



UFRJ

Plano de Desenvolvimento da Unidade da Decania do CT

2022-2026



centro de tecnologia
UFRJ

Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

Professora Denise Pires de Carvalho

Reitora

Professor Carlos Frederico Leão Rocha

Vice-Reitor

Decania do Centro de Tecnologia da UFRJ (CT)

Professora Walter Issamu Suemitsu

Decano

Agnaldo Fernandes

Superintendente

Equipe participante da construção do PDU da Decania do CT

André Ferraz

Administração da Sede

Brenda Lima

Aquisição/Materiais

Daniela Pacheco

Financeiro

Diego Chiappetta

Tecnologia da Informação

Douglas Cortes

Escritório de Planejamento

Edmilson Palma

Recursos Humanos

Moreno Barros

Biblioteca Central

Huascar da Costa Filho
Segurança e Saúde no Trabalho

Iris Guardatti e Rita Cavaliere
Integração Acadêmica

Janaína da Silva
Biblioteca de Obras Raras

Juaci Pereira
Auditório Horta Barbosa

Marcia Ehmann
Setor de Comunicação

Marlene Barbosa
Sistema de Gestão Integrado

Regina Magalhães e Josete Lima
Setor de Integração e Aperfeiçoamento de Pessoas

Roberto Arruda
Manutenção

Roberto Lemos
Seção de Ensino

Rosana Torres
Secretaria

Thiago Torres
Bem Estar

Comissão de acompanhamento do PDU

Titular

Marlene Barbosa
Coordenação

Edmilson Palma

Douglas Cortes

Raquel Piedade

Roberto Lemos

Brenda Lima

Marcia Ehmman

Suplente

Raquel Piedade

Josete Lima

André Ferraz

Janaína da Silva

Rita Cavalieri

Daniela Pacheco

Diego Chiappetta

Sumário

1 - Apresentação	5
2 - Perfil institucional	6
2.1 - Breve histórico da Decania do CT	6
3 - Introdução	11
3.1 - Missão	11
3.2 - Visão estratégica	12
3.3 - Valores	13
4 - Cadeia de valor	15
5 - Mapa estratégico	17
6 - Metodologia utilizada	18
6.1 - Análise de ambientes	19
6.2 - Ambiente interno	20
6.3 - Ambiente externo	22
7 - Fatores críticos para o sucesso	24
8 - Objetivos estratégicos	26
9 - Monitoramento e alcance dos resultados	28
10 - Referências	28
11 - Anexos	29

1 - Apresentação

O Centro de Tecnologia (CT) da Universidade Federal do Rio de Janeiro tem se destacado ao longo de sua história pela excelência do ensino, pesquisa e extensão, constituindo-se em um valioso protagonista para o desenvolvimento tecnológico do país.

Simultaneamente a este reconhecido êxito na atividade fim, persistem lacunas e oportunidades de desenvolvimento que, se bem equacionadas, poderão elevar ainda mais o estágio atingido.

Neste processo de mudança, a Decania do CT tem papel fundamental e precisa estar preparada para enfrentar os novos desafios.

Eficácia do Processo Decisório, Gestão de Pessoas, Análise de Cenários, Gestão Estratégica, Gestão de Conhecimentos e Processos, Qualidade de Vida no Trabalho, Sustentabilidade Ambiental e Social, entre outros, são temas aos quais deveremos nos dedicar de maneira mais intensa e objetiva nos próximos anos.

É um novo paradigma de gestão que incorpora e reconhece os valores positivos da cultura organizacional, acrescentando a ela novos elementos que precisam ser absorvidos e praticados por todos.

O presente Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU) resulta de um grande esforço que requereu a participação de muitas pessoas. Agradeço a todos que participaram direta ou indiretamente. Sua execução dependerá da participação e do envolvimento geral. Convido todos a se dedicarem a esta nobre tarefa, que certamente resultará em benefícios para a nossa universidade e o nosso país.

Muito obrigado a todos!

Walter I. Suemitsu

Decano do CT

2 - Perfil institucional

A criação do Centro de Tecnologia da UFRJ

A história do Centro de Tecnologia UFRJ começa no final da década dos anos setenta do século passado, mas as Unidades hoje integrantes têm histórias e processos de formação próprios e algumas existiam antes mesmo do CT ter sido criado, como a Escola Politécnica.

Em 1967, com a edição de decretos-leis voltados para as Instituições Federais de Ensino, inicia-se a Reforma Universitária e o Decreto nº. 60455-A, de 13 de março de 1967, aprova o Plano de Reestruturação da UFRJ.

A publicação da Lei 5.540/68 e do Decreto-lei 464/69 consolidou e estendeu a reforma para todos os sistemas de ensino. Entre os principais pontos da Reforma Universitária de 1968, destacam-se:

1. O estabelecimento do Departamento como “a menor fração da estrutura universitária para todos os efeitos de organização administrativa, didático-científica e de distribuição de pessoal”, compreendendo disciplinas afins.
2. A extinção do sistema de cátedras, ocorrendo o desmembramento das unidades existentes em Institutos e Faculdades, com funções diferenciadas.
3. O Decreto nº. 66.536, de 06 de maio de 1970, aprovou o Estatuto da UFRJ, que criava os Centros.

