

MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

Juazeiro do Norte, 2023



AUDITORIA INTERNA

Av. Tenente Raimundo Rocha, 1639 / Cidade Universitária Juazeiro do Norte – CE

CEP: 63048-080 Sala 401, Bloco IV, Campus Juazeiro do Norte

(88) 3221-9490 / (88) 3221-9491 | audin@ufca.edu.br | www.ufca.edu.br/audin

EQUIPE TÉCNICA

Elaboração e
sistematização

Edson Menezes Vilar

Chefe do Núcleo de Governança e Gestão de Riscos

Valdemberg Alves Nobre

*Discente do Curso de Direito do Centro Universitário Paraíso - UniFAP
Estagiário da Unidade de Auditoria Interna da UFCA*

Revisão

Raíza Caroline Salvador de Oliveira

Chefe do Núcleo de Gestão Interna e Avaliação de Controles

Colaboração

Maria Isabel da Cruz Feitosa

*Discente do Curso de Ciências Contábeis
Bolsista do Programa de Aprendizagem Prática (PAP)*

Colaboração
Supervisão e
aprovação

Antonio Rafael Valério de Oliveira

Chefe da Unidade de Auditoria Interna



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI (UFCA)
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA GOVERNAMENTAL (UAIG)

MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

1ª Versão

Juazeiro do Norte, outubro de 2023

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	4
CAPÍTULO 1 - PESQUISA DOCUMENTAL E ESCOLHA DAS COMPETÊNCIAS.....	6
1.1 Identificando as competências para AUDIN/UFCA.....	7
1.2 Validando as competências para AUDIN/UFCA.....	8
CAPÍTULO 2 - AVALIAÇÃO DA IMPORTÂNCIA E DOMÍNIO DAS COMPETÊNCIAS.....	10
2.1 Diagnóstico de competências e formulário de autoavaliação.....	10
2.2 Gap de Competências e respectivo cálculo.....	12
CAPÍTULO 3 - RESULTADOS.....	14
CONCLUSÃO.....	18
REFERÊNCIAS.....	19
APÊNDICE A - ESCALAS DE IMPORTÂNCIA E DOMÍNIO..	22
APÊNDICE B - FORMULÁRIO DE AUTOAVALIAÇÃO.....	23

INTRODUÇÃO

Com base no princípio da eficiência, expressamente elencando entre os princípios basilares da Administração Pública no art. 37 da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 2023), busca-se realizar o exercício do serviço público com qualidade e produtividade. Assim, é natural esperar que os agentes públicos estejam capacitados para exercerem suas funções com a diligência necessária ao serviço público. Selecionar e reter agentes públicos altamente capacitados deve ser o padrão esperado e encontrado pela sociedade na Administração Pública.

No âmbito da Unidade de Auditoria Interna Governamental (UAIG), há previsões específicas que regulam e institucionalizam a capacitação dos servidores. Nesse ponto, importante destacar o Art. 4º, inciso II, § 2º, da IN nº 05/2021, a qual exige que, no Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT) elaborado pela UAIG, estejam alocadas, no mínimo, 40 horas de capacitação para cada servidor ([Brasil, 2021](#)).

A Auditoria Interna da Universidade Federal do Cariri (AUDIN/UFCA) vem constantemente cumprindo esse requisito normativo, conforme dados do Painel de Monitoramentos e Indicadores da Auditoria Interna da própria instituição ([UFCA, 2022](#)). A AUDIN/UFCA atingiu 100% das metas de capacitação entre 2016 e 2022, com exceção do ano de 2019, quando por motivos excepcionais não foi possível a Chefe da Unidade de Auditoria cumprir a totalidade das horas de capacitação ([UFCA, 2019, p. 20](#)).

Esses resultados positivos se devem ao grau de importância percebido, pelos membros da AUDIN/UFCA, do constante processo de aprendizagem e atualização das competências. Um membro de uma UAIG deve realizar uma autoavaliação sobre seu domínio de competências relativas a normas, ferramentas e habilidades necessárias para realizar o serviço público ao qual foi incumbido.

Mesmo com os resultados positivos, na administração pública, sempre há espaço para melhorias. Nesse sentido, para auxiliar na identificação das lacunas de desenvolvimento referentes às competências recomendadas para uma UAIG, foi executado o mapeamento de competências da AUDIN/UFCA, pois a realização dessa ação possibilita subsidiar “a elaboração de planos de capacitação alinhados às necessidades institucionais” ([Silva; Bispo e Ayres, 2019, p. 65](#)).

O **Capítulo 1** deste documento traz uma descrição da metodologia utilizada no

mapeamento de competências da AUDIN/UFCA. A metodologia empregada foi criada com base em modelos já aplicados por autoridades de controle no âmbito federal, institutos especializados em temas de auditoria interna e algumas UAIG de Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Determinadas adaptações e escolhas metodológicas ocorreram para que o trabalho fosse adequado ao contexto da AUDIN/UFCA.

No **Capítulo 2**, foi realizada uma explanação sobre o procedimento de avaliação das competências por meio dos formulários. Isso permitiu mensurar quais as competências mais importantes na AUDIN/UFCA e o nível de domínio que cada um dos membros possui em cada competência selecionada e validada.

Já no **Capítulo 3**, o foco está na divulgação dos resultados obtidos a partir da aplicação dos questionários. São apresentadas informações de forma geral sobre as competências da AUDIN/UFCA, como o *ranking* das competências por importância percebida, a lista das competências com maior necessidade geral de capacitação. Ressalta-se que os dados individualizados de cada membro da equipe estão disponíveis apenas ao servidor ao qual estes pertencem, a fim de que sejam feitas as capacitações individualizadas.

Na **Conclusão**, foram realizadas as considerações sobre os resultados obtidos, demonstrando os benefícios do Mapeamento de Competências para a AUDIN/UFCA e para a sociedade.

CAPÍTULO 1 - PESQUISA DOCUMENTAL E ESCOLHA DAS COMPETÊNCIAS

Para subsidiar o trabalho de mapeamento de competências da AUDIN/UFCA, foi necessário pesquisar em fontes bibliográficas e documentais sobre o procedimento. As obras e documentos encontrados, referenciados ao final e citados ao longo do texto, fundamentam as escolhas metodológicas e concedem caráter científico e uma alta qualidade aos resultados obtidos.

O processo de mapeamento de competências pode ser mais bem compreendido por meio do conceito da palavra. De acordo com Rose (2015, p. 5), competência “descreve o conhecimento, habilidades e outros atributos necessários para o desempenho eficaz de um papel específico”. As competências dizem respeito, portanto, aos atributos que possibilitam o indivíduo fazer uma tarefa com eficácia.

O Mapeamento de Competência por vezes é chamado de Diagnóstico de Competências, nomenclatura adotada pelo Decreto nº 9.991/2019, no art. 3º, § 3, quando considera diagnóstico de competências a “identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função” (Brasil, 2019).

O Decreto supramencionado disciplina a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas e descreve o dever aos órgãos e entidades integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) de produzir, anualmente, um Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), e aduz no art. 3º, § 2º, que a elaboração do PDP “será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências” (Brasil, 2019). Nota-se, com isso, a recomendação institucional da realização de Mapeamento de Competências, auxiliando na composição do PDP.

Assim, quando ocorre o mapeamento de competências (Brandão e Bahry, 2005, p. 181), é feito justamente um trabalho de:

1. identificar quais as competências necessárias para que os objetivos da instituição sejam concretizados;
2. aferir as competências que os colaboradores da organização já possuem;
3. mensurar a lacuna (gap) entre as competências desejadas e as já existentes.

Cada uma dessas etapas exige procedimentos específicos de coleta e processamento de dados, a fim de assegurar a qualidade dos resultados.

