

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DA ENSP – 2021/2022

O Serviço de Gestão do Trabalho da Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP) elaborou o seu Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) de 2021/2022 com base nas orientações da Escola Corporativa para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Fiocruz, nos objetivos estratégicos da ENSP definidos no Planejamento da Direção 2018-2022, nas competências mapeadas da área de gestão e nas diretrizes para a Acreditação dos Centros (CESGSF, CESTEh e CRPHF).

Um dos principais desafios do SGT/ENSP para este biênio é conseguir planejar e executar ações de capacitação durante a pandemia, quando a maior parte dos colaboradores ainda se encontra em trabalho remoto. Trinta e sete por cento dos servidores da ENSP tem mais de sessenta anos, grupo de maior risco ao coronavírus (COVID-19).

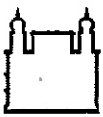
Outro desafio encontrado é incorporar o modelo de gestão por competências no processo de capacitação de toda a escola, considerando que até o momento apenas a área da gestão teve suas competências mapeadas.

As ações do PDP 2021/2022 foram estruturadas em cinco programas temáticos, que atendem necessidades transversais de todos os departamentos da Escola, e em uma divisão por setores/departamentos, onde são contempladas as ações específicas para estes.

Um dos programas temáticos refere-se ao Desenvolvimento da Competência Inovação em Gestão, identificada como uma competência prioritária no contexto de trabalho remoto e grandes mudanças nos processos de trabalho, por conta da atual crise sanitária.

A importância desse programa também se evidencia na fala da presidente da Fiocruz, Nísia Trindade Lima, que pautou sua campanha para recondução ao cargo no compromisso da instituição de promover a inovação na gestão pública, mediante valorização da capacidade criativa dos trabalhadores e gestores da Fiocruz. (Portal Fiocruz, 2021). E também se destaca a importância dessa competência pelos apontamentos registrados no Relatório Final do Projeto de Apoio ao Desenvolvimento Institucional da ENSP: olhando para o futuro (ENSP, 2020).

O documento sugere realização de oficinas específicas para o desenvolvimento da competência funcional da gestão da inovação, estimulando a criação de grupos para o



desenvolvimento de projetos e a participação em editais de gestão em âmbito interno e externo.

Os demais programas justificam-se pelas necessidades apontadas pelo planejamento estratégico da Unidade e demandas transversais das áreas e serão apontados neste documento.

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

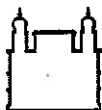
Formar profissionais, gerar e compartilhar conhecimentos e práticas no sentido de promover o direito à saúde e a melhoria das condições de vida da população.

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 todos os servidores e gestores da ENSP, visando o desenvolvimento das competências mapeadas, à melhoria dos processos de trabalho e o fortalecimento da política de qualidade da instituição.

Objetivos Específicos do PDP

1. Mapear as competências funcionais da área assistencial 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 2021/2022;
4. Elaborar estratégias de monitoramento e avaliação do plano de capacitação.

Público-alvo

Este plano contempla a capacitação dos cerca de 500 servidores ativos lotados e localizados na ENSP, incluindo os cedidos para a Escola.

Resultados Esperados

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

- Contribuir para a formação pessoal dos servidores da ENSP;
- Contribuir para o alcance 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

Foi realizada uma oficina com os gestores para apresentação de instrumento a ser utilizado para o levantamento das necessidades de treinamento, o formulário de solicitação de demanda de capacitação (Anexo 1). Na ocasião, foi explicado o correto preenchimento de cada item, foram ressaltadas as diretrizes gerais para a capacitação na ENSP e os participantes tiveram oportunidade de tirar suas dúvidas sobre o processo.

Após isso, o SGT encaminhou o formulário, baseado nas necessidades, para estes gestores com prazo até janeiro de 2021 para retorno.

O SGT realizou a compilação das demandas dos departamentos, identificou necessidades transversais que poderiam ser atendidas em formato de turma, ações que poderiam ser desenvolvidas utilizando parcerias internas, bem como foi realizada pesquisa de mercado para levantar uma estimativa de investimento necessário para contratar ações externamente.

