

## 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.

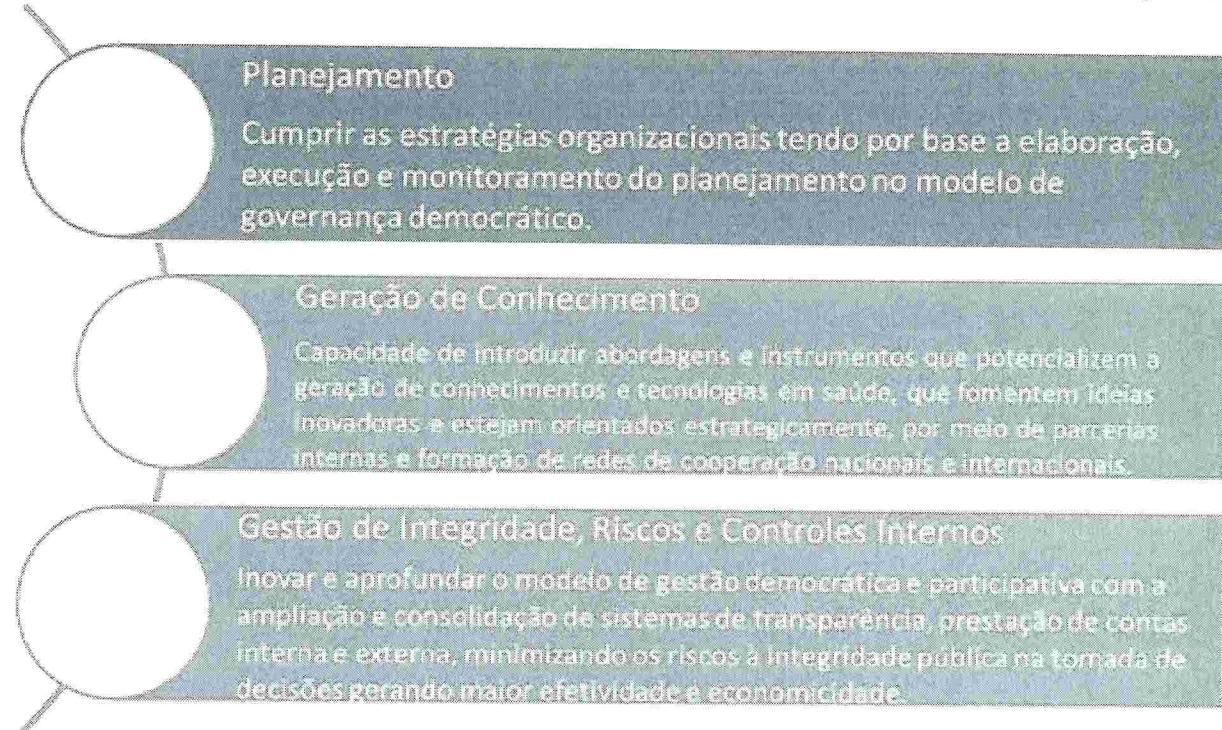
O Plano de Desenvolvimento de Pessoas da ENSP para o biênio 2019/2020 está assentado em duas ações principais, que visam dar a ele mais eficiência, eficácia e efetividade:

- 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).

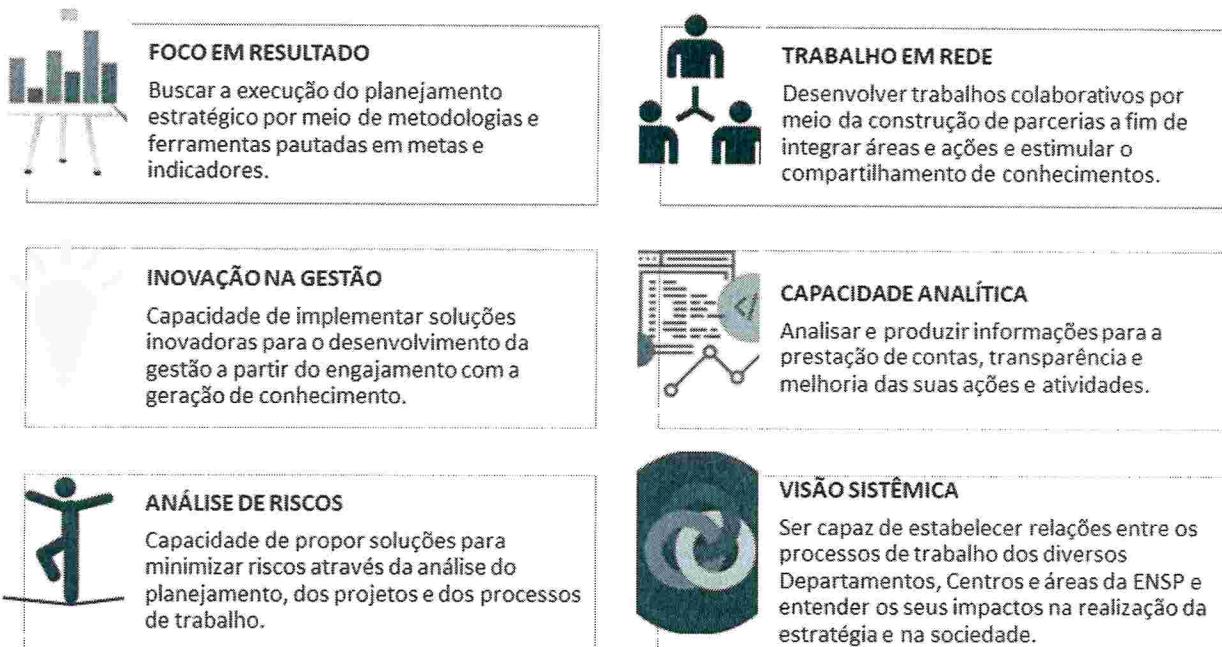
### **Mapeamento das Competências**

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:



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.

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

## Investimento

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

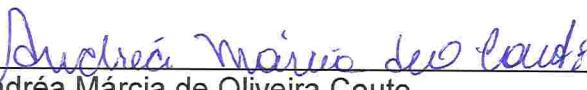
## Considerações Finais

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:

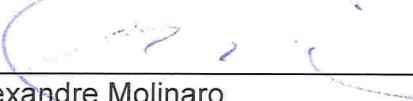
Patricia Maria Pereira Lemos Quintanilha - Serviço de Gestão do Trabalho / VDDIG  
Talita Almeida de C. Nascimento T. Coelho - Serviço de Gestão do Trabalho / VDDIG

### 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 Direção de Desenvolvimento Institucional e Gestão

Alex Alexandre Molinaro  
Vice-Diretor Desenvolvimento  
Institucional e Gestão  
VDDIG/ENSP/FIOCRUZ  
Mat. Siape 043.987