

Case TD&E

A Universidade Corporativa do Banco Central (UniBacen) foi inaugurada visando atender às demandas de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) dos servidores do Banco Central do Brasil com base em uma nova concepção educacional que busca alinhar as diferentes ações educativas à missão e aos objetivos estratégicos da Instituição. Entre as várias razões que levaram o Banco Central a criar sua universidade corporativa, destacam-se:

- Otimização da aplicação de recursos orçamentários destinados à capacitação de todos os setores da instituição;
- Sistematização das ações educacionais do Banco Central;
- Melhoria da qualidade do processo de concepção, implementação, atualização e avaliação de eventos educacionais;
- Maior integração entre as diversas áreas do Banco Central na criação de oportunidades educacionais;
- Fortalecimento da imagem institucional do Banco Central;
- Articulação entre desenvolvimento de competências dos servidores e colaboradores, práticas de gestão do conhecimento e pesquisa;
- Aumento da capacidade de retenção de talentos da organização.

A missão estabelecida para a UniBacen é:

“Promover a educação e a pesquisa permanentes e continuadas, o compartilhamento do conhecimento e o desenvolvimento de competências para os servidores e colaboradores da organização, seus agentes externos e a sociedade em geral, para o êxito do Banco Central no cumprimento da sua missão”.

Os objetivos institucionais são:

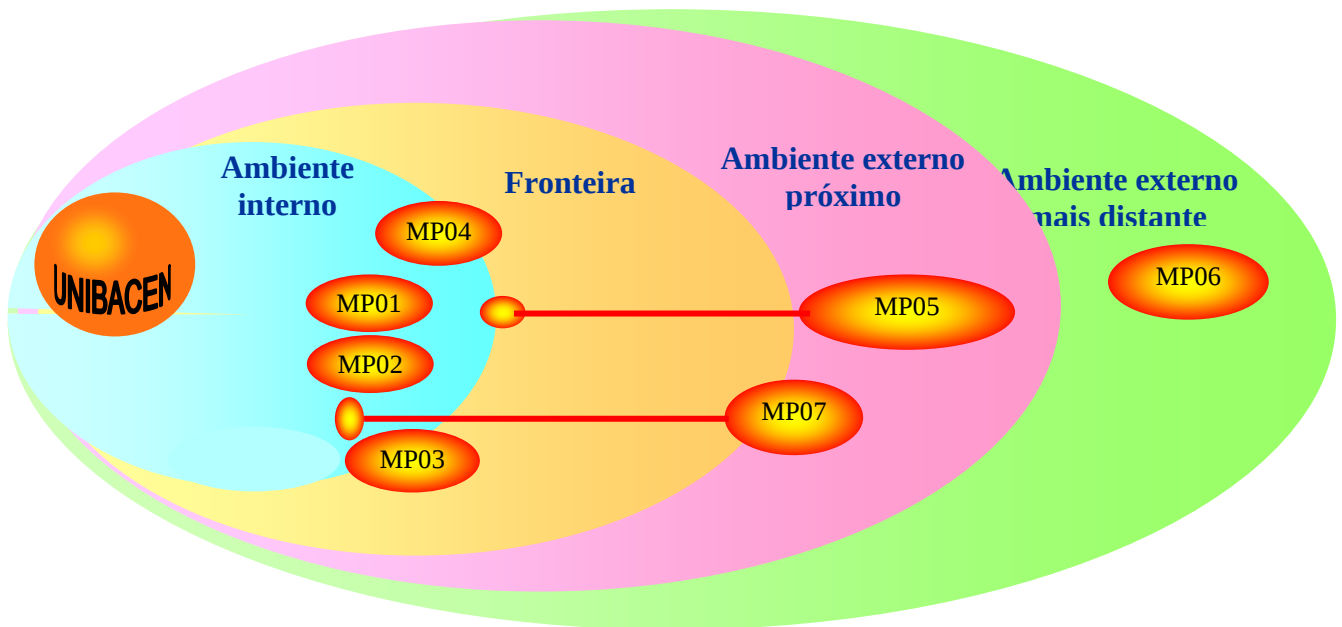
- Fortalecer o vínculo entre ações educacionais, missão e planejamento estratégico do Banco Central.
- Promover a cooperação e a integração entre o Banco Central, agentes externos e outras instituições.
- Formular, manter e articular políticas de educação, pesquisa e desenvolvimento permanentes e continuadas.
- Assegurar a criação, captação, armazenamento, transmissão e compartilhamento do conhecimento.
- Assegurar a utilização das melhores práticas, tecnologias e metodologias educacionais.
- Democratizar o acesso à educação contínua e permanente dos servidores e colaboradores do Banco Central.
- Disponibilizar oportunidades de aprendizagem aberta às instituições e sociedade em geral.
- Difundir conhecimentos e tecnologias na área econômico-financeira de interesse público.

Duas das principais demandas da área de Gestão de Pessoas eram: i) Alinhar as ações educacionais aos oito macroprocessos que representam os conjuntos de atividades que são desenvolvidos pela UniBacen; ii) Alinhar as ações educacionais da UniBacen à abordagem de Gestão Baseada em Competências adotada pelo Banco Central. Os oito macroprocessos do UniBacen são:

- (MP01) Alinhamento Imediato de Competências entre os servidores e os objetivos institucionais
- (MP02) Atualização Profissional de todos os servidores de diferentes setores
- (MP03) Qualidade de Vida
- (MP04) Práticas de Gestão do Conhecimento

- (MP05) Difusão do Conhecimento para Relacionamento
- (MP06) Educação Econômico-Financeira para a Sociedade
- (MP07) Cooperação e Intercâmbio
- (MP08) Pesquisa e Pós-graduação

A Figura abaixo elucida onde estão situados esses oito macroprocessos com base nos ambientes interno e externo do Banco Central:



Observa-se que alguns macroprocessos estão posicionados dentro do ambiente interno (MP01, MP02 e MP03); outros macroprocessos estão na fronteira entre os ambientes interno e externo (MP03 e MP04); um macroprocesso (MP05) está dentro do ambiente externo próximo; um macroprocesso (MP07) está na fronteira entre o ambiente externo próximo e o ambiente externo mais distante; por último, no ambiente externo mais distante, está posicionado o MP06. Esse posicionamento retrata uma ordem de prioridade com relação ao oferecimento das ações educacionais para cada um dos oito macroprocessos.

A demanda inicial do Banco Central do Brasil consistia na proposta de soluções de TD&E que atendessem, em um primeiro momento, os interesses dos funcionários da área de recursos humanos da organização. A área era assim composta: 1 Diretor e 1 Vice-Diretor de Gestão de Pessoas; 4 coordenadores alocados nas áreas de TD&E, Gestão de Desempenho, Gestão de Carreira, e Remuneração e Benefícios, respectivamente; e 12 assistentes de gestão de pessoas, sendo 3 para cada subsistema.

O que vocês, como consultores externos contratados, proporiais para solucionar tal demanda, especialmente, quanto aos MPs 1 e 2? Lembrando que as possibilidades envolvem os subsistemas de Avaliação de Necessidades, Planejamento e Execução e Avaliação de TD&E. A proposta precisa sugerir, no mínimo, dois subsistemas.