



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE INFORMÁTICA



Graduação em Sistemas de Informação

ForPDI

Modelagem de Processos

Professor: Carla Taciana Lima Lourenço Silva Schuenemann

Equipe:

aasn@cin.ufpe.br

gel@cin.ufpe.br

jls3@cin.ufpe.br

mag2@cin.ufpe.br

phac@cin.ufpe.br

rsbsr@cin.ufpe.br

Recife, 09/04/2019

Índice

1. INTRODUÇÃO	5
1.1 MOTIVAÇÃO	5
1.2 O PROBLEMA IDENTIFICADO	5
1.3 SOBRE A ORGANIZAÇÃO	5
2. OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS	5
3. ESCOPO DO PROCESSO	6
4. PARTES INTERESSADAS DO PROCESSO (STAKEHOLDERS)	6
5. MODELAGEM DO PROCESSO DE NEGÓCIO ATUAL	6
5.1 Modelagem do Processo AS-IS	6
6. ANÁLISE DO PROCESSO DE NEGÓCIO	12
6.1 Diagrama Espinha de Peixe	12
6.2 Modelo da Razão Estratégica do Processo AS-IS	12
6.3 Análise da Modelagem AS-IS	13
7. MODELAGEM DO PROCESSO DE NEGÓCIO FUTURO	13
7.1 Modelagem do Processo TO-BE de Transição	13
7.2 MODELAGEM DO PROCESSO TO-BE FINAL	15
7.3 Modelo da Razão Estratégica do Processo TO-BE	17
7.4 Análise da MODELAGEM DO PROCESSO TO-BE	18
8. INDICADORES	19
8. CONCLUSÃO	19
REFERÊNCIAS	19
RELATÓRIO DA EQUIPE	20
ANEXO A – TÉCNICAS UTILIZADAS NA COLETAS DE DADOS	20
ENTREVISTA NARRATIVA	20
ANEXO B – GLOSSÁRIO	20

Índice de Figuras

Figura 1 Diagrama PEI	7
Figura 2 subprocesso PEI	8
Figura 3 Diagrama PDI	8
Figura 4 subprocesso PDI	9
Figura 5 subprocesso Feedback do relatório	9
Figura 6 Diagrama PAI	10
Figura 7 subprocesso PAI	10
Figura 8 Diagrama Monitoramento	11
Figura 9 Coletar dado das metas	11
Figura 10 Diagrama Espinha de Peixe (Relatório)	12
Figura 11 Diagrama Espinha de Peixe (Demora na submissão)	12
Figura 12 Modelo de razão estratégica (i*)	13
Figura 13 Diagrama PDI	14
Figura 14 Subprocesso PDI	14
Figura 15 Diagrama PDI	15
Figura 16 Subprocesso PDI	16
Figura 17 Diagrama de monitoramento	16
Figura 18 Modelo de razão estratégica (i* - Transição)	17
Figura 19 Modelo de razão estratégica (i* - Final)	18

Índice de Tabelas

Tabela 1 Indicadores.	19
Tabela 2 Porcentagem de esforço dos membros da equipe.	20

1. Introdução

O projeto tem como foco a implantação do ForPDI na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) para sistematizar e melhor gerenciar metas relacionadas ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Atualmente o processo de gerenciamento de metas é ineficiente e consome tempo e recursos que podem ser reduzidos. Com o ForPDI o reitor da universidade e os gestores terão fácil acesso a seus planos e metas de forma que consigam facilmente enviar e visualizar suas metas, deixando de lado um processo engessado e custoso.

1.1 Motivação

O gerenciamento de metas estratégicas é uma tarefa de grande importância para uma universidade, pois define os rumos que a universidade tomará. Portanto, se faz necessário uma mudança no modo arcaico de monitoramento e tomada de decisão. Um sistemas eficaz, somado de recursos que possam dar um norte às escolhas a serem tomadas, traz vários benefício, não só para a gestão, como toda universidade em si.

1.2 O Problema Identificado

Atualmente, a UFPE dispõe de um módulo do seu sistema (SIGA), o SIGAPLAN, que armazena as informações do PDI. Estas informações são extraídas para o REDMINE, um software gerenciador de projetos, que traz uma exibição debilitada das metas, sem os devidos recursos que possam melhorar o monitoramento, como indicadores. Outro grande problema é a falta de integração do atual processo, fazendo com que as modificações feitas ao longo do desenvolvimento das metas sejam percebidas com retardo, além de haver necessidade da extração de dados do SIGAPLAN para o REDMINE. Com isso, os gestores precisam ter um intermédio para atualizar suas metas, precisando reportar seus avanços ao Nucleo de Tecnologia da Informação (NTI).

1.3 Sobre a Organização

A cada quinze anos, a UFPE elabora um Plano Estratégico Institucional (PEI), que irá direcionar os objetivos da universidade por aquele espaço de tempo. O PEI possui um grande nível de abstração, dessa forma, a universidade elabora um plano de ações (PDI) a cada cinco anos para atingir o objetivo estratégico. Anualmente, a UFPE realiza uma verificação adotando possíveis mudanças nas ações e elabora um Plano Anual Institucional (PAI).

Todas as decisões são avaliadas pela Pró-Reitoria de Planejamento e pelo Reitor da Universidade, antes de cada plano existem reuniões com os gestores das unidades da universidade.

2. Objetivos Organizacionais

Os requisitos organizacionais devem satisfazer os objetivos da organização e definir porque o sistema é necessário. Esses requisitos são:

- Ter uma visão contextualizada entre as metas, tempo e orçamento - gráficos de precisão e prioridades;
- Tornar a tomada de decisões mais eficaz - uso de indicadores;
- Dinamizar todo o processo de mudanças nas ações e reports - mudanças disponíveis

em tempo real

3. Escopo do Processo

DESDE	ATÉ
Criação do PEI	Finalização do PEI

4. Partes interessadas do processo (Stakeholders)

As partes interessadas no processo de implantação do ForPDI estão descritas na tabela abaixo

Partes Interessadas
<ul style="list-style-type: none">• Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)<ul style="list-style-type: none">○ Reitor da UFPE (Anísio Brasileiro)○ Marlos (NTI)○ Comitê do Reitor○ Gestores de centros e unidades auxiliares

5. Modelagem do Processo de Negócio Atual

5.1 Modelagem do Processo AS-IS

O processo do PEI começa a partir da necessidade de elaboração e acompanhamento do Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI. Necessidade que surgiu a partir da Lei Nº 10.861, de 14 de abril de 2004, onde foi estabelecido o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES. A partir disso o Reitor em conjunto com gestores representantes da UFPE cria o documento do PEI. Este documento tem validade de 15 anos. (Figura 1)

A partir do PEI, cada unidade da UFPE dará início do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) que deve ser feito a cada 5 anos. Cada unidade criará suas metas alinhadas com as metas do PEI, após a criação, as unidades registrarão as metas no SIGAPlan. Logo após o registro das metas no SIGAPlan, o Comitê ,constituído pelo Reitor e Pró-Reitores, captaram as metas para validarem essas metas e verificarem se há orçamento disponível para todas e se é preciso reavaliar algum orçamento dessas metas. Tendo sido avaliada as metas, o Comitê registra as decisões no SIGAPlan e inicia-se o monitoramento dessas metas. E o responsável por monitorar essas metas é a Pró-Reitoria de Comunicação, Informação e Tecnologia da Informação (Procit), enquanto monitora as metas, ela envia relatórios para as unidades para receber o feedback de se as metas estão sendo atingidas, caso não estejam, as unidades enviam o feedback com a explicação do porque essa meta não foi atingida. Tendo concluído o PDI e iniciado o monitoramento, o comitê da UFPE reúne-se

para discutir o Plano de Desenvolvimento Anual (PAI) que deve ser executado todo ano (janela para redefinir o PDI), e discutem também sobre a possibilidade de alguma meta ser redefinida, caso seja, deverá ser replanejada. Decorrido todo esses processos, o processo atual se encerra, e inicia-se novamente depois de 15 anos.

