

# **PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS 2019 -2023**

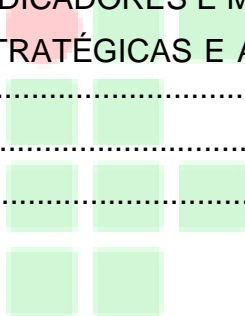


**INSTITUTO FEDERAL**  
Norte de Minas Gerais

Diretoria de  
Gestão de Pessoas

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	02
2. METODOLOGIA .....	03
3. FINALIDADE .....	04
4. VALORES E PRINCÍPIOS .....	05
5. ANÁLISE DE CONTEXTO.....	06
5.1 DESAFIOS ESTRATÉGICOS.....	07
6. PERSPECTIVAS .....	10
7. MAPA ESTRATÉGICO .....	11
8. STRATEGIC CANVAS .....	12
9. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, INDICADORES E METAS .....	13
10. PLANO ANUAL DE AÇÕES ESTRATÉGICAS E ACOMPANHAMENTO DO PLANO ESTRATÉGICO.....	18
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	19
12. CONTROLE DE VERSÕES .....	20



**INSTITUTO  
FEDERAL**

Norte de Minas Gerais  
Diretoria de Gestão de Pessoas

## 1. INTRODUÇÃO

A Diretoria de Gestão de Pessoas foi instituída a partir da criação do IFNMG, no ano de 2008, com a integração do CEFET Januária com a Escola Agrotécnica Federal de Salinas.

Com a fusão dos órgãos, e criação de novas unidades, foi necessário estabelecer uma unidade central de gestão de pessoas, na reitoria, para implementar as políticas de pessoal da instituição.

A Diretoria faz parte do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública (SIPEC), como unidade seccional. No âmbito do IFNMG é uma unidade de assessoramento ao reitor.

Tendo optado por um modelo de gestão misto (centralizado e descentralizado), a Diretoria de Gestão de Pessoas coordena as atividades dos setores de gestão de pessoas em todas as unidades de ensino do IFNMG.

Com base nos 5 P's do modelo de estratégia de Michael Porter, assim se define a Diretoria de Gestão de Pessoas:

### **Plano**

Está em processo de desenvolvimento do uso do plano estratégico, e necessita de amadurecimento nesse aspecto.

### **Posição**

Tem certo reconhecimento, mas busca a consolidação do posicionamento estratégico dentro da instituição.

### **Perspectiva**

Atuação estratégica, Técnica e humanizada, e com Efetividade no atendimento.

### **Padrão**

Tem padrão de orientação de ações para a melhoria do seu posicionamento na instituição, buscando eficiência administrativa, sendo que a maioria das atividades está padronizada em regulamentos, manuais e orientações para os usuários observando a normas e políticas de pessoal do Governo Federal.

### **Pretexto**

Orientada para aproveitar a tendência de digitalização dos serviços de gestão de pessoas para avançar para outras funções críticas e estratégicas.

## 2. METODOLOGIA

Este instrumento tem por base o desdobramento do macroprocesso de gestão de pessoas do IFNMG. O método consiste numa abordagem sistêmica da instituição, e ainda a influência do contexto externo na instituição.

Em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional do IFNMG, o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas compreende o período de 2019 a 2023, com uma perspectiva de atualização permanente considerando as mudanças políticas, econômicas e sociais que interferiram na estratégia inicialmente definida.

O Plano Estratégico decorre de diversas reuniões com os profissionais da área de gestão de pessoas do IFNMG, além do contexto e impressões levantados nos órgãos superiores do IFNMG e do Poder Executivo Federal.



### 3. FINALIDADE

A finalidade, neste caso, explicita a razão de existir do macroprocesso gestão de pessoas e descreve como ele pode atuar junto aos clientes, para agregar valor aos serviços e produtos de modo a criar um clima de comprometimento dos colaboradores com o trabalho realizado e orientar a tomada de decisões.

A **Diretoria de Gestão de Pessoas** foi criada como um órgão integrante do SIPEC, para implementar as políticas de pessoal do Poder Executivo no âmbito do IFNMG, observando a legislação de pessoal vigente, buscando manter o equilíbrio entre os objetivos organizacionais e os interesses individuais dos servidores, a fim de contribuir para a melhoria na prestação de serviços ao cliente-cidadão e o alcance da missão institucional.

