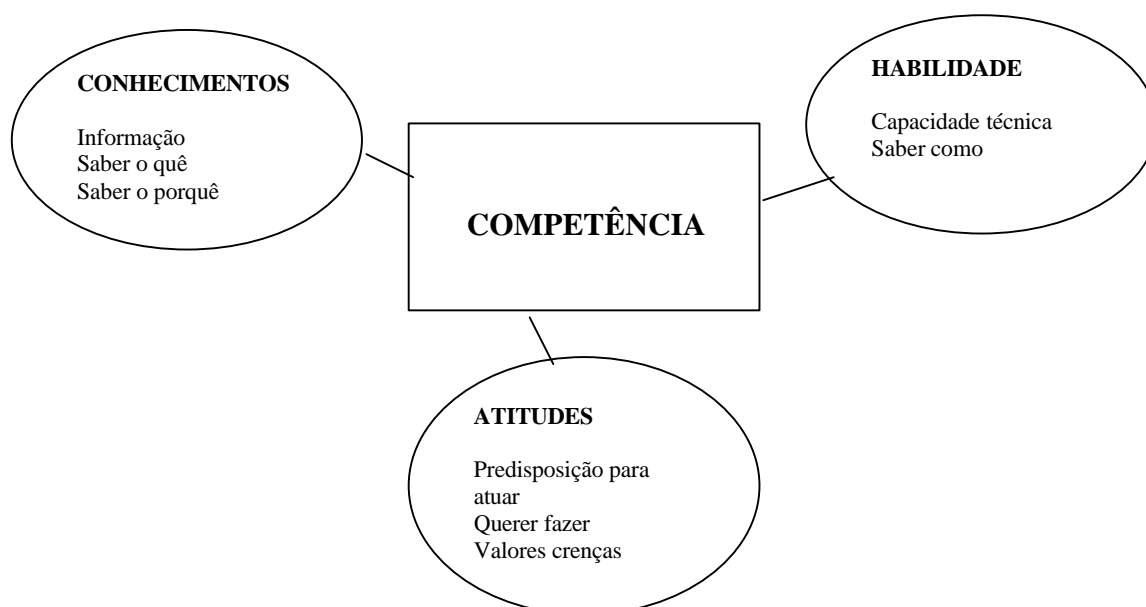


ORIENTAÇÕES PARA MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

Sistema de Gestão por Competência é a ferramenta gerencial que permite planejar, monitorar e avaliar ações de capacitação a partir da identificação dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores.

Competência é

CONHECIMENTO + HABILIDADES + ATITUDES = resultados para o órgão e agregam valor ao indivíduo.



Portanto, Gestão por Competência significa não mais falar em cursos e sim em competências, porque não precisamos apenas de conhecimento ou apenas habilidade para executar uma tarefa, e sim de um conjunto que, acima de tudo, considera as condições do indivíduo em relação ao desempenho das funções.

Para identificar as competências de sua área, principalmente as competências técnicas, você deverá consultar as atribuições descritas no [Regimento Interno](#) e indicar os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias para desempenhá-las.

Alguns exemplos de competências transversais, isto é, competências que são pertinentes à maioria das atribuições do órgão:

- *Habilidade para trabalhar sob pressão*
- *Planejamento*
- *Comunicação*
- *Habilidade para administrar conflitos*
- *Visão sistêmica*
- *Negociação*
- *Trabalho em equipe*
- *Flexibilidade*
- *Criatividade*
- *Inovação*
- *Iniciativa*
- *Gestão de Pessoas*
- *Valores éticos*
- *Solução de problemas*
- *Empreendedorismo*
- *Qualidade no atendimento*
- *Capacidade de utilização de conhecimentos.*

Alguns exemplos de competências específicas ou técnicas, isto é, competências que são pertinentes a determinadas áreas:

- *Habilidade para tratar dados estatísticos*
- *Conhecimento em solos*
- *Conhecimento em informática*
- *Conhecimento em Legislação Ambiental*

Agora observe alguns exemplos de competências já identificadas:

a) Considerando *Conhecimentos* (saber) *Habilidades* (fazer) e *Atitudes* (querer), quais competências os servidores necessitam para Elaborar o Plano Anual de Capacitação do Incra – PACI ? (exemplo de uma atribuição da Divisão de Capacitação e Avaliação Funcional)

1. visão global das ações e processos de trabalho do Incra;
2. conhecimento da Política de Gestão por Competências;
3. noções básicas de didática e metodologia de ensino;
4. habilidade para articular e integrar as diversas Unidades do Incra;
5. habilidade para coletar, analisar e consolidar dados e informações;
6. habilidade para identificar as ações de capacitação necessárias ao desenvolvimento das competências devidamente alinhadas às metas institucionais;
7. habilidade para elaborar, divulgar, acompanhar e avaliar o PACI.

b) Considerando *Conhecimentos* (saber) *Habilidades* (fazer) e *Atitudes* (querer), quais competências os servidores necessitam para manter e atualizar os registros cadastrais do SNCR?

1. conhecimento global sobre a legislação que trata da reforma agrária, e em especial os dispositivos constitucionais e o Estatuto da Terra;
2. conhecimento dos processos e fluxos de trabalho do Incra;
3. conhecimento amplo e atualizado sobre a legislação cadastral e agrária e atos normativos relativos ao tema;
4. conhecimento sobre as funções, objetivos e finalidades legalmente previstas para o Sistema Nacional de Cadastro Rural;
5. habilidade para utilização plena das funcionalidades previstas no sistema informatizado desenvolvido para a operação do SNCR;
6. atitude para identificar a necessidade de correção, aperfeiçoamento ou inovação no sistema informatizado;
7. habilidade para formular atos normativos para orientar os procedimentos cadastrais;
8. atitude para promover articulação com outros setores, outros órgãos e instituições que desenvolvam trabalhos relacionados ao cadastro rural no país ou fora dele;
9. conhecimentos para propor novos métodos e instrumentos de coleta e tratamento de informações cadastrais;
10. conhecimentos para prestar esclarecimentos e orientações a toda a Rede Nacional de Cadastro Rural sobre os procedimentos cadastrais vigentes;
11. conhecimentos e habilidades para elaborar instruções, normas e manuais de orientação ou de procedimentos.

c) Considerando *Conhecimentos* (saber) *Habilidades* (fazer) e *Atitudes* (querer), quais competências os servidores necessitam para vistoriar e avaliar imóveis rurais?

COMPETÊNCIAS (saber)

- Conhecimentos técnicos agronômicos específicos;
- Conhecimento da legislação específica e normas internas;
- Conhecimento do fluxo interno de processos de desapropriação e aquisição;
- Conhecimento de administração pública;
- Conhecimento de instrução processual.

HABILIDADES (fazer)

- Capacidade de realizar serviços de campo;
- Capacidade de dialogar e obter informações;
- Capacidade de trabalhar em equipe;
- Capacidade de planejar;
- Capacidade de elaborar documentos técnicos (laudos, pareceres).

ATITUDES (querer)

- Não temer desafios;
- Buscar soluções para problemas diversos;
- Manter postura positiva (pró-ativa);
- Manter postura profissional e ética.

