



**ASSEMBLEIA
LEGISLATIVA
DE MINAS GERAIS**

Desenvolvimento Gerencial - ALMG

Base inicial

Projeto Estratégico

Primeiro desdobramento



PDG - Ciclo Estratégico de Desenvolvimento Gerencial



1^a etapa

Todos os gestores entenderem a necessidade de desenvolvimento e se comprometerem a fazê-lo

2^a etapa

Ações educacionais de desenvolvimento de competências

4^a etapa

Tornar-se um padrão e referência de conduta.

3^a etapa

Colocar em prática o aprendizado



Modelo de Liderança da ALMG



Premissas Para o Desenvolvimento do PDG



Validação de algumas premissas importantes para maior assertividade e sucesso do programa:

- ✓ Envolvimento, compromisso e patrocínio da alta administração da Casa na criação de um novo modelo de liderança para a ALMG.
- ✓ Construção conjunta de PDG alicerçado no Direcionamento Estratégico, com objetivo central de instaurar as bases do novo modelo de liderança.
- ✓ Estruturação de PDG sob a forma de ciclos de desenvolvimento para formação continuada.
- ✓ Priorização de iniciativas de caráter geral, valorização da co-responsabilidade e da cultura de autodesenvolvimento dos gestores, observância da realidade orçamentária da instituição.
- ✓ Participação ativa e obrigatória de todos os integrantes do corpo gerencial da Casa - Diretores, Gerentes-Gerais e Gerentes Operacionais nas atividades do PDG.

