



**UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ**

**PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO EM
GOVERNANÇA**

SECRETARIA DE GOVERNANÇA

FEVEREIRO/2019

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO

Secretaria de Governança

Diretoria

Tatieures Gomes Pires

Equipe Técnica

Ana Graziela Ramiro Alves Pinheiro

Ana Maria Lima Simões

Eduardo Marques Costa

Islane Vidal Fonteles

APRESENTAÇÃO

É com grande satisfação que apresento ao Magnífico Reitor da Universidade Federal do Ceará, ao Comitê de Governança e à Comunidade Acadêmica, o Plano de Capacitação em Governança da UFC para o exercício de 2019.

A ideia inicial deste trabalho é contribuir para o fortalecimento da Governança, através de sugestões de capacitação voltadas para a Governança, Mapeamento de Processos, Gestão de Riscos e Integridade. Assim, buscamos atingir o objetivo estabelecido no PDI 2018-2022, que é *“Consolidar um modelo de governança e implantar a matriz de risco para a gestão da UFC, garantindo efetividade no alcance da sua estratégia”*, especificamente as ações estratégicas:

- Desenvolver, juntamente com a PROGEP, um Plano de Gestão e de Formação voltado para a Governança.
- Criar mecanismos de estímulo para o envolvimento de toda a comunidade na Governança, motivando o envolvimento dos ocupantes de cargos de gestão e o equilíbrio na delegação de responsabilidades entre chefes e respectivos adjuntos.
- Promover, juntamente com a PROGEP, formação básica e continuada para gestores ocupantes dos cargos diretivos que contemple: distinção entre chefia e liderança, conhecimento dos processos internos, conhecimento da própria Universidade

Esse Plano visa também dar cumprimento ao Art. 2º, inciso XI, da Resolução nº 01/CONSUNI, de 20/01/2017, atribui à Secretaria de Governança a responsabilidade de *“desenvolver ações que disseminem os princípios da boa governança no âmbito da Universidade, propiciando uma cultura institucional que estimule a confiança e reduza as incertezas da sociedade quanto à forma de governo da Universidade”* e Art. 4º, inciso IV, da Resolução nº 34/CONSUNI, de 19/05/2017, que delega ao Comitê de Governança a atribuição de *“promover, através da Secretaria de Governança, práticas e princípios de conduta e padrões de comportamentos que visem à implementação de estruturas adequadas de governança”*

O referido planejamento de ações de capacitação pretende ainda atender às Recomendações 02, 03 e 04 da Constatação 02 do Relatório de Auditoria nº 22/2018:ório de Auditoria nº 22/2018:

-
- Recomendação 02: Sensibilização dos gestores, nos diversos níveis hierárquicos, quanto aos benefícios oriundos da implantação da Gestão de Riscos com o intuito de fomentar o apoio institucional para torná-la mais célere e eficiente.
 - Recomendação 03: Inclusão de ações de promoção da Gestão de Riscos nos Programas de Capacitação de servidores e gestores da UFC;
 - Recomendação 04: Ultimar para que 100% das unidades acadêmicas e administrativas concluam o mapeamento de seus processos internos, o que subsidiará o incremento da maturidade do ambiente de gestão de riscos da UFC.

Ressalta-se que este instrumento visa corroborar, e não conflitar, com o Plano Anual de Capacitação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e foi amplamente discutido nas reuniões ordinárias das Câmaras de Atividades-fim e Atividades-meio do Comitê de Governança, realizadas, respectivamente, nos dias 11/03/2019 e 13/03/2019.

OBJETIVO GERAL

Propiciar o desenvolvimento do servidor por meio de ações e estratégias de capacitação que corroborem para o bom desempenho das atividades da UFC.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desenvolver conhecimentos, recursos, habilidades e experiências que agreguem valor à instituição e valor produtivo ao indivíduo, no que diz respeito à Governança, Mapeamento de Processos, Gestão de Riscos e Integridade;
- Assegurar padrões mínimos de desempenho no trabalho, com ênfase no Mapeamento de Processos e Gestão de Riscos, agregando valor para a instituição com foco nos resultados;
- Agregar valor à UFC, por meio da potencialização dos processos de trabalho com a integração de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) do capital humano interno.

CONCEPÇÃO DO PLANO

O Plano Anual de Capacitação em Governança propõe uma ação proativa, buscando fortalecer a cultura de Governança na Universidade. Assim, o plano busca não somente ir ao encontro das necessidades existentes, mas, principalmente, antecipar-se aos problemas, a partir de uma leitura da realidade e da missão e visão institucional. Nesse sentido, as ações propostas têm uma visão preventiva, inovadora e criativa, voltada para o futuro, como forma de agregar valor à gestão da UFC.

