



INSTITUTO FEDERAL
Sergipe

PRODIN
Pró-Reitoria de
Desenvolvimento Institucional

RELATÓRIO

PLANO ANUAL DE TRABALHO 2024



Aracaju
Fevereiro / 2025

ROL DE DIRIGENTES

Reitora

Ruth Sales Gama de Andrade

Pró-Reitor de Administração

Ider de Santana Santos

Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional

Chirlaine Cristine Goncalves

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

Carlos Menezes de Souza Júnior

Pró-Reitor de Ensino

Alysson Santos Barreto

Pró-Reitora de Pesquisa e Extensão

José Osman dos Santos

Diretor de Inovação e Empreendedorismo

Jose Augusto Andrade Filho

Diretor de Tecnologia da Informação

Marcos Pereira dos Santos

Diretora de Unidades Informacionais e Publicações

Kelly Cristina Barbosa

Diretor Geral do Campus Aracaju

Francisco Luiz Gumes Lopes

Diretor Geral do Campus São Cristóvão

Marco Arlindo Amorim Melo Nery

Diretor Geral do Campus Lagarto

Ricardo Monteiro Rocha

Diretor Geral do Campus Itabaiana

Jairton Mendonça de Jesus

Diretora Geral do Campus Estância

Sonia Pinto de Albuquerque Melo

Diretora Geral do Campus Glória

Jeanne de Souza e Silva

Diretor Geral do Campus Própria

Jose Luciano Mendonca Moraes

Diretor Geral do Campus Tobias Barreto

Márcio de Melo

Diretor Geral do Campus Socorro

Jose Franco de Azevedo

Diretora Geral do Campus Poço Redondo

Irinéia Rosa do Nascimento

SUMÁRIO

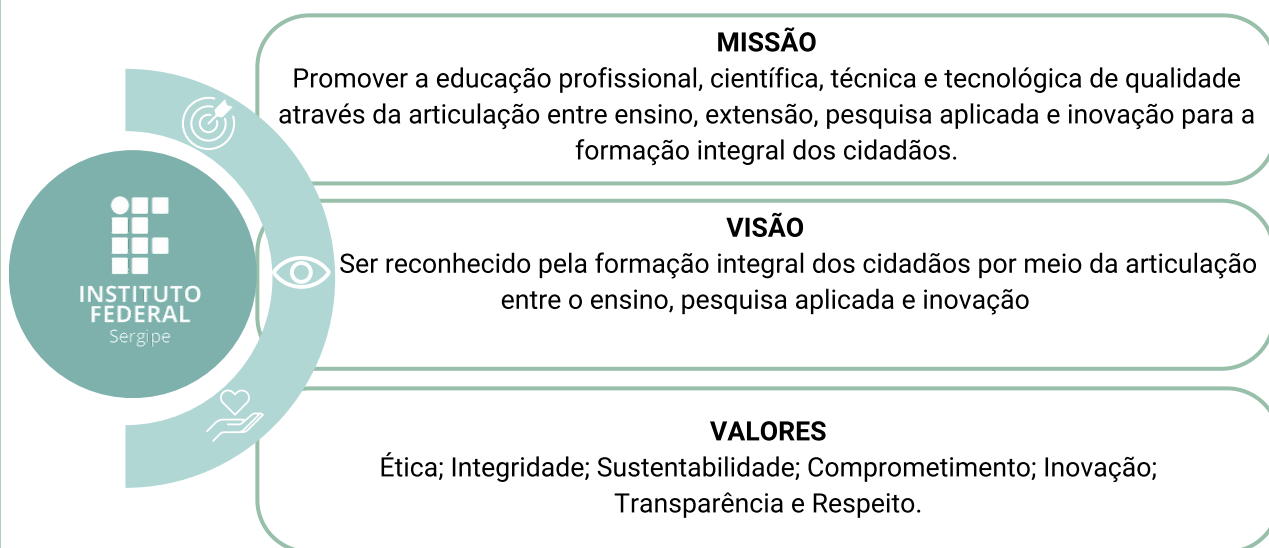
01	Introdução	4
02	Monitoramento.....	5
03	Avaliação dos resultados.....	6
	Análise da metas estabelecidas para o exercício	
	Análise da implementação do plano de ações	
04	Causas ou impedimentos para o alcance das metas e desafios futuros	11
05	Considerações finais	12

1. Introdução

O Plano Anual de Trabalho (PAT) corresponde ao plano de curto prazo, com abrangência anual, vinculado aos objetivos estratégicos contidos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2020-2025 do Instituto Federal de Sergipe (IFS). Como instrumento de gestão, o PAT orienta a melhoria contínua das atividades e processos da instituição.

