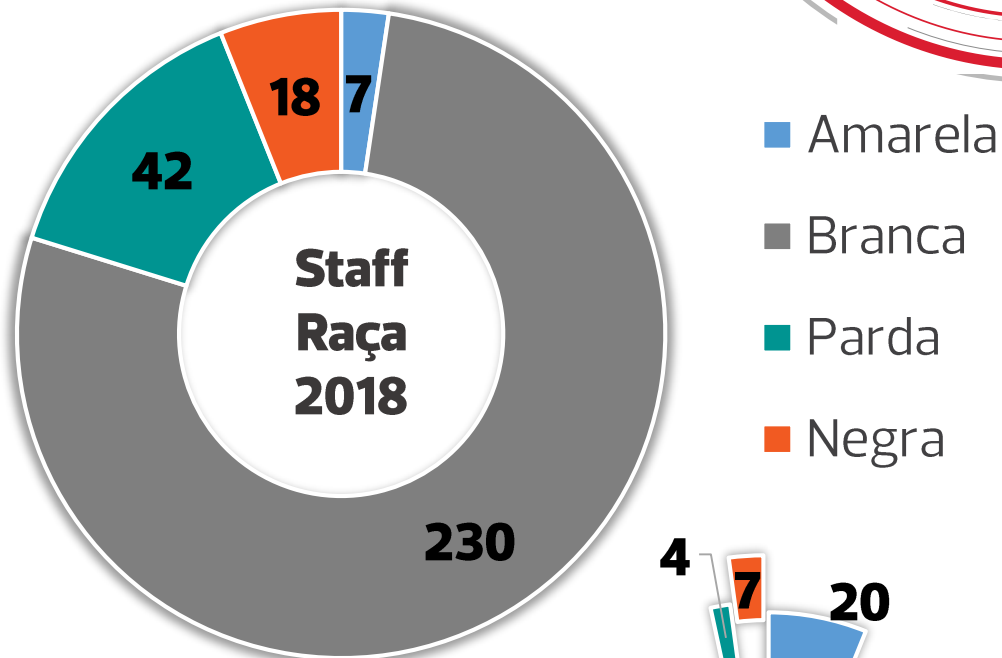
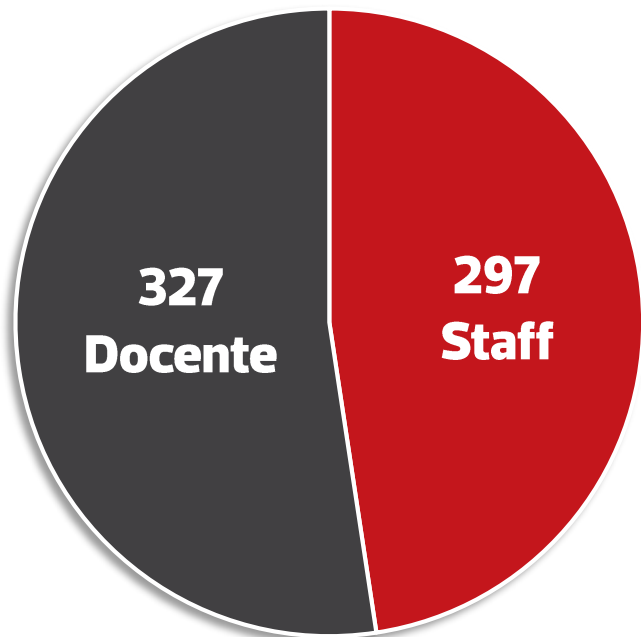




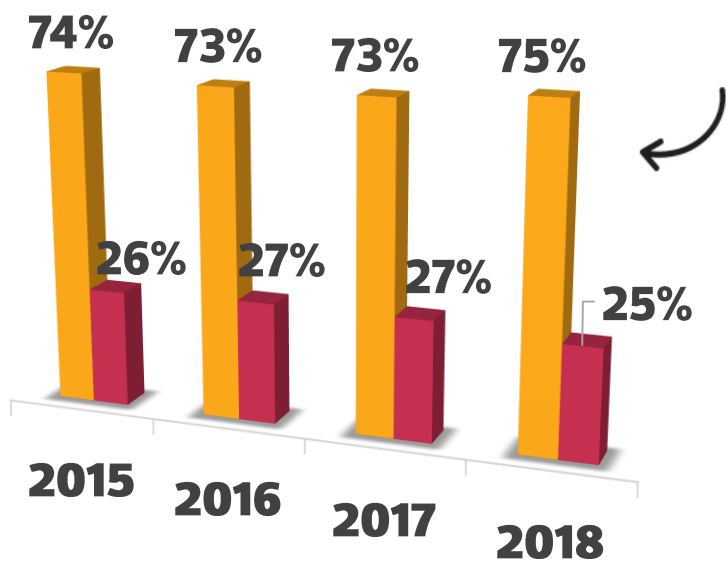
# Nossos colaboradores

## Quadro geral

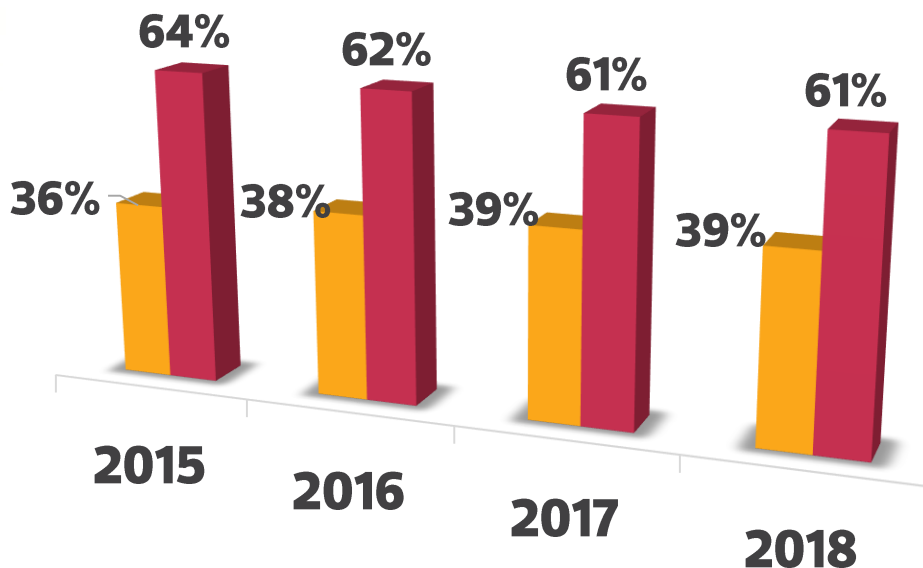
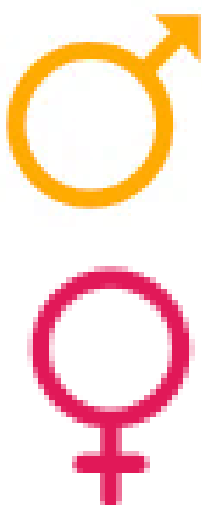
Em 2018 nosso quadro era composto por 624 colaboradores, sendo: **48%** staff e **52%** docentes.



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.