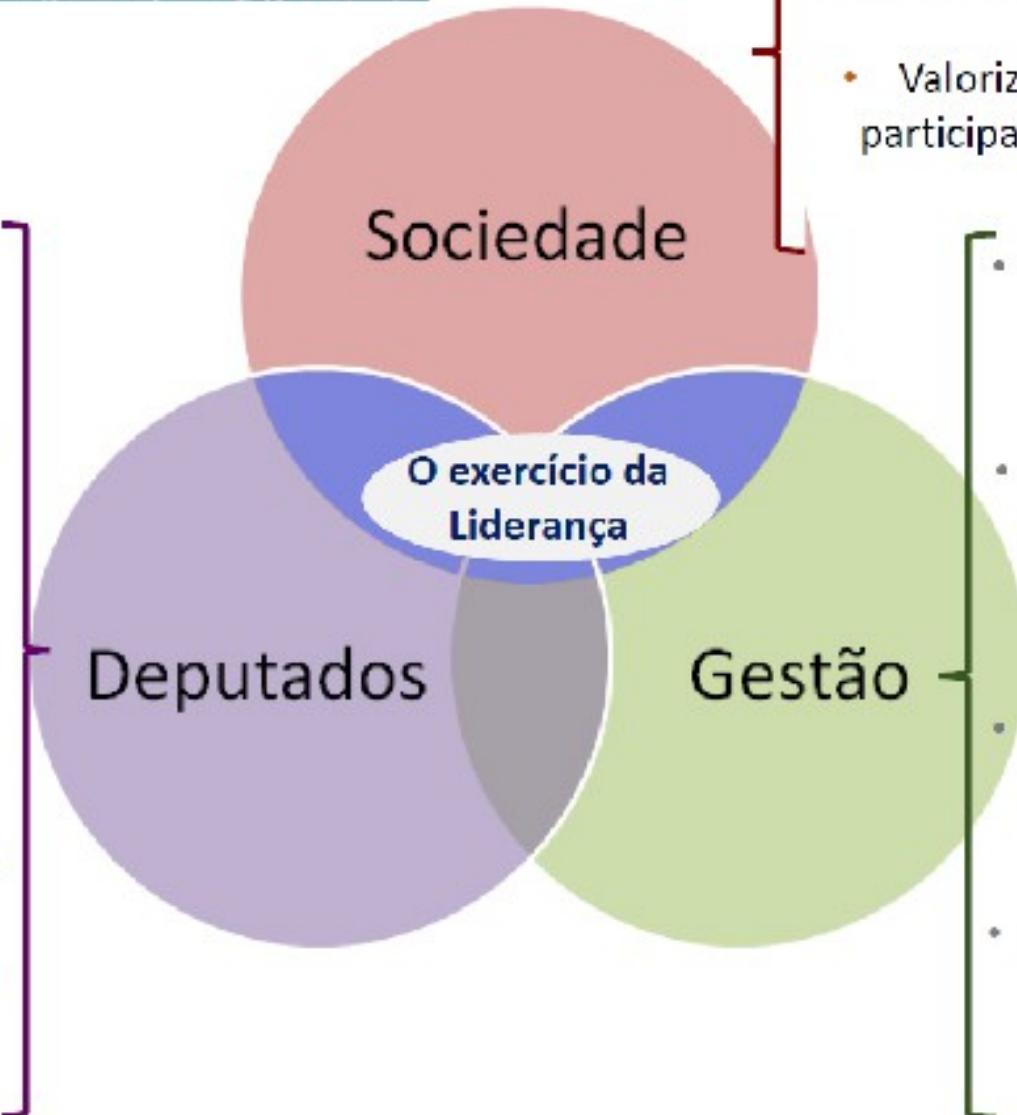
Caminho de Construção do PDG



LIDERANÇA NA ALMG

VALORES FUNDAMENTAIS

- Reverência à democracia
- Posicionamento apartidário
- Consistência técnica com respeito à decisão política
- Reconhecimento e respeito à legitimidade e à pluralidade da representação



- Respeito à cidadania e à diversidade dos atores sociais
- Valorização da efetiva participação da sociedade
- Atitude colaborativa com orientação para resultados
- Reconhecimento de que o todo é mais importante que as partes
- Ética, transparência, gestão eficiente e eficaz
- Valorização do corpo de servidores e reconhecimento da sua capacidade técnica

1

Planejamento e
Diagnóstico
(Perfil Cultural da ALMG)

2

Definição do
Modelo de Gestão
por Competências

3

Definição das
Competências
Organizacionais:
- representação
- Suporte

MODELO ALMG

Três níveis de competências

Organizacionais
Gerenciais
Setoriais / individuais

**REPRESENTAÇÃO
DA SOCIEDADE**

**SUporte à ATIVIDADE
POLÍTICO-INSTITUCIONAL**

4
Definição das
Competências
Gerenciais
- A PARTIR DAS
ENTREGAS -

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

PERFIL OCUPACIONAL



IDENTIFICAÇÃO

Posição: GERENTE DE REPORTAGEM	Setor: GERÊNCIA DE REPORTAGEM
Natureza: Gerencial	versão: 1/2014

Competência 1:
Supervisão da cobertura jornalística

Descrição:

Supervisão da cobertura jornalística em TV das atividades parlamentares, realizadas de acordo com a linha editorial, as demandas da instituição e com os padrões de qualidade técnica informacional utilizados em televisão.

Referenciais de Desempenho:

1. Acompanha sistematicamente as atividades institucionais.
2. Planeja a cobertura jornalística considerando os recursos humanos, tecnológicos e materiais necessários.
3. Orienta as equipes de trabalho quanto à forma, conteúdos e recursos a utilizar na cobertura.
4. Avalia a conformidade do trabalho elaborado pelas equipes.
5. Supervisiona o andamento do trabalho e adota ações que possam antecipar situações de risco.
6. Elabora relatório de cobertura dos eventos institucionais transmitidos e gravados.

Competência 2:
Supervisão da produção de conteúdos para grade de TV

Descrição:

Supervisão da produção de conteúdos para grade da TV Assembleia, realizada de acordo com a linha editorial e demandas da instituição e com os padrões de qualidade técnica utilizados em televisão.

Referenciais de Desempenho:

1. Planeja a execução da produção considerando a compatibilidade dos conteúdos com os recursos humanos, tecnológicos e materiais necessários.
2. Supervisiona a produção e o formato de abordagem dos conteúdos.
3. Elabora relatório dos eventos institucionais da grade de programação.

