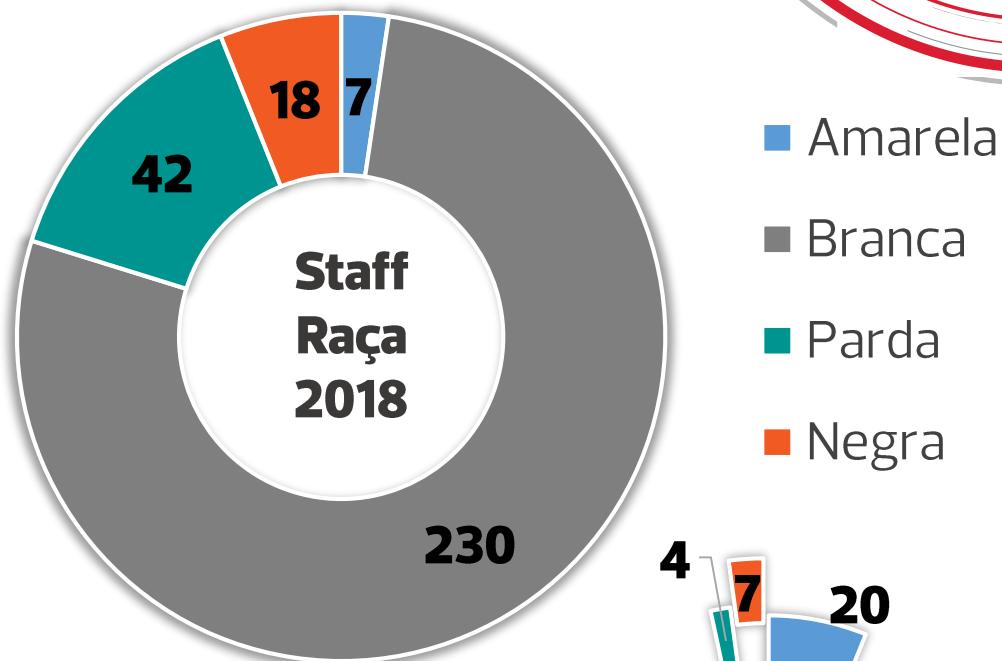
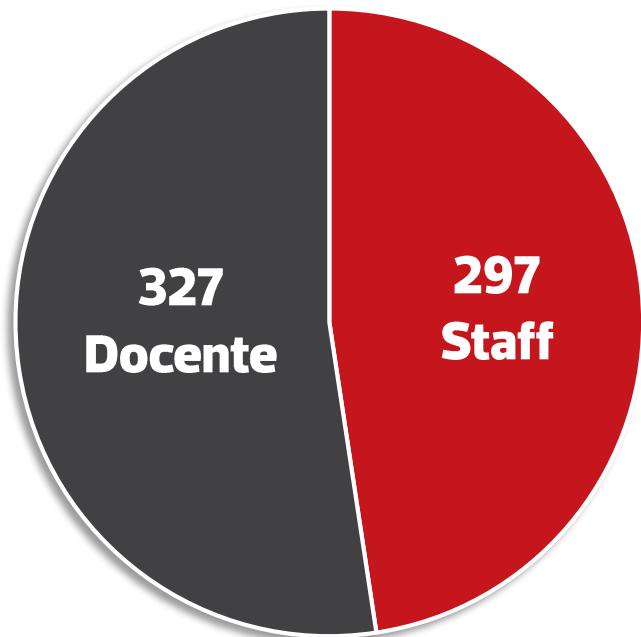




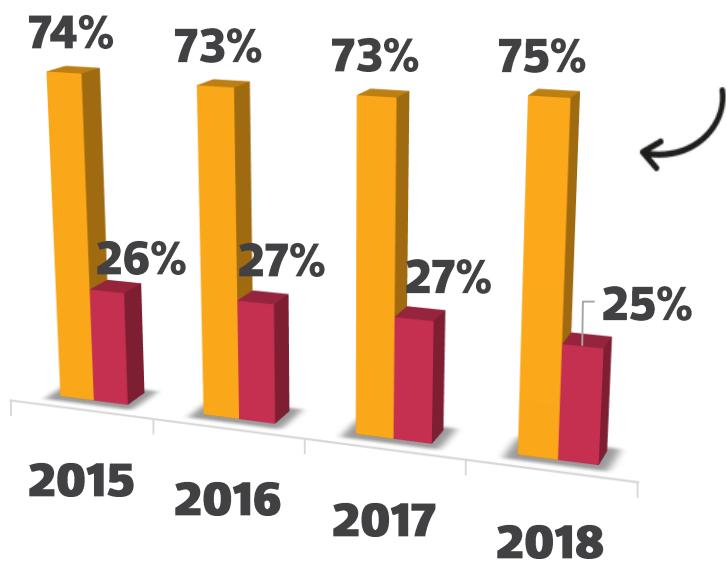
Nossos colaboradores

Quadro geral

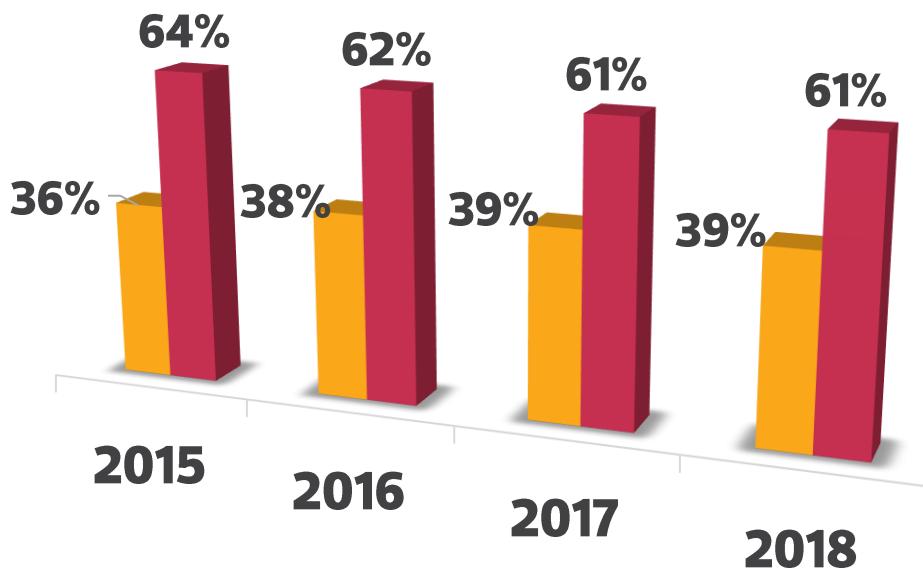
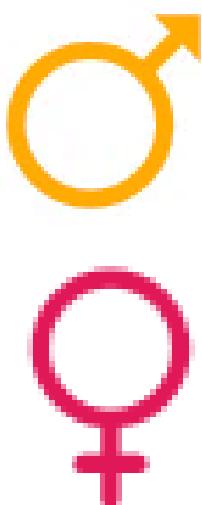
Em 2018 nosso quadro era composto por 624 colaboradores, sendo: **48%** staff e **52%** docentes.



Assim como nos anos anteriores, em 2018 foi possível observar a tendência de sexo predominante no corpo docente, onde o maior número de colaboradores era do sexo masculino.



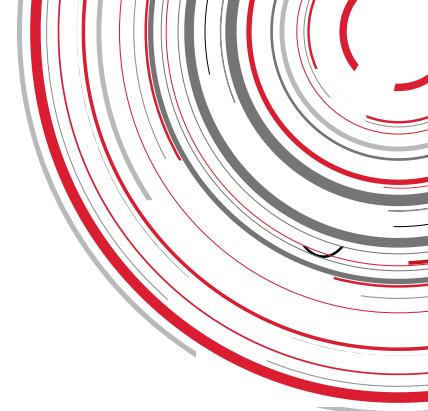
A concentração feminina nos grupos de liderança administrativos em 2018, ficou acima do que foi apresentado pelo mercado (20,4%)*.



*Pesquisa de Benchmarking de Capital Humano realizada pela PWC com 124 empresas de 10 segmentos diferentes que o Insper participou.