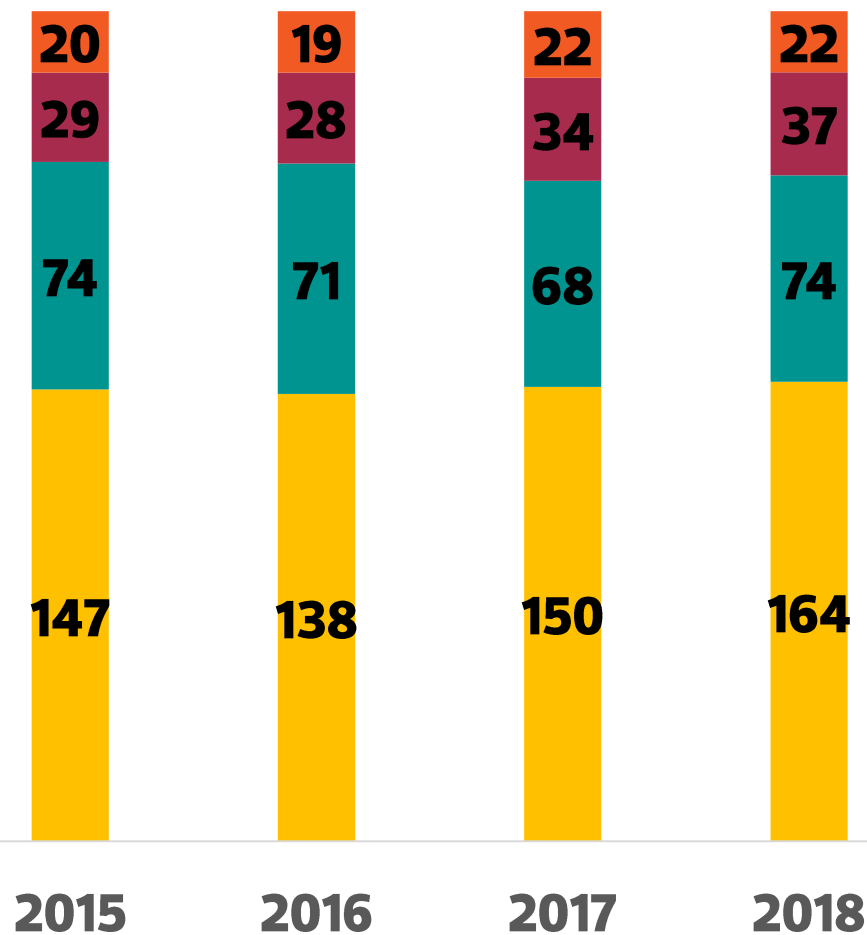
# Nossos colaboradores

Estágio de carreira



## Colaboradores administrativos

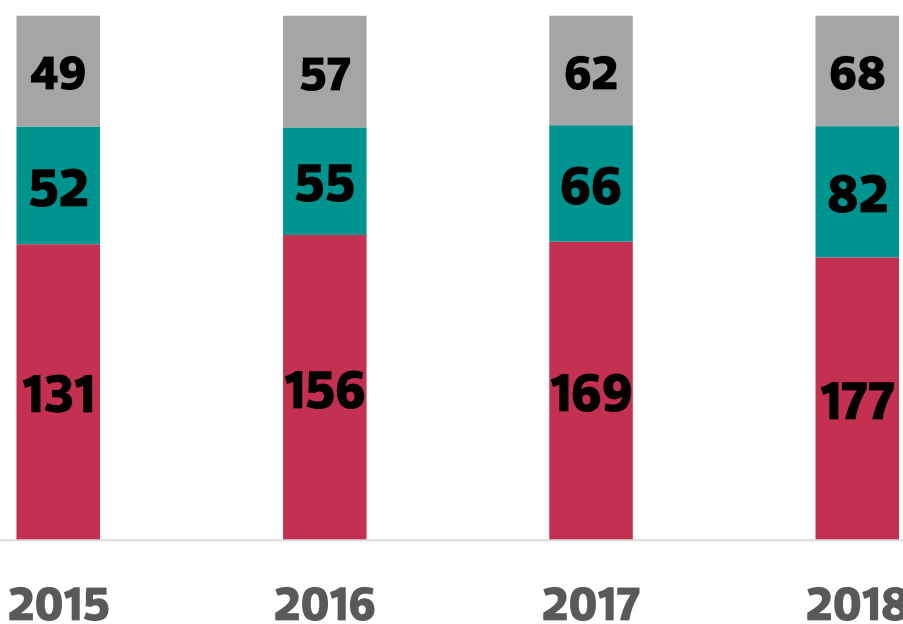
Assim como nos anos anteriores, em 2018 foi possível observar a tendência no estágio de carreira do staff, onde o maior número de colaboradores estavam no início de carreira (55%).



■ Início ■ Meio ■ Gestores ■ Especialistas

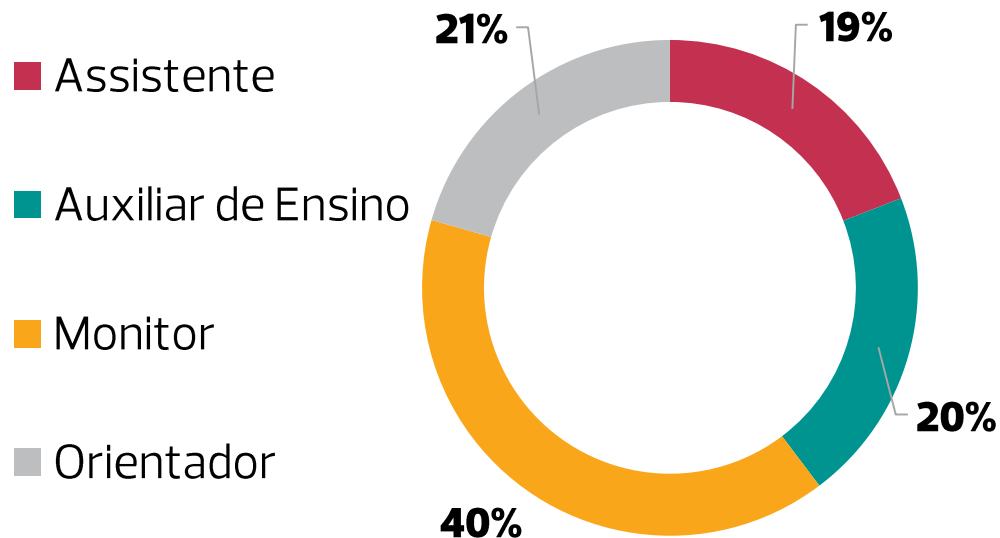
## Docentes

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

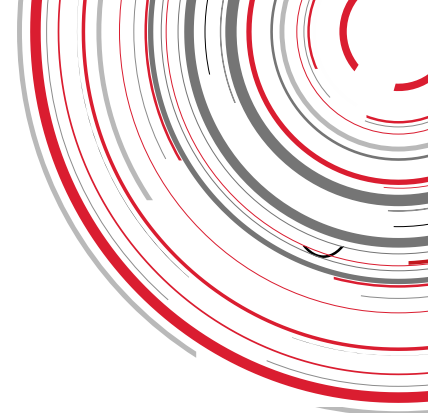
### Outros 2018





# 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

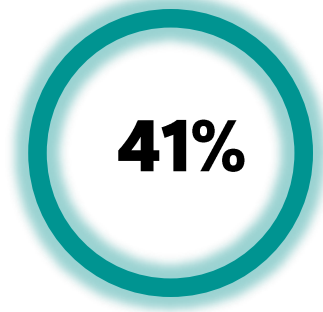
Ênfase em pesquisa e contribuição institucional



**24%**

## Vertente 3

Ênfase em ensino e contribuição institucional



**41%**

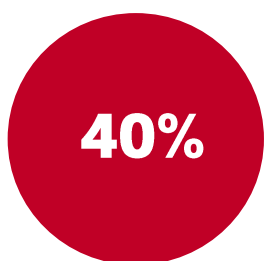
Em 2018, os docentes de dedicação extra carreira foram distribuídos em:

Senior teaching fellow



**10%**

Teaching fellow



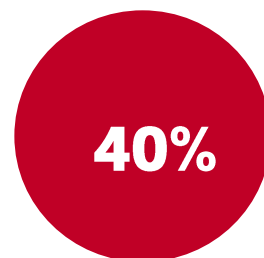
**40%**

Senior research fellow



**10%**

Senior fellow



**40%**

## Produção Acadêmica

Artigos **2018**  
**104**



**2017**  
**91**

**2016**  
**89**

**2018**  
**44**

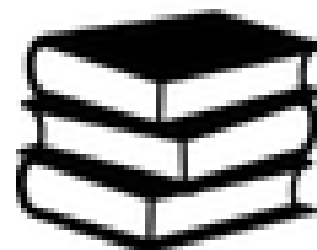


**2017**  
**19**

**2016**  
**19**

Capítulos de livros

**2018**  
**19**



Livros

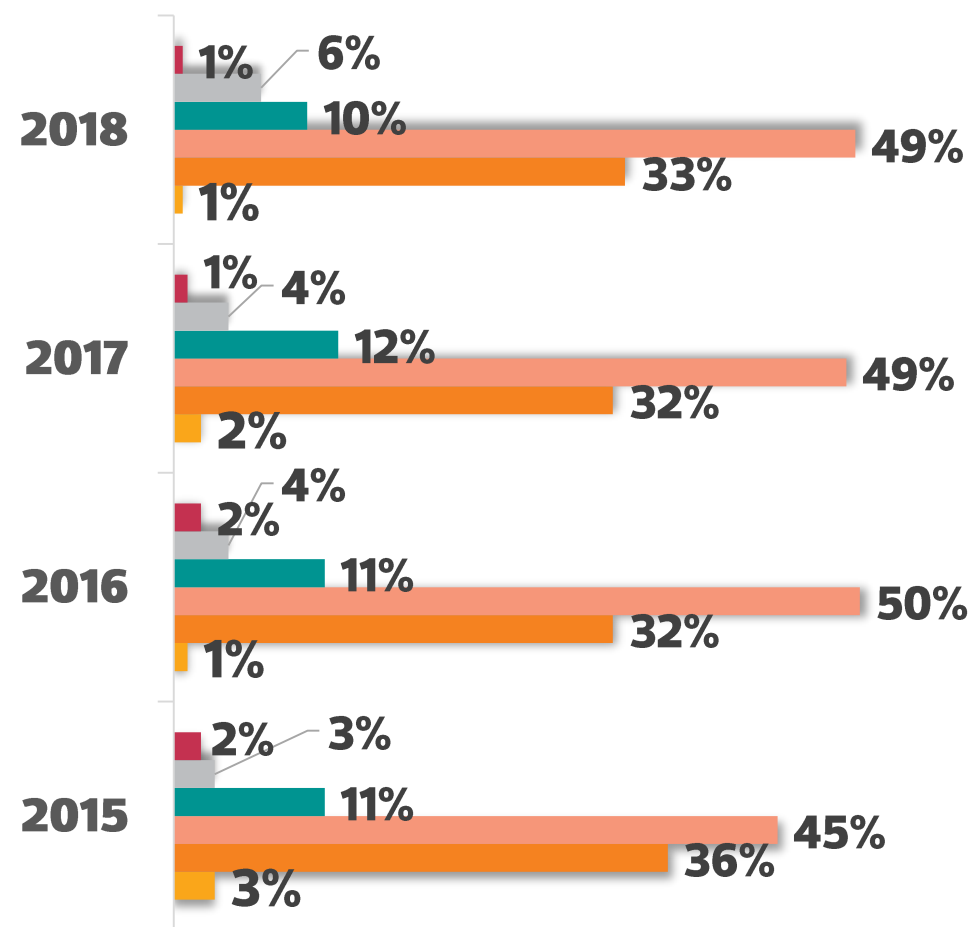
**2016**  
**8**

**2017**  
**2**



# Nossos colaboradores

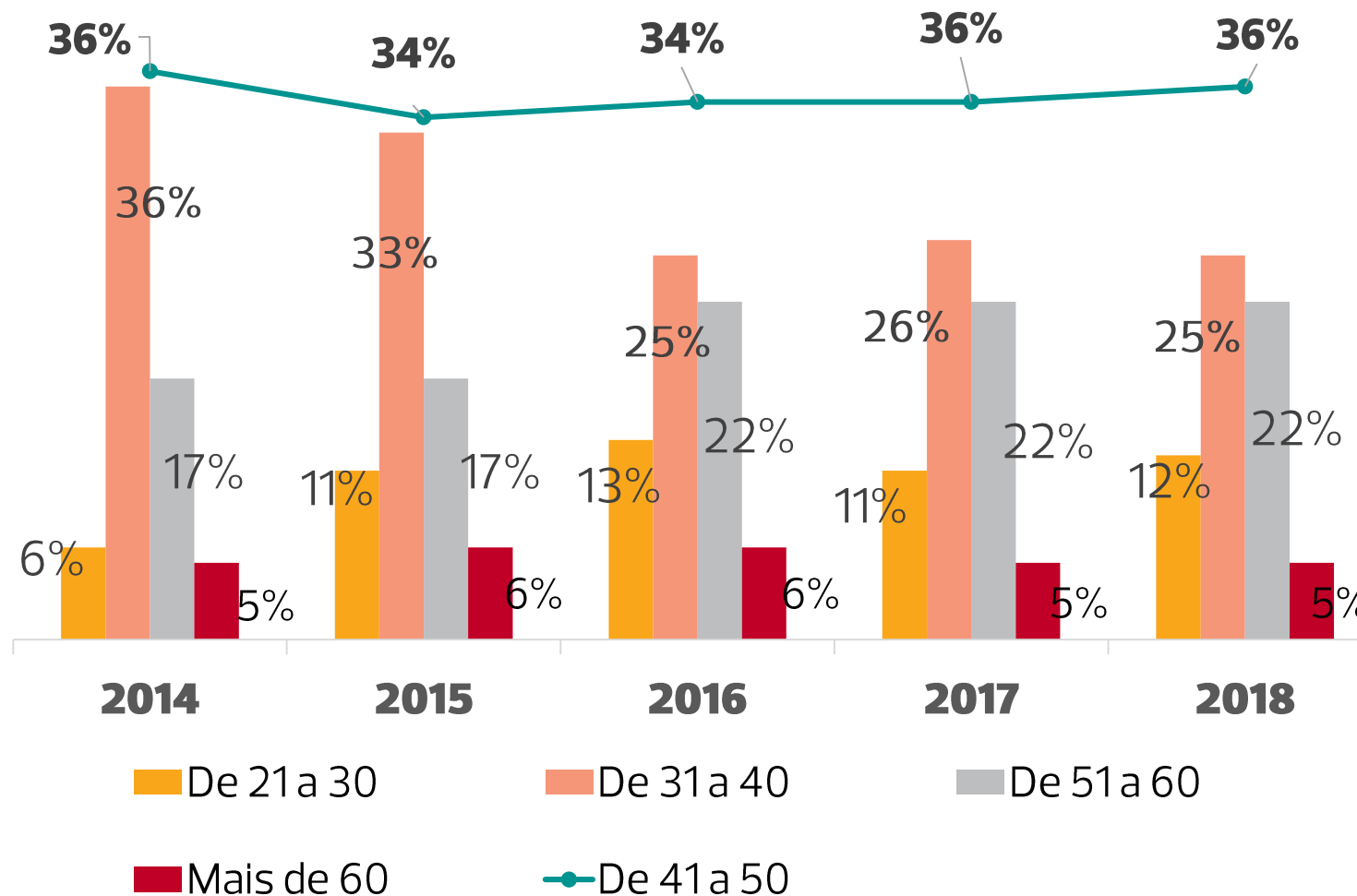
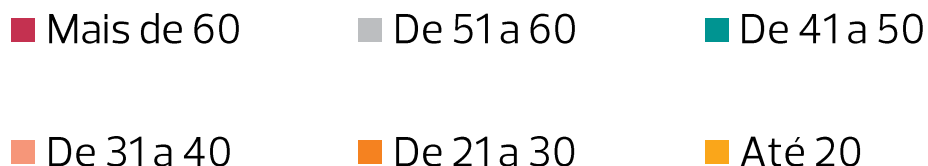
Quadro Geral | Por idade



A média de idade do staff foi de 35 anos.

