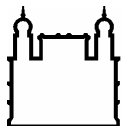


PROJETO INTEGRANDO OS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS PARA O NOVO MODELO DE GESTÃO



FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ





Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz



Presidente

Paulo Marchiori Buss

Vice Presidente de Desenvolvimento Institucional e Gestão do Trabalho

Paulo Ernani Gadelha Vieira

Diretora de Recursos Humanos

Leila de Mello Yañez Nogueira

Departamento de Desenvolvimento em Recursos Humanos

Lúcia Helena Azeredo Cruz

Serviço de Capacitação

Elaine Lúcia da Silva

Equipe Responsável pela Elaboração do Projeto

Ana Luisa Duboc de Araújo

Carla Xavier dos Santos Kaufman

Elaine Lucia da Silva

Gilcélia Silva Marques

José Martins da Silva

Lúcia Helena Azeredo Cruz

Luciana Bicalho Cavanellas

Luciana Pereira Lindenmeyer

Rita Elizabeth Menezes de Amorim

Valéria Cristina Cardoso Adriano

SUMÁRIO

1)Apresentação.....	3
2) Identificação da Instituição solicitante.....	3
3) Equipe responsável pelo projeto.....	4
4) Missão.....	4
5) Detalhamento do Projeto.....	4
5.1) Justificativa	4
5.2) Objetivo.....	5
5.3) Metas	6
5.4) Metodologia.....	7
5.5) Infra-estrutura para realização de atividades.....	7
5.6) Público alvo.....	7
5.7) Financiamento Externo.....	7
5.8) Cronograma Físico- Financeiro	8
5.9) Cronograma de Atividades	9
5.10) Prazo de Execução	10
5.11) Monitoramento e Avaliação	10

INTEGRANDO OS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS PARA UM NOVO MODELO DE GESTÃO

1 - Apresentação

O presente projeto visa capacitar os profissionais que atuam na área de recursos humanos nas Unidades da Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz, em atendimento às demandas previstas no Plano Quadrienal e no Plano Anual de Capacitação da Instituição, e ao que institui o Decreto nº 5.707/06, de 23/02/06.

Apresenta-se como uma oportunidade de sensibilizar e integrar os profissionais desta área, por meio de estudos e debates institucionais, na busca de um alinhamento do conhecimento teórico, estabelecendo uma linguagem comum para a proposição de um novo modelo de gestão.

A Diretoria de Recursos Humanos da Fiocruz – DIREH, coordenadora deste projeto, contará com a parceria da Presidência, Unidades Técnico-Científicas, Unidades Técnico-Administrativas e Unidade Técnica de Apoio e terá como responsável técnico o Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos da DIREH.

Os recursos materiais, financeiros e humanos para a realização do projeto serão apresentados em planilha anexa.

Em função da complexidade de realidades existentes na Fiocruz, os profissionais das diversas Unidades atuam de forma autônoma e nem sempre alinhada à política de recursos humanos existente. Portanto, faz-se necessário o estabelecimento de estratégias para a melhoria da comunicação interna e da redefinição do papel da área de recursos humanos, possibilitando assim que esta área atue de forma mais estratégica.

O projeto ora apresentado tem como objetivo principal a capacitação dos profissionais de recursos humanos para uma discussão sobre o modelo de gestão por competências, além de fortalecer a integração da área. Para tal, estão previstas as atividades de encontros e seminários para debate institucional sobre o tema, participações em congressos e em cursos presenciais.

2. Identificação da instituição solicitante

Fundação Oswaldo Cruz – FIOCRUZ

Av. Brasil 4365 – Manguinhos – Rio de Janeiro – RJ – Cep 21040-900

Tel.: 3836 2044

Fax.: 3836-2180

Responsável: Leila de Mello Yañez Nogueira – Diretora de Recursos Humanos

Identidade: 3758115-4 IFP

CPF: 719 440 52704

3. Equipe responsável pelo Projeto

NOME	Unidade/Setor	Função	Atribuição
Lucia Helena Azeredo Cruz	DDRH/DIREH	Chefe do DDRH	Coordenação do projeto
Elaine Lucia da Silva	SERCAP/DDRH	Chefe do SERCAP	Supervisão das ações
Valeria Cristina Cardoso Adriano	SERCAP/DDRH	Analista de Gestão em Saúde	Execução e acompanhamento
Ana Luisa Duboc de Araújo	DDRH/DIREH	Analista de Gestão em Saúde	Execução e acompanhamento
Luciana Bicalho Cavanellas	DDRH/DIREH	Analista de Gestão em Saúde	Execução e acompanhamento
Carla Xavier dos Santos Kaufmann	SERCAP/DDRH	Analista de Gestão em Saúde	Avaliação de resultados e elaboração de relatório
Mirtes Nascimento da Silva	SERCAP/DDRH	Assistente de Gestão em Saúde	Execução e acompanhamento
Mônica de Souza Gomes da Silva	SERCAP/DDRH	Assistente de Gestão em Saúde	Execução e acompanhamento
Marise Freitas Alves	SERCAP/DDRH	Analista de Gestão em Saúde	Execução e acompanhamento
Maria Jacqueline de Vicq de Cumplich	SERCAP/DDRH	Analista de Gestão em Saúde	Avaliação de resultados e elaboração de relatório
Leandro Mussauer Oliveira	SERCAP/DDRH	Analista de Gestão em Saúde	Execução e acompanhamento

4. Missão

Capacitar os profissionais da área de recursos humanos para atuar na construção de um modelo de gestão que se adeque aos propósitos da Fiocruz.