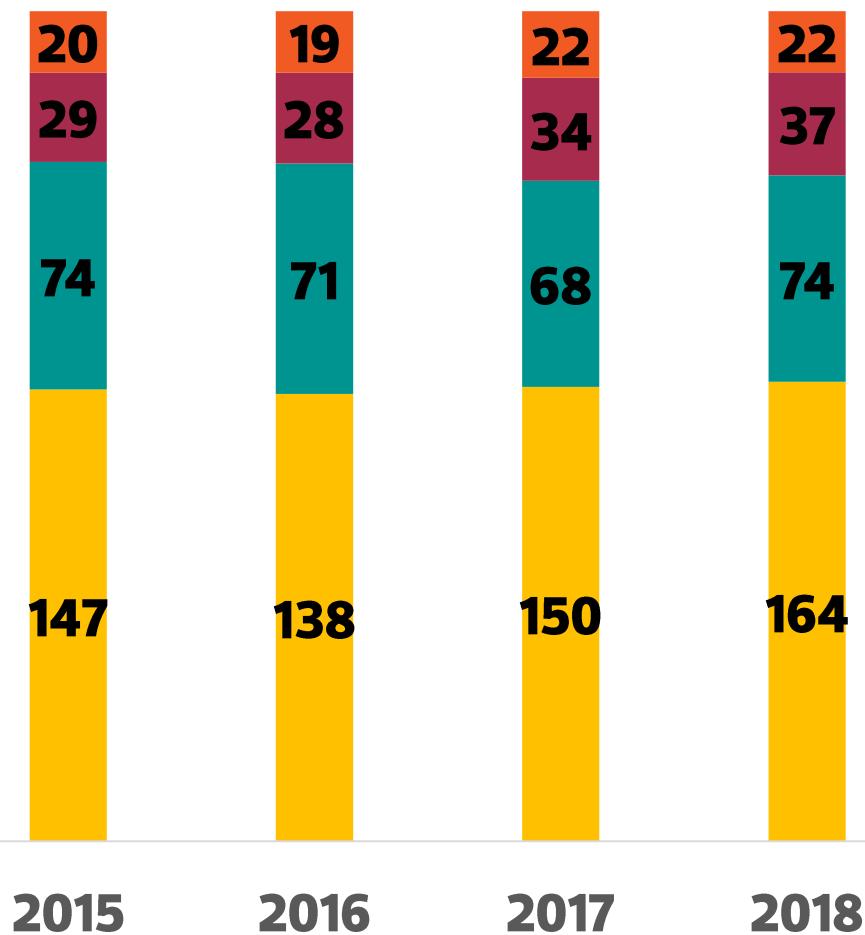
Nossos colaboradores

Estágio de carreira



Colaboradores administrativos

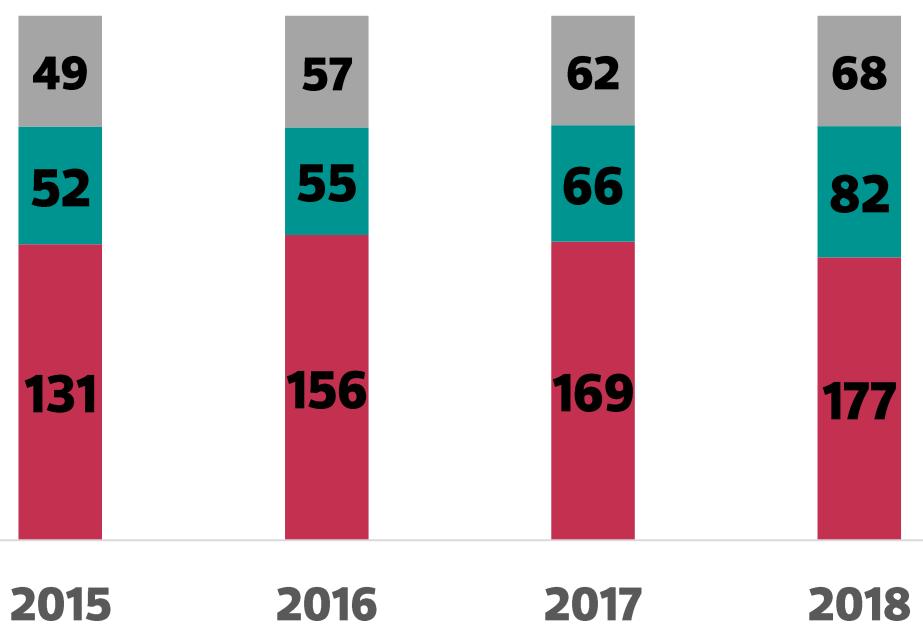
Assim como nos anos anteriores, em 2018 foi possível observar a tendência no estágio de carreira do staff, onde o maior número de colaboradores estavam no início de carreira (55%).



■ Início ■ Meio ■ Gestores ■ Especialistas

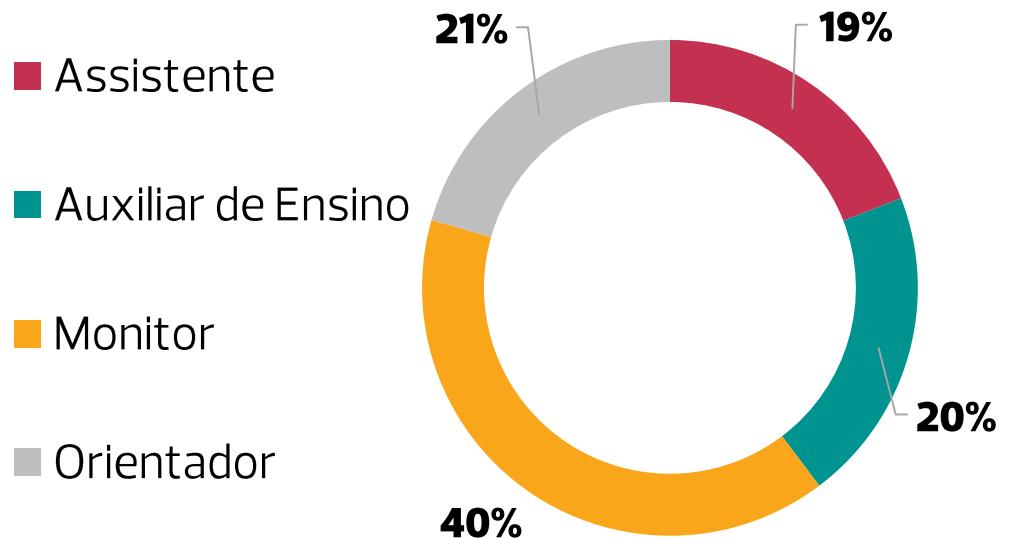
Docentes

Foi possível observar que em 2018, assim como nos anos anteriores, dentre os docentes, mais da metade concentra sua dedicação em tempo parcial (54%).



■ Tempo Parcial ■ Tempo Integral ■ Outros

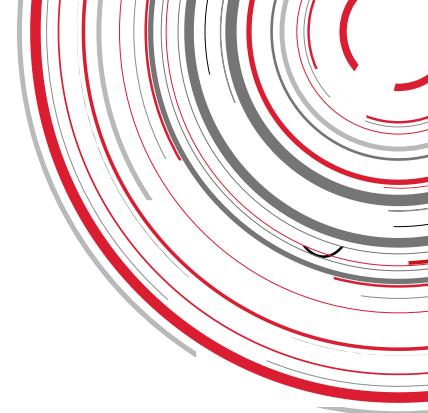
Outros 2018





Nossos colaboradores

Docentes | Vertentes e publicações



Os docentes de dedicação exclusiva em 2018, tiveram a seguinte distribuição em vertentes:

Vertente 1

Ênfase em ensino e pesquisa



35%

Vertente 2

Ênfase em pesquisa e contribuição institucional



24%

Vertente 3

Ênfase em ensino e contribuição institucional



41%

Em 2018, os docentes de dedicação extra carreira foram distribuídos em:

Senior teaching fellow



10%

Teaching fellow



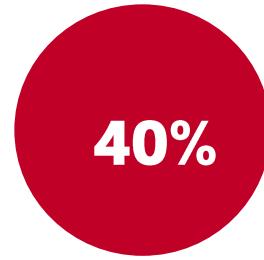
40%

Senior research fellow



10%

Senior fellow



40%

Produção Acadêmica

Artigos **2018**
104



2017
91

2016
89

2018
44

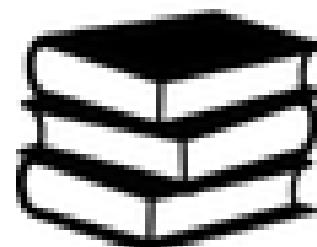


2017
19

2016
19

Capítulos de livros

2018
19



Livros

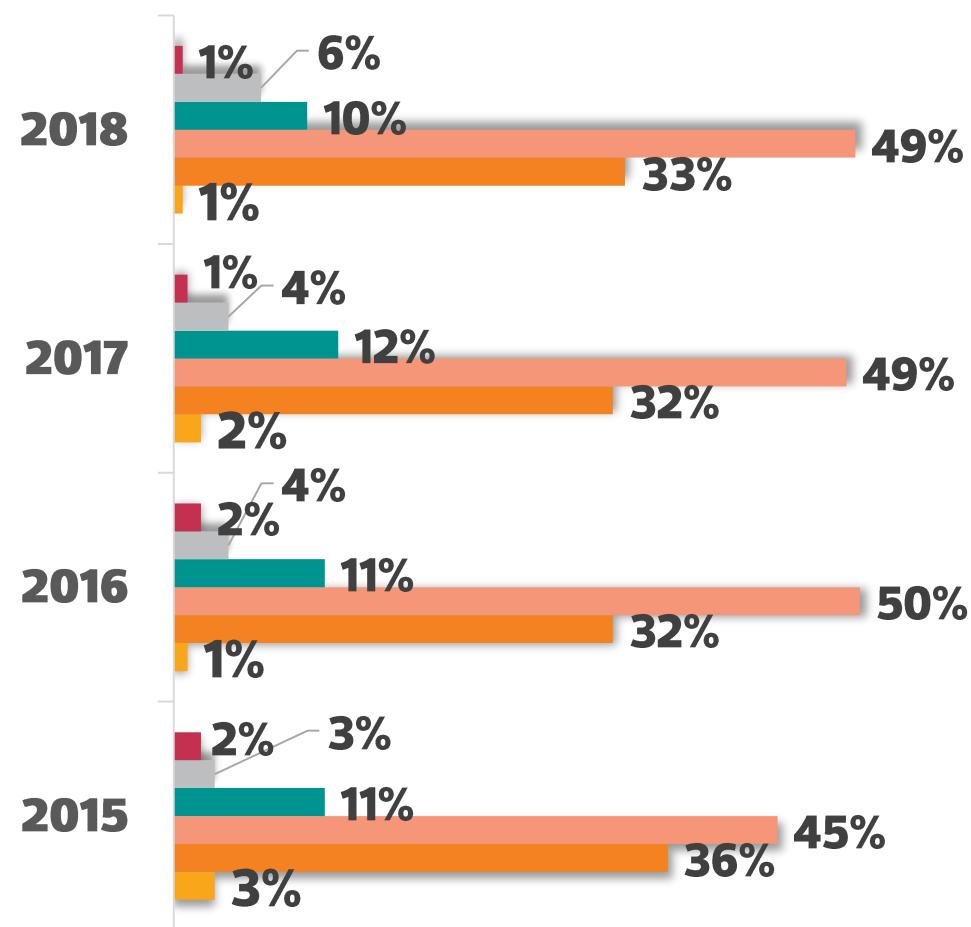
2017
2

2016
8



Nossos colaboradores

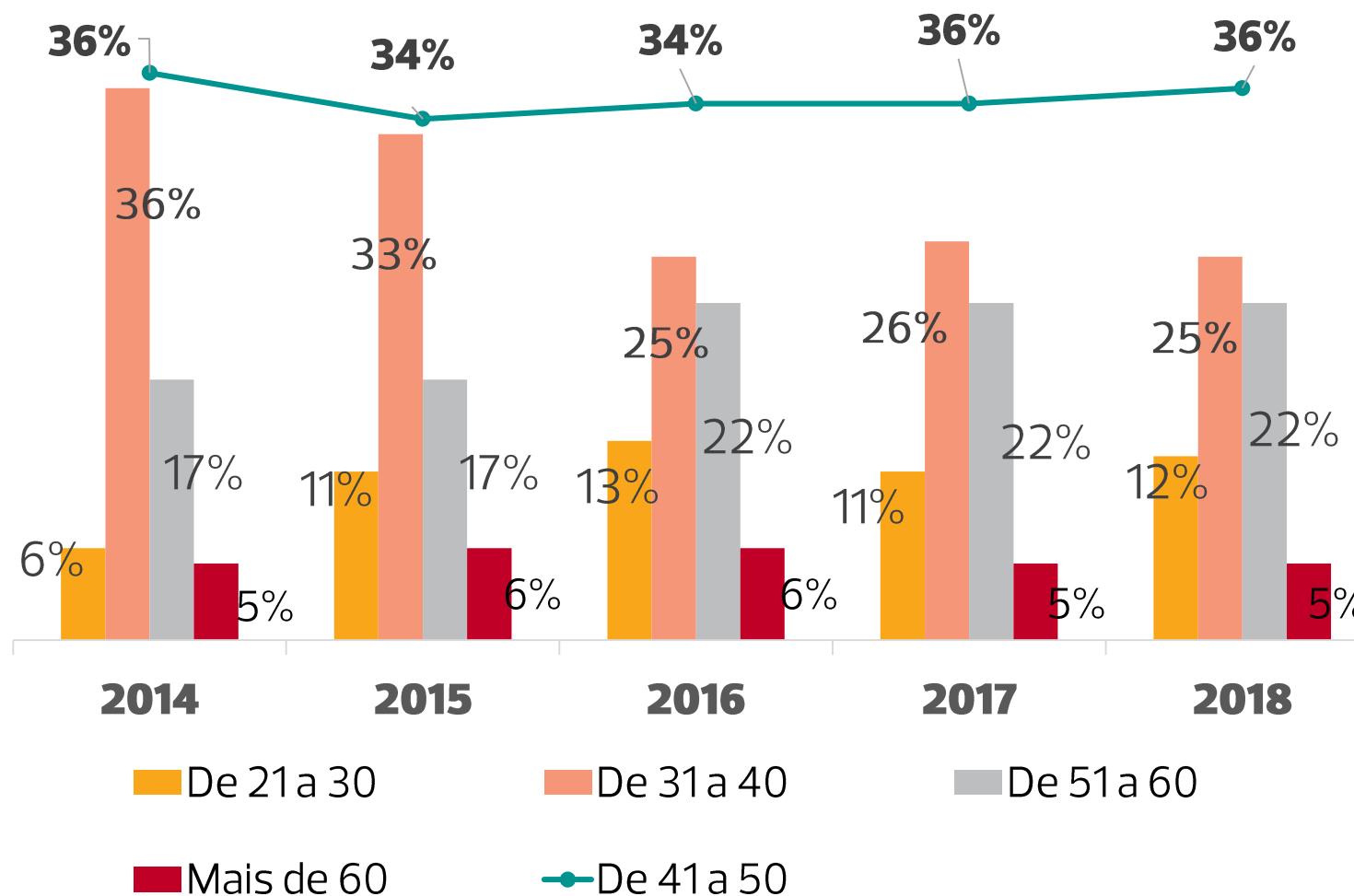
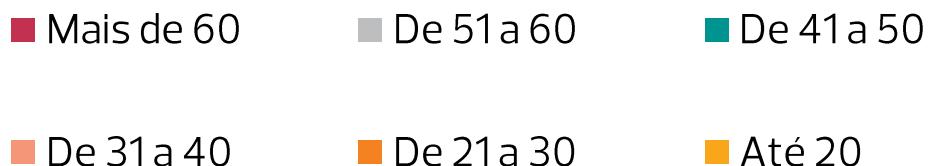
Quadro Geral | Por idade



A média de idade do staff foi de 35 anos.

Para o grupo de liderança a média de idade foi 42 anos, meio de carreira: 35 anos, e início de carreira: 32 anos.

De acordo com Pesquisa de Benchmarking de Capital Humano realizada pela PWC, o Insper apresenta colaboradores mais novos em cargo de gestão se comparado ao mercado.



A média de idade dos docentes foi de 44 anos.

Para docentes de dedicação integral a média de idade foi 45 anos, dedicação parcial: 48 anos, e outros: 36 anos.