Nesse sentido, a Diretoria de Gestão de Pessoas supre uma necessidade fundamental do IFNMG que é responder pelas atividades relacionadas ao planejamento, à supervisão, à execução e à avaliação da política de gestão de pessoas.

Por fim, a existência da Diretoria de Gestão de Pessoas é indispensável para o bom funcionamento do IFNMG, visto que atua para gerenciar um conjunto de fatores e propiciar as condições necessárias aos servidores para que entreguem o melhor desempenho das suas funções, em harmonia com os objetivos e desafios organizacionais.

#### MISSÃO

Contribuir para o sucesso da missão do IFNMG, implementando boas práticas de gestão de pessoas, com uma atuação estratégica, técnica e humanizada, e com efetividade no atendimento.

#### VISÃO

Ser uma unidade de gestão de pessoas reconhecida pela qualidade e inovação nos serviços e efetividade no atendimento até 2023.

#### 4. VALORES E PRINCÍPIOS

Valores são ideias fundamentais em torno das quais se edifica uma organização. Significam as convicções dominantes, as crenças básicas das pessoas da organização e permeiam todas as atividades e as relações com os clientes.

No macroprocesso de gestão de pessoas do IFNMG, são adotados e defendidos os seguintes valores:

- **Equidade**
- **Ética e Transparência**
- **Respeito**
- **Pluralidade de ideias**
- **Diversidade**
- **Qualidade**
- **Comprometimento**
- **Harmonia**

Os princípios defendidos pela gestão de pessoas do IFNMG são:

- **Comunicação e Diálogo:** buscamos transmitir mensagens com respeito, segurança, transparência e confiança.
- **Trabalho em equipe:** acreditamos nas construções baseadas em colaboração, com autonomia e liberdade criativa.
- **Integração e harmonia entre os servidores:** reforçamos a unicidade em torno da Missão Institucional e da função social do IFNMG.
- **Interação com a comunidade e o meio ambiente:** a sociedade é nossa razão de existir e o meio ambiente é o maior bem comum entre todos.

INSTITUTO  
FEDERAL  
Norte de Minas Gerais  
Diretoria de Gestão de Pessoas

## 5. ANÁLISE DE CONTEXTO

A estratégia da Diretoria de Gestão de Pessoas do IFNMG leva em consideração aspectos internos e externos à organização. São consideradas as seguintes dimensões de análise:

### ASPECTOS INTERNOS

#### Comportamento e perfil da força de trabalho

##### Pontos Fortes

- Alto nível de formação e qualificação
- Formada por gerações distintas
- Existência de cargos técnicos especializados
- Clima organizacional

##### Pontos Fracos

- Baixa experiência em processos de gestão estratégica de pessoas
- Baixa formação em legislação de pessoal
- Ausência de alguns cargos técnicos especializados

#### Infraestrutura organizacional

##### Pontos Fortes

- Estrutura organizacional constituída (departamentos e coordenações)
- Equipamentos, softwares e internet de banda larga
- Representação da área nos campi

##### Pontos Fracos

- Layout do espaço de trabalho, departamentalizado
- Suporte de TI em soluções específicas

#### Organização e Processos

##### Pontos Fortes

- Regulamentação de diversas matérias de pessoal
- Processo eletrônico
- Bases de conhecimento com orientações para usuários
- Digitalização de procedimentos com sistemas de informação

##### Pontos Fracos

- Falta de algumas regulamentações de processos críticos
- Comunicação interna entre as unidades
- Baixa maturidade no planejamento e gestão de projetos

- Baixa maturidade em gestão de riscos e controle
- Segmentação excessiva das atividades

## ASPECTOS EXTERNOS

### Político-administrativa

#### Ameaças

- Mudanças bruscas da legislação e política de pessoal
- Descontinuidade de programas e mudanças nas diretrizes do Governo e do MEC
- Descentralização excessiva de atividades, sem oferta das condições para realização.

