

**Nome: Sara Pereira Santos**

**Título do Projeto: “Liderança Inteligente: Programa Permanente de capacitação de Líderes para o IFSC”.**

## **1. Introdução**

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina IFSC é uma das instituições que compõem a rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. É uma instituição pública que tem por objetivo ofertar formação e qualificação em diversas áreas, nos vários níveis e modalidade de ensino, bem como realizar pesquisa e extensão em conformidade com o artigo 2º da lei 11.892/2008. A instituição é uma autarquia vinculada ao MEC- Ministério da Educação, por meio da secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC) composta por vinte e um Campus, um campus avançado, um centro de referência e um polo de inovação, além da reitoria, localizada em Florianópolis. (PDP do IFSC)

Na pesquisa de QVT - Qualidade de Vida no Trabalho IFSC que foi aplicada no período correspondente de 03/05/2017 até 31/05/2017, responderam 1.148 (46.5% dos servidores) cujo índice geral de qualidade de vida no trabalho medido foi de 6.358%. Foram identificados na pesquisa os seguintes problemas, dentre outros: desigualdade das oportunidades de crescimento profissional (nota 4,011) e insuficiência das capacitações promovidas ou incentivadas pelo IFSC (nota 4,245).

Diante do exposto o projeto procura desenvolver um programa permanente de desenvolvimento de líderes, que é a capacidade de utilizar seu conhecimento para se adaptar às novas situações que surgem muito rapidamente no cenário interno dentro da instituição e externo mundial, em consonância com o que determina o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP 2021, o qual estabelece que o IFSC deve ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores e atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras.

Portando o programa permanente de desenvolvimento de líderes pode preparar servidores para as mudanças internas e externas será construído ao longo de 6 meses com aulas na modalidade presencial e a distância Ead em parceria com o CERFEAD, a capacitação de Líderes Inteligentes visará construir as competências necessárias para o

exercício da liderança como construir processos inovadores estimulando o trabalho em equipe, reconhecer e avaliar características de personalidade e do seu perfil de liderança para fomentar sua atuação profissional, orientar, motivar sua equipe para alcançar os objetivos da instituição, atuar de forma estratégica delineando expectativas futuras junto com os alinhamentos do IFSC e por fim tomar decisões que produzam resultados de alta qualidade, em acordo com os objetivos estratégicos nas perspectiva das pessoas e do conhecimento, conforme Quadro 1:

1

**Quadro 1: Iniciativa e Objetivo Estratégico**

<b><sup>2</sup>Iniciativa C3</b>	Desenvolver as competências necessárias à implementação da estratégia: Identificar as competências individuais necessárias ao alcance dos objetivos estratégicos da instituição, avaliar o desempenho dos servidores de acordo com as competências específicas da sua área de atuação e promover eventos de capacitação que diminuam ou eliminem as lacunas de competências essenciais à execução da estratégia.
<b>Objetivo C302</b>	Ofertar ações de capacitação orientadas as competências estratégicas

Fonte: PDI IFSC

<sup>1</sup> Disponível em: <http://r.ifsc.edu.br/qvt/>.

<sup>2</sup> Disponível em :<https://www.ifsc.edu.br/pdi>

## 2. Objetivo

O Objetivo do programa é identificar, capacitar e acompanhar novas lideranças para promover transformações no IFSC.

- Identificação dos participantes: análise de perfil e trajetória profissional; análise potencial de liderança; análise de competências profissionais.

Quem pode participar:

- Servidores portadores de diplomas de nível superior reconhecido pelo MEC.  
será realizado um processo de inscrição online onde será feito um questionário para identificação de perfil profissional onde será analisado o perfil e trajetória do profissional servidor.

Capacitação: será realizada por meio online por meio de plataforma online em parceria com o CERFEAD e presencial.

- O acompanhamento do programa de capacitação será realizado no modelo online com pesquisas de satisfação após cada capacitação e no final do ano de 2023 será realizado nova pesquisa de QVT nas unidades do IFSC identificando os níveis de satisfação referente aos dois problemas identificados na pesquisa realizada em 2017.