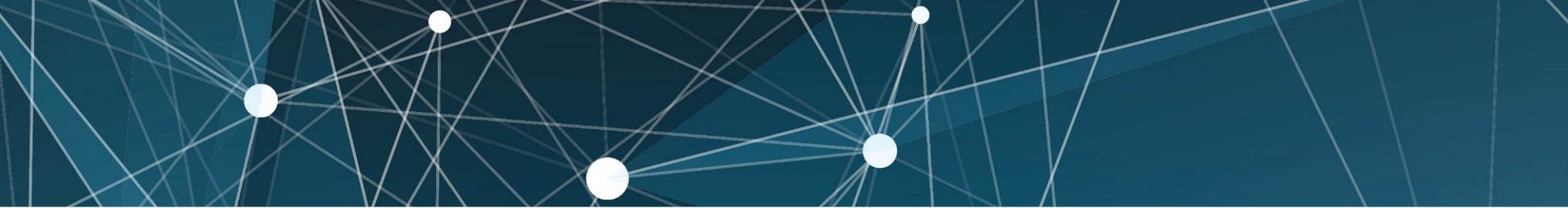
Competência 3:
Gerenciamento do Desempenho do Setor

Descrição:

Coordenação, planejamento, controle e avaliação das atividades do setor, observando as diretrizes organizacionais e os critérios de qualidade e prazo.

Referenciais de Desempenho:

1. Define metas e planos de trabalho do setor em consonância com o planejamento da Gerência-Geral.
2. Analisa informações internas e externas e direciona as ações do setor.
3. Distribui tarefas, define responsabilidades e acompanha a realização das atividades do setor.