1.1 Identificando as competências para AUDIN/UFCA

Inicialmente, para estabelecer pontos guias que fundamentam a identificação das competências para a AUDIN/UFCA, foi realizada “a análise do conteúdo da missão, da visão de futuro, dos objetivos e de outros documentos relativos à estratégia organizacional” da unidade (Brandão e Bahry, 2005, p. 182). Assim, foi consultado o Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna Governamental da Universidade Federal do Cariri, aprovado pela Resolução CONSUNI nº 15, de 15 de abril de 2021 (UFCA, 2021).

A AUDIN/UFCA, por meio do Regimento Interno, define seu propósito como “aumentar e proteger o valor organizacional da instituição, fornecendo avaliação, assessoria e aconselhamento baseados em risco” (UFCA, 2021, p. 3). Ainda, faz referência à missão que a UAIG possui:

Art. 2º A missão da Auditoria Interna da UFCA é **agregar valor aos processos de gerenciamento de riscos, aos controles internos, à integridade e à governança institucional**, bem como **zelar pela eficiência e economicidade na aplicação dos recursos públicos**. (UFCA, 2021, p. 3, grifos nossos).

Quanto à visão de futuro da AUDIN, o art. 4º, §1º, IV, aduz que:

IV - visão e estratégia global – **acompanhar o dinamismo das metas e projetos estratégicos** institucionais com uma **abordagem proativa** que **avalie a eficácia da governança, do gerenciamento de riscos e dos controles internos**; (UFCA, 2021, p. 4, grifos nossos)

Logo, o mapeamento das competências necessárias para AUDIN/UFCA devem estar em consonância com o propósito, missão, visão e estratégia global da UAIG na UFCA.

Ao realizar a pesquisa bibliográfica e documental, verificou-se que diversas organizações de referência já haviam realizado trabalhos sobre competências recomendadas para auditoria interna, tais como a Controladoria Geral da União (CGU), o Instituto Rui Barbosa, o Instituto dos Auditores Internos (IIA, em inglês) e algumas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).

A experiência da CGU, com a criação e a implementação de trilhas de capacitação no âmbito das Competências Técnicas de Auditoria (CGU, 2023), auxiliou na identificação das competências para AUDIN/UFCA. O mapeamento feito pela CGU, que a princípio é voltado para auditores internos governamentais que atuam na própria instituição, permite que as UAIGs utilizem as competências descritas como referência. No exemplo supramencionado, o foco está nas Competências Técnicas. Assim, elas podem ser entendidas como aquelas relacionadas “à área de atuação técnica de cada espaço ocupacional, necessária para que os servidores

desempenhem e atuem nos papéis ou funções exercidos” (Instituto Rui Barbosa, 2020, p. 12).

Outras experiências encontradas a partir da pesquisa bibliográfica e documental, utilizadas como referência para a realização deste Mapeamento de Competências da AUDIN/UFCA, foram aquelas realizadas por Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), notadamente pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) e pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

A UFPE definiu as competências que os membros de sua Unidade de Auditoria Interna devem possuir, por meio da Resolução N° 01/2018, aprovada em 27 de abril de 2018 (UFPE, 2018). No documento feito pela UAIG/UFPE, há divisão entre as competências técnicas, as específicas para auditor titular e adjunto e as comportamentais e técnicas específicas para os auditores internos.

A UAIG/UNIPAMPA, por outro lado, realiza o mapeamento das competências necessárias para sua unidade por meio do Plano Anual de Capacitação. No documento, há um tópico específico em que é explicado o uso da metodologia empregada, que consiste na pesquisa documental para identificação das competências, e depois o auxílio de questionários para definir graus de importância e domínio (UNIPAMPA, 2023, p. 7). Metodologia semelhante foi adotada pela UFMG, conforme demonstrado abaixo.

A UAIG/UFMG decidiu realizar o mapeamento de competências para traçar estratégias de capacitação mais eficientes e personalizadas para cada servidor (UFMG, 2022). Assim, foi empregada a metodologia semelhante à utilizada pela UNIPAMPA e que consiste nas etapas definidas por Brandão e Bahry (2005, p. 181). A Auditoria Geral da UFMG dividiu as competências em Técnicas, Transversais e Gerenciais, adaptando a nomenclatura adotada pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, no “Guia de Mapeamento e Avaliação de Competências para a Administração Pública do Poder Executivo” (2013, p. 30). A UAIG/UFCA adotou também essa tipologia.

1.2 Validando as competências para AUDIN/UFCA

Ao final da pesquisa documental, foram elencadas as Competências Técnicas, Gerenciais e Transversais que fariam parte da lista de competências necessárias para a AUDIN/UFCA. Para garantir que as competências técnicas selecionadas seriam

relevantes, foi realizado procedimento de validação em que todos os membros da UAIG/UFCA opinaram se as competências selecionadas auxiliaram no mapeamento. Após esta etapa, foram aplicados os formulários de avaliação de importância e domínio das competências validadas, apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1 - Competências Validadas

Nº	TIPO	NOME	Nº	TIPO	NOME
01	TÉCNICA	Amostragem e estatística	21	TÉCNICA	Técnicas de auditoria - apuração
02	TÉCNICA	Análise de dados	22	TÉCNICA	Técnicas de negociação
03	TÉCNICA	Auditoria de demonstrações contábeis	23	GERENCIAL	Gestão para resultados
04	TÉCNICA	Auditoria de obras	24	GERENCIAL	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal
05	TÉCNICA	Auditoria de TI	25	GERENCIAL	Conhecimento sobre os membros da equipe
06	TÉCNICA	Auditoria em licitações e contratos	26	GERENCIAL	Gestão de Crises
07	TÉCNICA	Avaliação de investimento e desinvestimento	27	GERENCIAL	Visão crítica
08	TÉCNICA	Avaliação de políticas públicas	28	GERENCIAL	Comunicação estratégica
09	TÉCNICA	Contabilidade e finanças	29	GERENCIAL	Visão de futuro
10	TÉCNICA	Documentação de auditoria	30	GERENCIAL	Normativos que regem a atividade de auditoria interna
11	TÉCNICA	Gestão de projetos	31	GERENCIAL	Inovação e mudança
12	TÉCNICA	Gestão de riscos e controles	32	GERENCIAL	Coordenação e colaboração em rede
13	TÉCNICA	Governança pública	33	GERENCIAL	Geração de valor para o usuário
14	TÉCNICA	Identificação e apuração de fraudes e impropriedades	34	TRANSVERSAL	Comunicação
15	TÉCNICA	Mapeamento de processos	35	TRANSVERSAL	Trabalho em Equipe
16	TÉCNICA	Planejamento anual baseado em risco	36	TRANSVERSAL	Mentalidade Digital
17	TÉCNICA	Planejamento de auditoria baseado em risco	37	TRANSVERSAL	Resolução de Problemas com Base em Dados
18	TÉCNICA	Relatoria em auditoria	38	TRANSVERSAL	Foco nos Resultados para os Cidadãos
19	TÉCNICA	Técnicas de auditoria - avaliação	39	TRANSVERSAL	Visão Sistêmica
20	TÉCNICA	Técnicas de auditoria - consultoria	40	TRANSVERSAL	Orientação por Valores Éticos

Fonte: Elaborado pela equipe da UAIG/UFCA, adaptado de UFMG (2022, p. 15).

CAPÍTULO 2 - AVALIAÇÃO DA IMPORTÂNCIA E DOMÍNIO DAS COMPETÊNCIAS

Para compreender como foram obtidos os dados e quais operações foram realizadas para gerar os resultados desejados, deve-se primeiro entender o diagnóstico de competências e conseqüentemente o cálculo para encontrar o *gap* (lacuna) de competências.

