



Prosperidade 360º

Governança e Gestão CIEDS 2022

Planejar está no DNA do CIEDS, desde nossos primeiros anos sempre pensamos o futuro, considerando o tripé - governança, planejamento estratégico e indicadores.

É fundamental para o sucesso e sustentabilidade de uma instituição olhar para o futuro, mas sem se desconectar do presente, das tendências, do que está acontecendo à nossa volta e especialmente dos contextos socioeconômicos de onde atuamos.

Esse documento é um guia que traduz os principais aspectos da governança do modelo de gestão do CIEDS, o **Prosperidade 360**.

Aqui você encontrará a apresentação e as principais evoluções que tivemos ao longo de nossa jornada de 24 anos, que teve sempre como propósito garantir a maior geração de impacto e um modelo de gestão eficaz para nossos fluxos e processos.



Afirmações CIEDS



Afirmações CIEDS



Missão

Construir redes para a prosperidade de pessoas e de comunidades gerando maior confiança no futuro.



Visão

Um mundo mais equitativo, mais democrático, mais sustentável e com maior e melhores oportunidades sociais e econômicas para todos.



Valores

- Atuar colaborativamente e em redes;
- Fomentar a inovação gerando valor compartilhado;
- Incentivar o desenvolvimento de nossas equipes;
- Valorizar e promover as diversidades;
- Manter o compromisso com uma gestão orientada ao impacto;
- Atuar com ética e transparência;
- Valorizar os saberes e culturas de todos os nossos públicos;
- Atuar em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Afirmações CIEDS

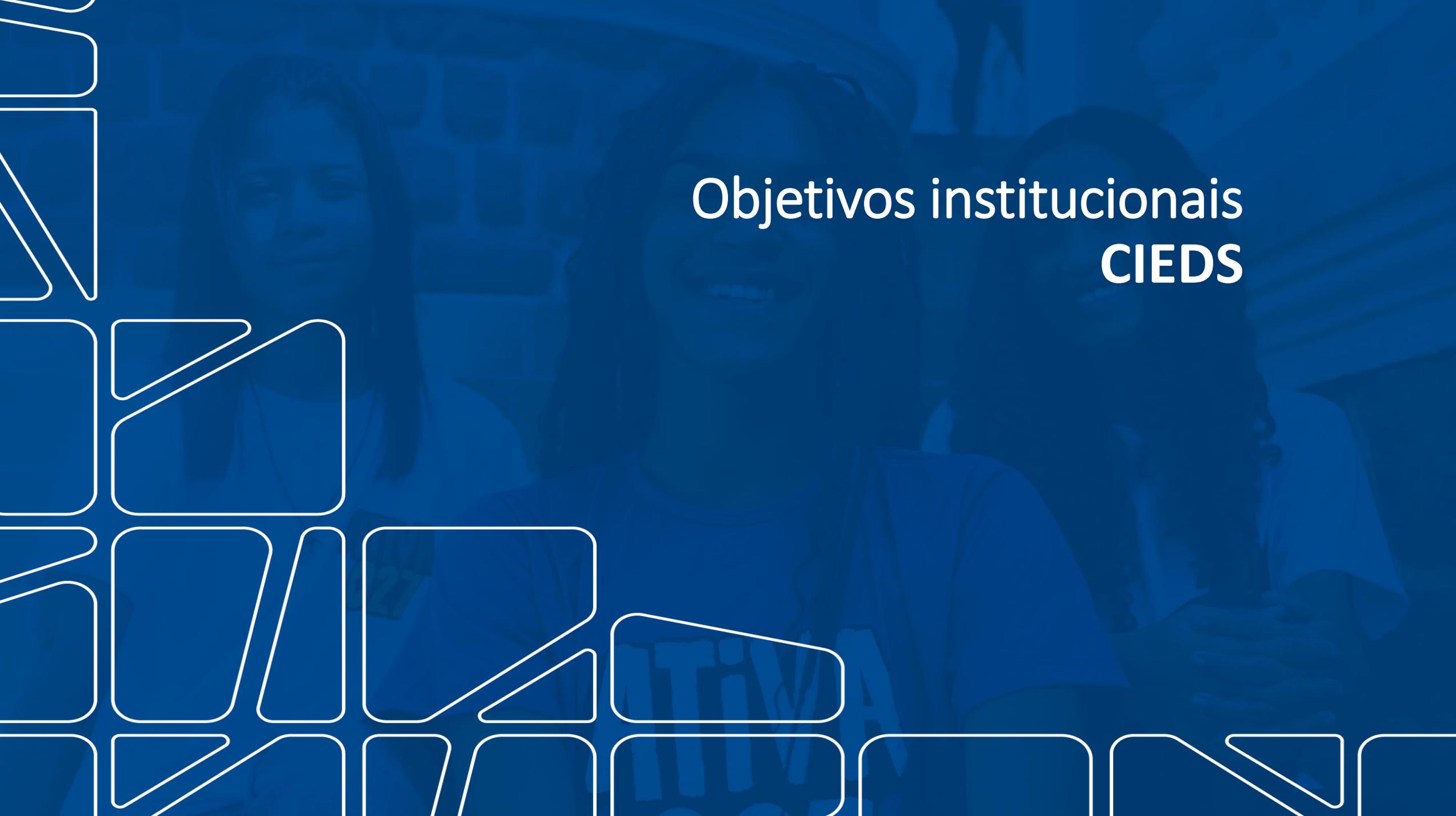
O que entendemos por Prosperidade?

Prosperidade para o CIEDS é mais saúde, mais educação, mais cidadania, melhor renda, bem estar e acima de tudo confiança no futuro.

O que entendemos por Confiança no Futuro?

Confiança no futuro é a certeza de que instituições públicas, privadas e sociais estão conectadas, em redes, para a promoção da democracia, de políticas e de serviços efetivos e justos.





Objetivos institucionais **CIEDS**

Objetivos Institucionais CIEDS

Inovação Social

Garantir que a inovação seja aberta, efetiva, mais eficiente e sustentável, beneficiando a sociedade como um todo, permitindo a criação e cocriação de soluções socioambientais e econômicas escaláveis que integrem o ecossistema e causas em redes para a prosperidade.

Ampliação do Impacto

Promover um futuro mais próspero e com maior confiança, por meio de uma atuação integrada e em rede, conectada às tendências, em um modelo de gestão orientado por dados e evidências que potencializem os efeitos e propósitos de nossas ações.

Transformação Digital

Garantir a transformação digital, a agilidade, a flexibilidade e a centralidade nos públicos para nos manter conectados às dinâmicas contemporâneas, contribuindo para uma cidadania digital e escalabilidade de nosso impacto social.

Gente e Cultura

Garantir a valorização, a integração e aplicação dos diferentes e múltiplos saberes de nosso ecossistema, fortalecendo o engajamento, a agilidade, o capital humano, suas competências e a cultura institucional.

Governança Integrada

Promover uma governança efetiva garantindo transparência, ética, espaços de participação e integração entre as ações realizadas, equipes e o ecossistema com foco na maximização da geração de valor, impactos coletivos e sustentabilidade institucional.





Nossos campos de conhecimento

Impactos e redes

Nossos campos de conhecimento



Nossos campos de conhecimento

Educação

É um meio para a transformação e justiça social a partir de políticas públicas integradas em rede que considerem o contexto local, a corresponsabilização dos atores sociais e a difusão do conhecimento, promovendo uma cultura de paz e uma sociedade mais justa e democrática.

Engajamento Cívico

Ocorre quando pessoas e instituições empreendem conhecimentos e esforços para promover mudanças positivas em contextos sociais e políticos de forma solidária, corresponsável e cidadã visando ao bem comum. O envolvimento em ações de engajamento comunitário contribui para aprimorar a compreensão e percepção das desigualdades e grupos excluídos e fortalecer nosso sentimento de compromisso com agendas compartilhadas



Nossos campos de conhecimento

Empreendedorismo

Empreender é muito mais do que abrir um negócio. É ser capaz de protagonizar uma mudança real na sociedade. Assim, fomentamos nos empreendedores com os quais trabalhamos a busca por novas soluções, que sejam mais eficazes, eficientes e sustentáveis do que as existentes e que gerem valor para a sociedade como um todo. Neste sentido, os empreendedores sempre serão agentes de mudança.

Inclusão Social

Significa possibilitar o acesso a direitos e a recursos, considerando elementos como a vulnerabilidade, a exclusão social, a violência, a pobreza e a ausência de dignidade como geradores de desigualdades.





Nossa história

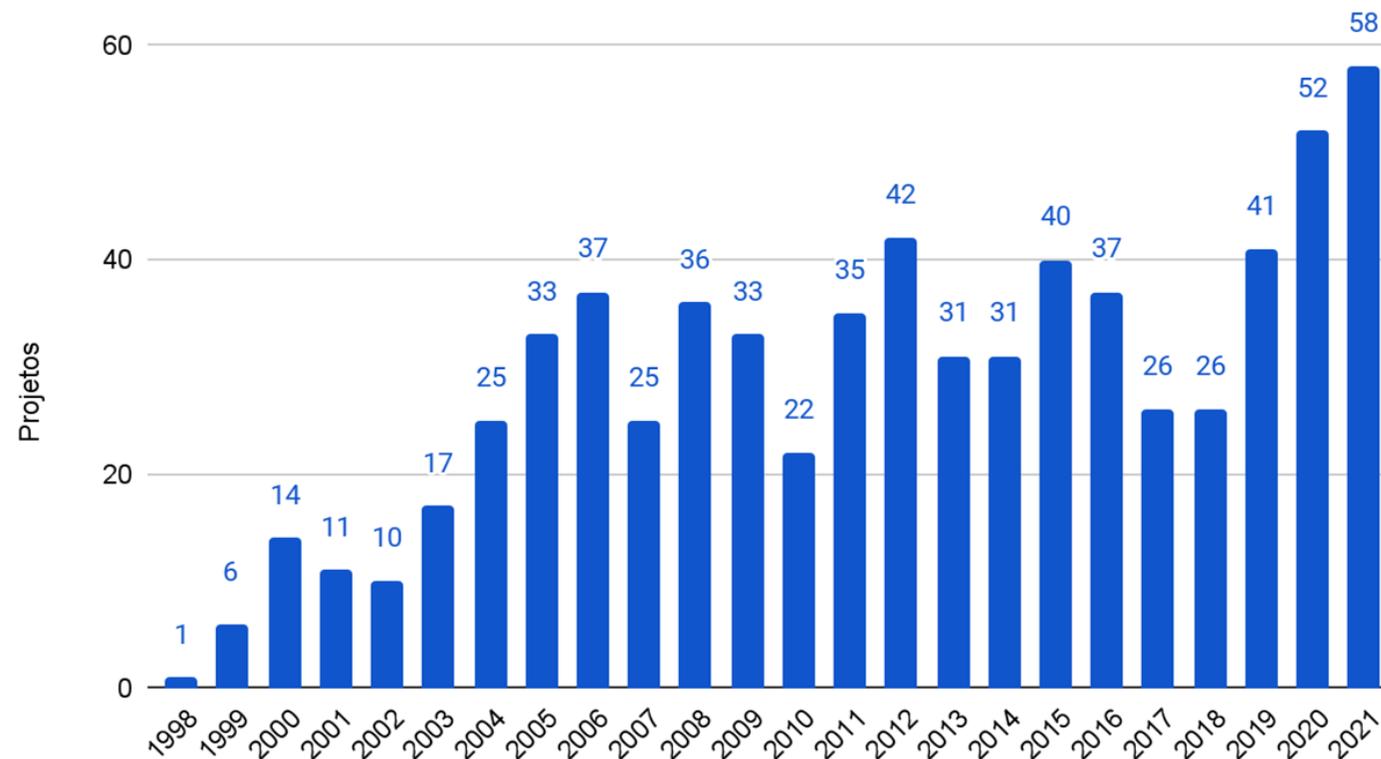
Modelo de gestão CIEDS

Amadurecimento do nosso modelo de gestão

O CIEDS expandiu suas atividades num ritmo acelerado.

De 03 projetos e 08 colaboradores em 1998, ano da sua criação, chegou a 2022 com a responsabilidade pelo desenvolvimento de 58 projetos e mais de 1.800 colaboradores.

