

Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz

Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca  
Vice Direção de Desenvolvimento Institucional e Gestão  
Serviço de Gestão do Trabalho  
Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2019



## **PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DA ENSP – 2019/2020**

Alinhado às premissas do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Fiocruz, o Serviço de Gestão do Trabalho da Escola Nacional de Saúde Pública (SGT/ENSP) busca reforçar a cada ano o seu papel no desenvolvimento dos recursos humanos e na profissionalização da gestão, para fazer frente aos objetivos e desafios que se apresentam para a Escola.

Um dos principais desafios do SGT/ENSP é incorporar o modelo de gestão por competências no processo de capacitação. Entre as ameaças identificadas está o número crescente de concessões de aposentadorias em decorrência do atual cenário político-econômico. Neste contexto, é preciso treinar os servidores que permanecem, para, com recursos humanos e financeiros limitados, honrar a missão institucional.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas da ENSP para o biênio 2019/2020 está assentado em duas ações principais, que visam dar a ele mais eficiência, eficácia e efetividade:

- 1- O Mapeamento de Competências da área de Gestão;
- 2- A criação de um Sistema de Gestão da Capacitação junto ao Serviço de Gestão de Tecnologia da Informação (SGTI).

### **Mapeamento das Competências**

O Mapeamento das Competências da área de Gestão da ENSP foi realizado a partir da análise de conteúdo de documentos institucionais e de entrevistas com o Vice Diretor de Desenvolvimento Institucional e Gestão (VDDIG), Alex Molinaro, e o Diretor da ENSP, Hermano Castro.

As Competências validadas em janeiro de 2019 para a área de Gestão da ENSP e que serão desenvolvidas por este Plano são:

