

TCDF/Escola de Contas

Trilhas de aprendizagem - Gerenciamento de equipes de trabalho

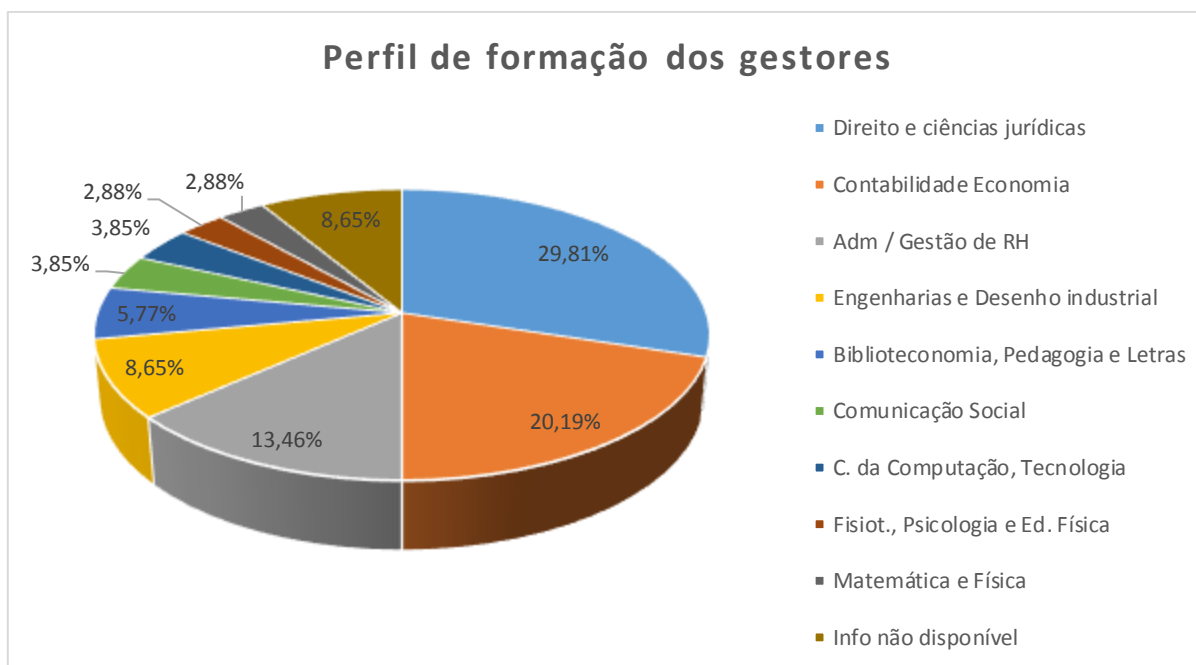
Autor: Bruno Kaipper Ceratti

PÚBLICO-ALVO PRIORITÁRIO

Esta trilha é dedicada, principalmente, aos servidores que exercem, na condição de titular ou de suplente, cargo ou função de **Supervisor, Coordenador, Chefe de Serviço, Diretor de Núcleo ou Divisão, Secretário, Secretário-Geral, Chefe de Secretaria, Assessor-chefe e Subchefe** ou **Chefe de Gabinete**.