As ações propostas casam com as ações estratégicas definidas no PDI 2018-2022 “Desenvolver, juntamente com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), um Plano de Gestão e de Formação voltado para a Governança” e “Criar mecanismos de estímulo para o envolvimento de toda a comunidade na Governança, motivando o envolvimento dos ocupantes de cargos de gestão e o equilíbrio na delegação de responsabilidades entre chefes e respectivos adjuntos”. Assim, o grupo prioritário para as capacitações são os gestores e os Interlocutores de Governança. A seleção dos demais grupos que participarão dos eventos de capacitação deverá ser feita por meio de consenso entre os gestores das unidades e sua equipe de trabalho, considerando o nível de prontidão

e aptidão, em acordo com a natureza e responsabilidade da função desempenhada ou que virá a desempenhar, assegurando a maior relação custo-benefício possível, tanto para o servidor quanto para a Unidade.

Ao final de cada ação será feita uma avaliação dos resultados alcançados por meio de indicadores, os quais possam demonstrar a eficiência e eficácia das ações realizadas em curto, médio e longo prazo, em três etapas, a saber:

1. Avaliação dos cursos oferecidos: ao término dos eventos de treinamento, será aferido por meio de questionário o grau de satisfação do público em relação ao conteúdo programático, metodologia, carga horária, local e facilitador.

2. Avaliação da aplicação do treinamento nas Unidades: medição dos resultados alcançados com o treinamento nos processos de trabalho, bem como do retorno obtido com esse investimento, no que tange as mudanças de hábitos, atitudes e comportamento dos servidores treinados.

3. Atualização anual do Plano de Capacitação em Governança, acompanhando os processos de mudança e os novos paradigmas, realinhando o programa às demandas da Universidade.

AVALIAÇÃO DE CURSOS ANTERIORES

Em 2018, a Secretaria de Governança, em parceria com a Divisão de Formação Profissional – DIFOP/PROGEP, realizou duas grandes ações de formação em Mapeamento de Processos.

A primeira iniciativa foi realizada nos dias 02 e 03 de Agosto de 2018, tendo como instrutores o corpo técnico da Auditoria desta Universidade. Foram capacitados 85 servidores docentes e técnico-administrativos. A instrução foi muito bem avaliada entre os 70 respondentes:

- 95,71% dos respondentes (67 de 70) avaliaram como boa ou ótima a qualidade do treinamento;
 - 98,57% dos respondentes (69 de 70) consideraram a pertinência do assunto como boa ou ótima; e
 - A realização de outros cursos nos demais campi da Universidade, a utilização de laboratórios de informática, a aplicação prática em processos da própria Universidade, disponibilização antecipada do conteúdo a ser ministrado foram apontados como pontos de melhoria.
-

Visando atingir um público maior e atender as melhorias apontadas na avaliação anterior, a Secretaria de Governança propôs uma nova instrução.

O curso de Diagnóstico e Mapeamento de Processos Organizacionais teve a finalidade de apresentar a adoção de métodos, técnicas e modelos, de forma dialogada, para aplicação prática do Mapeamento de Processos com o objetivo de preparar as unidades acadêmicas e administrativas para a Gestão de Riscos na UFC.

Foram capacitados 55 servidores docentes e técnico-administrativos. A instrução, ministrada pelo prof. Marcos Lima, também foi muito bem avaliada entre os 52 respondentes:

- 92,86% dos respondentes (13 de 14) avaliaram como boa ou ótima a qualidade do treinamento do Benfica;
- 91,67% dos respondentes (22 de 24) avaliaram como boa ou ótima a qualidade do treinamento do Pici;
- 100% dos respondentes (14 de 14) avaliaram como boa ou ótima a qualidade do treinamento do Porangabuçu;
- Realização de um curso mais aprofundado e a continuidade deste curso foram apontados como pontos de melhoria.

Com base nos resultados alcançados em 2018, aliados à prospecção de outras competências, habilidades e conhecimentos que são desejáveis para promover uma cultura de governança na Universidade, esta Secretaria elaborou planejamento de ações de capacitação voltada para a Governança para o ano de 2019.

EXECUÇÃO E MONITORAMENTO DO PLANO

A execução deste Plano ficará a cargo da Divisão de Formação Profissional (DIFOP) da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Caberá à Secretaria de Governança acompanhar a execução de cada ação de capacitação prevista, assim como avaliar os desdobramentos dessas ações nas unidades contempladas (avaliações de impacto).

Ao término de cada ação e respectiva avaliação, os resultados obtidos serão consolidados em relatório final da ação, assim como a definição de novas possibilidades de atuação observadas. Esses relatórios serão sistematicamente apresentados ao Comitê de Governança.