Os benefícios de implementar um programa de capacitação podem ser elencados a seguir:

- a) desenvolvimento de atributos pessoais: autoconhecimento e inteligência emocional;
- b) desenvolvimento de atributos de gestão: gestão voltada a resultados e alinhadas com as estratégias da organização,

Para se atingir este objetivo é necessário estar alinhado com os indicadores abaixo:

**Quadro 2: Indicadores**

c2. Desenvolver uma organização saudável para o trabalho	c2.1 Índice de percepção de qualidade de vida do servidor no trabalho	Meta em 2024 > 7,36
c3. Desenvolver Competências necessárias à implementação da estratégia	c3.1 Lacuna média geral das competências estratégicas	Meta em 2024 > 20%

Fonte: PDI IFSC 2020-2024

### **3. Alinhamento Estratégico**

Além do alinhamento com o Plano de Desenvolvimento de Pessoas do IFSC, destaca-se o atendimento, pelo projeto, do que determina a Política de Gestão de Pessoas do IFSC, no sentido de que a instituição deve proporcionar “um cenário de realização profissional e valorização do servidor em todas as etapas da vida funcional, buscando um equilíbrio de objetivos entre a pessoa, a equipe e a instituição, o desenvolvimento de processo de formação continuada aos servidores, a formação de gestores e as finalidades institucionais”.

De acordo com o Quadro 6.5 do PDI - Relação dos Objetivos Estratégicos com a Matriz SWOT, não haveria correlação entre o objetivo C-3 e a referida matriz. Entretanto, pode-se sugerir que os resultados do projeto relacionam-se com:

- a) a categoria Forças S9- Gestão Participativa e escolha democrática de gestores e representantes.
- b) a categoria Ameaças, no item T8- Desqualificação da imagem do serviço público e desvalorização da carreira do servidor público.

### **4. Premissas**

Premissas são aspectos que foram considerados como verdadeiros ou presentes no contexto do projeto no momento da definição das previsões constantes deste plano.

São, portanto, condições iniciais para viabilizar este projeto:

- previsão orçamentária

- liberação dos servidores para a capacitação no tocante aos encontros presenciais; disponibilidade de infra-estrutura física: auditório, limpeza do local adequada álcool em gel, Wifi, acústicos em bom funcionamento, com equipamentos em reserva;
- disponibilidade de carga horária de professores e de outros servidores para ministrar a capacitação;
- apoio da Diretoria de Gestão de Pessoas e da equipe de Comunicação do IFSC

## **5. Escopo**

De forma sintetizada, o projeto para elaboração do programa “Liderança Inteligente” prevê o seguinte escopo:

### **Organização prévia/Planejamento:**

1. Criação de Grupo de Trabalho: criação de uma comissão de no mínimo 3 (três) integrantes (representante TAE, Docente, Reitoria);
2. Obtenção da Autorização das Instâncias decisórias do IFSC, se necessário;
3. Criação de meio de inscrição automatizado para os servidores se inscreverem na capacitação.
4. Realização da reserva dos ambientes para o evento: A capacitação de líderes – IFSC ocorrerá nos auditórios, dos respectivos centros e na modalidade online EAD. Infraestrutura
5. Liberação do Estacionamento para participantes;
6. Preparação dos materiais que serão utilizados na capacitação;
7. Palco para palestras e apresentação de trabalho do professor;

### **Marketing**

8. Criação do Plano de Comunicação do Programa com divulgação interna

### **Desenvolvimento do Programa “Liderança Inteligente”**

9. Estabelecimento do método/regras de identificação dos servidores com perfil para a capacitação;
10. Realização da programação das ações de capacitação;
11. Elaboração do método de acompanhamento (mentoring) pós-capacitação;

## 12. Elaboração de minuta de pesquisa de satisfação e feedback

### 6. Restrições

As restrições são aspectos que de alguma forma podem restringir a ação da equipe do projeto. No projeto em foco, temos:

- falta de carga horária docente dos professores e indisponibilidade de servidores;
- falta de apoio da Diretoria de Gestão de Pessoas e da equipe de Comunicação do IFSC
- falha de energia elétrica e tecnológica.

### 7. Cronograma ou Datas das Entregas

**Quadro 4: Cronograma**

<b>Atividade</b>	<b>Início</b>	<b>Término</b>	<b>Trabalho</b>	<b>Responsável</b>
	<b>01/11/202</b> 2	<b>24/12/202</b> 2		
<b>1.Iniciação</b>				
<b>Desenvolver o Termo de abertura do projeto</b>	<b>01/12/202</b> 2	<b>05/12/202</b> 2	<b>10h</b>	<b>Equipe do projeto</b>
<b>Identificar as partes interessadas</b>	<b>01/12/202</b> 2	<b>02/12/202</b> 2	<b>10h</b>	<b>Equipe do projeto</b>
<b>Preparar Kick-off Meeting</b>	<b>03/12/202</b> 2	<b>05/12/202</b> 2	<b>10h</b>	<b>Gerente do Projeto</b>
<b>Kick-off Meeting</b>	<b>06/12/202</b> 2	<b>06/12/202</b> 2	<b>2 h</b>	<b>Gerente do Projeto</b>