2.1 - Breve histórico da Decania do CT

O Centro de Tecnologia, segundo maior da UFRJ, compreende cinco importantes unidades acadêmicas:

- Escola Politécnica (POLI);
- Escola de Química (EQ);

- Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-graduação e Pesquisa de Engenharia (COPPE);
- Instituto de Macromoléculas Professora Eloísa Mano (IMA);
- Núcleo Interdisciplinar de Desenvolvimento Social (NIDES).

A qualidade do ensino ministrado é garantida por aproximadamente 519 professores, 6.162 alunos de graduação, 3.436 de pós-graduação e 523 técnicos administrativos e pode ser comprovada pelo alto índice de procura de seus cursos – referência nacional no setor – e pela importante contribuição de seus docentes e pesquisadores na busca de soluções para problemas tecnológicos no Brasil e no exterior.

A Decania do Centro de Tecnologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro caracteriza-se como o braço administrativo deste grande centro de promoção de Ensino, Pesquisa e Extensão.

A Decania do CT é composta pelos seguintes setores¹ :

a) Recursos Humanos

Seção de Pessoal é responsável pelos Recursos Humanos da Decania do Centro de Tecnologia da UFRJ, compreendendo dentre as diversas atividades: controle de frequência, férias e licenças, aposentadoria e averbação do tempo de serviço, auxílio à natalidade, auxílio à creche, divulgação de cursos, serviços e informações em geral de interesse para o servidor.

b) Setor de Comunicação

O Setor de Comunicação é responsável pela divulgação técnico-científica, cultural e educacional do Centro de Tecnologia, compreendendo atividades relacionadas à comunicação visual, à organização e à divulgação de eventos, além de avisos importantes e notícias no âmbito da Ciência e Tecnologia. O Setor de Comunicação também é responsável pelo conteúdo do site do Centro de Tecnologia.

¹ Conforme informações apuradas no planejamento estratégico da Decania do CT 2010-2015.

c) Escritório de Planejamento

O Escritório de Planejamento é responsável pela programação, projeto e fiscalização das intervenções na estrutura física do prédio do CT.

d) Superintendência

A Superintendência é responsável pela administração do Centro de Tecnologia, atendendo às demandas da Decania e suas unidades acadêmicas, compreendendo desde problemas físico-estruturais das instalações até aspectos organizacionais do Centro como um todo. O Superintendente é nomeado pelo Decano a quem é diretamente subordinado, estando em permanente atuação junto às demais seções da Decania.

e) Seção de Ensino

A Seção de Ensino é responsável pela análise da documentação e encaminhamento aos Órgãos competentes.

f) Contabilidade e Finanças

A Seção de Contabilidade é responsável pelo controle dos recursos financeiros no Centro de Tecnologia, prestando contas anualmente de sua gestão financeira à Reitoria através de balanço patrimonial, balanços financeiros e quadros demonstrativos da execução orçamentária.

g) Almoxarifado

O Almoxarifado é responsável pelo controle de estoque de materiais de consumo da Decania do Centro de Tecnologia, com prestação de contas à Reitoria através de relatórios mensais e do inventário anual.

h) Protocolo

A Seção do Protocolo é responsável pelos processos físicos e remanescentes da Decania,

i) Seção Aquisição/Materiais

A Seção de Compras é responsável pela aquisição de materiais de consumo e permanente e contratação de serviços de terceiros para a Decania e suas respectivas unidades.

j) Manutenção

O Serviço de Manutenção Técnica é responsável pela conservação das instalações físicas do Centro de Tecnologia, compreendendo serviços de elétrica, hidráulica, pintura e reformas em geral.

k) Secretaria

A Secretaria, que está em contato permanente com o Decano, é o canal de comunicação com as Unidades do CT, sendo responsável pela agenda de compromissos da Decania e desenvolvendo como atividades: reserva do Auditório e do Salão Nobre para eventos, encaminhamento de processos internos ao Protocolo e de memorandos às Unidades, convocação dos Membros Conselheiros para as sessões do Conselho de Coordenação do Centro de Tecnologia e comunicação dos diversos eventos à comunidade acadêmica interna e externa.

i) Administração da sede/Logística do prédio

A Administração é responsável pela fiscalização do bom estado das instalações físicas do CT, sempre zelando pela segurança do bem público, através da vigilância patrimonial, da manutenção de áreas internas e externas do prédio, da organização dos espaços destinados a eventos em geral como auditório e hall principal e do controle diário de entrada e saída de materiais e pessoal no CT, inclusive nos finais de semana.

j) Tecnologia da Informação (TI)

A Tecnologia da Informação é responsável pela integração e proteção do conhecimento, segurança das informações geradas e pelo bom funcionamento da rede de computadores da Decania do Centro de Tecnologia, através da manutenção,

atualização permanente dos computadores e da página do CT, além de suporte aos funcionários.

n) Assessoria do Sistema de Gestão Integrado (SGI)

Assegurar a implementação e a manutenção dos processos necessários para o desenvolvimento de um Sistema de Gestão Integrado para a Decania do CT no que concerne a Qualidade, Segurança e Saúde do Trabalhador, Meio Ambiente estabelecendo um elo de comunicação com a Superintendência e a Decania do Centro e promovendo a conscientização de toda a equipe no que tange as demandas dos usuários e demais partes interessadas.

o) Seção de integração e Aperfeiçoamento de Pessoa (SIAP)