2.1 Diagnóstico de competências e formulário de autoavaliação

O processo de mapeamento de competências, conforme exposto no Capítulo 1, segue algumas etapas, sendo necessário mensurar o nível que os servidores do órgão avaliado expressam as competências identificadas e validadas. Essa etapa pode ser entendida como o diagnóstico de competências, embora o termo seja comumente usado de forma intercambiável para se referir ao processo em questão (MPOG, 2013, p. 32).

A forma adotada para medir o grau de competência dos servidores foi o uso de formulários autoavaliativos, por meio da plataforma *Google* Formulários, respondido por cada um dos membros da AUDIN/UFCA, contendo a seguinte estrutura: título, instruções para o preenchimento e questões para cada uma das competências validadas.

Em cada questão, foi inserido o nome e uma breve descrição da competência avaliada. Na resposta é possível selecionar a Importância e o Domínio da competência em uma escala de 1 a 5 (para mais detalhes, ver APÊNDICE A - ESCALAS DE IMPORTÂNCIA E DOMÍNIO e APÊNDICE B - FORMULÁRIO DE AUTOAVALIAÇÃO), utilizando a “Grade da Caixa de Seleção” do *Google* Formulários. Abaixo, está um exemplo de como a pergunta aparece no formulário:

1 - Amostragem e estatística

Capacidade de aplicar técnicas de estatística com vistas a definir cenário ou plano amostral, bem como realizar análise com o objetivo de realizar inferências e testes de hipóteses.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

As perguntas no formulário foram divididas em seções para serem mais didáticas e fáceis de preencher. A divisão escolhida para as sessões coincide com a tipologia adotada para dividir as competências na metodologia: Técnicas, Gerenciais e Transversais. Em cada seção, há uma repetição das explicações do início do formulário que se aplicam àquela seção, auxiliando no seu preenchimento.

O valor obtido para a variável Importância é consolidado por meio da média aritmética dos valores informados por todos os membros da AUDIN/UFCA. Assim, cada competência possui grau de Importância diferente a depender da média aritmética obtida com as respostas dos formulários de autoavaliação. A fórmula usada para consolidar o valor da Importância para cada competência foi:

$$\text{Importância} = \frac{\Sigma I_{\text{auto}}}{n}$$

Onde: ΣI_{auto} equivale ao somatório dos valores de Importância obtidos por meio da autoavaliação, para uma competência específica; n é o número de formulários usados no somatório.

Assim, a Importância utilizada no cálculo do *gap* de competências será o resultado obtido com a fórmula acima e refere-se à importância de cada competência de forma geral para o órgão avaliado.

Sobre a variável Domínio, importante ressaltar que a Chefia da AUDIN/UFCA também preencheu formulário adicional, em que avaliava individualmente cada membro da equipe em relação ao domínio das competências. Somente após a avaliação, é realizada a consolidação do resultado por meio da média aritmética entre o valor que o membro assinalou em seu formulário de autoavaliação e o valor atribuído pela Chefia da AUDIN/UFCA àquele membro, representada pela seguinte fórmula:

$$\text{Domínio} = \frac{D_{\text{auto}} + D_{\text{chefia}}}{2}$$

Onde: D_{auto} equivale ao Domínio indicado no formulário de autoavaliação; D_{chefia} equivale ao Domínio atribuído pela Chefia da AUDIN/UFCA no formulário de avaliação dos membros.

Assim, o Domínio usado no cálculo do *gap* de competências será o resultado obtido com a fórmula acima e refere-se ao domínio individual de cada membro, com exceção da chefia, cujo valor é o mesmo assinalado no seu formulário de

autoavaliação.

2.2 Gap de Competências e respectivo cálculo

Com base nas respostas obtidas com os questionários, foi possível mensurar o grau de importância e o respectivo domínio dos servidores da AUDIN/UFCA em cada uma das competências validadas, o que é essencial para o cálculo final do *gap* de competências.

De forma resumida, *gap* de competências pode ser entendido como o contraste entre “o grau de domínio apresentado pelos servidores/gestores e o grau de importância que cada competência obteve” (CNPJ, 2016, p. 43). Ele permite mensurar quais competências e em que grau o servidor precisa investir mais tempo de capacitação, contribuindo, dessa forma, para que a execução de suas funções com mais eficiência.

Para calcular o *gap*, utilizou-se a seguinte fórmula (MPOG, 2013, p. 92):

$$L = I \cdot (5 - D)$$

Onde: **L** é a lacuna (ou *gap*); **I** equivale à importância da competência através da consolidação do resultado da autoavaliação; **5** equivale ao número de níveis (ou graus) de importância disponíveis; **D** equivale a domínio da competência obtido através da consolidação dos resultados da autoavaliação e da avaliação da chefia.

O cálculo, com as variáveis nesse caso, gerou um número de *gap* entre 0 (zero), nenhuma/pouca necessidade, e 20 (vinte), necessidade urgente/extrema, em uma escala gradativa de necessidade de capacitação.

Os *gaps* de competência serão divididos em faixas a fim de facilitar a compreensão dos resultados e adotar uma métrica que permita ao servidor atribuir níveis de necessidade individuais para cada competência. Cada faixa representa um nível de prioridade de capacitação, que reflete a urgência para o servidor suprir os *gaps* de competências, conforme demonstrado abaixo:

- de 0 até 5 - **BAIXA**
- entre 5 e 10 - **MÉDIA**
- entre 10 e 15 - **ALTA**
- de 15 até 20 - **MUITO ALTA**

A partir dos níveis, pode-se rapidamente classificar os resultados individuais obtidos no mapeamento de competências e assim direcionar as ações de capacitação que diminuam o *gap* de competências. Para ilustrar, apresenta-se o exemplo a seguir: um servidor obteve como resultado um *gap* de competência de 13,5 na competência “Documentação de auditoria”, esse resultado classifica a necessidade que esse servidor possui de priorizar sua capacitação nessa competência como **ALTA**, pois o resultado está entre 10 e 15.

As faixas de priorização devem ser entendidas pelo agente público como uma classificação de referência. Isso permite comparar os resultados com outras competências e perceber quais possuem maior urgência e terão prioritariamente maior atenção no desenvolvimento direcionado à capacitação pelo servidor.

CAPÍTULO 3 - RESULTADOS

Após os procedimentos descritos nos capítulos 1 e 2, foi possível concluir o Mapeamento e Cálculo do *Gap* de Competências. Cada membro da AUDIN/UFCA recebeu resultados individuais sobre sua necessidade de capacitação. O quadro 2 mostra as competências em ordem decrescente de grau de importância:

Quadro 2 - Competências em ordem decrescente de grau de importância

RANK	IMPORTÂNCIA	NOME	TIPO
1	5,00	Documentação de auditoria	TÉCNICA
1	5,00	Relatoria em auditoria	TÉCNICA
1	5,00	Técnicas de auditoria - avaliação	TÉCNICA
1	5,00	Orientação por Valores Éticos	TRANSVERSAL
5	4,67	Análise de dados	TÉCNICA
5	4,67	Auditoria em licitações e contratos	TÉCNICA
5	4,67	Gestão de riscos e controles	TÉCNICA
5	4,67	Governança pública	TÉCNICA
5	4,67	Mapeamento de processos	TÉCNICA
5	4,67	Planejamento anual baseado em risco	TÉCNICA
5	4,67	Planejamento de auditoria baseado em risco	TÉCNICA
5	4,67	Técnicas de auditoria - consultoria	TÉCNICA
5	4,67	Técnicas de auditoria - apuração	TÉCNICA
5	4,67	Gestão para resultados	GERENCIAL
5	4,67	Conhecimento sobre os membros da equipe	GERENCIAL
5	4,67	Comunicação estratégica	GERENCIAL
5	4,67	Normativos que regem a atividade de auditoria interna	GERENCIAL
5	4,67	Inovação e mudança	GERENCIAL
5	4,67	Geração de valor para o usuário	GERENCIAL
5	4,67	Comunicação	TRANSVERSAL
5	4,67	Trabalho em Equipe	TRANSVERSAL
5	4,67	Foco nos Resultados para os Cidadãos	TRANSVERSAL
23	4,33	Gestão de projetos	TÉCNICA
23	4,33	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal	GERENCIAL
23	4,33	Visão crítica	GERENCIAL
23	4,33	Resolução de Problemas com Base em Dados	TRANSVERSAL
23	4,33	Visão Sistêmica	TRANSVERSAL
28	4,00	Auditoria de obras	TÉCNICA
28	4,00	Identificação e apuração de fraudes e impropriedades	TÉCNICA
28	4,00	Gestão de Crises	GERENCIAL
28	4,00	Visão de futuro	GERENCIAL
28	4,00	Coordenação e colaboração em rede	GERENCIAL
28	4,00	Mentalidade Digital	TRANSVERSAL
34	3,67	Auditoria de demonstrações contábeis	TÉCNICA
34	3,67	Avaliação de políticas públicas	TÉCNICA
34	3,67	Contabilidade e finanças	TÉCNICA
34	3,67	Técnicas de negociação	TÉCNICA
38	3,33	Auditoria de TI	TÉCNICA

RANK	IMPORTÂNCIA	NOME	TIPO
39	3,00	Amostragem e estatística	TÉCNICA
40	1,67	Avaliação de investimento e desinvestimento	TÉCNICA

Fonte: Elaborado pela equipe da UAIG/UFCA, adaptado de UFMG (2022, p. 15)

Por sua vez, o quadro 3 mostra as competências em ordem decrescente de média do *gap* (soma dos *gaps* individuais divididos pelo número de membros):

Quadro 3 - Competências em ordem decrescente de média do *gap*

RANK	GAP	PRIORIDADE	NOME	TIPO
1	8,67	MÉDIA	Gestão de projetos	TÉCNICA
1	8,67	MÉDIA	Coordenação e colaboração em rede	GERENCIAL
3	8,56	MÉDIA	Técnicas de auditoria - consultoria	TÉCNICA
3	8,56	MÉDIA	Técnicas de auditoria - apuração	TÉCNICA
3	8,56	MÉDIA	Comunicação estratégica	GERENCIAL
6	8,33	MÉDIA	Auditoria de TI	TÉCNICA
7	8,00	MÉDIA	Auditoria de obras	TÉCNICA
7	8,00	MÉDIA	Identificação e apuração de fraudes e impropriedades	TÉCNICA
7	8,00	MÉDIA	Gestão de Crises	GERENCIAL
7	8,00	MÉDIA	Visão de futuro	GERENCIAL
11	7,94	MÉDIA	Auditoria de demonstrações contábeis	TÉCNICA
11	7,94	MÉDIA	Contabilidade e finanças	TÉCNICA
11	7,94	MÉDIA	Técnicas de negociação	TÉCNICA
11	7,94	MÉDIA	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal	GERENCIAL
15	7,94	MÉDIA	Resolução de Problemas com Base em Dados	TRANSVERSAL
16	7,78	MÉDIA	Conhecimento sobre os membros da equipe	GERENCIAL
17	7,33	MÉDIA	Avaliação de políticas públicas	TÉCNICA
18	7,22	MÉDIA	Visão Sistêmica	TRANSVERSAL
19	7,00	MÉDIA	Gestão para resultados	GERENCIAL
19	7,00	MÉDIA	Geração de valor para o usuário	GERENCIAL
19	7,00	MÉDIA	Comunicação	TRANSVERSAL
22	6,67	MÉDIA	Mentalidade Digital	TRANSVERSAL
23	6,50	MÉDIA	Visão crítica	GERENCIAL
24	6,22	MÉDIA	Gestão de riscos e controles	TÉCNICA
24	6,22	MÉDIA	Governança pública	TÉCNICA
24	6,22	MÉDIA	Inovação e mudança	GERENCIAL
24	6,22	MÉDIA	Foco nos Resultados para os Cidadãos	TRANSVERSAL
28	6,00	MÉDIA	Amostragem e estatística	TÉCNICA
29	5,44	MÉDIA	Análise de dados	TÉCNICA
29	5,44	MÉDIA	Auditoria em licitações e contratos	TÉCNICA
29	5,44	MÉDIA	Planejamento anual baseado em risco	TÉCNICA
29	5,44	MÉDIA	Planejamento de auditoria baseado em risco	TÉCNICA
29	5,44	MÉDIA	Normativos que regem a atividade de auditoria interna	GERENCIAL
29	5,44	MÉDIA	Trabalho em Equipe	TRANSVERSAL
35	5,00	BAIXA	Documentação de auditoria	TÉCNICA
35	5,00	BAIXA	Técnicas de auditoria - avaliação	TÉCNICA
37	4,67	BAIXA	Mapeamento de processos	TÉCNICA
38	4,17	BAIXA	Avaliação de investimento e desinvestimento	TÉCNICA
38	4,17	BAIXA	Relatoria em auditoria	TÉCNICA

RANK	GAP	PRIORIDADE	NOME	TIPO
40	0,83	BAIXA	Orientação por Valores Éticos	TRANSVERSAL

Fonte: Elaborado pela equipe da UAIG/UFCA, adaptado de UFMG (2022, p. 15)

Considerando os resultados do Quadro 3, percebe-se que foram avaliadas como mais importantes as competências “Documentação de auditoria”, “Relatoria em auditoria”, “Técnicas de auditoria - avaliação” e “Orientação por Valores Éticos”, todas obtendo 5, o maior grau de importância na escala utilizada. Por outro lado, as que obtiveram um grau de importância menor foram as competências “Auditoria de TI”, “Amostragem e estatística” e “Avaliação de investimento e desinvestimento”, obtendo 3,33, 3 e 1,67, respectivamente.

Convém destacar o grau de importância obtido na competência “Orientação por Valores Éticos”. O resultado segue a tendência observada nos dados divulgados pela UAIG/UFMG (UFMG, 2022, p. 20) e pela UAIG/UNIPAMPA no Plano de Capacitação Anual (UNIPAMPA, 2018, p. 14), em que a competência relacionada à ética profissional figura como uma das que possui maiores notas de importância. Essa tendência sugere que os membros das auditorias internas acreditam que os valores éticos são de suma importância para execução das atividades, constituindo uma competência de importância elevada.

Com a média do *gap* dos servidores, foi possível obter uma imagem geral da AUDIN/UFCA, com as competências “Gestão de projetos” e “Coordenação e colaboração em rede”, se destacando por serem as que possuem maior *gap*. Dessa forma, possuem maior nível de priorização na capacitação. Deve-se levar em consideração que os dados aqui publicados refletem o órgão, baseado na média geral, e não refletem a necessidade de capacitação individual.

Em contrapartida, as competências com menor *gap* geral foram “Avaliação de investimento e desinvestimento”, “Relatoria em auditoria” e “Orientação por Valores Éticos”, com valores de 4,17, 4,17 e 0,83, respectivamente. O baixo *gap* geral nas competências “Relatoria em auditoria” e “Orientação por Valores Éticos” pode ser explicado pelo alto domínio que os membros da AUDIN/UFCA possuem dessas competências. Isso se afirma pois, apesar de possuírem maior importância, como visto no Quadro 2, os membros devem possuir domínio também alto, caso contrário, o *gap* seria muito maior. Dessa forma, há uma alta competência técnica em relatórios de auditoria e no comportamento ético por parte da AUDIN/UFCA.