PERFIL DO PÚBLICO-ALVO

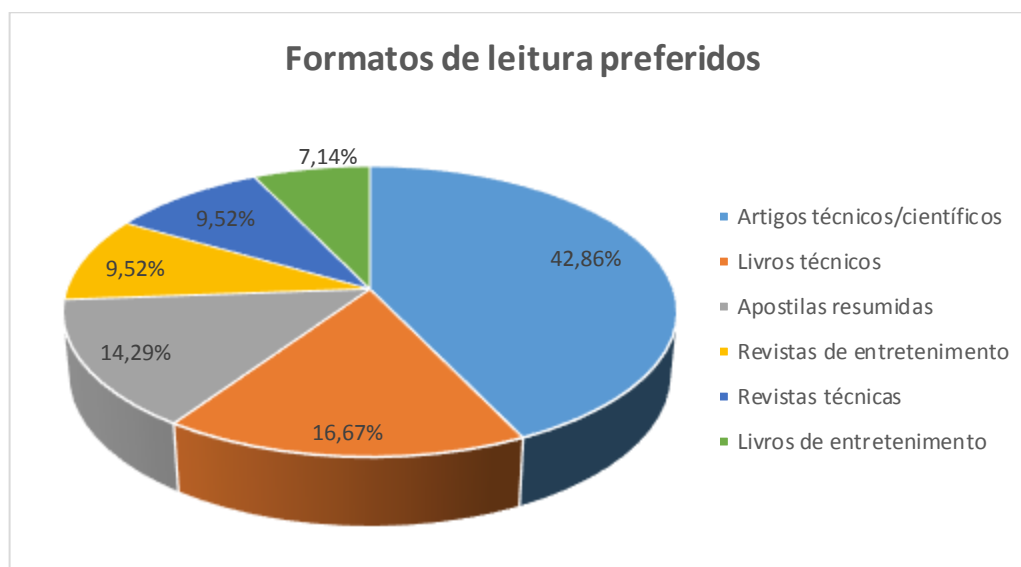
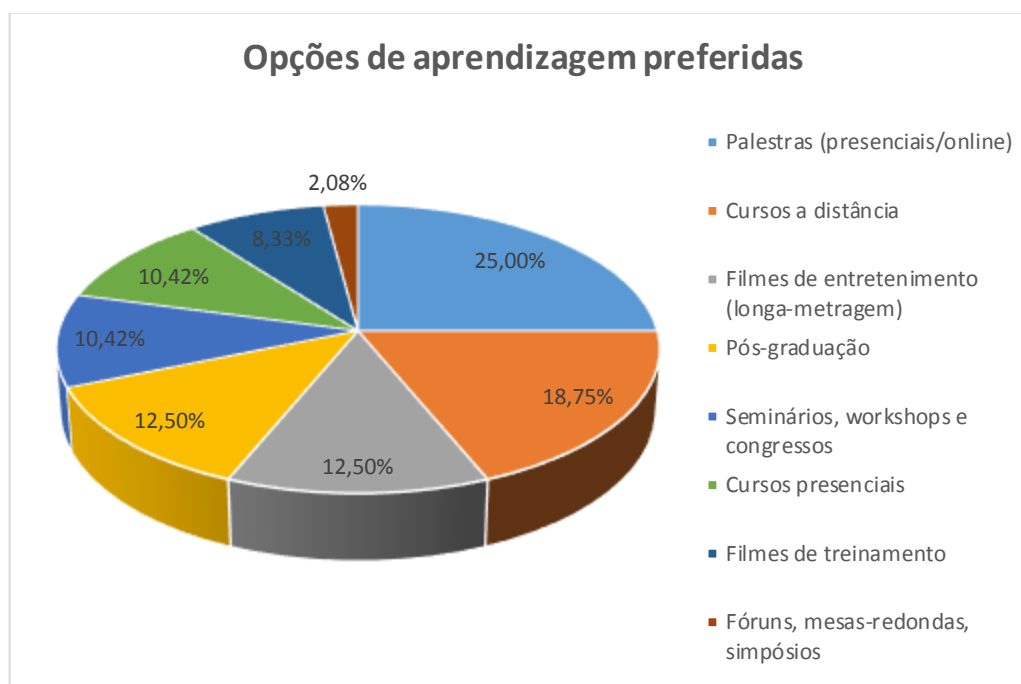
O público é heterogêneo, formado por servidores de diversos cargos (ACE, ANAP, TAP, requisitados e Comissionados sem vínculo) lotados em diversas áreas do TCDF. Dados do Mentorh informam que: mais da metade (51%) das chefias do Tribunal têm pelo menos 20 anos de serviço na Instituição; 80% tem mais de 40 anos de idade; 60% exerce cargo de liderança há mais de 2 anos; 63% são formados em Direito, Economia, Contabilidade ou Administração (áreas definidas no art. 69, III, da Lei Orgânica do TCDF).



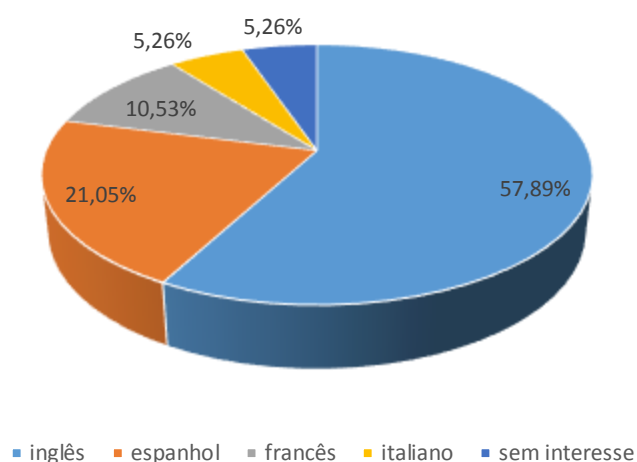
Fonte: Mentorh.