Tem por objetivo incentivar a qualificação e capacitação dos técnicos em educação, bem como oferecer atividades de qualidade de vida e dar suporte aos técnicos que se encontram passando por problemas pessoais e emocionais. Realizar palestras e eventos que atualizem a comunidade universitária através da comissão interna de eventos da Decania do CT.

p) Bem Estar CT

É o Programa de Qualidade de Vida do Trabalhador do Centro de Tecnologia UFRJ e tem como objetivo de promover avaliação, tratamento, orientação e melhora da qualidade de vida para funcionários, alunos e professores da UFRJ, contribuindo para a diminuição do absenteísmo nas diversas unidades da universidade.

q) Integração Acadêmica

A Coordenação de Integração Acadêmica do Centro de Tecnologia é a instância da Decania responsável pela realização de ações integradoras entre suas unidades, no âmbito do ensino, da pesquisa e da extensão, em consonância com as diretrizes estabelecidas pelo Regimento do Centro. O trabalho da Coordenação de Integração Acadêmica compreende um conjunto de ações destinadas a incrementar o desenvolvimento de uma dinâmica acadêmica por meio da construção de

articulações institucionais com enfoque no fortalecimento do CT como referência educacional no ensino da engenharia e no desenvolvimento tecnológico.

3 - Introdução

O planejamento estratégico é um processo de análise, criação de alternativas e tomada de decisão sobre o que é a organização, o que ela faz, e porque ela faz. Além de alocar recursos, essas decisões servem para alinhar propósitos, programas e projetos, pessoas, estruturas e suporte político, bem como gerar aprendizagem organizacional.

O produto do planejamento estratégico é um plano, que documenta os desafios, a missão, a visão, os valores, os objetivos, os indicadores, as metas e as ações necessárias para alcançá-las. Por sua vez, a gestão estratégica é um processo contínuo, que integra o planejamento estratégico à implementação, monitoramento e avaliação da estratégia para aprimorar o alcance da missão, o cumprimento dos mandatos e a aprendizagem organizacional.

A gestão estratégica é um elemento importante da governança organizacional, pois serve para definir regras, criar estruturas e dirigir as organizações, interagindo diretamente com outros subsistemas, como a gestão de desempenho, a gestão de portfólios de projetos e os modelos de contratualização, colaboração e terceirização de atividades. Em conjunto, a missão, a visão e os valores constituem o referencial estratégico da organização.

3.1 - Missão

A missão é uma declaração concisa da razão de ser da organização, que expressa o que ela faz (produtos, serviços e valor), para quem ela faz (usuários, beneficiários e cidadãos) e, em alguns casos, de que maneira ela faz.

A missão não é uma descrição da organização, mas uma expressão dos líderes sobre seus desejos e intenções para o futuro, que cria um senso de identidade e comunica o propósito da organização para funcionários, clientes, fornecedores e partes interessadas. Uma missão clara e motivadora ajuda a organização a focar em inovações que são críticas para o seu alcance.

Missão da Decania do CT

Promover a coesão política e administrativa das Unidades do Centro de Tecnologia e garantir a plena acessibilidade aos serviços prestados, com qualidade, sustentabilidade ambiental e social, valorizando a comunidade acadêmica, considerando os valores éticos, legais e humanos.

3.2 - Visão estratégica

A visão reflete a habilidade da organização de entender a diferença entre o que não deve mudar, a ideologia essencial da organização, e o que deve estar aberto à mudança, o futuro envisioned.

A ideologia essencial é um conjunto reduzido de princípios atemporais, que fortalecem as conexões e a coesão interna da organização. Essa ideologia não é criada, mas descoberta, por meio do exame cuidadoso dos valores que inspiram e guiam seus membros.

O futuro envisioned deve compreender um objetivo audacioso, que requer um esforço extraordinário e um pouco de sorte para ser alcançado. Esse objetivo deve ser descrito de forma viva, vibrante e específica, traduzindo em imagens como seria alcançá-lo.

Na elaboração da "visão estratégica" da Decania do CT, considerou-se que ela deveria retratar uma situação possível e desejada para a organização, num horizonte de longo prazo. A visão estratégica é uma condição ideal, uma "vontade", um sonho realizável, um desafio, aquilo que a organização deseja ser no futuro.

Essa visão foi concebida a partir das análises dos ambientes externo e interno e dos valores estabelecidos. Em outras palavras, podemos considerar que a "visão estratégica" funciona como um horizonte ideal – porém atingível – que norteará os caminhos da organização. Neste sentido, ficou estabelecido como "visão estratégica" da Decania do CT, o seguinte objetivo:

Visão estratégica da Decania do CT

Ser referência em gestão universitária no âmbito da UFRJ até 2026, contribuindo para a melhoria do ensino, pesquisa e extensão.

3.3 - Valores

Os valores, ideias fundamentais em torno das quais se constrói a organização, representam as convicções dominantes e as crenças básicas subjacentes ao comportamento das pessoas. Além de permear as atividades e as relações com a sociedade, usuários e partes interessadas, os valores orientam a tomada de decisão nas situações de ambiguidade ou quando a experiência não é suficiente para reduzir a incerteza.

Para identificar os valores centrais da organização é preciso ser o mais honesto possível, tomando cuidado para não confundir valores centrais, imutáveis, com práticas operacionais, estratégias comerciais ou normas culturais, que devem estar abertas a mudanças.

