

ANÁLISE DE PERFIL PARA GESTÃO DE TALENTOS E POTENCIAL PARA OCUPAÇÃO DE CARGO GERENCIAL NAS EQUIPES ADMINISTRATIVAS

* Eduardo Bueno de Faria, Joseane Antonia dos Santos Miguel, Lucas Rafael de Oliveira

Universidade Estadual de Campinas

*E-mail: edufaria@unicamp.br

Introdução

Em 2021 e 2023, o serviço passou a utilizar ferramentas automatizadas e validadas para a análise de perfil dos servidores, permitiu uma análise mais objetiva e precisa, contribuindo para a melhoria dos programas de desenvolvimento pessoal.

Objetivo

Desenvolver e potencializar as competências dos servidores, formando um banco de talentos com potencial para assumir atividades estratégicas e/ou funções gerenciais no órgão.

Metodologia

O processo de análise de perfil é conduzido pela equipe de psicologia e representantes das áreas do órgão. São aplicados testes de personalidade, prova situacional, entrevista e análise de perfil comportamental utilizando ferramentas automatizadas. São realizadas devolutivas individuais e proposto aos participantes a elaboração de Plano de Desenvolvimento Individual com acompanhamento mensal e/ou bimestral por 12 meses.

Resultados

Incentivo direto aos participantes para seu autodesenvolvimento, aprimorar suas competências e assumir desafios estratégicos. O órgão criou um banco de talentos que auxilia à Diretoria na tomada de decisões mais assertivas para ocupação de função gratificadas e/ou remanejamentos internos. Já participaram 45 servidores, sendo que 15 assumiram funções gratificadas e 10 remanejamentos internos para atividades estratégicas.

Conclusão

O projeto traz uma importante contribuição nas tratativas da Lei 14.133-21 (Nova Lei de Licitações e Contratos), que em seu artigo 7º estabelece a gestão por competência como instrumento de governança. O uso da ferramenta informatizada para análise de perfil trouxe agilidade, objetividade e credibilidade ao processo e por ser uma das ações estratégicas do Órgão, teve reconhecimento e apreciação positiva da Comissão de Planejamento Estratégico Institucional.



CONPUESP

Congresso dos Profissionais das
Universidades Estaduais de São Paulo

2023 - 2ª Edição

Palavras chave: Perfil. Desenvolvimento individual. Talentos. Competências.

Referências

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação

Superior. Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI: diretrizes para elaboração. Brasília: MEC/ SESu, jun. 2002.

PENA BRANDÃO, H., & Bahry, C. P. (2022). Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. *Revista Do Serviço Público*, 73(b), 160-177. Recuperado de <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/8728>

BRANDÃO, Hugo P.; GUIMARÃES, Tomás A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo constructo? *Revista de Administração de Empresas*, v. 41, n. 1, p. 8-15, 2001.

GONDIM, S. M. G.. (2002). Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. *Estudos De Psicologia (natal)*, 7(2), 299–309. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000200011>

DUTRA, Joel Souza. *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas, 2004.

LE BOTERF, Guy. *Compétence et navigation professionnelle* Paris: Éditions d'Organisation, 1999.

GONDIM, Sônia Maria Guedes; BRAIN, Fernanda; CHAVES, Marina. Perfil profissional, formação escolar e mercado de trabalho segundo a perspectiva de profissionais de Recursos Humanos. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis , v. 3, n. 2, p. 119-151, dez. 2003 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572003000200006&lng=pt&nrm=iso.

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, Gary. The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, v. 68, n. 3, p. 79-93, 1990.