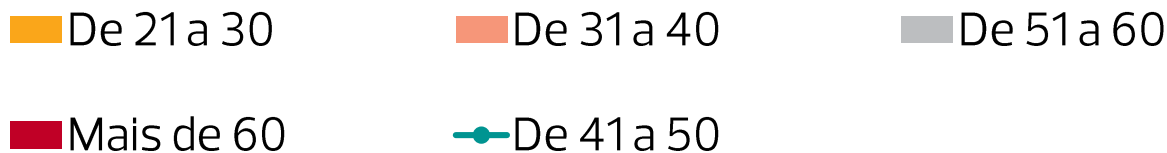
Para o grupo de liderança a média de idade foi 42 anos, meio de carreira: 35 anos, e início de carreira: 32 anos.

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.

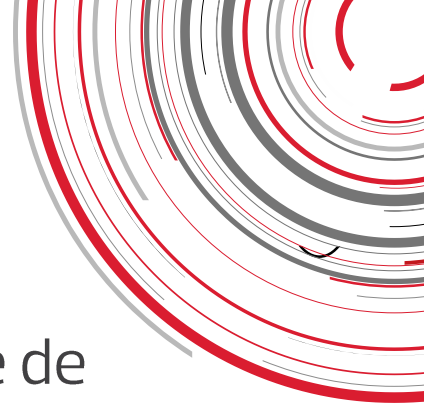
Para docentes de dedicação integral a média de idade foi 45 anos, dedicação parcial: 48 anos, e outros: 36 anos.



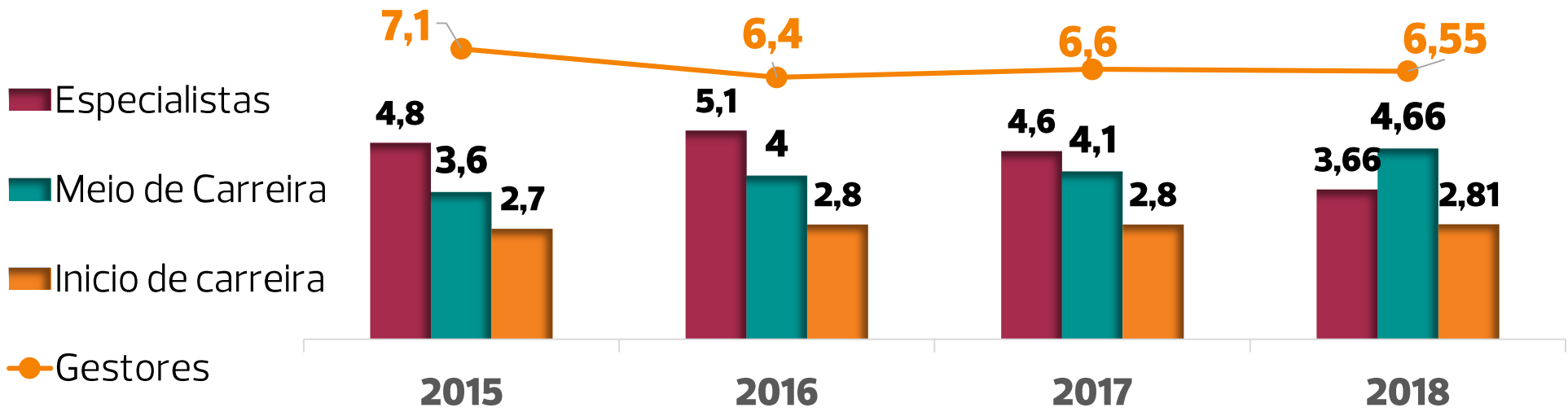


# Nossos colaboradores

Quadro Geral | Por tempo de casa

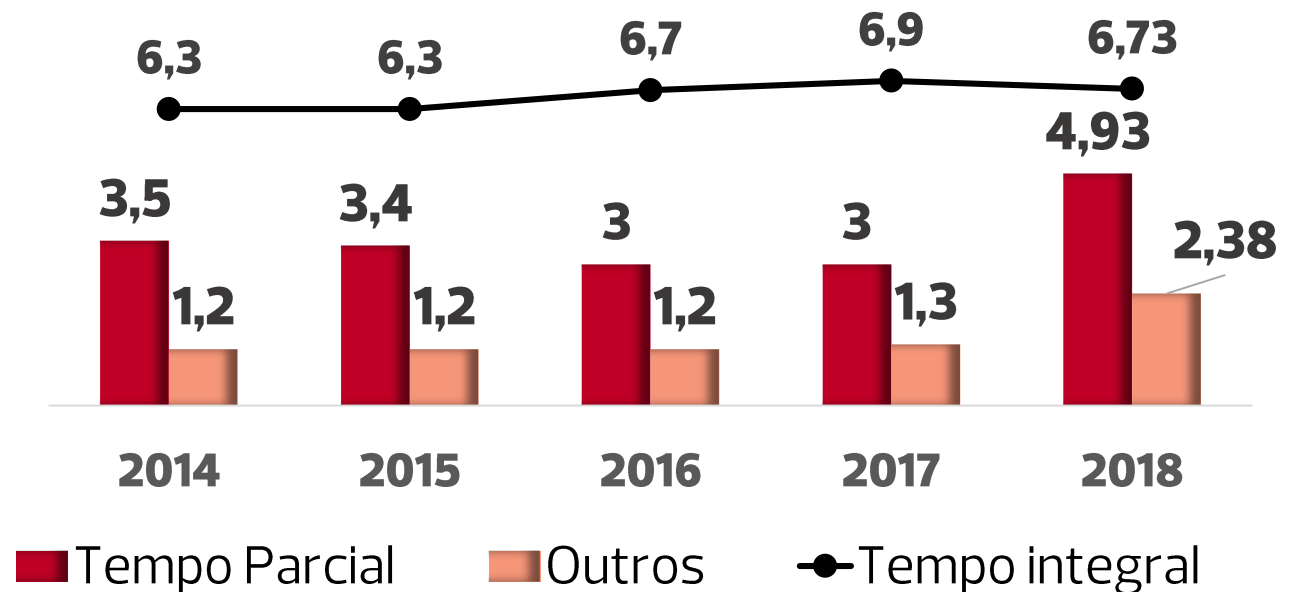


A média de tempo de casa dos **gestores** desde 2014 é de 6 anos, apresentando índice de *turnover* de 3% em 2018, 4% em 2017, 14% em 2016 e 2% em 2015.



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

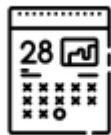
A média de tempo de casa do grupo de docentes de tempo integral desde 2014 é de 6 anos.