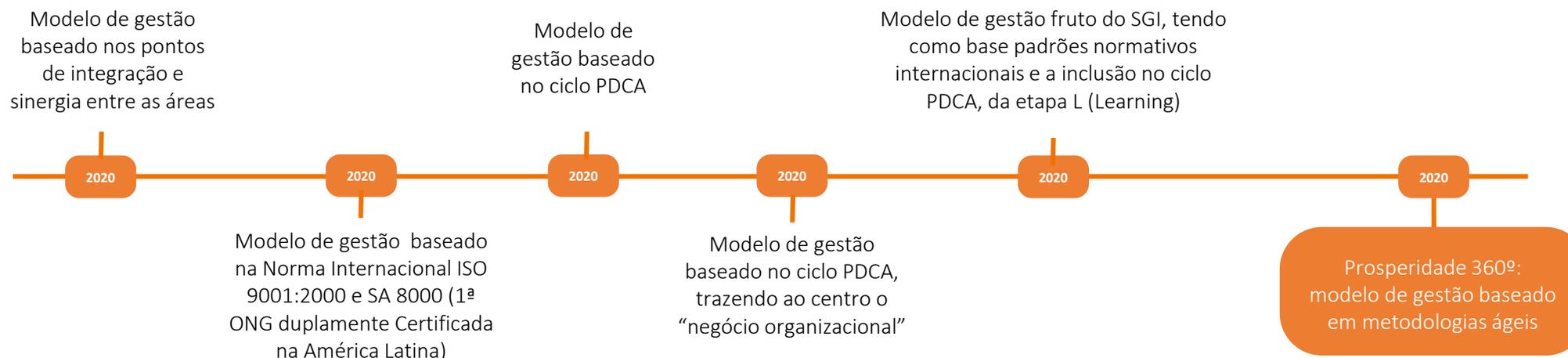
Evolução do número de Projetos Implementados pelo CIEDS



Amadurecimento do nosso modelo de gestão

Cada vez mais é exigido das Organizações da Sociedade Civil um nível de profissionalização e de gestão altamente qualificado, que lhes sejam próprias e adequadas e que garantam a eficácia, eficiência e efetividade dos projetos sociais, sempre na perspectiva da ampliação do impacto gerado para seus públicos.

O CIEDS atua cotidianamente no aprimoramento da gestão de seus processos no intuito de melhor qualificar o resultado e o impacto de sua atuação. É premissa institucional que um modelo de gestão eficaz favorece os mecanismos de transparência e ética nas ações, assim como possibilita a reaplicabilidade dos programas e projetos sociais e processos administrativos em instituições congêneres. A melhoria constante da gestão é um importante componente para o fortalecimento das organizações da sociedade civil e no CIEDS essa máxima é norteadora da ação, conforme pode ser observado na linha do tempo abaixo:



Amadurecimento do nosso modelo de gestão

Sistematização do Modelo de Gestão CIEDS 2002

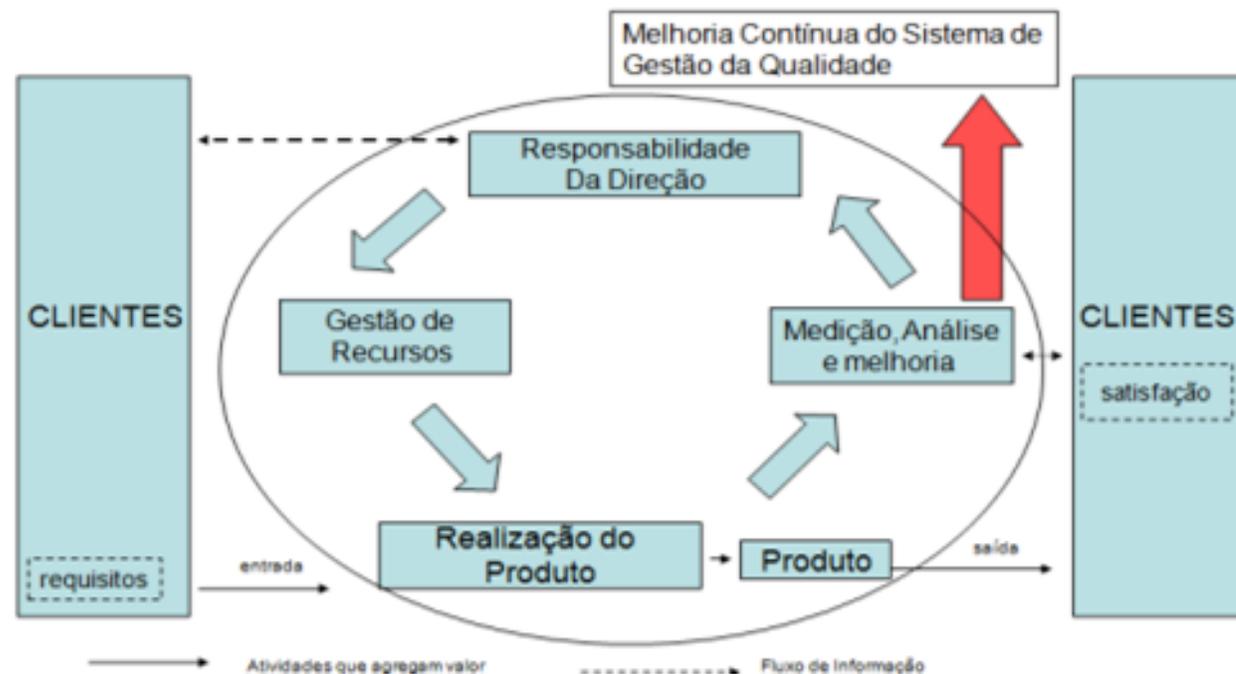
Em 2002 o CIEDS iniciou uma estratégia de elaboração de diversos documentos para sistematizar o modelo de gestão institucional, confirmando assim que chegara o momento essencial para empreender uma mudança qualitativa no processo de gestão para que fosse possível manter o nível de qualidade de atendimento e até mesmo superá-lo. O primeiro modelo de gestão do CIEDS desenhado em 2002 apontava as principais áreas críticas dos campos de gestão - áreas voltadas à gestão administrativa da Instituição e suas sinergias, como pode ser observado na figura ao lado.



Amadurecimento do nosso modelo de gestão

Sistematização do Modelo de Gestão CIEDS 2004

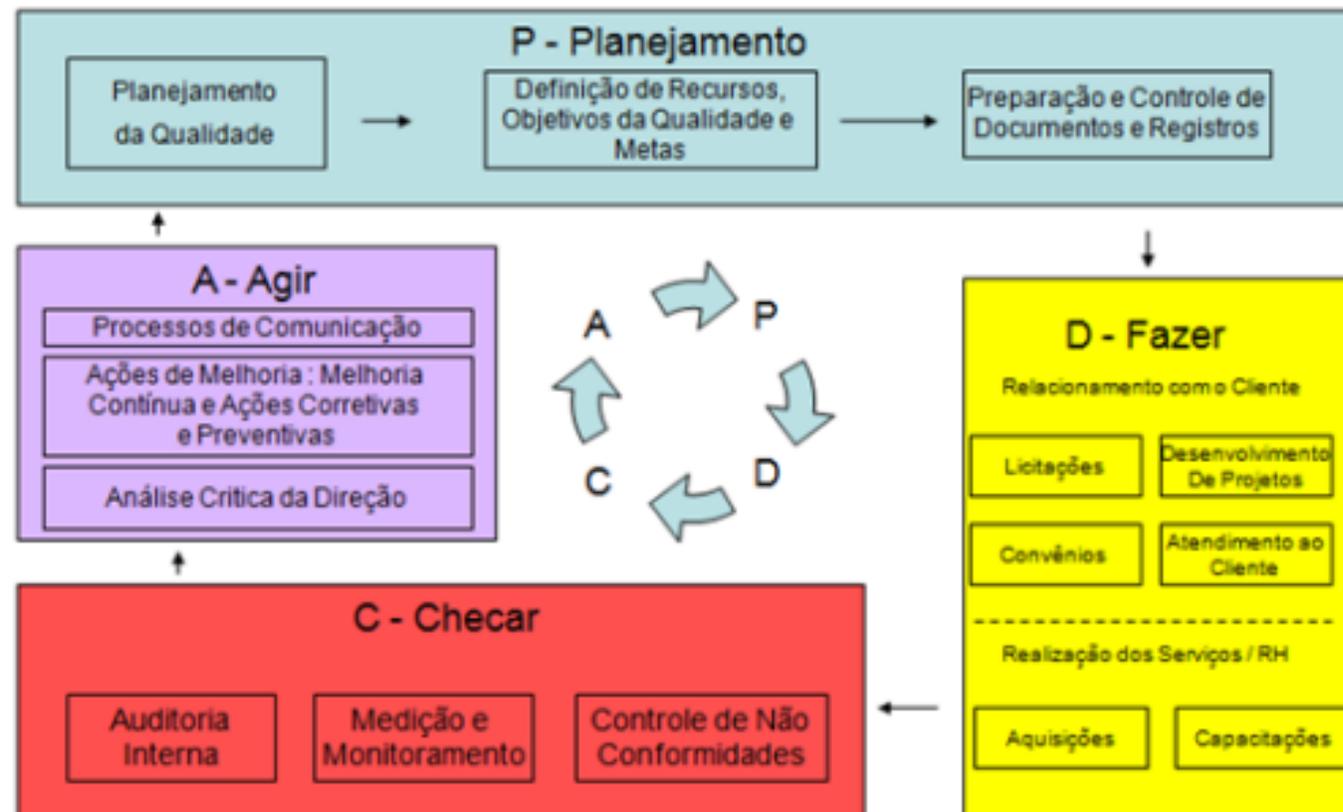
Em 2004 já em sua primeira revisão, agora em um modelo baseado na Norma Internacional ISO 9001:2000 e SA 8000, o CIEDS desenha seu modelo de gestão a partir de um modelo clássico de sistemas com entradas e saídas, estando ao centro o processo de execução das ações e atividades, interessante observar que nessa revisão surgiu a primeira matriz estrutura de indicadores do CIEDS



Amadurecimento do nosso modelo de gestão

Sistematização do Modelo de Gestão CIEDS 2008

Em 2008, em sua segunda revisão, o modelo evoluiu para um modelo desenhado a partir do Ciclo PDCA (Deming), que é uma metodologia que tem como função básica o auxílio no diagnóstico, análise e prognóstico de problemas organizacionais, sendo extremamente útil para a solução de problemas.



Amadurecimento do nosso modelo de gestão

Sistematização do Modelo de Gestão CIEDS 2010

Em 2010 em sua quarta revisão, o modelo apresenta uma nova sistemática, manteve a metodologia PDCA para acompanhamento geral das ações implementadas trazendo ao centro a descrição do “negócio organizacional”. Optou-se pela definição de processos mais abrangentes e genéricos, que garantisse a qualidade e a padronização de uma espécie de “núcleo duro” de procedimentos e competências, bem como pontos de checagem, tornando possível monitorar a qualidade do processo de forma sistêmica, conforme pode ser claramente observado na figura a seguir:



Amadurecimento do nosso modelo de gestão

Sistematização do Modelo de Gestão CIEDS 2016

Já em 2016 a quinta revisão trouxe o Sistema de Gestão Integrado (SGI) do CIEDS, documento estratégico ou de primeiro nível que conteve toda a estrutura organizacional, assim como as diretrizes metodológicas e operacionais da organização, mantendo como base o padrão normativo da NBR ISO 9001:2000 e SA 8000, além de um conjunto de melhores práticas e referenciais aplicáveis à organizações da sociedade civil. O Sistema de Gestão Integrado foi fruto de um trabalho coletivo que envolveu cotidianamente todas as áreas e equipes da instituição sendo uma síntese que reúne as principais orientações estratégicas, conjunto de normativas, procedimentos e instruções operacionais que guiam o fazer do CIEDS.



Amadurecimento do nosso modelo de gestão

Sistematização do Modelo de Gestão CIEDS 2016

Ainda em 2016 tivemos a incorporação da ferramenta BSC - Balanced Scorecard. Embarcando nos valores olímpicos – amizade, excelência e respeito – a EY (antiga Ernst & Young Global) desenvolveu o Olympic Legacy Volunteer Program, uma consultoria global realizada por seus colaboradores voluntários que orientou o CIEDS a criar uma ferramenta de monitoramento do desempenho dos seus objetivos estratégicos. Posteriormente realizamos um ciclo interno de debate para aproximar ainda mais esta ferramenta da atividade social desenvolvida pelo CIEDS.



