

MÓDULO 13: GERENCIAMENTO DE COMPETÊNCIAS E RESULTADOS - GCR

CAPÍTULO 2: PLANEJAR O GCR PARA A FORMALIZAÇÃO DO PLANO DE TRABALHO

ANEXO: 1 – Fluxo do Subprocesso de Planejar o GCR para a formalização do Plano de Trabalho.

1 ATRIBUTOS DO SUBPROCESSO

1.1 Objetivo – Planejar o GCR para a formalização do Plano de Trabalho no período avaliativo, com o estabelecimento das metas individuais a serem atingidas pelo empregado e com a seleção de competências definidas para o Grupo de Atividades ao qual o empregado será vinculado.

1.2 Abrangência – Toda a Empresa.

1.3 Gestor – DESEN.

1.4 Fornecedores – AC e DRs.

1.5 Clientes – Empregados da ECT.

1.6 Periodicidade – De acordo com o período avaliativo estipulado pela área gestora nacional do GCR.

1.7 Duração – Variação de 1 a 3 meses, a depender do cronograma definido pela área gestora do processo.

2 DESCRIÇÃO DO SUBPROCESSO

2.1 Procedimentos para a elaboração do Plano de Trabalho Individual

2.1.1 Inclusão do avaliado pelo gestor

2.1.1.1 Selecionar o período avaliativo em curso e, em seguida, a matrícula e o nome do avaliado no sistema GCRWEB.

2.1.1.2 Definir o Grupo de Atividade ao qual o empregado estará vinculado, dentre aqueles previamente estabelecidos para a Área Funcional e Subárea de atuação do gestor, de acordo com as atividades e as competências que o empregado irá desenvolver.

2.1.2 Estabelecimento das metas pelo gestor

2.1.2.1 Estabelecer as metas com base no desdobramento dos objetivos do Plano Estratégico da ECT e demais instrumentos norteadores da gestão empresarial em níveis da gerência/unidade.

2.1.2.2 Elaborar as metas para o período de um ano.

2.1.2.3 Reajustar as metas, caso ocorram alterações no decorrer do período avaliativo que interfiram nos resultados, negociando os ajustes necessários com o empregado.

2.1.2.4 Elaborar as metas de forma clara e objetiva.

NOTA 1: As metas devem ser realizáveis, com a definição da ação (verbo no infinitivo), do indicador (informação que permite o acompanhamento do resultado ao longo do tempo), do índice (valor da meta) e do prazo (período de tempo definido).

Exemplos:

1. implementar 80% das ações contidas no Plano de Melhoria até 31/12 do ano em curso.

2. protocolar e distribuir 100% das correspondências e documentos entregue na área diariamente.

NOTA 2: A metodologia do processo de Gerenciamento de Competências e Resultados – GCR não prevê a utilização de metas de assiduidade, pontualidade ou faltas no plano de trabalho do empregado, de modo que tal prática se faz inadequada à constituição da redação e/ou indicador de aferição de metas.

2.1.2.5 Atribuir pesos diferenciados às metas, que poderão variar de 1 a 5, considerando o grau de impacto dos resultados para a empresa. A responsabilidade de atribuir a ponderação às metas é do gestor e/ou definida pela área.

2.1.2.6 Ter no Plano de Trabalho um número mínimo de 4 e máximo de 15 metas, podendo ser essas metas-padrão e/ou metas específicas.

2.1.2.7 Definir no Sistema GCRWEB a forma de aferição do resultado das metas elaboradas, tais como:

a) Metas de Resultado Médio: o valor da meta é definido de acordo com o cálculo médio percentual de atingimento da mesma ao longo dos meses.

Exemplo: Metas de receita, qualidade, satisfação do cliente.

b) Metas Redutoras: o valor da meta é definido de forma precisa, mas, quanto menor o resultado atingido, melhor.

Exemplo: Índice de Resto.

c) Metas Cumulativas: o valor da meta é definido de acordo com o somatório alcançado no período.

Exemplo: Certificar 10 Unidades de Atendimento na Norma ISO até 31/12/2012.

2.1.2.8 Metas Padrão:

2.1.2.8.1 Utilizar as Metas padrão definidas pelas respectivas Vice-Presidências e/ou Diretoria Regional.

2.1.2.9 Metas Específicas:

2.1.2.9.1 Criar as metas específicas, antes da elaboração do Plano de Trabalho de cada empregado com base nas metas e projetos da área a serem vinculadas aos objetivos estratégicos da ECT.

2.1.2.9.2 Incluir as metas específicas no sistema GCRWEB.

NOTA: Uma vez que o gestor incluir as metas específicas no sistema GCRWEB essas permanecerão vinculadas a sua matrícula e ao grupo de atividade selecionado no momento da inclusão da meta, de forma a compor “banco de metas específicas” do gestor, ao qual constarão as metas a serem estabelecidas a um componente de sua equipe.