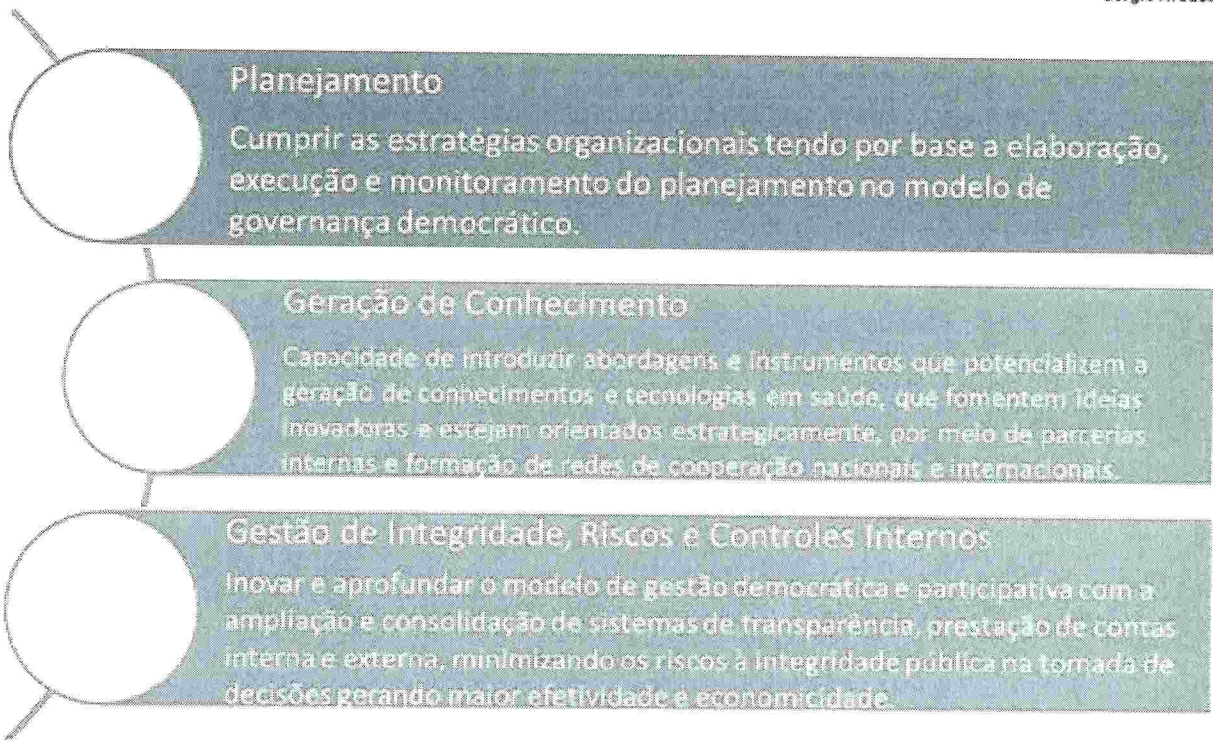


Ministério da Saúde

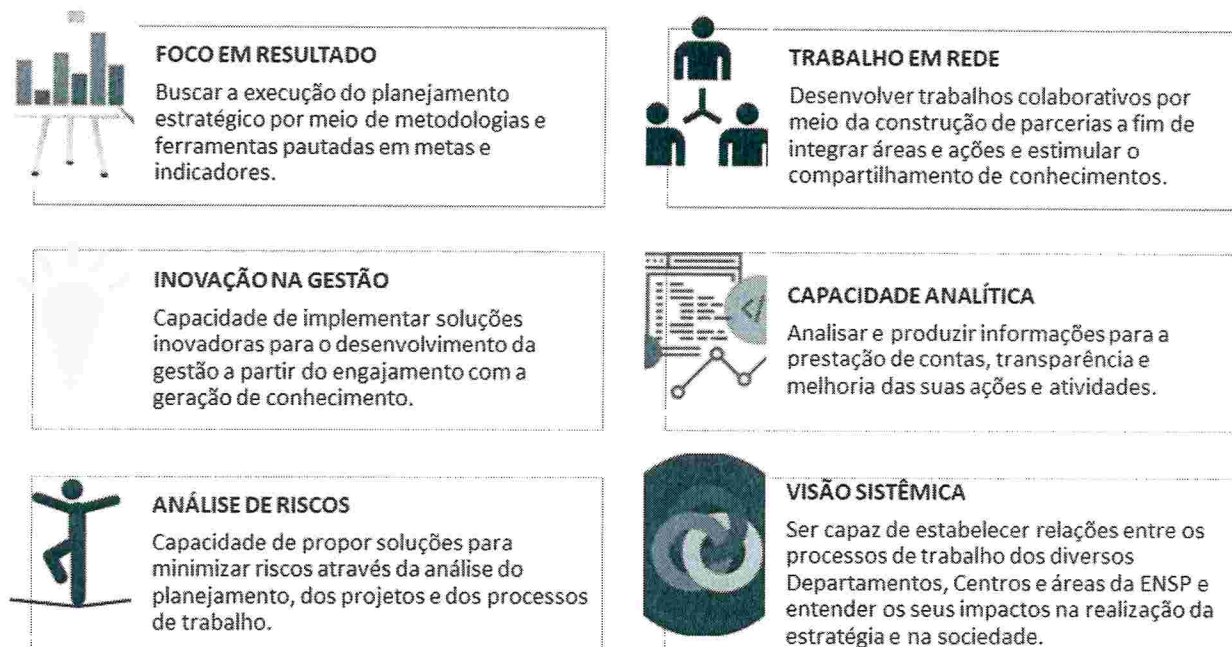
FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz

Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca  
Vice Direção de Desenvolvimento Institucional e Gestão  
Serviço de Gestão do Trabalho  
Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2019



Após a definição das competências de área, o SGT da ENSP mapeou as seguintes competências funcionais da gestão:



As ações de capacitação terão como prioridade o desenvolvimento das competências supracitadas a fim de que este Plano possa ser instrumento estratégico para o alcance dos objetivos definidos no Planejamento da Direção 2018-2022.