Os valores da Decania do CT são:

Ética: É preciso que todos os integrantes da Decania pautem seus comportamentos em princípios positivos. Para isso, é importante seguir os princípios éticos (moralidade, transparência, respeito ao próximo, honestidade, imparcialidade e igualdade) em todas as ações relacionadas ao ensino, pesquisa, extensão e atividades técnico-administrativas.

Integração: Promover a atuação alinhada entre os colaboradores, os setores e os clientes da Decania do CT.

Qualidade de vida: Contemplar as necessidades pertinentes dos colaboradores em prol da melhoria de sua qualidade de vida, dentro e fora da organização.

Legalidade: Atuar única e exclusivamente respeitando os limites da legalidade. Para isso, é preciso conhecer as normas e procedimentos inerentes à natureza de sua atividade.

Valorização profissional: Buscar o progresso profissional dos colaboradores através de capacitação, avaliação e reconhecimento.

Humanização: Atuar promovendo o respeito ao pluralismo da sociedade e, fundamentalmente, valorizando as pessoas.

Empreendedorismo público: Promover o espírito proativo e a cultura do empreendedorismo público entre os componentes da Decania do CT.

4 - Cadeia de valor

“A cadeia de valor é uma ferramenta de diagnóstico e gestão que permite representar uma organização como um conjunto de subsistemas (atividades), com entradas (insumos), processos de transformação e saídas (produtos). A forma como as atividades da cadeia de valor é organizada e executadas determina os custos e afeta os resultados da organização.

A decomposição da cadeia de valor em atividades permite analisar suas forças e fraquezas, fontes de custo, indicadores e o potencial de diferenciação dos macroprocessos de negócio. Permite também identificar sobreposições, lacunas e deficiências nas atividades da organização, criando oportunidades para integrar, coordenar e melhorar processos e sistemas.

“A cadeia de valor é uma ferramenta bastante útil para representar e entender o funcionamento das organizações da administração pública federal.” Guia Técnico de Gestão Estratégica v1.0; Brasília; ME; SEDGG; SEGES, 2019. Versão 1/2020,

1 - Processos finalísticos: São macroprocessos finalísticos que correspondem às atividades primárias da cadeia de valor. Em organizações públicas, essas atividades estão relacionadas à área de atuação (fim), às competências legais e aos mandatos políticos das organizações, que determinam os programas, projetos e processos que geram os resultados sociais desejados e criam valor público para seus clientes, usuários e beneficiários.

2 - Processos de governança: São os processos de governança quem estabelece a diretriz da organização considerada, também, como um subconjunto de atividades de suporte que envolve decisões sobre as diretrizes, normas, planos, programas, estruturas, serviços, processos, procedimentos e recursos para realizar as atividades da organização. Esses processos determinam o exercício da autoridade pública e da tomada de decisões para antecipar desafios e sustentar melhorias na

prosperidade e no bem-estar geral da sociedade, considera os interesses, as necessidades e os direitos das partes interessadas e regula as interações entre elas e o governo.

3 - Processos de Gestão: Os macroprocessos de gestão correspondem às atividades de suporte na cadeia de valor que são comuns aos órgãos e entidades da Administração Pública Federal. Na maior parte dos casos, essas atividades são normatizadas, coordenadas e supervisionadas por um ou mais órgãos centrais e apoiadas por diferentes sistemas de informação.

A cadeia de valor da Decania do Centro de Tecnologia foi desenvolvida conforme modelo na figura 1 a seguir.

