ISSN: 2358-8829

UM RELATO DE EXPERIÊNCIA: O FORTALECIMENTO DAS COMPETÊNCIAS TÉCNICAS, PEDAGÓGICAS E SOCIOEMOCIONAIS DE AGENTES PÚBLICOS EM UMA IES

Matheus Alves de Lima [1]
Alexsandra Maria Sousa Silva [2]

INTRODUÇÃO

No âmbito da Administração Pública contemporânea, a formação continuada dos agentes públicos das Instituições de Ensino Superior (IES) firma-se como um vetor estratégico indispensável para a consolidação da excelência acadêmica e a modernização da gestão universitária. Longe de constituir mera exigência burocrática, o aperfeiçoamento permanente do corpo técnico-administrativo alinha-se ao compromisso constitucional com a eficiência, a efetividade e a função social da universidade pública. Nesse cenário, o desenvolvimento profissional atua como alavanca de transformação institucional, assegurando que as rotinas administrativas e operacionais reflitam a dinamicidade das demandas sociais e a complexidade do ambiente universitário público.

A Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA), mediante ação articulada da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e da Coordenadoria de Gestão, Desenvolvimento e Capacitação Profissional (CGDCP), estruturou uma série e ações de formação continuada voltada ao seu corpo funcional. A iniciativa visa ressignificar a atuação do servidor público na dinâmica acadêmica, conectando a valorização do elemento humano ao aprimoramento dos serviços públicos prestados à sociedade.

A iniciativa organiza-se a partir dos seguintes objetivos estruturantes: fortalecimento integrado de competências socioemocionais (desenvolvendo sinergicamente dimensões técnicas, pedagógicas e socioemocionais no cotidiano funcional do servidor), crescimento pessoal e profissional (estimulando a autonomia, a

[1] Graduando em Pedagogia pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA). E-mail: matheusalves.lima674@gmail.com;
[2] Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará (UFC). E-mail: alexsandramss88@gmail.com;

valorização subjetiva e o aperfeiçoamento contínuo das habilidades individuais dos agentes públicos), qualificação do ambiente de trabalho (fomentando um clima organizacional seguro, inclusivo, colaborativo e humanizado), elevação da qualidade da gestão universitária (otimizando o desempenho das atividades operacionais e administrativas em alinhamento com a missão institucional da universidade).

Esses objetivos pressupõem que as ações formativas estejam rigorosamente ancoradas em subsídios teóricos de Gestão de Pessoas, articulando o plano atitudinal e prático do servidor às diretrizes de desenvolvimento institucional do setor público.

METODOLOGIA

O desenho metodológico projetado para a intervenção baseou-se na criação de espaços pedagógicos contínuos de aprendizagem e integração laboral. A proposta metodológica descentraliza o ensino expositivo tradicional, combinando estratégias ativas em formatos operacionais diversificados, como cursos de atualização, oficinas práticas, palestras reflexivas e momentos formativos temáticos, estruturados para fomentar a reflexão crítica sobre a práxis diária dos colaboradores.

Os eixos temáticos foram desenhados para responder diretamente aos desafios contemporâneos da administração pública estadual, considerando o papel singular da Universidade Estadual Vale do Acaraú no desenvolvimento regional do Ceará e no fortalecimento do ensino superior interiorizado, dividindo-se assim em: segurança e saúde no trabalho (focando no bem-estar integral, na promoção da saúde ocupacional e na consolidação de ambientes de trabalho seguros e salubres), ergonomia e prevenção de riscos (voltando-se ao ajuste das condições físicas e posturais dos postos de trabalho, minimizando enfermidades laborais e aperfeiçoando a execução das rotinas diárias)), ética e inovação pública (examinando os parâmetros aliados à introdução de novas tecnologias e metodologias de gestão, visando à integridade e modernização do serviço prestado) e letramento inclusivo (promovendo ações pedagógicas focadas na conscientização acerca da inclusão na gestão pública, bem como na eliminação de barreiras atitudinais, alinhando a IES às diretrizes nacionais de equidade e promoção da diversidade).

