

RELATÓRIO SINTÉTICO

ANÁLISE QUALITATIVA DA PESQUISA SOBRE O SIORG

Parte III

Esta parte da pesquisa foi constituída de oito (8) perguntas abertas, as quais os participantes poderiam responder livremente, inclusive colocando temas julgados relevantes porventura não abordados ao longo do instrumento.

1 - *Competências das Unidades Organizacionais*

Há uma variedade significativa em termos de nível de complexidade das competências formais cometidas a essas Unidades:

- Ausência formal na estrutura do Ministério;
- Existência formal, mas com desvio de função (utilização dos cargos DAS e FGs em outras Unidades)
- Competências praticamente padronizadas em vários Ministérios atreladas à reestruturação administrativa, propostas de estruturas regimentais, elaboração de regimentos internos, regimentos operacionais, racionalização e manualização de processos e rotinas de trabalho, redesenho e modelagem para a melhoria dos processos de trabalho, contatos sistemáticos com a SEGES para as demandas pontuais;
- Novas competências: desenvolvimento institucional, alinhamento da estrutura organizacional com o planejamento estratégico, pesquisa na área de gestão, promoção de programas de qualidade, produtividade e desburocratização, processos de melhoria de gestão, mapeamento e descrição de macroprocessos, processos e procedimentos de trabalho concomitante ao mapeamento e descrição das competências básicas para a instituição e, num segundo momento, das pessoas, construção e implementação de indicadores de gestão visando à avaliação institucional.

2 - *Composição do Quadro de Pessoal da Unidade*

Os Quadros de Pessoal apresentam-se de múltiplas formas:

- Sem Quadro
- Quadros numerosos e especializados quando se encontram atrelados à unidade as macrofunções de Informática ou TI;
- Contingente expressivo de prestadores de serviço, mesmo abstraindo-se, quando o caso, o pessoal de TI;
- Muitos CTUs;
- Servidores efetivos: equivalência de nível superior (Administrador) e nível médio;
- Muitas FGS e FCTs
- Muitos ocupantes de cargos DAS sem vínculo.

3 - Recursos Tecnológicos - Softers

O mesmo comportamento apresentado nas perguntas anteriores, ressaltando que uma Unidade cita não ter equipamentos suficientes:

- Unidades sem informatização, a não ser o básico do MS Officer
- ARIS, EGPP (escritório de projetos e Processos), E-ORG (específico para as estruturas organizacionais)
- Sistemas corporativos do Poder Executivo Federal
- Visio-Graf e Org-Chart
- Salas de situação e CDA (cadastro de todos os dirigentes, assessores e chefes).

4 – Expectativas e/ou frustrações com a atuação da SEGES

- Transparência e uniformidade nos parâmetros técnicos para análise das propostas de reestruturação organizacional
- Estímulo aos setoriais: capacitação dos servidores, metodologias para mapeamento e descrição de macroprocessos, processos, competências gerenciais, básicas, dimensionamento da força de trabalho
- Apoio técnico altamente especializado
- Fomento à integração e interação entre o órgão central e os setoriais de forma constante, com fóruns, oficinas, seminários num contexto de aprendizagem organizacional
- Banco de experiências inovadoras
- Divulgação mais eficiente e eficaz dos estudos produzidos (Manual de arranjos institucionais) e dos prêmios
- Aumentar a aderência dos demais órgãos seccionais nos eventos de troca de experiências ou construção de saberes organizacionais
- Construção coletiva de indicadores de gestão
- Reconstrução do SOMAD, com formato mais contemporâneo, no âmbito legal e no cotidiano da gestão
- Empoderamento das macrofunções de Modernização e Organização dentro de uma visão estratégica e de comunidade (rede)
- Continuidade nas ações já iniciadas (União Européia), ressaltando os resultados alcançados
- Construção coletiva de uma agenda ou de um mapa de diretrizes
- Ênfase na articulação e coordenação das iniciativas de modernização e organização entre a SEGES e os Setoriais
- Aderir a GESPÚBLICA às macrofunções de Modernização e Organização
- Engajamento na Rede Nacional de Gestão Pública
- Desenvolvimento e implantação, de forma conjunta, de escritório de projetos e de processos.

