

Cadê o talento interno que estava aqui? Proposta de remoção de servidores em uma IFES a partir do mapeamento de competências

JOSIVAN AQUINO DE MATOS

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO DO SUL (IFMS)

RENATO FABIANO CINTRA

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS (UFGD)

ALEXANDRE DE SOUZA CORRÊA

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS (UFGD)

SAULO FABIANO AMÂNCIO VIEIRA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA (UEL)

Cadê o talento interno que estava aqui? Proposta de remoção de servidores em uma IFES a partir do mapeamento de competências

Introdução

Em 1995, o Brasil iniciou a reforma gerencial na administração pública, buscando serviços públicos mais eficientes e de qualidade. A partir de 2006, a gestão por competências se tornou um modelo estratégico para a gestão de pessoas, com o objetivo de alinhar as habilidades dos servidores às necessidades da organização. Através da identificação de competências essenciais e da adequação do perfil dos servidores, a gestão por competências visa alcançar maior eficiência, qualidade e profissionalismo no serviço público brasileiro. Essa mudança estratégica vem sendo implementada gradativamente.

Contexto Investigado

Fundada em 2005, a Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) conta com um corpo de servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) composto por 938 profissionais, sendo 255 deles assistentes administrativos. A grande maioria dos TAEs da UFGD (90,5%) possui qualificação superior à exigida para o cargo que ocupa, demonstrando um alto nível de escolaridade e expertise. Diante desse cenário, a UFGD se depara com a necessidade de realizar um mapeamento abrangente das competências e habilidades de seus servidores TAEs. Essa iniciativa estratégica permitirá otimizar seu recurso humano.

Diagnóstico da Situação-Problema

A UFGD enfrenta desafios na gestão de seus servidores, com alta rotatividade e falta de mapeamento de competências. A UFGD não possui procedimentos ou ferramentas para mapear as competências dos servidores e dos setores, com isto a alocação se torna ineficiente. Os novos servidores são alocados de acordo com vagas existentes, sem considerar suas competências e as necessidades dos setores resultando em alta rotatividade, entre 2014 e 2023, 565 remoções foram realizadas, com 49% afetando assistentes em administração. A UFGD não possui estratégias definidas para identificar sua força de trabalho.

Intervenção Proposta

Para solucionar essa questão, este estudo propõe a implementação da gestão por competências em três pilares fundamentais: Mapeamento de competências: identificar as habilidades e conhecimentos necessários para cada cargo na UFGD. Editais de remoção: Baseados nas competências mapeadas, serão elaborados editais de remoção transparentes e objetivos, com critérios claros para a seleção dos candidatos. Banco de dados de perfis: Para acompanhar as qualificações e interesses dos servidores, será criado um banco de dados com informações sobre cada um deles.

Resultados Obtidos

A metodologia proposta para remoção interna de servidores traz diversos benefícios para instituições e colaboradores: Transparência e Eficiência; Força de trabalho alinhada às necessidades da organização; Identificação de oportunidades de aprendizado e desenvolvimento profissional; Alocação otimizada de servidores, decisões baseadas em competências; Remoção interna vista como ferramenta estratégica para o desenvolvimento individual e organizacional; A implementação dessa metodologia garante uma força de trabalho qualificada, engajada e alinhada com os objetivos da organização.

Contribuição Tecnológica-Social

A remoção interna de servidores é um processo crucial para otimizar a força de trabalho e garantir a eficiência das operações. Este estudo propõe um modelo otimizado baseado na gestão por competências, com diretrizes sequenciais para as modalidades a pedido e de ofício. A metodologia inclui um mapeamento detalhado de setores e competências, utilizando formulários personalizados para identificar as habilidades críticas de cada área. Essa abordagem fornece informações precisas para decisões estratégicas, garantindo que os servidores sejam realocados para as posições mais adequadas.