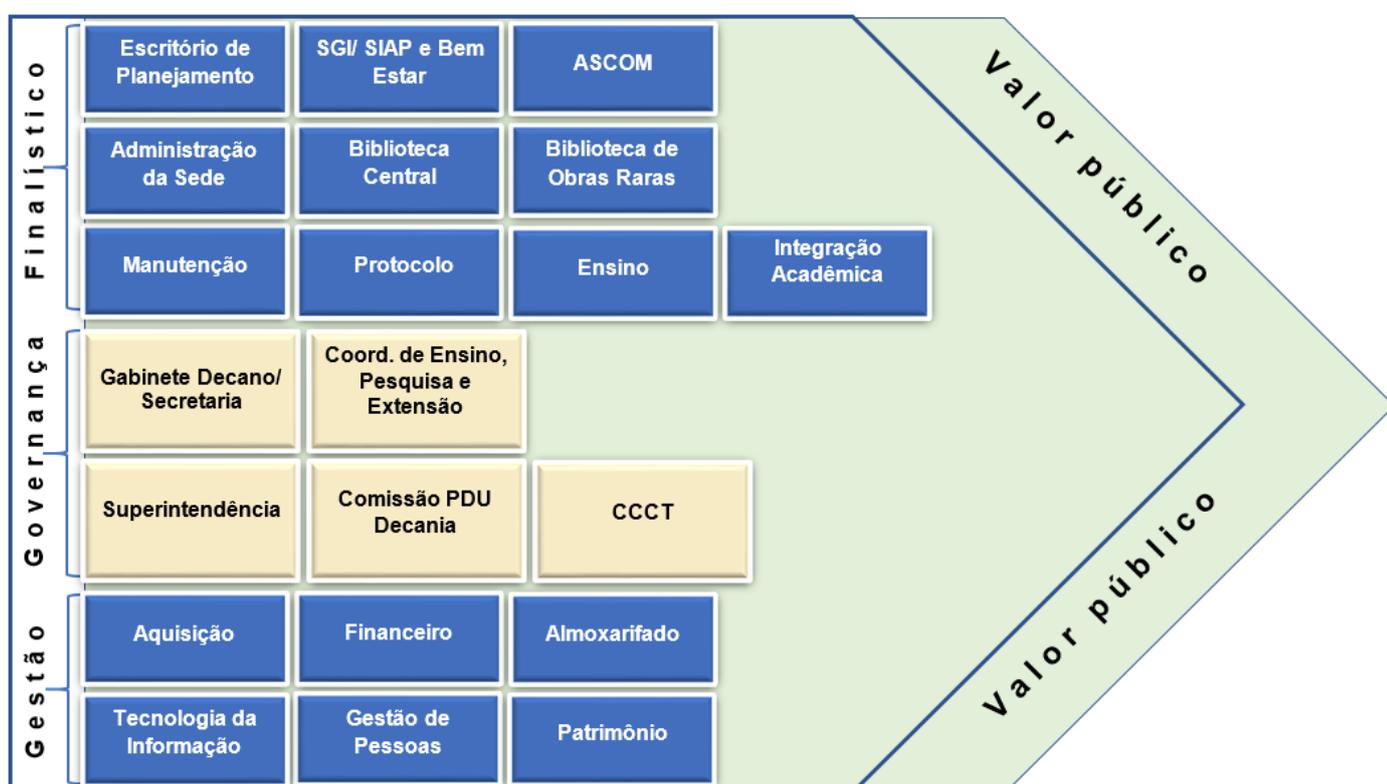


Figura 1. Cadeia de Valor da Decania do Centro de Tecnologia.

Fonte: Elaboração própria.

5 - Mapa estratégico

O Balanced Scorecard (BSC) é uma metodologia de gestão estratégica desenvolvida pelos professores Robert S. Kaplan e David P. Norton, da Harvard Business School. Bastante usado em organizações do setor privado e do setor público, o BSC é fundamentado em cinco princípios gerenciais: traduzir os referenciais estratégicos em termos operacionais; alinhar a organização à estratégia; transformar a estratégia numa preocupação de todos; converter a estratégia em um processo contínuo e mobilizar a mudança por meio da liderança executiva.

O BSC propõe um sistema de medidas financeiras e não financeiras, interrelacionadas por hipóteses de causa e efeito, que refletem a estratégia em vários níveis da organização. Apesar da orientação original para setor privado, o BSC é usado por organizações públicas e não governamentais de todos os tipos e tamanhos. O destaque que o BSC dá às medidas não financeiras é importante para organizações que produzem resultados sociais. Além disso, proporciona uma avaliação holística do esforço dessas organizações, reforçando a importância de monitorar também seus processos, já que os resultados no setor público podem demorar anos para aparecer.

Essa visão holística é enriquecida com o mapa estratégico, um diagrama que representa, de forma visual, as relações de causa e efeito entre os objetivos, servindo para testar hipóteses e comunicar a estratégia para servidores e partes interessadas da organização.

