

Implementação do Modelo de Gestão por Competências está em andamento no INCA



Daniel Gonçalves Silveira é o líder da Iniciativa Estratégica

Começar uma mudança de paradigma da gestão de pessoas é o objetivo da Iniciativa Estratégica (IE) Implementação do Modelo de Gestão por Competências no INCA (GPC), que está em elaboração e deve ser concluída até o fim do ano. A medida vai contribuir para a capacitação dos servidores, auxiliando na definição das estratégias de aprendizagem adequadas ao desenvolvimento das competências requeridas no contexto do trabalho. O resultado final para este ano será o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) 2024.

A construção de PDPs terá ciclos anuais com a revisão das competências setoriais e individuais e a realização de pesquisas em gestão estratégica. Líder da IE desde agosto de 2020, o analista em Ciência e Tecnologia da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DIDEP) Daniel Gonçalves Silveira ressaltou que, após a implementação do Modelo de GPC, outros subsistemas de gestão de pessoas poderão ser aprimorados, como, por exemplo, a avaliação de desempenho e a identificação de perfis para concursos públicos com base em competências.

“A implementação da Iniciativa tem sido bastante desafiadora, pois, desde 2019, mudanças normativas na administração pública impactaram no escopo do projeto. Dentre elas, estão a edição da nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas [PNDP] e as alterações estabelecidas pelo Ministério da Economia [atualmente Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos] no processo de construção do PDP”, afirmou Daniel, que é formado em Administração pela Universidade Federal Fluminense (UFF) e mestre em Gestão e Estratégia pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). De acordo com ele, essa última

mudança, ocorrida em 2022, demandou da equipe um esforço maior para a adaptação do projeto, de modo a envolver gestores e profissionais já com o foco no desenvolvimento das competências individuais necessárias para o exercício das atribuições de todos os servidores.

Identificação das competências

Em abril, começou o ciclo de oficinas de capacitação dos pontos focais designados pelas chefias do INCA para fazer parte do grupo de execução da iniciativa. Cada um deles participará de duas oficinas, nas quais serão apresentadas a metodologia para identificação das primeiras competências individuais e o novo modelo de levantamento de necessidades de desenvolvimento, por meio da utilização do sistema Sipec, instituído pelo governo federal. “É importante sinalizar, aos gestores que ainda não indicaram os pontos focais de suas áreas, que entrem em contato com a DIDEP por meio do ramal 6043 ou pelo *e-mail* daniel.silveira@inca.gov.br para obter mais informações”, alertou Daniel.

O líder da iniciativa exaltou o nível de envolvimento da equipe. “Sem esse trabalho, os servidores poderiam ter prejuízos no que se refere aos processos de desenvolvimento, tais como solicitações de licenças para capacitação e afastamentos para participações em eventos, entre outros. Inicialmente, não se previa a identificação das competências em todas as unidades do INCA, dada a complexidade de se realizar tal entrega em um ciclo de quatro anos. O empenho de todos foi fundamental para que o escopo do projeto pudesse ser readequado à nova realidade num espaço curto de tempo”.