O motivo do baixo *gap* na competência “Avaliação de investimento e

desinvestimento” justifica-se pela baixa importância atribuída, conforme os dados do Quadro 2. Isso se deve à percepção de que a competência não é muito útil no cotidiano das atividades da AUDIN, sendo uma habilidade com baixa importância e uso eventual esporádico.

Outro resultado que chama a atenção é o *gap* nas competências relativas aos serviços de auditoria interna (avaliação, consultoria e apuração). Há maior prioridade na necessidade de capacitação nas competências de “Técnicas de auditoria - consultoria” e “Técnicas de auditoria - apuração”. Uma possível explicação está na baixa frequência desses serviços, pois não há muito volume deles na AUDIN/UFCA. Entre 2016 e 2022, foram 3 ações de consultoria e nenhuma de apuração, conforme o documento oficial de divulgação AUDIN COMUNICA - Edição Especial 001 ([UFCA, 2023](#)).

Por fim, é importante mencionar que, com a média de *gap* a nível de órgão, a AUDIN/UFCA não possui competências nas faixas de prioridade de capacitação MUITO ALTA ou ALTA, apenas MÉDIA e BAIXA. Essa informação demonstra um bom nível de domínio geral das competências mapeadas, indicando a qualidade operacional dos membros da AUDIN/UFCA.

CONCLUSÃO

Os resultados obtidos com o Mapeamento de Competências da AUDIN/UFCA auxiliarão no planejamento de atividades de capacitação interna dos servidores da unidade. Com as informações individuais sobre a necessidade de capacitação em cada competência mapeada, o membro da AUDIN/UFCA possui um instrumento que possibilita a tomada de decisão com base em dados, nesse caso, em relação aos esforços direcionados para capacitação.

Além disso, o referido documento também possibilita subsidiar a realização de atividades de capacitação coletiva da AUDIN/UFCA, com foco nas competências com prioridade muito alta na média geral de Gap de competências.

Outra possibilidade está na preparação de membros que sejam aptos a substituir a Chefia da UAIG em períodos de afastamentos ou que desejem exercer a função de Chefia como objetivo profissional futuro. Para isso, deve existir uma priorização das competências de tipo gerenciais cumulativamente com outras que se percebam importantes ao exercício da Chefia.

Depois de todo o esforço empregado para realizar o Mapeamento de Competências, será possível realizar facilmente atualizações nos valores individuais em avaliações futuras. Além disso, por meio da metodologia empregada, será possível rever determinadas ações e as competências validadas, sempre buscando tornar o processo de atualização do mapeamento mais efetivo, promovendo melhoria contínua.

O objetivo geral do mapeamento foi atingido, isto é, fornecer as informações necessárias à AUDIN/UFCA para que sejam adotadas ações de capacitação personalizadas. O desenvolvimento das competências mapeadas a partir das ações de capacitação personalizadas constituem instrumento necessário na jornada contínua pela eficiência no serviço público.

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Hugo Pena; BAHRY, Carla Patricia. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. **Revista do Serviço Público**, Brasília, abr/jun, 2005, p. 179-194. Disponível em:

<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/224/229>. Acesso em: 28 ago. 2023

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Gabinete da Presidência, 2023. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 ago. 2023

BRASIL. Controladoria-Geral da União - CGU. **Instrução Normativa N° 5, de 27 de agosto de 2021**. Dispõe sobre o Plano Anual de Auditoria Interna, sobre o Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna e sobre o parecer sobre a prestação de contas da entidade das unidades de auditoria interna governamental sujeitas à supervisão técnica do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2021. Disponível em:

https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/66718/4/IN_5_2021.pdf. Acesso em: 28 ago. 2023

BRASIL. **Decreto N° 9.991, de 28 de agosto de 2019**. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n° 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9991.htm. Acesso em: 28 ago. 2023

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Gestão por competências passo a passo**: um guia de implementação. Brasília: Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário (CEAJUD), 2016. Disponível em:

<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/05/ea4792d74fb4f2749fdb383e4785d1b.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2023

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO - CGU. **Competências Técnicas de Auditoria**. Controladoria-Geral da União, 2023. Disponível em:

<https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria>. Acesso em: 28 ago. 2023

INSTITUTO RUI BARBOSA. **Quadro Nacional de Competências Profissionais de Auditoria**. Brasília: Instituto Rui Barbosa, 2020. Disponível em:

<https://irbcontas.org.br/wp-content/uploads/2020/10/quadro-nacional-de-competencias-profissionais-de-auditoria.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2023

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO - MPOG. **Guia de Mapeamento e Avaliação de Competências para a Administração Pública do Poder Executivo**. Brasília: Secretaria de Gestão Pública, 2013. Disponível em:

<https://portalidea.com.br/cursos/72f45ca5e6ca80b276f373094ea8ea.pdf>. Acesso

em: 28 ago. 2023

ROSE, James. **Mapeando sua carreira**: Competências Necessárias para a Excelência em Auditoria Interna. Instituto dos Auditores Internos, 2015. Disponível em: <https://docplayer.com.br/74215899-Mapeando-sua-carreira.html>. Acesso em: 28 ago. 2023

SILVA, Anielson Barbosa da; Bispo, Ana Carolina Kruta de Araújo; Ayres, Simone Maia Pimenta Martins. **Desenvolvimento de carreiras por competências**. Brasília: Fundação Escola Nacional de Administração Pública, 2019. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4287/1/11_Livro_Desenvolvimento%20de%20Ocarreiras%20por%20competencias.pdf. Acesso em: 28 ago. 2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS - UFMG. **Mapeamento de competências**. Belo Horizonte: Auditoria-Geral da Universidade Federal de Minas Gerais, 2022. Disponível em: <https://www.ufmg.br/auditoria/wp-content/uploads/2022/05/MapeamentoCompetencias.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO - UFPE. Resolução nº 01/2018, de 27 de abril de 2018. Institui a Política de Desenvolvimento de Competências da Unidade de Auditoria Interna da UFPE e dá outras providências. **Conselho de Administração da Universidade Federal de Pernambuco - CADM**, 2018. Disponível em: <https://www.ufpe.br/documents/398575/1383356/Res+2018+01+CADM.pdf/3e480e28-bad4-4829-ad23-d03f794a5f4a>. Acesso em: 28 ago. 2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI - UFCA. **AUDIN COMUNICA Edição Especial 001**. Juazeiro do Norte: Auditoria Interna - AUDIN, 2023. Disponível em: <https://documentos.ufca.edu.br/wp-folder/wp-content/uploads/2023/10/AUDIN.UFCA-Informativo-AUDIN-COMUNICA-Edi%C3%A7%C3%A3o-Especial-n%C2%BA-001-05.10.23.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI - UFCA. **Painel de Monitoramentos e Indicadores da Auditoria Interna**. Juazeiro do Norte: Auditoria Interna da Universidade Federal do Cariri - AUDIN/UFCA, 2022. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojOTIhNjFkZmUtZDBiZS00NGNkLWE4MjgtNmM5MWU0YTJjZDQ5IiwidCI6IjMyMTEyODk1LWUwNzItNDFiZS04MjVjLWUwNzItNmYyMzFiNiJ9&pageName=ReportSection4e802c15c245b636e3ed>. Acesso em: 28 ago. 2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI - UFCA. **Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna - RAINT 2019**. Juazeiro do Norte: Auditoria Interna da Universidade Federal do Cariri, 2019. Disponível em: <https://documentos.ufca.edu.br/wp-folder/wp-content/uploads/2020/05/AUDIN.UFCA-Relat%C3%B3rio-Anual-de-Atividades-de-Auditoria-Interna-RAIN-2019-27.03.2020.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI - UFCA. Resolução Consuni nº 15, de 15 de abril de 2021. Aprova o Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna

Governamental da Universidade Federal do Cariri (UFCA). **Conselho Universitário da Universidade Federal do Cariri - CONSUNI**, 2021. Disponível em: <https://documentos.ufca.edu.br/wp-folder/wp-content/uploads/2021/05/AUDIN.UFCA-Regimento-Interno-da-UAIG-aprovado-pela-Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA-15.2021-CONSUNI-15.04.2021.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA - UNIPAMPA. **Plano Anual de Capacitação (PAC) 2018**. Bagé: Auditoria Interna - AUDIN, 2018. Disponível em: <https://sites.unipampa.edu.br/auditoria/files/2021/04/plano-anual-de-capacitacao-2018.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA - UNIPAMPA. **Plano Anual de Capacitação (PAC) 2023**. Bagé: Auditoria Interna - AUDIN, 2023. Disponível em: https://sites.unipampa.edu.br/auditoria/files/2023/01/plano_de_capacitacao_2023.pdf. Acesso em: 28 ago. 2023

APÊNDICE A - ESCALAS DE IMPORTÂNCIA E DOMÍNIO

O grau de **IMPORTÂNCIA** das competências vai de **1 (um)** a **5 (cinco)**, considerando:

1. **sem/quase nenhuma** importância
2. **pouco** importante
3. **medianamente** importante
4. **altamente** importante
5. **extremamente** importante

O nível de **DOMÍNIO** vai de **1 (um)** a **5 (cinco)** para as **COMPETÊNCIAS TÉCNICAS**, considerando a seguinte escala criada pela CGU:

1. **Conhecer:** Refere-se à *habilidade de recordar, definir, reconhecer ou identificar* uma informação específica. Neste nível o servidor deve possuir *entendimento básico sobre as áreas de aplicação* e finalidades da competência;
2. **Compreender:** Refere-se à *habilidade de compreensão da informação*, sendo capaz de reproduzir a mesma por ideias e palavras próprias. Neste nível o servidor poderá identificar a *aplicabilidade dos trabalhos*;
3. **Aplicar:** Refere-se à habilidade de recolher e aplicar uma informação em situações ou problemas concretos. Neste nível o servidor será capaz de *participar de equipes de auditoria e aplicar procedimentos*;
4. **Analisar:** Habilidade de *estruturar uma informação*, separando as partes das matérias de aprendizagem e *estabelecer relações*. Neste nível o servidor estará *apto a produzir e revisar documentos técnicos, formular conclusões e propostas de melhorias*;
5. **Avaliar:** Refere-se à habilidade de *realizar julgamentos sobre o valor de algo*, tendo em consideração critérios conhecidos. O servidor será *capaz de realizar julgamentos complexos, emitindo opinião sobre necessidade, oportunidade e utilidade*.

O nível de **DOMÍNIO** vai de **1 (um)** a **5 (cinco)** para as **COMPETÊNCIAS GERENCIAIS e TRANSVERSAIS**, considerando a seguinte escala usada pela AG-UFGM:

1. **não expressa** a competência no trabalho;
2. expressa **pouco** a competência no trabalho;
3. expressa **medianamente** a competência no trabalho;
4. expressa **muito** a competência no trabalho;
5. expressa **plenamente** a competência no trabalho.

APÊNDICE B - FORMULÁRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

QUESTIONÁRIO DE AUTOAVALIAÇÃO - IMPORTÂNCIA E DOMÍNIO DAS COMPETÊNCIAS PARA UAIG

Avaliação individual, pelos membros da Audin/UFCA, sobre importância das competências elencadas para uma UAIG e respectiva autoavaliação de domínio das mesmas.

O membro da Audin/UFCA irá se deparar com uma lista de competências, as quais serão acompanhadas por uma breve descrição, importantes para o trabalho em uma UAIG. Dessa forma, será necessário avaliar cada competência em grau de importância para o trabalho em uma UAIG, de acordo com a opinião do servidor. O formulário divide-se em 3 seções, cada uma representando uma dimensão das competências. No início de cada sessão haverá as mesmas instruções aqui descritas para avaliação das competências, então não se preocupe em memorizá-las.

As dimensões das competências são:

1. **Técnicas:** competências necessárias à execução das atividades de avaliação, consultoria e apuração, típicas das Auditorias Internas;
2. **Gerenciais:** Habilidades esperadas no desempenho de funções de gestão;
3. **Transversais:** conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos processos de trabalho em diferentes contextos organizacionais.

O grau de **IMPORTÂNCIA** das competências vai de **1 (um)** a **5 (cinco)**, adaptando a escala usada pela AG-UFMG, considerando:

1. **sem/quase nenhuma** importância
2. **pouco** importante
3. **medianamente** importante
4. **altamente** importante
5. **extremamente** importante

A quantificação do domínio em cada competência será feito mediante autoavaliação pelo membro da AUDIN/UFCA e posterior avaliação feita pelo Chefe da Unidade de Auditoria, através de formulário idêntico. Será usado, para cada membro, a média entre a nota por ele indicada (autoavaliado) e a nota indicada pela Chefia da UAIG para fins de consolidação do domínio.

O nível de **DOMÍNIO** vai de **1 (um)** a **5 (cinco)** para as **COMPETÊNCIAS TÉCNICAS**, considerando a seguinte escala criada pela CGU:

1. **Conhecer:** Refere-se à *habilidade de recordar, definir, reconhecer ou identificar* uma informação específica. Neste nível o servidor deve possuir *entendimento básico sobre as áreas de aplicação e finalidades* da competência;
2. **Compreender:** Refere-se à *habilidade de compreensão da informação*, sendo capaz de reproduzir a mesma por ideias e palavras próprias. Neste nível o servidor poderá identificar a *aplicabilidade dos trabalhos*;
3. **Aplicar:** Refere-se à habilidade de recolher e aplicar uma informação em situações ou problemas concretos. Neste nível o servidor será capaz de *participar de equipes de auditoria e aplicar procedimentos*;
4. **Analisar:** Habilidade de *estruturar uma informação*, separando as partes das matérias de aprendizagem e *estabelecer relações*. Neste nível o servidor estará *apto a produzir e revisar documentos técnicos, formular conclusões e propostas de melhorias*;
5. **Avaliar:** Refere-se à habilidade de *realizar julgamentos sobre o valor de algo*, tendo em consideração critérios conhecidos. O servidor será *capaz de realizar julgamentos complexos, emitindo opinião sobre necessidade, oportunidade e utilidade*.

Caso existam dúvidas sobre o que se encaixa em cada nível de domínio das competências técnicas, acesse [CGU Competências Técnicas de Auditoria](#) e clique na competência desejada para ver mais detalhes sobre o tipo de conhecimento esperado em cada nível de domínio para cada competência técnica.

O nível de **DOMÍNIO** vai de **1 (um)** a **5 (cinco)** para as **COMPETÊNCIAS GERENCIAIS** e **TRANSVERSAIS**, considerando a seguinte escala usada pela AG-UFGM:

1. **não expressa** a competência no trabalho;
2. expressa **pouco** a competência no trabalho;
3. expressa **medianamente** a competência no trabalho;
4. expressa **muito** a competência no trabalho;
5. expressa **plenamente** a competência no trabalho.

Os dados obtidos através do formulário serão usados para calcular a Necessidade de Desenvolvimento de cada membro da Audin/UFCA. Isso auxilia na diminuição das lacunas de competências recomendadas para uma UAIG.

