

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS  
ESCOLA DE DESENVOLVIMENTO DE SERVIDORES DA UFRGS

II SALÃO EDUFRGS

Marelaine M.R. Ploharski\*  
Patrícia Silveira da Costa\*  
Ernani Colfosco Eschiletti\*

**A Gerência Administrativa na Escola de Enfermagem:  
Relato de Uma Experiência**

**Introdução**

A Gerência Administrativa visa suprir as demandas das Unidades pela falta de servidores e modernizar a estrutura administrativa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS.

A implantação prática da Gerência Administrativa, ocorreu na Escola de Enfermagem - EENF, a partir do ano de 2010 e foi aprovada no Conselho de Unidade, no ano de 2012.

**Justificativa**

O trabalho busca divulgar a experiência exitosa da Gerência Administrativa na EENF, o que gerou uma adequação das atividades para a quantidade de servidores da Unidade, além de ser uma importante iniciativa no sentido de colaborar com o fortalecimento das equipes de trabalho, na melhoria das rotinas e no aperfeiçoamento do desempenho dos técnicos-administrativos.

**Objetivo-Geral**

Relatar os aspectos positivos e os desafios inerentes à experiência da implantação da Gerência Administrativa na EENF, com a finalidade de fomentar a reflexão sobre a política de gestão de pessoas empregadas nas Unidades Acadêmicas.

**Metodologia**

Foi adotado o modelo de Gerência Administrativa proposto, em 2008, pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGESP, adaptando-o à realidade da EENF, visando a superação da falta de servidores técnicos-administrativos, à distribuição igualitária das atividades e à continuidade do trabalho nos períodos de afastamentos de membros das equipes.

**Resultados Parciais**

Infere-se que os resultados são parciais, porque a Gerência Administrativa não é estática, molda-se e organiza-se conforme as necessidades da Unidade e dos técnicos que nela atuam.

**Destacam-se as seguintes potencialidades:**

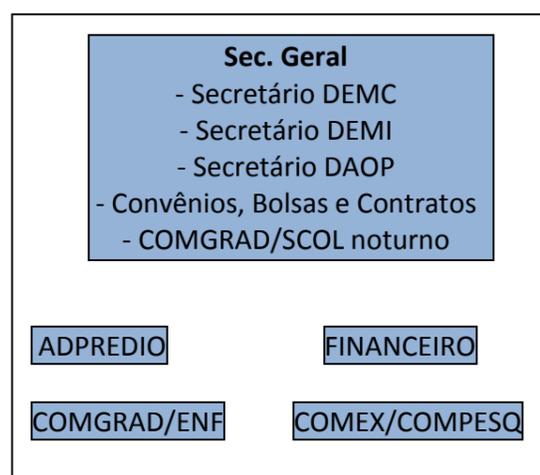
- proporcionou a criação de equipes e grupos de trabalho;
- favoreceu a realização da avaliação de desempenho;
- promoveu o aumento da autonomia, do desempenho, da responsabilidade, da iniciativa, da criatividade e da participação das equipes em atividades;
- desenvolveu o domínio dos processos de trabalho, possibilitando maior agilidade nos serviços prestados;
- reconhecimento das potencialidades individuais;

- possibilitou ao técnico, a opção de escolher o setor que mais se identifica;

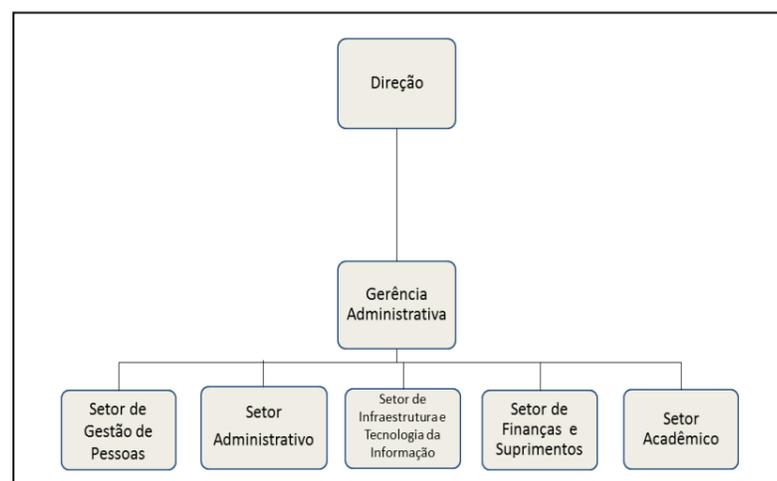
**E Em contraponto ocorreram algumas dificuldades:**

- mudança da cultura organizacional em toda a comunidade acadêmica;
- problemas de comunicação, gerando conflitos;
- resistência dos docentes, tinham receio que atividades não fossem realizadas, devido a perda dos secretários;
- resistência dos técnicos;
- atividades compartilhadas e processos de trabalho;

**Estrutura Inicial**



**Estrutura Atual**



**Conclusões**

A Gerência Administrativa, apesar de ter gerado, inicialmente, uma resistência por parte dos servidores envolvidos, por outro lado, proporcionou a renovação no ambiente de trabalho, ocasionando a integração e o fortalecimento das equipes, garantindo a participação de todos para a melhoria dos processos de trabalho.

\*Técnicos-administrativos da EENF/UFRGS

Contatos: mari@enf.ufrgs.br, patricia.costa@ufrgs.br, eenf@enf.ufrgs.br