

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS

**CARGO 3: ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA: APOIO ESPECIALIZADO
ESPECIALIDADE: PSICOLOGIA**

**PROVA DISCURSIVA
APLICAÇÃO: 20/12/2015**

PADRÃO DE RESPOSTA DEFINITIVO

A implantação de um modelo de gestão de pessoas com base em competências deve ser precedida de diagnóstico organizacional que considere, entre outras variáveis, o apoio da alta gestão, a disponibilidade de pessoas, os recursos e as tecnologias alinhados à noção de competências, existência de processos de gestão de pessoas devidamente formalizados, abertura a mudanças, articulação com sindicatos e com representantes de servidores.

As etapas do mapeamento de competências são a definição do conceito de competências, a elaboração do projeto de mapeamento por meio da adoção de medidas e de instrumentos de levantamento de dados, o tratamento dos dados e a elaboração do referencial básico do modelo de competências — classificação das competências.

Na implantação dos processos de gestão de pessoas, os aspectos que devem ser priorizados são a definição das métricas a serem utilizadas para a seleção com base em competências; as métricas de avaliação de desempenho, de trilhas de desenvolvimento de competências; e as métricas de remuneração com base em competências. Além disso, deve-se cuidar da política de gestão de pessoas e seus elementos, tais como: papéis, responsabilidades (avaliador, avaliado), periodicidade de avaliação, apuração dos resultados, *feedback*, entre outros elementos.