As iniciativas estratégicas (políticas, programas, projetos e planos) propostas no PDI, são realizadas ao longo dos anos de sua vigência. Dessa forma, o PAT 2024 representa 5/6 do prazo determinado para execução do que foi planejado. Além desta vinculação, o PAT deve estar em consonância com as propostas do Plano Plurianual (PPA), da Lei das Diretrizes Orçamentárias (LDO) e com a Lei de Orçamento Anual (LOA).

Por meio do PAT, são apresentados, de forma detalhada, os projetos e ações a serem desenvolvidos ao longo do ano, com a definição de prazos e responsáveis pela execução. Além disso, o plano deve refletir as demandas da comunidade acadêmica e contribuir efetivamente para a concretização da missão e da visão institucionais.



Este relatório tem por objetivo apresentar o desempenho em relação às metas estabelecidas no Plano Anual de Trabalho (PAT) 2024 da Reitoria e dos campi, analisando os resultados e verificando o cumprimento dos objetivos propostos. Além disso, busca-se fornecer informações estratégicas que subsidiem a tomada de decisões pelos gestores e contribuam para a retroalimentação do processo.

Ressalta-se que todos os dados apresentados neste documento foram extraídos do GEPLANES (Software de Gestão do Planejamento Estratégico), cuja alimentação é de responsabilidade das Coordenadorias de Planejamento (COPLAN) de cada unidade.

2. Monitoramento

O monitoramento e análise das ações estratégicas e metas cadastradas no Geplan é um mecanismo transparente, objetivo e eficaz, no qual são realizadas comparações de resultados alcançados das metas em andamento durante a vigência do Plano Anual de Trabalho (PAT), juntamente com os percentuais de cumprimento de esforços, refletindo os resultados alcançados dos objetivos estratégicos institucionais.

Todavia, os resultados precisam ser discutidos com os gestores das unidades, para que sejam observadas as necessidades de ajustes nas estratégias, tendo como objetivo melhorar os resultados e ajustar metas pactuadas. Trata-se da avaliação do processo de planejamento, de acordo com o ciclo PDCA - Planejar (Plan), Desenvolver (Do), Checar (Check) e Atuar (Act). Esse acompanhamento ocorre trimestralmente por meio das “Reuniões de Análise Estratégica” (RAE) no âmbito do CGIRC, conforme previsto na IN nº 01/2021/PRODIN.

A equipe de Planejamento da PRODIN, juntamente com a equipe da ATED/PROEN (Portaria/IFS nº 1280/2021), buscando dar transparência, tornar mais dinâmico e atrativo o processo de monitoramento, implementou o projeto de automatização do acompanhamento do planejamento estratégico, por meio do “Monitor de Ações” disponível em:

<https://www.ifs.edu.br/planejamento-e-gestao/plano-anual-de-trabalho>



Figura 1. Monitor de Ações do Plano Anual de Trabalho

Fonte: Site do IFS

3. Avaliação dos resultados

3.1 Análise da metas estabelecidas para o exercício

O desempenho dos objetivos estratégicos é avaliado por meio do alcance das metas cadastradas no sistema GEPLANES, a extração dos dados é feita através dos relatórios fornecidos pelo sistema, sendo possível acessá-los no seguinte endereço: https://geplanes.ifs.edu.br/geplanes_bsc/sgm/Index pelo caminho > (C) verificar > relatórios > alcance das metas institucionais e/ou desempenho.