As ações voltadas para as demandas de acreditação e demais demandas das áreas assistenciais foram revisadas pela Vice Direção de Ambulatórios e Laboratórios tanto em relação às necessidades e soluções para atendê-las quanto em termos de quantitativo de participantes que precisam ser contemplados em cada ação.

Em seguida, tendo o valor total de investimento acima do esperado foi acordado com a Coordenação de Desenvolvimento Institucional/VDDIG as possibilidades de corte para adequação ao limite orçamentário. E então o Plano passou pelo processo de aprovação junto à Direção da Escola.

Vigência do plano

O plano prevê a execução de ações entre março de 2021 e dezembro de 2022.

Avaliação das Ações Planejadas

A avaliação das ações ainda se restringe à avaliação de reação das ações de capacitação, realizada por meio de formulário próprio. Não é possível com os recursos atuais avançar nos níveis de avaliação.

Indicadores e metas

O Plano será avaliado pelos indicadores descritos na tabela abaixo. As metas foram definidas tendo como base os resultados alcançados na série histórica, o contexto de pandemia em que o atual PDP inicia e o número de profissionais cada vez mais reduzido para realização das atividades (especialmente por conta das aposentadorias). Elementos estes que trazem limitações das mais diversas ordens, incluindo a dificuldade dos participantes se ausentarem de suas atividades para participarem de ações de capacitação. As metas têm por base um público-alvo de aproximadamente 500 servidores e a realização de 162 ações de capacitação a um investimento de R\$200.000,00 anuais.

Indicador	Meta
Percentual de servidores capacitados	40%
Percentual de gestores capacitados do CRPHF	80%
Percentual de gestores capacitados do CESTEJH	50%
Percentual de gestores capacitados do CSEGSF	80%
Percentual de egressos satisfeitos* com as capacitações	80%
Percentual de capacitações realizadas em relação ao planejado	50%
Percentual de Execução orçamentária do investimento planejado	50%

Tabela 1 – Indicadores e metas do PDP 2021-2022

*Concluintes respondendo que a ação foi Boa ou Muito boa na Avaliação de Reação

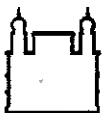
Investimento

Para executar as ações previstas neste Plano é necessário um investimento de aproximadamente R\$ 200.000,00 por ano.

Programas Temáticos

Programa de Desenvolvimento da Competência Inovação em Gestão

Objetivo geral: Aumentar a capacidade de implementar soluções inovadoras para o desenvolvimento da gestão a partir do engajamento com a geração do conhecimento, desenvolvendo temas como trabalhar na lógica de projetos, ampliar o diálogo, formar multiplicadores, melhorar eficiência do trabalho remoto, entre outros.



Ações definidas no Planejamento estratégico da Direção

Objetivo geral: Desenvolver ações de capacitação que visem auxiliar no cumprimento das estratégias organizacionais definidas no Planejamento da Direção, aprimorando o conhecimento e aplicabilidade de ferramentas técnicas e o conhecimento de legislações e procedimentos necessários para o funcionamento da administração pública, tais como os sistemas da administração pública federal, técnicas de redação de documentos oficiais e metodologias para padronização e gestão de processos.

Capacitação de Lideranças

Objetivo Geral: Inspirar a equipe para o alcance dos objetivos, incentivando e reconhecendo as conquistas individuais e coletivas, compartilhando a visão de futuro para a área, promovendo a justiça social e a defesa da diversidade geracional, racial, étnica, religiosa, equidade de gênero e acessibilidade, e atuar nas situações de conflito e violência no trabalho, fortalecendo a democracia, o diálogo e a construção coletiva nas relações sociais de trabalho considerando fatores políticos, econômicos, sociais, estruturais e culturais internos e externos à Fiocruz e suas unidades.