A articulação desses eixos revela expõe uma interação entre a formação técnica e a sensibilização socioemocional e inclusiva. Ao conectar o treinamento de segurança

ISSN: 2358-8829

laboral à pauta do letramento inclusivo e da ética pública, a estrutura curricular enfrenta vulnerabilidades estruturais do setor público, como os desestímulos, a reprodução de vieses implícitos e o esgotamento profissional (*burnout*). Essa abordagem híbrida e integrada reconhece que a preservação da saúde física e mental dos servidores é pré-requisito indispensável para a absorção crítica de competências sociais e éticas, fortalecendo a resiliência organizacional das universidades públicas.

REFERENCIAL TEÓRICO

A modernização e a democratização da gestão de pessoas na administração pública exigem a superação de modelos burocráticos, substituindo-os por abordagens focadas no desenvolvimento humano integral, na valorização do servidor e na geração continuada de valor público. Assim sendo, as práticas de formação se mostram indispensáveis na garantia dos programas de capacitação, que se traduzem e por sua vez em mudanças efetivas de comportamento, atitude e desempenho no ambiente de trabalho.

3.1 COMPETÊNCIAS NO SETOR PÚBLICO: CHA E ENTREGA PROFISSIONAL

O conceito de competência no ambiente organizacional evoluiu expressivamente nas últimas décadas. Tradicionalmente compreendido sob a tríade clássica do CHA (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes), o termo adquiriu contornos mais complexos ao ser associado à ação mobilizada e ao contexto profissional (Zarifian, 2001).

Na perspectiva de Fleury e Fleury (2001), a competência não se reduz a um acervo estático de conhecimentos teóricos (Conhecimentos), mas configura-se como um conjunto de saberes agidos (Habilidades), isto é, a capacidade do indivíduo de mobilizar, integrar e transferir recursos cognitivos, afetivos e práticos para resolver problemas inéditos e complexos em situações concretas de trabalho. Em convergência com essa visão dinâmica, Zarifian (2001) destaca que a competência profissional pressupõe a tomada de iniciativa e a assunção de responsabilidades pelo indivíduo diante de acontecimentos mutáveis e incertos (Atitudes), exigindo alto grau de autogestão, discernimento crítico e engajamento com os resultados da organização.

ISSN: 2358-8829

No âmbito da administração pública, a aplicação do modelo de competências ganha especial densidade teórica com a contribuição de Dutra (2004), ao introduzir a noção de "entrega". Para o autor, a competência individual deve ser avaliada não pelos estoques teóricos que o servidor acumula, mas sim por aquilo que ele efetivamente devolve e agrega à organização e à sociedade. A entrega expressa, assim, a adição tangível de valor público, conectando a capacidade individual do agente às metas estratégicas e à missão social da instituição.

3.2 GESTÃO POR COMPETÊNCIAS E CAPACITAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A implementação da Gestão por Competências (GPC) na esfera estatal tem como horizonte o alinhamento das políticas de desenvolvimento de pessoas aos objetivos estratégicos do Estado. Conforme enfatizam Brandão e Bahry (2005), a adoção da GPC em organizações públicas possibilita direcionar os esforços formativos para as reais necessidades operacionais e institucionais, otimizando a aplicação dos recursos públicos e conferindo maior efetividade às entregas administrativas.

Nesse processo, o planejamento pedagógico das ações de capacitação fundamenta-se no diagnóstico rigoroso das lacunas de competência. Dessa forma, a identificação da diferença entre as competências requeridas para o pleno atingimento dos objetivos institucionais e as competências efetivamente apresentadas pelos servidores orienta o desenho de planos de capacitação assertivos, capazes de converter carências operacionais em oportunidades de aprendizagem (Carbone et al., 2008).

Tratando das especificidades das Instituições de Ensino Superior, a gestão de pessoas no setor público universitário enfrenta complexidades singulares, decorrentes da coexistência de distintas carreiras e da forte vinculação ético-social do trabalho acadêmico. Com isso, a valorização efetiva do servidor público e a promoção da ética republicana demandam a oferta continuada de espaços de reflexão e aprimoramento profissional e pessoal (Bergue, 2014). Complementa-se a partir de Pires et al. (2005), que a gestão por competências em instituições públicas de ensino atua como um poderoso vetor de transformação cultural, superando o isolamento entre setores e promovendo a integração entre os corpos técnico e docente em prol da qualidade da educação pública.

