

4ª Reunião Geral da Comissão de elaboração do PDI 07/04/2021



PREPARAÇÃO PARA OFICINAS DE ELABORAÇÃO DO PDI

- **Qual a função do PDI?**
- **Planejamento Estratégico: quais elementos considerar?**
- **Missão, Visão, Valores**
- **Objetivos Institucionais**
- **Análise de PDI 2017-2021: Objetivos Estratégicos**
- **Como planejar ações a partir do PDI 2017-2021?**
- **Indicadores de Desempenho. O que devemos saber...**
- **Modelo do Quadro de Ações**
- **Número de Ações x Cadeia de Valor**
- **Dinâmica das Oficinas de Construção do PDI**

Qual a função do PDI?

DISPOSITIVO LEGAL

Credenciamento da IES no MEC
Recredenciamento periódico
Autorização de funcionamento
de cursos
Credenciamento para oferta
de cursos EaD
Autorização para cursos fora
da sede
Autorização para cursos
híbridos



INSTRUMENTO DE GESTÃO

Delineia as estratégias a
serem implementadas
Auxilia nos processos decisórios
da Instituição
Orienta os rumos da Universidade
Propicia reflexões sobre nosso
papel como gestores públicos
Funciona como Instrumento
de Controle e Avaliação

Planejamento Estratégico

É um processo sistêmico de estabelecimento da **estratégia** para, a partir de uma condição presente e do entendimento **do que é a Instituição e qual o seu papel**, considerando a análise do **contexto**, alcançar uma **situação futura desejada**, buscando sempre maior **efetividade** dos **resultados** e **eficiência da gestão dos recursos** (IN ME nº 24, de 18 de março de 2020).



Planejamento Estratégico

**O que
considerar no
Planejamento?**



Missão, Visão, Valores

O QUE SOMOS?

MISSÃO

Produzir e disseminar o conhecimento nos diversos campos do saber, contribuindo para o exercício pleno da cidadania, mediante formação humanista, crítica e reflexiva, preparando profissionais competentes e atualizados para o mundo do trabalho e para a melhoria das condições de vida da sociedade.

O QUE QUEREMOS SER?

VISÃO

Ser reconhecida como referência na produção e difusão de conhecimento científico, tecnológico, artístico e cultural, comprometida com as transformações da sociedade e com a transparência organizacional.

NOSSOS PRINCÍPIOS / VALORES

- I - Conduta ética;
- II - Humanismo;
- III - Democracia e participação;
- IV - Pluralismo teórico-metodológico;
- V - Universalidade do conhecimento;
- VI - Interdisciplinaridade do conhecimento;
- VII - Inovação;
- VIII - Excelência;
- IX - Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;
- X - Inserção regional, nacional e internacional;
- XI - Natureza pública;
- XII - Gratuidade do ensino de Graduação;
- XIII – Sustentabilidade.

NOSSA SITUAÇÃO ATUAL

Análise Ambiental

COMO ALCANÇAR?

Objetivos Estratégicos

ESTATUTO UNIRIO (Art. 4º)

- I - **produzir, difundir e preservar o saber** em todos os campos do conhecimento;
- II - **formar cidadãos com consciência humanista, crítica e reflexiva**, comprometidos com a sociedade e sua transformação, **qualificados para o exercício profissional**;
- III - propiciar e estimular o **desenvolvimento de pesquisas** de base e aplicada, especialmente as vinculadas aos Programas de Pós-Graduação *stricto sensu*;
- IV - **estender à sociedade os benefícios da criação cultural, artística, científica e tecnológica gerada na Instituição**;
- V - manter **intercâmbio com entidades** públicas, privadas, organizações e movimentos sociais.