CIEDS| Balanced Scorecard

Perspectiva	Objetivo	Indicadores	Metas	Fechamento 2016
			Ano 1	Ano 1
Sustentabilidade Financeira	Captar recursos para operacionalização dos projetos e programas	Volume bruto de captação Número de financiadores	56 milhões 30	76,87 milhões 41
	Diversificar fontes de captação	% de recursos advindos de fontes públicas	70%	81,8%
	Captar recursos para gestão institucional	Total dos recursos captados para o desenvolvimento da instituição	10% do volume total captado	71,84%
	Aumentar Patrimônio Social	Volume total de recursos dos quais a entidade dispõe para investimento e investimentos	5% do receita anual	2,5% do receita anual
	Cumprir o orçamento acordado	Taxa de cumprimento das despesas realizadas versus despesas	90%	87,78%
	Captar Recursos não monetários	Total dos recursos não monetários captados	1,2 MILHÃO	R\$ 1.212.054,40
Públicos	Promover a satisfação dos públicos (beneficiários, mandantes, empregados, voluntários e apoiados)	Índice de satisfação dos públicos % de reclamações recebidas e tratadas % de solicitações recebidas e encaminhadas	80% 100% 100%	86% 100% 100%
	Aumentar a confiança no futuro dos públicos beneficiados pelos projetos	% de beneficiários que se sentem melhor preparados para o futuro	80%	87%
	Promoção da participação cidadã dos beneficiários	% de projetos que promoveram a inclusão de beneficiários em espaços de participação cidadã ou promoveram interação com	80%	77%
	Fortalecer a Política Nacional de Assistência Social	% de projetos que fortalecem a Política Nacional de Assistência Social Número de parcerias institucionais que renovem ou continuem atividades num período de cinco anos	100% 10	95,4% 7
	Promover o engajamento de parceiros	Número de parcerias presentes em atividades institucionais diárias	20	0
	Mantém uma imagem positiva nacional e internacionalmente	% de menções positivas na mídia Classificação no ranking TOP 500 NGO Ficar entre as 100 mais	100% 100% 100%	100% 79º 79º
	Promover a adesão de voluntários a atuação institucional	% de projetos com envolvimento de voluntários Número de horas de voluntariado mobilizadas para operacionalização dos projetos	100% 2500 horas	83,6% 4.384,5 horas
		% de presença nas reuniões do Grupo Orientador	80%	43,75%
	Promover o engajamento do Grupo Orientador	% de membros do Grupo Orientador que participou de alguma atividade institucional	80%	38%
	Fortalecer organizações de base comunitária	Número de organizações de base comunitárias apoiadas e/ou inscritas em atividades do COMUNITAR	150	24
	Garantir a participação da instituição nos espaços de controle social e defesa de direitos	Número de conselhos (controle social ou defesa de direitos) nos quais o CIEDS tem registro regular	5	5

Prosperidade 360º

E mais um passo da nossa
história é dado em 2020...

Prosperidade 360º

O nosso atual modelo surge da complexibilidade de nossa atuação; deste mundo pós covid fundamentalmente transformado; deste mundo BANI, disruptivo e imprevisível onde temos que estar completamente atentos a fim de tornarmos nossas ações e programas aderentes a um mundo volátil e imprevisível e, ao mesmo tempo, precisos e efetivos em tempos de impermanência e volatilidade.

Nisso tudo é fundamental considerar que trabalhamos com os mais diversos públicos em parceria com instituições públicas e privadas, nacionais e internacionais e que nossos projetos abrangem diversas temáticas. Considerando a nossa história desenvolvemos um modelo de gestão próprio, baseado em diversos modelos, boas práticas e metodologias de gerenciamento de projetos, tais como as normas ISO 9001:2000 e SA 8000 , PMI, PMD, Prince 2, SCRUM, dentre outros; consideramos metodologias ágeis e a transformação digital, por meio da aplicação de tecnologias digitais que favorecem resultados e impactos positivos e efetivos, considerando a especificidade de cada situação; apostamos em inovações abertas, gestão de competências, formação de agilistas internos, tudo no intuito de não deixar ninguém para trás.



Prosperidade 360º



*Hackathons Sociais entregam e debatem.

Em 2020 iniciamos a Gestão da Mudança, incluindo a revisão dos processos de governança e a construção de novas capacitações. O programa de desenvolvimento institucional ganhou o nome de Prosperidade 360º - escolhido pelos próprios colaboradores - e se desdobrou em planos de melhoria envolvendo toda a instituição.

Em seu segundo ano, 2021, instituímos metodologias mais ágeis e fluidas, maior horizontalidade, além de rotinas de governança envolvendo todos os colaboradores.

O novo modelo de governança redefiniu o organograma e o fluxo de gestão do trabalho, com a criação de times ágeis para implementação das ações, por meio de squads, sprints e GTs para design, criação e prototipagem, com diferentes propósitos de atuação e entregas. O processo é contínuo, considerando planos de melhorias que envolvem toda a instituição.

Pressupostos do modelo CIEDS



- Transformação digital
- Agilidade
- Fluidez
- Autonomia
- Coerência entre planejamento estratégico, tático e operacional

Fluxo de valor do CIEDS

ENTRADAS

- Demandas sociais, econômicas, ambientais e regulatórias
- Redes de Parceiros
- Políticas Públicas
- Oportunidades de mercado (questões, possibilidades, convites, editais, concursos);
- Tendências, Cenários e visão de futuro (incluído).

PROCESSOS DE ENTRADA

- Estratégia
 - Estudo de Cenários
 - Desenvolvimento de Inteligências
 - Análise de Conjuntura
- Inovação e P&D

ESTRUTURA BASE (SUSTENTAÇÃO)

- Financeiro/Contábil
- Administrativo
- TI
- Jurídico/Legal
- Gestão de Contratos
- Gestão da Qualidade
- Compras/Contratações
- Compliance
- Gestão de Terceiros
- Prestação de Contas
- Segurança Institucional e Manut.
- Comunicação (Int e Ext) e Gestão da Marca
 - Gestão de Pessoas e Cultura
 - Governança

ECOSSISTEMA

- Beneficiários Diretos e Indiretos
- Financiadores
- Poder Público
- Colaboradores
- Conselhos Institucionais e Grupo Orientador
- Universidades
- Comunidades do Entorno
- OSCs e Organizações de Bases Comunitárias
- Voluntários
- Fornecedor
- Conselhos de Políticas Públicas
- Redes Técnicas e Advocacy
- Famílias de Colaboradores
- Mídia
- Agências Reguladoras
- Organismos Internacionais

ESTRUTURA CENTRAL (CORE/NEGÓCIO)

- Gestão de Programas
 - Negociação (desenho técnico e financeira)
 - Formalização do Contrato
- Gestão de Projetos
 - Implementação
 - Monitoramento e avaliação
- Tecnologias Digitais
- Planejamento
- Gestão de Resultados e de Impactos Institucionais
- Gestão de Portfólio (Gestão de Equipes, Recursos, Competências e Produtos)
- Gestão do Conhecimento e Aprendizagem
- Relacionamento com parceiros
- Captação de Recursos

RESULTADO

- Mais Educação
- Mais Saúde
- Mais Participação Social
- Mais sustentabilidade Social e Ambiental

SAÍDAS (GERAÇÃO DE VALOR)

Construir redes para prosperidade, promovendo mais confiança no futuro para pessoas, comunidades e sociedade.

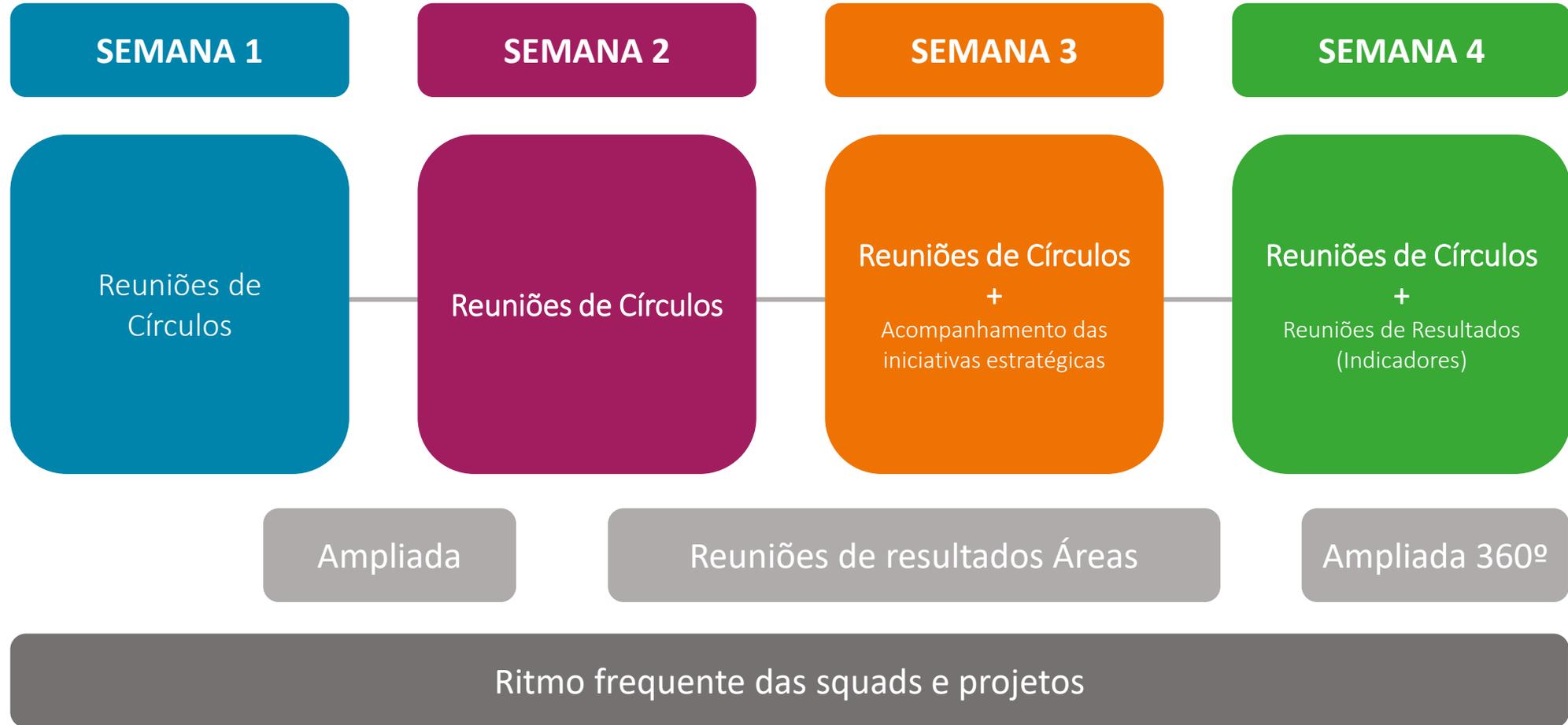


Prosperidade 360°

Suas dinâmicas

Prosperidade 360 e suas dinâmicas

Sobre como estamos trabalhando...



Entendendo as dinâmicas do Prosperidade 360

- **Reuniões de Círculo de Gestão:** acontecem semanalmente, sempre seguindo as suas pautas prioritárias. As duas últimas semanas do mês devem incorporar os rituais de **Acompanhamento das iniciativas Estratégicas** (monitoramento do andamento das iniciativas estratégicas e reajuste de rotas necessárias) e **Reunião de Resultado de Indicadores** (acompanhamento qualificado quanto aos resultados dos indicadores de performance e suas metas, desenvolvendo plano de ação quando necessário);
- **Reunião Ampliada:** agenda comum a todos os colaboradores do CIEDS. Voltada majoritariamente para projetos, onde são compartilhadas boas práticas de projetos, resultados, impactos gerados, informes institucionais, apresentados novos colaboradores, etc;
- **Reunião Ampliada 360:** agenda comum a todos os colaboradores do CIEDS. Voltada majoritariamente para compartilhando resultados do modelo de gestão Prosperidade 360, resultados e alinhamentos das áreas meio e de gestão, etc;
- **Reuniões de Resultados de Área:** agenda específica de cada área para acompanhamento qualificado dos seus respectivos resultados dos indicadores de performance, desenvolvendo plano de ação quando necessário;
- **Ritmo frequente nas Squads e Projetos:** as dinâmicas de projetos, Squads, áreas, GTs, etc. Se retroalimenta as dinâmicas do Prosperidade 360 e acontecem em paralelo.

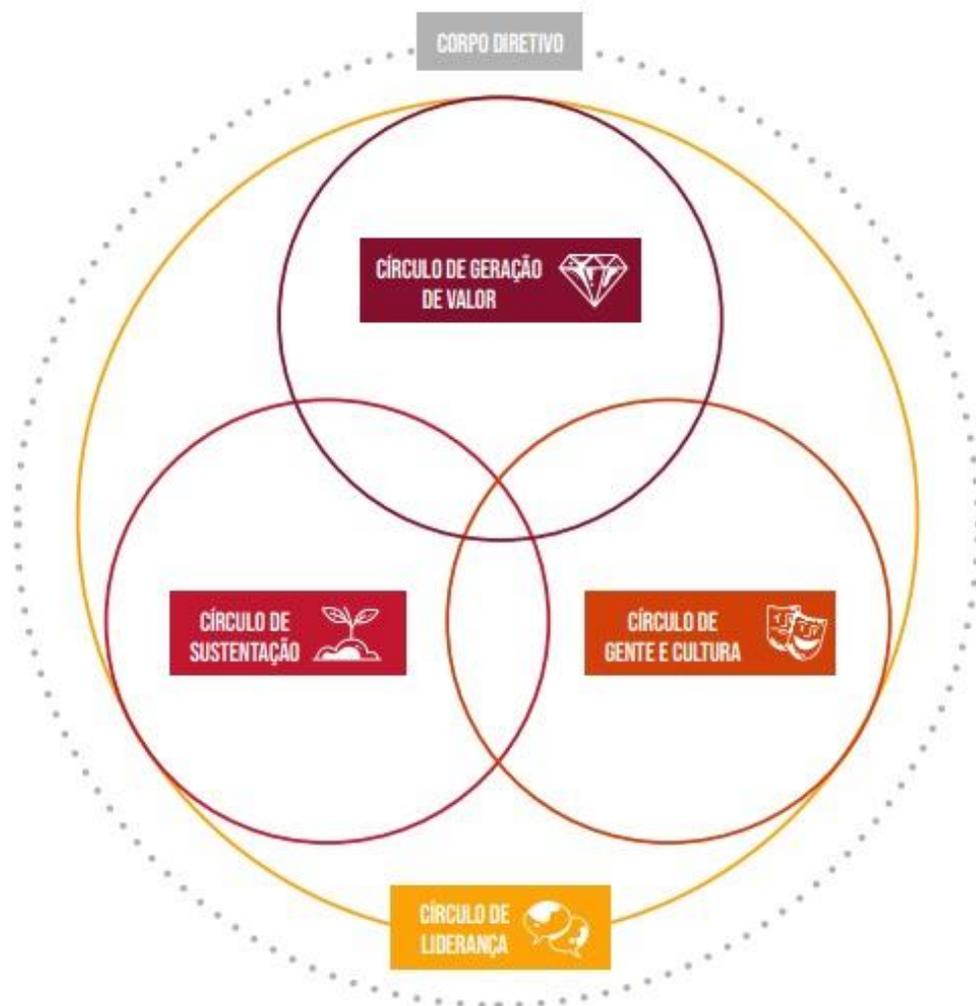


Prosperidade 360º

Suas dinâmicas: os círculos de
gestão e seus membros

Os círculos de gestão

Sobre como estamos trabalhando...



