



A construção coletiva de uma Política de Gestão de Pessoas em uma Escola de Saúde Pública

Escola de Saúde Pública do Estado de Minas Gerais

Apresentação

- Histórico
- Processo
- Política
- Resultados esperados
- Inovação

Histórico

2007

- A ESP-MG se estabelece como órgão autônomo na estrutura administrativa do Governo do Estado de Minas Gerais.

2010-
2013

- Realização de dois concursos públicos para provimento de cargos efetivos.

2015

- Criação do Grupo de Trabalho da Política de Desenvolvimento de Recursos Humanos.

2017

- Obtenção de apoio técnico de consultoria via Acordo de Cooperação com a UNESCO

2018

- Instituição da Política de Gestão de Pessoas na ESP-MG

Processo de Construção da Política de Gestão de Pessoas - PGP

Criação do GPDRH

- Levantamento de iniciativas em outras instituições públicas;
- Realização de diagnóstico situacional;
- Dificuldades em avançar no desenvolvimento do trabalho;

Diagnóstico Situacional

- Aplicação de questionários;
- Realização de oficinas com trabalhadores;
- Análise dos apontamentos apresentados nas oficinas;
- Definição dos temas a serem abordados na elaboração da PGP;

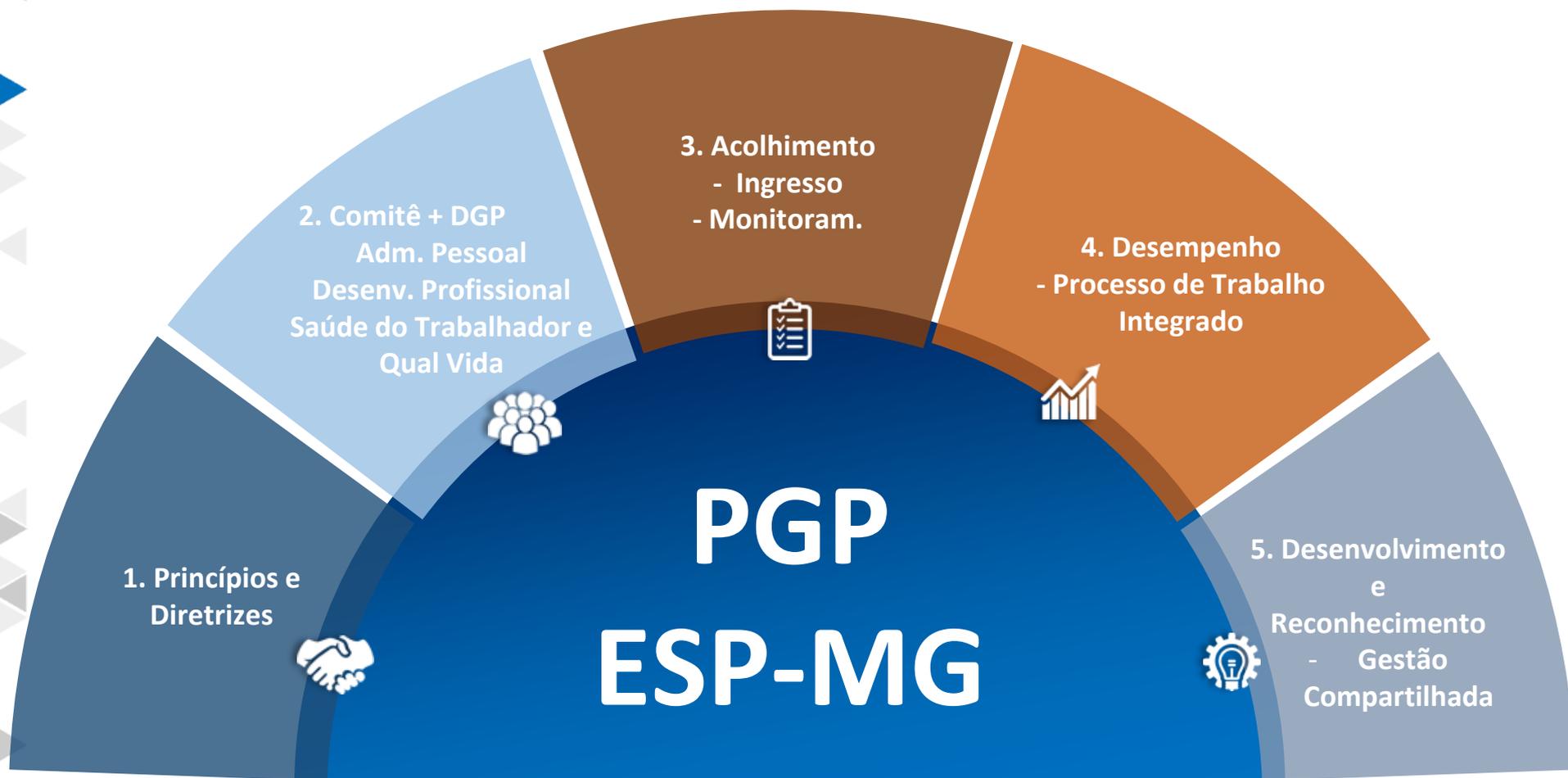
Elaboração da PGP

- Criação de frentes de trabalho;
- Construção das diretrizes da PGP;
- Qualificação do GPDRH e dos gestores da ESP;
- Elaboração da versão preliminar da PGP;
- Realização de oficinas com os trabalhadores para alinhamento e adequações na PGP.

Instituição da PGP

- Validação da versão final com a diretoria;
- Apresentação da versão final da PGP para os trabalhadores;
- Publicação da Portaria ESP 25/2018 que institui a PGP no âmbito da Escola.
- Instituição do Comitê Gestor da PGP

A Política



Resultados obtidos

Envolvimento de grande parte dos trabalhadores

Retomada do papel estratégico da Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP;

Maior aproximação dos trabalhadores e gestores à DGP

Definição de ações estabelecidas em um Plano de Implementação

Criação do Comitê de Gestão da PGP

Resultados esperados

Potencializar a gestão de pessoas na ESP-MG, com foco na adoção de um estilo de gestão democrático, participativo e humanizado;

Melhoria nos processos relacionados à administração de pessoal e gestão de pessoas

Profissionalização das relações de trabalho

Melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho

Inovação e desafio institucional

inovação

- Não foram encontradas práticas semelhante
- Não foi encontrado apoio técnico com experiência requerida

desafios

- Garantir a execução do Plano de Implementação no médio/longo prazo
- Garantir aderência do Plano à realidade
- Garantir aderência dos trabalhadores