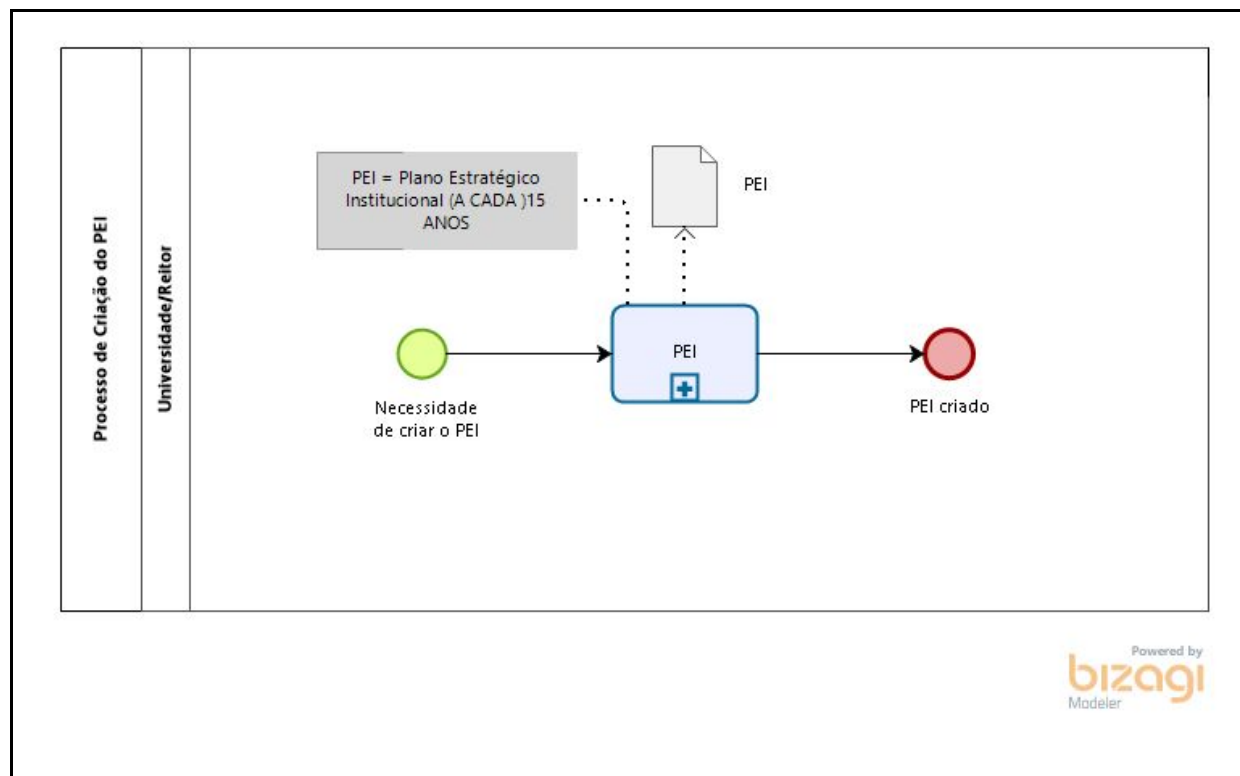


Figura 1 Diagrama PEI

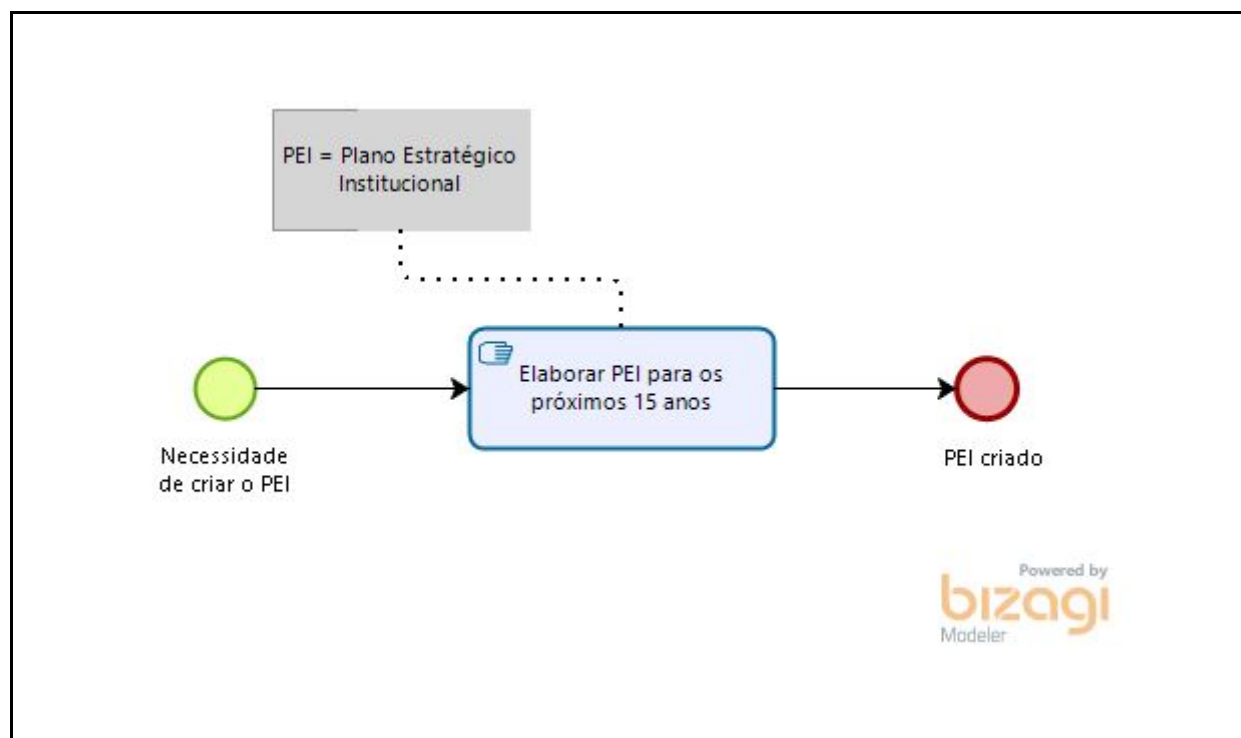


Figura 2 subprocesso PEI

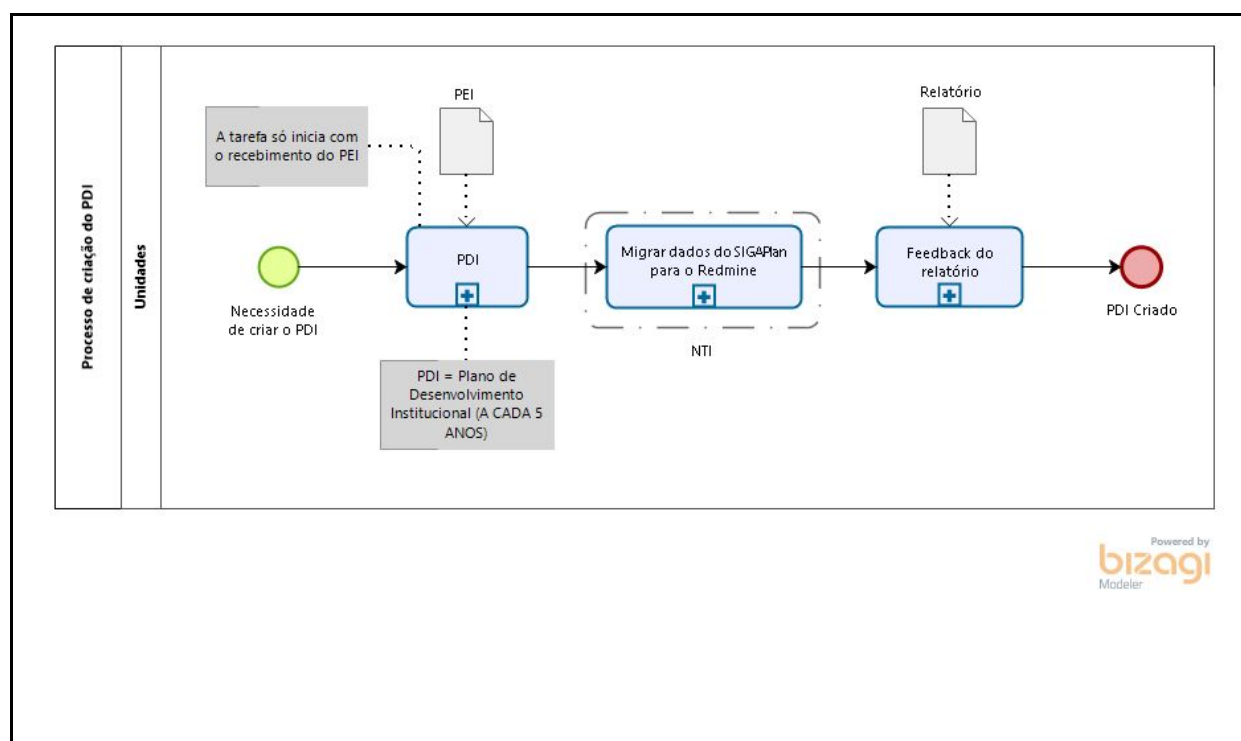


Figura 3 Diagrama PDI

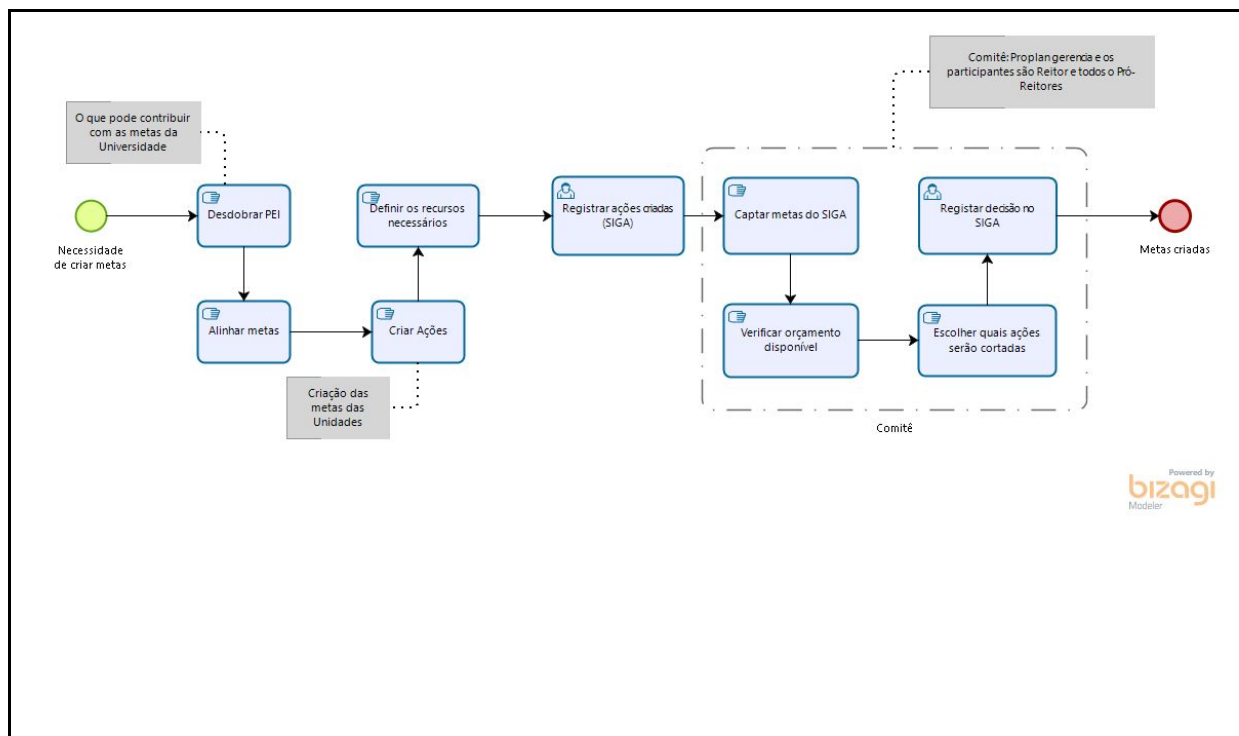


Figura 4 subprocesso PDI

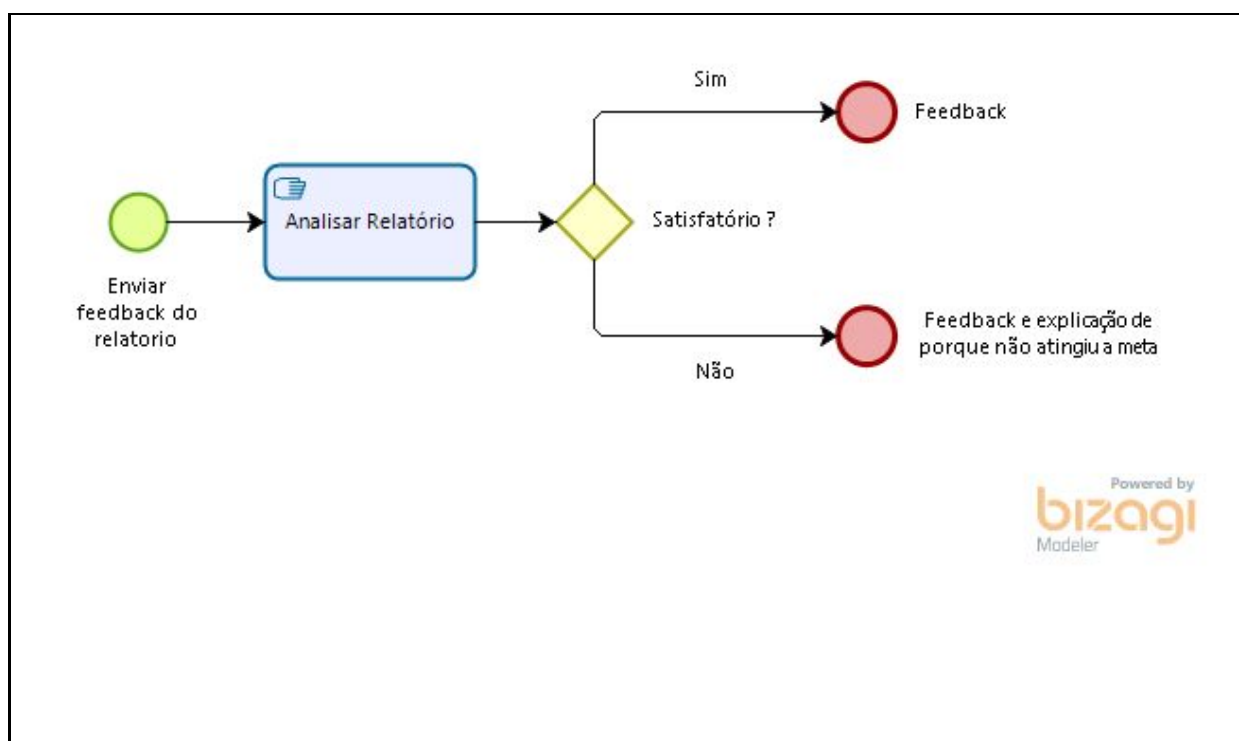


Figura 5 subprocesso Feedback do relatório

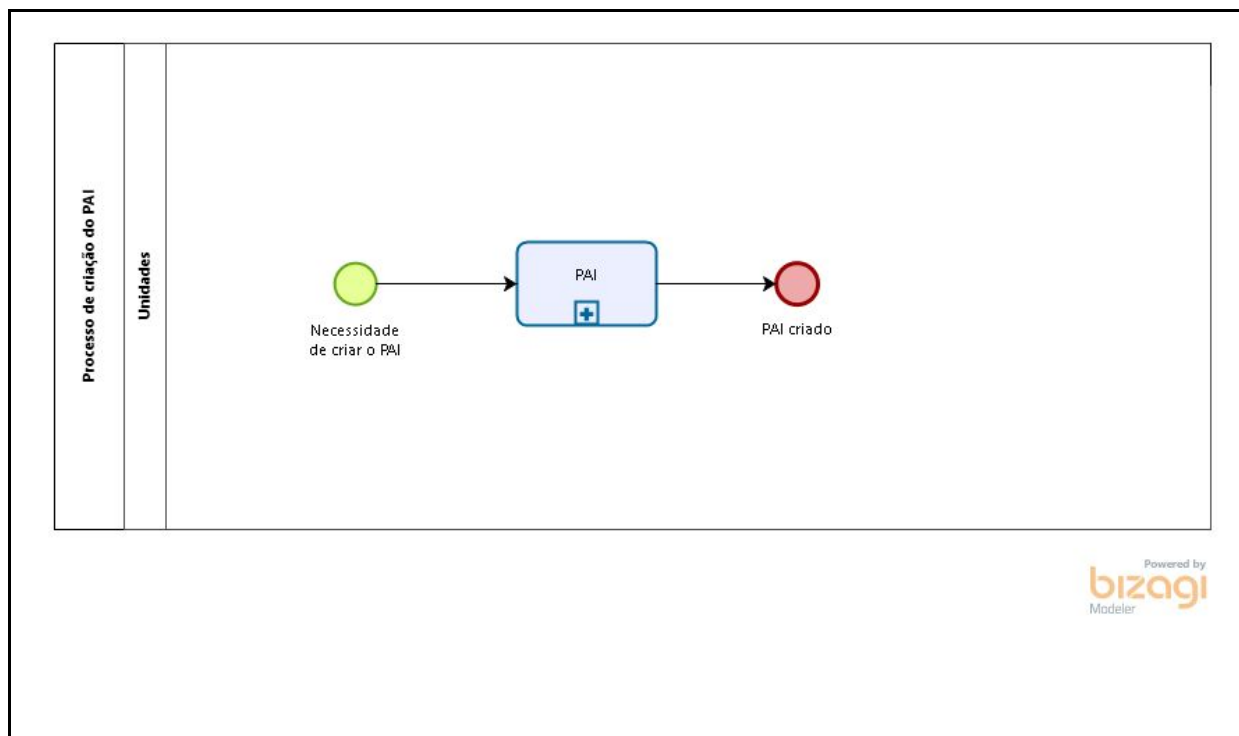


Figura 6 Diagrama PAI

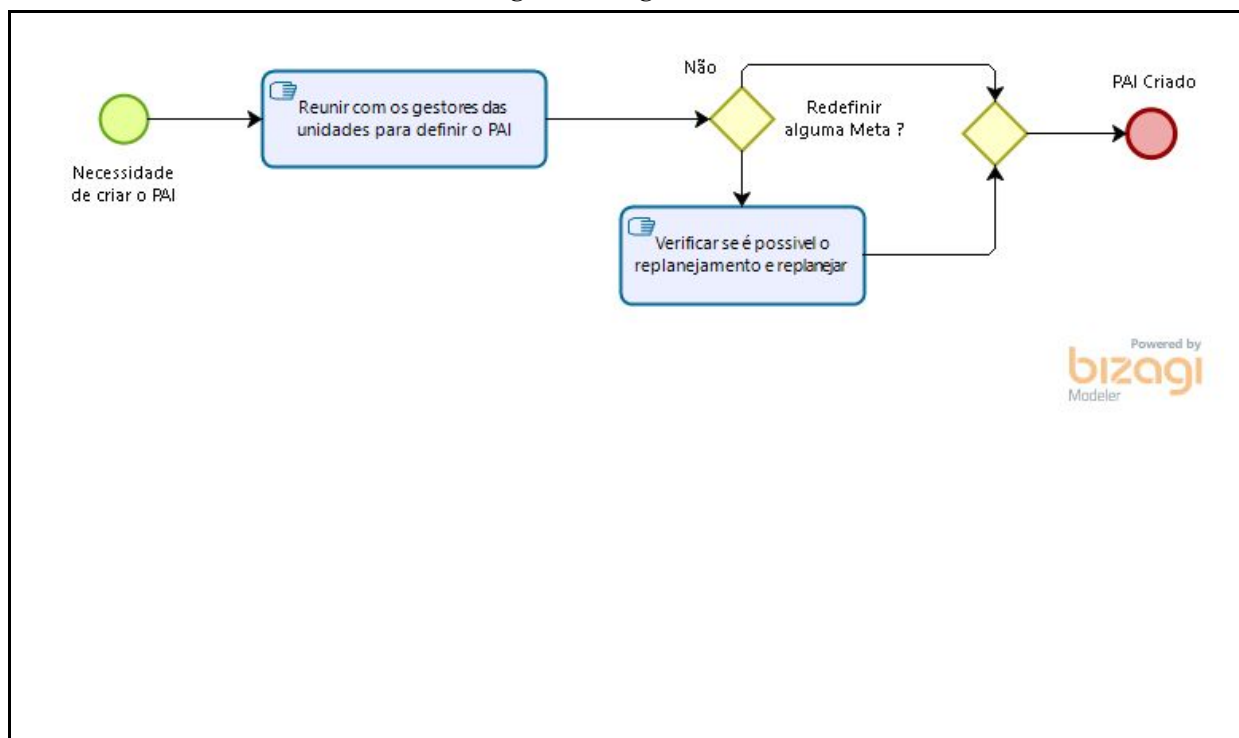


Figura 7 subprocesso PAI

