

Mapa Estratégico

Perspectiva	Objetivo Estratégico de GP	Indicadores	Iniciativas Estratégicas	Unidade Responsável
Processos Internos	OEGP 1: Desenvolver as competências das(os) Servidores do TRE-SE	Percentual de unidades com as competências técnicas levantadas e monitoradas	Levantar e Monitorar as Competências Técnicas; Promover a Educação Continuada de Servidoras(es) - PAC;	CODES
	OEGP 2: Mensurar a quantidade ideal de servidoras(es) nas unidades do TRE-SE Excluído conforme Ata 33/2025 SGP - (SEI 0012307-71.2022.6.25.8000)	Percentual de unidades do TRE-SE com a força de trabalho dimensionada Excluído conforme Ata 33/2025 SGP - (SEI 0012307-71.2022.6.25.8000)	Identificar as Ocupações Críticas Realizar o dimensionamento da Força de Trabalho Excluído conforme Ata 33/2025 SGP - (SEI 0012307-71.2022.6.25.8000)	CODES
	OEGP 3: Otimizar e padronizar as entregas da SGP, evitando retrabalho e duplicidade de esforços	Índice de mapeamento dos processos de trabalho da SGP	Mapear os processos de trabalho da SGP que são interligados a sistemas informatizados	SGP
Recursos	OEGP 4: Aprimorar a gestão dos recursos orçamentários	Índice de execução do orçamento de GP	Priorização dos programas de saúde, qualidade de vida, educação institucional e das ações de desenvolvimento para as(os) servidoras(es). Reforçar as estratégias de monitoramento dos orçamentos de contratos de responsabilidade da SGP .	SGP



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;	COASA
	OEGP 6: Aperfeiçoar a governança de Gestão de Pessoas	Índice de execução das questões de Governança Igov TCU	Implantação da estrutura de governança e gestão de pessoas; Monitoramento da Estratégia de Gestão de Pessoas	SGP
Servidor/Pessoas	OEGP 7: Promover o bem-estar integral das(os) servidoras(es) e magistradas(os)	Índice de Absenteísmo	Priorização dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho	COASA
		Percentual da Força de Trabalho Total Participante de Ações de Qualidade de Vida no Trabalho		COASA
	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
	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



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