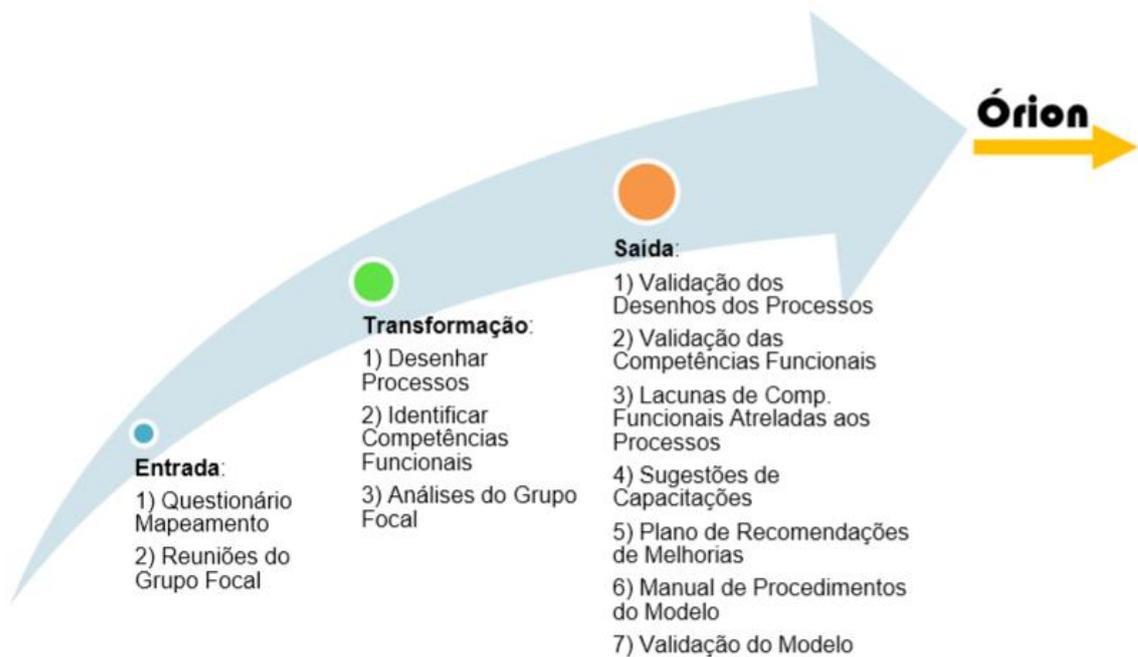


Metodologia Qualitativa

A administração pública tem a necessidade latente de adoção de novos modelos de gestão, mais ágeis e integrados, visando a busca pela eficiência, eficácia e efetividade dos processos de trabalho. Com isso, que as competências funcionais são essenciais para construir e operacionalizar os processos organizacionais, o que exige uma abordagem processual na gestão de competências em órgãos públicos.



Órion é de natureza qualitativa, utiliza o método de pesquisa intervencionista, com a técnica de grupo focal.

O Órion – Modelador de Processos Orientado para o Mapeamento das Competências Funcionais – tem como objetivo mapear competências funcionais da força de trabalho da UFRRJ a partir dos processos de trabalho. Órion é constituído de três fases:

- 1) Modelagem dos processos de trabalho:
Na 1ª fase do modelo Órion são mapeados os macroprocessos. A 1ª fase do modelo foi validada junto a Secretária Administrativa.

- 2) Mapeamento das competências funcionais e apontamento de lacunas de competências atreladas aos processos de trabalho;
Na 2ª fase do modelo Órion, foram levantadas as competências funcionais requeridas para realização dos processos da Unidade. As competências funcionais evidenciadas com as competências funcionais requeridas para a função foram interligadas, gerando as lacunas de competências.
A validação da 2ª fase foi realizada junto a Coordenadora do Projeto de Mapeamento da Força de Trabalho.

- 3) Plano de recomendações de melhorias.
Foram também sugeridas capacitações, interligada com as lacunas levantadas. Através do levantamento e análise da 1ª e 2ª fase do modelo Órion, foi elaborado um plano de recomendações para melhorias para o setor, na 3ª fase do modelo.
A 3ª fase foi validada com o Prefeito Universitário e com o Assessor de Infraestrutura da UFRRJ

Este manual de procedimento tem como objetivo auxiliar e orientar a aplicação do modelo Órion, em suas três fases, conforme a seguir.

APLICAÇÃO DA 1ª FASE DO ÓRION

1. Analisar os questionários do Mapeamento da Força de Trabalho (foco nos processos de trabalho do setor);

1.1. Solicitar via correio eletrônico ao Projeto de Mapeamento da Força de Trabalho a planilha do Epidata do questionário, contendo todos os campos e todos os funcionários do setor que será aplicado o Órion;

1.2. Analisar as respostas individuais dos funcionários nos campos: a1, a5, a7, a14, a15, a16, i1, i2, i4, i5 e i6;

2. Mapear os macroprocessos das Unidades de Trabalho;

2.1. Fazer um esboço com o panorama das atividades do setor;

2.2. Agendar via correio eletrônico a reunião inicial com o grupo de análise para discussão (se necessário);

2.3. Agendar via correio eletrônico a 1ª reunião do grupo focal na Unidade (solicitar ao responsável pela Unidade que sejam convocados para a reunião todos os funcionários representantes de algum processo, isto é, todos os processos realizados pela Unidade deverão ter funcionários representados na reunião);