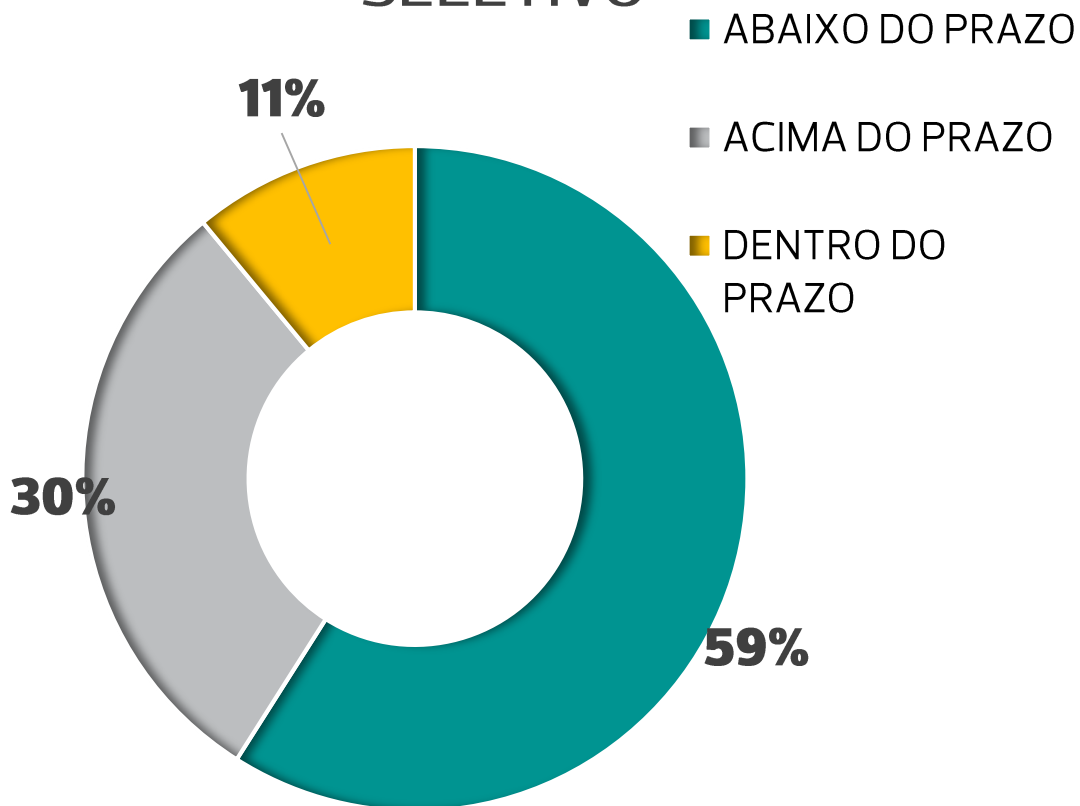


# Processos seletivos em 2018

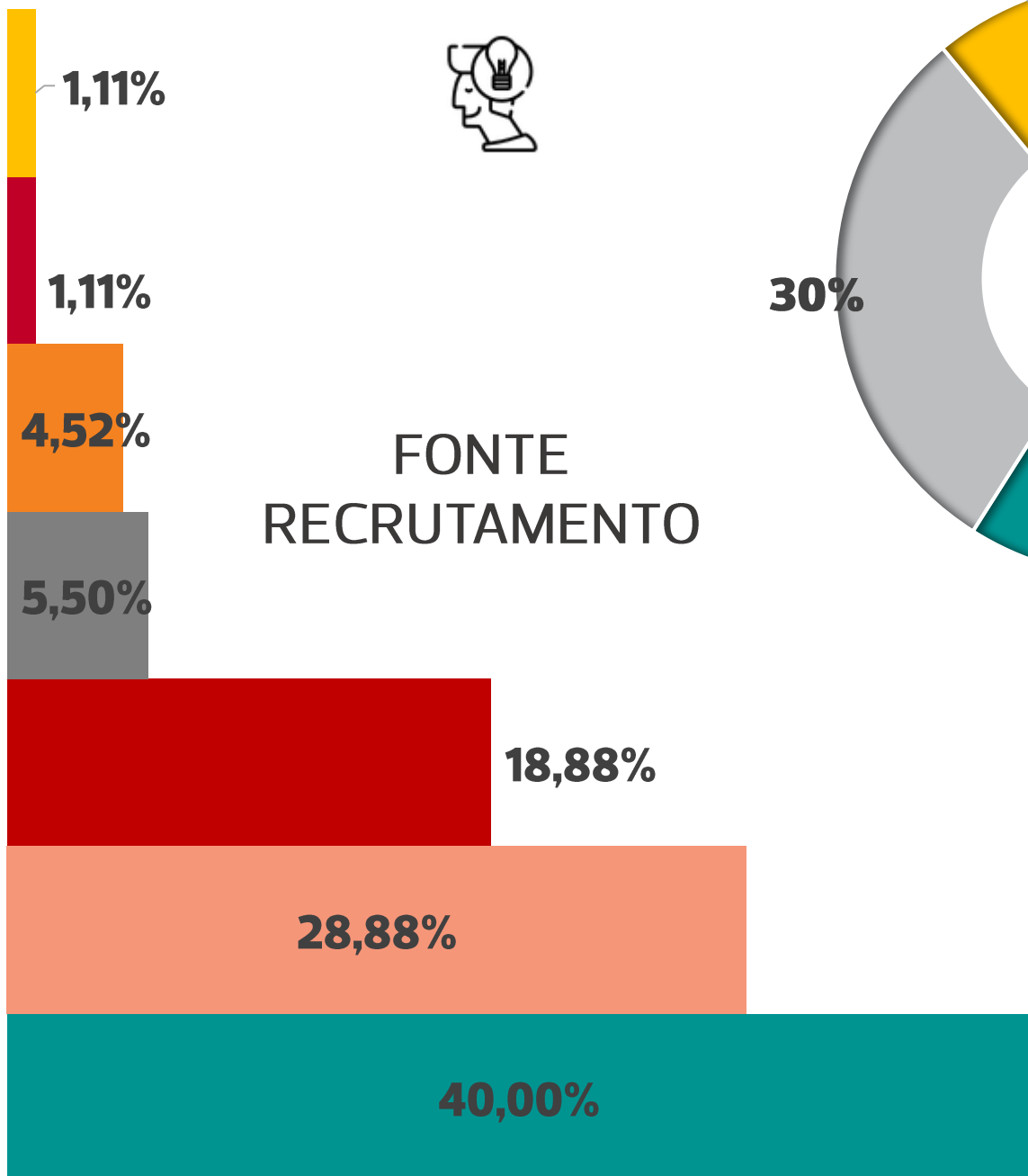
Staff



## TEMPO DO PROCESSO SELETIVO



## FONTE RECRUTAMENTO

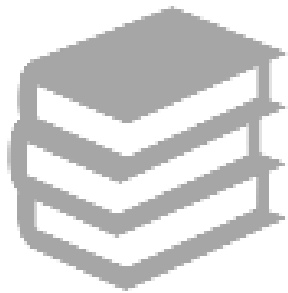


De acordo com pesquisa de *benchmarking* da PWC, nossos profissionais de liderança são contratados 5 vezes mais rápido que a média do mercado.

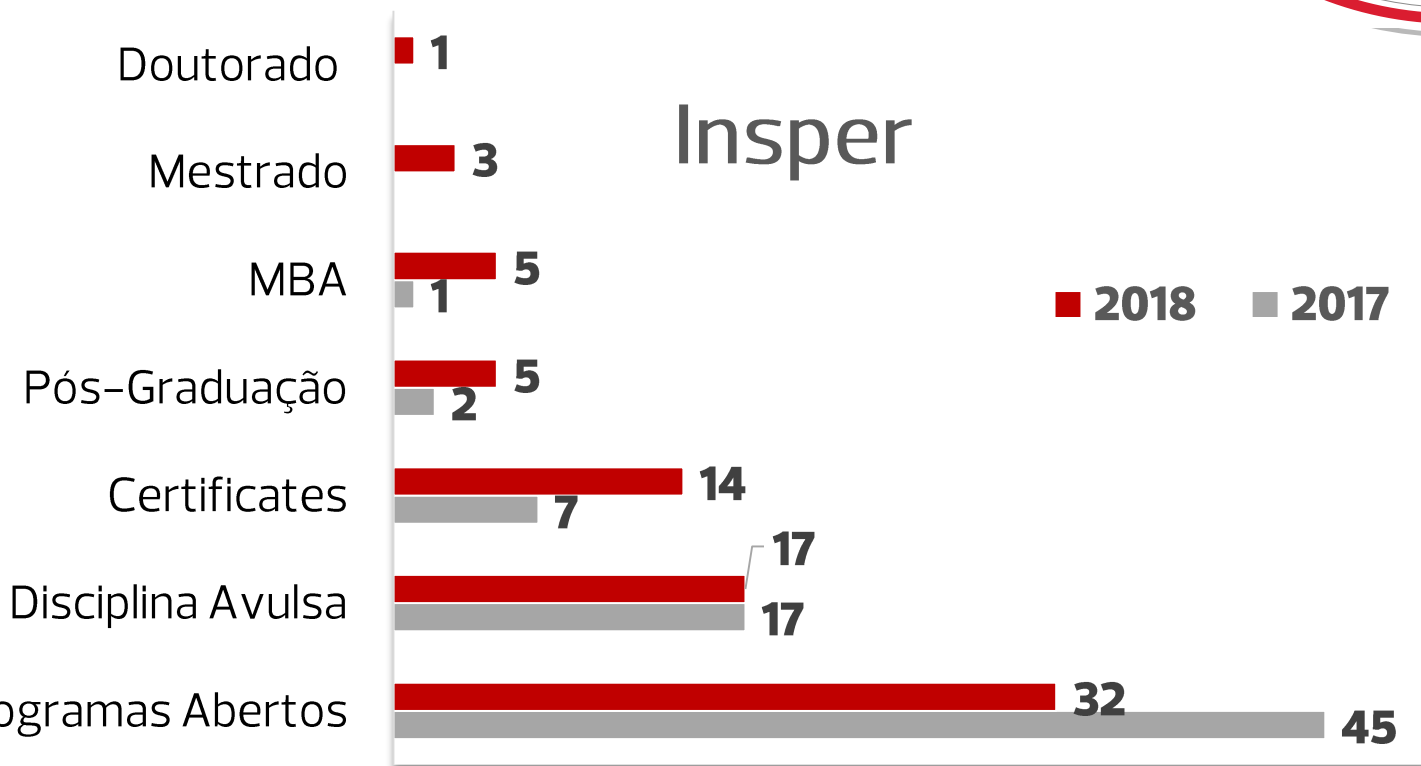
- EFETIVAÇÃO DE ESTÁGIO
- CATHO
- CONSULTORIAS - INDICAÇÃO
- RECRUTAMENTO INTERNO
- CONSULTORIAS PCD'S
- VAGAS.COM
- NETWORKING