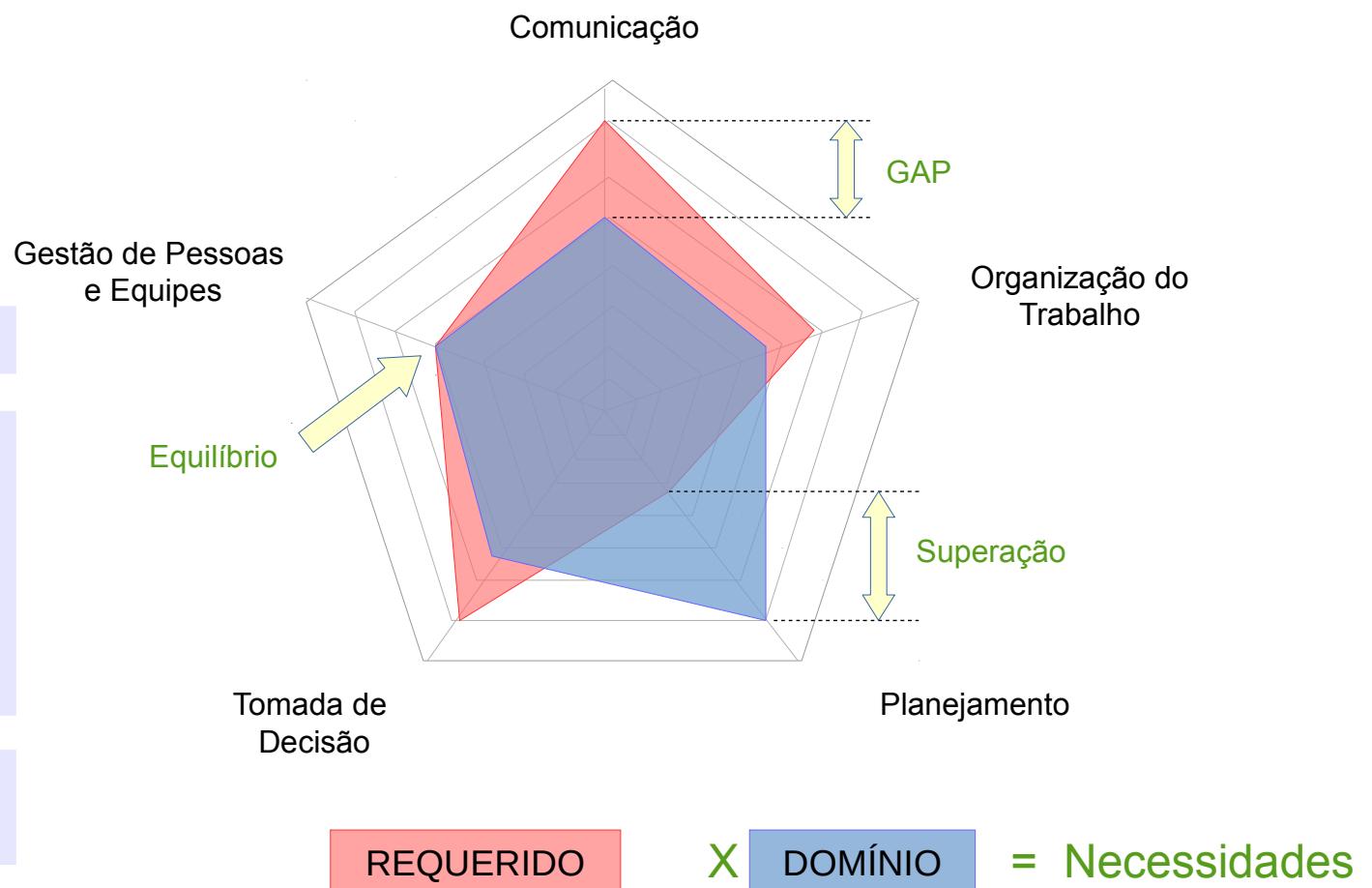
Mapeamento das Competências

- . Descrição das Competências – Perfil Ocupacional – **Entregas/Resultados/Competências** de cada posição
- . Habilidades – 5 categorias – 8 aspectos (inventários)

PDI + PDI + PDI + ... = PDG

Contratação da FDC
- Expertise
- desdobrar MC
- Ajuste serviço público
- praticagem

Enxugamento do escopo do
primeiro ciclo



Categorias de Habilidades Gerenciais

- Comunicação
- Organização do trabalho
- Planejamento
- Tomada de decisão
- Desenvolvimento de pessoas e equipes