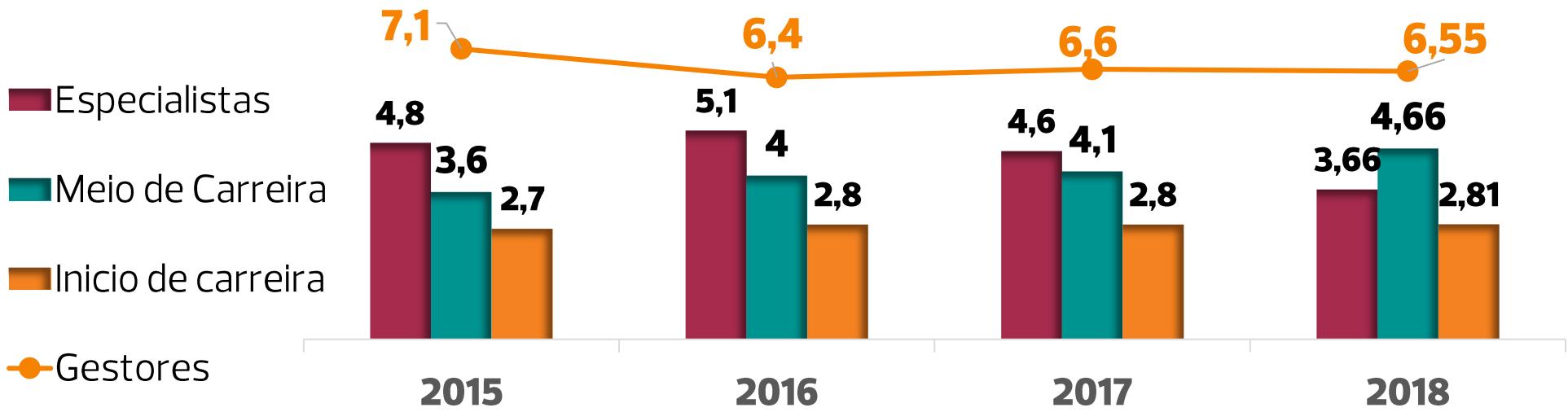


Nossos colaboradores

Quadro Geral | Por tempo de casa

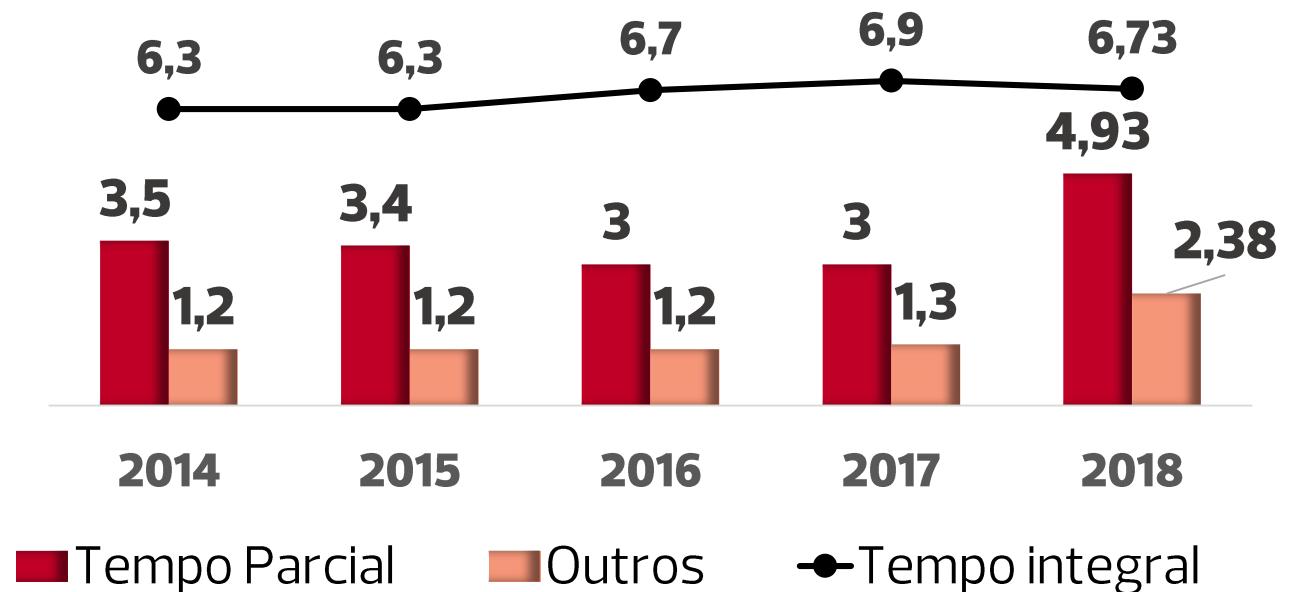


A média de tempo de casa dos **gestores** desde 2014 é de 6 anos, apresentando índice de *turnover* de 3% em 2018, 4% em 2017, 14% em 2016 e 2% em 2015.



Os docentes com Vertente 1 apresentam maior tempo médio de casa, seguidos por V2 e V3.

A média de tempo de casa do grupo de docentes de tempo integral desde 2014 é de 6 anos.