#### Oportunidades

- Atualização da legislação de pessoal
- Evolução da governança pública
- Incentivo a adoção de práticas gerenciais e de tecnologia da informação na Gestão de Pessoas
- Elaboração de uma política de pessoal do Poder Executivo

### Econômico-financeira

#### Ameaças

- Restrição orçamentária do Governo, com contingenciamento de recursos
- Crise econômica mundial e recessão
- Novas regras de composição do orçamento das instituições públicas
- Redução da força de trabalho dos órgãos e congelamento de salários

#### Oportunidades

### Social

#### Ameaças

- Aumento da crítica da sociedade ao serviço público e aos servidores
- Redução da atuação do Estado em políticas públicas

#### Oportunidades

- Maior participação da sociedade nas definições sobre a prestação de serviços públicos

## 5.1 DESAFIOS ESTRATÉGICOS

### 1. Implantação do SIPPAG

Está em fase de consolidação da implantação na Reitoria, e iniciando a avaliação da possibilidade de implantação nos campi. **Atuação do DCCP e CPP.**



## **2. Implantação de Sistema de Registro Eletrônico de Frequência (ON 02/2018)**

Aguardando convocação do ME para capacitação. Depende de atualização da estrutura organizacional do SIAPE, com base na atualização do SIORG. Depende de atualização do cadastro de todos os servidores do IFNMG, com relação à localização e exercício. Depende de capacitação de servidores, coordenadores de gestão de pessoas e chefias. **Atuação do DCCP, CCP e Comissão.**

## **3. Implantação do SUAP ou outro sistema de informações gerenciais**

Aguardando providências da DGTI. O SUAP se tornou ainda mais necessário para controle dos processos de afastamento com a publicação do Decreto 9991/2019. **Atuação do DCCP, DGP e CDP.**

## **4. Atualização da estrutura organizacional no SIAPE**

Foi iniciado levantamento dos cargos e funções existentes no IFNMG, mas depende da criação de todas as UORGS das unidades, e cadastro das mesmas no SIORG. Posteriormente tem que envolver o Ministério da Economia para fazer o DE-PARA e ajustar a sequência lógica das UORGS no SIAPE. **Atuação do DGP e CCP.**

## **5. Digitalização integral dos Assentamentos Funcionais (AFD)**

Na reitoria o serviço está com aproximadamente 50% concluído a etapa de digitalização dos legados. Foi solicitada colaboração técnica de servidor de outra instituição para atuar nessa atividade e outras atividades correlacionadas. **Atuação do DCCP.**

## **6. Estabelecer Política Institucional de Gestão de Pessoas**

Não foi encaminhado. Depende de articulação entre os órgãos, comitês e comissões institucionais. **Atuação DGP.**

## **7. Adequação completa dos processos de gestão de pessoas no SEI (por exemplo: contratação de estagiários e professores substitutos)**

Apenas os processos de Professor Substituto foram adequados ao SEI. Existem processos ainda sendo feitos de fora do SEI, ou de forma híbrida. **Depende da disponibilidade dos servidores envolvidos nos processos.**

## **8. Implementar rotinas de controle e gestão de riscos dos processos (especialmente em processos subdelegados e descentralizados aos campi)**

Não foi encaminhado. Depende de organização das atividades. Depende da disponibilidade dos servidores envolvidos nos processos. **Atuação do DGP, DCCP e DEAP.**

## **9. Realização de estudos para ajustes na força de trabalho entre as unidades (necessidade dos campi da Fase 3)**

Foram realizados apenas levantamentos pontuais sobre a situação da poucas unidades. Depende da disponibilidade dos setores envolvidos. **Atuação do DGP, DEAP e DCCP.**

## **10. Desenvolvimento de plano de ações orientado para a melhoria dos indicadores de Governança de Gestão de Pessoas.**

Não foi encaminhado a elaboração de plano específico. Consta como meta do PDI Institucional. **Atuação do DGP, DEAP e DCCP.**

## **11. Implantação dos processos estratégicos de gestão de pessoas:**

Gestão por Competências

Não foi encaminhado. Depende de disponibilidade dos setores envolvidos. **Atuação DGP e CDP.**

Gestão do Conhecimento e da Inovação Organizacional

Não foi encaminhado. Depende de disponibilidade dos setores envolvidos. **Atuação DGP, DCCP e DEAP articulada com a alta gestão do IFNMG.**

Gestão do Clima Organizacional

Foi realizada a pesquisa de clima organizacional, mas não houve disponibilidade da DGP para acompanhar as providências adotadas nas unidades. **Atuação DGP em articulada com a alta gestão do IFNMG.**