<b>2. Planejamento</b>				
<b>Definir o escopo do projeto</b>	<b>01/11/202</b> 2	<b>30/11/202</b> 2	<b>30h</b>	<b>Gerente do Projeto</b>
<b>Criar o cronograma e o orçamento do projeto</b>	<b>01/11/202</b> 2	<b>30/11/202</b> 2	<b>30h</b>	<b>Gerente do Projeto</b>
<b>Análise dos riscos/Demais processos de planejamento</b>	<b>01/11/202</b> 2	<b>30/11/202</b> 2	<b>10h</b>	<b>Gerente do Projeto</b>
<b>Validar o plano de projeto</b>	<b>05/12/202</b> 2	<b>05/12/202</b> 2	<b>10h</b>	<b>Gerente do Projeto</b>
<b>3. Controle</b>				
<b>Monitorar prazo e custo</b>	<b>01/11/202</b> 2	<b>24/12/202</b> 2	<b>8 h</b>	<b>Gerente do Projeto</b>
<b>Controlar Mudanças no Escopo</b>	<b>01/11/202</b> 2	<b>24/12/202</b> 2	<b>8 h</b>	<b>Gerente do Projeto</b>
<b>Gerenciar pontos de atenção</b>	<b>01/12/202</b> 2	<b>24/12/202</b> 2	<b>8 h</b>	<b>Gerente do Projeto</b>
<b>Gerenciar a comunicação</b>	<b>11/12/202</b> 2	<b>24/12/202</b> 2	<b>8 h</b>	<b>Comunicação Interna</b>
<b>4. Encerramento</b>				

<b>Validar entregas do projeto</b>	<b>30/01/202</b> <b>3</b>	<b>30/01/202</b> <b>3</b>	<b>8 h</b>	<b>Gerente do Projeto</b>
<b>Encerrar o projeto ou fase</b>	<b>01/02/202</b> <b>3</b>	<b>01/02/202</b> <b>3</b>	<b>40 h</b>	<b>Gerente do Projeto</b>
<b>Lições Aprendidas</b>	<b>30/01/202</b> <b>3</b>	<b>30/01/202</b> <b>3</b>	<b>8 h</b>	<b>Equipe do projeto</b>
<b>5. Organização-Líderes Inteligentes</b>				
<b>Criação do grupo de trabalho Comissão</b>	<b>01/11/202</b> <b>2</b>	<b>01/12/202</b> <b>2</b>	<b>4h</b>	<b>Gerente do Projeto</b>
<b>Obtenção de autorização de instâncias decisórias do IFSC</b>	<b>01/12/202</b> <b>2</b>	<b>10/12/202</b> <b>2</b>	<b>8h</b>	<b>Gerente do Projeto</b>
<b>Criação do meio automatizado para inscrições dos servidores</b>	<b>12/12/202</b> <b>2</b>	<b>23/12/202</b> <b>2</b>	<b>4h</b>	<b>Comunicação Interna</b>
<b>Realização de Reserva do ambiente do evento</b>	<b>11/12/202</b> <b>2</b>	<b>24/12/202</b> <b>2</b>	<b>4h</b>	<b>técnicos administrativos apoio</b>
<b>Liberação do uso do estacionamento para os participantes</b>	<b>12/12/202</b> <b>2</b>	<b>23/12/202</b> <b>2</b>	<b>4h</b>	<b>técnicos administrativos apoio</b>