Os círculos são ambientes de discussões e orientações estratégicas, garantindo a integração e diversidade da instituição com a presença de diferentes áreas, cargos, projetos, regionalidades, etc. As discussões táticas e operacionais nos círculos subsidiam que o CIEDS tenha uma tomada de decisão ainda mais efetiva, garantindo coerência entre aspectos estratégicos, táticos e operacionais.

Essas instâncias também são uma grande oportunidade de formação em serviço, sendo retroalimentados pela estratégia institucional, aspectos de todas as áreas e projetos, bem como de tendências externas.

Os círculos representam um dos principais rituais de nosso modelo de gestão. Essa dinâmica também contribui para que as pessoas se sintam mais envolvidas e engajadas nos aspectos que mais importam em nosso dia a dia.

Círculo de liderança



DNA

Inspirar, integrar e promover os movimentos necessários para a realização do propósito, valores, evolução da cultura, gestão e impactos gerados pela instituição.

Responsabilidades

- Definição, manutenção e engajamento ao propósito e objetivos estratégicos para toda a organização;
- Direcionamento a gestão da sustentabilidade e estratégia institucional;
- Definição de diretrizes e inspirações para a cultura e as pessoas da organização;
- Assegurar a boa gestão e proteção da identidade e marca;
- Consolidação e evolução do modelo de gestão, sua conexão com a cultura e promoção das mudanças necessárias;
- Promoção das condições para inovação, colaboração e transformação;
- Gestão (análises, tratativas, responsabilidades, redirecionamentos) dos resultados que assegurem a sustentabilidade da organização;
- Posicionamento da comunicação interna e externa;
- Definição das diretrizes e bases para o relacionamento institucional.
- Aprovação de políticas
- Análise de cenários, boas práticas e tendências
- Monitoramento e análise dos impactos gerados

Círculo de Geração de valor



DNA

Assegurar diretrizes que promovam uma atuação integrada e eficaz nos projetos e ações do cieds, garantindo impacto positivo, conectados com tendências e orientados à sustentabilidade institucional.

Responsabilidades

- Desenvolvimento de visão conjunta e integrada da carteira de projetos, programas e negócios
- Assegurar a promoção da inovação nos programas, projetos e negócios
- Difundir o processo de transformação digital como meio de maior integração e geração de valor
- ACOMPANHAR OS INDICADORES INSTITUCIONAIS E DE PERFORMANCE DE GERAÇÃO DE VALOR VISANDO A EVOLUÇÃO DO MODELO DE GESTÃO PROSPERIDADE 360º
- CONEXÃO ESTRATÉGIAS, OPORTUNIDADES E PORTFÓLIO QUE CONTRIBUAM COM A SUSTENTABILIDADE INSTITUCIONAL
- Orientação ao fortalecimento de relacionamento com parcerias
- Estabelecer diretrizes para priorização de investimento para os projetos, soluções e negócios alinhados às estratégias institucionais
- Analisar, monitorar e avaliar as práticas institucionais visando garantir a geração de valor para a tomada de decisão
- Orientar a comunicação estratégica para o impacto e relacionamento

Círculo de Sustentação



DNA

Orientar a gestão eficiente de ativos e recursos materiais e financeiros baseados em diretrizes de transparência, ética e confiabilidade gerando valor ao negócio e contribuindo para a sustentabilidade da instituição.

Responsabilidades

- Mapeamento e disseminação de melhores práticas e tendências para as funções e processos das áreas meio
- Difundir diretrizes de otimização de recursos e processos
- Garantir, promover e monitorar as políticas relacionadas à lgpd e legislações aplicáveis com alto impacto na operação institucional
- Contribuir para formulação orçamentária institucional
- Analisar cenários, tendências e inovações que contribuam para a boa gestão institucional
- Promover estratégias de integração entre as áreas de suporte e as áreas finalísticas
- Qualificar e apoiar o processo de transformação digital, excluindo estratégias ligadas ao core da instituição
- Fomentar e monitorar a automação dos processos administrativos da instituição
- Estabelecer critérios para a melhoria das entregas e aprimoramento dos processos das áreas meio
- Apoiar a formulação de políticas de mitigação de riscos institucionais
- Fomentar a boa governança institucional
- Contribuir para a formulação da área de compliance
- Promover análises e estudos sobre os impactos da boa gestão no cumprimento da missão institucional

Círculo de Gente e cultura



DNA

Apoiar o desenvolvimento de competências alinhadas às estratégias organizacionais de forma ética e transparente, fortalecendo o capital humano e a cultura da instituição.

Responsabilidades

- Revisão e contribuição às políticas de gente e cultura (atração, desempenho, desenvolvimento e retenção de pessoas)
- Validação de políticas relacionadas a gente e cultura para submissão ao círculo de liderança
- Contribuir com o desenvolvimento e acompanhar a estratégia de gestão de pessoas
- Analisar e contribuir para com o programa de cultura organizacional
- Estudos e análises de variáveis e impactos socioeconômicos relacionados à gestão de pessoas
- Mapeamento e disseminação de melhores práticas e tendências de gestão de pessoas
- Desenvolvimento de estratégias para melhoria do clima organizacional
- Discutir e apresentar propostas para o voluntariado organizacional
- Fomento a diversidade no quadro de funcionários
- Orientar a produção de conteúdos e tendências para difusão dos valores institucionais relativos à cultura e gestão de pessoas

Registros dos círculos de gestão

Onde você pode encontrar as construções realizadas



One page de governança

Círculo de gestão



[Círculo de liderança](#)



[Círculo de sustentação](#)



[Círculo de geração de valor](#)



[Círculo de gente e cultura](#)

Registros Papel dos líderes

Diante do nosso modelo de gestão, qual é o papel dos líderes?

- Garantir que as discussões do círculo estejam alinhadas às estratégias institucionais;
- Garantir que as atividades do Círculo caminhem par e passo as estratégias da liderança;
- Desdobrar as decisões e encaminhamentos do círculo de liderança para os outros círculos, atuando como disseminador(a) e multiplicador(a) do modelo;
- Garantir os rituais do modelo de gestão nos círculos, por exemplo, promovendo acompanhamento das iniciativas estratégicas e dos resultados dos indicadores, nos círculos;
- Montar, contando com o apoio do líder suplente e secretariado, e seguir o direcionamento da pauta garantindo as entregas combinadas com todos;
- Mediar as discussões em grupo;
- Atentar aos tempos e movimentos do grupo, de modo adequado a garantir as reflexões propositivas;
- Garantir o espaço de fala de todos os membros do grupo, respeitando e valorizando o contraditório;
- Garantir a comunicação, sinergia e entrega aos Círculos.

É papel do líder representar as premissas do modelo de governança no interior dos processos de gestão em que atua. Grande parte do que os círculos entregam enquanto produto, reflexão ou decisão parte da mediação do líder: daí a sua importância.

Fluxo e rotinas dos líderes



**O líder do círculo de liderança é responsáveis por articular essa agenda semanal e mensal*

Papel dos Líderes

Diante do nosso atual modelo de gestão, qual é o papel dos líderes?

Competências da Liderança (KARNAL, 2021)



Dinamismo: Capacidade do indivíduo de exercer ações rápidas, ágeis e focadas, possibilitando lidar bem com a pressão ou atender múltiplas demandas. Muitas vezes, a execução de uma estratégia esbarra em situações imprevistas em seu planejamento e, nestes momentos, o indivíduo que possui a capacidade do dinamismo é extremamente eficiente pela capacidade rápida de análise e resposta da situação;



Criatividade: A criatividade é uma capacidade útil para lidar com diversas situações do trabalho. Aspectos beneficiados pela criatividade: comunicação criativa; soluções inovadoras; desenvolvimento criativo de processos e jornadas; planejamento e implementação de estratégias. Com a extrema velocidade com que tudo acontece atualmente, ser criativo é um grande diferencial para buscar soluções eficientes para os mais diversos problemas;



Capacidade de questionar: Aprender a responder é uma habilidade de inteligências artificiais; aprender a perguntar é uma habilidade humana. É preciso aprender a refletir, formular ideias, questionar e saber onde procurar as respostas para crescer intelectualmente. No mundo atual, veloz e instável, as respostas são variadas e datadas. Dessa forma, manter a curiosidade, ser questionador e aprender a fazer as perguntas corretas é um exercício de atualização constante do conhecimento.

Papel dos Líderes

Diante do nosso atual modelo de gestão, qual é o papel dos líderes?

Competências da Liderança (KARNAL, 2021)



Protagonismo: O protagonismo da busca pelo conhecimento não está na figura de um professor, de um palestrante ou de um líder. O protagonista dessa busca, hoje, deve ser cada um de nós. Os orientadores devem gerar bons estímulos para a curiosidade, mas os indivíduos devem entender que o papel de buscar e de adquirir conhecimento é deles.



Adaptabilidade: Em um mundo com constante mudança de paradigmas, o profissional com adaptabilidade está mais apto a perseverar. A adaptabilidade corresponde ao indivíduo que sabe moldarse de acordo com as novas situações e contextos, sabendo utilizar, em cada situação, suas habilidades, conhecimentos e características pessoais adequadas. Ser adaptável implica permitir-se à constante evolução pessoal e profissional.



Aquisição de Linguagens: Vivemos em um contexto físico-digital (phigital), sendo imprescindível ao líder uma gestão por dados, orientada e cocriada junto aos clientes. Adquirir estas e outras linguagens não significa apenas aprender um novo idioma ou aprender a utilizar uma ferramenta específica. Hoje, a aquisição de linguagens é estar permanentemente aberto a novos universos e novas aprendizagens. Inclui, sim, o aprendizado de novas palavras e de usos de softwares, mas também a iniciativa de ser produtor de pensamentos e ideias a partir da captação dos conteúdos que já existem.

Papel dos Líderes

Diante do nosso atual modelo de gestão, qual é o papel dos líderes?

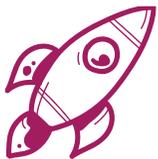
Competências da Liderança (CCBRASIL, LINK TO LEADERS, KOFMAN & PASSADORI, 2021)



Cuidado e respeito ao diferente: Sem respeito, o(a) líder vai alienar e afastar as pessoas que lidera. É papel do(a) líder manter a postura firme, porém não centralizadora - motivo pelo qual ele/ela acumula respeito e admiração. Ao debater e/ou delegar tarefas, respeitando as diferenças e habilidades individuais, o líder deixa de possuir subordinados e passa a contar com colaboradores, dispostos a formar uma equipe coesa e engajada.



Visão de propósito: “Propósito sem significado não é propósito”. O líder deve saber o que tem valor para ele/ela, para os outros e para o mundo. Incentivos materiais são uma parte motivadora mas grande parte de nossa dedicação no CIEDS deriva da nossa vontade de pertencer – pela convicção de que o que fazemos dia após dia tem alguma importância. Líderes de verdade ajudam o resto da organização ou time a se conectar a essa missão, qualquer que seja seu lugar na hierarquia.



Futuro institucional: Quando assumimos o papel de líder, devemos entender que deixamos de nos preocupar conosco para nos preocuparmos com os liderados e com o futuro da organização. Esse é um exercício de “servitude, doação e compaixão”, estaremos liderando pessoas com sentimentos, ansiedades, angústias e esperança. Aliás o que elas buscam num líder é a Esperança no futuro! Os demais sentimentos irão surgir ao longo da jornada.

Papel dos Líderes

Diante do nosso atual modelo de gestão, qual é o papel dos líderes?