## **O Sistema de Gestão da Capacitação**

A criação do Sistema de Gestão da Capacitação visa reduzir a quantidade de trabalho operacional envolvido neste processo, gerando maior agilidade e eficiência e ampliando a capacidade de execução das ações de capacitação, de modo a melhorar os indicadores da área.

As tratativas com o SGTI iniciaram em 17 de dezembro de 2018, através da Reunião de *Kick Off* e, após isso, já foi elaborado o documento de visão do projeto.

Com estas ações, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas busca investir na melhoria da qualidade dos processos de gestão, zelando pela maior efetividade e economicidade de suas ações, na integração das diversas atividades de trabalho e na valorização dos talentos e recursos da própria instituição para a promoção de ações de capacitação internas para o atendimento dos objetivos estratégicos da Direção.

## **Marcos Institucionais**

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas está alinhado à identidade organizacional da ENSP, constituída por sua missão, visão e valores.

## **Missão da ENSP**

Formar profissionais, gerar e compartilhar conhecimentos e práticas no sentido de promover o direito à saúde e a melhoria das condições de vida da população.

## **Visão da ENSP**

Consolidar e ampliar, em todas as suas áreas de atuação, o seu reconhecimento como referência para a sociedade e instituições nacionais e internacionais no campo da saúde coletiva.

## Valores da ENSP

- Compromisso social com equidade e humanização
- Transparência e democracia
- Educação como processo emancipatório
- Dignidade no trabalho
- Respeito à diversidade e inclusão
- Integridade
- Sustentabilidade
- Inovação
- Autonomia e Cooperação

## Objetivo Geral do PDP

Capacitar os gestores e servidores das Vice Direções, dos Centros de Saúde e dos departamentos ligados à Direção (CCI, RADIS e CSP) e os demais servidores da área de gestão, visando o desenvolvimento das competências mapeadas, à melhoria dos processos de gestão e o fortalecimento da política de qualidade da instituição.

## Objetivos Específicos do PDP

1. Mapear as competências funcionais da área de gestão da ENSP para avançar com o Plano de Desenvolvimento de Pessoas para um modelo de gestão por competências;
2. Identificar, junto aos departamentos, as ações de capacitação necessárias ao desenvolvimento das competências mapeadas;
3. Promover a realização dos cursos e demais estratégias de capacitação planejadas para 2019/2020;
4. Elaborar estratégias de monitoramento e avaliação do plano de capacitação.



## **Público-alvo**

Este plano contempla a capacitação de gestores e servidores das Vice Direções, dos Centros de Saúde e dos departamentos ligados à Direção (CCI, RADIS e CSP) e os demais servidores da área de gestão, totalizando aproximadamente 180 servidores.

## **Metas e Resultados Esperados**

Espera-se, por meio deste Plano de Desenvolvimento de Pessoas:

- Contribuir para a formação pessoal dos servidores da Ensp;
- Contribuir para o atingimento dos objetivos estratégicos da Direção;
- Promover a integração das atividades e o intercâmbio de conhecimento entre os setores da ENSP;
- Valorizar os talentos e recursos da instituição na promoção de ações de capacitação.

## **Metodologia**

Para o mapeamento das competências, foram realizadas análises de conteúdo dos seguintes documentos institucionais: Relatório Final do VIII Congresso Interno, Regimento Interno, Planejamento Estratégico da Direção 2018-2022 e Relatório de Gestão 2017. Em seguida, foram realizadas entrevistas com Alex Molinaro (VDDIG), e o Diretor da ENSP, Hermano Castro.

Estas entrevistas foram gravadas e transcritas para facilitar a análise de conteúdo. Foram destacados neste material todos os trechos que se reportavam a estratégia organizacional para a área de gestão. Estes trechos foram lançados em uma planilha onde se identificaram as palavras chave de cada trecho e, em seguida, estas palavras-chave foram analisadas e categorizadas de modo a construir um índice com possíveis indicativos de competências.