5 – Funcionalidades do SIORG

- Desenvolver ferramentas que permitam: disponibilizar consultas sobre regimentos internos de outros órgãos, legislação aplicada à modernização e organização administrativa e elaboração de propostas e alteração de estruturas regimentais em módulo específico;
- Sistema amigável para se acessar as melhores práticas sobre modernização e organização na gestão pública;
- Funcionalidade que permita obter informações sobre alocação de força de trabalho, nos aspectos quantitativos e qualitativos, consorciado com a gestão das competências em seus diversos níveis;
- Geração de organogramas e personogramas, de todos os Ministérios e Secretarias, abertos por unidades, desde Serviço até Secretaria Executiva;
- Atualização constante das informações disponibilizadas;
- Módulo que permita a elaboração de projeto de estrutura regimental, contemplando autenticação da unidade de modernização e organização administrativa;
- Descentralização dos cadastramentos;
- Redução da transparência e retrocesso administrativo se houver a exclusão dos dados dos ocupantes dos cargos DAS 1, 2 e 3.
- Desenvolver canais de diálogos entre SIORG, SIAPE e SIGPLAN para facilitar a extração de informações de forma integrada, a produção de relatórios gerenciais e a gestão do PPA;
- Alimentação do rol dos responsáveis pelas tomadas de contas anuais;
- Divulgação eficaz das funcionalidades do SIORG;
- Desenvolvimento de programas de capacitação com orientações metodológicas voltadas à elaboração de estruturas regimentais, regimentos internos e operacionais;
- Disponibilizar informações sobre órgãos colegiados;
- Criação de ambiente para envio *on line* das propostas de estruturas regimentais;
- Criação de um portal, via *web*, contendo orientações, notícias, publicações, calendários de eventos, banco de experiências, ferramentas, legislação atinentes à modernização e organização;
- Desenvolver *links* com GESPÚBLICA;
- Nova arquitetura do SIORG.

6 – *Gestão do Conhecimento*

Há pouquíssimas iniciativas, inclusive com alguma confusão no entendimento do tema

- Desenvolvimento de comunidades de interesse e de comunidades de aprendizagem
- Consolidação de ações de gestão do conhecimento
- Criação de Comitê Gestor dos Sítios Eletrônicos
- Implementação do painel de Controle de Indicadores Estratégicos , por meio da metodologia BSC (Balanced Score Card)
- Conhecimento sob domínio de terceirizados e/ou consultores
- Desenvolver uma ferramenta para extrair informações do SIORG, SIGPLAN e SIAPE
- MAP-Saúde

7 – *Sugestões*

- Criação de banco de conhecimento sobre modernização e inovação institucionais na gestão pública para compartilhamento coletivo (inclusive dos cidadãos)
- Carreiras para o pessoal dessas áreas
- Extensão da GSIST para os servidores efetivos
- Criação de rede para tratar de ações voltadas para a inovação institucional
- Sensibilização das autoridades sobre a importância dessas macrofunções
- Criação do cargo/atribuições de Analista Negocial
- Revitalização da área
- Atuação da área como “consultor interno”
- ENAP com políticas de capacitação voltadas para as necessidades da área
- Órgão Central/SEGES com orçamento (poder) para capacitação dos servidores e para a aquisição de ferramentas e instrumentos de trabalho voltados para a área, para contratação de serviços especializados
- Órgão Central/SEGES, por meio de cooperações internacionais, compartilha experiências com os setoriais de forma sistemática e com resultados
- Que esta iniciativa de aproximação com os setoriais não seja isolada, como mostram algumas experiências ocorridas no passado, mas que realmente se viabilize e traga aperfeiçoamento às pessoas, aos órgãos à sociedade.

Brasília, junho de 2009.

Departamento de Articulação Institucional
Secretaria de Gestão/MPOG