Competências da Liderança (KARNAL, 2021)



Capacidade de Aprendizado (Learnability): É uma das capacidades mais requisitadas para qualquer profissional, atualmente, e também é uma das habilidades do futuro. Learnability, ou capacidade de aprendizado, significa saber adaptar e desenvolver os conhecimentos ao longo da vida profissional; é estar aberto a aprender constantemente e produzir conhecimento, conteúdo e habilidade permanentemente. A capacidade de Learnability é um estilo de vida e comportamento, que deve sempre ser estimulado quando se almeja progredir e evoluir;



Método e Organização: Para o aprendizado, é muito importante ter método e organização. Isso não significa uma obrigatoriedade em seguir planilhas ou realizar sempre as atividades em um mesmo horário, mas sim a necessidade de ter objetivos claros. O método permite se abastecer de boas informações, crescer e se desenvolver. E sem organização, ficamos navegando na aleatoriedade, sem foco, sem entendimento real e profundo dos conteúdos.

Qual o papel do Secretariado?

*O secretariado é responsável por **prestar apoio ao líder de cada círculo**, tanto com relação a definição de pautas e metodologias, como registrando em local acordado com os membros dos círculos, através da ata, as principais discussões e combinados de cada reunião, que deverão ser compartilhadas pelo mesmo com os membros dos círculos.*

*Caso o secretário não possa participar da reunião, **é sua responsabilidade viabilizar outro colaborador que apoie o círculo nesta atividade.***

Qual o papel do Facilitador?

*Ponto focal para **compreensão e garantia dos rituais do modelo de gestão** quando de eventual necessidade pelo líder. Estará presente aos círculos na 3ª e 4ª semanas para temas de gestão na figura do PGG.*

O líder terá suporte constante do PGG e outros atores necessários para seu desenvolvimento profissional e pessoal quanto a líder de círculo de gestão, propondo melhorias e formações. O PGG estará semanalmente presente com os líderes de círculos para prestar qualquer suporte.

Qual o papel dos membros dos círculos?

Os membros e colaboradores dos círculos têm papel fundamental na gestão efetiva e integrada destes espaços. Os mesmos devem se fazer integralmente presentes nas reuniões e colaborar com seus saberes e opiniões, representando suas instâncias e buscando a sustentabilidade do CIEDS.

A presença e engajamento dos membros dos círculos se traduzem em entregas que enriquecem os grupos, suas deliberações e a própria organização.

Os membros devem respeitar as normas de convivência dos círculos de gestão e se comprometer com as demandas que surgirem, gerando participação e inspirando outros colaboradores de seu time a se somarem nesse fazer.

Como os líderes e membros dos círculos circulam pelo modelo?

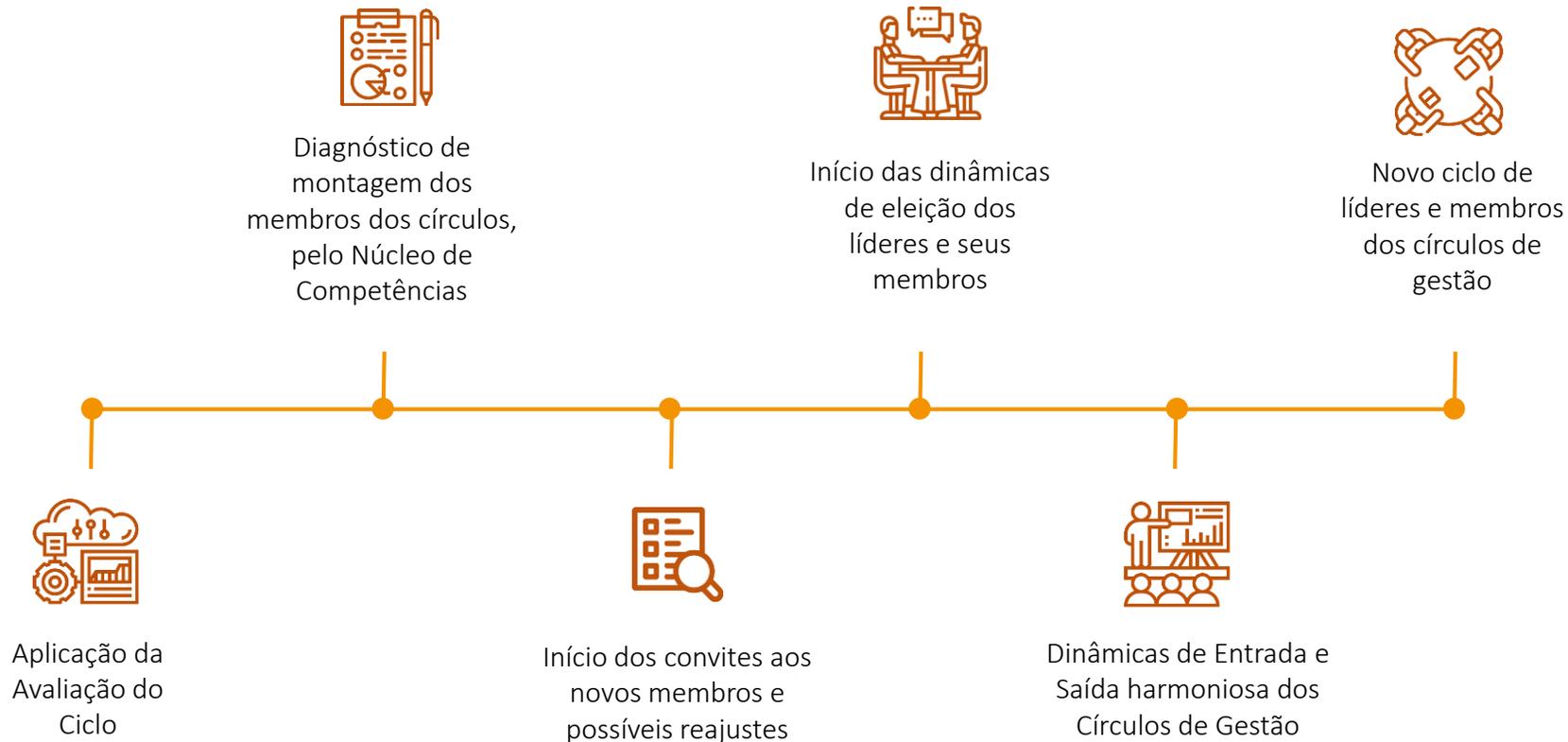
Reconhecemos que os membros dos círculos não atuarão nestes espaços para sempre. É importante que cada colaborador da casa tenha a oportunidade de circular por estes ambientes de debate e decisão, trazendo consistência para a gestão do CIEDS como um todo, de forma democrática e engajada.

Para institucionalizar este processo, foram criadas várias ações de apoio, considerando o propósito e gestão com base em evidências, olhando para cada espaço na montagem das equipes, garantindo as representatividades de áreas-chave e times mais equilibrados.

Vamos, então, conhecer o processo de renovação dos círculos.

Processo de renovação dos círculos de gestão

Que renova a cada 6 meses



Processo de renovação dos círculos de gestão



Aplicação da Avaliação do Ciclo

- É realizado uma análise da maturidade do modelo de gestão por todos os membros dos círculos;
- A Matriz é desenvolvida pelo PGG e aplicada pelo líder de cada círculo
- Este dado é monitorado para fins de análise institucional e de melhoria para os próximos ciclos.

Processo de renovação dos círculos de gestão



Diagnóstico de montagem dos membros dos círculos, pelo Núcleo de Competências

- O Núcleo de Competências analisa os propósitos de cada Círculo de Gestão e monta um cenário ideal de equilíbrio a partir de perfis e times para cada um deles;
- A partir disso, os membros atuais dos círculos validam a proposta feita pelo Núcleo.

Processo de renovação dos círculos de gestão



**Início dos convites
aos novos membros
e possíveis reajustes**

- A partir dos diagnósticos de perfil do núcleo de competências, os novos membros sugeridos para cada círculo são convidados a ingressar nestes ambientes.
- Os gestores correspondentes de cada membro também são acionados no processo, de forma a alinhar com eles a carga horária e a participação nos círculos.
- Os membros indicados que não conseguirem participar, devem justificar sua ausência.

Processo de renovação dos círculos de gestão



Início das dinâmicas de eleição dos líderes e seus membros

Cada círculo de gestão pode ter metodologia autoral para esse processo, desde que respeitem as Premissas de Renovação dos Círculos de Gestão:

1. Previamente ao início da eleição, deve-se realizar um alinhamento sobre o papel do líder, do secretário e do facilitador
2. Todos os membros do círculos são elegíveis para líder e/ou secretariado;
3. Os líderes não terão candidatura consecutiva para líder, independente do círculo de gestão
4. O processo deve fazer uso de uma ferramenta digital que registre os votos e possa ser evidenciada para os membros;
5. O membro mais votado será o líder ou secretário.

Processo de renovação dos círculos de gestão



Dinâmicas de Entrada e Saída harmoniosa dos Círculos de Gestão

- Com o objetivo de colher pontos de atenção sobre os círculos e garantir ambiente propício à sua renovação, é realizada uma reunião com os membros dos círculos que não mais farão parte dessas agendas.
- A mesma atenção é dada ao alinhamento dos novos membros quanto ao propósito de cada círculo, algumas discussões já realizadas e conceitos do Prosperidade 360: com eles também é realizada uma reunião, dedicada às boas vindas.

Processo de renovação dos círculos de gestão



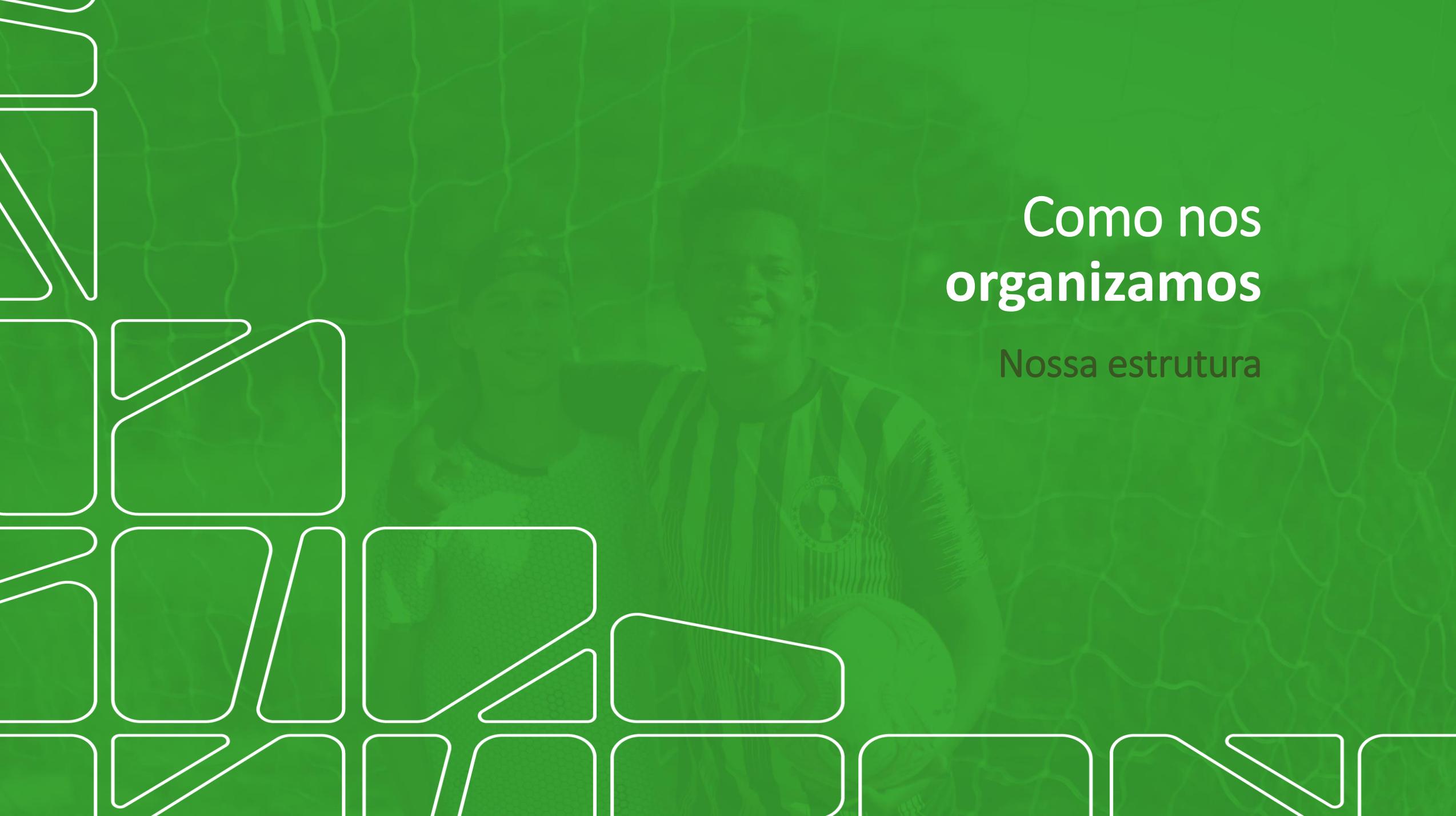
Novo ciclo de líderes e membros dos círculos de gestão

- No final do processo de renovação, espera-se contar com novos líderes, secretários com novos membros, de forma a valorizar a diversidade e a ampliação do debate.
- É importante salientar que os perfis dos participantes é estudado e valorizado no processo.
- Desta maneira, conseguimos disseminar o modelo de gestão e integrar mais vozes às discussões realizadas.