<b>Preparação no uso dos materiais que serão utilizados na capacitação</b>	<b>12/12/202</b> <b>2</b>	<b>23/12/202</b> <b>2</b>	<b>4h</b>	<b>técnicos administrativos apoio</b>
<b>Palco para palestras e apresentação do trabalho do professor</b>	<b>12/12/202</b> <b>2</b>	<b>23/12/202</b> <b>2</b>	<b>4h</b>	<b>técnicos administrativos apoio</b>
<b>6. Marketing</b>				
<b>Criação do Plano de Comunicação</b>	<b>10/12/202</b> <b>2</b>	<b>10/12/202</b> <b>2</b>	<b>4h</b>	<b>Comunicação Interna</b>
<b>Divulgação Interna para os servidores</b>	<b>15/11/202</b> <b>2</b>	<b>30/11/202</b> <b>2</b>	<b>8h</b>	<b>Comunicação Interna</b>
<b>Desenvolvimento do Programa</b>				
<b>Identificação dos servidores com o perfil para a capacitação</b>	<b>01/11/202</b> <b>2</b>	<b>24/12/202</b> <b>2</b>	<b>10h</b>	<b>Equipe do projeto</b>
<b>Realização das ações do programa de capacitação</b>	<b>01/11/202</b> <b>2</b>	<b>30/11/202</b> <b>2</b>	<b>4h</b>	<b>Equipe do projeto</b>
<b>Elaboração da minuta de pesquisa de satisfação e feedback</b>	<b>01/11/202</b> <b>2</b>	<b>30/11/202</b> <b>2</b>	<b>4h</b>	<b>Equipe do projeto</b>
<b>Elaboração de método de acompanhamento dos egressos da capacitação</b>	<b>01/11/202</b> <b>2</b>	<b>30/11/202</b> <b>2</b>	<b>4h</b>	<b>Equipe do projeto</b>

## 8. Orçamento

O orçamento público foi realizado no dia 25 de Novembro de 2022, é um instrumento de organização e controle dos recursos públicos estas devem estar alinhada com o Plano de trabalho orçamentário o IFSC para sua devida aprovação dos órgãos fiscalizadores e de auditoria, logo dentro do projeto realizamos um orçamento previsto conforme a tabela abaixo:

**Quadro 5: Orçamento**

<b>Produto/ Serviços</b>	<b>Unid</b>	<b>Quant.</b>	<b>Valor</b>	<b>Nat. Desp</b>	<b>Cod. ND</b>
Canetas esferográficas	Unid	100	150,00	Mat. de Consumo	3.3.90.30
Álcool em gel 70%	Unid	20	100,00	Mat. de Consumo	3.3.90.30
Aluguel de mesas e cadeiras	Unid	01	3.000,00	Mat. de Consumo	3.3.90.30
Impressão de Apostilas (gráfica)	Folhas	50.000	750,00	Outros serviços pessoa jurídica	3.3.90.39
Prof. Capacitação	Unid	02	10.000,00	Outros serviços Terceiro PF	3.3.90.39
Aluguel de	Unid	02	10.000,00	Outra despesas	3.3.90.34

empresa acústica e de geradores				contratação de pessoal terceirizado	
Coffee Break	Unid	500	1.500,00	Mat. Bem ou serviço de distribuição gratuita	3.3.90.32
Telefonia serviços de Internet	Unid	01	1.000,00	Outras despesas contratação de pessoal terceirizado	3.3.90.34
<b>Total</b>			<b>26.500,00</b>		

**Realizado em 25 de Novembro de 2022.**

## 9. Partes Interessadas

Segundo o PMBOK (PMI, 2017, p.550), “Parte Interessada é um indivíduo, grupo ou organização que possa afetar, ser afetado ou sentir-se afetado por uma decisão, atividade ou resultado de um projeto” de forma positiva ou negativa. O não gerenciamento das partes interessadas podem trazer riscos para o projeto, pois devem estar alinhados com as diretrizes e estratégias da instituição, inclusive órgãos de fiscalização e auditoria. Na visão de Montes (2017), esse seja o processo mais crítico do projeto, pois esta fase visa articular as comunicações das partes interessadas e escutá-las de forma efetiva desde o início.

São todas as pessoas ou grupos que podem impactar ou serem impactados pelo projeto, direta ou indiretamente:

**Quadro 6: Partes Interessadas**

<b>Legenda</b>	<b>Parte interessada</b>	<b>Importância</b>	<b>Poder</b>	<b>Interesse</b>
----------------	--------------------------	--------------------	--------------	------------------

1	Consup e Codir- conselho superior e Colégio de Dirigentes	Bloqueador	Alto	Mantenha Informado; Gerencie de Perto
1	Pró - Reitores	Bloqueador	Alto	Mantenha Informado; Gerencie de Perto
1	Auditoria Interna- Órgão de controle	Bloqueador	Alto	Mantenha Informado
2	Gerente do projeto- Diretores	Entusiasta	Médio	Monitoramento; comunicação.
2	Cerfead	Apoiadores	Baixa	Mantenha Informado; Monitore
3	Servidores participantes	Apoiadores	Baixa	Mantenha Informado; Monitore