2.1.3 Identificação das Competências Profissionais pelo gestor

2.1.3.1 Certificar se as competências constantes no grupo de atividade selecionado no momento da inclusão do avaliado no sistema GCRWEB atende ao que é requerido do empregado no desenvolvimento de suas atividades, conforme expresso no subitem 2.1.1.2 deste capítulo.

2.1.3.2 Definir dentre as diversas competências descritas no Grupo de Atividade aquelas requeridas ao empregado no desenvolvimento de suas atividades, cabendo ao gestor selecionar um número mínimo de 5 (cinco) e um máximo de 10 (dez) competências para cada empregado.

2.1.4 Formalização do Plano de Trabalho pelo Gestor

2.1.4.1 Apresentar o Plano de Trabalho definido ao empregado no início do período avaliativo.

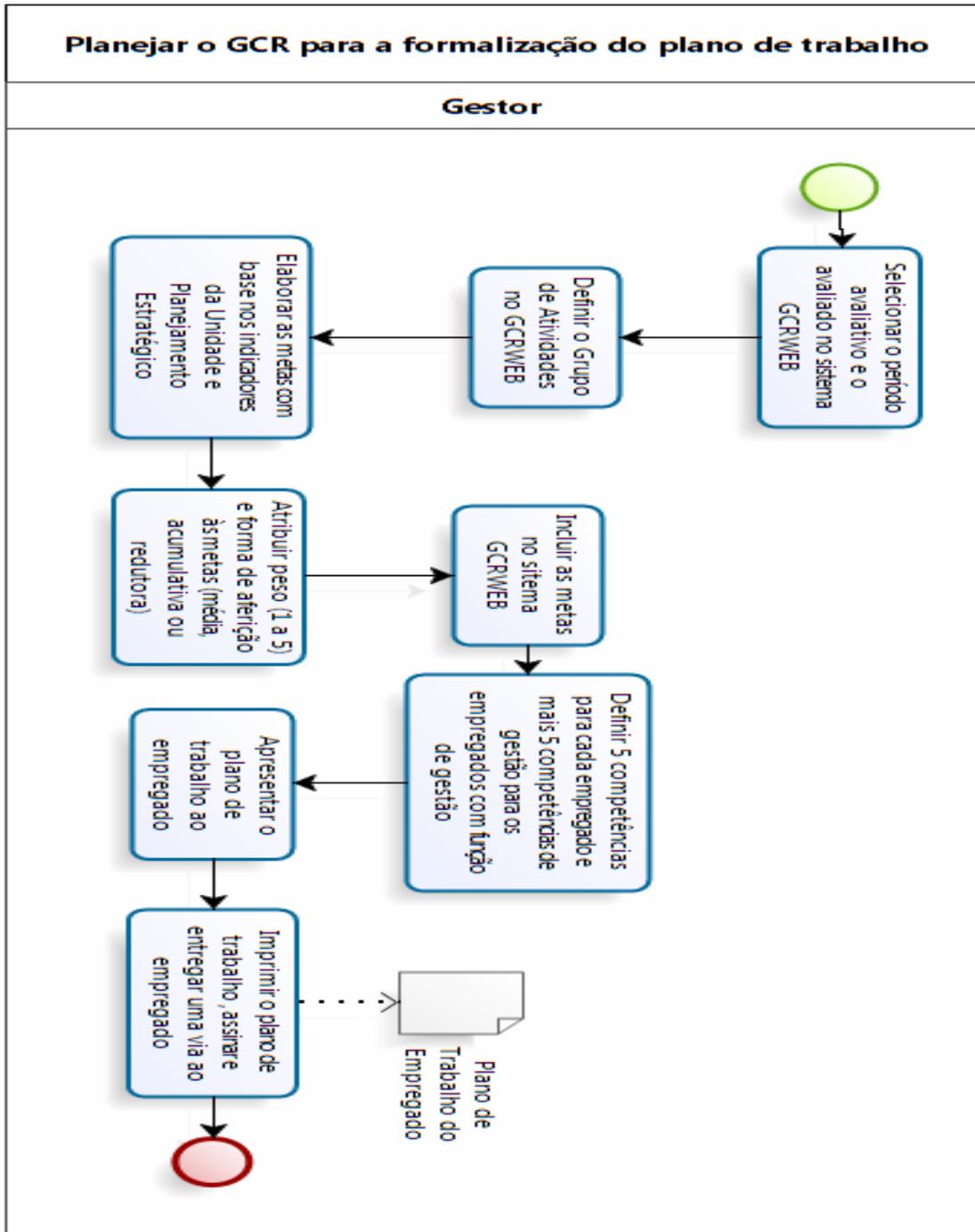
2.1.4.2 Imprimir o Plano de trabalho.

2.1.4.3 Assinar o Plano de Trabalho, gestor e empregado.

2.1.4.4 Entregar uma via do Plano de Trabalho, devidamente assinada, ao empregado.

* * * * *

ANEXO 1: FLUXO DO SUBPROCESSO DE PLANEJAR O GCR PARA A FORMALIZAÇÃO DO PLANO DE TRABALHO.



* * * * *