Análise de PDI 2017-2021: Objetivos Estratégicos

RESULTADOS INSTITUCIONAIS

- 1) Garantir a produção, difusão e preservação do saber em todos os campos do conhecimento (Estatuto).
- 2) Formar cidadãos com consciência humanista, crítica e reflexiva, comprometidos com a sociedade e sua transformação, qualificados para o exercício profissional (Estatuto).
- 3) Estender à sociedade os benefícios da criação cultural, artística, científica e tecnológica gerada na Instituição (Estatuto).
- 4) **Garantir a transparência organizacional (LAI).**

PROCESSOS INTERNOS

- 5) Garantir o desenvolvimento de pesquisas de base e aplicada, especialmente as vinculadas aos programas de Pós-Graduação *stricto sensu* (Estatuto).
- 6) Manter intercâmbio com entidades públicas, privadas, organizações e movimentos sociais (Estatuto).
- 7) **Promover melhorias na estrutura organizacional.**
- 8) **Promover melhorias no processo organizacional.**
- 9) **Melhorar condições de estudo e convivência dos alunos de Graduação e Pós-Graduação.**

PESSOAS E RECURSOS

- 10) **Melhorar condições de trabalho de servidores docentes e técnico-administrativos.**
- 11) **Fomentar política de qualificação e capacitação de servidores docentes e técnico-administrativos.**
- 12) **Assegurar a execução dos projetos de otimização da infraestrutura física.**
- 13) **Assegurar o desenvolvimento de soluções de Tecnologia de Informação e Comunicação.**
- 14) **Adequar o quadro dos servidores às necessidades institucionais.**

Como planejar ações a partir do PDI 2017-2021?

Análise a partir dos resultados de Monitoramento 2017-2020

Apresentar nas Oficinas em
28/04
30/04
05/05

1 – Análise das ações pela unidade (823)

CONSOLIDAR, MANTER, EXCLUIR ou **MODIFICAR**, de acordo com:

- É uma de rotina? Caso positivo, **EXCLUIR**
- É uma ação estratégica? Caso positivo, **MANTER**
- Desempenho em cada exercício (**DEPENDE DA ANÁLISE DO GESTOR**)
- Vinculação à missão, princípios estatutários e visão (**DEPENDE DA ANÁLISE DO GESTOR**)
- Resultados da Análise Ambiental (**DEPENDE DA ANÁLISE DO GESTOR**)

2 – Análise por Iniciativa Estratégica (71) e por Objetivo Estratégico (14)

Quais precisam ser consolidados, mantidos, excluídos ou modificados?

3 – Inclusão de **novas ações** não projetadas no planejamento anterior (SWOT)

PRÉ-PROPOSTA

Como planejar ações a partir do PDI 2017-2021?

**Apresentar
nos
Workshops**

**De 19/05 a
23/06**

- 4 – Escolha de indicador que melhor demonstre a conclusão da ação, por ano
- 5 – Analisar o grau de risco da ação (baixo, médio e alto)
- 6 – Estipular metas para cada ano
- 7 – Planejar como se dará o acompanhamento da meta ao final do exercício

PROPOSTA FINAL

Indicadores de Desempenho

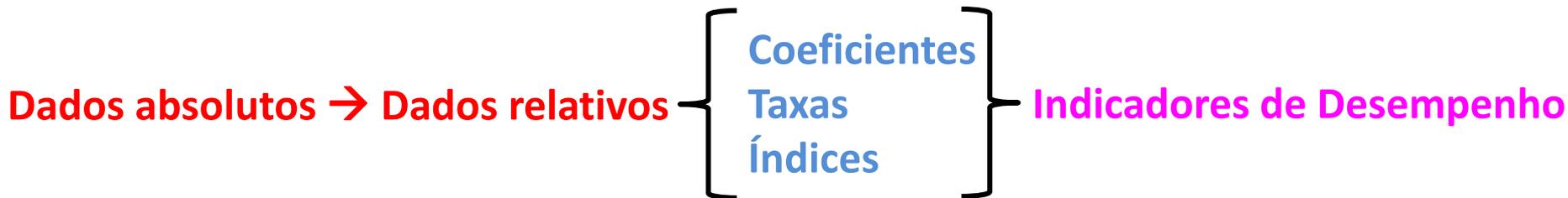
- ✓ **CONCEITO:** “Um INDICADOR de DESEMPENHO é um NÚMERO, PERCENTAGEM OU RAZÃO que mede um aspecto do desempenho, com o objetivo de COMPARAR esta medida com METAS preestabelecidas” (Manual do TCU, 2000)
- ✓ Desta forma, informações sobre **DESEMPENHO** são essencialmente **COMPARATIVAS**.
- ✓ Um conjunto de dados isolados mostrando os resultados atingidos por uma instituição **NÃO DIZ NADA A RESPEITO DO DESEMPENHO** da mesma, a menos que seja confrontado com metas ou padrões preestabelecidos, ou realizada uma **comparação** com os **resultados** atingidos em **períodos anteriores**, obtendo-se assim uma **série histórica para análise**.