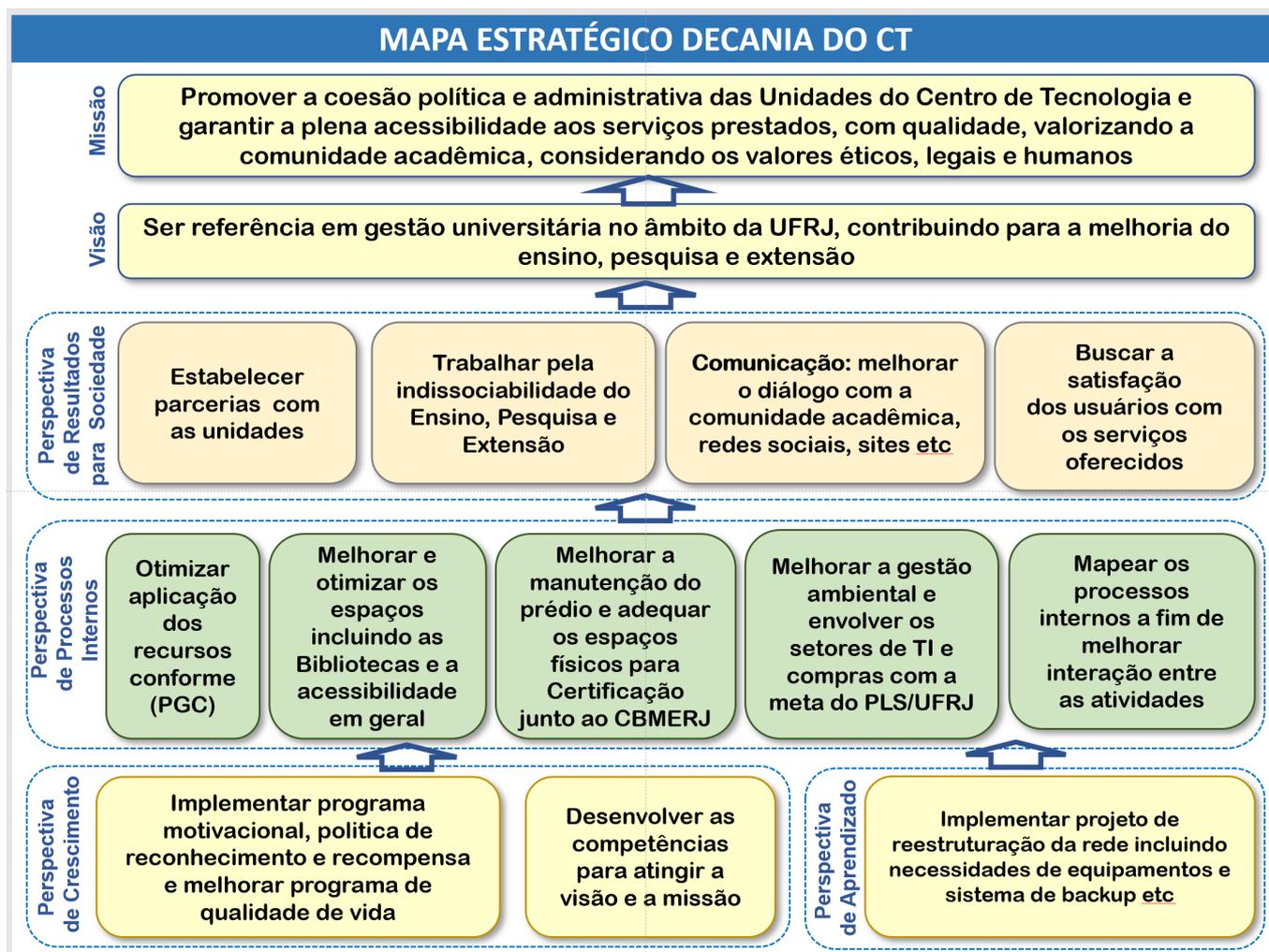


Figura 2. Mapa estratégico da Decania do CT

Fonte: Elaboração própria.

6 - Metodologia utilizada

A metodologia básica de elaboração do Plano de Desenvolvimento da Unidade da Decania do CT foi adaptada da Metodologia “Design School” da Escola de Administração da Universidade de Harvard, levando-se em conta os fatores que influenciam a gestão nas organizações brasileiras, as deficiências do planejamento no Brasil e as características de encadeamento necessárias à implementação, dentre outros atributos.

A metodologia compreendeu as seguintes etapas:

- Diagnóstico inicial
- Análise do ambiente externo;
- Análise do ambiente interno;
- Orientações do PDI-2020-2024 da UFRJ;
- Revisão dos valores da Decania do CT;
- Revisão da missão e da visão estratégica;
- Revisão dos fatores críticos para o sucesso;
- Definição dos objetivos estratégicos e suas respectivas metas.

6.1 - Análise dos ambientes

Num ambiente virtual, excepcionalmente, devido à pandemia do Covid-19, a condução da análise do ambiente foi desenvolvida online através de entrevistas com os chefes dos setores e operadores dos processos buscando trazer para análise a vivência do ambiente interno e externo à Decania do CT. O Plano de Desenvolvimento da Unidade tem seu sucesso fortemente condicionado ao conhecimento da realidade ambiental.

A avaliação periódica é uma ferramenta para verificar o estado atual da organização, é o primeiro passo para analisar se a atual estratégia está sendo efetivamente implementada, e se os atuais resultados são satisfatórios. Serve também para identificar áreas críticas, evitando a perda de tempo provocada pela tomada de decisões equivocadas.

Cada organização deve determinar o escopo e a profundidade da avaliação a ser realizada. Para isso, podem ser utilizados desde questionários e entrevistas até as técnicas mais específicas de verificação.

6.2 - Ambiente interno

Oportunidades de melhoria

- Descontinuidade do plano de trabalho na troca da gestão da Unidade;
- Quantitativo insuficiente de pessoal e falta de reposição dos TAE´s em caso de aposentadoria, etc;
- Poucas funções gratificadas;
- Carência da prática de reconhecimento e recompensa;
- Regimento do CT desatualizado;
- Falta de incentivo à capacitação e qualificação dos servidores;
- Presença de absenteísmo;
- Carência de pessoal com conhecimentos específicos;
- Pouca interação das atividades entre os setores e clareza no fluxo dos processos;
- Inclusão digital de alguns servidores e treinamento dos usuários em TI;
- Instalações elétricas precárias;
- Corte de segurança/vigilância patrimonial;
- Necessidade de sistema contra arrombamento e roubos, vulnerabilidade da BOR e ausência de câmera de segurança;
- Necessidade de equipe de manutenção predial (pinturas, elétrica, hidráulica etc);
- Precariedade do espaço físico das Bibliotecas (Biblioteca Central e BOR);
- Ausência ou pouca acessibilidade nas bibliotecas, na Decania e todo CT;
- Climatização inadequada para o setor de TI e ausência de plano de manutenção para os ares-condicionados da Decania (PMOC);
- Necessidade de espaço físico para o Setor de Comunicação;
- Necessidade de material específico para manutenção e higiene adequada para o acervo das Bibliotecas (Biblioteca Central e BOR);
- Dificuldade de implementação de política de desenvolvimento das coleções (Biblioteca Central);

- Dificuldade de produção de conteúdo das atividades realizadas para fins de comunicação;
- Ausência de calendário de compras (PGC);
- Incluir no orçamento da Decania compra de equipamentos;
- Equipamentos obsoletos (PCs, Datashow, microfone);
- Necessidade de instalação VPN e rede Wi-fi para Biblioteca Central;
- Falta um canal de comunicação da Decania com outros setores;
- Necessidade de licença de software profissional (Eplan) e Software para edição de imagem (Setor de Comunicação);
- Necessidade de equipamento para Backup dos trabalhos da Decania, especialmente os do EPLAN (TI servidor de backup);
- Necessidade de equipamentos de mídia (filmadora, tripé, máquina fotográfica, porta banner etc);
- Carência de site para os Programas Ambientais do CT e EPLAN.