## 10. Equipe do Projeto

Equipe do Projeto é um conjunto de pessoas que fazem parte de todo o ciclo de vida do projeto, são responsáveis por toda execução do projeto, apoia o gerente do projeto na identificação de riscos e problemas e as lições aprendidas dentro de todas as fases do projeto, conforme o quadro abaixo:

**Quadro 7: Equipe do Projeto**

<b>Membro</b>	<b>Responsabilidades</b>	<b>Competências</b>	<b>Autoridade</b>
Técnicos administrativos	Orçamentos referente aos recursos materiais	Domínio de processos administrativos, alimentação de planilhas, contato com fornecedores, acompanhamentos da execução das atividades dentro do prazo junto com a coordenação	média
Professor capacitação	Ministrar a capacitação aos servidores dentro do plano de aula e conteúdo programático	Ser especialista em liderança e trabalho em equipe, ser exemplo em gestão pública e democrática dentro da pluralidade de ideias	média
Gerente de Projeto- Diretores	Coordenar todas as etapas do projeto, inicialização,	Trabalho em equipe de coordenação, gerenciamento de	alta

	planejamento, escopo, cronograma, riscos, controle e execução. Trabalhar em equipe junto com a parte técnica administrativa	projetos, buscando os melhores resultados dentro do plano estratégico do IFSC	
comunicação interna	Divulgação da capacitação dentro dos parâmetros desenvolvidos pela coordenação e dentro do prazo estimado	Comunicação, planejamento e eficiência, conhecimento de tecnologia de informação.	média

## 11.Riscos

Os riscos para qualquer projeto pode acontecer pois vivemos e não sabemos o que será do dia seguinte um exemplo disso é a PANDEMIA DO COVID-19 que veio repentinamente e paralisou o mundo, logo enfrentamos além da pandemia vários fatores riscos que podem atrapalhar o andamento do projeto ou mesmo sua realização dentre esses estão conforme a tabela.

**Quadro 8: Riscos**

Descrição do Risco	Impacto
1. Falta de Aprovação em tempo hábil para orçamento	Muito alto
2. Falha de Apoio técnico e Administrativo nos serviços de estruturação e divulgação do evento	Médio
3. Dificuldade de liberação interna para	alto

os servidores comparecer	
4. Falha no contato com fornecedores na semana da capacitação	Médio
5. Palestrante adoecer gravemente no dia da capacitação	Alto
6. Local Indisponível para o evento	Médio
7. Falha de energia elétrica e rede de internet	Alto

Diante do mencionado acima as medidas de enfrentamento das ameaças deverão ser minimizadas com pequenas ações:

- Professor reserva para ser acionado em caso de emergência.
- Contato com o apoio técnico e administrativo e fornecedores 5, 3 e 2 dias antes da capacitação.
- Equipamentos reservas de iluminação, microfone, som, aparelhos data show, geradores para queda de energia elétrica.
- Planilha antecipada de confirmação de participantes da capacitação entregue até sete dias úteis com antecedência.

## 12. Plano de Comunicação

A Comunicação interna será uma das ferramentas essenciais para concretizar a capacitação de desenvolvimento de líderes, sendo que muitos dos convidados são servidores do IFSC a importância da comunicação é que ela pode motivar os servidores a um determinado planejamento de projeto, entre os meios de comunicação estão:

- Reuniões à distância via Internet - será informado as partes interessadas do projeto: Consup, Codir, Colégio Dirigentes, Pró Reitores , Auditoria interna, Gerente de projeto, Cerfead, servidores internos, nesta reunião online inicial será apresentado seus objetivos, escopo, cronograma, riscos e monitoramento.
- Mídias sociais, Instagram, face book, e-mails, WhatsApp, memorando interno, Cartazes internos, plataformas de comunicação interna do IFSC- o período de inscrições e a plataforma para inscrição, Após 7 dias a divulgação dos servidores participantes.
- Definido os participantes começamos por meio da equipe do projeto a comunicação com os fornecedores adquirir os recursos necessários para a execução do projeto.
- Finalizando a capacitação será realizado um sistema de controle de satisfação online para feedback da capacitação e após alguns meses será reavaliado por meio de plataforma online o novo nível de QVT - Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores referente aos índices de satisfação sobre os problemas apontados no início do projeto.

3

---

<sup>3</sup> Disponível em: <http://r.ifsc.edu.br/qvt/>.

Disponível em :<https://www.ifsc.edu.br/pdi>