

## Objetivo

Analisar os critérios na definição do perfil de servidor para ocupação de cargo de gestão, estabelecido pelo olhar do decisor, utilizando-se a Metodologia Multicritérios de Apoio à Decisão Construtivista (MCDA-C). A pesquisa tem o intuito de melhorar o desempenho das equipes, aprimorar as entregas e potencializar os resultados das áreas.

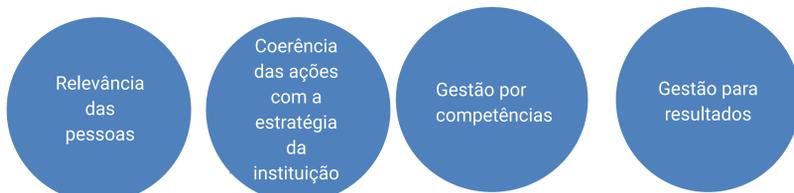
## Contextualização

### • Gestão de Pessoas



“As organizações são construídas, alcançam seus objetivos e cumprem o seu dever social por meio da gestão de pessoas (Zanelli, 2012)”.

### • Gestão estratégica pessoas



- As pessoas assumiram papel relevante e estratégico para a administração pública.
- Necessidade de efetivar a gestão por competência e por desempenho.
- Integração e inter-relacionamento entre as ações estratégicas da área de gestão de pessoas e as ações estratégicas da instituição.
- Gestão por resultados com alinhamento dos objetivos individuais e das equipes com as metas da instituição.
- Alinhamento das competências individuais com às competências institucionais, para que conjuntamente constituem as competências necessárias às instituições.

### Mudança direcionada para a competência

- I. Metodologia de promoção baseada em resultados.
- II. Engajamento e transparência
- III. Desenvolvimento de formações técnicas e comportamentais

### • Metodologia

Metodologia Multicritérios de Apoio à Decisão Construtivista (MCDA-C) consiste em uma forma estruturada de auxílio na tomada de decisão, considerando as percepções e valores dos envolvidos no processo ( Ensslin, 2002)

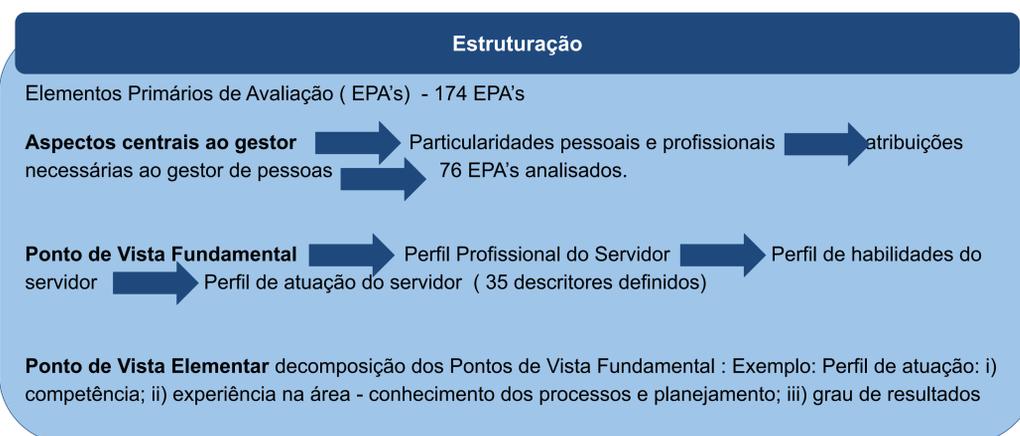
#### I. Estudo de Caso

Realizada na Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, do Ministério da Saúde, área responsável por planejar, coordenar, acompanhar e orientar administrativamente as atividades relacionadas com a política de gestão de pessoas do MS. A área possui aproximadamente 200 servidores, 05 coordenações técnicas, assessoria.

## II. Estruturação do Problema

Avaliação de desempenho para definição do perfil de servidores para ocupação de cargo de gestão da área de gestão de pessoas.

### • Etapas da metodologia



### Estrutura Hierárquica de valor



## Avaliação

- Perfil competitivo - 36,15 pontos
- Possui duas competências comportamentais desenvolvidas.
- Possui especialização em área de gestão ou relacionada à área de gestão
- Conhece os processos na área de atuação.
- Servidor com algumas competências definidas.
- Colaborou com três ações estratégicas da gestão de pessoas
- Demonstrou visão sistêmica em três ações estratégicas em gestão de pessoas.
- Perfil participativo de liderança, direcionado a ouvir as opiniões dos liderados, mantendo a conexão com a equipe.

### • Conclusão

- A metodologia possibilitou ao gestor conhecer o contexto e assim identificar, organizar e integrar aspectos, por ele, julgados como necessários e suficientes para um gestor da área de gestão de pessoas.
- Possibilitar ao gestor apoio para a tomada de decisão quanto à indicação de servidores para os cargos de gestão.
- Transparência no processo de escolha.
- Construção de um mapa de competências e adequações no Programa de desenvolvimento de pessoas.
- Aprimoramento de conhecimento e competências gerenciais, com foco no desenvolvimento de liderança, a adoção de um planejamento de forças de trabalho e capacitações continuadas.
- Propositura de ações de integração e inter-relacionamento entre as áreas.
- Adequação dos processos de avaliação de desempenho por competências baseado em um processo robusto de gestão por competências