

Projetos e Processos no LEME

PLANO ANUAL 2025 Programa Nacional HUMANIZAR

MÁSCARA 3 - COMPETÊNCIAS ESTRATÉGICAS

Criação de novos projetos ou processos estratégicos

| Selecionar perfil | |
|------------------------------|---|
| Ano para criação / cópia | 2025 |
| Indique seu perfil | (Nome) do Gestor do Programa |
| Definir projetos e processos | |
| Objetivo estratégico | Ampliação do empreendedorismo transformador |
| Nome | (UF) – Humanizar – Competências Estratégicas |
| Tipo | Projeto ou Processo estratégico |
| Gestor | (Nome do gestor do projeto no estado) |
| Unidade | (Nome da unidade do Sebrae vinculada) |

Estruturação de projetos ou processos estratégicos

| Propriedades | |
|------------------|---|
| Descrição | Projeto ou Processo Competências Estratégicas |
| Início previsto | 02/01/2025 |
| Término previsto | Dez/2025 <i>(se as ações do Projeto extrapolarem o ano de 2025, favor inserir a data de término correspondente)</i> |
| Público | <i>(inserir a quantidade de empregados do Sebrae/UF. Lembrando que as ações podem ser ampliadas para estagiários, menores aprendizes e temporários, mas, para efeito de cálculo dos indicadores, somente os empregados vão ser contabilizados).</i> |
| Objetivo | Promover um ambiente favorável ao desenvolvimento e à aplicação de competências (comportamento, habilidade e atitudes) que valorizam a cultura organizacional e assegurem a execução da estratégia. Assegurar a prontidão e a |

| | |
|--------------------------------------|---|
| | <p>aptidão das pessoas com foco em resultados.</p> <p>Esse tema refere-se à aplicação das competências estratégicas (comportamento, habilidade e atitudes) que valorizam a cultura organizacional e promovam o desempenho do colaborador e a execução da estratégia. É criar uma ambiência favorável ao estado de prontidão das pessoas para o seu desenvolvimento com foco em resultados.</p> |
| Finalidade | Gestão Operacional |
| Público Sebrae | Público interno do Sebrae |
| Detalhamento do público | Empregados do (Sebrae/UF) |
| Identificador da estratégia nacional | Não se aplica |
| Tema indutor | Competências |

| EXEMPLO AÇÃO 1 | |
|-------------------------|--|
| Nome da ação | Gestão e monitoramento |
| Descrição da ação | Gestão do projeto e monitoramento das ações do projeto |
| Unidade | UGP (ou nome da Unidade correlata) |
| Início previsto (IP) | 02/01/2025 (ou outra data de início de vigência da ação) |
| Término previsto (TP) | 31/12/2025 (ou outra data programada para o final dessa ação) |
| Responsável | <i>(inserir o responsável pela ação)</i> |
| Marco Crítico | <i>(inserir, pelo menos, um marco crítico nessa ação)</i> |
| Entregável | <i>(inserir, pelo menos, um entregável ao marco crítico da ação)</i> |
| Classificação funcional | Não se aplica |

| EXEMPLO AÇÃO 2 | |
|-----------------------|--|
| Nome da ação | Programa de Mentoria |
| Descrição da ação | Programa de Mentoria, com foco em competências, para a liderança do (Sebrae/UF) |
| Unidade | <i>(inserir a unidade do Sebrae responsável por essa ação)</i> |
| Início previsto (IP) | 02/01/2025 (ou outra data de início de vigência da ação) |
| Término previsto (TP) | 02/10/2025 (ou outra data programada para o final dessa ação) |
| Responsável | <i>(inserir o responsável pela ação)</i> |

| | |
|----------------------------------|---|
| Entregável | Programa de Mentoria implementado (quantidade) líderes mentorados Pesquisa de satisfação e coleta de dados sobre as ações do Programa (dentre outros) |
| Classificação funcional | Não se aplica |
| Orçamento | |
| Natureza de despesa | (definir natureza de despesa e inserir) |
| Valores mês a mês | (inserir os valores previstos mês a mês) |
| Exemplo Marco crítico 2.1 | |
| Nome | Contratação de empresa especializada |
| Descrição | Contratação de empresa especializada para implementação do programa de mentoria no (Sebrae/UF) |
| Unidade | UGP (ou nome da Unidade correlata) |
| Início previsto | (definir data para início do processo de contratação) |
| Término previsto | (definir data final para contratação) |
| Responsáveis | (indicar responsável pela execução do marco crítico) |
| Entregável | Empresa especializada contratada Planejamento e cronograma de ações Definição do(s) grupo(s) de mentorado(s) prioritários Plano de Mentoria Organizacional Interno elaborado (dentre outros) |
| Exemplo Marco crítico 2.2 | |
| Nome | Aplicação da estratégia |
| Descrição | Aplicação da estratégia e do processo de mentoring com a liderança do (Sebrae/UF) |
| Unidade | UGP (ou nome da Unidade correlata) |
| Início previsto | (definir data para início do processo) |
| Término previsto | (definir data para o término do processo) |
| Responsáveis | (indicar responsável pela execução do marco crítico) |
| Entregável | Mapeamento da liderança ser mentorada Competências aprimoradas e aplicadas Planejamento e cronograma de ações Contratação de plataforma de mercado Evento de lançamento realizado Cronograma de divulgação e execução das ações Ações internas de comunicação realizadas Planejamento do processo de inscrição Materiais de apoio elaborados |