Gestão de Cultura e Mudança Organizacional

Não foi encaminhado. Depende de disponibilidade dos setores envolvidos. **Atuação DGP, DCCP e DEAP articulada com a alta gestão do IFNMG.**

Desenvolvimento da Liderança

Foi realizado projeto de capacitação em Liderança Coach pelo CDP em 2018. Necessita instituir um programa mais específico de formação contínua dos gestores. Depende da disponibilidade de recursos e dos setores envolvidos. **Atuação DGP, CDP articulada com a alta gestão do IFNMG.**

Gestão da Diversidade e Sustentabilidade

Foram realizadas ações pontuais. Necessita instituir um programa mais específico para direcionar projetos e ações. **Atuação da DGP em articulação com outros setores e com a alta gestão do IFNMG.**

## **12. Ampliar o investimento em ações que promovam a saúde e qualidade de vida dos servidores**

Em 2019 os recursos foram bloqueados. Foram realizadas poucas ações em nível local, com patrocínio de gestores para custear os eventos. Depende de um plano mais específico e da disponibilidade dos servidores do setor. **Atuação CASQV.**

## **13. Otimizar o investimento em qualificação e capacitação dos servidores**

Foi iniciado o plano de capacitação nas unidades. No entanto, com a publicação do Decreto 9991/2019 – PNDP, as atividades devem ser reorganizadas à luz das novas diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Economia. Depende da disponibilidade dos servidores do setor e de recursos. **Atuação da CDP em articulação com comitês, comissões e com a alta gestão do IFNMG.**

## **14. Formação de equipe técnica interna, com competências para atuar diante dos desafios apresentados.**

Não foi encaminhado em razão das restrições orçamentárias e das mudanças nas diretrizes de desenvolvimento de pessoal da Administração Pública Federal. Depende de um planejamento específico e de recursos. **Atuação da CDP.**

## 6. PERSPECTIVAS

O Plano de Desenvolvimento Institucional do IFNMG 2019-2023 organiza-se em quatro perspectivas: **Alunos e sociedade**, **Processos internos**, **Pessoas e inovação**, e **Financeira e infraestrutura**.

Alinhado ao PDI, o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas focaliza nas perspectivas Processos Internos e Pessoas e inovação, por estarem mais relacionadas às competências e atribuições da área.

A perspectiva **Processos internos** consiste na melhoria da eficácia e eficiência da área de gestão de pessoas, na evolução dos indicadores de governança pública, no aprimoramento da gestão e do controle de recursos e materiais necessários para as atividades.

A perspectiva **Pessoas e inovação** consiste no aprimoramento das práticas de gestão de pessoas, na melhoria da gestão das pessoas mediante a criação de um contexto organizacional favorável ao engajamento, ao desempenho e ao bem-estar dos servidores.