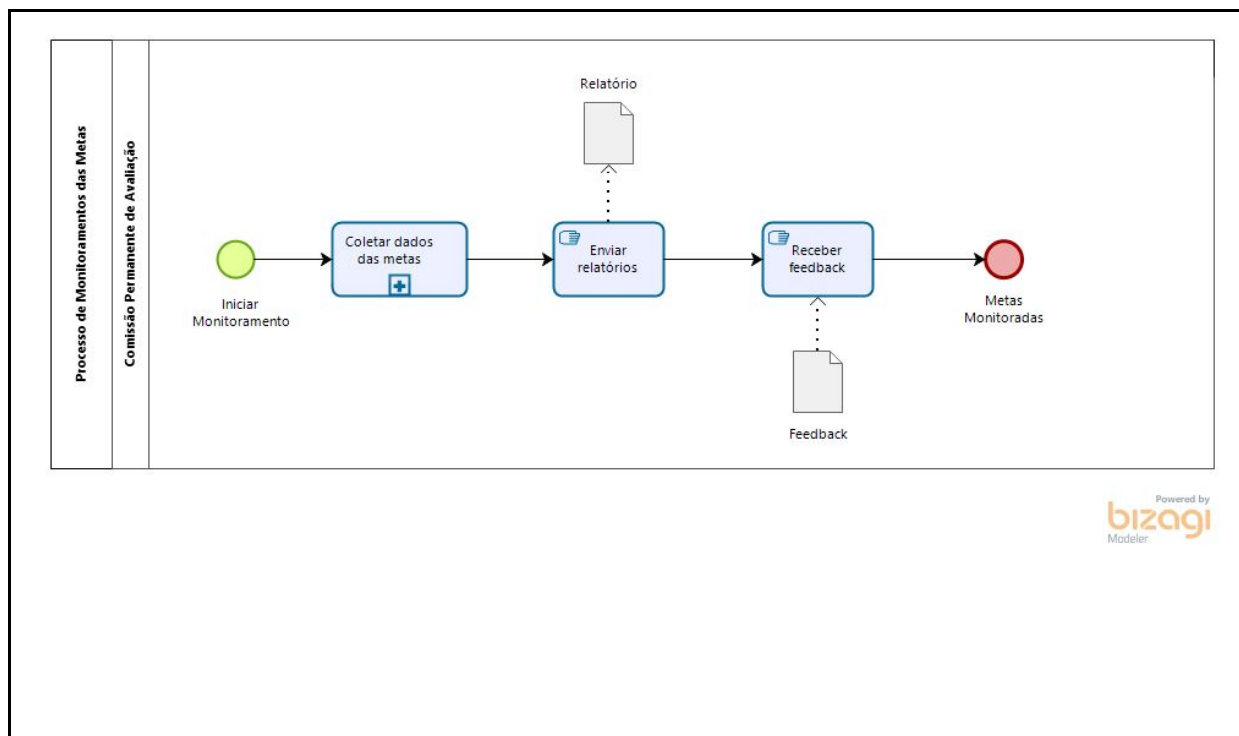


Figura 8 Diagrama Monitoramento

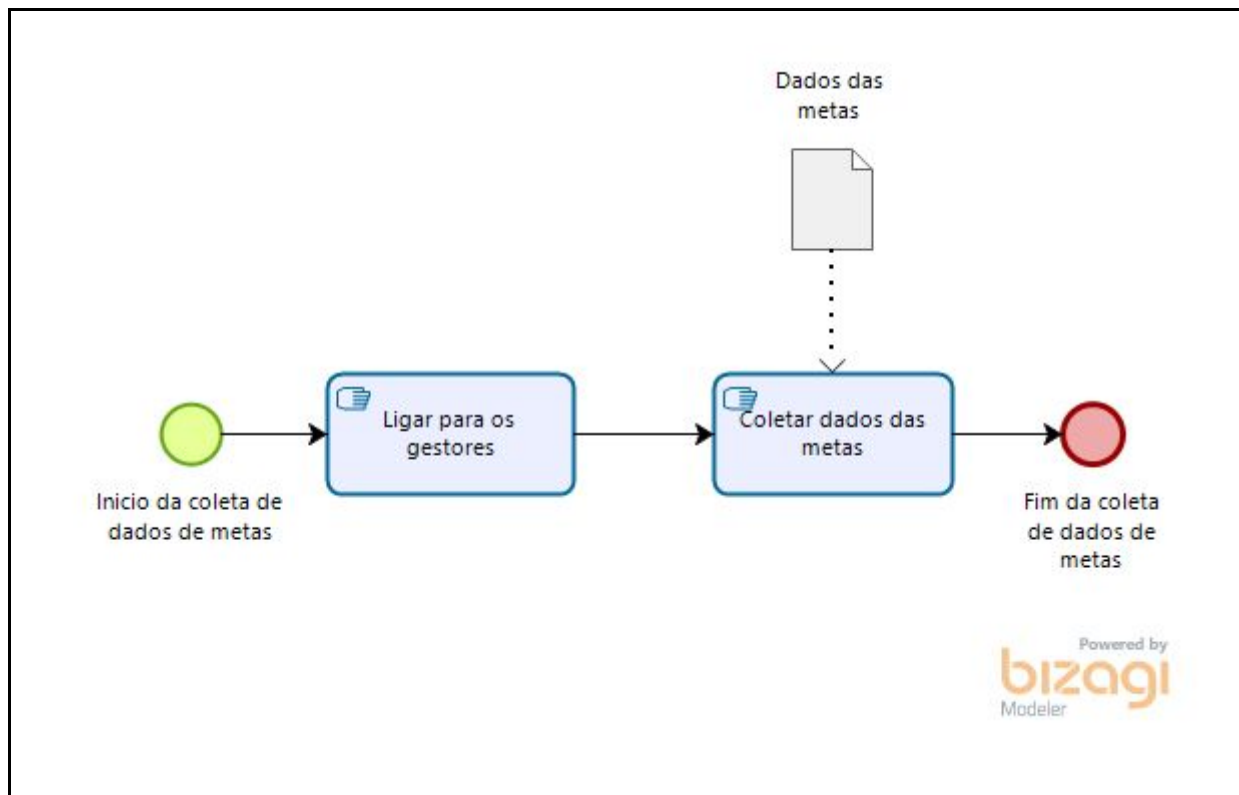


Figura 9 Coletar dado das metas

6. Análise do Processo de Negócio

6.1 Diagrama Espinha de Peixe

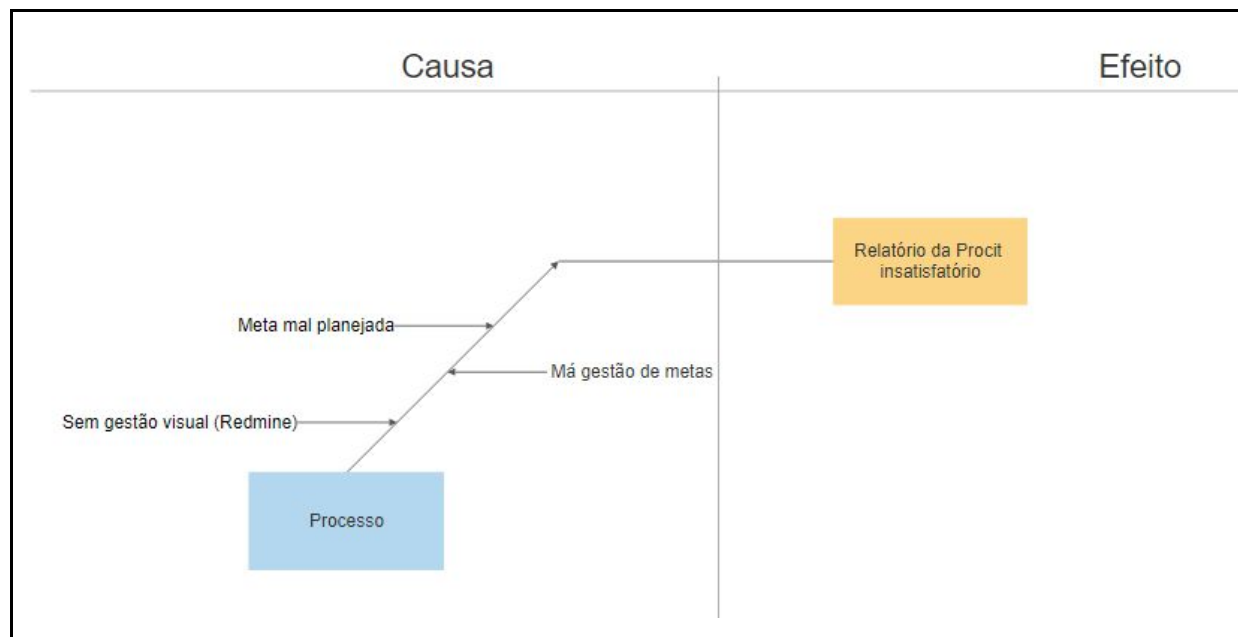


Figura 10 Diagrama Espinha de Peixe (Relatório).

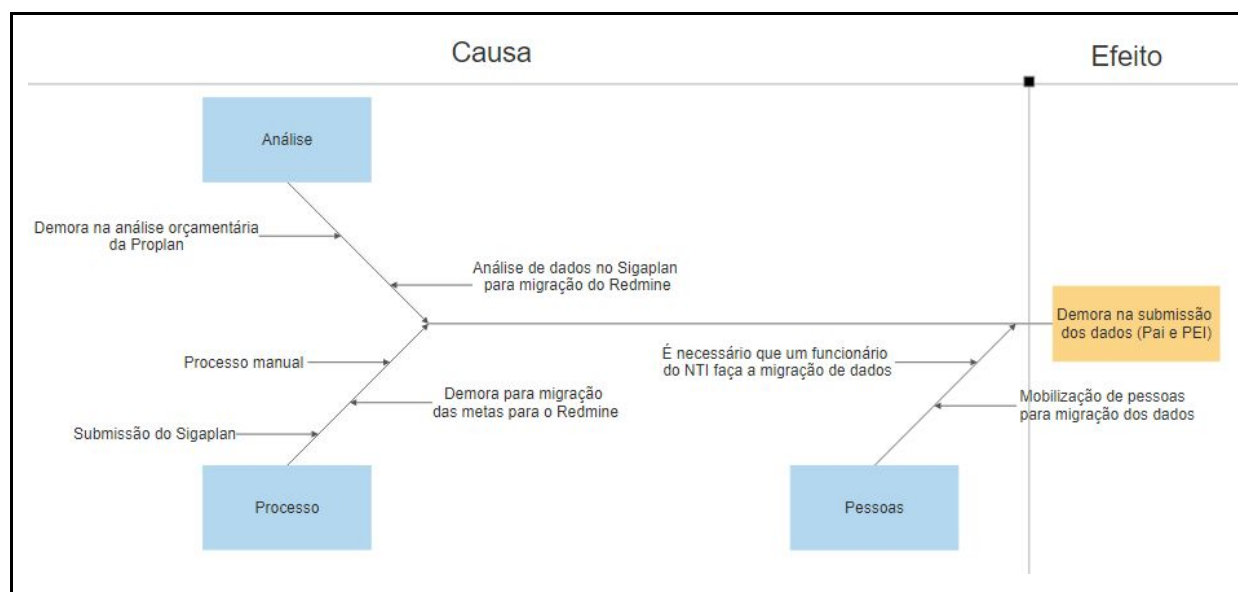


Figura 11 Diagrama Espinha de Peixe (Demora na submissão).

6.2 Modelo da Razão Estratégica do Processo AS-IS