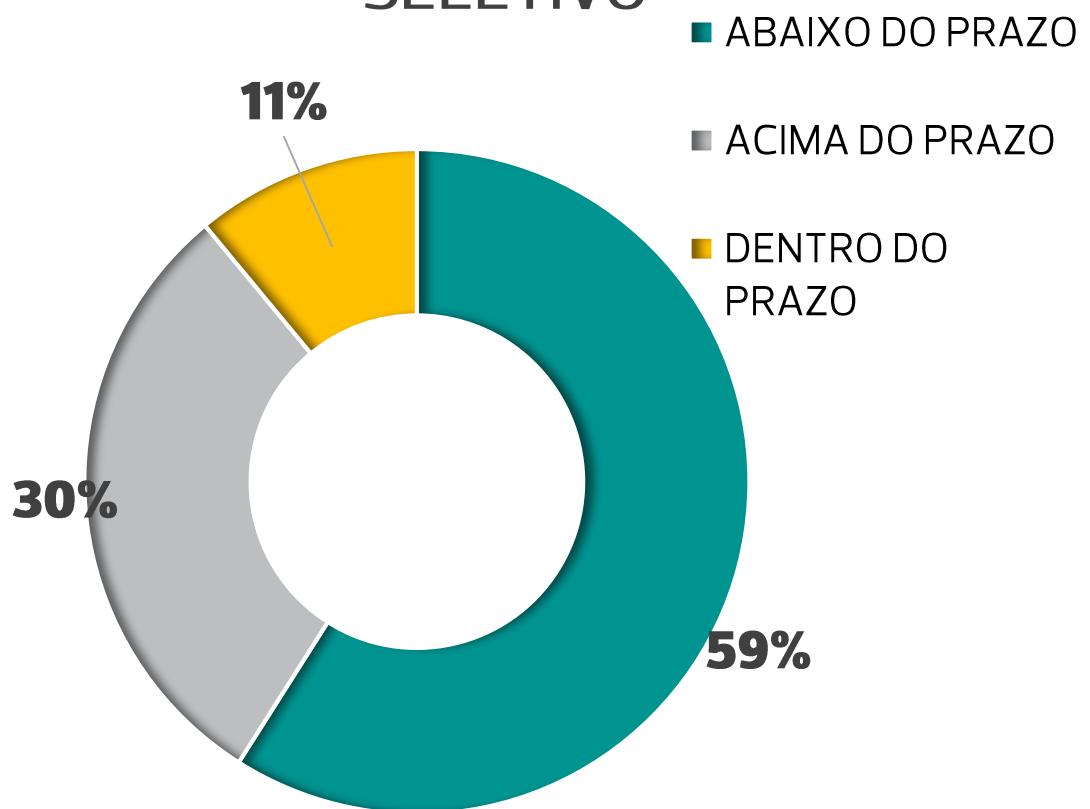


Processos seletivos em 2018

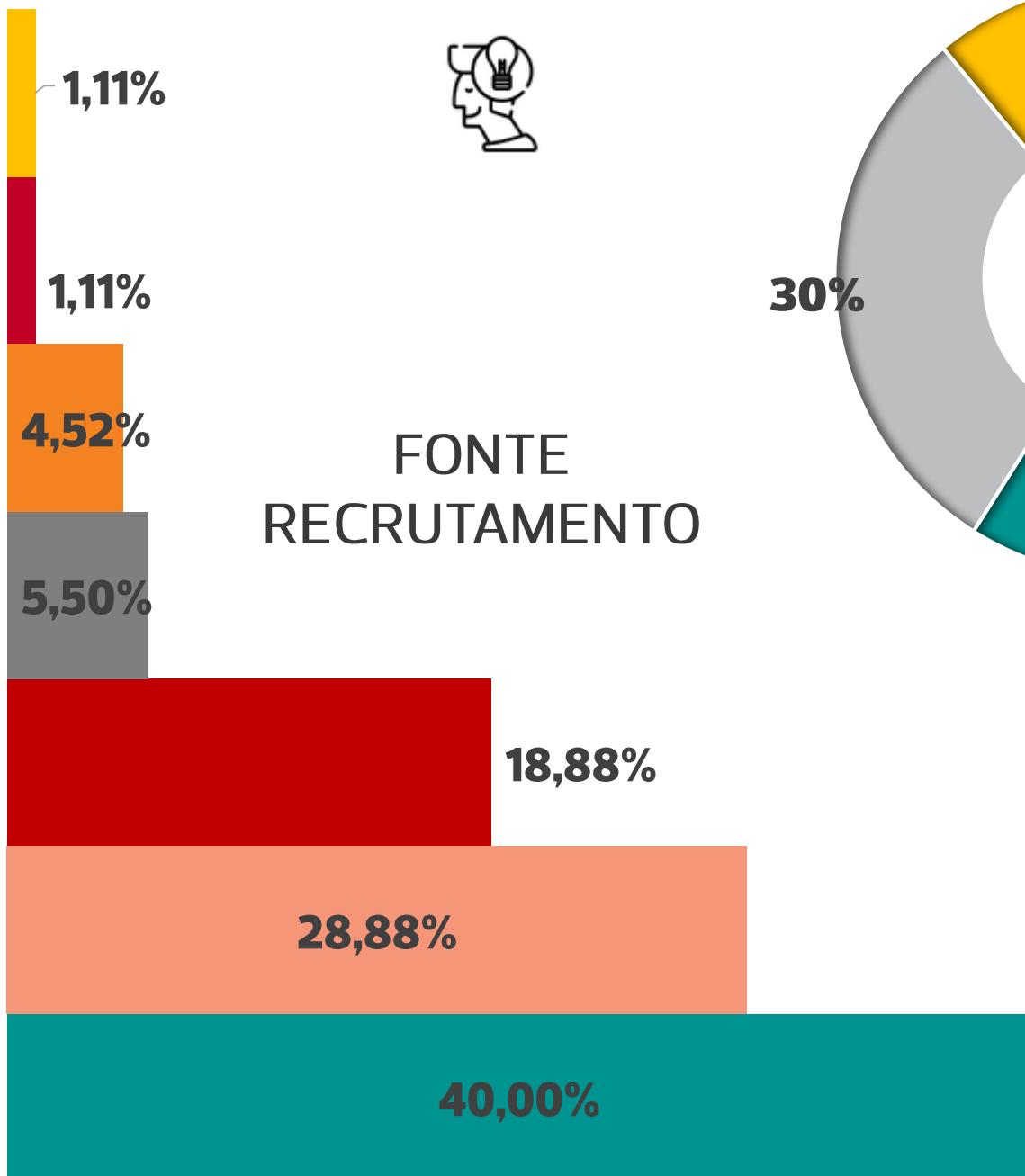
Staff



TEMPO DO PROCESSO SELETIVO



FONTE RECRUTAMENTO

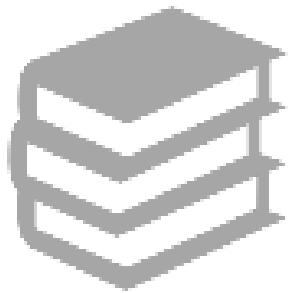


De acordo com pesquisa de *benchmarking* da PWC, nossos profissionais de liderança são contratados 5 vezes mais rápido que a média do mercado.

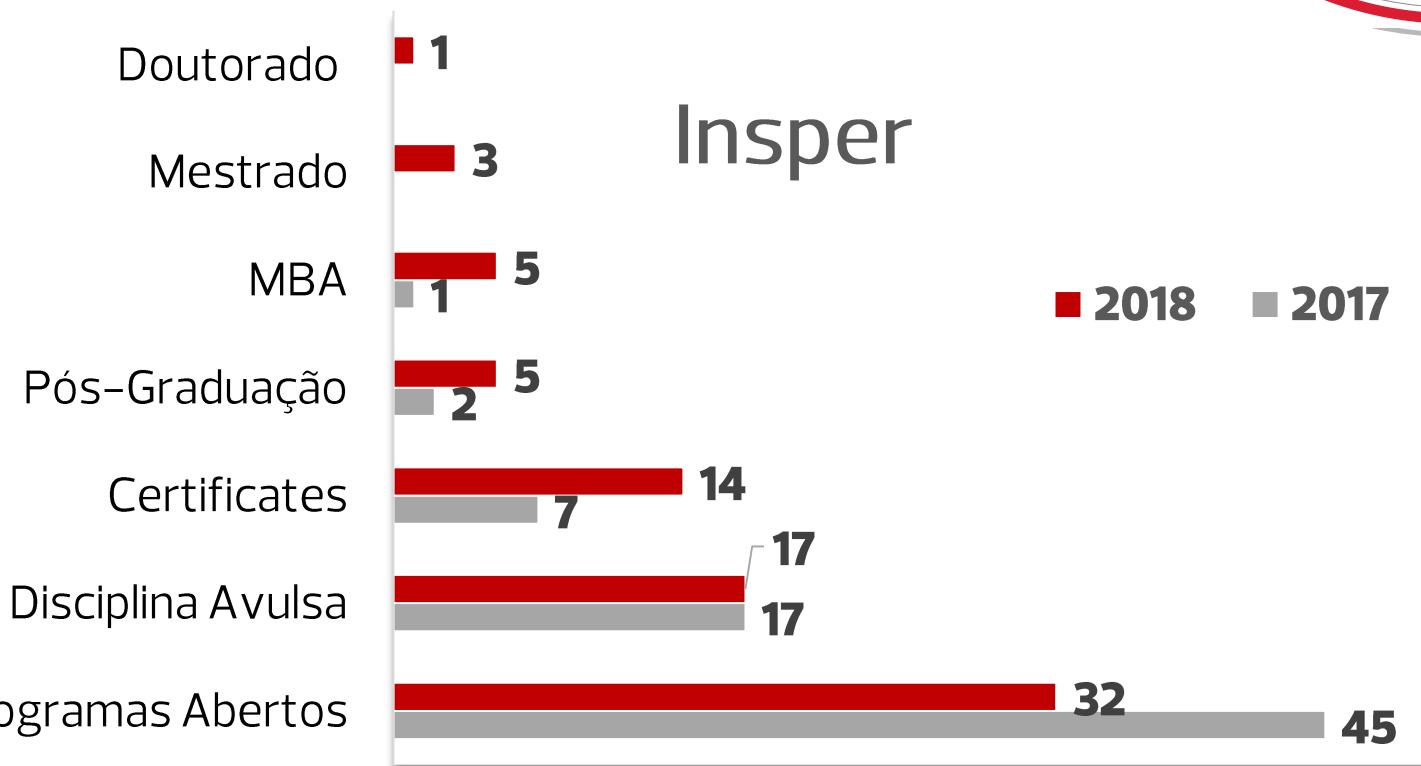
- EFETIVAÇÃO DE ESTÁGIO
- CATHO
- CONSULTORIAS - INDICAÇÃO
- RECRUTAMENTO INTERNO
- CONSULTORIAS PCD'S
- VAGAS.COM
- NETWORKING



Bolsas de Estudo em 2018



Quadro Total



Insper

■ 2018 ■ 2017

EDUCAÇÃO EXECUTIVA Programas abertos

Concentração por estágio de carreira



Meio de
carreira

Espec.
Super.

Início de
carreira

Outros

Outras instituições



Complementar **66,66%**

Cursos de curta e média duração que contribuem para o aprimoramento das funções do colaborador.