2014/2015

5

Mapeamento dos perfis gerenciais



Habilidades exigidas para a posição gerencial

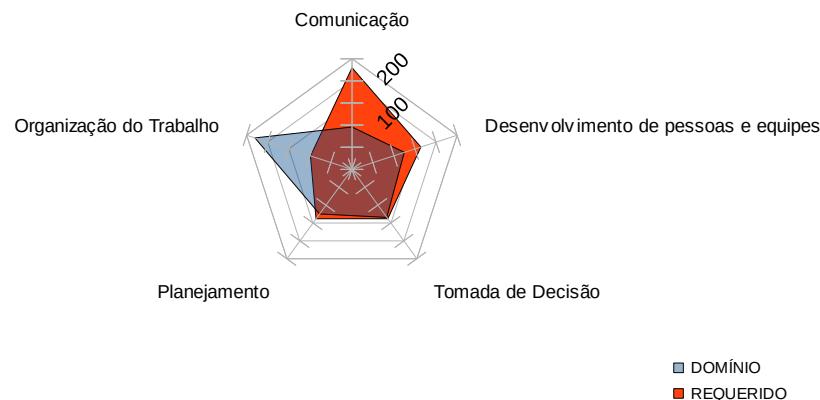
X



Grau de domínio das habilidades do ocupante



Relatório Analítico dos Perfil - RAP



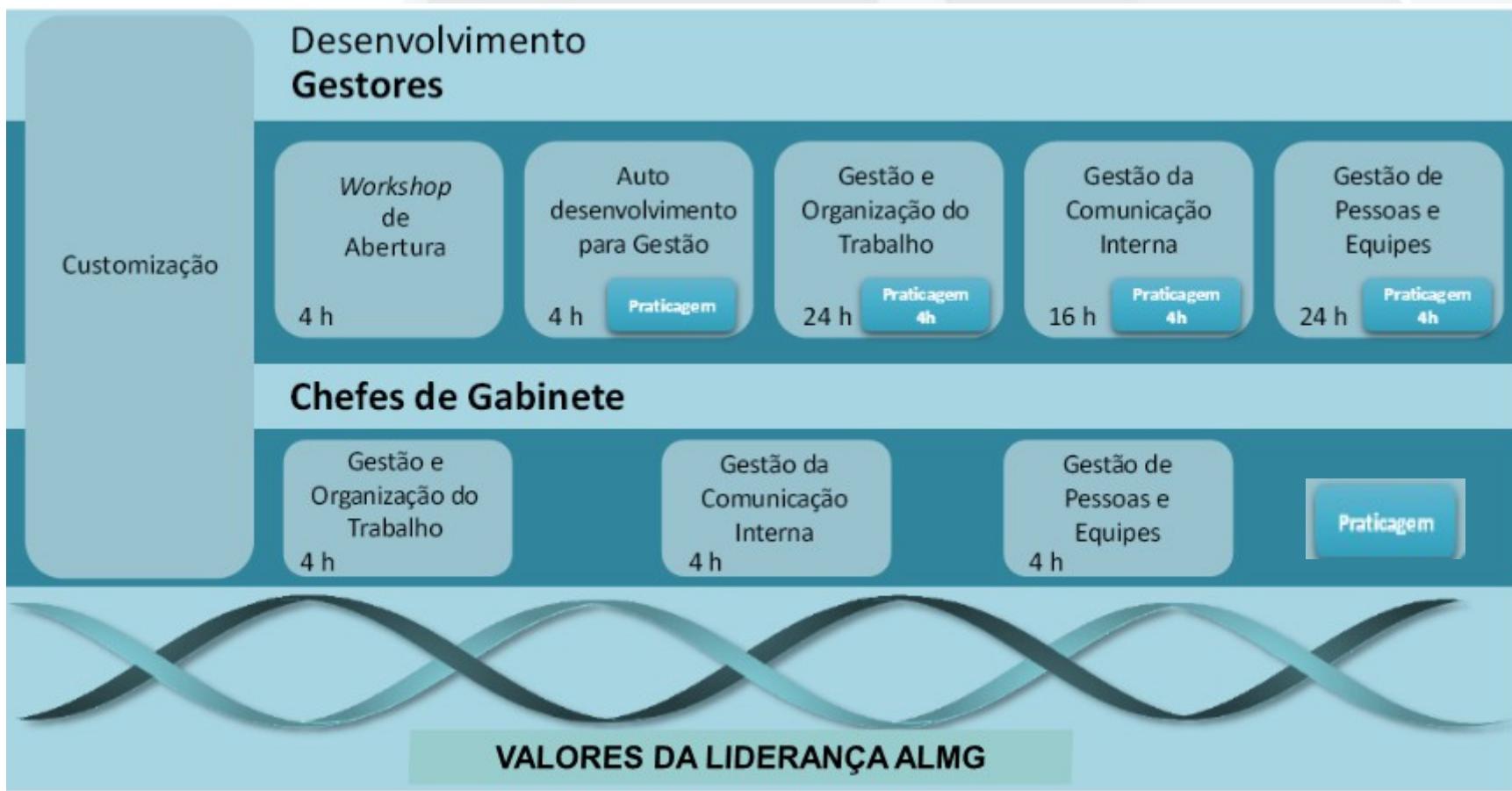
2015/2016

6

Elaboração de plano de desenvolvimento

NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL







PDG

PROGRAMA DE
DESENVOLVIMENTO
GERENCIAL

BALANÇO FINAL - PDG



ALCANCE DO PROGRAMA

DE FORMA DIRETA
103 Gestores

DE FORMA INDIRETA
Respectivas equipes
(por meio das praticagens)

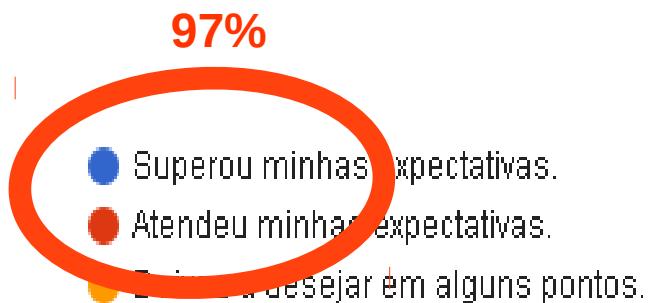
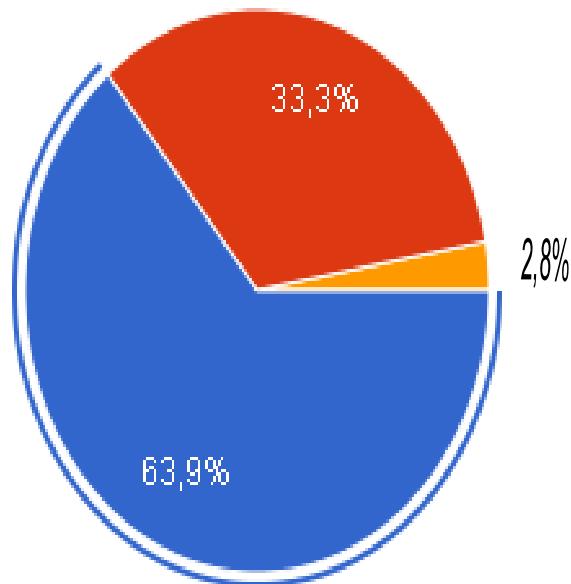