Pontos fortes

- Imagem positiva da gestão da Decania;
- Proatividade da equipe e engajamento das pessoas;
- Facilidade de acesso a alta direção;
- Reconhecimento das potencialidades dos TAE´s;
- Existência de um setor para Saúde e Segurança no Trabalho;
- Programa qualidade de vida implantado;
- O CT é referência em gestão ambiental (Exemplo: Recicla-CT);
- Processo, em andamento, para a contratação de mão de obra para manutenção predial;
- Equipe de profissionais qualificados (Eplan e BC e BOR);
- Localização da Decania e espaço de trabalho bem amplo;
- Acervo atualizado (Biblioteca Central);
- Participação nas instâncias deliberativas (Biblioteca Central);
- Espaço amplo e bem-posicionado (Biblioteca Central);
- Grande número de usuários (Biblioteca Central);

- As Bibliotecas do CT são consideradas referências pelas instâncias as quais estão subordinadas;
- Acervo histórico voltado para ciência e Engenharia (BOR), agendamento e atendimento abrangente e personalizado;
- Clube da escrita do CT;
- Promoção de atividades que buscam o exercício do diálogo entre os diferentes segmentos e unidades;
- Existência de uma equipe para tratar da integração acadêmica;
- Uso dos canais de divulgação do CT (lista de e-mail, Youtube, Instagram);
- Integração com as Unidades nos três seguimentos: Ensino, Pesquisa e Extensão;
- Tecroversas do CT (programa da Decania do CT na Rádio UFRJ);
- Realização de reuniões integradas com os diretores acadêmicos das unidades;
- Capacidade de integração com outras equipes;
- Diálogo aberto com todos os setores;
- Centralização das compras das unidades nas Decanias;
- Atividades culturais e científicas;
- Valorização das mídias sociais e canal do CT no Youtube.

6.3 - Ambiente externo

Ameaças

- Ausência de redimensionamento de servidores da UFRJ;
- Política do governo atual nas universidades;
- Valores das funções gratificadas desatualizadas;
- Descontinuidade das ações na mudança da gestão da Decania;
- Pouco recurso financeiro;
- Ausência de oportunidade de adequada distribuição interna da força de trabalho;
- Segurança precária no campus
- Pandemias;

- Ausência de integração entre as unidades do CT;
- Elevadores precários e obsoletos;
- Manutenção precária de poda das árvores no CT;
- Ausência de caçamba de madeira e entulho;
- Dificuldade de acesso aos dados no sistema acadêmico de modo organizado e sistemático;
- Ausência de acessibilidade em geral no campus;
- Falta de reposição de servidores nos casos de aposentadoria, transferências etc;
- Suspensão de recursos de projeto da Capes;
- Falta de apoio das unidades as Bibliotecas;
- Precária segurança pública.

Oportunidades

- Colocar sinalização de emergência nos corredores, áreas comuns e áreas internas do CT;
- Aproveitar a Gestão Ambiental para conseguir recursos externos;
- Digitalização do acervo BOR;
- Conseguir recursos das unidades para as Bibliotecas;
- Possibilidade de orçamento dedicado;
- Possibilidade de financiamento para projetos de conservação;
- Estimular encontros dos COAS no CT;
- Buscar trabalhar pela indissociabilidade do Ensino, Pesquisa e Extensão;
- Melhorar a comunicação entre as unidades do CT;
- Criar ações relacionadas a adequação as novas DCNs (Diretrizes Curriculares Nacional);
- Ação articulada das seções de ensinos das Decanias junto a PR-1 e PR-2;
- Estudo da relação entre os procedimentos no SEI (base de conhecimento e as resoluções do CEG e CEPG);
- Sistematizar o controle do almoxarifado;

- Orientar o público como utilizar o PGC;
- Colocar TVs em pontos estratégicos divulgando ações da Decania e das unidades;
- Melhorar a integração com as unidades;
- Implementar melhorias no site da Decania;
- Criar canal no Telegram;
- Criar bot no WhatsApp para tirar dúvidas gerais;
- Criação de espaço na nuvem para a Decania;
- Aprovação projeto de incêndio junto ao CBMERJ;
- Contratação Bombeiro Civil (CT, CCMN e CCS);
- Padronização dos uniformes do pessoal da Administração da Sede e Manutenção.

7 - Fatores críticos para o sucesso

A análise de ambientes nos permite mapear as variáveis, as informações relacionadas à atuação da organização. Contudo, mais adiante, precisaremos responder a seguinte questão: quais são os “fatores críticos para o sucesso” entre as informações apuradas na análise de ambientes?