Melhoria contínua

Importante reforçar que, seguindo as premissas do nosso modelo, estamos sempre buscando processos de melhoria.

Semestralmente a equipe do P.G.G., em resposta ao seu indicador de Índice de Percepção de Maturidade do Modelo de Gestão, realiza rodadas de avaliações com os colaboradores quanto ao modelo de gestão. Essas rodadas podem gerar melhorias nos mais diversos campos do modelo Prosperidade 360º.



Como nos organizamos

Nossa estrutura

Glossário de equipes



Diversidade de pessoas, com perfis e competências diversas...

Contribuindo para um CIEDS mais ágil, mais integrado e com maior coerência entre os planejamentos estratégico, tático e operacional. E, claro, com maior confiança no futuro.

Áreas e Equipes Autogeridas / Específicas

Representam maior parte dos nossos colaboradores, desde de equipes de projetos, operação, comunicação, planejamento, etc.

Círculos de Gestão

Encontros de discussão táticas operacionais, com grupos de colaboradores que subsidiam tomadas de decisões estratégicas, garantindo a coerência entre os seus três níveis de planejamento.

Diretoria

Representam a instituição e orientam a sua sustentabilidade. Tomam decisões estratégicas para a instituição, considerando aspectos táticos e operacionais

Squads

São equipes ágeis que se iniciam a partir do Laboratório de Inovação e que se unem em ações de inovação para a entrega de uma ação concreta, para uma demanda temporal.

Grupos de Trabalho (GTs)

Grupo de colaboradores que se somam para resolver temas estratégicos e/ou específicos sob uma mesma temática. Podem servir para aperfeiçoamento das ações dos Círculos.

Gerentes Especialistas

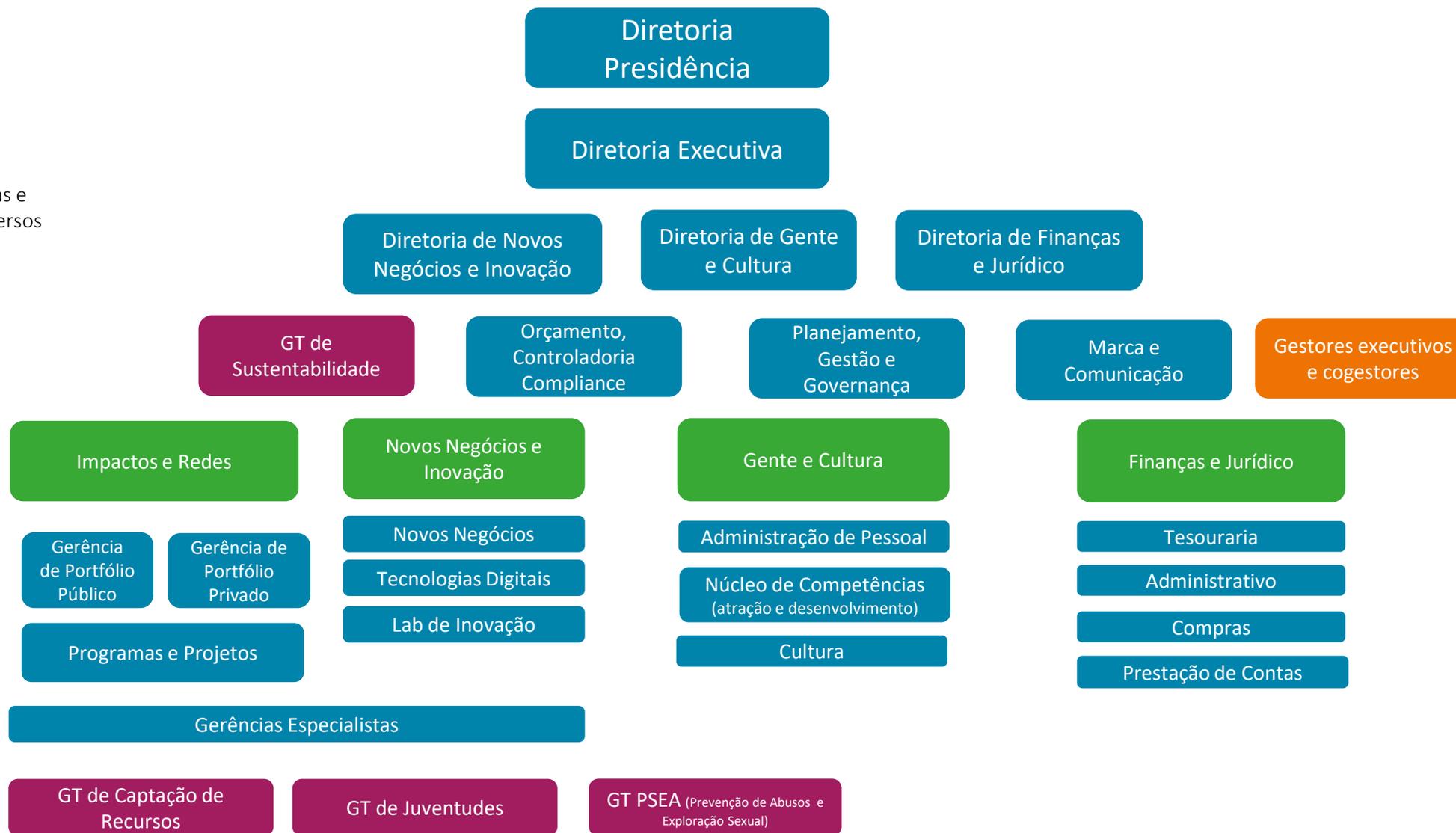
São as referências da área para o CIEDS. Trazem inovação, tendências e assessoramento técnico aos projetos.

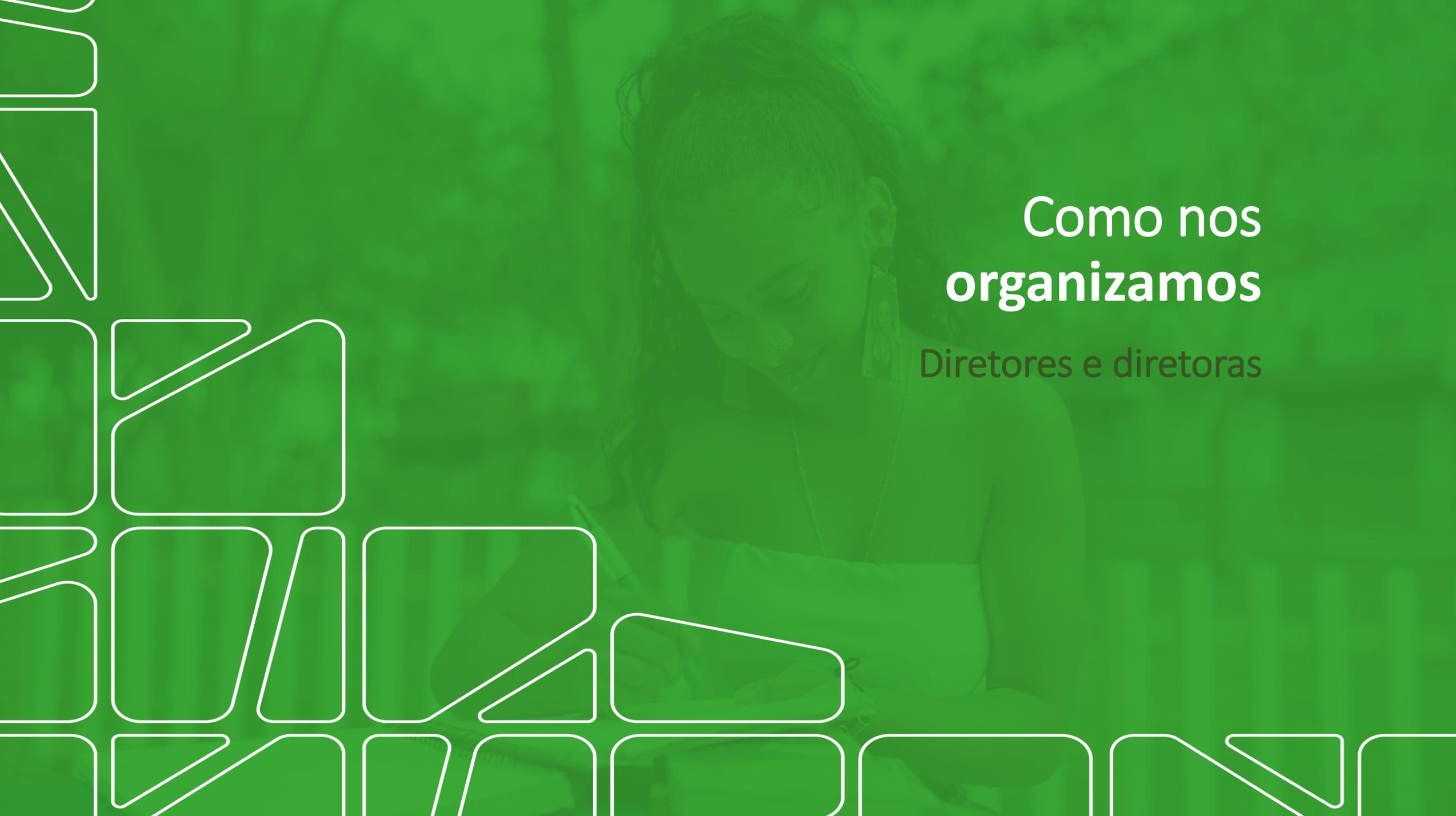
Gerências de Portfólio

Gestão do portfólio de projetos públicos e privados, qualificando a integração e otimização de recursos entre os mesmos. Apoio no relacionamento e captação de recursos

Organograma - 2022

- Área institucional
- Grupo de Trabalho
- Conjugação de áreas e conhecimentos diversos
- Gestão tático e Operacional