PDG
PROGRAMA DE
DESENVOLVIMENTO
GERENCIAL

RESULTADOS DA AVALIAÇÃO GLOBAL

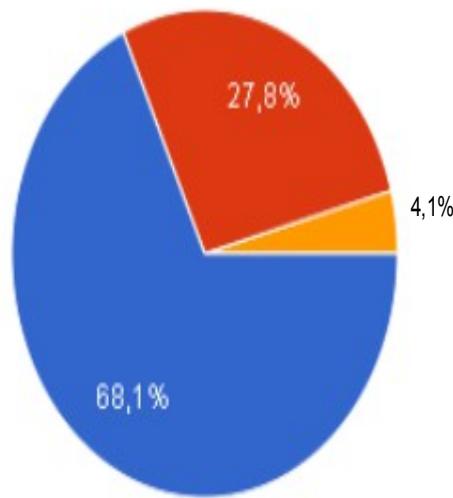
9 Questões - 72 respondentes

Em termos gerais, qual a sua avaliação final do PDG?



Perguntados sobre os motivos desta avaliação...

Em relação à praticagem:



96%

- Gostei bastante do modulo, contribuiu para a troca de experiências com outros gestores e/ou equipes.
- Gostei da atividade, mas tive algumas dificuldades de execução.
- Gostei pouco, necessária e pouco enriquecedora.