E-mail:

- PRÓXIMA SEÇÃO -

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS

Competências necessárias à execução das atividades de avaliação, consultoria e apuração, típicas das Auditorias Internas. Há também conhecimentos sobre a legislação aplicável aos principais objetos de auditoria.

O grau de **IMPORTÂNCIA** das competências vai de **1 (um)** a **5 (cinco)**, adaptando a escala usada pela AG-UFGM, considerando:

1. **sem/quase nenhuma** importância
2. **pouco** importante
3. **medianamente** importante
4. **altamente** importante
5. **extremamente** importante

O nível de **DOMÍNIO** vai de **1 (um)** a **5 (cinco)** para as **COMPETÊNCIAS TÉCNICAS**, considerando a seguinte escala criada pela CGU:

1. **Conhecer:** Refere-se à *habilidade de recordar, definir, reconhecer ou identificar* uma informação específica. Neste nível o servidor deve possuir *entendimento básico sobre as áreas de aplicação* e finalidades da competência;
2. **Compreender:** Refere-se à *habilidade de compreensão da informação*, sendo capaz de reproduzir a mesma por ideias e palavras próprias. Neste nível o servidor poderá identificar a *aplicabilidade dos trabalhos*;
3. **Aplicar:** Refere-se à habilidade de recolher e aplicar uma informação em situações ou problemas concretos. Neste nível o servidor será capaz de *participar de equipes de auditoria e aplicar procedimentos*;
4. **Analisar:** Habilidade de *estruturar uma informação*, separando as partes das matérias de aprendizagem e *estabelecer relações*. Neste nível o servidor estará *apto a produzir e revisar documentos técnicos, formular conclusões e propostas de melhorias*;
5. **Avaliar:** Refere-se à habilidade de *realizar julgamentos sobre o valor de algo*, tendo em consideração critérios conhecidos. O servidor será *capaz de realizar julgamentos complexos, emitindo opinião sobre necessidade, oportunidade e utilidade*.

1 - Amostragem e estatística

Capacidade de aplicar técnicas de estatística com vistas a definir cenário ou plano amostral, bem como realizar análise com o objetivo de realizar inferências e testes de hipóteses.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2- Análise de dados

Capacidade de comparar ou agregar dados e informações brutas de forma a prover entendimento do que efetivamente representam, transformando dados em conhecimentos e informações relevantes e úteis ao processo de auditoria.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3 - Auditoria de demonstrações contábeis

Capacidade de conduzir, de acordo com as normas internacionais de auditoria financeira, trabalhos com vistas à obtenção e a avaliação de evidências a respeito das demonstrações contábeis de um órgão ou de uma entidade para emitir opinião indicando se sua apresentação está adequada e de acordo com os princípios contábeis aplicáveis.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 - Auditoria de obras

Capacidade de avaliar a adequação e suficiência dos atos de gestão com vistas ao atendimento do interesse público, legalidade, economicidade, cumprimento de prazos e qualidade dos serviços relativos à execução de obras de engenharia, com base em normas técnicas e melhores práticas de mercado aplicáveis.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 - Auditoria de TI

Capacidade de planejar e executar trabalhos de avaliação da adequação de tecnologias e sistemas de informação utilizados na organização através da revisão e avaliação de controles, desenvolvimento de sistemas, procedimentos de TI, infraestrutura, operação, desempenho e segurança da informação que envolve o processamento de informações para a tomada de decisão.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 - Auditoria em licitações e contratos

Avaliar a execução de contratos, convênios e acordos, monitorando prazos, o atendimento/conformidade das determinações previstas e a legislação pertinente, verificando a economicidade, qualidade, eficiência, eficácia e efetividade das entregas.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7 - Avaliação de investimento e desinvestimento

Capacidade de avaliar carteira de projetos de investimento (aquisições, fusões, incorporações, afretamento, financiamento, etc.) e desinvestimento (alienação de ativos) das organizações com foco nos estudos que suportam o processo decisório (modelos de negócio, *due diligence*, avaliação de ativos, estudos de viabilidade técnico-econômica, fluxo de caixa da dívida, composição de capital, análise de risco, atratividade, etc).

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8 - Avaliação de políticas públicas

Capacidade de planejar e executar trabalhos de avaliação de políticas públicas, como um processo sistemático e disciplinado, com o objetivo de verificar a eficácia e eficiência dos recursos públicos aplicados e, quando necessário, identificar possibilidades e aperfeiçoamento da ação estatal, com vistas à melhoria dos processos, dos resultados e da gestão.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9 - Contabilidade e finanças

Capacidade de identificar, analisar, avaliar e interpretar dados e informações financeiras e contábeis de unidades gestoras, programas ou demonstrativos financeiros, no contexto dos trabalhos de auditoria interna.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10 - Documentação de auditoria

Capacidade de elaborar, registrar e organizar a documentação de auditoria que forneça adequado suporte para o trabalho, contendo o registro das informações utilizadas pelos auditores, das verificações realizadas e das conclusões a que chegaram.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11 - Gestão de projetos

Planejar, executar, acompanhar e avaliar projetos e ações, conforme metodologia e sistemas institucionais de acordo com os objetivos estratégicos do órgão.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12 - Gestão de riscos e controles

Mapear e gerenciar riscos da CGU, utilizando modelos, metodologias e ferramentas adequadas, visando suprimir ou mitigar situações críticas, com vistas a garantir os resultados institucionais.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13 - Governança pública

Capacidade de avaliar e monitorar os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14 - Identificação e apuração de fraudes e impropriedades

Receber e apurar informações e denúncias disciplinares e técnicas trazidas por cidadãos, usuários, órgãos e entidades a respeito da atuação de dirigentes, servidores e demais agentes públicos para subsidiar processos decisórios de acordo com a legislação vigente.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15 - Mapeamento de processos

Capacidade de avaliar a adequação e suficiência dos atos de gestão com vistas ao atendimento do interesse público, legalidade, economicidade, cumprimento de prazos e qualidade dos serviços relativos à execução de obras de engenharia, com base em normas técnicas e melhores práticas de mercado aplicáveis.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16 - Planejamento anual baseado em risco

Capacidade de realizar processo de planejamento da unidade de auditoria interna com base em riscos, compreendendo as etapas de:

- I) entendimento do contexto;
- II) definição do universo de auditoria;
- III) avaliação da maturidade da gestão de riscos;
- IV) seleção dos trabalhos com base em risco.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17 - Planejamento de auditoria baseado em risco

Capacidade de realizar processo de planejamento de trabalho individual de auditoria com base em riscos, compreendendo a identificação e avaliação dos objetivos, riscos e controles do objeto auditado, de forma a definir as questões de auditoria e os testes a serem aplicados, considerando sua natureza, extensão e época.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18 - Relatoria em auditoria

Capacidade de elaborar documento técnico por meio do qual a UAIG comunica os objetivos do trabalho, a extensão dos testes aplicados, as conclusões obtidas, as recomendações emitidas e os planos de ação propostos, de forma clara, completa, concisa, construtiva, objetiva, precisa e tempestiva.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19 - Técnicas de auditoria - avaliação

Capacidade de identificar, selecionar e aplicar as técnicas de auditoria apropriadas aos trabalhos de avaliação, com vistas à análise e obtenção de evidências suficientes, adequadas, relevantes e úteis para conclusão dos trabalhos.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20 - Técnicas de auditoria - consultoria

Capacidade de identificar, selecionar e aplicar técnicas e ferramentas com vistas a prover assessoramento, aconselhamento e serviços relacionados, destinados a adicionar valor e a aperfeiçoar os processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos, sem que o auditor assuma qualquer responsabilidade que seja da gestão.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21 - Técnicas de auditoria - apuração

Capacidade de identificar, selecionar e aplicar técnicas e ferramentas com vistas a verificar atos e fatos com indicação de ilegalidade ou de irregularidade, praticados por agentes públicos ou privados, com a utilização de recursos públicos federais.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22 - Técnicas de negociação

Capacidade de identificar, selecionar e aplicar técnicas para buscar acordos ou soluções, na presença de interesses comuns ou de posições divergentes

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- PRÓXIMA SEÇÃO -

COMPETÊNCIAS GERENCIAIS

Habilidades esperadas no desempenho de funções de gestão.

