

Painel de Contribuição SEGPES/CDEP 2016

Iniciativa Estratégica/ Meta Estratégica	Ação	(pendências, atividades concluídas, dificuldades, observações, etc.)	Situação (1) Não Iniciada (2) Em Dia (3) Atrasada (4) Concluída (5) Excluída
<p>1. Aumentar os percentuais de servidores, por área, para que atinjam o mínimo de 16 h/a de capacitação em competências até 2020. Promover o desenvolvimento contínuo das competências dos colaboradores para o melhor desempenho de suas atribuições.</p>	<p>a. Implementar o modelo de gestão por competências, de forma a vincular gaps de competência às necessidades de capacitação do servidor.</p> <p>b. Incrementar a oferta de eventos a distância.</p>	<p>- <u>Sistema</u>: Homologação do Plano de Desenvolvimento Individual. Homologação da etapa de Consolidação.</p>	<p>4</p> <p>2</p>
		<p>- <u>Níveis de proficiência</u>: Definição dos níveis de proficiência de todos os postos de trabalho até o final de 2016. Cadastro dos postos e respectivos níveis de proficiência no sistema.</p>	<p>4</p> <p>2</p>
		<p>- <u>EaD</u>: Adoção de esforços para o aumento do número de eventos oferecidos pelo Tribunal na modalidade a distância, inclusive com o planejamento de cursos desenvolvidos internamente, observando-se, no entanto, as limitações orçamentárias.</p>	<p>4</p>
		<p>- Divulgação ampla das regras de participação de curso que facilitam a participação do servidor, estabelecidas no novo ato que regulamenta essa participação, qual seja, o ato 301/2016.</p>	<p>4</p>

Painel de Contribuição SEGPES/CDEP 2016

2. Alcançar 93% no nível "atendeu plenamente" da avaliação de impacto de treinamento até 2020.	a. Melhor habilitar os instrutores internos, especialmente os instrutores de cursos a distância, de forma a contribuir para a melhoria do impacto do treinamento.	- Curso para formação de formadores foi adiado para 2017, tendo em vista os cortes no orçamento.	5
		- Grupo de estudo para revisão do ato de instrutoria interna.	2
		- Intensificação de e-mails de sensibilização para preenchimento da avaliação.	4
		- Propor revisão do índice de forma que os percentuais sejam diminuídos. Os índices já foram propostos na última RAE. A pedido da Administração, somente serão considerados em 2017.	4
3. Reduzir a rotatividade interna para 14% até 2020.	a. Alocar servidores com base em competências e alinhar o estilo de gestão do Tribunal de forma a melhorarmos esse fator avaliado pela Pesquisa de Clima e qualidade de Vida, aplicada em 2015.	- Encontros com gestores para análise dos pontos críticos da Pesquisa e troca de boas práticas.	4
4. Reduzir a rotatividade externa para 9,5% até 2020./Promover ações de valorização da carreira dos servidores.	a. Analisar os motivos de desligamento dos servidores e pesquisar acerca de programas de reconhecimento.	- Aprimorar os procedimentos e modelo de entrevista de desligamento em fase de aprovação.	4
		- Encontros com as áreas para análise dos pontos críticos da Pesquisa e troca de boas práticas.	4
		- Estudos para viabilizar a implantação de um sistema de Reconhecimento alinhado ao desempenho, o que será possível com o novo modelo de avaliação. (pesquisa, benchmarking etc), como sugerido na iniciativa de contribuição, à página 30 do PDGP . Apresentar a sugestão ao Comitê de	2

Painel de Contribuição SEGPES/CDEP 2016

		Gestão de Pessoas.	
5. Alcançar o nível "satisfatório" na Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST, para os fatores Divisão de Tarefas, Divisão Social do Trabalho, Estilo de Gestão, Sentido no Trabalho, Risco de Esgotamento e Reconhecimento, nos percentuais de 73%, 52%, 52%, 89%, 54%, 86% respectivamente, até 2019.	a. Criar grupos de trabalho para proposição de ações de melhoria do clima e qualidade de vida no trabalho.	<p>- Utilização dos dados da Pesquisa aplicada em 2015 na proposição das ações de Gestão de Pessoas, especificamente no tocante ao desenvolvimento de gestores e práticas de compartilhamento de informação e conhecimento.</p> <p>- promover encontros para análise mais detalhada da Pesquisa e propostas de melhorias</p>	2 4
6. Conscientizar gestores sobre a importância do incentivo à participação de seus servidores nos cursos.	a. Capacitar os gestores.	<p>- Executar Programa de Desenvolvimento Gerencial, conforme ações autorizadas.</p> <p>- Divulgação ampla das regras de participação de curso que facilitam a participação do servidor, estabelecidas no novo ato que regulamenta essa participação, qual seja, o ato 301/2016.</p>	4 4