PREFERÊNCIAS E ESTILOS DE APRENDIZAGEM

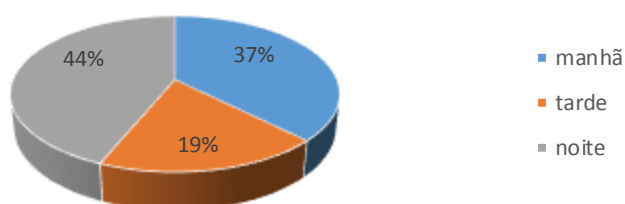
Em levantamento recente com as novas chefias do TCDF, foram abordados 13 gerentes recém nomeados para comandar suas unidades. Quanto às preferências e hábitos de estudos, tem-se que esses gerentes gostam de estudar sozinhos (85%); preferem o período da noite (44%); têm interesse em leituras em outras línguas (92%), principalmente em inglês (61%); preferem o ensino a distância (56%); dispõem-se a dedicar-se por 1 a 4 semanas (83%); gostam de aprender por meio de palestras presenciais ou on-line (25%), cursos a distância (19%) e filmes de entretenimento (13%); e, quanto à leitura, têm preferência por artigos técnicos e científicos (43%).



Interesse por material em outro idioma



Horário preferido para estudar

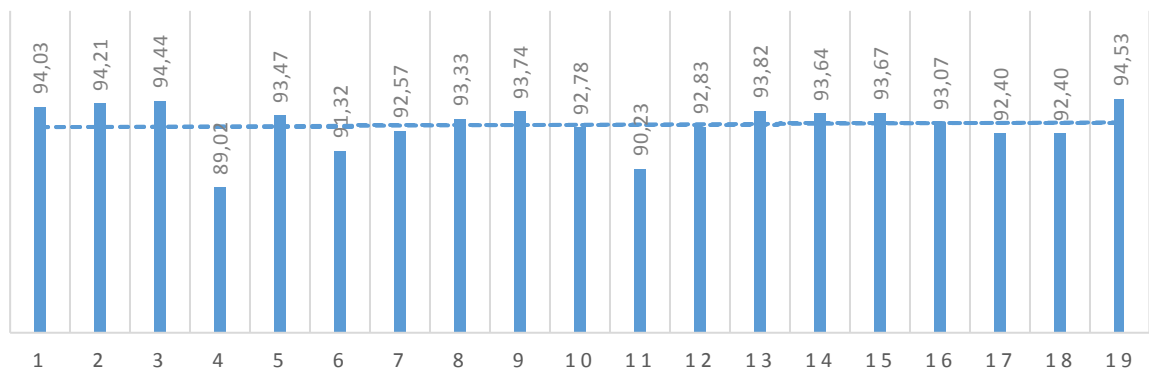


Fonte: pesquisa interna realizada em abril/2017.

PRIORIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS

De acordo com a recente aplicação do sistema de gestão do desempenho, os servidores do Tribunal se ressentem de que suas chefias: 1) realizem reuniões de trabalho e planejamento com a equipe mais regularmente; 2) estabeleçam metas desafiadoras e alcançáveis; 3) informem as lacunas de competências, ou seja, que característica cada servidor precisa desenvolver; e 4) sejam mais abertas a receber críticas e sugestões sobre sua atuação, bem como opiniões diversas às suas.

Avaliação gerencial: médias do TCDF, por item.



Item 4: Conduz regularmente reuniões de trabalho e planejamento com a equipe.

Item 6: Estabelece metas desafiadoras e alcançáveis.

Item 11: Identifica lacunas de competências nos subordinados e propõe ações corretivas.

Item 17: Recebe com tranquilidade críticas e sugestões relacionadas ao próprio desempenho.

Item 18: Aceita com tranquilidade opiniões diversas às suas.

Fonte: Mentorh.