

COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA - DEFINIÇÕES

AUTOCONHECIMENTO é a capacidade de empregar o conhecimento que se tem sobre si e a inteligência emocional na construção de sua identidade de líder, de reconhecer intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental, de administrar suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos.

DESENVOLVIMENTO PESSOAL é a capacidade de identificar suas capacidades e limitações, e de assumir o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua.

ENGAJAMENTO DE PESSOAS / EQUIPES é a capacidade de conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais, associando o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.

SOCIABILIDADE é a capacidade de atuar como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador, que construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe.

EMPATIA é a habilidade no trato com os indivíduos, demonstrando sensibilidade, capacidade de escuta, empatia e respeito necessários ao estabelecimento de interações interpessoais positivas nas mais diversas situações.

COORDENAÇÃO é a capacidade de transitar com desenvoltura por uma linha de construção de entendimentos que vai desde a coordenação de interesses à gestão de conflitos, favorecendo a governabilidade por meio da construção de coalizões e consensos em torno de agendas de interesse comum.

COLABORAÇÃO EM REDE é a capacidade de construir, mobilizar e manter redes confiáveis e abertas com parceiros que são, ou podem vir a se tornar, atores importantes para o alcance dos objetivos estratégicos da organização. É ser capaz de atuar em um ambiente de governança em rede, construindo parcerias e fortalecendo as relações institucionais.

COMUNICAÇÃO é a capacidade de desenvolver conceitos e ideias com clareza, de comunicar propósitos, planos, estratégias e inspirar confiança. Capacidade de

estabelecer uma comunicação empática, persuasiva e influente, de construir narrativas que representem e legitimem a atuação da organização.

GESTÃO PARA RESULTADOS é a capacidade de atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente. É ter domínio dos conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização.

GERAÇÃO DE VALOR PARA O USUÁRIO é a capacidade e sensibilidade para compreender as necessidades e expectativas dos usuários em relação aos serviços do Estado, de orientar a atividade da organização para o resultado, e de buscar o envolvimento da sociedade no processo de formulação e implementação da política e dos serviços públicos.

GESTÃO DE CRISES é a capacidade de antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco, de construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto. É ter capacidade de ação em face de situações de imprevisibilidade e escassez, e de reação sob pressão.

VISÃO DE FUTURO é a capacidade para imaginar e prospectar futuros, de traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional, aliada à capacidade para imaginar e prospectar cenários para além do futuro imediato.

INOVAÇÃO E MUDANÇA é a capacidade de questionar abordagens convencionais na solução de problemas, de adotar novos insights à sua ação, de criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua, de suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas que conduzam a organização a responder de forma adequada ao contexto e se preparar face a cenários futuros.