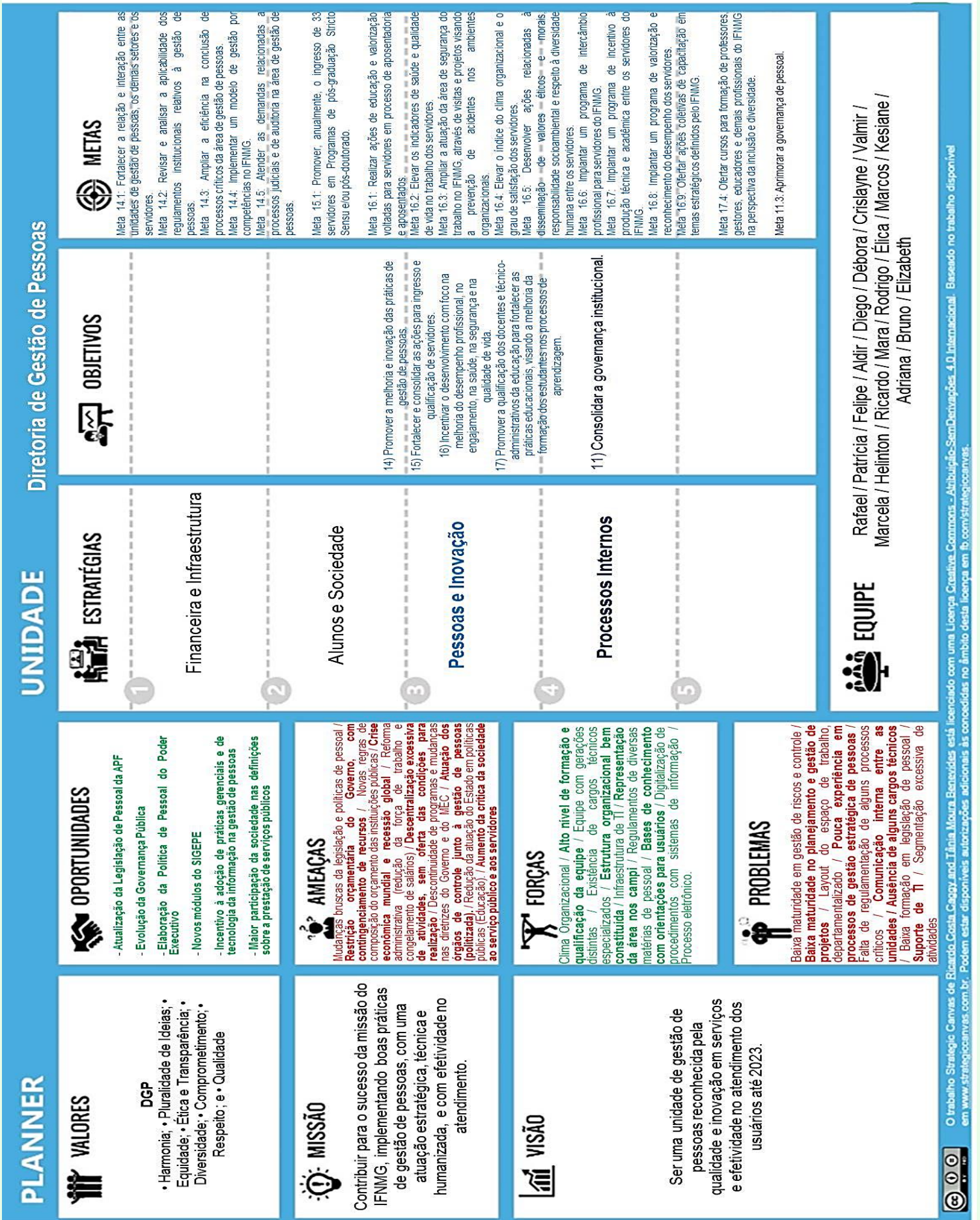


## 7. MAPA ESTRATÉGICO

O mapa representa a estratégia de forma gráfica e sintética, demonstrando uma relação lógica. A seguir, são apresentados os mapas relativos Plano de Desenvolvimento Institucional do IFNMG 2019-2023 e ao Plano Estratégico de Gestão de Pessoas para o mesmo período.

<b>MAPA ESTRATÉGICO DA GESTÃO DE PESSOAS DO IFNMG</b>			
<b>FINALIDADE</b>			
<b>Missão</b>	<b>Visão</b>	<b>Valores</b>	
Contribuir para o sucesso da missão do IFNMG, implementando boas práticas de gestão de pessoas, com uma atuação estratégica, técnica e humanizada, e com efetividade no atendimento.	Ser uma unidade de gestão de pessoas reconhecida pela qualidade e inovação nos serviços e efetividade no atendimento até 2023.	Equidade Ética e Transparência Respeito Pluralidade de ideias Diversidade Qualidade Comprometimento Harmonia	
<b>PERSPECTIVAS E OBJETIVOS</b>			
<b>Processos internos</b>			
<b>11) Consolidar a governança institucional.</b>	<b>12) Fortalecer e integrar as ações de planejamento e gestão.</b>	<b>13) Aprimorar a gestão das aquisições de bens e materiais, contratação de serviços e manutenção patrimonial.</b>	
<b>Pessoas e inovação</b>			
<b>14) Promover a melhoria e inovação das práticas de gestão de pessoas.</b>	<b>15) Fortalecer e consolidar as ações para ingresso e qualificação de servidores.</b>	<b>16) Incentivar o desenvolvimento com foco na melhoria do desempenho profissional, no engajamento, na saúde, na segurança e na qualidade de vida.</b>	<b>17) Promover a qualificação dos docentes e técnico-administrativos da educação para fortalecer as práticas educacionais, visando a melhoria da formação dos estudantes nos processos de aprendizagem.</b>

## 8. MODELO STRATEGIC CANVAS



## 9. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, INDICADORES E METAS.

Os objetivos sinalizam os pontos fundamentais a serem alcançados para o cumprimento da estratégia de gestão de pessoas e estão relacionados às perspectivas.

