

PEP - 2022/2027

Planejamento Estratégico de Pessoas - SGP - TRE-SE

Mapa Estratégico

Perspectiva	Objetivo Estratégico de GP	Indicadores	Iniciativas Estratégicas	Unidade Responsável
Processos Internos	OEGP 1: Implementar a Gestão por Competências e a Gestão do Desempenho	Percentual de unidades com a GPC implementada	Gestão por Competências; Acompanhamento de Servidoras(es) em Estágio Probatório e em movimentação na carreira; Educação Continuada de Servidoras(es); Gestão de Desempenho por Competência, Ocupações Críticas, Plano de Sucessão, Liderança e Retenção de Talentos	CODES
		Percentual de unidades com a GD implementada		CODES
	OEGP 2: Realizar o dimensionamento da força de trabalho	Percentual de unidades do TRE/SE com a força de trabalho dimensionada	Dimensionamento da Força de Trabalho	CODES
	OEGP 3: Otimizar e padronizar os processos de trabalho da SGP	Índice de mapeamento dos processos de trabalho da SGP	Mapeamento dos processos de trabalho da SGP	ASPLAN/COASA/CODES/COPEs
Recursos	OEGP 4: Aprimorar a gestão dos recursos orçamentários	Índice de eficiência na execução do orçamento de GP	Priorização dos programas de saúde, qualidade de vida, educação institucional e das ações de desenvolvimento para as(os) servidoras.	ASPLAN-SGP/CODES/COASA



Promover ações que favoreçam o desenvolvimento das competências profissionais, a saúde e o bem-estar das servidoras e dos servidores, alinhadas aos objetivos institucionais.



Ser reconhecida no âmbito organizacional como unidade promotora do desenvolvimento integral e bem-estar das servidoras e dos servidores.



Ética - Transparência - Humanização - Comprometimento - Espírito de Equipe - Equidade

Perspectiva	Objetivo Estratégico de GP	Indicadores	Iniciativas Estratégicas	Unidade Responsável
Resultados Institucionais	OEGP 5: Promover ações de melhoria do clima organizacional	Percentual de melhoria dos resultados da pesquisa no clima organizacional	Integração e Fortalecimento de Equipes ; pesquisa de satisfação para implementação de melhorias; Reconhecimento e valorização das equipes cartorárias Programa de Qualidade de Vida no Trabalho	COASA/SEASA
	OEGP 6: Aperfeiçoar a governança de Gestão de Pessoas	Percentual de implantação de ações de governança	Implantação da estrutura de governança e gestão de pessoas (comitê, política, diretrizes, etc)	ASPLAN-SGP
Servidor/Pessoas	OEGP 7: Promover o bem-estar integral das(os) servidoras(es)	Índice de Absenteísmo	Ações de preservação da saúde física e mental dos servidores e dos magistrados ; Estruturação do Programa de Aposentadoria	COASA/SEASA
		Percentual da Força de Trabalho Total Participante de Ações de Qualidade de Vida no Trabalho		COASA/SEASA
	OEGP 8: Desenvolver e profissionalizar as(os) servidoras(es) da SGP	Percentual de servidoras(es) da SGP capacitadas(os) na área de GP	Inclusão das ações de desenvolvimento da SGP no PAC	CODES/SEDEC
	OEGP 9: Promover o desenvolvimento contínuo das(os) gestoras(es)	Percentual de aplicação das ações de capacitação e de desenvolvimento das(os) gestoras (es)	Formação continuada de gestoras(es)	CODES/SEDEC



Promover ações que favoreçam o desenvolvimento das competências profissionais, a saúde e o bem-estar das servidoras e dos servidores, alinhadas aos objetivos institucionais.



Ser reconhecida no âmbito organizacional como unidade promotora do desenvolvimento integral e bem-estar das servidoras e dos servidores.



Ética - Transparência - Humanização - Comprometimento - Espírito de Equipe - Equidade

AMBIENTE INTERNO

FORÇAS

- Ambiente de trabalho
- Investimentos em capacitação
- Comprometimento dos servidores
- Estrutura física
- Capacidade intelectual/competência

S

FRAQUEZAS

- Comunicação precária dentro da SGP
- Cultura de planejamento latente
- Temas de Gestão de Pessoas conduzidos pela alta administração

W

ANÁLISE

OPORTUNIDADES

- Mapeamento de processos
- Dimensionamento da força de trabalho
- Implantação de sistemas/tecnologia
- Plano de sucessão

O

AMEAÇAS

- Restrição orçamentária
- Descontinuidade de projetos /ações
- Volume de demandas externas (CNJ, TCU, TSE)
- Cultura de planejamento latente
- Falta de gerenciamento pelo TSE na uniformização e padronização de questões relativas à gestão de pessoas

T

AMBIENTE EXTERNO



Promover ações que favoreçam o desenvolvimento das competências profissionais, a saúde e o bem-estar das servidoras e dos servidores, alinhadas aos objetivos institucionais.



Ser reconhecida no âmbito organizacional como unidade promotora do desenvolvimento integral e bem-estar das servidoras e dos servidores.



Ética - Transparência - Humanização -
Comprometimento - Espírito de Equipe -
Equidade