A modelagem do processo é feita com base na notação i* (i estrela).

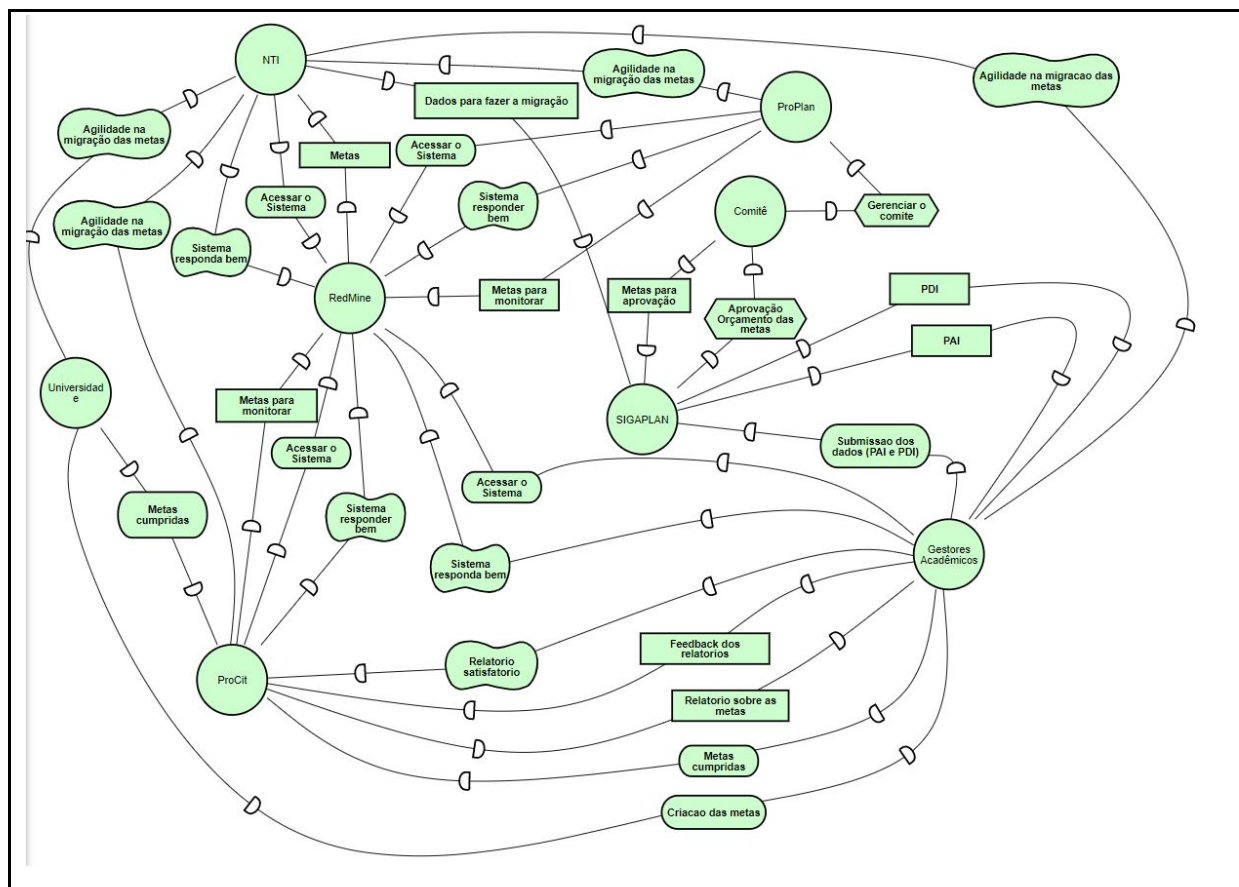


Figura 12 Modelo de razão estratégica (i*).

6.3 Análise da Modelagem AS-IS

Neste modelo, o i^* , vemos de outra forma o processo pois o modelo trata de objetivos, vemos que houve um aumento no número de atores sendo eles os sistemas onde no BPMN os sistemas ficavam ocultos, já na **Figura 11** eles passam a ser atores. Outro ponto do i^* é que consigo ele traz o Modelo Ishikawa que nos ajuda a entender a causa do problema e como podemos lidar com os problemas. Um ponto muito bom que o i^* nos trouxe foi que ao visualizar o modelo nós conseguimos ver que ator está cheio de solicitações ou cheio de coisas para fazer, e isto indica que pode haver ou há um problema com esse ator, no caso da **Figura 11**, outros atores esperam que o RedMine consiga suprir todos os objetivos e requisitos deles. E neste modelo também não consegue-se ver onde há um problema pois ele não segue um fluxo.