5. Detalhamento do Projeto

5.1- Justificativa do projeto.

O Governo Federal apresenta políticas e instrumentos gerenciais, que subjazem mudanças de conteúdo conceitual referente à gestão de pessoas e processos de trabalho, impactando na mudança da cultura institucional, como por exemplo, a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública, Decreto nº. 5.707/06, que estabelece o modelo de competências para pautar os processos de desenvolvimento e capacitação de recursos humanos.

As inovações incrementais, ocorridas no modelo de gestão da Fiocruz, foram impulsionadas pelas fortes políticas e diretrizes para o avanço da gestão pública no país.

A área de Recursos Humanos da Fiocruz, operadora de práticas tradicionais de gestão pública, está voltada para demandas e processos internos, com baixa visão do ambiente externo, com pouca capacidade de organizar, produzir informação e gerar conhecimento. Nesse sentido, a proposta do Governo Federal é um desafio urgente e necessário para acompanhar e responder, de forma mais adequada, às mudanças operadas na economia e no mercado mundial, com subsequente reorganização dos processos de trabalho.

Para dar continuidade ao projeto institucional de modernização da gestão e, especificamente, da gestão de recursos humanos, é possível compreender que um passo importante é alargar a base técnica profissional em relação ao tema, através de estudos, seminários, debates, visando a apropriação institucional do conceito de competência e dos mapas conceituais referentes às principais abordagens teórico-conceituais.

5.2 - Objetivos.

A curto prazo:

- Alinhar o conhecimento teórico e criar uma linguagem comum, fazendo com que os profissionais se apropriem dos conceitos e da “lógica competência”;
- Alargar a base técnica de discussão sobre a aplicação do modelo de Gestão por Competências; e
- Estruturar a Rede RH como instrumento de compartilhamento de conhecimentos e informações entre os profissionais da área de Recursos Humanos.

A médio prazo:

- Redefinir o papel da área de Recursos Humanos frente aos objetivos estratégicos, com foco em Ciência, Tecnologia e Inovação em Saúde.

A longo prazo:

- Aumentar a capacidade de gestão da área de Recursos Humanos.

5.3 - Metas.

- Envolver 90% dos profissionais de recursos humanos nos processos de sensibilização e discussão dos conceitos do novo modelo de gestão;
- Capacitar 90% dos profissionais que atuam com Desenvolvimento de Recursos Humanos na Instituição; e
- Interligar 70 % dos profissionais da área de Recursos Humanos à Rede RH.

Meta	Resultados Esperados		Atividades Principais	Período
	Quantitativos	Qualitativos		
Envolver 90% dos profissionais de recursos humanos nos processos de sensibilização e discussão dos conceitos do novo modelo de gestão.	Aproveitamento de 90% dos profissionais de recursos humanos nas etapas de discussão nas Unidades.	Ampliar o nível de conhecimento e assegurar o compromisso dos capacitandos com a implantação de novo modelo de gestão. Aprimorar seu potencial de liderança junto às comunidades.	Mesa Redonda com os profissionais de RH. Realização de 3 Seminários apresentando as abordagens da Gestão por Competências.	Agosto/08 a Agosto/09
Capacitar 90% dos profissionais que atuam com Desenvolvimento de Recursos Humanos na Instituição	Participação de 90% dos profissionais que atuam com Desenvolvimento nas ações de capacitação sobre gestão por competências	Alinhar o conhecimento teórico e criar uma linguagem comum, fazendo com que os profissionais se apropriem dos conceitos e da "lógica competência".	Oficina de mapeamento de competências da ENAP. Cursos presenciais sobre o modelo. Encontros para divulgação sobre os estudos desenvolvidos internamente.	Agosto/08 a Agosto/09
Interligar 70 % dos profissionais da área de Recursos Humanos à Rede RH.	Participação de 70 % dos profissionais da área de RH como usuários da Rede RH.	Melhoria dos fluxos e processos de trabalho, Melhoria da comunicação entre as unidades de Recursos Humanos.	Cursos presenciais Encontros e reuniões dos profissionais	Agosto/08 a Agosto/09

5.4 - Metodologia.

