

Mapeamento de Competências no Âmbito da Justiça Militar da União

Introdução

O propósito do mapeamento de competências no âmbito da Justiça Militar da União (JMU) é identificar e descrever as competências gerenciais, transversais (comuns a todos os servidores, independente da lotação) e técnicas necessárias ao desempenho efetivo das atribuições dos servidores da Organização, de forma a subsidiar os processos de capacitação, avaliação de desempenho, dentre outros.

A condução do mapeamento de forma organizada e sistematizada, utilizando os métodos e técnicas adequados, é fundamental para se alcançar os resultados e benefícios descritos no item 5. Nesse sentido, a JMU tem utilizado 4 (quatro) métodos no processo de mapeamento: a) análise documental, com base na técnica de análise de conteúdo de *Bardin*; b) grupo de foco; c) questionário; d) entrevista. A prática é adotada desde o ano de 2016, ou seja, há 3 (três) anos.

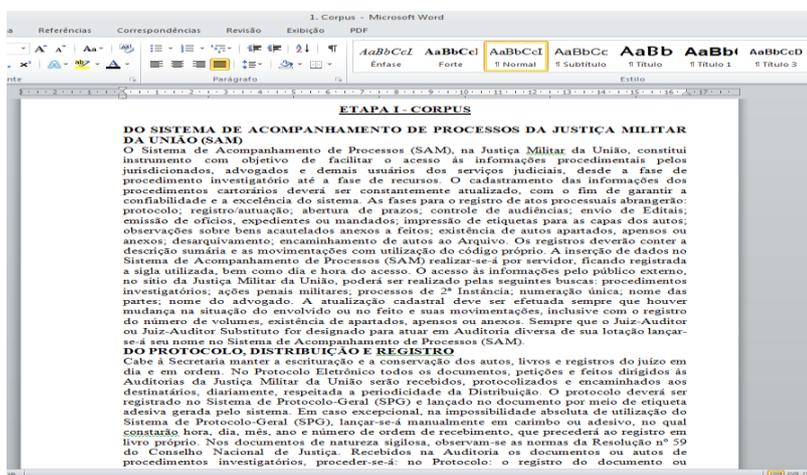
1. Análise documental

A JMU tem realizado a análise documental com base na técnica de análise de conteúdo proposta pela professora da Universidade de Paris V *Laurence Bardin*. A técnica é dividida nas 5 (cinco) fases detalhadas a seguir.

1.1. Elaboração do *corpus*

O *corpus* é uma espécie de banco de dados qualitativo. Consiste em colar, no *word*, o documento a ser analisado em forma de texto corrido, ou seja, sem formatações de parágrafos, alinhamentos e outras. A ideia é reduzir consideravelmente o tamanho do documento.

Figura 1 - *Corpus*



1.2. Limpeza do *corpus*

Esta fase consiste em retirar do *corpus* expressões pouco relevantes para a compreensão do texto (artigos, preposições, adjuntos adverbiais e outras), sem prejudicar-lhe a compreensão. A ideia é reduzir o tamanho do banco de dados para facilitar a análise.

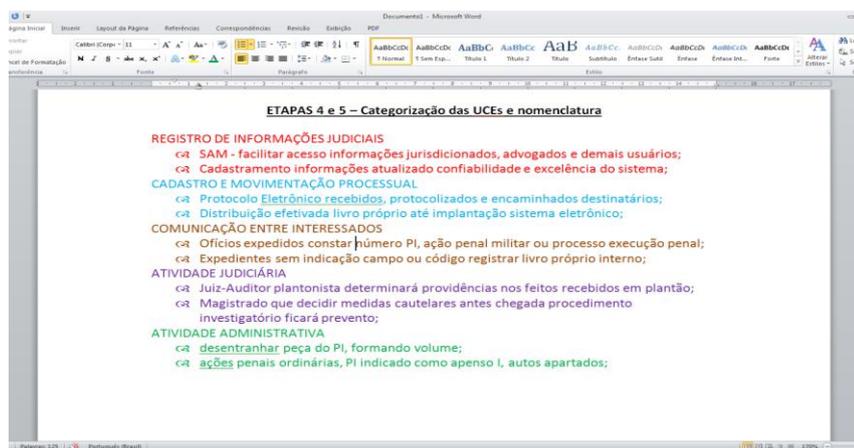
1.3. Identificação de Unidades de Contexto Elementar (UCEs)

Esta fase consiste em identificar, no banco de dados reduzido, palavras, combinações de palavras, frases ou períodos que apresentem significado próprio e que resumem a essência do texto.

