

Relatório da oficina de Elaboração das Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoas

No dia 25 de outubro foi realizada a Oficina de Elaboração das Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoas. A oficina teve como objetivo levantar as diretrizes para o desenvolvimento das pessoas sob a ótica do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), e contou com a participação dos servidores técnicos administrativos e servidores docentes dos 7 centros acadêmicos da UFOP.

Oficina

Data: 25/Outubro/2018

25/10 – 08h00 às 12h30

25/10 – 14h00 às 18h30

Local: Campus UFOP – Prainha

Auditório I do Pavilhão II

Público

Servidores técnico administrativos e servidores docentes, representantes dos 7 Centros Acadêmicos.

Moderadores

Alda Maria Napolitano Sanchez

Luiz Osório Rocha dos Santos

Apoio

Luzia Marielle Ferreira da Silva - Estagiária

Momento I (8h00 – 8h40)

Alinhamento conceitual e metodológico entre as Oficinas previstas no dia 25/10 da Semana do Servidor.

Subsídios da Qualidade de Vida no Trabalho para o PDI

Momento II – Qualidade de Vida no Trabalho (8h45 – 9h30)

Apresentado o objetivo de Programa de Qualidade de Vida e Trabalho para instigar a discussão sobre o sentimento de pertencimento à UFOP;

O PQVT objetiva:

I – Criar condições para melhoria ou preservação de um ambiente organizacional que favoreça a efetividade e a satisfação do servidor no trabalho.

Atividade: Diferenciado o que é problema com o que é cenário, com o objetivo de alinhar as manifestações acerca do que é possível transformar, levantamos as

seguintes questões: Como está o seu sentimento de pertencimento à UFOP? E encaminhar as seguintes perguntas orientadoras:

- a) O que me motiva a ficar na UFOP? (aspectos positivos)
- b) O que me motiva deixar a UFOP? (aspectos que precisam ser melhorados)

Metodologia: distribuição de cartelas e canetas para que cada participante cole sua impressão no bloco referente a cada pergunta;

CATEGORIA	O QUE ME MOTIVA DEIXAR A UFOP?
CLIMA ORGANIZACIONAL	A universidade está crescendo e produzindo os velhos modelos
	Ambiente hostil de trabalho
	Concentração de certas decisões
	Falta de planejamento e comunicação organizacional
	Cultura organizacional que não evita conflitos internos
	A gestão reproduzindo velhos modelos
	Falta de integração intersetorial
	Ausência da ideia de pertencimento
	Déficit de servidores
	Falta de qualidade de vida no ambiente de trabalho
	Falta de planejamento e de perspectiva de cultura
	Qualidade de vida (menos horas de trabalho)
	Aprovação em outro concurso
	Políticas de remoção, redistribuição de docentes e TAES
CAPACITAÇÃO	Melhoria da remuneração
	Afinidade com as atribuições desempenhadas
	Falta de perspectiva de desenvolvimento profissional
	Dificuldade para doutorado (afastamento)
	Falta/apoio projetos para qualificação dos TAES
	Falta de possibilidade de crescimento profissional para os TAES
	Questão financeira carreira dos TAES é ruim
	Desvalorização dos TAES na UFOP
	Falta de capacitação e treinamento
	Desvalorização das capacidades adquiridas nas progressões
COMUNICAÇÃO	Dificuldade de conexões entre diferentes locais pela distância
	Falta de comunicação entre os setores
	Dificuldade de comunicação entre a multicampia
	Absentéismo dos assistentes sociais e técnicos de laboratório
FAMILIA	Família Distância

CATEGORIA	O QUE ME MOTIVA A FICAR NA UFOB?
UNIVERSIDADE	Participar do processo de construção da Universidade
	Educação como estratégia social, econômica e política
	Proposta de interiorização-pesquisa
	Mudar a vida das pessoas
	Atender as necessidades básicas e sociais
	Desenvolver a comunidade
	Desenvolver o senso crítico e a capacidade intelectual na vida das pessoas
	Possibilidade de construir a universidade e suas diretrizes
	Ser uma comunidade nova, possibilidade de construir uma universidade melhor do que os modelos atuais.
	Possibilidade de ajudar a construir a universidade
	Contribuir no desenvolvimento institucional e social
	Possibilidade de contribuir para a consolidação da UFOB
	Desenvolvimento regional do Nordeste
	Trabalhar em ambiente de diversidade
	Autonomia laboral
Estar em um ambiente de ensino	
Impactos sociais na região	
FAMÍLIA	Morar na minha cidade de origem
	Proximidade com a família
MOTIVAÇÕES PESSOAIS	Amor pela profissão
	Estabilidade financeira
	Concurso em minha área profissional
	Progredir na carreira e aquisição de conhecimentos no meu crescimento acadêmico
	Progredir na carreira com base no meu desenvolvimento acadêmico
	As relações
	Possibilidade de crescimento pessoal e profissional
	Boa identificação com o trabalho que realizo

Momento III – Dimensões do PQVT

Apresentadas e explicadas as Dimensões, contribuindo para a discussão na atividade seguinte.