FINALIDADE DOS INDICADORES

1. **Mensurar** os resultados **e gerir o desempenho**;
2. **Embasar a análise crítica** dos resultados e da **tomada de decisão**;
3. **Contribuir para a melhoria contínua dos processos institucionais**;
4. **Facilitar o planejamento** e o **controle do desempenho**;
5. Viabilizar a **Análise Comparativa** do desempenho das Instituições atuantes em áreas ou ambientes semelhantes.

INDICADORES E PLANEJAMENTO

Em um processo de planejamento – como do PDI – é indispensável que exista um sistema de informação alimentado com dados absolutos que posteriormente devem ser transformados em dados relativos.



DADOS ABSOLUTOS

- ✓ São valores obtidos através de uma **medida ou contagem, SEM QUALQUER MANUSEIO**. Resultantes da coleta das informações conforme as frequências (repetições de seus valores).
- ✓ Embora verdadeiros, **não nos permitem de forma simples e objetiva chegar a uma conclusão numérica.**

- Exemplo:

Número de treinamentos de servidores no SIE realizados em 2020 = 543

Indicadores de Desempenho

DADOS RELATIVOS

- São valores obtidos pela **transformação de dados absolutos**, geralmente **através de razões (divisões)**.
- Quando há necessidade de se fazer **comparações** entre **duas grandezas**, **pode-se obter** tanto um **índice** quanto um **coeficiente** ou **uma taxa**. Esses termos apresentam significados diferentes, embora, na prática, muitas vezes sejam utilizados erradamente como sinônimos.

- **Exemplo:**

Coeficiente de evasão do treinamento = $\frac{\text{número de servidores evadidos}}{\text{número inicial de matrículas no treinamento}}$

Indicadores de Desempenho

- EXEMPLO:** número de treinamentos efetuados NÃO É um indicador desempenho (maioria dos casos do nosso PDI),

Ação	Indicador (dado absoluto)	Indicador ano base	Meta 2022	Meta 2023	Meta 2024	Meta 2025	Meta 2026
Treinamentos de servidores	Nº de treinamentos	300	330	360	390	420	450

[...] **mas sim número de treinamentos efetuados COMPARADO com o número planejado.**
(Manual do TCU, 2000, p. 27)

Ação	Indicador (dado relativo)	Dado de comparação ano base 2021	Meta 2022	Meta 2023	Meta 2024	Meta 2025	Meta 2026
Treinamentos de servidores	Taxa de treinamentos de servidores no período (ano) = (treinamentos executados / treinamentos planejados) x 100	300	330 (+10%)	360 (+20%)	390 (+30%)	420 (+40%)	450 (+50%)

COEFICIENTES

- São razões entre valores de variáveis da **mesma espécie** numa relação de parte para o todo.
- Exemplo: A PROGEPE possui 102 servidores, 50 homens e 52 mulheres.

COEFICIENTE de servidores do sexo **FEMININO** é **$52/102 = 0,51$** ;

COEFICIENTE de servidores do sexo **MASCULINO** é **$50/102 = 0,49$**

TAXAS

- São coeficientes multiplicados por uma potência de 10 (em geral 100 ou 1000) (por cento ou por mil), para facilitar a interpretação dos resultados.

Exemplos:

TAXA de servidores do sexo **FEMININO** da PROGEPE é **$0,51 \times 100 = 51\%$**

TAXA de servidores do sexo **MASCULINO** da PROGEPE é **$0,49 \times 100 = 49\%$** .