Os indicadores de desempenho descrevem o que será medido, contemplando as dimensões de eficiência, eficácia ou efetividade. As metas representam os resultados a serem alcançados para atingir os objetivos propostos. As metas de desempenho estão alinhadas com as demais metas institucionais no sentido de que os processos de trabalho de gestão de pessoas contribuam para o sucesso da estratégia do IFNMG.

<b>OBJETIVO 11: CONSOLIDAR A GOVERNANÇA INSTITUCIONAL.</b>				
Meta 11.3: Aprimorar a governança de pessoal.				
Indicador: Percentual do índice IgovPessoas do Tribunal de Contas da União – TCU				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
40%	50%	60%	70%	80%

<b>OBJETIVO 14: PROMOVER A MELHORIA E INOVAÇÃO DAS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS.</b>				
Meta 14.1: Fortalecer a relação e interação entre as unidades de gestão de pessoas, os demais setores e os servidores.				
Indicador: Percentual de satisfação com a área de gestão de pessoas.				
Responsável: DGP				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
70%	>70%	>80%	>80%	>80%
Meta 14.2: Revisar e analisar a aplicabilidade dos regulamentos institucionais relativos à gestão de pessoas.				
Indicador: Número de regulamentos revisados.				
Responsável: DGP				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
2	2	2	2	2
Meta 14.3: Ampliar a eficiência na conclusão de processos críticos da área de gestão de pessoas.				
Indicador: Percentual do tempo médio de conclusão de processos críticos, a ser medido a partir de 2019.				
Responsável: DGP				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
0	0	20%	0	0
Meta 14.4: Implementar um modelo de gestão por competências no IFNMG.				
Indicador: Número de modelo de competências implantado.				
Responsável: DGP				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>

0	0	1	0	0
Meta 14.5: Atender as demandas relacionadas a processos judiciais e de auditoria na área de gestão de pessoas.				
Indicador: Percentual de processos atendidos no prazo.				
Responsável: DGP				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
80%	90%	100%	100%	100%

<b>OBJETIVO 15: FORTALECER E CONSOLIDAR AS AÇÕES PARA INGRESSO E QUALIFICAÇÃO DE SERVIDORES.</b>				
Meta 15.1: Promover, anualmente, o ingresso de 33 servidores em Programas de pós-graduação <i>Stricto Sensu</i> e/ou pós-doutorado.				
Indicador: Número de servidores qualificados.				
Responsável: Proppi e DGP				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
33	33	33	33	33
Meta 15.2: Implementar, anualmente, 65 bolsas do PBQS.				
Indicador: Número de bolsas implementadas.				
Responsável: Proppi				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
65	65	65	65	65
Meta 15.3: Revisar o Regulamento do PBQS.				
Indicador: Número de regulamentos revisados.				
Responsável: Proppi				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
1	0	1	0	1
Meta 15.4: Realizar concurso público para provimento de cargos vagos de servidores do IFNMG, conforme disponibilização de códigos de vagas.				
Indicador: Número de concursos realizados.				
Responsável: DEX				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
1	0	0	0	0
Meta 15.5: Realizar concurso público para provimento de cargos vagos de servidores do IFNMG, conforme disponibilização de códigos de vagas.				
Indicador: Número de concurso realizado				
Responsável: DEX				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
1	0	0	0	0