7. Modelagem do Processo de Negócio Futuro

7.1 Modelagem do Processo TO-BE de Transição

Antes de ocorrer a mudança do sistema antigo para o ForPDI, o sistema passará por uma fase de transição, em que ocorrerá o uso dos processos como é juntamente como deverá ser no futuro. Ou seja, terá o uso do Redmine com o ForPDI simultaneamente, graças à grande quantidade de dados (aproximadamente 20 anos) que possui no sistema atual. Os processos basicamente serão os mesmos com algumas alterações no monitoramento e no PDI.

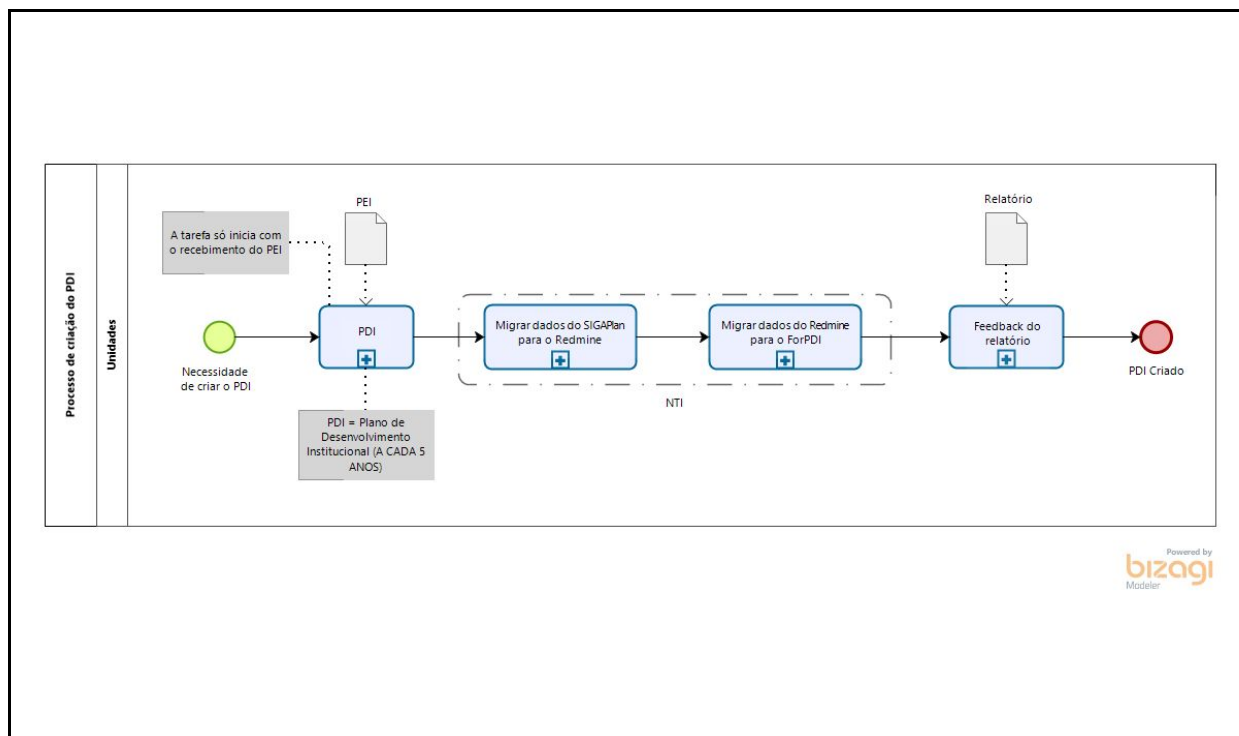


Figura 13 Diagrama PDI

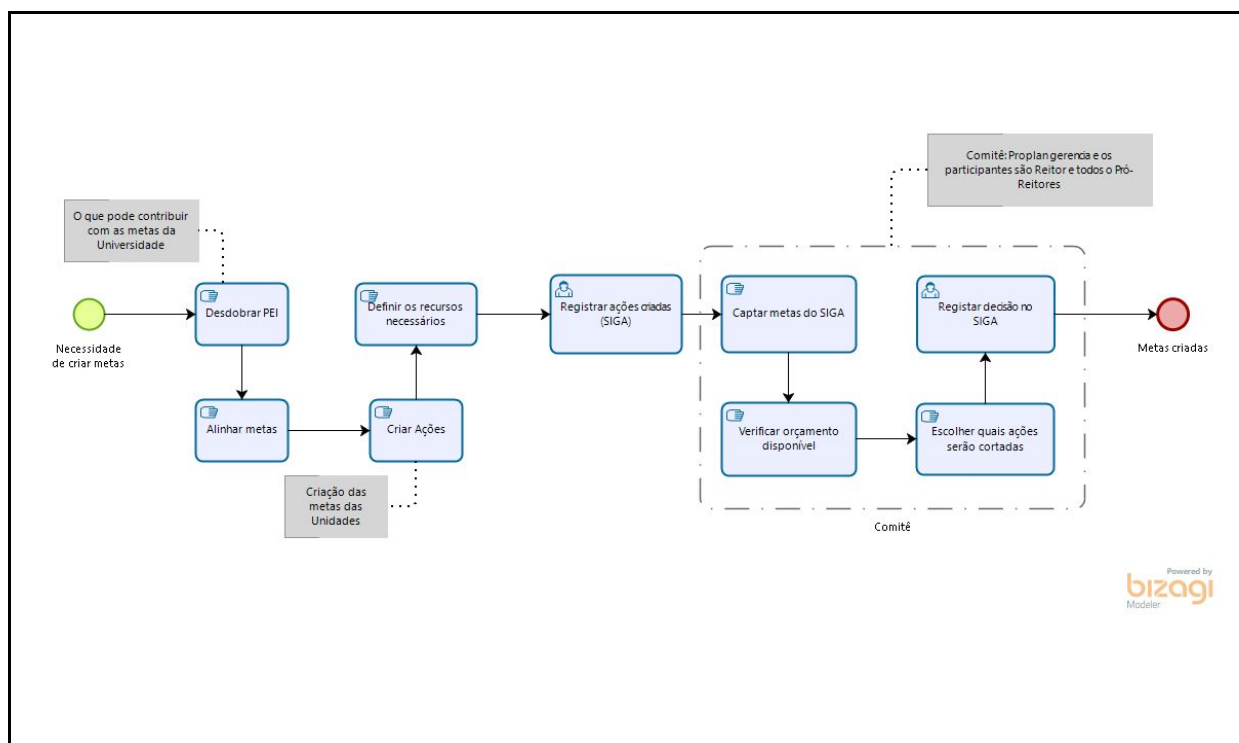


Figura 14 Subprocesso PDI

7.2 Modelagem do Processo TO-BE Final

O processo final é o cenário em que a Universidade já faz o uso completo do sistema ForPDI. Sem uso do Redmine. A partir do ForPDI, serão feitas a criação de metas e a migração dos dados a partir dos documentos PEI, PAI e PDI. A sigaplan e o redmine acabam sumindo de todos os processos, pois são substituídos definitivamente para o ForPDI.