Foram identificados 47 índices e elaboradas, a princípio, 5 descrições de competências que, a partir de revisão e análise, foram reduzidas para 3 competências. Estas competências passaram por avaliação quanto a redação e forma pelos profissionais de Recursos Humanos da Fiocruz, que estão trabalhando com esta temática.



Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz

Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca  
Vice Direção de Desenvolvimento Institucional e Gestão  
Serviço de Gestão do Trabalho  
Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2019



Após isso, identificou-se que duas das competências identificadas estavam consonantes com competências já validadas da área de gestão da Fiocruz. Sendo assim, foram incorporadas estas duas competências gerais da gestão da Fiocruz e levamos para validação dos gestores da VDDIG uma competência específica de gestão da ENSP no dia 21 de dezembro de 2018. Chegou-se, assim, às três competências da área de gestão.

Após isso, o processo para definição destas competências funcionais envolveu as seguintes etapas: 4 Oficinas com profissionais da gestão; disponibilização de formulário *online* para validação, preenchido por 122 colaboradores; e, aceite do Vice-Diretor de Desenvolvimento Institucional e Gestão e do Diretor da ENSP.

Por último, o SGT realizou uma oficina com os gestores das áreas alvo da capacitação, com a finalidade de, a partir dos objetivos estratégicos da ENSP e das competências mapeadas, identificar suas demandas específicas.

### **Vigência do plano**

O plano prevê a execução de ações entre março de 2019 e dezembro de 2020.

### **Avaliação das Ações Planejadas**

A avaliação das ações ainda restringe-se à avaliação das ações de capacitação, realizada por formulário próprio. Não é possível com os recursos atuais ampliar a avaliação para níveis mais avançados.

### **Indicadores**

Seguem alguns dos indicadores que poderão ser utilizados para mensurar a eficácia do Programa, com base em um público-alvo de aproximadamente 180 servidores:

- 40% de servidores do público alvo capacitados
- 70% de dirigentes da VDDIG capacitados
- 80% dos egressos relatando satisfação com as estratégias de capacitação promovidas
- 50% de capacitações realizadas em relação ao planejado
- Execução de 40% do investimento planejado



Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz

Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca  
Vice Direção de Desenvolvimento Institucional e Gestão  
Serviço de Gestão do Trabalho  
Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2019



## Investimento

Através de levantamento histórico solicita-se um investimento de aproximadamente R\$ 200.000,00 por ano para atender as demandas da Escola.

## Considerações Finais

Elaborar e executar o Plano de Desenvolvimento de Pessoas para qualificar e profissionalizar os quadros de gestão da Escola é um desafio considerando os recursos humanos e financeiros disponíveis, as demandas diversas e complexas das diversas áreas, o anseio e necessidade de se migrar para um modelo de desenvolvimento de pessoas por competências e a construção de um plano mais estruturado para atender à necessidade de capacitação permanente. Mas o Serviço de Gestão do Trabalho assume essa responsabilidade por entender que isto é fundamental para a melhoria dos processos de gestão e assim também para a melhoria dos serviços públicos oferecidos à população.

## Equipe de Elaboração:

Patricia Maria Pereira Lemos Quintanilha - Serviço de Gestão do Trabalho / VDDIG

Talita Almeida de C. Nascimento T. Coelho - Serviço de Gestão do Trabalho / VDDIG

## Aprovado por:

Andréa Márcia de Oliveira Couto  
Serviço de Gestão do Trabalho / VDDIG

Andréa Márcia de Oliveira Couto  
Chefe do  
Serviço de Gestão do Trabalho  
ENSP/FIOCRUZ - SIAPE 0518820

Carlos Augusto Correia Lima Reis  
Coordenação de Desenvolvimento / VDDIG

Alex Alexandre Molinaro  
Vice-Diretor Desenvolvimento  
Institucional e Gestão  
VDDIG/ENSP/FIOCRUZ  
Mat. SIAPE 043.967

Alex Alexandre Molinaro  
Vice Direção de Desenvolvimento Institucional e Gestão