A metodologia utilizada no projeto prevê a realização de atividades de forma compartilhada e participativa, de acordo com as diretrizes institucionais, contemplando o planejamento das ações, cumprindo as seguintes etapas:

Etapas

Etapas
Apresentação do projeto para as Unidades envolvidas

Método: reunião de trabalho

Etapas

Participar de eventos de capacitação na área de Gestão por Competências

Método: Curso presencial

Etapas

Estudo das principais correntes teóricas sobre o modelo de competências e suas relações com as teorias de administração, processo de globalização, gestão da inovação, conceitos de trabalho, modelos de gestão de RH, gestão por competências. Estudo comparativo de experiências realizadas por organizações públicas

Método: Levantamento bibliográfico e visitas técnicas a Instituições diversas, de preferência, aquelas que tenham perfis de C&T e Saúde ou similar.

Etapas

Disseminação dos conhecimentos adquiridos pelo grupo de estudo.

Método: Mesa redonda com profissionais das Unidades, Seminários abertos, debates com profissionais da área de RH, publicações no site da DIREH.

Etapas

Consolidação dos documentos e elaboração de Relatório

Etapas

Avaliação final do projeto e validação do relatório final

5.5 - Infra-estrutura disponível para a realização das atividades.

Instrutores internos e externos e estrutura física das Unidades da Fiocruz.

5.6 - Público Alvo.

Profissionais que atuam na área de Recursos Humanos nas Unidades da Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz.

Serão beneficiados diretamente os profissionais de recursos humanos e indiretamente os profissionais das outras áreas da Instituição, a sociedade em geral e o Sistema Único de Saúde –SUS.

5.7 - Financiamento externo.

Não há.

5.8 - Cronograma Físico-Financeiro.

CRONOGRAMA FÍSICO FINANCEIRO DO PROJETO													
Natureza da Despesa	Mês 1	Mês 2	Mês 3	Mês 4	Mês 5	Mês 6	Mês 7	Mês 8	Mês 9	Mês 10	Mês 11	Mês 12	TOTAL
Consumo													
Livros	450,00	450,00	450,00	450,00	200,00								2.000,00
Confecção de Material didático		1.980,00					1.980,00	180,00	1.800,00	180,00	180,00		6.300,00
Material de divulgação	8.360,00												8.360,00
Material de escritório/apoio		2.000,00					2.000,00	2.000,00		2.000,00			8.000,00
Subtotal 1													24.660,00
Pessoa Jurídica													
Cursos Presenciais (empresas externas)		7.000,00					7.000,00	7.000,00		7.000,00	7.000,00		35.000,00
Congressos			3.000,00					3.000,00			3.000,00		9.000,00
Seminários													
Coffee break		5.400,00					5.400,00	600,00	4.800,00	600,00	600,00		17.400,00
Subtotal 2													61.400,00
Pessoa Física													
Palestrante/Papers (Seminários)		6.000,00					6.000,00		6.000,00				18.000,00
Instrutor Externo		2.400,00					2.400,00	2.400,00		2.400,00	2.400,00		12.000,00
Subtotal 3													30.000,00
Material Permanente													
Computadores													
Notebook	2.500,00												2.500,00
Projektor Multimidia	3.000,00												3.000,00
Subtotal 4													5.500,00
Passagens													
Profissionais Fiocruz RJ			6.000,00					6.000,00			6.000,00		18.000,00
Palestrantes		6.000,00					6.000,00		6.000,00				18.000,00
Profissionais Fiocruz Regionais		15.000,00					15.000,00		15.000,00				
Subtotal 5													36.000,00
Diárias													
Profissionais Fiocruz RJ			1.500,00					1.500,00			1.500,00		4.500,00
Palestrantes		1.500,00					1.500,00		1.500,00				4.500,00
Profissionais Fiocruz Regionais		2.250,00					2.250,00		2.250,00				6.750,00
Subtotal 6													15.750,00
TOTAL													173.310,00

Obs.: Mês 1 – setembro 2008. Valores expressos em R\$ (real).

5.9 - Cronograma de Atividades.

CRONOGRAMA DE ATIVIDADES DO PROJETO												
Atividades	Mês 1	Mês 2	Mês 3	Mês 4	Mês 5	Mês 6	Mês 7	Mês 8	Mês 9	Mês 10	Mês 11	Mês 12
Elaboração de Plano de ação para implantação das etapas												
Apresentação do projeto para as Unidades envolvidas												
Participar de eventos de capacitação na área de Gestão por Competências												
Estudo das principais correntes teóricas sobre o modelo de competências												
Estudo comparativo de experiências realizadas por organizações públicas												
Disseminação dos conhecimentos adquiridos pelo grupo de estudo												
Organização e realização de Seminários institucionais para debate sobre o tema												
Consolidação dos documentos e elaboração de Relatório												
Avaliação final do projeto e validação do relatório final												

5.10 - Prazo de execução.

O projeto terá prazo de execução de 12 meses, contados da aprovação pelo MPOG.

5.11 - Monitoramento e avaliação.

O monitoramento e avaliação do projeto serão realizados durante as diversas fases, contemplando os seguintes documentos:

1. Relatório síntese do grupo de estudos;
2. Relatório síntese dos seminários;
3. Papers dos palestrantes convidados;
4. Relatório de consolidação das ações de capacitação;
5. Atas de reuniões de validação dos resultados.