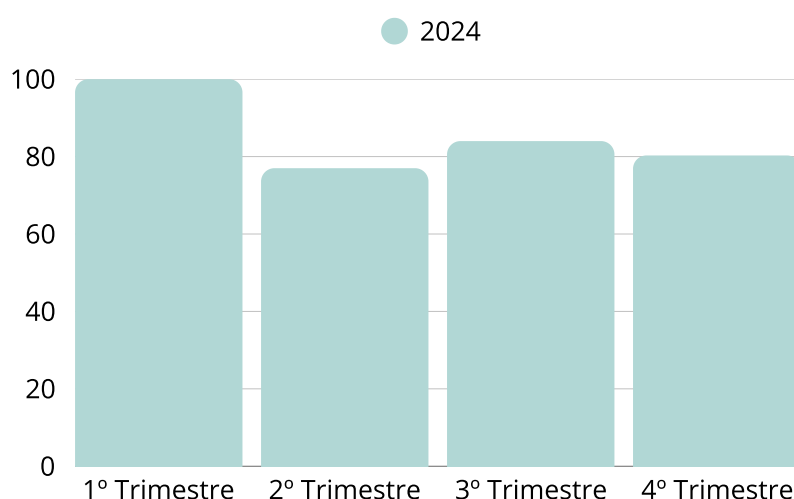


Gráfico 1. Alcance de Metas Institucionais por trimestre - 2024

Fonte: Geplanes (dados extraídos em 10/02/2025)

No segundo trimestre, devido a greve, houve uma redução no percentual de desempenho, outro motivo que vem impactando o alcance das metas institucionais nos últimos anos, é o descompasso entre o ano civil e o ano letivo, pois, muitas ações prevista para 2024 acabam por serem concluídas apenas em 2025. Ademais, as ações que dependem de recursos orçamentários, em grande parte, não tem sido cumpridas por escassez do recurso.

O percentual de alcance das metas institucionais, estabelecidas para o ano de 2024, foi 85%, valor expressivo dentro da margem do que se considera desejável, porém passível de aperfeiçoamento.

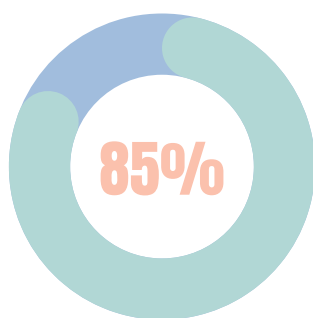


Gráfico 2. Alcance de Meta Institucional Anual - 2024

Fonte: Geplanes (dados extraídos em 10/02/2025)

Para uma avaliação mais criteriosa o grafico abaixo retrata o desempenho por objetivo estratégico.

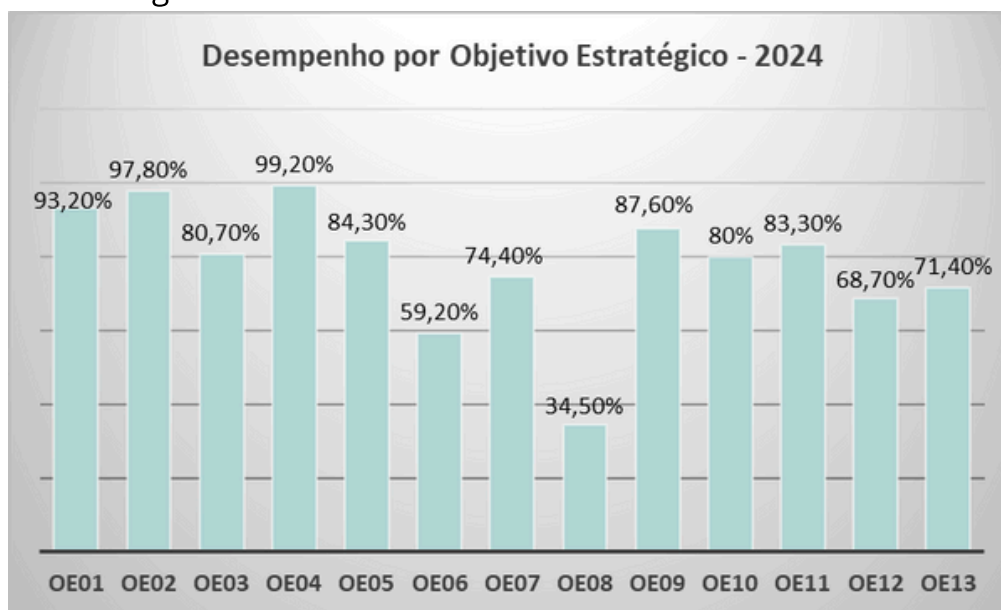


Gráfico 3 - Resultado de Desempenho por Objetivo Estratégico

Fonte: Geplanes (dados extraídos em 10/02/2025)

