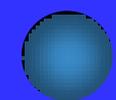




UFC 2022



Eixo:
Pessoas (servidores)



Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas





MOTIVOS DE SOBRA PARA VOAR ALTO!





❖ **Reconhecimento é a melhor forma de estimular alguém.**

(Mário Cortella, autor do Livro “Por que fazemos o que fazemos?”)

❖ **A principal causa da atual desmotivação é a ausência de reconhecimento, que se manifesta de várias formas: do chefe injusto à falta de valorização em cada projeto e tarefa.**



- ❖ **Ter propósito**
- ❖ **Conformidade/Projeto de vida**
- ❖ **Geração Y, millennials, formação familiar**
- ❖ **E os seniores? Dois princípios:**
 - ❖ **1) quem sabe, reparte (generosidade mental);**
 - ❖ **2) quem não sabe, procura (humildade intelectual).**
- ❖ **Estabilidade na carreira**
- ❖ **É um direito.**
- ❖ **Cuidado: vida morna, sem vibração, monotonia, tristeza e frustrações.**
- ❖ **Emprego (fonte de renda) X Trabalho (fonte de vida)**



- ❖ **Motivação nas organizações**
- ❖ **O ambiente econômico piorou e a vida ficou mais complexa em termos de sobrevivência, “causando” desmotivação.**
- ❖ **Solução: movimentos de estímulo. A organização precisa criá-los: promover formação continuada, reconhecimento, tudo aquilo que faz com que a pessoa ganhe energia e receba combustível. Ninguém motiva alguém, o que se pode é estimular! A motivação é um movimento interno.**
- ❖ **Lealdade é reciprocidade.**



❖ Reconhecimento

- ❖ Não é só pecuniário, financeiro, é autoral. À medida que você tem reconhecimento, comemoração, celebração, isso dá energia vital para continuar fazendo. É a principal forma de estímulo que alguém pode ter.



❖ Felicidade

- ❖ Não é o lugar onde você chega. É uma circunstância que você vivencia no seu dia a dia.
- ❖ “É a que eu tenho na minha vivência. Quando percebo uma obra feita, uma aula bem dada, um abraço sincero, afeto verdadeiro, conquista merecedora. São meus momentos de felicidade”.

Objetivos da Reunião



- ❖ Lembrar como se deu a construção do PDI 2018-2022
- ❖ Apresentar o PDI 2018-2022: Eixo Pessoas – Servidores;
- ❖ Apresentar a Comissão de Acompanhamento;
- ❖ Apresentar a ferramenta de acompanhamento e próximos passos;

Etapas Anteriores – Construção do PDI



❖ Etapa 1

- Apresentação do PDI 2018-2022 para Equipe PROGEP / Dia 09.10.2017

❖ Etapa 2

- Construção Coletiva pelas Coordenadorias / Dias 20.10.2017 e 23.10.2017

❖ Etapa 3

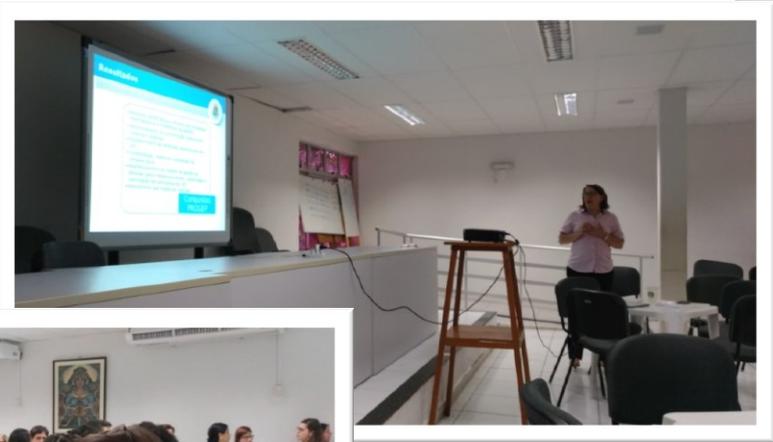
- Consolidação da 2ª Etapa e Construção das Perguntas-chave para Reunião com a Comunidade Acadêmica / Dia 01.11.2017
- Integração entre Gestores da PROGEP