<b>OBJETIVO 16: INCENTIVAR O DESENVOLVIMENTO COM FOCO NA MELHORIA DO DESEMPENHO</b>
---

<b>PROFISSIONAL, NO ENGAJAMENTO, NA SAÚDE, NA SEGURANÇA E NA QUALIDADE DE VIDA.</b>				
Meta 16.1: Realizar ações de educação e valorização voltadas para servidores em processo de aposentadoria e aposentados.				
Indicador: Número de ações realizadas.				
Responsável: DGP				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
2	2	2	2	2
Meta 16.2: Elevar os indicadores de saúde e qualidade de vida no trabalho dos servidores.				
Indicador: Percentual de saúde e qualidade de vida.				
Responsável: DGP				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
0	20%	0	30%	0
Meta 16.3: Ampliar a atuação da área de segurança do trabalho no IFNMG, através de visitas e projetos visando a prevenção de acidentes nos ambientes organizacionais.				
Indicador: Número de ações realizadas.				
Responsável: DGP				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
2	2	3	3	4
Meta 16.4: Elevar o índice do clima organizacional e o grau de satisfação dos servidores.				
Indicador: Percentual do clima organizacional				
Responsável: DGP				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
0	20%	0	30%	0
Meta 16.5: Desenvolver ações relacionadas à disseminação de valores éticos e morais, responsabilidade socioambiental e respeito à diversidade humana entre os servidores.				
Indicador: Número de ações realizadas.				
Responsável: DGP				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
2	2	3	3	4
Meta 16.6: Implantar um programa de intercâmbio profissional para servidores do IFNMG.				
Indicador: Número de programas implantados.				
Responsável: DGP				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
0	1	0	0	0
Meta 16.7: Implantar um programa de incentivo à produção técnica e acadêmica entre os servidores do IFNMG.				
Indicador: Número de programas implantados.				
Responsável: DGP				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>



0	1	0	0	0
Meta 16.8: Implantar um programa de valorização e reconhecimento do desempenho dos servidores.				
Indicador: Número de programas implantados.				
Responsável: DGP				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
1	0	0	0	0
Meta 16.9: Ofertar ações coletivas de capacitação em temas estratégicos definidos pelo IFNMG.				
Indicador: Número de ações realizadas.				
Responsável: DGP				
<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
5	5	5	5	5

**OBJETIVO 17: PROMOVER A QUALIFICAÇÃO DOCENTES E TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA EDUCAÇÃO PARA FORTALECER AS PRÁTICAS EDUCACIONAIS, VISANDO A MELHORIA DA FORMAÇÃO DOS ESTUDANTES NOS PROCESSOS DE APRENDIZAGEM.**

Meta 17.4: Ofertar cursos para formação de professores, gestores, educadores e demais profissionais do IFNMG na perspectiva da inclusão e diversidade.

Indicador: Número de cursos ofertados.

Responsável: Daec e DGP.

<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
3	3	4	5	6

INSTITUTO  
FEDERAL  
Norte de Minas Gerais  
Diretoria de Gestão de Pessoas

Para uma visualização mais objetiva dos objetivos e metas apresenta-se um Quadro Resumo com as informações:

### **Quadro Resumo – Objetivos Estratégicos e Metas do PDI 2019 - 2023**

#### **11) Consolidar a governança institucional.**

Meta 11.3: Aprimorar a governança de pessoal.

#### **14) Promover a melhoria e inovação das práticas de gestão de pessoas.**

Meta 14.1: Fortalecer a relação e interação entre as unidades de gestão de pessoas, os demais setores e os servidores.

Meta 14.2: Revisar e analisar a aplicabilidade dos regulamentos institucionais relativos à gestão de pessoas.

Meta 14.3: Ampliar a eficiência na conclusão de processos críticos da área de gestão de pessoas.

Meta 14.4: Implementar um modelo de gestão por competências no IFNMG.

Meta 14.5: Atender as demandas relacionadas a processos judiciais e de auditoria na área de gestão de pessoas.

#### **15) Fortalecer e consolidar as ações para ingresso e qualificação de servidores.**

Meta 15.1: Promover, anualmente, o ingresso de 33 servidores em Programas de pós-graduação Stricto Sensu e/ou pós-doutorado.

#### **16) Incentivar o desenvolvimento com foco na melhoria do desempenho profissional, no engajamento, na saúde, na segurança e na qualidade de vida.**

Meta 16.1: Realizar ações de educação e valorização voltadas para servidores em processo de aposentadoria e aposentados.

Meta 16.2: Elevar os indicadores de saúde e qualidade de vida no trabalho dos servidores.

Meta 16.3: Ampliar a atuação da área de segurança do trabalho no IFNMG, através de visitas e projetos visando a prevenção de acidentes nos ambientes organizacionais.

Meta 16.4: Elevar o índice do clima organizacional e o grau de satisfação dos servidores.