Idiomas **18,51%**

Graduação
14,83%



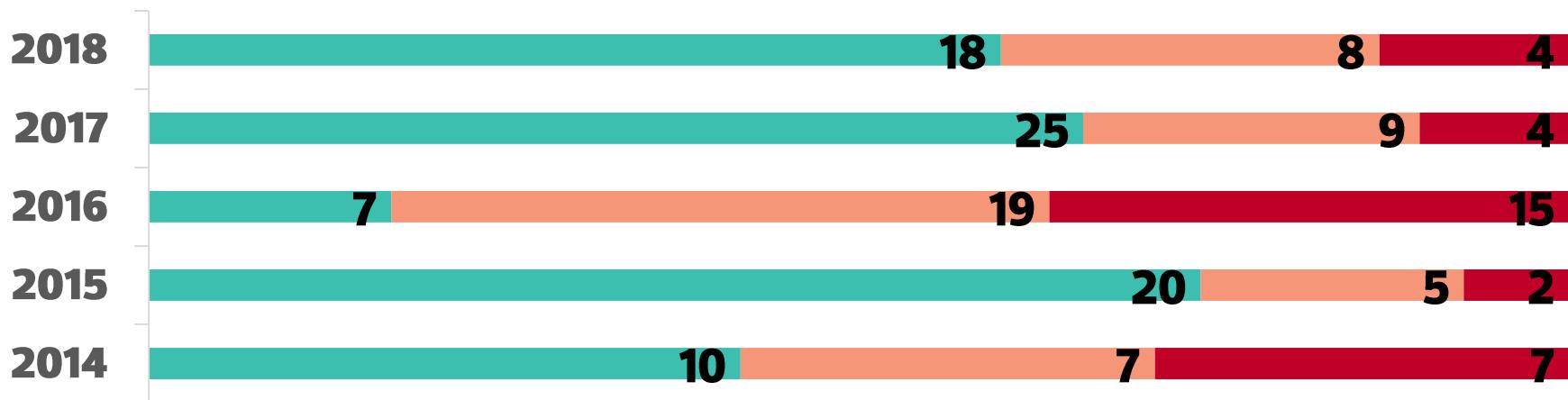
Insper
Pessoas

Turnover em 2018

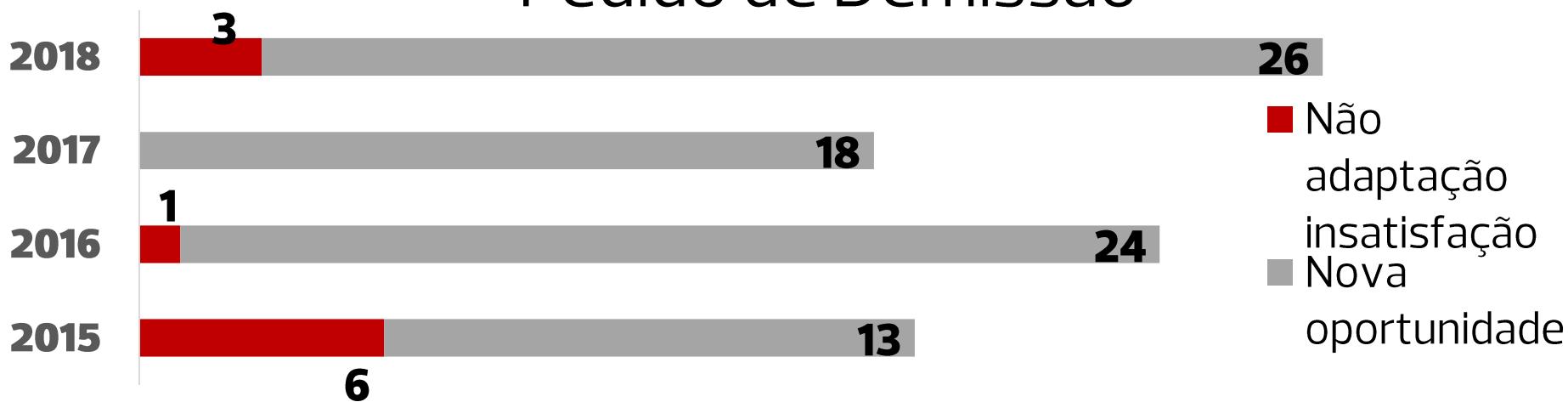
Staff

Desligamentos

■ Desempenho ■ Mudança organização ■ Comportamento

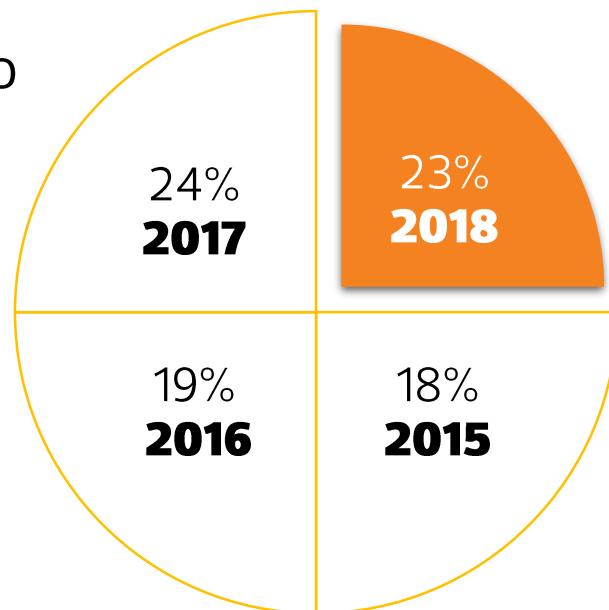


Pedido de Demissão



O desempenho (50%) é o principal fator de desligamento, seguido de mudança na organização (30%) e comportamento (20%).

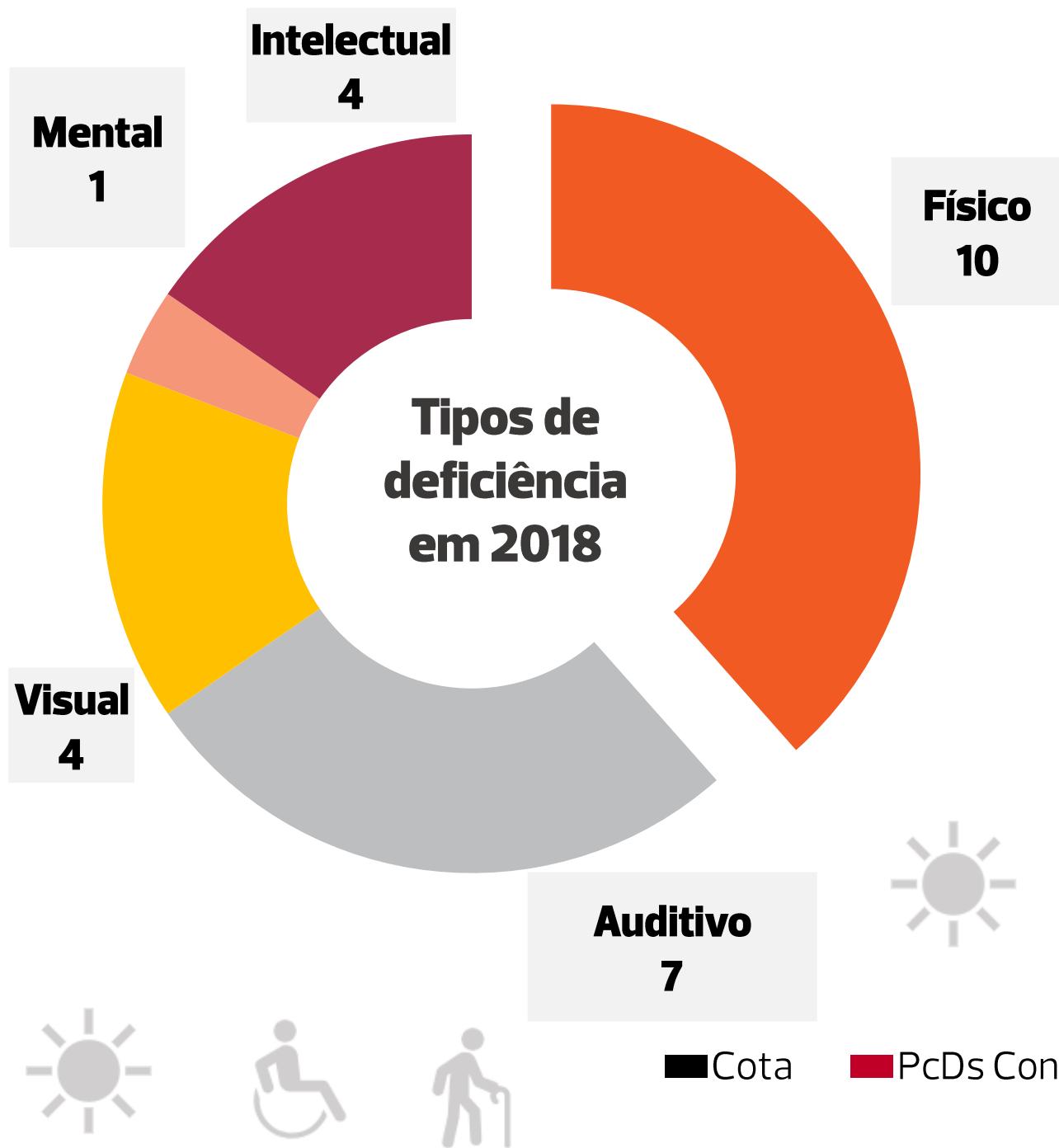
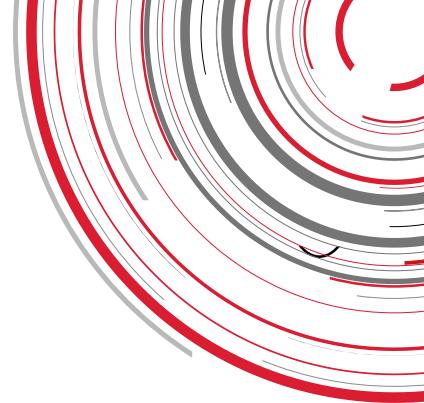
Em 2018 o turnover foi de 23%.