❖ Etapa 4

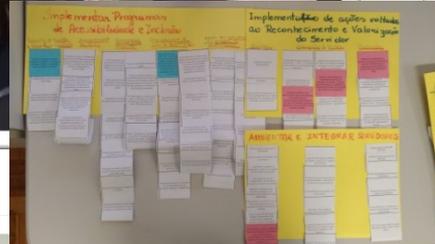
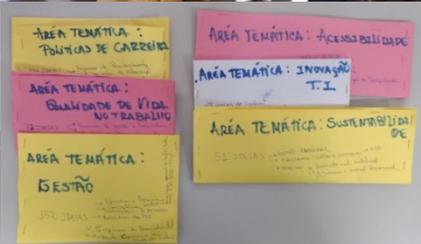
- Reunião do PDI com a Comunidade Acadêmica / Dia 14.11.2017

Etapa 2

Construção Coletiva PROGEP



Etapa 3 Construção das Perguntas-Chave



Etapa 04 – Reunião com a Comunidade Acadêmica

Perguntas-Chave - Eixos Temáticos



Eficiência na Gestão de Pessoas

- Eficiência dos Processos;
- Atendimento ao Público;
- Governança;
- Banco de Ideias.

Valorização dos Servidores

- Integração;
- Reconhecimento;
- Protagonismo.

Formação Profissional

- Formação de Gestores;
- Capacitação;
- Gestão por competências;
- Ações de internacionalização.

Qualidade de Vida

- Promoção da qualidade de vida;
- Segurança e redução de riscos no trabalho;
- Perícia oficial;
- Políticas de acessibilidade e inclusão.

Publicação do PDI 2018-2022

Dezembro de 2017



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL 2018-2022

Fortaleza, Ceará

UFC

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL 2018-2022

Link no site da
PROPLAD



Fortaleza, Ceará
2/2018

Objetivos Estratégicos

Eixo Pessoas – Servidores



Cód. OE	Objetivo Estratégico	Cód. Ação	Ação Estratégica
OE01	Tornar a UFC reconhecida como um excelente local para se trabalhar		Promover maior integração entre os servidores
			Fortalecer as ações de reconhecimento dos servidores
			Fomentar uma cultura inovadora na UFC, utilizando projetos propostos por servidores
			Implantar a participação da UFC no programa de certificação "Great Place to Work"

Objetivos Estratégicos

Eixo Pessoas – Servidores



Cód. OE	Objetivo Estratégico	Cód. Ação	Ação Estratégica
OE02	Proporcionar excelência no desenvolvimento profissional dos servidores	OE02.A1	Desenvolver ações de aperfeiçoamento alinhadas às necessidades institucionais.
		OE02.A2	Aumentar a qualificação dos servidores a partir da elevação de suas titulações
		OE02.A3	Desenvolver programa de ambientação de servidores.
		OE02.A4	Implantar modelo de gestão por competências

Objetivos Estratégicos

Eixo Pessoas – Servidores



Cód. OE	Objetivo Estratégico	Cód. Ação	Ação Estratégica
OE03	Proporcionar qualidade de vida no trabalho, através de um ambiente estimulante, inclusivo, seguro e saudável, garantindo o bem-estar e favorecendo o comprometimento organizacional.	OE03.A1	Criar agenda positiva de ética, inclusão e direitos humanos, voltada para os servidores
		OE03.A2	Fortalecer as políticas de promoção, segurança e perícia, de acordo com o SIASS, para reduzir o percentual de nº de dias de licença saúde
		OE03.A3	Fortalecer as políticas de promoção, segurança e perícia, de acordo com o SIASS, para reduzir o nº de acidentes de trabalho
		OE03.A4	Criar agenda de eventos e projetos culturais, artísticos e esportivos, voltada para os servidores