Como nos **organizamos**

Diretores e diretoras

Diretores e diretoras

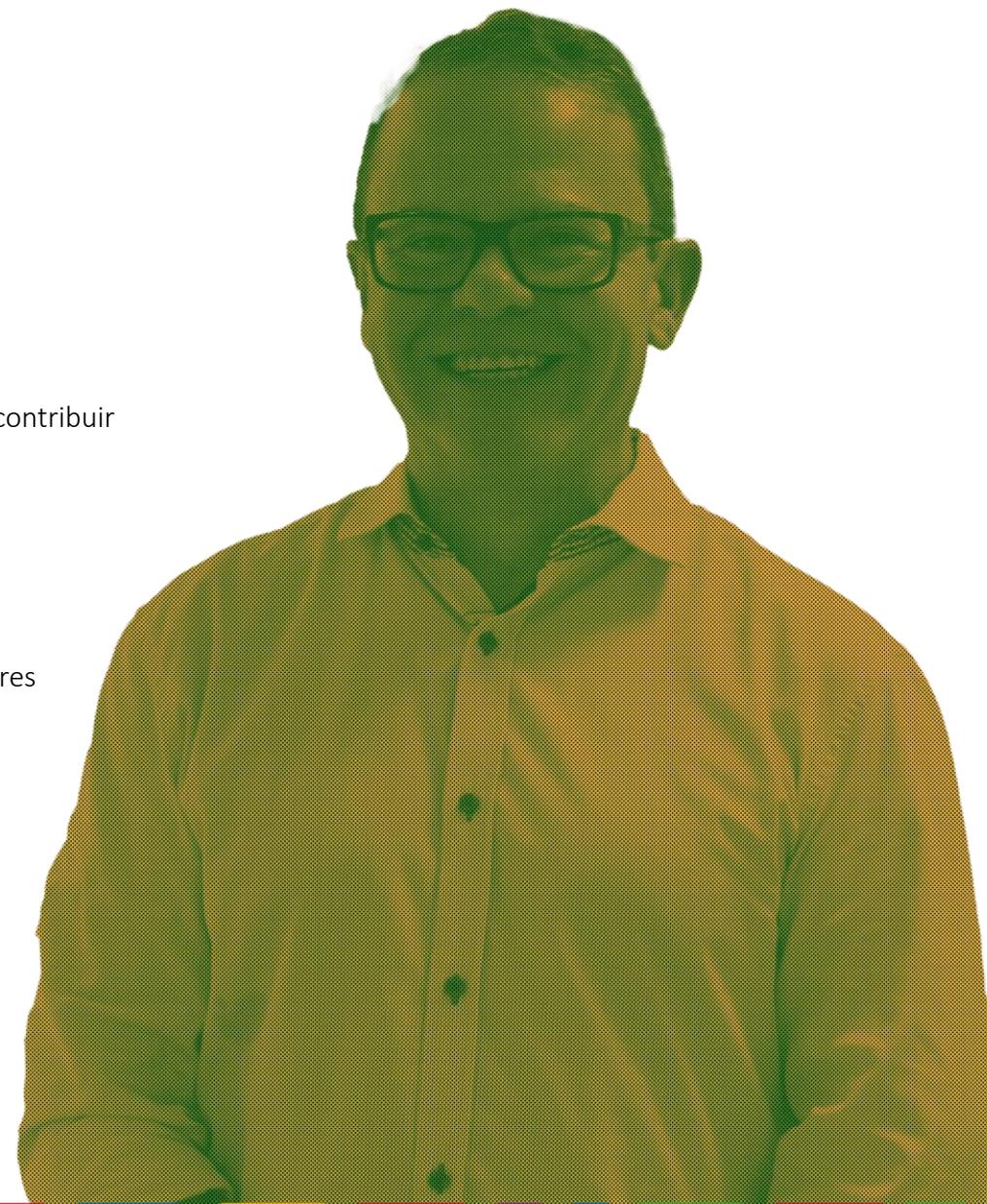
Atribuições

- Atuar de forma conjunta visando assegurar a sustentabilidade, competitividade, eficiência e eficácia institucional frente aos desafios do mercado e cenários futuros;
- De forma conjunta tomar decisões estratégicas e operacionais que visem assegurar o bom desempenho institucional e funcionamento do CIEDS, preservando e potencializando a marca;
- De forma conjunta e isolada promover articulações e contatos institucionais que promovam o CIEDS e possibilitem desenvolver novas oportunidades de mercado
- De forma conjunta e isolada, assegurar o bom clima institucional, o cumprimento da missão, visão, valores e princípios do código de ética e outros documentos institucionais;
- De forma conjunta e isolada, combater e atuar com veemência contra infrações contrárias aos princípios institucionais, seus valores e princípios do código de ética, assim como ações que vão de encontro à segurança institucional, analisando e mitigando possíveis riscos;
- Atuar de forma diretiva e responsável, com autonomia e agilidade, de acordo com as alçadas das respectivas diretorias;
- Atuar e promover com suas equipes uma visão empreendedora e projetada a resultados e impactos positivos baseados em evidências.
- Assumir postura de liderança, transparência, condução ética e equilibrada, promovendo um ambiente institucional colaborativo e produtivo junto às Diretorias pares e ao corpo da instituição;
- Buscar constante aprendizado e atualização, especialmente nos temas relacionados ao nosso fazer.
- Contribuir com a elaboração e sistematização do orçamento e do plano estratégico da instituição.

Diretoria presidência

Atribuições

- Representar legalmente e estatutariamente a instituição;
- Identificar oportunidades a partir do cenário externo de mercado;
- Identificar membros estratégicos para os Conselhos Institucionais que possam contribuir com o desenvolvimento institucional;
- Zelar pela sustentabilidade institucional;
- Orientar as estratégias do corpo diretivo;
- Acompanhar periodicamente os resultados do Plano Estratégico e dos Indicadores Institucionais, dando orientações estratégicas e recomendando prioridades;
- Aprovar o orçamento anual e o planejamento estratégico;
- Atuar como influenciador “corporativo”;
- Realizar relacionamento político-institucional.



Diretoria executiva

Atribuições

- Assegurar o desenvolvimento e a implementação de estratégias com a finalidade de consecução dos objetivos institucionais;
- Promover adesão ao modelo de gestão e estratégias de inovação, inspirando as lideranças da instituição;
- Promover práticas de integração de portfólio institucional, em conjunto com a Diretoria de Novos Negócios e Inovação;
- Garantir estratégias de relacionamento e confiança com os parceiros;
- Buscar de soluções que confirmam vantagens competitivas à organização;
- Analisar o desempenho operacional, financeiro e dos portfólios da instituição, fazendo as devidas correções e recomendações visando o alinhamento estratégico das ações;
- Supervisionar, acompanhar e orientar as atuações das Diretorias, a partir das estratégias e indicadores definidos.
- Representar institucionalmente o CIEDS em espaços internos e externos estratégicos;
- Desenvolver e acompanhar estratégias e modelos de aprimoramento das instâncias, colegiados da governança institucional e espaços de controle social (discutir forma de implementar);
- Acompanhar e supervisionar a atuação das Gerências de Portfólio e Gerentes Especialistas;
- Desenvolver e implementar estratégias de captação de recursos.

Diretoria de gente e cultura

Atribuições

- Garantir o cumprimento da política de RH do CIEDS, assumindo postura corretiva e orientadora a fim de zelar pelos princípios, valores e estratégias institucionais
- Prover o corpo diretivo com informações **estratégicas e tendências nos processos de gestão de pessoas** com foco na sustentabilidade institucional;
- **Definir e promover políticas de Atração e de Desenvolvimento** orientadas para o alcance da missão e visão institucional;
- Promover um modelo institucional de **gestão de pessoas por competências**;
- Definir e assegurar políticas para administração de pessoal em consonância com à **legislação e normas trabalhistas** vigentes em articulação com a Diretoria de Finanças e Jurídico;
- Promover estratégias de **mitigação de riscos trabalhistas** nas estratégias de gestão de pessoas;
- Garantir que os processos de Administração de Pessoal estejam sendo executados conforme procedimentos estabelecidos e disseminados;

Diretoria de gente e cultura

Atribuições

- Assegurar que o **Código de Ética** seja publicizado, implementado e esteja alinhado às premissas de cultura e compliance;
- Garantir a adoção de novas tecnologias e processos que facilitem e dinamizem a gestão e resultados da área;
- Monitorar e acompanhar **indicadores institucionais e de performance** dos processos de Administração de Pessoal;
- Assegurar a integração da área de cultura com a área de comunicação e marca com foco na **comunicação interna**;
- Promover a coesão das estratégias que orientam a constituição da **cultura e clima institucional** (abordagem, construção dos pilares e atributos e desdobramento nos processos);
- Zelar pelo bom clima institucional, estabelecendo estratégias e ações que assegurem a consecução dos valores institucionais, e estruturar ações corretivas, se for o caso.
- Apresentar **plano de trabalho**, orçamento e reportar a Diretoria Executiva os indicadores institucionais, de performance e principais realizações da área;
- Estabelecer, implementar e monitorar estratégias da **Política de Voluntariado**.
- Ouvidoria - *Em desenvolvimento*



Diretoria Jurídico financeira

Atribuições

- Garantir o aprimoramento e **efetividade da automação** para os processos administrativos de compras, financeiro e prestação de contas com foco na eficiência e otimização;
- Promover e acompanhar estratégias de desenvolvimento e aperfeiçoamento das equipes sob gestão da área, com foco na performance, integração e atingimentos dos objetivos e metas institucionais;
- Assegurar procedimentos e estratégias de **segurança patrimonial**;
- Atuar na **mitigação de riscos e danos** a sustentabilidade financeira e legal da instituição;
- Garantir a idoneidade jurídico-fiscal e econômica;
- Responsável pela **qualidade e integridade das entregas** aos parceiros (Prestação de Contas, Auditorias e Órgãos de Controle);
- Recomendar investimentos e **estratégias para ampliação dos fundos** de reservas Institucionais;
- Garantir um **processo de aquisição e compras idôneo**, transparente e alinhado às legislações e formalizações contratuais;

Diretoria Jurídico financeira

Atribuições

- Revisar e aprovar **Demonstrações Contábeis** e Pareceres de Auditoria Externa;
- Monitorar e supervisionar **contratos, condicionalidades e vigências** (prestadores de serviços, fornecedores e financiadores);
- Assegurar a habilitação legal do CIEDS em concorrências públicas e privadas nacionais e internacionais;
- Suporte ao **relacionamento estratégico com parceiros** no que tange à demandas administrativa, jurídica e financeira;
- Gerenciar e monitorar processos de passivos, dividas e possíveis processos em vigência, fornecendo informações íntegras à Diretoria Executiva periodicamente;
- Apresentar plano de trabalho, orçamento e reportar a Diretoria Executiva os indicadores institucionais, de performance e principais realizações da área;
- Garantir políticas, fluxos e procedimentos relacionados a sustentabilidade institucional para subsidiar a direção corretamente com integridade e que promovam vantagem competitiva .



Diretoria novos negócios e inovação

Atribuições

- Gerenciar e promover **estratégias de inovação** e planos de novos negócios;
- Gerir resultados de planos de investimentos para inovação e novos negócios, principalmente em **PD&I (Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação)**, municiando o corpo diretivo para tomada de decisões;
- Instituir e consolidar o modelo de **funcionamento da Diretoria de Novos Negócios e Inovação** gerando valor agregado para o CIEDS;
- **Atuar de forma transversal** às demais diretorias visando identificar necessidades e oportunidades de inovação incremental e disruptiva;
- Apoiar o **desenvolvimento da equipe**, em conjunto com a Diretoria de Gente e Cultura, com a difusão de processos, práticas, produtos, serviços e negócios que possam alavancar inovação e geração de valor agregado;
- Em conjunto com a Diretoria Executiva, promover **práticas de integração de portfólio** institucional;
- Fazer representação institucional junto à parceiros visando suporte, ampliação e apropriação da inovação no **processos captação de recursos**;

Diretoria novos negócios e inovação

Atribuições

- Retroalimentar as **práticas institucionais com inovações e tendências** de mercado em perspectiva estratégica;
- Assegurar o provimento da infraestrutura tecnológica e de segurança da informação;
- Assegurar a integração da área de novos negócios e inovação transversalmente à toda instituição com foco na **Transformação Digital**;
- Apresentar **plano de trabalho**, orçamento e reportar a Diretoria Executiva os indicadores institucionais, de performance e principais realizações da área;
- Desenvolver, testar e validar projetos e metodologias que confirmam vantagem competitiva ao CIEDS;
- Promover estratégias de integração e interlocução das Gerências de Portfólio e Gerentes Especialistas com a estratégias de Novos Negócios e Inovação;
- Desenvolver e implementar estratégias de captação de recursos



Como nos **organizamos**

Outras áreas e funções

Orçamento, controladoria e compliance

Atribuições

- Realizar planejamento e acompanhamento orçamentário, contemplando a elaboração de relatórios financeiros periódicos que auxiliem a tomada de decisão e definição de metas para a instituição;
- Analisar, avaliar e acompanhar o desempenho financeiro das áreas e projetos;
- Elaborar cenários orçamentários futuros, considerando projeções e tendências;
- Propor e analisar investimentos e criação de fundos que permitam a otimização de recursos, sustentabilidade financeira e redução de riscos.
- Propor e apoiar a inovação, a automação e otimização de processos e resultados financeiros da instituição;
- Fazer análises e avaliações para oportunidades de redução de custos e mitigação de riscos;
- Coordenar os processos de auditoria interna e externa
- Analisar as fontes de renda da organização e sugerir formas de melhorar as fontes produtivas
- Apoiar as gerências e coordenadores de projetos no controle das receitas e despesas
- Coordenar, orientar e liderar equipes para garantir que os processos financeiros adequados e de acordo com os padrões de compliance estejam sendo aplicados;
- Gerir indicadores econômico-financeiros da instituição.

Planejamento, gestão e governança

Atribuições

- Disseminação e articulação da metodologia de integração dos círculos, por meio da reafirmação de seus líderes;
- Guardar a coerência quanto aos atores inseridos nos círculos de gestão;
- Revisão sistemática do modelo de Governança, com proposição de melhorias;
- Sempre que cabível, oferecer novos processos e/ou formatos para os pilares de planejamento, gestão e governança;
- Garantir a documentação e sistematização de boas práticas;
- Promover processos de projeção de futuro e construção de iniciativas estratégicas junto às lideranças;
- Atuar como elo integrador entre lideranças, redes e propósitos;
- Apoiar as lideranças executivas no desdobramento da estratégia e de metas institucionais;
- Desenvolver junto a Diretoria e Presidência modelos adequados de indicadores institucionais, metas e sua revisão;
- Subsidiar a gestão cruzando dados de metas estabelecidas, histórico de resultados obtidos e tendências de mercado.