1.4. Categorização e nomenclatura das UCEs por similaridade

Esta fase consiste em categorizar as UCEs por similaridade de assunto ou conteúdo, atribuindo-lhes nome.

Figura 2 – Categorização e nomenclatura das UCEs



1.5. Redação das competências preliminares

Esta fase consiste em redigir, a partir das UCEs contidas nas categorias identificadas na fase anterior, as competências preliminares.

2. Grupo de Foco

O objetivo deste método é validar e/ou aprimorar a redação das competências preliminares, envolvendo os servidores no processo de análise, a fim de fomentar o êxito do trabalho.

A JMU tem utilizado, nessa atividade, a metodologia *Trahentem* de *Design* de Aprendizagem com uso de Canvas, desenvolvida pela professora Flora Alves, **com adaptações, no intuito de atender as necessidades específicas da Organização.**

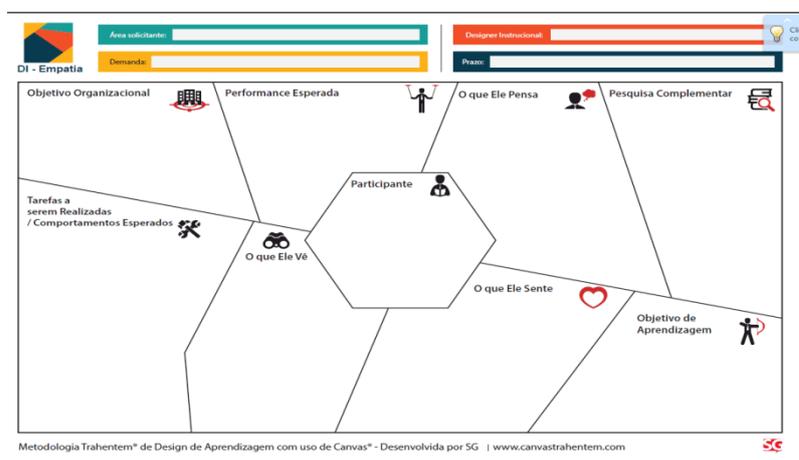
2.1. Breve relato da Metodologia *Trahentem*

Trata-se de uma ferramenta para facilitar o processo de diagnóstico, a seleção de conteúdos e o design de capacitações, de forma visual, colaborativa, investigativa, propositiva, experimental, ágil; e simples.

A metodologia é composta por 3 (três) modelos de Canvas, denominados: DI-Empatia; DI-Tarefas e DI-Ropes. A JMU tem utilizado o DI-Empatia na etapa de mapeamento de competências.

Por meio do DI-Empatia, é possível, a partir de atividade de *brainstorming*, viabilizar, de forma visual e participativa, análises nos níveis organizacional e individual. A partir dele, podem-se extrair informações importantes para o diagnóstico.

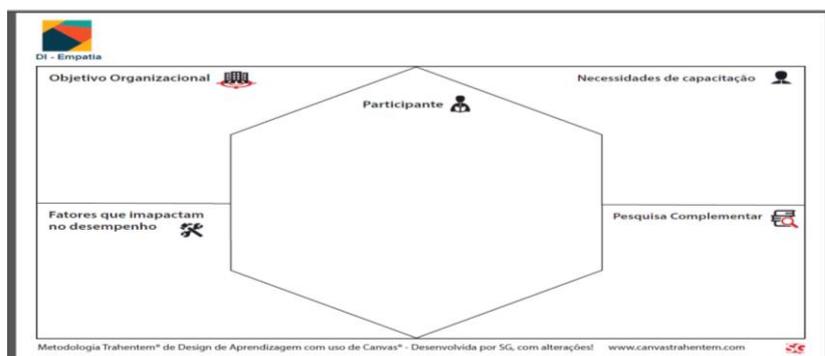
Figura 3 – DI-Empatia



2.1.1. Adaptações ao DI-Empatia

A JMU promoveu adaptações ao DI-Empatia, no intuito de atender as necessidades específicas da Organização, são elas: a) redução da quantidade de campos, de 9 (nove) para 5 (cinco); b) estabelecimento dos campos “Participante”, “Objetivo Organizacional”, “Fatores que Impactam no Desempenho”, “Necessidades de Capacitação” e “Pesquisa Complementar”.