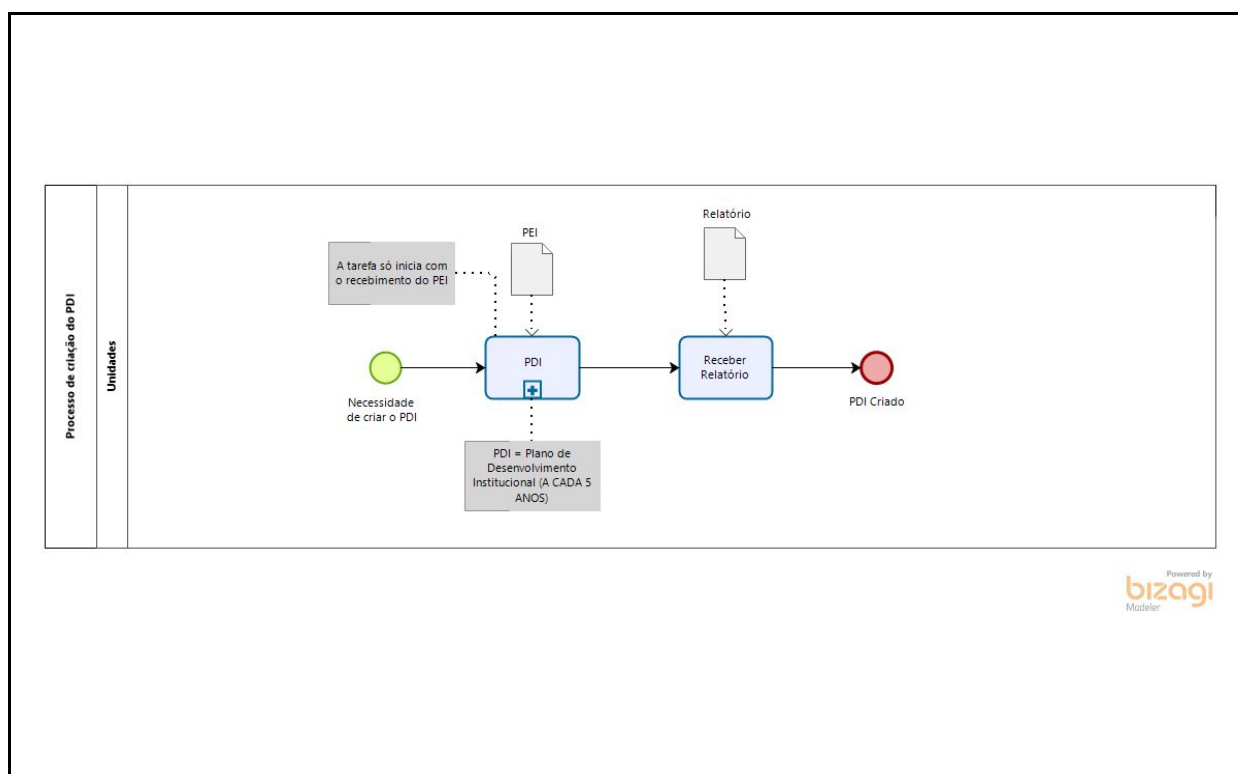


Figura 15 Diagrama PDI

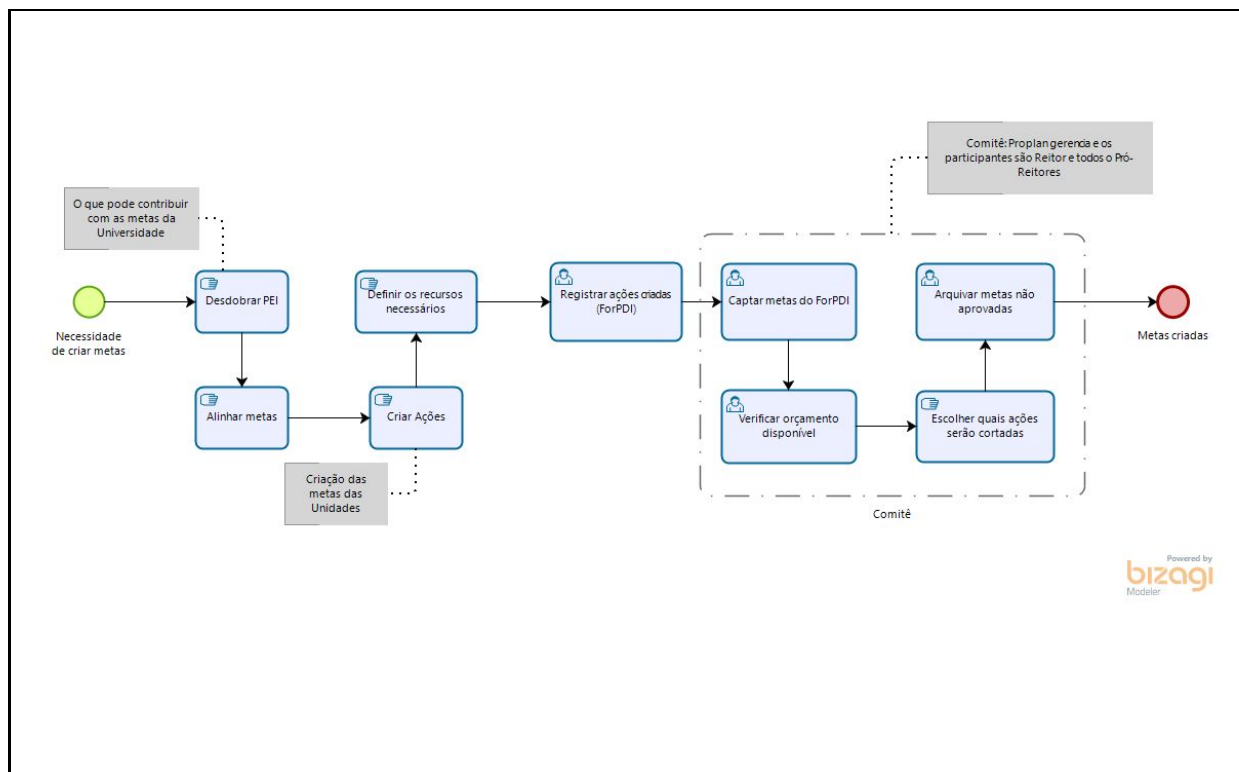


Figura 16 Subprocesso PDI

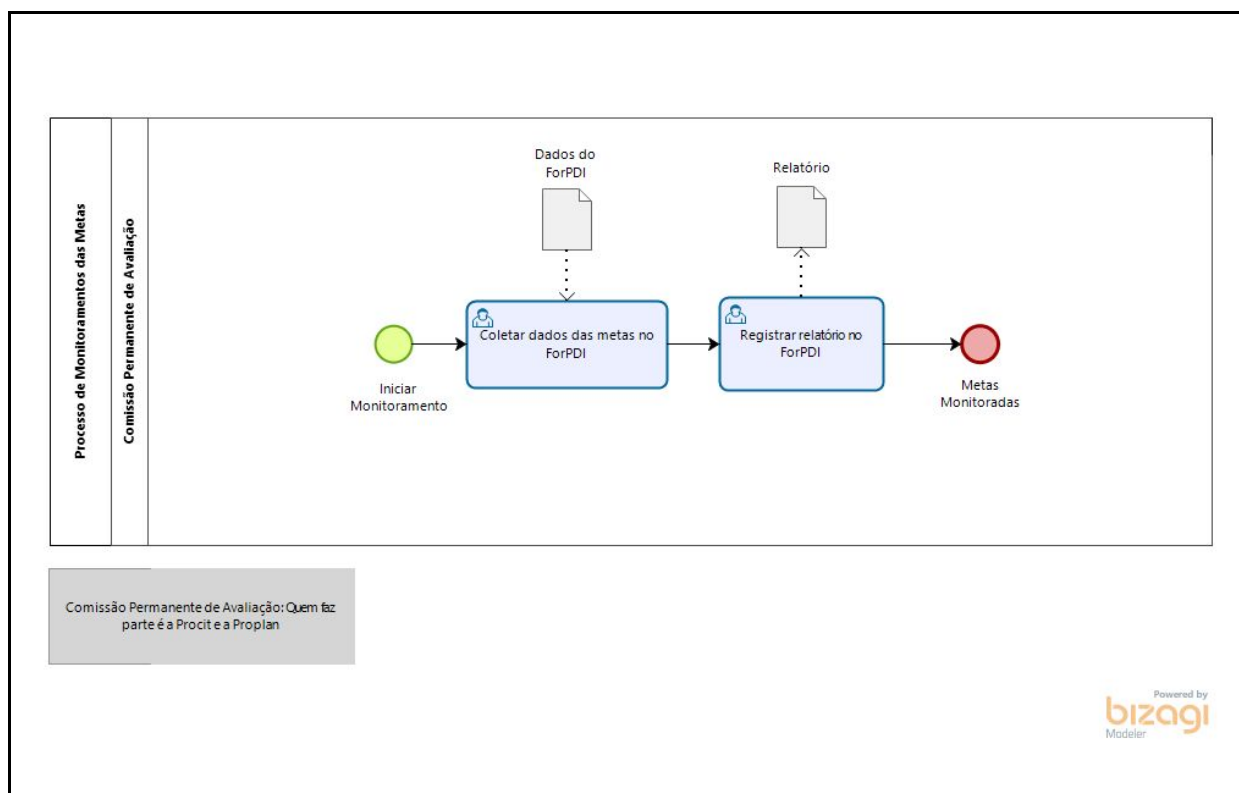


Figura 17 Diagrama de monitoramento

7.3 Modelo da Razão Estratégica do Processo TO-BE

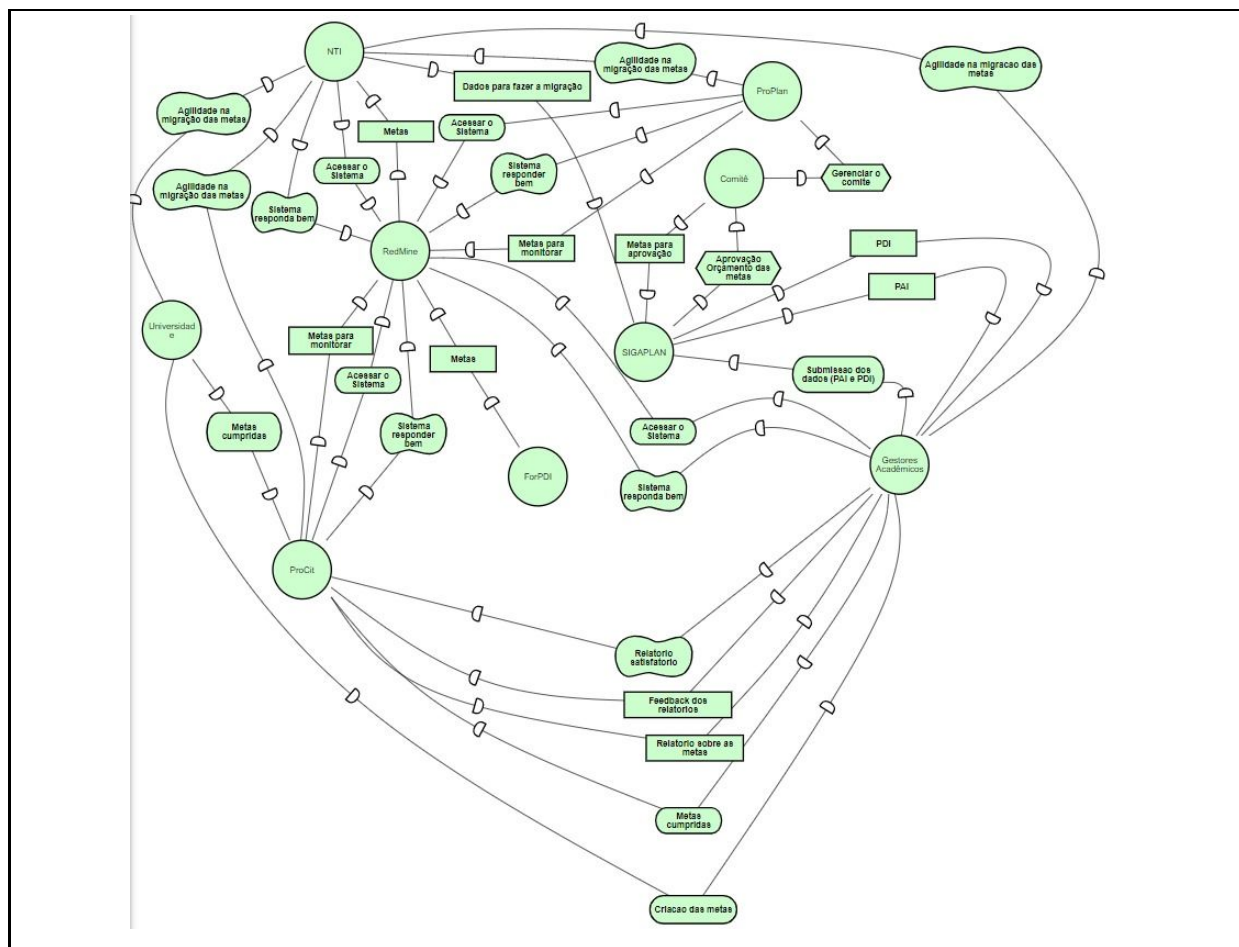


Figura 18 Modelo de razão estratégica (i^* - Transição).

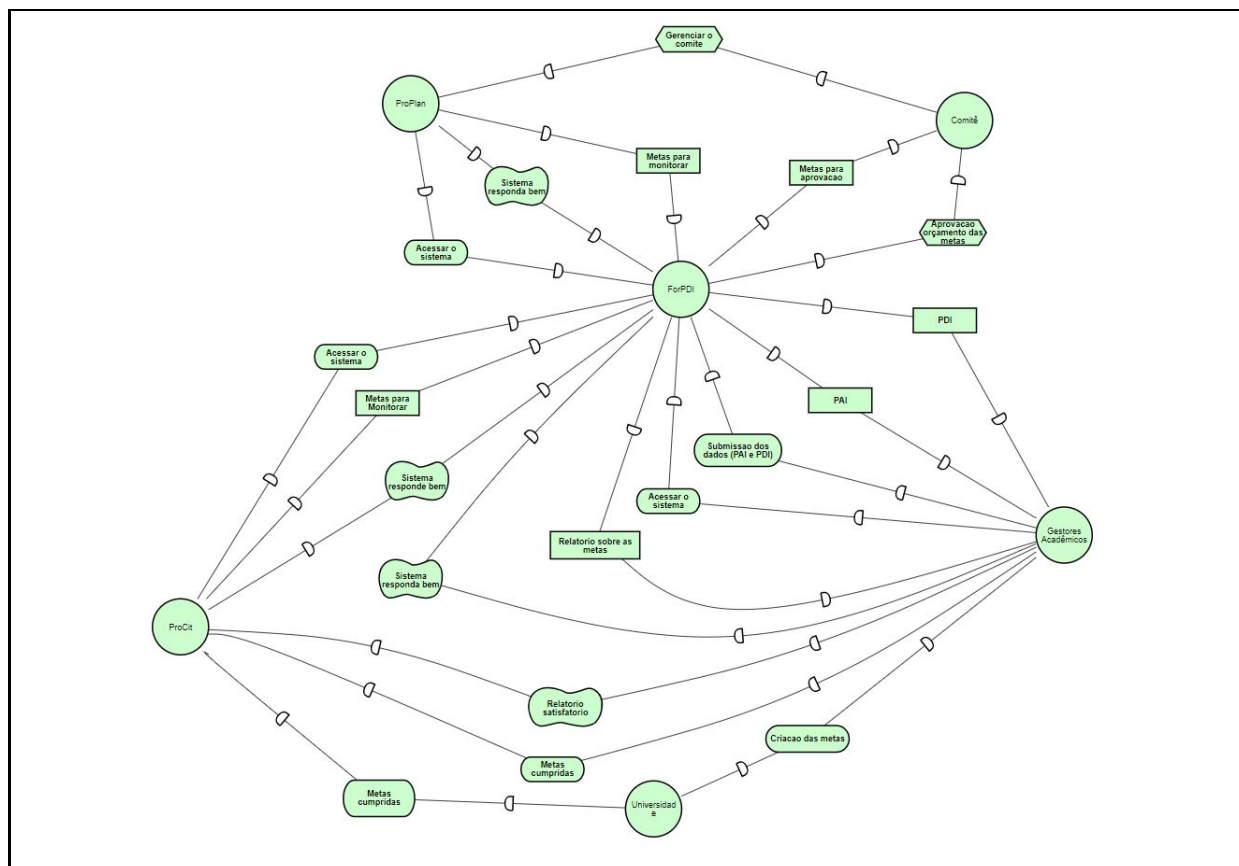


Figura 19 Modelo de razão estratégica (i* - Final).

7.4 Análise da Modelagem TO-BE

Na figura 18, temos o modelo i* de transição com a adição do ForPDI aos processos, mas o mesmo será apenas para migração das metas através do Redmine. Já na figura 19, vemos uma mudança drástica de tudo e o ForPDI passa a ser o ator central do modelo. Nele, são percebidas algumas grandes mudanças, sendo elas a exclusão do Redmine, do Sigaplan e o NTI. Vemos também que todos os centros e atores consultam, extraem, visualizam tudo através do ForPDI.

8. Indicadores

Tipo de Indicadores	Indicador
Produtividade	Quantidade de metas que o usuário consegue monitorar durante a sua carga horária.
Tempo de resposta	Quantidade de tempo gasto para poder obter informações em relação a determinada meta.
Eficiência	Quantidade de recursos necessários para conseguir publicar as metas.

Tabela 1 Indicadores

9. Conclusão

Com o ForPDI, a UFPE ganha vários benefícios em relação ao seu planejamento e cumprimento de metas. Com esse sistema, a universidade ganha muito em velocidade de processamento, segurança, mais facilidade para visualização e cumprimentos das metas estabelecidas através do PEI, PAI e PDI. O processo burocrático também é reduzido de forma abrupta.