Taxa de Sucesso na Graduação (TSG) = $\frac{\text{Nº de diplomados (NDI)}}{\text{Nº total de alunos ingressantes}} \times 100$

ÍNDICES

- ✓ São razões entre valores **DE VARIÁVEIS DE ESPÉCIES OU CARACTERÍSTICAS DIFERENTES, PORTANTO NÃO EXISTE RELAÇÃO DE PARTE PARA O TODO.**

- Exemplos:
 - Índice de Renda per capita = **Renda / População**

 - Índice de ampliação de Técnicos = **Nº de Técnicos / Nº de Discentes**

Indicadores de Desempenho

COMPONENTES BÁSICOS DE UM INDICADOR

- Medida: grandeza qualitativa ou quantitativa que permite classificar as características, resultados e consequências dos produtos, processos ou sistemas;
> Ex: **quantidade de servidores treinados**
- Fórmula / métrica: padrão matemático que expressa à forma de realização do cálculo;
> Ex: **(treinamentos executados / treinamentos planejados) x 100**
- Índice (número): valor de um indicador em determinado momento;
> Ex: **300 servidores treinados no ano base 2021**
- Padrão de comparação: índice arbitrário e aceitável para uma avaliação comparativa de padrão de cumprimento;
> Ex: **Comparar o realizado no período – 310 treinamentos – com a meta para o respectivo período – 330 treinamentos para 2020**
- Meta: índice (número) orientado por um indicador em relação a um padrão de comparação a ser alcançado durante certo período.
> Ex: **Meta 2022: 330 treinamentos**

PENSANDO UM INDICADOR

- **Nome do indicador** (O QUE?)
- **Fórmula** – maneira de cálculo (COMO?)
- **Tipo** – taxa, coeficiente, índice, etc
- **Responsável** – quem fará (QUEM?)
- **Fonte** – local de onde será colhida a informação (ONDE?)
- **Amostra / Universo**
- **Frequência de Medição** – nº de vezes que será medido (QUANTAS VEZES?)
- **Objetivo** – motivo, melhoria (POR QUE?)

DIMENSÕES DE ANÁLISE

- **ECONOMICIDADE** → Minimização dos custos dos recursos utilizados na consecução de uma atividade, sem comprometimento dos padrões de qualidade. Refere-se à capacidade de uma instituição de gerir adequadamente os recursos financeiros colocados a sua disposição. > **FOCA NOS INSUMOS**
- **EFICIÊNCIA** → Relação entre os produtos gerados (bens e serviços) por uma atividade e os custos dos insumos empregados para tal, em um determinado período de tempo > mede o esforço do PROCESSO de transformação de insumos em produtos > **FOCA NOS MEIOS.**
- **EFICÁCIA** → Grau de alcance das metas programadas, em um determinado período de tempo, independentemente dos custos implicados. > **FOCA NOS RESULTADOS**
- **EFETIVIDADE** → Relação entre os resultados alcançados e os objetivos que motivaram a atuação institucional, entre o impacto previsto e o impacto real de uma atividade. > **FOCA NOS IMPACTOS**