PLANO DE CAPACITAÇÃO EM GOVERNANÇA - 2019								
COMPETÊNCIA	AÇÃO	PERÍODO	JUSTIFICATIVA	CH	CONTEÚDO	INSTRUTOR	ALCANCE	PÚBLICO-ALVO
GESTÃO DE RISCOS	Curso de Gestão de Riscos	<p>Turma 1 TEÓRICO: 14/03 e 15/03 PRÁTICO: 21/03 e 22/03</p> <p>Turma 2 TEÓRICO: 11/04 e 12/04 PRÁTICO: 16/04 e 17/04</p> <p>Turma 3 Setembro</p> <p>Turma 4 Outubro</p>	Capacitar os participantes no entendimento dos processos de gerenciamento de riscos, através do fornecimento de conhecimentos sobre a identificação, análise, avaliação, tratamento e monitoramento de riscos, e conhecer as oportunidades e ameaças aos objetivos e processos da organização, para uma base sólida de informações de tomada de decisões relativas a ganhos e perdas.	32 h	<p>1. Introdução, conceitos e definições de gerenciamento de riscos.</p> <p>2. Atributos de governança de gerenciamento de riscos.</p> <p>3. Benefícios de gerenciamento de Riscos.</p> <p>4. Processos de gerenciamento de riscos: identificação, análise, avaliação, tratamento e monitoramento e comunicação.</p> <p>5. Apresentação do Guia de Governança e a Metodologia adotada pela UFC.</p> <p>6. Aplicação de gerenciamento de riscos em processos acadêmicos e administrativos.</p>	Tiago Alencar	120 (30 alunos por turma)	Gestores, Interlocutores de Governança e servidores, técnico-administrativos e docentes, indicados para a implantação da gestão de riscos.
MAPEAMENTO DE PROCESSOS	Curso de Diagnóstico e Mapeamento de Processos	Três turmas (uma em cada <i>campi</i> de Fortaleza) em Maio/2019	Apresentar, dialogar e aplicar, em sala de aula, modernos métodos, técnicas e modelos para aplicação prática de metodologia de gestão de processos visando o diagnóstico e o desenho de processos de unidades acadêmicas e administrativas da UFC.	20 h	I – Encontro (4h/a): Visão conceitual sobre processos e gestão de processos organizacionais Conceitos e aplicações sobre processos organizacionais Conceitos, importância e aplicações sobre gestão de processos organizacionais Metodologia Geral de Gestão de Processos	Sugestões: Marcos Lima ou Pedro Feitosa	75 (25 alunos por turma)	Servidores técnico-administrativos, docentes e gestores da UFC envolvidos com os processos organizacionais críticos e essenciais da sua unidade acadêmica e que tenham perfil analítico, criticidade e organização.

				<p>Organizacionais: Etapas da Metodologia Geral: (1) diagnóstico; (2) desenho; (3) redesenho; e (4) acompanhamento de processos</p> <p>Aspectos conceituais e experienciais sobre diagnóstico e desenho de processos organizacionais;</p> <p>Aspectos conceituais e experienciais sobre desenho de processos;</p> <p>Uso do software free BizAgi Modelo Process II – Encontro (8h/a):</p> <p>Diagnóstico de Processos Organizacionais</p> <p>Metodologia Especifica para Diagnóstico de Processos Organizacionais</p> <p>Atividade Nº 1: Mapear macrofluxo do processo de diagnóstico de processos</p> <p>Atividade Nº 2: Construir fluxograma para o diagnóstico de processos</p> <p>Atividade Nº 3: Mapa de especificações para o diagnóstico de processos</p> <p>Atividade Nº 4: Mapear macroprocessos de unidades acadêmicas em equipes de diagnóstico de processos (selecionar 1 para estudo em sala de aula) usando o software free BizAgi Modelo Process</p>		
--	--	--	--	---	--	--

					<p>Produtos Gerados: mapa de contexto, macrofluxo, fluxograma e mapa de especificações do diagnóstico de processos.</p> <p>III – Encontro (8h/a): Desenho de Processos Organizacionais Metodologia Especifica para Desenho de processos organizacionais Atividade Nº 1: Mapear macrofluxo do processo de desenho de processos Atividade Nº 2: Construir fluxograma para o desenho de processos Atividade Nº 3: Mapa de especificações para o desenho de processos Atividade Nº 4: Mapear macroprocessos de unidades acadêmicas em equipes de desenho de processos (selecionar 1 para estudo em sala de aula) usando o software free BizAgi Modelo Process</p> <p>Produtos Gerados: mapa de contexto, macrofluxo, fluxograma e mapa de especificações do desenho de processos.</p>			
Curso Intermediário de Mapeamento de Processos	Três turmas (uma em cada <i>campi</i> da Capital) em junho/2019	Avançar no entendimento de métodos, técnicas e modelos para aplicação prática de metodologia de gestão de processos visando o diagnóstico e o desenho de processos de	20 h	<p>I – Amadurecimento dos processos já mapeados. II – Apresentação de ferramentas mais avançadas de gestão de processos.</p>	Sugestões: Marcos Lima ou	75 (25 alunos por turma)	Servidores técnico-administrativos, docentes e gestores da UFC que já realizaram o curso básico.	