# 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%**

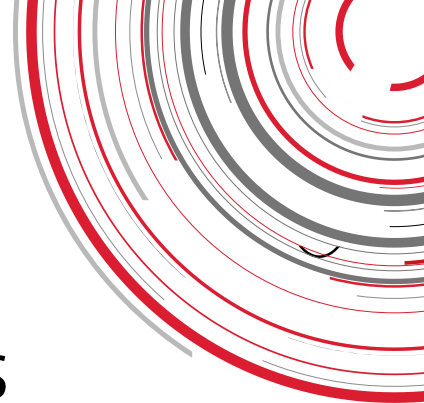
Graduação  
**14,83%**



**Insper**  
**Pessoas**

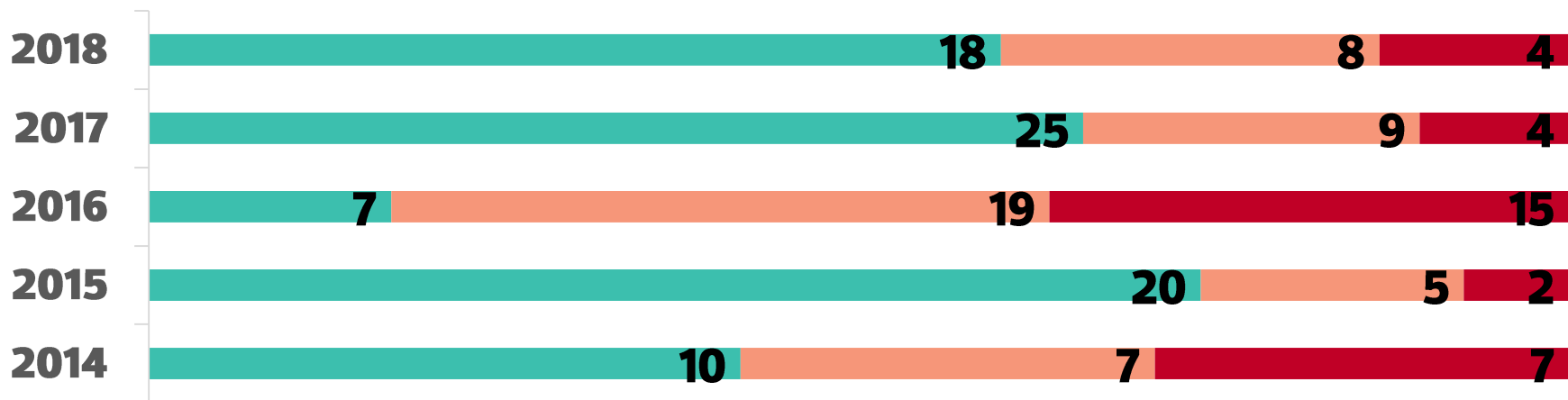
# Turnover em 2018

Staff

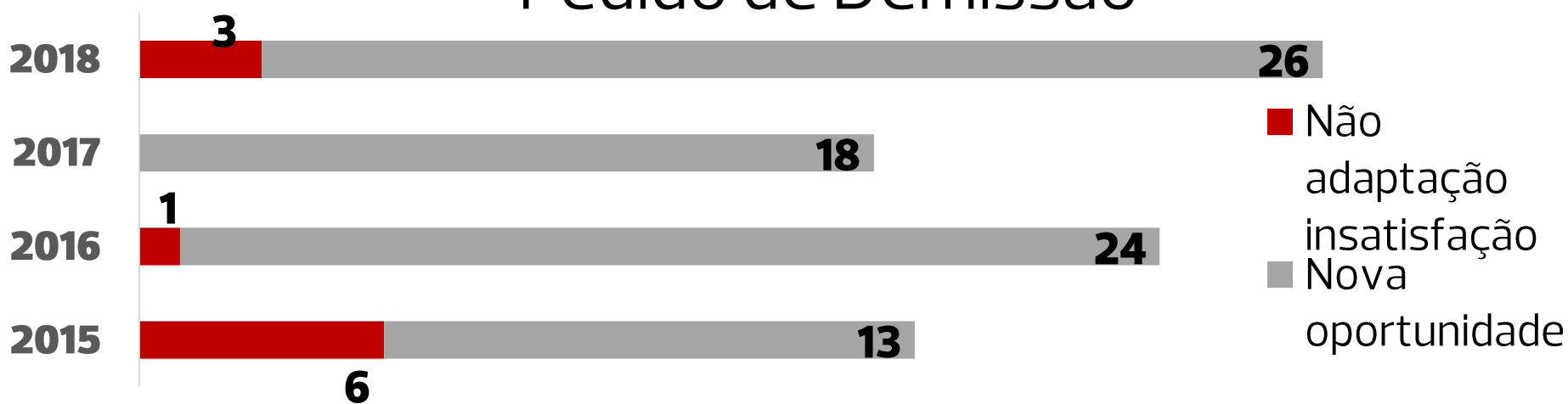


## Desligamentos

■ Desempenho   ■ Mudança organização   ■ Comportamento

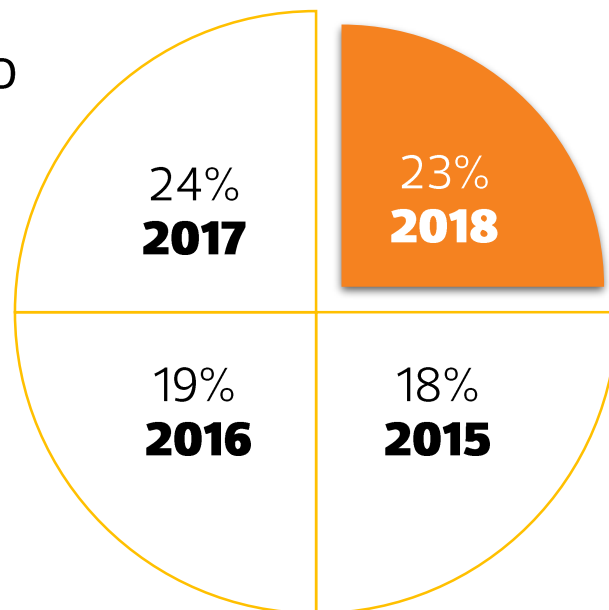


## Pedido de Demissão



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%.