Pergunta Orientadora 1: Essas Dimensões são indicadoras para tratar da Qualidade de Vida no Trabalho. O grupo identifica alguma outra Dimensão que seja necessário incluir?

Metodologia: discussão em plenária.

Em respostas a pergunta orientadora 1, nenhum dos participantes da oficina desejou adicionar outras dimensões, considerando que as dimensões expostas eram suficientes.

Pergunta Orientadora 2: Em que grau essas Dimensões estão atendidas na UFOB?

Metodologia: os participantes anotam a pontuação de 1 a 4 em cada uma das Dimensões que estão expostas; após a indicação da pontuação, os pontos são somados e divididos pela quantidade de votantes.

	Dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho	Nº de votos	Média
I	Tratamento justo e adequado, considerando a igualdade e, quando for o caso, a equidade entre os servidores	13	2,07
II	Compensação justa e adequada, considerando a igualdade e, quando for o caso, a equidade entre os servidores.	14	2,21
III	Condições de trabalho, envolvendo a promoção de ambiente físico seguro e saudável.	14	2,07
IV	Desenvolvimento e uso de capacidades, envolvendo a apropriação dos significados e dos resultados do trabalho desenvolvido, a autonomia e o aproveitamento das competências adquiridas.	13	1,84
V	Oportunidade de crescimento e segurança, abrangendo a possibilidade de crescimento pessoal e profissional, através da carreira, e as garantias de continuidade do vínculo, através do estatuto do servidor público.	14	2,71
VI	Integração social e funcional na organização, considerando o estabelecimento de relações interpessoais respeitadas, solidárias e colaborativas, sem quaisquer tipos de discriminação.	14	2,07
VII	Garantias institucionais, assegurando os direitos funcionais, a privacidade da vida pessoal, a liberdade de expressão, o princípio da impessoalidade e a promoção do bem-estar.	13	2,23
VIII	Trabalho e espaço total de vida, envolvendo a compatibilização entre as atividades previstas e a jornada de trabalho fixada, bem como a estabilidade de horários, permitindo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.	14	2,07
IX	Relevância social do trabalho, abrangendo a tomada de consciência sobre a responsabilidade pessoal na realização do papel social da instituição.	14	2,57

O cálculo da média simples nesta atividade indica a percepção do grau de atendimento da Dimensão pela UFOB, contribuindo assim para a composição das diretrizes para o desenvolvimento de pessoas sob a perspectivas de qualidade de vida no trabalho.

Para pensar em casa: Correlação do Momento III com o Momento I - reflexão individual sobre os itens que nos motivam a ir ou a ficar;

Subsídios do PDI para a promoção da QVT

Momento IV – Dimensões selecionadas IV e IX (14h - 16h)

Como subsídio para reflexão, foram apresentadas as 5 diretrizes da Política de Gestão elencadas no PPI, correlacionando com as Dimensões a serem trabalhadas:

- Implementar ações que assegurem o cumprimento da missão, princípios e objetivos que configuram a instituição;
- Promover, de forma sistemática e permanente, diálogos com a comunidade interna e demais setores da universidade;
- Assumir a diversificação de mecanismos para o aperfeiçoamento acadêmico e administrativo da gestão institucional na universidade como objeto de estudo permanente;
- Realizar planejamento participativo, articulado, mediante planos, programas e projetos institucionais;
- Assegurar a formação de uma equipe de excelência, com competência, conhecimento e vivência da realidade, tendo como base o princípio de que o membro da comunidade acadêmica é o principal sujeito de diferenciação na geração do conhecimento e desenvolvimento de processos coletivos e inovadores;

Considerando as **Dimensões IV e IX**, infere-se que a construção do PDI pode ser um processo que contribua para melhorar a qualidade de vida no trabalho e reforçar o sentimento de pertencimento à UFOP.

IV	Desenvolvimento e uso de capacidades, envolvendo a apropriação dos significados e dos resultados do trabalho desenvolvido, a autonomia e o aproveitamento das competências adquiridas.
IX	Relevância social do trabalho, abrangendo a tomada de consciência sobre a responsabilidade pessoal na realização do papel social da instituição.

Após a realização da pontuação das Dimensões no Momento III, é possível perceber que a Dimensão IV obteve menor pontuação, ou seja, é uma dimensão que a comunidade percebe que a UFOP atende parcialmente, necessitando de discussões aprofundadas, assim como será feito nesse segundo momento da atividade.

Pergunta Orientadora 3: No entendimento do grupo, quais os requisitos para que essa contribuição aconteça?

Metodologia: plenária organizada em grupos para discussão; cada grupo mapeia e apresenta os requisitos.