Para que a visão estratégica seja transformada em metas claras e objetivas, mostra-se necessário utilizar o conceito de fatores críticos para o sucesso, ou seja, os atributos decisivos para o êxito da Decania do CT no cumprimento de sua missão e na realização da visão estratégica.

Os fatores críticos para o sucesso fornecem uma indicação para ajudar a responder se a organização está em condições de mobilizar efetivamente seus recursos, onde existam objetivos conflitantes, incertezas no ambiente externo e políticas e restrições internas.

Observe os fatores críticos do sucesso para a Decania do CT:

- 1 - Falta da cultura de integração acadêmica;
- 2 - Diálogo insuficiente com a comunidade acadêmica, redes sociais e incluindo o site;
- 3 - Carência de investimento nas Bibliotecas Central e BOR;
- 4 - Falta treinamento para utilização do PGC e melhorar a gestão dos materiais;
- 5 - Ausência ou pouca acessibilidade e mal distribuição dos espaços, instalações elétricas e climatização precárias;
- 6 - Quantitativo de Segurança/Vigilância patrimonial, falta de segurança dos acervos, falta de câmeras de segurança e falta de sistema contra arrombamento e roubos;
- 7 - Desmonte na troca periódica da gestão e comprometimento com a imagem positiva da gestão da Decania;
- 8 - Pouca interação das atividades entre os setores e clareza no fluxo dos processos;
- 9 - Falta de alvará de ocupação do prédio e segurança contra incêndio;
- 10 - Falta de equipe para atender as demandas do SST e gestão ambiental (precariedade do prédio do Recicla CT, dos carrinhos e risco de perder a equipe da Coleta Seletiva);
- 11 - Elevadores precários e obsoletos;
- 12 - Equipamentos obsoletos, intranet e falta de backup das informações geradas;
- 13 - Pessoal e função gratificada insuficiente, pessoal desmotivado necessitando desenvolvimento.

8 - Objetivos estratégicos

No nível corporativo as grandes ações a serem empreendidas são comumente chamadas de OBJETIVOS ESTRATÉGICOS. Elas têm por objeto a definição das ênfases e os rumos escolhidos para o desenvolvimento da organização e para a construção do seu futuro no horizonte do plano estratégico.

As ações são globais e altamente seletivas, indicam para onde a organização deve caminhar, visando cumprir sua missão e alcançar um nível de desempenho compatível com a sua visão estratégica. Representando escolhas, as diretrizes também significam renúncias, pois não é possível ser todas as coisas o tempo todo.

Os objetivos estratégicos devem ser estabelecidos a partir dos fatores críticos de sucesso (FCS) identificados na etapa anterior, e se constituem no principal foco de gerenciamento da alta direção.

Conceber objetivos estratégicos adequados para uma organização, num dado momento, de sua história e tendo em vista os próximos anos é, ao mesmo tempo, uma tarefa difícil, estimulante e desafiadora que exige o uso de rigor metodológico e uma elevada dose de criatividade e ousadia do estrategista. Às vezes também significa “descobrir o óbvio”.

Os objetivos estratégicos da Decania do CT estão disponibilizados a seguir:

Objetivos estratégicos da Decania do CT:

- 1) Trabalhar pela indissociabilidade do Ensino, Pesquisa e Extensão;
- 2) Implantar plano de comunicação (incluindo o diálogo com a comunidade acadêmica, redes sociais e sites);
- 3) Desenvolver as Bibliotecas Central e BOR quanto a infraestrutura, segurança, acessibilidade, etc;
- 4) Estabelecer calendário de compras (PGC), otimizar e aplicação dos recursos, treinar as pessoas na utilização do PGC e automatizar o controle do almoxarifado;
- 5) Melhorar e otimizar os espaços incluindo a acessibilidade e melhorar as instalações elétricas;
- 6) Melhorar a segurança do CT de forma geral incluindo os acervos das bibliotecas;
- 7) Manter a gestão nos moldes estruturado e garantir a imagem positiva e atualizar o regimento do CT;
- 8) Mapear os processos de trabalho para facilitar a interação;
- 9) Aprovar o projeto contra Incêndio junto ao CBMERJ para Certificação do prédio e contratação de BC;
- 10) Fortalecer a equipe do SGI/SST e Gestão Ambiental;
- 11) Consertar/modernizar os elevadores sociais e de cargas;
- 12) Implementar projeto de reestruturação da rede incluindo necessidades de equipamentos em geral, Sites etc. e melhorar a comunicação interna;
- 13) Repor e desenvolver o pessoal, implantar programa motivacional e ampliar a função gratificada.

9 - Monitoramento e alcance de resultados

O monitoramento do PDU da Decania do CT será realizado mensalmente pela “Comissão de Acompanhamento do PDU”, nomeada pela portaria N° 8328, e avaliação geral dos resultados será trimestralmente conforme estabelecido na IN N° 24 de 18/3/2020.

10 - Referências

- Guia Técnico de Gestão Estratégica v1.0; Brasília; ME; SEDGG; SEGES, 2019. Versão 1/2020;
- Plano de Desenvolvimento Institucional, PDI UFRJ 2020-2024 – Rio de Janeiro – 2020;
- Plano Estratégico Decania do Centro de Tecnologia da UFRJ-2010-2015 – Rio de Janeiro

_____ INSTRUÇÃO NORMATIVA No 24, DE 18 DE MARÇO DE 2020



Siga o CT



www.ct.ufrj.br