Figura 4 – DI-Empatia com adaptações



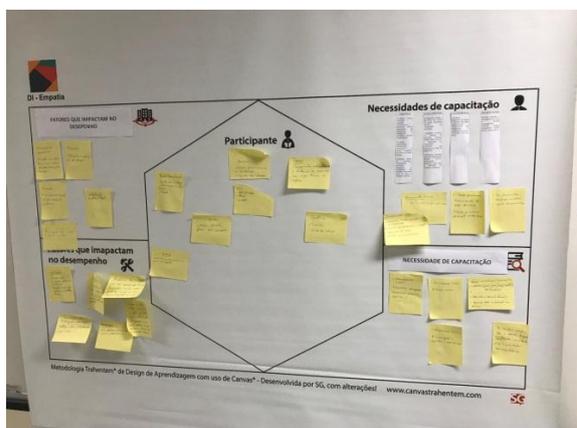
2.2. Metodologia do grupo de foco

A metodologia é aplicada com grupos de 10 (dez) a 20 (vinte) participantes, sendo utilizados os seguintes recursos: impressão do Canvas DI-Empatia em formato de banner; *post-its* e canetas. O facilitador do Grupo é servidor da própria JMU. Não há custos adicionais para a Organização.

O facilitador deve colocar, no campo “Necessidades de capacitação”, as competências preliminares identificadas na etapa de análise documental. Em seguida, os participantes do grupo são convidados a preencher o Canvas DI-Empatia, por meio da colagem de *post-its*, da seguinte forma:

- campo “Participante”: dados relacionados ao perfil dos servidores da JMU (idade, tempo de casa, como gostam de aprender etc.);
- campo “Objetivo Organizacional”: objetivos organizacionais que podem ser alcançados, ou impactados positivamente, com a expressão positiva da competência;
- “Necessidades de Capacitação”: a) retirar as competências consideradas irrelevantes; b) propor, se necessário, alteração na redação das competências consideradas relevantes; c) colocar outras competências relevantes que não foram preliminarmente contempladas;
- campo “Fatores que impactam no desempenho”: aspectos que impactam negativamente o desempenho efetivo da unidade (falta de estrutura de TI; pouco conhecimento do trabalho executado na unidade etc.);
- campo “Pesquisa Complementar”: outros documentos que possam ser utilizados para aprofundar o trabalho realizado na etapa de análise documental.

Figura 5 – Foto do Canvas preenchido



Ao final do grupo de foco, há o tratamento dos dados dos *post-its* e o aprimoramento da descrição das competências.

3. Questionário

Tendo em vista que é inviável a realização de grupos de foco com todos os servidores e considerando a importância de proporcionar a participação de todos os colaboradores da Organização, recomenda-se, também, a utilização do método questionário.

O questionário pode ser enviado por meio de formulário eletrônico via SEI (Sistema Eletrônico de Informações). Recomenda-se a produção e divulgação de vídeo institucional e outras formas de divulgação do questionário, com informações sobre o preenchimento.

4. Entrevista

Este método consiste na realização de entrevista estruturada com representantes da Administração Superior da organização para aprovação final das competências identificadas nos métodos anteriores.

5. Resultados e benefícios obtidos com a metodologia

- Na descrição da competência, leva-se em consideração tanto o trabalho prescrito quanto o real;
- maior facilidade na etapa de planejamento instrucional de ações educacionais (redação de objetivos de aprendizagem, conteúdos programáticos e metodologias de ensino);
- maior objetividade na mensuração do impacto das ações educacionais no contexto de trabalho;
- a descrição da competência pode ser utilizada como fator na avaliação de desempenho.

Referências

ALVES, F. Design de Aprendizagem com uso de CANVAS – TRAHENTEM. Editora DVS, São Paulo/SP, 2016.

GERVÁSIO, L.P & ROZENDO, H.B.O. Métodos e Técnicas de Mapeamento de Competências, *in* ALMEIDA, C.G; GERVÁSIO, L.P. & PANTOJA, M.J. Gestão por Competências no MPDFT: conceitos, metodologias e experiências dos ramos do MPU. MPDFT, Brasília/DF, 2015; p. 34-65.

MENESES, P; ZERBINI, T & ABBAD, G. Manual de Treinamento Organizacional. Editora Artmed, Porto Alegre/RS, 2010.