3. Desenhar os macroprocessos da Unidade de Trabalho através do levantamento dos questionários;

3.1. Utilizar o software BPMN Bizagi Modeler para fazer o desenho dos macroprocessos;

4. Realizar reunião inicial com o grupo de análise para alinhamento (se necessário);

4.1. Conversar sobre o setor foco de estudo;

4.2. Definir cronograma para as reuniões do grupo focal;

5. Realizar a 1ª reunião do grupo focal na Unidade para mapeamento dos processos;

5.1. Utilizar roteiros semiestruturados (ver Apêndice A). Caso haja necessidade poderão ocorrer outras reuniões nesta etapa (Dependerá da quantidade e

complexidade dos processos existentes na Unidade estudada. Geralmente são necessárias pelo menos 2 reuniões);

5.2. Apresentar a proposta do modelo Órion para a Unidade;

5.3. Verificar se os funcionários listados no relatório da instituição (Epidata) estão corretos, ou seja, se são todos os funcionários listados estão ativos na Unidade, e também se está faltando algum funcionário;

5.4. Conversar sobre os macroprocessos apurados pelos questionários;

5.5. Fazer esboço de todos os macroprocessos informados pelos funcionários participantes, chegando ao nível de detalhamento de processos, e se possível ao nível de atividade;

5.6. Atentar-se através do diálogo dos funcionários as evidências das competências funcionais requeridas para exercer o processo e anotá-las;

5.7. Atentar-se através do diálogo dos funcionários as sugestões de capacitações e anotá-las;

5.8. Agendar a 2ª reunião do grupo focal na Unidade para mapeamento dos processos (se necessário, neste caso repetir os passos dos itens 5.1; 5. 5.4; 5.5; 5.6; 5.7 e 5.8), ou agendar reunião para validação dos processos;

6. Analisar os dados coletados na reunião do grupo focal;

6.1. Reunir o grupo de análise, se necessário;

7. Desenhar os processos apurados no software BPMN Bizagi Modeler;

8. Realizar reunião do grupo de análise para verificar os desenhos dos processos (se necessário);

9. Realizar reunião do grupo focal na Unidade para validação dos desenhos dos processos (importante a presença de um representante de cada processo);

9.1. Verificar junto aos funcionários se os desenhos estão corretos;

9.2. Verificar se todos os processos estão contemplados nos desenhos;

10. Redesenhar os processos no software BPMN Bizagi Modeler (caso haja necessidade de ajustes);

11. Encaminhar desenhos finais para Unidade (via correio eletrônico).

APLICAÇÃO DA 2ª FASE DO ÓRION

1. Analisar os questionários do Mapeamento da Força de Trabalho (foco nas competências);

1.1. Analisar as respostas individuais dos funcionários nos campos: b3, b5, b10, b15, b20, b25, b30, b35, b40, c1, c7, c13, c19, d1, d4, d5, d8, d9, d12, i9, i10, i11, i12, i13, j1-18, j19, j20, m1, m2, m3;

2. Realizar reunião do grupo focal na Unidade para verificação das competências funcionais requeridas para realização dos processos da Unidade (importante a presença de um representante de cada processo e/ou o responsável pelo setor);

2.1. Utilizar roteiros semiestruturados (ver Apêndice B).

2.2. Evidenciar competências funcionais requeridas para execução dos processos da Unidade de Trabalho;

2.3. Anotar apontamentos de sugestões de melhorias e dificuldades nos processos;

3. Interligar as competências funcionais evidenciadas com as competências funcionais requeridas para a função, objetivando identificar as discrepâncias entre elas e levantar as lacunas de competências funcionais;

3.1. Elaborar planilha interligando os dados. Exemplo no Apêndice C.

4. Realizar reunião do grupo de análise para analisar as lacunas de competências;

4.1. Analisar os dados da planilha;

4.2. Analisar as competências funcionais evidenciadas com as competências funcionais requeridas;

5. Sugerir temáticas para capacitações;

5.1. Adicionar sugestões na planilha, relacionando com as lacunas levantadas;

APLICAÇÃO DA 3ª FASE DO ÓRION

1. Elaborar um plano de recomendações para melhorias;

1.1. Criar planilha com os dados coletados nas reuniões de grupo focal;

1.2. Utilizar a ferramenta: 5w1h. Exemplo no Apêndice D.

2. Preparar relatório final;

2.1. Fazer dossiê para cada Unidade de Trabalho estudada, contendo: desenho dos processos; planilha de competências funcionais requeridas, lacunas de competências, e sugestões de temática para capacitação; plano de recomendações para melhorias;

3. Validar o plano de recomendações para melhorias junto ao responsável pela Unidade de Trabalho, e se possível, com o dirigente ao qual o responsável da Unidade está subordinado;

4. Validar a planilha de competências funcionais requeridas, lacunas de competências, e sugestões de temática para capacitação junto a coordenação do Projeto de Mapeamento da Força de Trabalho;

5. Encaminhar relatório final para o Projeto de Mapeamento da Força de Trabalho da UFRRJ, e para o responsável pela Unidade de Trabalho, e para o Assessor de Infraestrutura (se pertinente), para realização das ações necessárias e acompanhamentos.