Diversidade em 2018



Staff



Devido a eficiência do programa de acompanhamento junto a Ser Especial, em 2018 foram efetivados 4 aprendizes com deficiência.

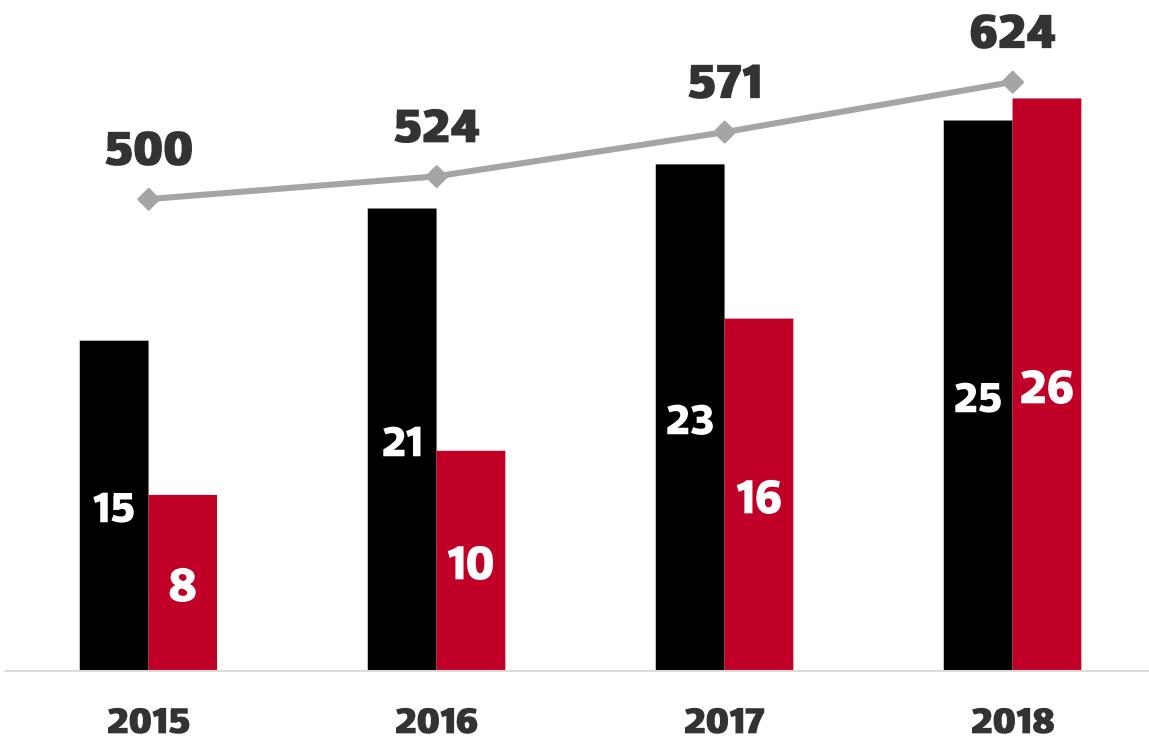


■ Cota

■ PcDs Contratados

◆ HC Final do Ano

Dentre os 26 colaboradores, temos 4 aprendizes com deficiência intelectual e 1 com deficiência física.



Diversidade em 2018

Quadro Geral



Em 2018 realizamos três encontros sobre a valorização da diversidade.

Ouvimos as percepções dos participantes para entendermos se estamos no caminho certo e em que podemos melhorar o nosso ambiente.

Convidamos Bruno Lippi do DEA e **Rafaella Bezerra** do Marketing, para nos trazer suas primeiras percepções sobre o tema:

“Esse tipo de iniciativa promove a reflexão acerca dos padrões que cultivamos e reproduzimos dentro e fora da escola, muitas vezes baseados em preconceitos de múltiplas naturezas. Nesse sentido, é uma ótima oportunidade para avaliar as contradições de discursos e comportamentos que conflitam com nosso Código de Ética e Conduta, do qual um dos princípios fundamentais é a Valorização da diversidade.”

Obrigado, Bruno!

“Falar de diversidade parece fácil, mas não é! Não é simplesmente colocar oprimido como vítima e condenar o opressor, que está tudo certo! É necessário diálogo, compreender o que está por trás desse processo e fazer correções para que situações como essa sejam minimizadas. Existem alguns tabus, pré-conceitos, intolerância, background e concepções no meio do caminho. A única forma de você conseguir reduzir a desigualdade é trazendo o tema para perto! Ouvindo mais, julgando menos! O aprendizado de 2018 foi importante para executar ações em prol do tema.”

Obrigado, Rafaella!

Diversidade em 2018

Ações em 2018

Comissão de **Acessibilidade**



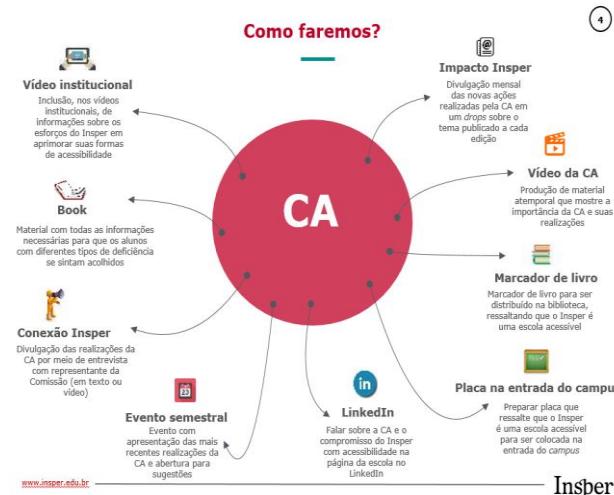
Demos Boas-Vindas à Luciana Arjona e Vinícius Barqueiro!

“O objetivo da Comissão de Acessibilidade do Insper é promover a conquista e o exercício da autonomia dos estudantes com deficiência e garantir o seu pleno acesso ao currículo em condições de igualdade ao atender suas características associadas à deficiência.”
Comissão de Acessibilidade

Oferecemos uma palestra sobre Autismo com a Diretora da Ser Especial da Carmem Trunci, com convite para alunos, docentes e colaboradores



Elaboramos um Plano de Comunicação, levando em consideração a demanda interna existente.



Identificamos os prismas dos colaboradores que falam Libras



Construímos uma Ilha de Acessibilidade na Biblioteca, com impressora braile, lupa eletrônica, scanner conversor de texto em voz.



Complementar
**Laudo da
ABNT**

**Insper
Pessoas**

Vida com qualidade 2018

✓ Mês da saúde

Entre 30/6 e 24/8 ocorreu a programação do **Vida e**

Equilíbrio. Foram realizados exames médicos periódicos, palestras da CIPA, sorteios, plantões de dúvidas, e parcerias com instituições de terapia.

✓ Plano de saúde

Encerramos o ano de 2018 com um aumento no índice de sinistralidade de **15,49%.**

O que possibilita trabalharmos em ações durante 2019.

✓ Exames médicos

Obtivemos uma taxa de adesão

80,6% dos Exames Médicos

Periódicos.

✓ Saúde Financeira

Em Outubro 2018 reduzimos as taxas de empréstimo junto ao Itaú, que agora estão entre **2,10%** e **3,10%** a.m.

✓ Alelo

Ao término de cada ano, revisamos o valor do benefício de vale alimentação/refeição concedido aos colaboradores e foi aplicado um reajuste de **10%** a partir de Janeiro de 2019.

✓ Febre amarela

Nesse ano fornecemos a vacina da febre amarela aos colaboradores, e familiares. Somando **250** vacinas aplicadas.

✓ Vacina da Gripe

Em Abril foram aplicadas **300** vacinas contra a gripe.

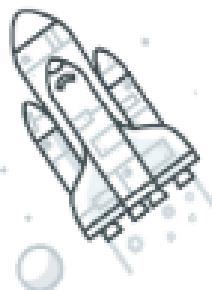
✓ Paternidade e maternidade

Em Dezembro de 2018, iniciamos a entrega de uma cartilha aos pais com informações e contatos importantes para orientá-los em caso de dúvidas, Após o retorno e até a criança completar 6 meses, a mãe tem direito a 60 minutos de horário amamentação, podendo escolher entre chegar mais tarde ou sair mais cedo. Paralelamente, a escola oferece um espaço de lactação

Avaliação de Desempenho 2018

Qulture Rocks

Agenda 2019



Fevereiro

Reuniões de consistência



Em 2018 tivemos 248 Insights recebidos.