O objetivo estratégico OE08 teve desempenho abaixo das expectativas, não alcançou a meta pactuada e precisa de atenção especial.

Os Objetivos OE06 e OE12 atenderam parcialmente as expectativas em relação as metas, no entanto os objetivos anuais mais significativos foram atingidos. Os demais objetivos atingiram desempenho consistente em relação às metas institucionais.

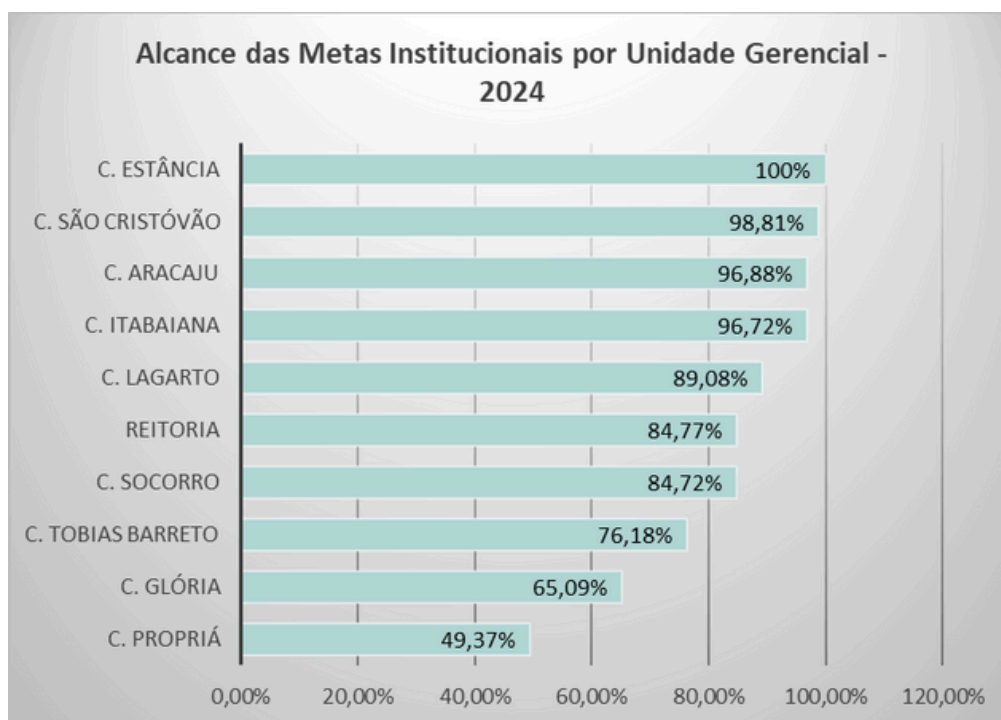


Gráfico 4 - Resultado de Desempenho por Unidade Gestora

Fonte: Geplanes (dados extraídos em 10/02/2025)

Com base na Escala Likert, dividida em quatro pontos, tem-se os seguintes níveis de desempenho:

- De 0 a 24,9% - Indesejável - Nesta faixa, o desempenho foi considerado consistentemente abaixo das expectativas em relação às metas institucionais.
- De 25 a 49,9% - Abaixo das Expectativas - Aqui, o desempenho não atendeu às expectativas em relação às metas pactuadas.
- De 50 a 74,9% - Satisfatório - Nesta faixa, o desempenho atendeu às expectativas em relação às metas. Os objetivos anuais mais críticos foram atingidos.
- De 75 a 100% - Desejável - O desempenho consistentemente atendeu às expectativas em relação às metas institucionais.

