



SEMINÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS NA PERSPECTIVA DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
8ª Reunião Ordinária do Fórum Nacional dos Pró-Reitores de Gestão de Pessoas das IFES
(FORGEPE/ANDIFES)

SÍNTESE DA MESA REDONDA 3

Florianópolis, 29 de março de 2017.

COORDENADORA DA MESA: ALESSANDRA DE LINHARES JACOBSEN DR.

SECRETÁRIO: IVAN ALMEIDA DE AZEVEDO

RELATOS APRESENTADOS

I - Sistema de Gestão de Desempenho por Competência SGDCom

Harrison Emanuel Grigório da Silva (UFPB)

José Bezerra Honório - (UFPB)

Proposta da Universidade Federal da Paraíba

Sistema de Gestão de Desempenho por Competências SGDCom

Fundamentos:

Lei 8.112/90; 11.091/2005;

Decretos: 5.707/2006 e 5.825/2006

Objetivo: Formular o Plano de Capacitação por competência

Eixos:

a) Capacitação por levantamento de necessidades pelas unidades administrativas e acadêmicas com relação à gestão de desempenho com inserção do planejamento setorial.

b) Oportunizar a participação do servidor no planejamento das atividades de capacitação



SEMINÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS NA PERSPECTIVA DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
8ª Reunião Ordinária do Fórum Nacional dos Pró-Reitores de Gestão de Pessoas das IFES
(FORGEPE/ANDIFES)

- c) Trazer o servidor para discussão do aproveitamento da progressão por mérito no sentido de aperfeiçoar o trabalho e a qualidade dos serviços
- d) Associar a progressão para afastamento para mestrado e doutorado

Resultado:

Promover o ciclo da gestão de desempenho por meio do sistema SGDCom

SÍNTESE DA APRESENTAÇÃO DA UFPB

Ciclo de processamento do sistema SGDCom apoiado no Planejamento, acompanhamento, avaliação e validação.

O SGDCom seleciona as competências Ambientais e Individuais que serão aplicadas a realidade e portanto serão avaliadas para cada servidor naquele ambiente de trabalho. Todos avaliam e todos são avaliados.

A apresentação dos resultados é em forma de índices, que vão de zero a dez, e, em conceitos de alto e baixo nível, havendo índices para cada tipo de competência.

O servidor é avaliado uma vez por ano. Há uma equipe que acompanha todo o processo de avaliação de desempenho. Os resultados oferecidos pelo Sistema são usados para a tomada de decisão.

II - Estruturação Organizacional por competências na UFABC e seus respectivos desdobramentos

Maurício Bianchi Wojslaw (UFABC)

Marcia Cristina Pires de Campos (UFABC) (ausente)



SEMINÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS NA PERSPECTIVA DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
8ª Reunião Ordinária do Fórum Nacional dos Pró-Reitores de Gestão de Pessoas das IFES
(FORGEPE/ANDIFES)

Proposta da Universidade Federal do ABC

Proposta: Gestão por competências voltadas a estruturação organizacional da UFABC.

Fundamentos:

- a) Identificar as competências organizacionais e individuais.
- b) Ter o servidor com competência certa, no lugar certo para executar a atividade certa, em todos os níveis hierárquicos.

Processo de mapeamento:

Criação do grupo de trabalho (Portaria da Reitoria) – 37 servidores de todas as áreas processo participativo – apropriação do trabalho.

Cada servidor fazia o mapeamento de sua função e todo esse processo ao final era validado com outras equipes.

Ponderação de índices (conforme visão institucional), gerou o quociente de nivelamento por competência que permitiu agrupar funções com nível hierárquico durante e Pós mapeamento.

Também, foram criados indicadores do nível, levantamento da matriz de competências e cargos da UFABC e matriz interna de alocação de CDs e FGs.

Resultados: Promoveu a formalização da estrutura organizacional, e, revelou fragilidades culturais.



SEMINÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS NA PERSPECTIVA DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
8ª Reunião Ordinária do Fórum Nacional dos Pró-Reitores de Gestão de Pessoas das IFES
(FORGEPE/ANDIFES)

SÍNTESE DA APRESENTAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC

Universidade começou do zero com o uso de terceirizados. Os servidores aprenderam a serem servidores.

A UFABC reconhecia a necessidade de criar mecanismos organizacionais que pudessem maximizar seu potencial administrativo => foi realizado um trabalho no modelo de GpCom na busca de formas e critérios adequados para uma organização estrutural sob escopo de referências meritocráticas para posicionamento e alocação de cargos e funções. A partir de então, surge a pergunta: mas, é preciso desenvolver competência em que?

Para isso foi necessário fazer o Mapeamento de processos, bem como os delineados para desenvolver as competências. Ausência plena de critérios ou referências

CONCLUSÃO

Com os fundamentos apresentados em relação à gestão de pessoas por competências, deve-se pensar a estrutura organizacional alinhada à Legislação (Lei 11091/2005; Decreto 5707/2006 e o 5825/2006).

Além disso, a execução de ações para o desenvolvimento por competência deve estar centrada em meios tecnológicos, estruturar o pessoal e alinhamento de atividades às necessidades das IFES, por um modelo de gestão de pessoas que valoriza atitudes, habilidades e conhecimento.