Referências

1. For PDI Disponível em: <<https://forpdi.org/>>.
2. Planejamento Institucional - UFPE Disponível em: <<https://www.ufpe.br/proplan/planejamento-institucional>> .

Relatório da Equipe

Nesta última seção, segue a porcentagem de esforço de cada membro da equipe. As atividades realizadas por cada um estão descritas no Histórico de Revisões deste documento.

Nome	Esforço da equipe (%)	Assinatura
Matheus Andrade	20%	
Pedro Henrique	20%	
Jhonata Lima	20%	
Gabriel Longuinhas	20%	
Antônio Neto	20%	

Tabela 2 Porcentagem de esforço dos membros da equipe.

Anexo A – Técnicas Utilizadas na Coletas de Dados

Foi utilizada uma técnica para a coleta de dados: Entrevista narrativa.

Entrevista Narrativa

Técnica de coleta de dados que permite que o entrevistador obtenha histórias de situações e comportamentos reais em um curto intervalo de tempo. Primeiro é perguntado ao entrevistado para lembrar uma situação específica. Depois disso, são feitas questões que haviam sido planejadas. Volta-se a pedir que o entrevistado lembre outra situação e depois mais perguntas são feitas. Perguntar sobre situações específicas permite que se concentre em comportamentos e tarefas mesmo que não se esteja falando sobre ou observando o trabalho.

Anexo B – Glossário

PAI - planejamento anual institucional

PDI - Plano de desenvolvimento institucional

PEI - Plano estratégico institucional

UFPE - Universidade Federal de Pernambuco