Ações obrigatórias pela Acreditação

Objetivo geral: Contribuir para que a ENSP atenda aos requisitos necessários para as áreas que desejam passar pelo processo de acreditação através do oferecimento de treinamentos obrigatórios.

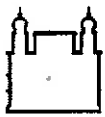
Capacitação em Ferramentas Tecnológicas Básicas

Objetivo geral: desenvolver habilidade no uso de ferramentas tecnológicas para aumentar a eficiência nos processos de trabalho, através da elaboração de planilhas de controle, de relatórios técnicos, apresentações e documentos inteligentes e automatizados.

O Sistema de Gestão da Capacitação

Desde o final de 2018 o SGT iniciou o esforço de criação, junto ao SGTI, de um sistema próprio de gestão da capacitação.

O 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.

Atualmente, o módulo de Solicitações individuais está entrando em produção (em uso) e o módulo de Gerenciamento de Turmas iniciará sua fase de testes, a previsão é de que até o fim de 2021 o sistema esteja em pleno funcionamento com os módulos de Capacitações executadas, Histórico e Relatórios.

Revisão

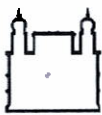
No PDP, cada necessidade pode ser atendida por uma ou mais ações de capacitação. Estas ações podem ser modificadas a partir do entendimento do SGT com relação a melhor estratégia de aprendizagem para atendê-la, bem como o orçamento necessário, já que, para elaboração do PDP, foram realizadas cotações no mercado, mas que, considerando um período de dois anos, são apenas estimativas, podendo ter um custo maior ou ainda menor, no caso da negociação de descontos com as empresas contratadas.

Considerando também que um planejamento bianual não pode ser engessado, entende-se que este PDP tem flexibilidade e as necessidades definidas junto às chefias dos departamentos podem ser revistas trimestralmente, se necessário, sempre levando em consideração o alinhamento ao planejamento da unidade.

Considerações Finais

Com estas ações, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas busca investir na melhoria da qualidade dos processos de trabalho, 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.

Elaborar e executar o Plano de Desenvolvimento de Pessoas para qualificar e profissionalizar a força de trabalho 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.

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 e profissionalização de seus trabalhadores, para fazer frente aos objetivos e desafios que se apresentam para a Escola.

REFERÊNCIAS:

Nísia Trindade Lima é nomeada para segundo mandato de presidente da Fiocruz. Portal Fiocruz, 2021. Disponível em <<https://portal.fiocruz.br/noticia/nisia-trindade-lima-e-nomeada-para-segundo-mandato-de-presidente-da-fiocruz>> Acesso em: 03 de mar. de 2021.

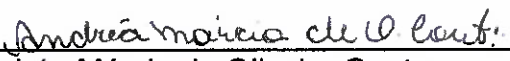
ENSP. Relatório Final do Projeto Apoio ao Desenvolvimento Institucional da ENSP: olhando para o futuro. 30 nov. 2020.

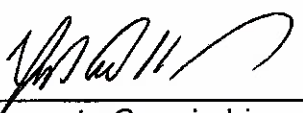
Rio de Janeiro, 18 de março de 2020.

Equipe de Elaboração:

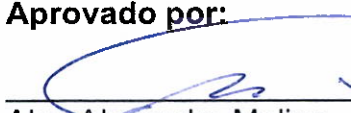
Camila Pinheiro Rodrigues
Camilla dos Santos Teixeira
Patricia Maria Pereira Lemos Quintanilha
Talita Almeida de C. Nascimento T. Coelho
Serviço de Gestão do Trabalho / VDDIG


Verificado por:



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


Carlos Augusto Correia Lima Reis
Coordenação de Desenvolvimento /
VDDIG

Aprovado por:


Alex Alexandre Molinaro
Vice Diretor de Desenvolvimento
Institucional e Gestão


Alex Alexandre Molinaro
Vice Diretor
VDDIG/ENSP/FIOCRUZ
Mat.: 0753987


Hermano Albuquerque de Castro
Diretor
ENSP / FIOCRUZ
STABE 0163488-0
Diretor