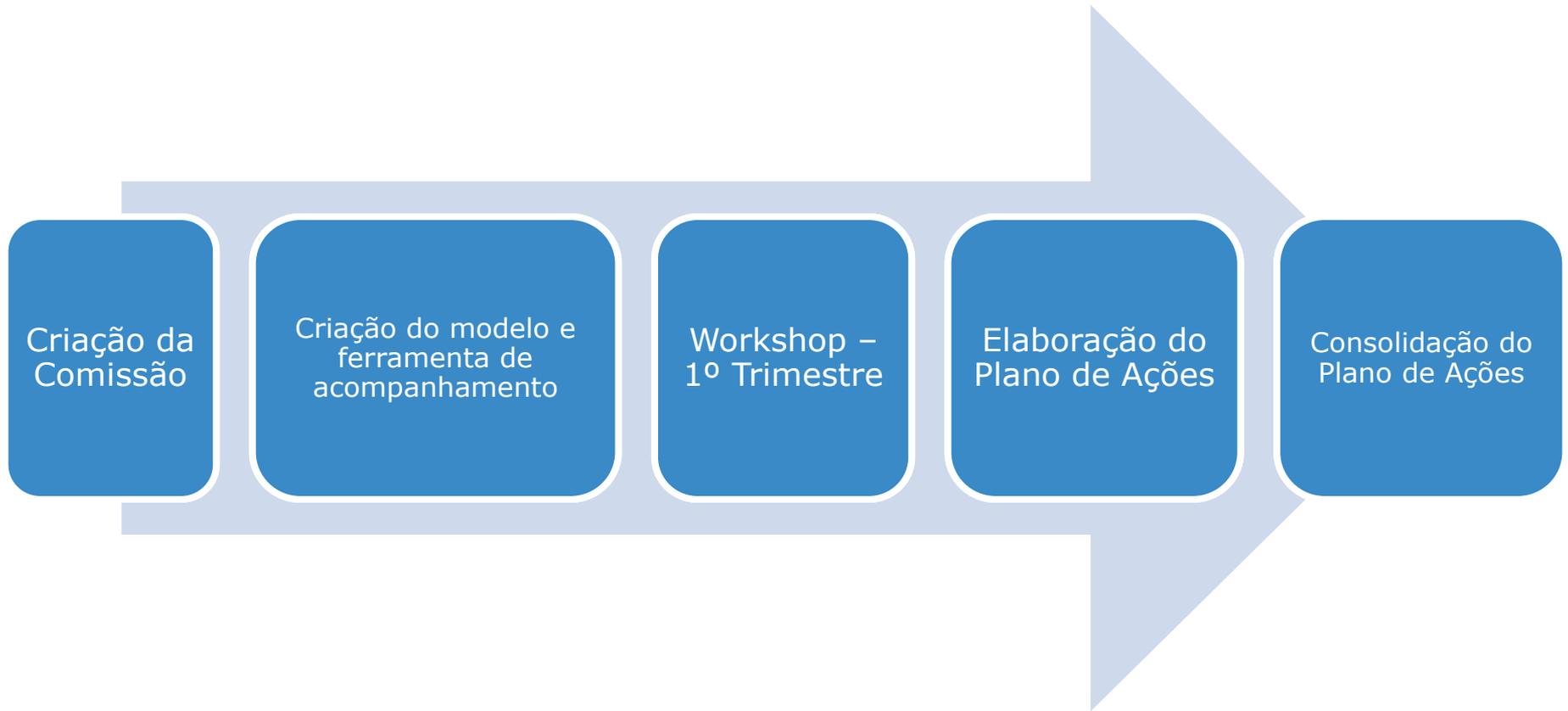
Objetivos Estratégicos

Eixo Pessoas – Servidores



Cód. OE	Objetivo Estratégico	Cód. Ação	Ação Estratégica
OE04	Garantir a excelência nos serviços prestados	OE04.A1	Implantar dimensionamento da força de trabalho dos servidores (docentes e TAE)
		OE04.A2	Desenvolver ações para formação de liderança, com foco na gestão de pessoas, de processos e do conhecimento
		OE04.A3	Promover um atendimento ao servidor de forma simples e de fácil acesso

E o que faremos agora?



Comissão de Acompanhamento PDI- PROGEP



Editinete Garcia

- Pró-Reitora Adjunta

Alex Nogueira

- Assessoria Técnica / Coordenadoria de Administração de Pessoal

Bruno Matos

- Assessoria Técnica

Telma Araujo

- Assessoria

Gládia Maia

- Coordenadoria de Desenvolvimento e Capacitação

Evalda Rodrigues

- Coordenadoria de Perícia e Assistência ao Servidor

Ana Paula Oliveira

- Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho

Portaria nº 1026/PROGEP/UFC de 15 de março de 2018.