**Competências
Gerenciais**



**Desenvolvimento
Gerencial
PDG**

**Competências
Setoriais**



**Desenvolvimento
dos Servidores
Matrizes de
Capacitação**

Definição das Competências Setoriais

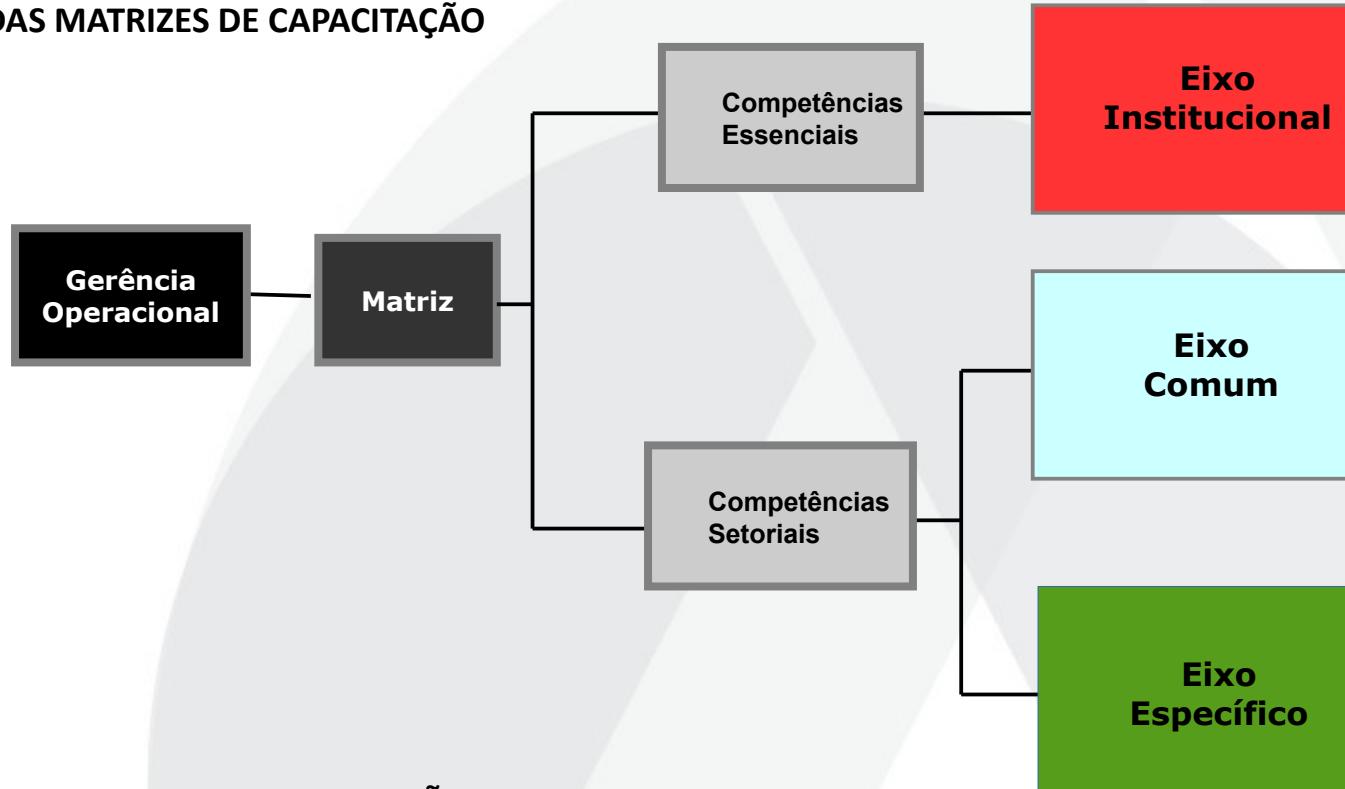
FONTES DE INFORMAÇÃO

Perfis Ocupacionais dos Gerentes
Informações do Dimensionamento de Pessoal



GESTÃO POR COMPETÊNCIAS	
COMPETÊNCIAS SETORIAIS	
IDENTIFICAÇÃO	
Setor:	GERÊNCIA GERAL DA ESCOLA DO LEGISLATIVO
Versão:	05/2017
Competência 1:	Educação para a Cidadania
Descrição:	Concepção e desenvolvimento de projetos pedagógicos e ações de educação para a cidadania, conforme direcionamento estratégico, legislação vigente e demais diretrizes da Casa.
Referenciais de Desempenho:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Assessora na proposição de políticas e diretrizes da ALMG referentes a educação para a cidadania. 2. Desenvolve projetos e ações de educação para a cidadania em parceria com Câmaras Municipais, universidades, escolas e outras instituições. 3. Pesquisa e elabora conteúdos e metodologias, define temáticas, planeja atividades de educação para a cidadania e promove soluções de aprendizagem de acordo com o público. 4. Atua como monitor, docente ou coordenador, produz materiais didáticos e de apoio, conduz e avalia resultados de atividades presenciais e à distância de projetos/programas de educação para a cidadania. 5. Concebe, planeja, desenvolve e mantém espaços virtuais de projetos/programas de educação para a cidadania.
Competência 2:	Desenvolvimento de pessoas
Descrição:	Concepção, planejamento, execução e avaliação de ações de desenvolvimento de servidores, conforme direcionamento estratégico, legislação vigente, em sintonia com os demais setores e com as diretrizes da Casa.
Referenciais de Desempenho:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Assessora na proposição de políticas e diretrizes de desenvolvimento de pessoas para a Casa. 2. Realiza a gestão dos programas de desenvolvimento do corpo gerencial e técnico da ALMG. 3. Planeja, executa e avalia atividades presenciais e à distância. 4. Analisa demandas, orienta quanto a aspectos didático-pedagógicos e executa o plano de capacitação de servidores.