			unidades acadêmicas e administrativas da UFC.			Pedro Feitosa		
GOVERNANÇA (ESTRATÉGIA)	Curso de Indicadores de Desempenho e Gestão por Resultados: O PDI na prática	<u>Turma 1:</u> Agosto <u>Turma 2:</u> Setembro	Desenvolver nos participantes uma visão abrangente sobre sistemas dinâmicos de gestão por resultados com base na construção e no monitoramento de indicadores de desempenho.	24 h	1. Gestão Estratégica no Serviço Público; PDI na UFC e gestão por resultados. 2. Atributos de um sistema de medição: Modelos, conceitos, determinantes e metas. 3. Mapa estratégico e sistema de medição: O Modelo do Balanced Scorecard (BSC). 4. Definição de indicadores: Hierarquia dos indicadores: relevância, nível organizacional e posicionamento na cadeia de valor; Tipos de indicadores: De economicidade, de eficiência e de resultado; De controle (a priori) e de acompanhamento (a posteriori); A seleção dos indicadores e sua quantidade ideal; Atributos fundamentais dos indicadores. 5. Avaliação e interpretação dos indicadores: Determinação de metas e limites de controle; Mapeamento dos indicadores frente a intervenções de gestão; A construção de fórmulas; O problema do contexto	Sugestões: Roberta PROPLAD ou Maxwell Veras	60 (30 alunos por turma)	Gestores, Interlocutores de Governança e servidores, técnico-administrativos e docentes, indicados para o acompanhamento do PDI.

					(valor agregado); Benchmarking. 6. O sistema de acompanhamento e divulgação de metas: O FORPDI; Publicação e divulgação de indicadores; Construção de relatórios.			
	Seminário de Gestão Estratégica	Agosto	Disseminar conhecimentos e práticas relevantes para o acompanhamento das ações estratégicas de cada unidade (do planejamento ao alcance dos resultados)	8 h	A definir	Sugestões: Roberta PROPLAD ou Maxwell Veras	Todos os Gestores e Interlocutores de Governança de unidades administrativas e acadêmicas	Gestores
GOVERNANÇA (GERAL)	Encontro de Gestores com a Governança	Junho	Esse evento propõe que a alta administração dedique um dia do seu calendário acadêmico à reflexão coletiva sobre aspectos importantes da gestão pública e a sua relação com a governança na Universidade. O objetivo maior dessa ação é possibilitar a discussão sobre os avanços e desafios da governança pública na UFC e a sua relevância para o fortalecimento da Universidade.	8 h	1. Gestão por Processos 2. Painéis de Boas Práticas 3. A Estratégia como elemento central do processo decisório 4. Avanços e desafios da Governança na UFC	Diversos	Todos os Gestores e Interlocutores de Governança de unidades administrativas e acadêmicas	Gestores e Interlocutores de Governança
INTEGRIDADE	Curso de Ética e Integridade nas relações de trabalho na UFC	Junho/Setembro	Abordar os aspectos práticos das definições sobre ética e integridade no serviço público. Esse curso tem como objetivo relacionar a teoria com	20h	1. Definições e desenvolvimento da ética 2. Normatizações 2.1 Decreto n.º 1171 de 22 de junho de	Sugestão: Maria do Socorro (PROGRAD)	60 (30 alunos por turma)	Servidores técnico-administrativos, docentes e gestores da UFC

			<p>atividades de trabalho nas diversas unidades (acadêmicas e administrativas) da UFC. Desse modo, aproximar os termos às situações do dia a dia, ou seja, de como os servidores podem e devem agir fundamentados na ética para o bom desenvolvimento das suas práticas laborais.</p>	<p>1994 - Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo; Federal</p> <p>2.2 Código de Ética da UFC;</p> <p>2.3 Lei n.º 8112 de 11 de dezembro de 1991 - Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais</p> <p>3. Estudos de caso</p> <p>3.1 Situações relativas ao atendimento a estudantes;</p> <p>3.2 Relações de poder e subordinação entre servidores;</p> <p>4. Roda de conversa para ampliar o repertório das discussões e apresentação de novos casos e avaliação do curso</p>			
--	--	--	---	---	--	--	--

Fortaleza, 18 de março de 2019.

Tatieures Gomes Pires
Diretora Geral
Secretaria de Governança



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

SECRETARIA DE GOVERNANÇA

Avenida da Universidade, 2853

Tel: 3366.7437

secgov@ufc.br