- ❖ A **Pró-Reitora de Gestão de Pessoas da UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, e **CONSIDERANDO** o constante dos autos do processo nº 23067.011185/2018-46,
RESOLVE:
- ❖ **Art.1º** Nomear os servidores **Editinete André da Rocha Garcia** - SIAPE nº1873693, **Cledson Alexandre Nogueira Nobre** - SIAPE nº2118338, **Ana Paula Oliveira Carvalho** - SIAPE nº1165930, **Marlon Bruno Matos Paiva** - SIAPE nº1851899, **Telma Araújo do Nascimento** - SIAPE nº1165864, **Gladia Lorena Lima Maia** - SIAPE nº1518777 e **Evalda Rodrigues da Silva de Oliveira** - SIAPE nº1571375 sob a presidência da primeira, para comporem a **COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL/PDI (2018-2022)** da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP, da Universidade Federal do Ceará – UFC.
- ❖ **Art.2º** É competência da Comissão de Acompanhamento do Plano de Desenvolvimento Institucional-PDI (2018-2022) avaliar a potencialidade institucional de cumprimento do PDI, o cumprimento de prazos e desenvolvimento das metas e ações propostas, no âmbito desta pró-reitoria.
- ❖ **Art.3º** Esta portaria entra em vigor a partir da data de sua publicação para que possa produzir os devidos efeitos legais e institucionais, revogadas todas as disposições em contrário.

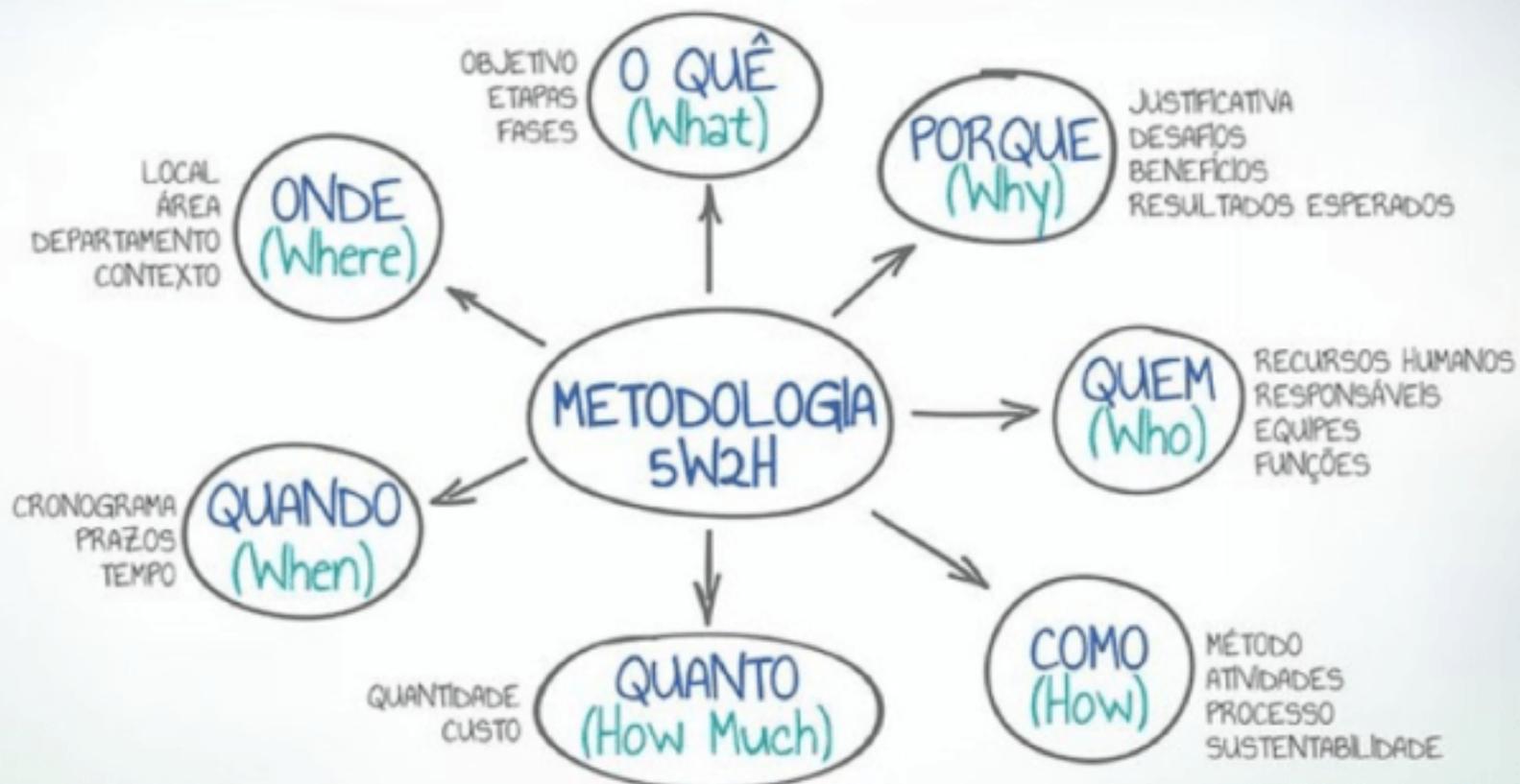
Fortaleza, 15 de março de 2018.