Indicadores de Desempenho

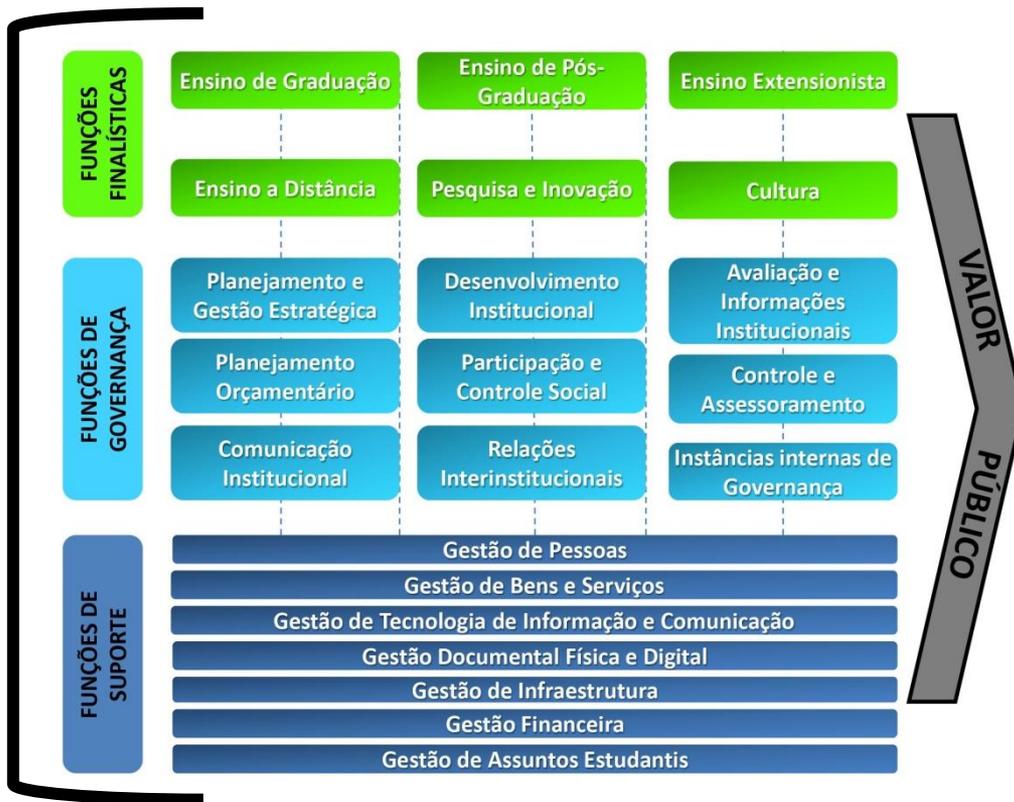
EXEMPLOS DE INDICADORES DE DESEMPENHO

	ECONOMICIDADE	EFICIÊNCIA	EFICÁCIA	EFETIVIDADE
EAD	Custo de elaboração dos programas, em relação às alternativas de mercado	Tempo médio de conclusão do curso pelo aluno em relação a anos anteriores.	Nº de estudantes concluintes em relação às metas programadas.	Taxas de evasão de curso antes e depois da implementação do programa
CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES	Custo das atividades de treinamento, em relação às alternativas de mercado.	Custo de um servidor treinado em relação às estimativas iniciais OU nº de servidores treinados por professor.	Nº de servidores treinados com o percentual das metas planejadas	Percentual dos servidores capacitados que obtiveram cargos de chefia após o treinamento.

Modelo do Quadro de Ações

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	AÇÕES	INDICADOR (DADO RELATIVO)	DADO DE COMPARAÇÃO - ANO BASE 2021	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025	META 2026	ANÁLISE DE RISCO ALTO MÉDIO BAIXO	UNIDADE RESPONSÁVEL (DEMANDANTE)

Mudanças em relação ao PDI vigente: exclusão de ‘meta a ser alcançada’ e ‘Unidade proponente’



Número de ações X Cadeia de Valor

Maior número de ações



PROFISSIONAL

Formação com consciência humanista, crítica e reflexiva, por meio do ensino, pesquisa e extensão, comprometidos com a sociedade e sua transformação.

Número médio de ações



SOCIEDADE

Difusão dos benefícios da criação cultural, artística, científica e tecnológica gerada na Instituição para as organizações, movimentos sociais e a sociedade de forma geral.

Número médio de ações

Dinâmica das Oficinas de Construção do PDI

28/04

Pró-Reitorias e DTIC (8)

30/04

Administração Central
(CEAD, CRI, COMSO,
AUDIN, OUVI) e
Comissões Permanentes
(CPTO, CPA, COPESI,
COPACE) - (9)

05/05

**Decanias (5) e Unidades
Suplementares (2) = (7)**

➤ **Duração: 10:00 a 12:00 (120 minutos)**

Roteiro para apresentação:

- **Como foi a construção do planejamento? Todas as subunidades participaram? Destacar quem não participou.**
- **Existem pontos fracos e fortes que não apareceram na pesquisa diagnóstico? Quais? Em que proporção?**
- **Cada Macrounidade apresenta sua pré-proposta (10 a 15 minutos), conforme o modelo de 'Como planejar a partir do PDI 2017-2021', itens 1 a 3.**
- **As demais unidades comentam ou apresentam sugestões a cada intervalo**
- **Macrounidades anotam propostas das demais unidades que possam lhe favorecer**

<http://www.unirio.br/copladi/plano-de-desenvolvimento-institucional-2022-2026>

pdi2022-2026@unirio.br

PDI 
PLANO DE
DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL
UNIRIO **2022 · 2026**