

Indicador: Índice de Aprimoramento de Gestão de Pessoas	
Objetivo Estratégico: OE11 – Desenvolver a Política de Gestão de Pessoas	Ações Estratégicas: - Desenvolvimento de Liderança por meio de capacitações previstas no plano anual - Promoção de ações de ambientação e acolhimento de novos integrantes do MPT - Implantação da Gestão de Desempenho - Implementação de Trilhas de Aprendizagem
Descrição do indicador	O indicador mensura a média de quatro percentuais relativos às iniciativas destacadas para serem realizadas no PGN. Assim, acompanha-se a eficiência na execução de diretrizes traçadas na Política Nacional de Gestão de Pessoas consideradas prioritárias até 2022.
Fórmula de cálculo:	$(IE1 + IE2 + IE3 + IE4) / 4$, sendo: IE1 - % de gestores capacitados = (número de gestores capacitados/número de gestores) x 100; IE2 - % ações realizadas relacionadas ao acolhimento de novos integrantes do MPT = (número de ações realizadas/número de ações previstas para o ano) x 100; IE3 - % de implantação de ações relacionadas à gestão por desempenho = (número de ações relacionadas à gestão por desempenho realizadas / número de ações relacionadas à gestão por desempenho previstas) x 100; IE4 - % de implementação das trilhas de aprendizagem = (número de trilhas implementadas / número de trilhas estipuladas) x 100.
Unidade de medida:	%
Fonte dos dados e forma de coleta	Planilha eletrônica de controle das ações da DGP
Área gestora responsável / gestor responsável	DGP

Observações

Para fins deste indicador, consideram-se:

Gestor - todos os membros do MPT; e os servidores que ocupam FC ou CC e que tenham pelo menos uma pessoa sob sua chefia. O gestor será contado apenas uma vez, mesmo que tenha feito mais de um curso. O total de gestores será obtido daqueles que estejam em exercício em dezembro de 2021. O desenvolvimento de lideranças será realizado por meio do Programa de Desenvolvimento Gerencial PDG para capacitação inter-relacionadas voltadas ao desenvolvimento sistemático de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas dos gestores;

Ações realizadas relacionadas ao acolhimento de novos integrantes - São manuais e guias (no total de 3 manuais: um para novos servidores, um para novos estagiários e um para o novo servidor portador de deficiência), além de cursos (1 para estagiários e 1 para servidores) a distância e autoinstrucionais que promovam o suporte necessário à ambientação, ao acolhimento ao novo local de trabalho e à adaptação ao novo espaço ocupacional. Além dessas ações, ainda está previsto um manual com orientações para as áreas de gestão de pessoas das Regionais para a realização do devido acolhimento. Novos integrantes - membros e servidores que tenham tomado posse, ou tenham sido requisitados, cedidos ou feito concurso de remoção para integrar o quadro de pessoal do MPT;

Ações relacionadas à gestão por desempenho - Ações eleitas pela DGP para implantação da Gestão de Desempenho como campanhas de sensibilização e webnários na PGT e Regionais sobre o tema (2021), além de curso a distância e autoinstrucional para os gestores e gestoras do MPT (2022). Tais ações serão baseadas em competências e reforçará a promoção contínua do feedback e compartilhamento das competências desenvolvidas.

Implementação de Trilhas de Aprendizagem - As trilhas eleitas para implantação até 2022: são 3 para 2021 (1 desenvolvimento gerencial e 2 para a área finalística) e mais 4 para 2022 (1 para a SECOM, 1 para DA e 2 para área finalística) somando um total de 7 trilhas. A implementação das Trilhas de Aprendizagem terá como base as principais competências a serem desenvolvidas para determinadas áreas de conhecimento a serem definidas no início do projeto pela Administração.

Composição da meta: 2021 - IE1 = 50%, IE2 = 10%, IE3 = 50%, IE4 = 38% (Meta 2021 = 37%); 2022 - IE1 = 100%, IE2 = 100%, IE3 = 100%, IE4 = 100% (Meta 2022 = 100%)

Monitoramento

Ano	2019	2020	2021	2022	-	-	-	-
Série histórica			30%	60%	-	-	-	-

Avaliação do cumprimento da meta	
Mais de 80%	Ótimo
De 50% a 80%	Regular
Menos de 50%	Crítico