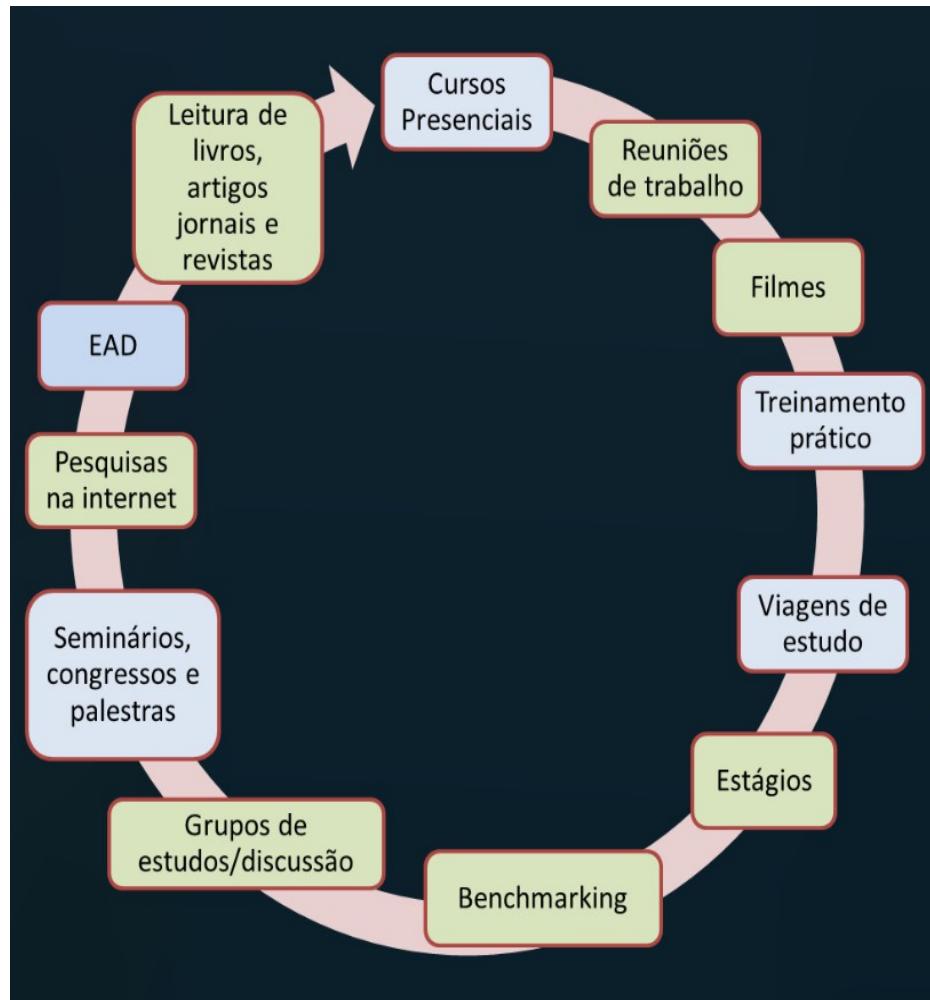
ESTRUTURA DAS MATRIZES DE CAPACITAÇÃO



PREMISSAS DAS MATRIZES DE CAPACITAÇÃO

- Busca da capacitação ideal para o pleno exercício das funções em cada gerência operacional da Casa.
- Não se baseia nos ocupantes atuais.
- Será construída de forma colegiada.
- Será cumprida ao longo da carreira do servidor.
- Será composta de ações de treinamento presencial, a distância, leitura de livros, visitas técnicas e outras ações de desenvolvimento.
- Será atualizada periodicamente.

Mix de Aprendizagem



**Desenvolvimento
não acontecerá só
em sala de aula**

Matriz – Tela de visualização gerencial

Matriz de Capacitação – Gerência-Geral de Consultoria Temática										
	Eixo Institucional	Eixo Comum	Eixo Específico							Índice de Consecução
			Democracia e Poder Legislativo	Prezi Avançado	Dinâmica do Processo Legislativo	* Economia no Setor Público	Sistema de Propostas Populares (SPP0 3)	Sistema de Emendas ao PPAG (SPP)	Número de Treinamentos	
Analista Legislativo/ Consultor Legislativo	*	CFAL	*	*	*	*	*	*	6	100,00
Monteiro Lobato	R	R	R	R	R	R	R	R	6	100,00
José de Alencar	R	F		P	E	R	R	R	3	50
Técnico de Apoio Legislativo	*	*	*			*			4	
Elis Regina	F	R	E						2	50
Fernando Pessoa	P	R	I						1	25
										56,25

► ORGANIZACIONAIS

Disponibilizar os recursos necessários para aprimorar o desempenho das atividades do Poder Legislativo

Assegurar alto nível de capacitação e desempenho do corpo gerencial e técnico