Considerando os critérios acima, 80% das unidades gestoras atingiram o nível desejável, atendendo grande parte das metas pactuadas, 10% o nível satisfatório, em que as metas dos objetivos mais críticos foram atendidos e 10% abaixo das expectativas.

3.2 Análise da implementação do plano de ações

O PAT 2024 foi construído entre os meses de agosto a novembro de 2023 de forma colaborativa, tendo em vista que foi oportunizada a participação da comunidade acadêmica, por meio de reuniões de elaboração, em suas unidades (reitoria e nos campi).

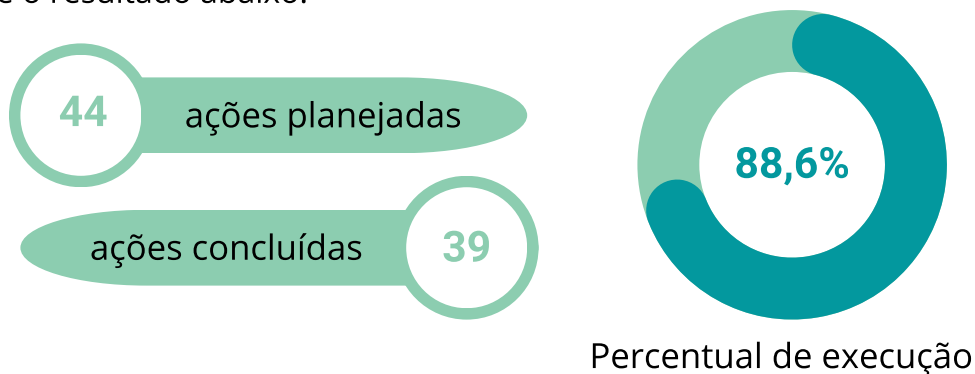
Como resultado do processo, considerando todas as unidades, foram planejadas **511** ações, distribuídas em quatro perspectivas:

Perspectiva Orçamentária

Composta por um objetivo estratégico:

OE01 – Promover a racionalização dos recursos orçamentários visando à alocação eficiente e eficaz.

Obteve o resultado abaixo:



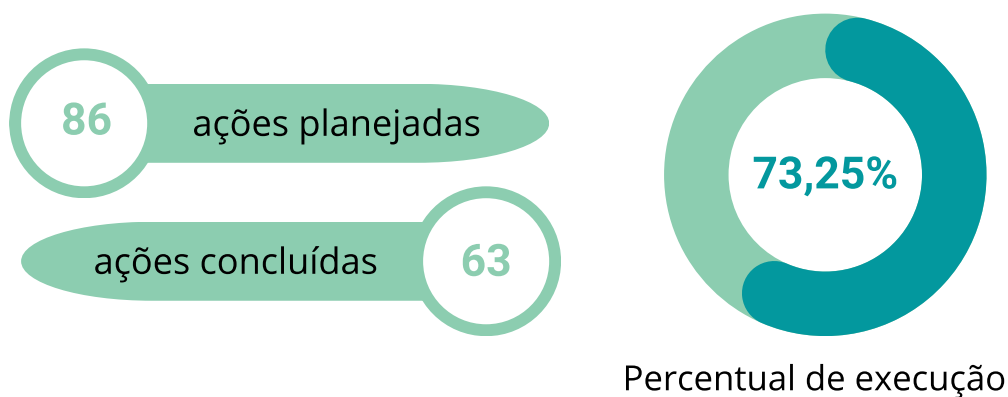
Perspectiva Pessoas e Crescimento

Composta por três objetivos estratégicos:

OE02 - Prover infraestrutura necessária de atendimento às necessidades institucionais da comunidade.

OE03 - Promover integração dos servidores, buscando melhorias de clima organizacional e da qualidade de vida.

OE04 - Assegurar a capacitação dos servidores visando às áreas de prioridades.