G1	Rosemary, Edvaldo, Rafael, Flávia, Lindomar e Adriano
REQUISITOS	Plano de capacitação
	Permitir o diálogo como ferramenta subsidiária à tomada de decisões
	Otimizar a comunicação / Feedback
	Descentralizar as atividades
	Autonomia setorial (administrativa, orçamentária e financeira)
	Otimizar as ferramentas para as rotinas operacionais (fluxos/org)
	Garantia da estrutura básica
	Plano de cargos

G2	Aline, Fabrício, James, Jarine e Samara
REQUISITOS	Implementação da gestão por competência
	Valorização das competências
	Objetivos claros entre o setor e a missão da organização
	Ouvir a sociedade
	Peso maior as extensões
	Valorizar a avaliação dos alunos
	Rever os sistemas de avaliação de TAE e docentes
	Comunicação clara entre os setores
	Apresentar a comunidade acadêmica os resultados dos trabalhos desenvolvidos na universidade
	Que a universidade gere melhorias em seu entorno

G3	Ediana, Lana, Jéssica, Vanessa e Romualdo
REQUISITOS	Políticas de acolhimento com acompanhamento por mais tempo
	Oficinas (artesanato, finanças, artes, etc).
	Definição e clareza na atribuição dos setores
	Espaços de diálogos entre a reitoria, TAES e docentes
	Creche para filhos
	Política de qualificação (afastamento de TAES / docentes).
	Exercícios laborais
	Conhecimento e acompanhamento de projetos
	Transparência n os instrumentos de seleção, remoção e redistribuição
	Mapeamento das competências e habilidades
	Padronização de processos
	Acompanhamento de personal coach
	Núcleo de esportes (ioga, pilates, natação, corrida, academia, etc).
	Evento de integração com as famílias
	Infraestrutura: salas, banheiros, ambulatórios, centros de convivência

Banco de talentos

Momento V

Encerramento da atividade com a realização da avaliação e escuta do grupo, bem como a pactuação dos próximos passos.

AVALIAÇÃO DA ATIVIDADE	Ótimo espaço para diálogo e integração. Gostei da metodologia e dos resultados, sentimento de esperança.
	Atendeu as expectativas e ficou claro os objetivos
	Sentimento de poder contribuir para a melhoria da universidade para um futuro próximo
	Metodologias ativas, ótima atividade
	Excelente objetivo, metodologia e condução, recomendo investir mais na mobilização prévia para a atividade
	Maravilhoso, encantador, valioso, produtivo
	Metodologia instigadora para uma atitude transgressora
	Gostei da metodologia. Tem interação para despertar ideias. Temos o conhecimento da realidade do outro e me trouxe o realhar para a instituição.
	Gratificante (a oficina foi de grande contribuição)
	A metodologia foi ótima porque possibilitou interação entre os participantes e respeito a ideia do coletivo
	Muito produtivo, excelente inclusão participativa da comunidade acadêmica
	Surpresas foram acontecendo positivamente a cada instante, de tal forma, que me provoca pensar este processo de construção diferente.
	Espaço de criação democrática
	Oficinas produtivas, bem estruturadas, temas relevantes, bem conduzida; palestra interessante, mas panfletária (teve que correr na parte do PDI). Saldo positivo, muito bom.
Enriquecedor, ampliação do campo de visão rumo a um objetivo	

Inspirados no Mural do Futuro que estava colado na parede do auditório, foi proposta a atividade de construção do Mural do Futuro na temática da atividade.

Pergunta Orientadora 4: Feche os olhos e permita-se transportar para 2023, ao abrir os olhos e ver a UFOP anunciada, qual o sentimento que lhe preenche?

MURAL DO FUTURO
Realização
UFOP mais humanizada e acolhedora
Justiça social
Com mais vontade de ficar
Maior harmonia institucional
Uma universidade mais inclusiva que estimule a participação de todos

UFOB contribuindo com a luta pelo socialismo
Que no futuro a UFOB seja um espaço de compreensão e melhor acolhimento
"Estou em casa"
Transformação/superação dos desafios
Realização
Universidade reconhecida além do Oeste da Bahia, transparente e padronizada
Em constante aprimoramento

Próximos Passos

- Enviar o relatório da Oficina aos participantes;
- Apresentar os resultados da Oficina para a atual gestão;
- Relacionar os resultados obtidos nesta Oficina com a Oficina “Mapeamento das diretrizes de Capacitação”, realizada pela Patrícia Miranda Santos.
- Agrupar e correlacionar os Requisitos apresentados pelos grupos para compor o conteúdo do PDI na temática Pessoas;

Lista dos Participantes

Nome do participante	Categoria
Adriano Farias Soares	TAE
Aline Van Der Schmidt	TAE
Ediana Sales	TAE
Edvaldo Paes	TAE
Flávia dos Santos	DOCENTE
James Oliveira	TAE
Jarine Rocha	TAE
Jéssika Macedo	TAE
Lana Linhares	DOCENTE
Lindomar Alves	TAE
Makson Araújo	TAE
Rafael Gomes	TAE
Romualdo Ferreira	TAE
Rosemary Takemoto	TAE
Samara Santos	TAE
Vanessa Kinoshita	TAE
Vera Regiane Nunes	DOCENTE