Meta 16.5: Desenvolver ações relacionadas à disseminação de valores éticos e morais, responsabilidade socioambiental e respeito à diversidade humana entre os servidores.

Meta 16.6: Implantar um programa de intercâmbio profissional para servidores do IFNMG.

Meta 16.7: Implantar um programa de incentivo à produção técnica e acadêmica entre os servidores do IFNMG.

Meta 16.8: Implantar um programa de valorização e reconhecimento do desempenho dos servidores.

Meta 16.9: Ofertar ações coletivas de capacitação em temas estratégicos definidos pelo IFNMG.

#### **17) Promover a qualificação dos docentes e técnico-administrativos da educação para fortalecer as práticas educacionais, visando a melhoria da formação dos estudantes nos processos de aprendizagem.**

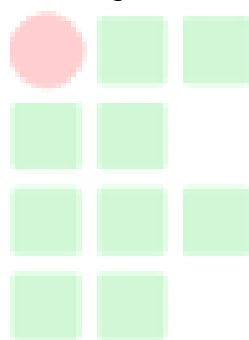
Meta 17.4: Ofertar cursos para formação de professores, gestores, educadores e demais profissionais do IFNMG na perspectiva da inclusão e diversidade.

## 10. PLANO ANUAL DE AÇÕES ESTRATÉGICAS E ACOMPANHAMENTO DO PLANO ESTRATÉGICO

O Plano Anual de Ações Estratégicas é o instrumento de operacionalização do Plano Estratégico e serve de guia para as unidades de gestão de pessoas efetivarem as principais ações vinculadas aos objetivos estratégicos.

A elaboração compete à Diretoria de Gestão de Pessoas. É realizado no exercício anterior ao da vigência e leva em conta o planejamento orçamentário para viabilizar os recursos necessários para realização das atividades. A análise atualizada do contexto interno e externo do IFNMG constitui etapa indispensável para as definições quanto às ações a serem desenvolvidas no exercício vigente.

O acompanhamento da execução do Plano Estratégico e do Plano de Ações acontece em reuniões regulares ou extraordinárias envolvendo os profissionais da área de gestão de pessoas, ouvidos os demais órgãos competentes do IFNMG.



INSTITUTO  
FEDERAL

Norte de Minas Gerais  
Diretoria de Gestão de Pessoas

## 11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Diretoria de Gestão de Pessoas tem se esforçado para aprimorar o modelo de gestão de pessoas do IFNMG, e ampliar a sua contribuição para que a instituição cumpra a sua função social de promover o desenvolvimento socioeconômico de pessoas e organizações através da educação pública, gratuita e de qualidade.

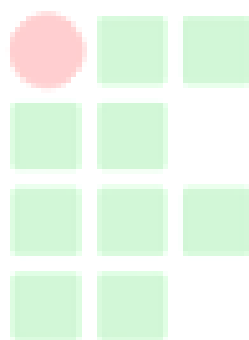
Elevar o desempenho organizacional depende necessariamente da evolução dos processos de gestão e planejamento. A área de gestão de pessoas precisa ter uma visão clara e ampla da instituição, das suas necessidades e desafios, manter o alinhamento de suas ações com a estratégia organizacional, sem perder de foco o fator humano nos processos organizacionais.

O Plano Estratégico auxilia a área de gestão de pessoas ao resumir e consequentemente facilitar a compreensão dos caminhos que deverão ser trilhados para o alcance dos seus próprios objetivos e consequentemente dos objetivos gerais do IFNMG.



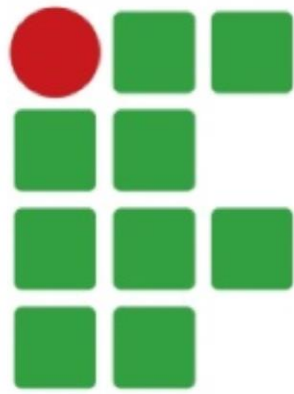
## 12. CONTROLE DE VERSÕES

Versão	Data	Registro de Atualizações
1.0	26/11/2019	Versão verificada pelo Colégio de Dirigentes.



**INSTITUTO  
FEDERAL**

Norte de Minas Gerais  
Diretoria de Gestão de Pessoas



**INSTITUTO  
FEDERAL**

Norte de Minas Gerais