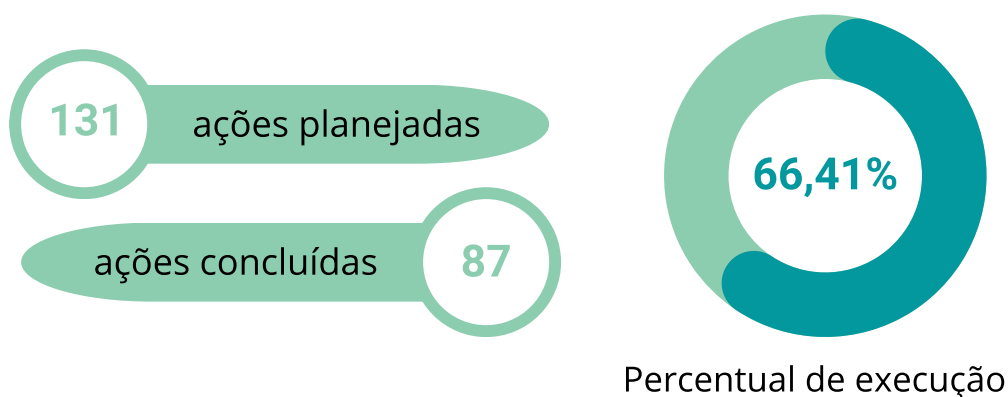


Perspectiva Processos

Composta por dois objetivos estratégicos:

OE05 - Fomentar boas práticas de Governança e Gestão.

OE06 - Aperfeiçoar processos e procedimentos institucionais.



Perspectiva Resultados à Sociedade

Composta por sete objetivos estratégicos:

OE07 – Implantar as Políticas Institucionais de Ensino.

OE08 - Promover a inserção profissional do aluno e do egresso ao mercado do trabalho.

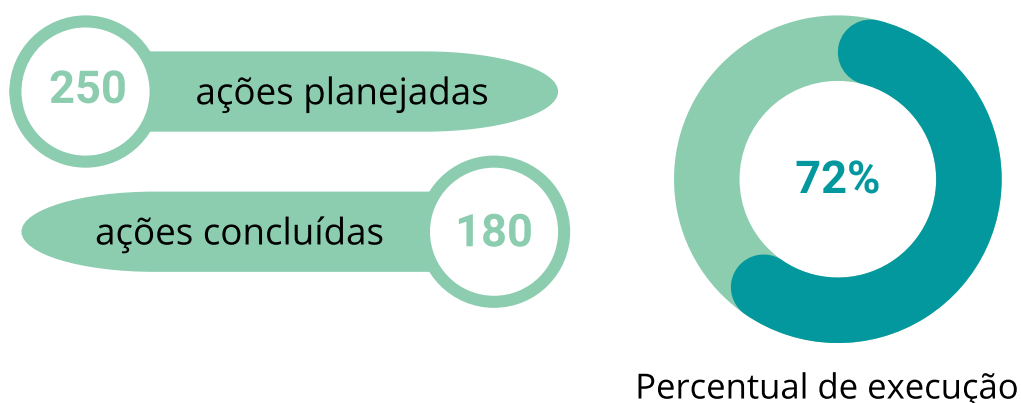
OE09 - Diversificar a oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades de ensino.

OE10 - Desenvolver pesquisas aplicadas e tecnologias sociais atendendo as demandas locais e regionais.

OE11 - Promover o desenvolvimento sustentável em sincronia com os arranjos produtivos locais.

OE12 - Desenvolver potencialidades de ensino-aprendizagem capazes de promover o desenvolvimento socioeconômico, a produção cultural e cooperativismo.

OE13 - Promover a capacidade empreendedora com foco na geração de novos produtos, processos e serviços inovadores.



Das ações concluídas, o percentual de ações entre as perspectivas é demonstrado no gráfico abaixo:

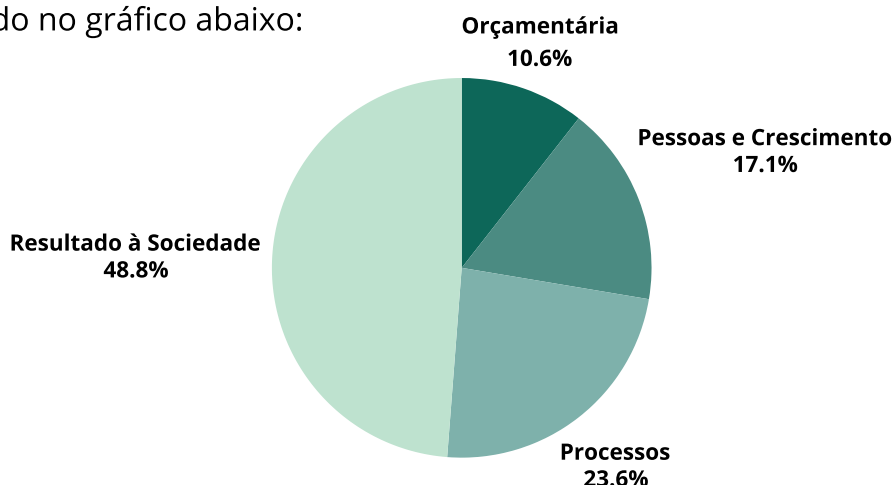


Gráfico 5. Percentual de ações concluídas por perspectiva

Fonte: Geplanes (dados extraídos em 10/02/2025)

4. Causas ou impedimentos para o alcance das metas e desafios futuros

4.1 Causas ou impedimentos para o alcance das metas

As causas que impedem o alcance de um resultado de excelência são diversos, entre eles tem-se:

- Necessidade de ajustar o planejamento institucional a uma realidade de orçamento mais restrito para o funcionamento e manutenção das unidades;
- A capacidade em estratégia, apesar da evolução, ainda evidencia fragilidades, pois apresenta um baixo nível de maturidade em gerir riscos e não realizar de forma efetiva a gestão da continuidade de negócio;
- Falta de integração entre as áreas: gerenciais, finalísticas e de suporte em busca de soluções para enfrentar as questões de acesso, permanência e êxito dos discentes;
- Necessidade de implementar uma política sistêmica de comunicação, capaz de promover maior alinhamento e transparência das ações e serviços prestados pela instituição;
- A maioria dos campi do IFS estão impossibilitados de aumentar a oferta de novos cursos e/ou aumentar o número de matrículas, seja por falta de infraestrutura física ou por falta de pessoal, o que será amenizado a partir de 2025 devido o recente concurso realizado.

4.2 Desafios futuros

- Promover a execução do plano de gestão orçamentária e financeira do IFS;
- Ampliar o número de projetos submetidos a emendas parlamentares e a editais de fomento, para aumento do montante de captação de recursos extraorçamentários;
- Aperfeiçoar os procedimentos formais aplicados ao alinhamento do orçamento anual com o planejamento estratégico organizacional;
- Promover a sustentabilidade econômica, social e ambiental;
- Aperfeiçoar os modelos de gestão dos processos finalísticos, de pessoas, de tecnologia da Informação, de contratações, de orçamento e finanças, de sustentabilidade ambiental e social em conformidade com a cadeia de valor integrada (CVI);
- Implementar o plano estratégico de permanência e êxito;
- Reduzir a evasão escolar;
- Garantir a oferta de cursos, observando os percentuais legais;
- Fomentar a oferta de educação à distância;
- Implantar o Sistema de Avaliação da educação profissional técnica de nível médio (SINAEP/MEC).

5. Considerações finais

A busca por um desempenho de excelência está diretamente relacionada ao engajamento ativo de todos os atores da comunidade acadêmica no planejamento estratégico. Nesse contexto, é fundamental considerar a importância de todos os setores na execução das ações e no fornecimento de informações tempestivas para a alimentação do sistema Geplanes.

Os resultados obtidos pelas unidades evidenciaram a necessidade de consolidar, no cotidiano institucional, uma cultura de planejamento estratégico robusta e integrada. Para isso, é essencial fortalecer as Coordenadorias de Planejamento (Coplan's), enquanto agentes coprodutores desse processo, e garantir a participação efetiva dos gestores dos campi e da Reitoria na construção e no monitoramento do Plano Anual de Trabalho.



ifsergipe_oficial



IFSergipe



www.ifs.edu.br



(79) 3711-1400



Rua Dom José
Thomaz, 194 - São
José, Aracaju - SE,
49015-090