

Nota Pedagógica

Dimensional X – a dificuldade na obtenção da informação em meio a problemas na gestão de pessoas

*Elaborado por Lectícia Bizarria Gomide
(2013)*

Perguntas:

- Qual o papel de Antônio como gestor da informação na integração das áreas do órgão?
 - Como José Armando deveria proceder?
 - Como alinhar os sistemas de informação com a realidade do órgão?
 - A atitude de Ludmila caracteriza descompromisso com a administração pública?
 - Qual foi o erro na gestão de pessoas dentro desse órgão?
 - Como deveria ser a integração entre a gestão estratégica do órgão com a gestão de pessoas, em especial na política de capacitação?
 - Quais as consequências da rotatividade de funcionários no desempenho do órgão? Como minimizar essas consequências?
 - O que aconteceria se o Dimensional X fosse cancelado?
 - A realidade do serviço na instituição seria alterada com seu cancelamento?

Com esse texto, buscou-se exemplificar vários aspectos que afetam a gestão de recursos humanos e, conseqüentemente, influenciam o bom funcionamento das organizações. Entre esses fatores, destacam-se a capacitação dos servidores e outros aspectos estruturais, tais como a gestão da informação e a descontinuidade administrativa.

A gestão da informação é um dos aspectos estruturais relevantes. Os sistemas de informação, entre eles os de gestão de pessoas, podem fornecer informações necessárias para a tomada de decisão. No entanto, os sistemas de informação devem estar adequados à realidade das organizações, tanto no aspecto conceitual da informação – pois essa deve estar bem definida e padronizada por todos os usuários –, quanto no aspecto da qualificação dos usuários, que devem estar cientes da

importância da sua boa utilização e saber o que se pode extrair deles. Os dirigentes também podem utilizá-los como forma de identificar os problemas e definir as políticas necessárias para melhorias.

A má utilização – ou a não utilização – desses sistemas de informações estratégicas torna o processo decisório frágil, pois na medida em que não há elementos concretos para subsidiar a tomada de decisão, esta ocorre de forma intuitiva (“eu acho que é melhor assim”).

Outro fator retratado é o descompasso da gestão de recursos humanos com a estratégia da organização, especialmente no que tange à capacitação dos servidores. Segundo Longo (2007, p. 82), “a política de formação de pessoal de uma organização deve estar articulada com um conjunto de orientações resultantes de suas prioridades e finalidades principais”. Quando isso não ocorre, pode-se perder o investimento realizado, pois não será revertido em melhoria dentro do próprio órgão.

Outro aspecto levantado pelo texto é a alta rotatividade dos servidores em todos os níveis hierárquicos, em especial os da alta gerência. A rotatividade gera a descontinuidade nos processos de trabalho e, conforme o grupo partidário que assumiu o governo, a instabilidade devida a mudanças nas diretrizes do órgão. Assim, processos de trabalho são atrasados e, por vezes, interrompidos totalmente. Não há tempo para se avaliar o resultados das políticas implementadas. Isso é mais grave quando não há política de transferência de conhecimento.

Referência

LONGO, F. *Mérito e Flexibilidade: a gestão das pessoas no setor público*. São Paulo: FUNDAP, 2007.