Marilene Feitosa Soares
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Ferramenta de Elaboração e Acompanhamento das Ações



METODOLOGIA - 5W2H



Elaboração do Plano de Ações



- ❖ Os coordenadores, juntamente com suas equipes, deverão realizar atividade de planejamento das ações para o ano de 2018 no dia 28.03.2018;
- ❖ Será disponibilizado para os mesmos:
 - Apresentação do Modelo 5W2H;
 - Planilha para preenchimento das ações, encaminhamentos e responsáveis;
 - Cartões de Insight filtrados por temáticas vinculadas aos objetivos e ações estratégicas.
- ❖ A planilha deverá ser preenchida pelos coordenadores e enviada a PROGEP, até o dia 04.04.2018, para revisão e consolidação pelo Comitê;
- ❖ Após a conclusão dessa etapa, as ações devem começar a ser realizadas.

Eleição das Ações Operacionais para 2018

Retorno à Construção Colaborativa



Construção Colaborativa PROGEP - Ideias Geradas no Workshop de Desenvolvimento do PDI 2018-2022

Cartão de Insight	Ação Estratégica
Realização de eventos informais para compartilhar conhecimento	Promover maior integração entre os servidores
Saber como funciona o todo (workshops da Progep), saber como funcionam outras pro reitorias	Promover maior integração entre os servidores
Capacitar para resolução de problemas – grupo de estudos	Promover maior integração entre os servidores
Criar ferramenta para compartilhar experiências	Promover maior integração entre os servidores
Criar espaço de troca de conhecimento entre servidores novatos e servidores mais antigos	Promover maior integração entre os servidores
Promover ações, eventos de integração e lazer dos servidores (CPASE e Complexo Hospitalar) das diversas Unidades (Biblioteca, Extensão e demais unidades).	Promover maior integração entre os servidores
Roda de conhecimento interno para que os próprios servidores se apropriem dos espaços da universidade.	Promover maior integração entre os servidores
Projeto "Progep em Campi" ter rodízio dos participantes, dando oportunidades para outros colegas dos setores.	Promover maior integração entre os servidores
Conectar os campi as atividades da Progep (não só o Progep em campi, mas tb o do Porangabussu, Pici, Labomar)	Promover maior integração entre os servidores
Comemoração dos Aniversariantes / Encontros de Integração / Festa de Final de Ano	Promover maior integração entre os servidores
Utilizar as "pratas da casa" para palestrar nos eventos ou utilizar recursos da DIFOP para convidá-los a dar palestras, como por exemplo na semana do servidor.	Promover maior integração entre os servidores
Promover "Pró-Reitorias em Campi" a fim de que todas as pró-reitorias divulguem suas ações e serviços em todos os campi, como a PROGEP tem feito.	Promover maior integração entre os servidores

Metodologia de Acompanhamento



- ❖ Após a elaboração das metas e ações para 2018 pelas coordenadorias, elas serão analisadas e, após, consolidadas em planilhas pelo Comitê de Acompanhamento e disponibilizadas para toda a equipe da PROGEP;
- ❖ As metas e ações serão acompanhadas pelo Comitê que, pelo menos uma vez ao mês realizará uma reunião com os responsáveis pelas metas para verificar o andamento, assim como facilitar e buscar formas de atingir a meta, dando suporte para que as mesmas sejam atingidas;
- ❖ Trimestralmente (junho, setembro e dezembro) haverá uma prestação de contas das metas pelos coordenadores (Workshop), com avaliação e revisão das mesmas em seminário;
- ❖ A qualquer tempo, o comitê estará disponível para construção, acompanhamento ou outra intervenção necessária para auxiliar no desenvolvimento das ações.





**Com o apoio de todos,
vamos construir uma Universidade que
valoriza e cuida das pessoas!**