O grau de **IMPORTÂNCIA** das competências vai de **1 (um)** a **5 (cinco)**, adaptando a escala usada pela AG-UFMG, considerando:

1. **sem/quase nenhuma** importância
2. **pouco** importante
3. **medianamente** importante
4. **altamente** importante
5. **extremamente** importante

O nível de **DOMÍNIO** vai de **1 (um)** a **5 (cinco)** para as **COMPETÊNCIAS GERENCIAIS** e **TRANSVERSAIS**, considerando a seguinte escala usada pela AG-UFMG:

1. **não expressa** a competência no trabalho;
2. expressa **pouco** a competência no trabalho;
3. expressa **medianamente** a competência no trabalho;
4. expressa **muito** a competência no trabalho;
5. expressa **plenamente** a competência no trabalho.

23 - Gestão para resultados

Dominar os conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização. Somado a isso, atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24 - Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal

Empregar o autoconhecimento 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; 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.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25 - Conhecimento sobre os membros da equipe

Definir a equipe de auditoria e indicar o coordenador da equipe, mantendo-se o padrão de qualidade esperado para os trabalhos de auditoria.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26 - Gestão de Crises

Antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco na equipe, de construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27 - Visão crítica

Confirmar se as evidências suportam os achados, as conclusões e as recomendações elaboradas no trabalho de auditoria. Além disso, revisar os papéis de trabalho e certificar-se de que foram devidamente elaborados e de que sustentam os achados e as conclusões do Relatório de Auditoria. Por fim, assegurar a qualidade dos produtos e das comunicações e, se necessário, solicitar aos auditores as evidências adicionais ou esclarecimentos.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28 - Comunicação estratégica

Desenvolver conceitos e ideias com clareza, comunicar propósitos, planos e estratégias e inspirar confiança, estabelecer uma comunicação empática, persuasiva e influente, construir narrativas que representem e legitimem a atuação da organização. Somado a isso, ser capaz de conduzir as reuniões de abertura e de busca conjunta de soluções, além de acompanhar os integrantes da equipe de auditoria na aplicação de testes que demandem interação com os gestores ou servidores/funcionários da Unidade Auditada.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29 - Visão de futuro

Imaginar e prospectar cenários futuros, 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.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30 - Normativos que regem a atividade de auditoria interna

Garantir que a auditoria seja realizada de acordo com as normas e práticas de auditoria aplicáveis e instruir a equipe, durante todo o trabalho de auditoria. Além disso, ser capaz de participar do planejamento da auditoria, da elaboração do cronograma de trabalho e de conduzir a elaboração do programa de trabalho.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31 - Inovação e mudança

Questionar abordagens convencionais na solução de problemas, de adotar novas ideias, de criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua, de suscitar e encorajar ideias novas 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.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32 - Coordenação e colaboração em rede

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; de construir, mobilizar e manter redes confiáveis e abertas com as partes interessadas que são, ou podem vir a se tornar, atores importantes para o alcance dos objetivos estratégicos da organização; de atuar em um ambiente de governança em rede, construindo parcerias e fortalecendo as relações institucionais.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33 - Geração de valor para o usuário

Compreender as necessidades e expectativas dos usuários em relação aos serviços oferecidos pela Auditoria, 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.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- PRÓXIMA SEÇÃO -

COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS

Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos processos de trabalho em diferentes contextos organizacionais.

O grau de **IMPORTÂNCIA** das competências vai de **1 (um)** a **5 (cinco)**, adaptando a escala usada pela AG-UFMG, considerando:

1. **sem/quase nenhuma** importância
2. **pouco** importante
3. **medianamente** importante
4. **altamente** importante
5. **extremamente** importante

O nível de **DOMÍNIO** vai de **1 (um)** a **5 (cinco)** para as **COMPETÊNCIAS GERENCIAIS e TRANSVERSAIS**, considerando a seguinte escala usada pela AG-UFMG:

1. **não expressa** a competência no trabalho;
2. expressa **pouco** a competência no trabalho;
3. expressa **medianamente** a competência no trabalho;
4. expressa **muito** a competência no trabalho;
5. expressa **plenamente** a competência no trabalho.

34 - Comunicação

Escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetivada, garantindo a dinâmica produtiva das interações internas e externas.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35 - Trabalho em Equipe

Colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente, em busca do alcance das metas compartilhadas, e compreender a repercussão das próprias ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos no grupo.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36 - Mentalidade Digital

Utilizar as tecnologias digitais em conjunto com os modelos de gestão, processos de tomadas de decisão, geração de produtos e serviços, comunicação interna, externa e relacionamento com os usuários.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37 - Resolução de Problemas com Base em Dados

Propor soluções inovadoras e efetivas para problemas, complexos ou não, utilizando dados numéricos, não numéricos e evidências que permitam a precisão e viabilidade das soluções.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

38 - Foco nos Resultados para os Cidadãos

Superar o desempenho padrão e apresentar soluções alinhadas ao cumprimento das metas e alcance dos objetivos para atender as necessidades dos usuários dos serviços da Auditoria.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

39 - Visão Sistêmica

Identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

40 - Orientação por Valores Éticos

Agir de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública, como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão da coisa pública.

	1	2	3	4	5
IMPORTÂNCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMÍNIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- FINALIZAR QUESTIONÁRIO -



Ministério da Educação
Universidade Federal do Cariri
Auditoria Interna

Processo nº 23507.002190/2022-85

Assunto: Mapeamento das competências dos Auditores Internos da Unidade de Auditoria Interna Governamental da Universidade Federal do Cariri (UAIG/UFCA), em cumprimento aos ditames do *Internal Audit Capability Model* (IA-CM) e do Plano de Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ).

DESPACHO

O presente Mapeamento de Competências consiste em diretrizes para orientar as autoavaliações e avaliações das competências dos Auditoria Internos com vista a auxiliar na identificação das lacunas de desenvolvimento referentes às competências recomendadas para a UAIG, subsidiando a elaboração de planos de capacitação alinhados às necessidades institucionais.

O documento supramencionado e o painel em Power BI, referente ao levantamento das competências, foram apreciados pela equipe da Auditoria Interna e aprovados pelo Chefe da Unidade, em 05 de dezembro de 2023, por meio de reunião interna.

Dessa forma, publique-se na página da UAIG, no Portal Institucional, para ciência da comunidade acadêmica e demais interessados.

Documento assinado digitalmente
gov.br ANTONIO RAFAEL VALERIO DE OLIVEIRA
Data: 05/12/2023 14:47:16-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Antonio Rafael Valério de Oliveira
Chefe da Auditoria Interna
SIAPE 1228460

De acordo,

Documento assinado digitalmente
gov.br EDSON MENEZES VILAR
Data: 05/12/2023 14:51:27-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Edson Menezes Vilar
Chefe do Núcleo de Governança e Gestão de
Riscos
SIAPE 1170290

Documento assinado digitalmente
gov.br RAIZA CAROLINE SALVADOR DE OLIVEIRA
Data: 05/12/2023 14:54:50-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Raíza Caroline Salvador de Oliveira
Chefe do Núcleo de Gestão Interna e Avaliação
dos Controles
SIAPE 1019251