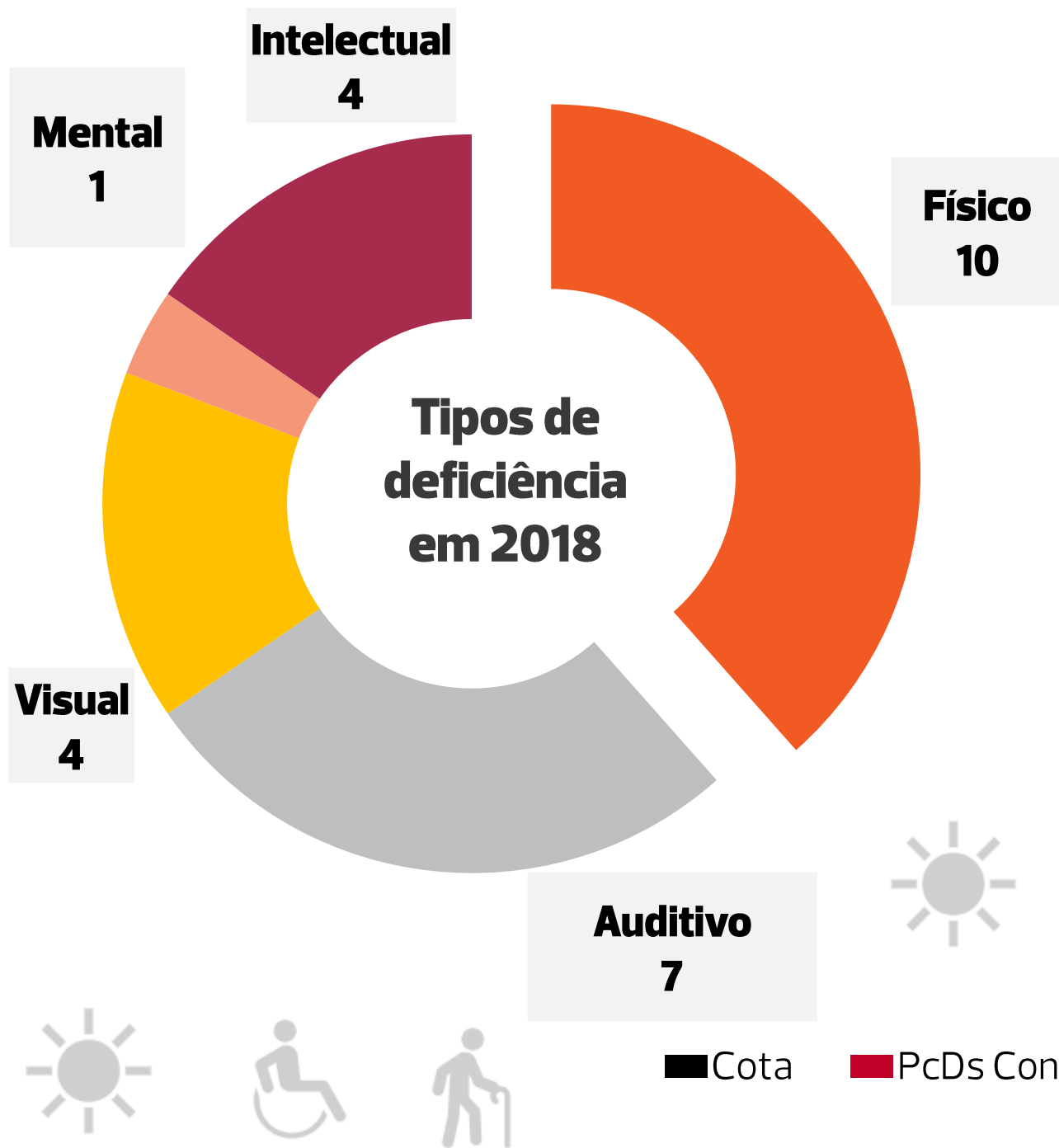
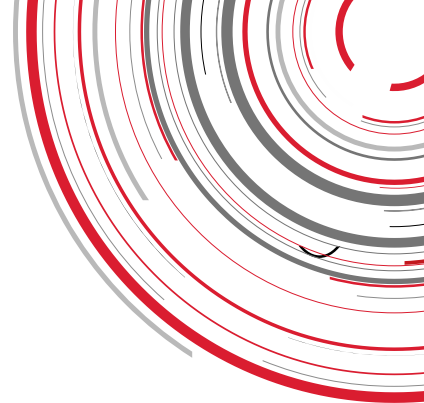




# Diversidade em 2018



Staff

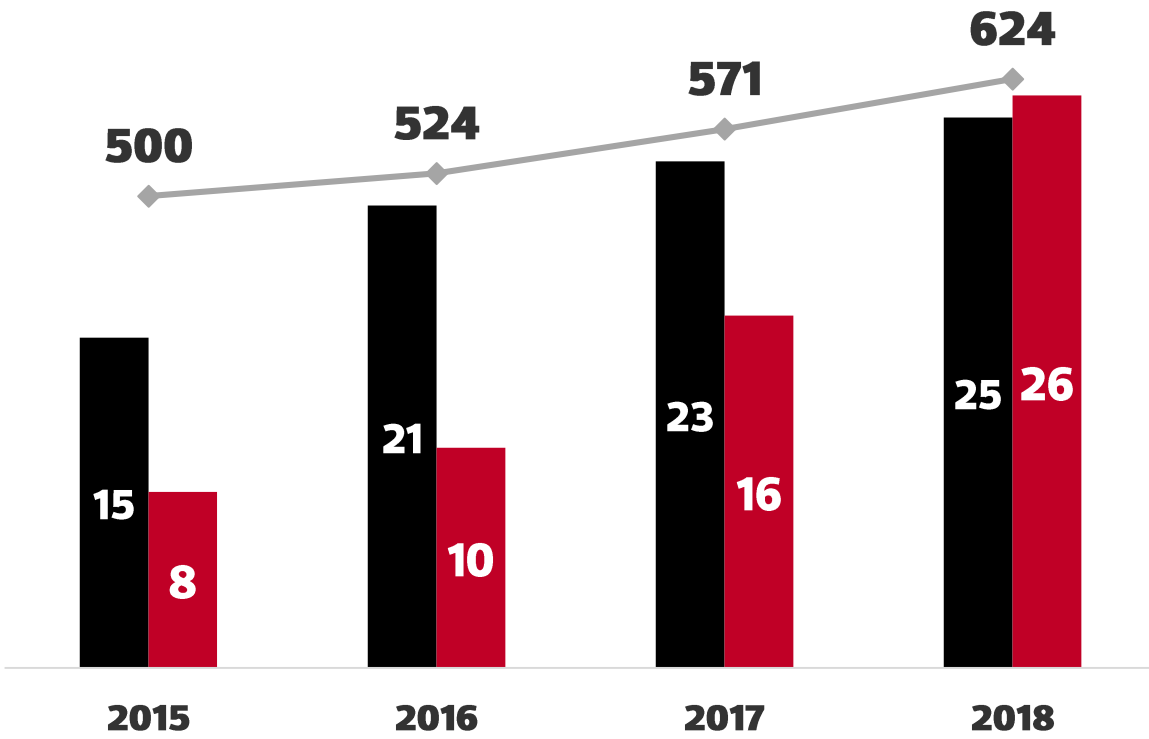


Devido a eficiência do programa de acompanhamento junto a Ser Especial, em 2018 foram efetivados 4 aprendizes com deficiência.



■ 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

Conversa sobre

**DIVERSIDADE**

Insper



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**



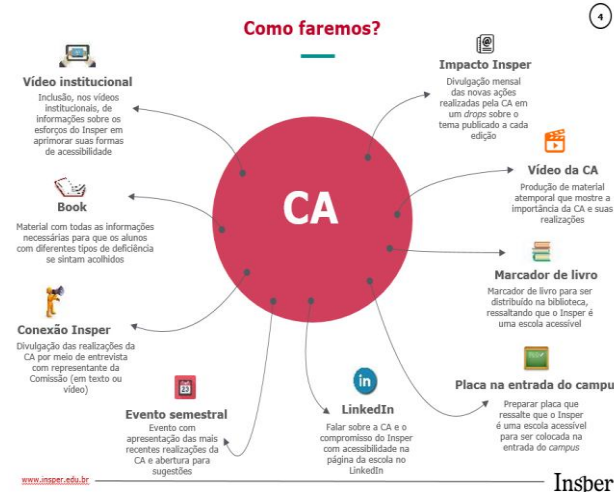
## Demos Boas-Vindas à Luciana Arjona e Vinícius Barqueiro!