Gerências de portfólio

Atribuições

Gestão de portfólio

- Supervisão operacional do portfólio de projetos, seguindo a metodologia PRINCE 2 adaptada à cultura organizacional do CIEDS, com foco na performance e controle das seguintes variáveis: custo, prazo, escopo, risco, qualidade e benefícios;
- Supervisionar os processos e fluxos, junto às equipes e financiadores, de todos os projetos das carteiras, com alinhamento de metas e objetivos estratégicos;
- Estabelecer processos de gestão com base na priorização, balanceamento, execução e avaliação de portfólio de projetos;
- Supervisionar a execução dos projetos, orientando para eventuais ajustes de direcionamento e interfaces que precisam ser melhor trabalhadas, garantindo a excelência da execução e o alcance dos indicadores de sucesso dos projetos;
- Trabalhar em estreita colaboração com o time de sustentabilidade, a equipe de captação de recursos, diretoria de novos negócios e inovação e gerentes especialistas na formulação de propostas de projetos, com foco na ampliação do portfólio de acordo com as diretrizes de priorização estabelecidas;
- Supervisão do alcance dos indicadores dos projetos e dos impactos gerados em alinhamento programático e metodológico com o time de gerentes especialistas;
- Promover rituais de gerenciamento e participar de instâncias de gestão e outras frentes de trabalho da instituição;
- Definir em conjunto com a Diretoria de Gente e Cultura as equipes de implementação dos projetos aprovados, com base na gestão por competências;



Gerências de portfólio

Atribuições

Gestão de portfólio

- Realizar acompanhamento e avaliação continuada das atividades e promover o desenvolvimento dos funcionários sob sua responsabilidade, garantindo os fluxos de administração de pessoal, de acordo com as planilhas orçamentárias aprovadas e diretrizes da Diretoria de Gente e Cultura;
- Supervisionar os marcos de entregas dos projetos, bem como os relatórios de progresso e financeiros destinados aos financiadores, garantindo a qualidade da performance dos projetos e das informações que serão reportadas;
- Garantir a implementação de metodologias ágeis e inovadoras no processo de gerenciamento de projetos, promovendo a integração com a área de inovação e tecnologias digitais;
- Avaliar e mitigar os riscos do portfólio de projetos, juntamente com a Coordenação do Projeto, à luz da estratégia de negócios do CIEDS;
- Produzir relatório mensal de acompanhamento dos projetos para dialogar com a Diretoria Executiva e de Novos Negócios, acerca de informações importantes dos projetos para ajustar as estratégias vigentes, bem como traçar novas para alinhar às demandas da Instituição;
- Apoiar as equipes no desenvolvimento de capacidades para implementar projetos orientados a resultados e com base na gestão por evidências.



Gerências de portfólio

Atribuições

Networking, comunicação e parcerias

- Estabelecer e manter relacionamento com financiadores dos projetos, assegurando uma comunicação fluida e eficaz com rotina de atualizações sobre a performance dos projetos, bem como, prospectar novas oportunidades de captação de projetos.
- Gestão de estratégias de comunicação dos projetos, conjuntamente com a equipe autogerida de comunicação e marca.



Gerências Especialistas

Atribuições

Assessoria técnica e metodológica

- Atuação conjunta com a Diretoria Executiva, com a Diretoria de novos negócios e inovação e às gerências de portfólio;
- Trabalhar em estreita colaboração com a equipe de captação de recursos, diretoria de novos negócios e inovação e as gerências de portfólio na formulação de propostas de projetos visando alcançar os objetivos estratégicos institucionais com resultados concretos e sustentáveis;
- Dar suporte aos projetos no processo de consolidação das Teorias de Mudança previstas nas propostas técnicas, convergindo com os resultados e impactos institucionais;
- Prestar apoio técnico e metodológico aos projetos e à instituição, promovendo a integração e alinhamento com os objetivos estratégicos do CIEDS;
- Apoiar a elaboração de relatórios técnicos sob demanda, a fim de apoiar tecnicamente na clareza e consistência das informações reportadas;
- Assegurar que os projetos formulados estejam em consonância com o objetivos estratégicos do CIEDS e seus respectivos indicadores;
- Garantir a implementação de técnicas e metodologias inovadoras e mais digitais no processo de implementação dos projetos, promovendo a integração com a área de inovação e tecnologias digitais e as gerências de portfólio;
- Dar suporte às gerências de portfólio na avaliação e mitigação de riscos técnicos e de impactos à implementação dos projetos;
- Produzir relatório mensal de acompanhamento das áreas programáticas.

Gerências Especialistas

Atribuições

Gestão do conhecimento

- Pesquisar, recomendar e contribuir para o desenvolvimento de base de conhecimento nas áreas temáticas do CIEDS;
- Assessorar a produção de sistematizações em multimeios, promovendo e disseminando a gestão de aprendizados técnicos e metodológicos;
- Desenvolver recomendações e proposição de novos negócios para as áreas responsáveis, por meio da coleta e análise de tendências nacionais e internacionais relacionadas às áreas temáticas do CIEDS, fornecendo suporte técnico no desenho de estratégias de atuação institucional; e
- Elaborar insumos técnicos para subsidiar a gestão estratégica institucional.

Networking, Comunicação e Parcerias

- Desenvolver e manter parcerias técnicas com instituições públicas, privadas, organismos internacionais, instituições acadêmicas, startups e organizações da sociedade civil, em colaboração com o Laboratório de Inovação, para garantir que o conhecimento técnico seja atualizado, gerado, coletado e divulgado para assistência técnica eficaz, capacitação e diálogo sobre políticas relacionadas às áreas temáticas do CIEDS;
- Estratégias de suporte ao relacionamento e aproximação com parceiros nas dimensões técnicas e metodológicas, sob demanda;
- Participar de reuniões, conferências, workshops, seminários e agendas com organismos colegiados, compartilhando conhecimentos técnicos, de modo a contribuir para os esforços de advocacy, ampliar a capacidade de incidência na formulação e gestão de políticas relacionadas às áreas temáticas do CIEDS e gerar oportunidade de novos negócios; e
- Garantir contribuições regulares de conteúdo para canais oficiais de comunicação do CIEDS, disseminando o posicionamento técnico do CIEDS sobre as respectivas áreas de atuação.



Coordenador de projeto

Atribuições

- Gestão do projeto em conformidade com a proposta técnica (objetivos, estratégias, ações, cronograma e orçamento);
- Liderar a equipe do projeto, sendo responsável pela rotina de acompanhamento e desenvolvimento de talentos;
- Garantir que a execução do projeto esteja alinhada às estratégias institucionais;
- Monitorar indicadores de performance e impactos;
- Garantir os entregáveis contratualizados e prestação de contas junto ao parceiro financiador;
- Produzir conteúdo e apoiar a definição de estratégias para comunicação, mobilização e engajamento do público destinatário;
- Representar o CIEDS em espaços de governança ou de promoção do projeto;
- Apoiar no desenvolvimento dos campos de conhecimento institucional e contribuir com outras demandas;
- Mapear e identificar novas oportunidades para atuação do CIEDS;
- Apoiar na melhoria contínua dos processos, ferramentas, métricas e treinamentos, para gerar mais eficiência na organização.





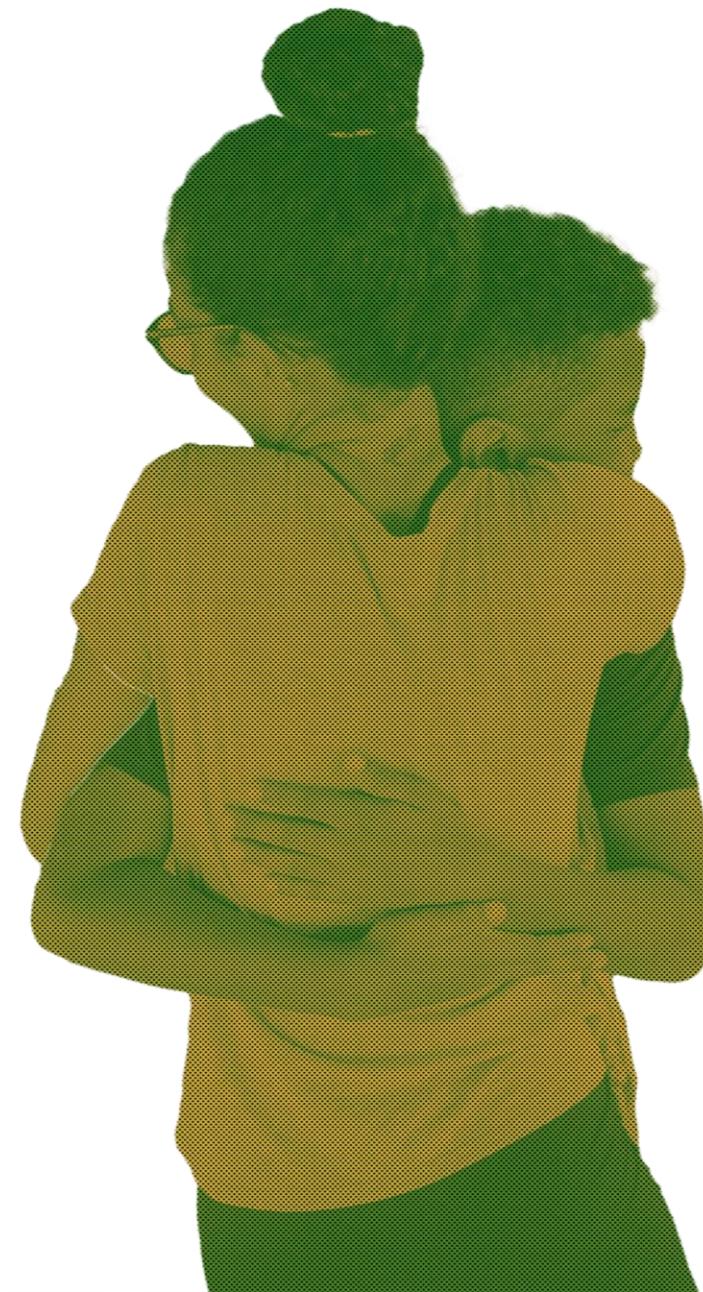
Como nos organizamos

Grupos de trabalho

GT de sustentabilidade

Atribuições

- Orientações no que tange à sustentabilidade (econômica, governança, compliance, comunicação estratégica, etc)
- Planejamento e orientação de estratégias de Mobilização e Captação de Recursos;
- Análise de riscos e encaminhamento de estratégias de mitigação;
- Definição de metas de captação de recursos por áreas;
- Análise de tendências, mercados e oportunidades;
- Representação e relacionamento institucional;
- Subsídios para comunicação (mercadológica) orientada à captação de recursos.



GT de captação de recursos

Atribuições

- O GT de Captação de Recursos é responsável pela organização de propostas no radar de elaboração do CIEDS. Trabalha com a dimensão operacional destas atividades da instituição, atendendo:
 - Ao controle fino de oportunidades;
 - Visão dos editais submetidas, respostas de oportunidades e oportunidade no radar imediato;
 - Construção de propostas comerciais;
 - Apoio na gestão das equipes elaboradoras de propostas no CIEDS;
 - Discussão de oportunidades de captação e investimento social privado, tendo em mente olhar de mercado;
 - Discussão de outras temáticas de captação de recursos, como captação de pessoa física, incentivos fiscais, etc.;
 - Operacionaliza e discute desdobramentos do Time de Sustentabilidade, atuando em sinergia com este grupo e os demais círculos do CIEDS.

GT de Juventudes

Atribuições

- O GT é um grupo autogerido para as trocas entre os projetos do CIEDS que envolvem as juventudes. Onde, além de compartilhamento de aprendizagens dos projetos, são realizadas formações e estratégias de atuações para apoiar nas diretrizes do GT: impacto, captação de recursos e posicionamento



GT PSEA - Prevenção de Abusos e Exploração Sexual

Atribuições

- Fortalecer as capacidades para o cumprimento das suas responsabilidades na prevenção e resposta à exploração e aos abusos sexuais;
- Aumentar a compreensão do CIEDS sobre a PSEA, bem como o seu apoio a esta prática;
- Apoiar no fortalecimento dos seus sistemas de PSEA;
- Melhorar a coordenação, a comunicação e a coerência entre o CIEDS, seus parceiros e outros agentes relevantes no que tange à PSEA;
- Contribuir para melhorar a prestação de contas às populações afetadas.

Dito isto tudo, bora finalizar com algumas falas inspiradoras de nossos colaboradores que condizem com o nosso modelo de gestão?





“[O modelo de gestão nos permite ter] capacidade de sintetizar demandas das equipes dos diferentes departamentos; Geração de soluções para gargalos operacionais...”



“ O CIEDS se apresenta por um modelo de gestão que constrói estratégias para incentivo da inovação e de valorização de uma cultura institucional colaborativa.”



“Jornada Prosperidade 360º é um processo valioso para o CIEDS, mas precisamos que estejamos todos engajados nela...”



“ O CIEDS atua por meio de um modelo de gestão com inovação para a prosperidade, integrando ações colaborativas para gerar valor, potencializando ideias.”



Muito obrigad@!

*Equipe de Planejamento Estratégico,
Gestão e Governança - PGG*



cieds.org.br



[/ciedsbrasil](https://www.facebook.com/ciedsbrasil)



[@ciedsbrasil](https://twitter.com/ciedsbrasil)



[@ciedsbrasil](https://www.instagram.com/ciedsbrasil)



[CIEDS](https://www.linkedin.com/company/cieds)



[CIEDS](https://www.youtube.com/c/cieds)

FALE CONOSCO



(21) 3094-4555



(11) 3105-2229



(85) 3348-0486