3.3 DIMENSÕES PEDAGÓGICAS, SOCIOEMOCIONAIS E FORMAÇÃO HUMANA INTEGRAL

A qualificação dos agentes públicos em uma IES não se limita à assimilação de rotinas operacionais ou ao domínio de sistemas informatizados. A complexidade do atendimento ao público, o acolhimento da diversidade discente e a mediação de conflitos no cotidiano acadêmico exigem o desenvolvimento contínuo de competências socioemocionais e um firme compromisso ético-pedagógico com a cidadania.

A partir das contribuições de Delors (1996) para a formação humana integral, quando o mesmo estabelece os quatro pilares da educação para o século XXI (Aprender a conhecer, a fazer, a conviver e a ser), é perceptível a forma como esses pilares, quando transpostos para o universo da capacitação de servidores públicos, sustentam a ideia dos programas formativos como articulação do domínio conceitual e prático das funções com o exercício do autoconhecimento, da empatia e da convivência democrática no espaço de trabalho.

Ademais, Goleman (2012) demonstra que a eficácia profissional e o equilíbrio do clima organizacional dependem substancialmente do desenvolvimento da Inteligência Emocional. Atributos como a autorregulação, a motivação intrínseca, a empatia e a habilidade social situam-se no cerne de um atendimento humanizado e do bem-estar das equipes.

Percebe-se, por fim, que a integração equilibrada entre a gestão por competências e a formação socioemocional ocupa uma atuação essencial para o delineamento da valorização e capacitação profissional, bem como contestada na Universidade Estadual Vale do Acaraú.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A concepção dos espaços formativos promovidos pela PROGEP e CGDCP fundamenta-se no potencial transformador da capacitação continuada sobre a dinâmica organizacional e sobre a identidade profissional dos servidores da Universidade Estadual Vale do Acaraú. Ao instituir instâncias permanentes de aprendizagem

integrativa, a instituição projeta reafirmar a centralidade do elemento humano na sustentação da universidade pública, gratuita e de qualidade.

Em termos prospectivos, a implementação das ações de capacitação visa maximizar a eficiência dos processos administrativos e, concomitantemente, elevar o grau de engajamento do corpo funcional. A convergência entre o aprimoramento técnico e o desenvolvimento interpessoal permite vislumbrar ganhos institucionais expressivos, destacando-se habilidades tais com a valorização Profissional e pertencimento, a potencialização de habilidades práticas, o alinhamento estratégico organizacional, a humanização das relações laborais e a consolidação da excelência na gestão pública.

Portanto, esses impactos corroboram o princípio de que o investimento contínuo nas pessoas é o caminho prioritário para a consolidação de uma gestão pública de ensino superior moderna, eficiente e socialmente referenciada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se então que as ações de formação continuada estruturadas e promovidas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e pela Coordenadoria de Gestão, Desenvolvimento e Capacitação Profissional (CGDCP) da Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA) evidencia que o desenvolvimento de competências é elemento central para o fortalecimento do setor público universitário. Dessa forma, torna-se perceptível que o equilíbrio entre saberes técnicos, pedagógicos e socioemocionais estabelece um novo paradigma para a gestão de pessoas em IES públicas, promovendo uma cultura de aprendizagem organizacional permanente.

Assim, a perspectiva adotada neste relato de experiência demonstra que o alinhamento entre o crescimento pessoal do agente público e os objetivos estratégicos da universidade impulsiona a eficiência administrativa e reafirma a missão social da instituição. Finalmente, este relato pretende contribuir positivamente com o enriquecimento dos futuros estudos e pesquisas acerca da ampliação continuada de espaços formativos integrados, reafirmando a consolidação da capacitação profissional como política necessária no âmbito universitário.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas, Capacitação Profissional, Desenvolvimento Institucional.

ISSN: 2358-8829

REFERÊNCIAS

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas no setor público**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BRANDÃO, Hugo Pena; BAHRY, Cátia Professional. Gestão por competências em organizações públicas: da teoria à prática. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 56, n. 2, p. 179-194, 2005.

CARBONE, Pedro Paulo et al. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. 3 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

DELORS, Jacques (org.). **Educação: um tesouro a descobrir**. Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI. UNESCO. São Paulo: Cortez, 1996.

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

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. ed. especial, p. 183-196, 2001.

GOLEMAN, Daniel. **A inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

PIRES, Alexandre de Cássio et al. **Gestão por competências em instituições públicas de ensino**. Brasília: ENAP, 2005.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência: por uma nova lógica da empresa**. São Paulo: Atlas, 2001.