*“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**

### ✓ 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

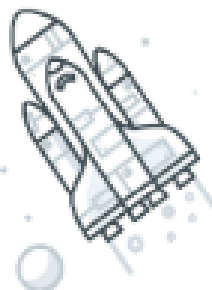
Em Dezembro de 2018, iniciamos a entrega de uma cartilha aos pais com informações e contatos importantes para orientá-los em caso de dúvidas, Após o retorno e até a criança completar 6 meses, a mãe tem direito a 60 minutos de horário amamentação, podendo escolher entre chegar mais tarde ou sair mais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

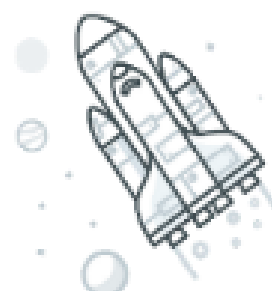


Para avaliação de 2018, voltamos a considerar as percepções dos pares e interfaces.



#### **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

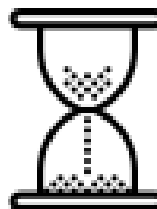
**Junho**

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**



**Eficiência**



**Hipóteses Centrais**



**Carreira e desenvolvimento**

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

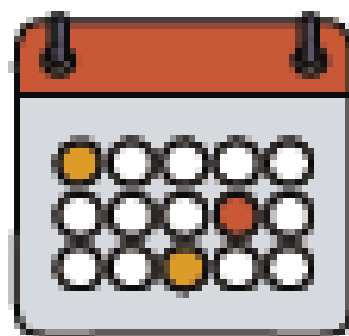
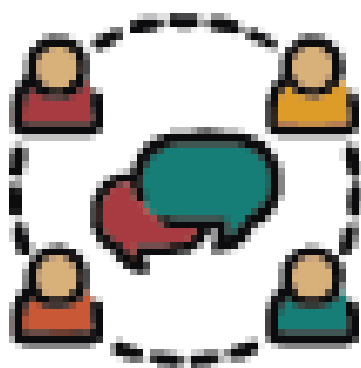
Daremos notícias em breve!

**Inspere  
Pessoas**

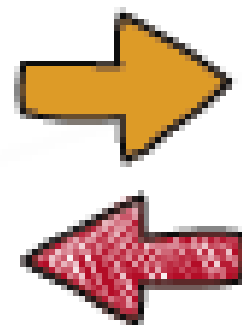
Insper  
Pessoas

## 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.



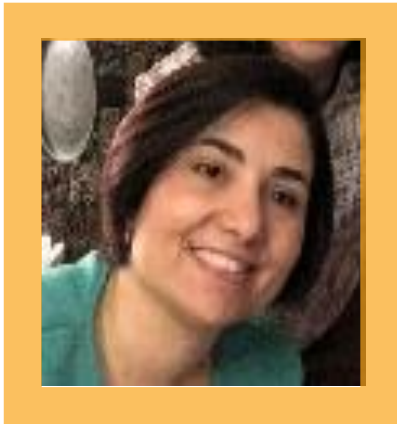
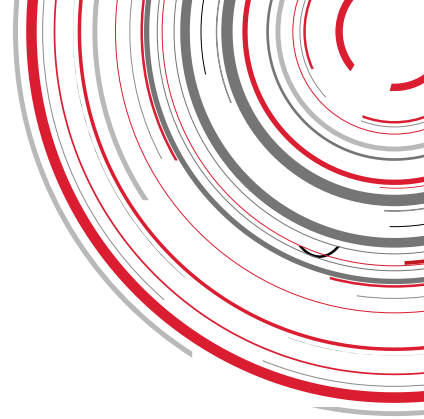
**Participe!**



Insper  
Pessoas



# Insper Pessoas em 2019



Renice

## Gestão

---



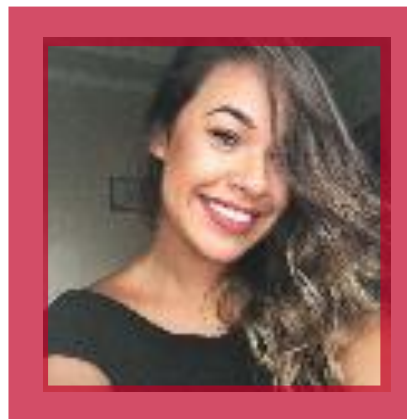
Luana



Mariana

## Conformidade

---



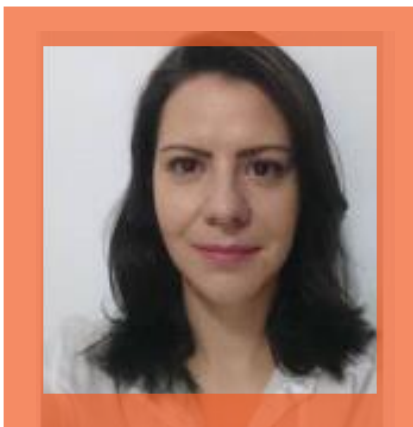
Rafaela



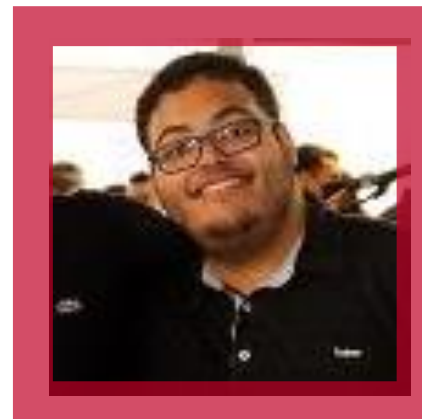
Aline



Vanusa



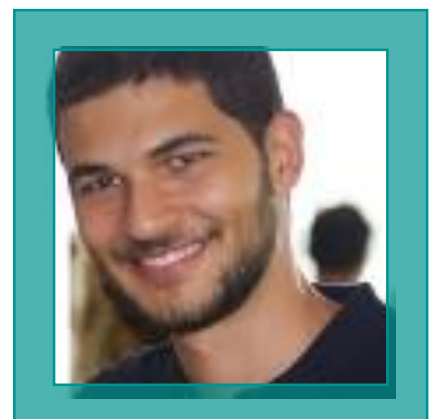
Paula



Paulo



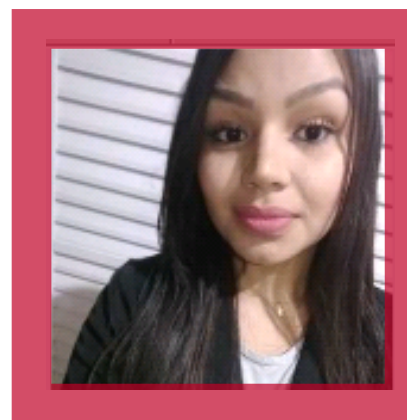
Luciano



Victor

## People Analytics

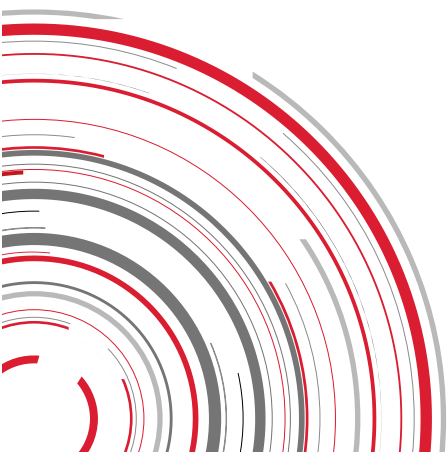
---



Samara

## Business Partners

---



**Acesse o relatório completo em :**