Março

Feedback



Entre Dezembro e Janeiro e 2019, cerca de 1976 formulários foram preenchidos referente a avaliação de 2018.



Março

PDI e Metas



Em 2018 foram traçadas 15 metas, dentro das 15 prioridades.



Março

Avaliação de Visto

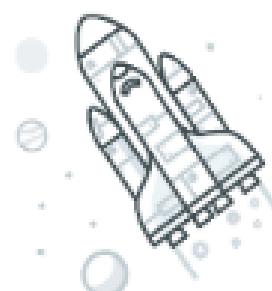


Para avaliação de 2018, voltamos a considerar as percepções dos pares e interfaces.



Abril

Movimentações



Ações de RH em 2018

Ambientação



Abril

É um momento nosso, realizado com o apoio do Insper Pessoas para ampliar o conhecimento sobre as áreas.



Férias

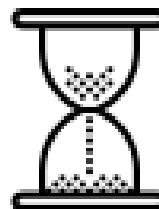
Junho

Adequação ao e-social com mudança no prazo e solicitação de férias.

Agosto

Banco de horas

Com objetivo de tornar a jornada de trabalho mais flexível.



Dezembro

Mudança do fechamento do ponto

Mudamos o período de apuração do ponto do dia 15 a 14 de cada mês. No final de cada ciclo o saldo total é zerado, seja ele positivo ou negativo, e reiniciado para o próximo.

PROJETO GESTÃO DE PESSOAS

Com o propósito de encontrar um equilíbrio entre escopo do trabalho, gestão de carreira, recompensa, senso de justiça e as nossas práticas de remuneração, em 2018 iniciamos o projeto de **Gestão de Pessoas**, onde foram identificados oportunidades de melhoria junto aos colaboradores e diretoria.

Entrevistas em profundidade com 107 colaboradores para entender as necessidades e dores.



Entrevistas com o Comex para entender os desejos



Análise e síntese dos dados coletados



4 eventos de cocriação com os colaboradores



3 eventos de coletas de feedbacks



42 protótipos elaborados



Geração de mais de 1800 ideias para resolver os problemas identificados



Refino dos protótipos



Consolidação de 4 MVPs e planos de ação para implementação



Integração



Ambiente físico

Hipóteses Centrais



Eficiência



Carreira e desenvolvimento

Em 2019 iniciaremos a etapa de plano de ação dos protótipos, baseando-se em **quatro hipóteses centrais**.

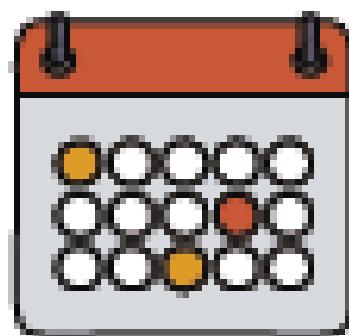
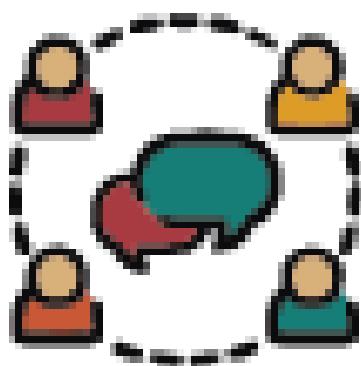
Daremos notícias em breve!

**Inspere
Pessoas**

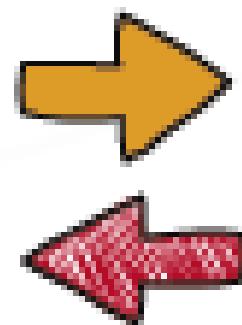
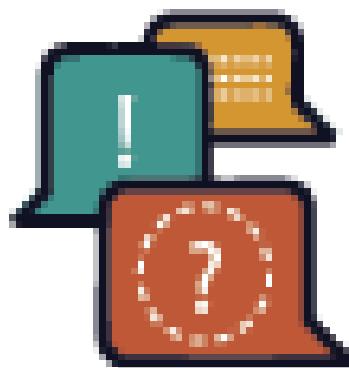
Insper
Pessoas

Ambientação

Em 2019,
retomaremos nosso
processo de
Ambientações com o
objetivo de receber os
novos colaboradores e
**ampliar os
conhecimentos** das
equipes que já estão
na escola e desejam
saber mais sobre os
processos das áreas.

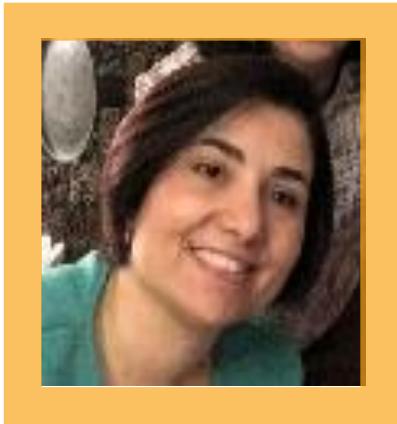
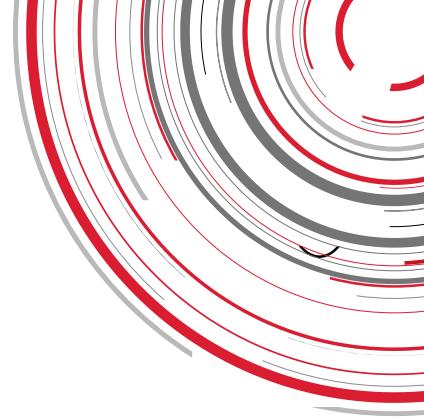


Participe!



Insper
Pessoas

Insper Pessoas em 2019



Renice

Gestão

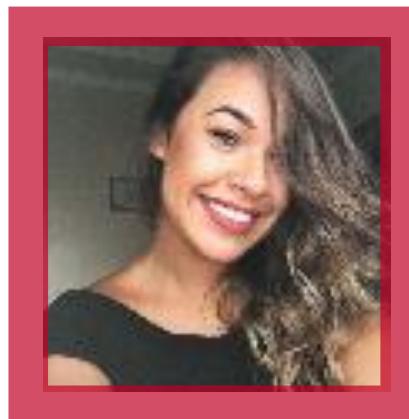


Luana



Mariana

Conformidade



Rafaela



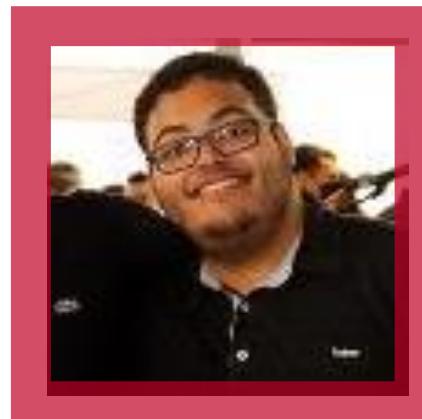
Aline



Vanusa



Paula



Paulo

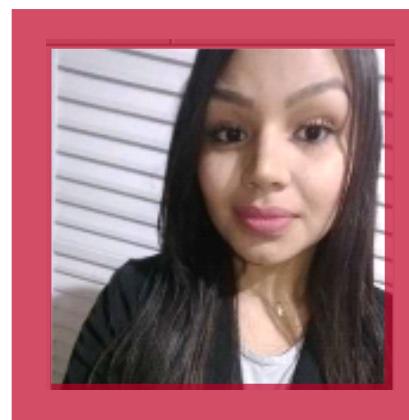


Luciano



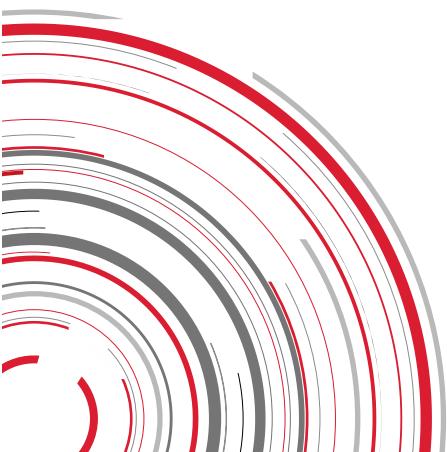
Victor

People Analytics



Samara

Business Partners



Acesse o relatório completo em :