| | |
|----------------------------------|---|
| | <i>(dentre outros)</i> |
| Exemplo Marco crítico 2.3 | |
| Nome | Monitoramento do processo e avaliação dos resultados |
| Descrição | Monitoramento do Programa e dos processos pertinentes / Acompanhamento e controle do Programa de Mentoria no (Sebrae/UF) em plataforma de mercado. |
| Unidade | UGP (ou nome da Unidade correlata) |
| Início previsto | <i>(definir data para início do processo)</i> |
| Término previsto | <i>(definir data para o término do processo)</i> |
| Responsáveis | <i>(indicar responsável pela execução do marco crítico)</i> |
| Entregável | <i>(quantidade)</i> ações implementadas Pesquisa de satisfação com a liderança Resultado da avaliação do líder, feita pelos liderados. Aplicação de avaliações constantes dos mentores e do Programa. <i>(quantidade)</i> novos líderes mentorados |
| Exemplo Marco crítico 2.4 | |
| Nome | Reconhecimento e retenção de líderes |
| Descrição | Ações de reconhecimento para retenção de líderes de alto desempenho |
| Unidade | <i>(unidade responsável pelo marco crítico)</i> |
| Início previsto | <i>(definir data para início do processo)</i> |
| Término previsto | <i>(definir data para o término do processo)</i> |
| Responsáveis | <i>(indicar responsável pelo marco crítico)</i> |
| Entregável | <i>(quantidade)</i> líderes mentorados reconhecidos <i>(quantidade)</i> líderes mentorados retidos anualmente <i>(quantidade)</i> de ações implementadas <i>(dentre outros)</i> |

IMPORTANTE: No caso dessa iniciativa, faz-se muito importante a integração de ações de capacitação e desenvolvimento, contempladas no Programa Nacional Saber Ação ou em projetos específicos de trabalhos do próprio Sebrae/UF, para a formação dos mentores.

(Acrescentar outros marcos críticos, se for necessário)

| | |
|-----------------------|--|
| EXEMPLO AÇÃO 3 | |
| Nome da ação | Processo de Gestão de Desempenho |
| Descrição da ação | Realização do processo de gestão de desempenho, incluindo todas as suas etapas, com foco nas competências |
| Unidade | UGP (ou nome da Unidade correlata) |

| | |
|----------------------------------|--|
| Início previsto (IP) | 15/02/2025 (ou outra data de início de vigência da ação) |
| Término previsto (TP) | 31/12/2025 (ou outra data de início de vigência da ação) |
| Responsável | (inserir o responsável pela ação) |
| Entregável | Etapas do Ciclo de Avaliação realizadas Ações de estímulo ao desenvolvimento (dentre outros) |
| Classificação funcional | Não se aplica |
| Orçamento | |
| Natureza de despesa | (definir natureza de despesa e inserir) |
| Valores mês a mês | (inserir os valores previstos mês a mês) |
| Exemplo Marco crítico 3.1 | |
| Nome | Consultoria Interna |
| Descrição | Consultoria interna com a liderança, de forma a orientá-la quanto ao seu próprio desenvolvimento e quanto à sua postura perante o processo de desenvolvimento de seus colaboradores (Sebrae UF) |
| Unidade | (unidade responsável pelo marco crítico) |
| Início previsto | (definir data para início do processo) |
| Término previsto | (definir data para término do processo) |
| Responsáveis | (indicar responsável pelo marco crítico) |
| Entregável | (Quantidade) de orientações/mês (Quantidade) feedbacks realizados pela liderança (Quantidade) planos de desenvolvimento elaborados (dentre outros) |
| Exemplo Marco crítico 3.2 | |
| Nome | Comunicação Interna – Ações de Sensibilização |
| Descrição | Promover ações constantes e estruturadas de sensibilização e comunicação interna, de forma a estimular as pessoas na aplicação das competências estratégicas |
| Unidade | (unidade responsável pelo marco crítico) |
| Início previsto | (definir data para início do processo) |
| Término previsto | (definir data para término do processo) |
| Responsáveis | (indicar responsável pelo marco crítico) |
| Entregável | Networking interno Plano de Ação Pesquisa Interna (dentre outros) |
| Exemplo Marco crítico 3.3 | |
| Nome | Monitoramento do processo e avaliação dos resultados |

| | |
|------------------|---|
| Descrição | Monitoramento do processo e avaliação dos resultados do Processo de Gestão de Desempenho (Sebrae/UF) |
| Unidade | UGP (ou nome da Unidade correlata) |
| Início previsto | (definir data para início do processo) |
| Término previsto | (definir data para o término do processo) |
| Responsáveis | (indicar responsável pela execução do marco crítico) |
| Entregável | (quantidade) ações implementadas Resultado da pesquisa de satisfação com os participantes Resultado da avaliação do líder, feita pelos liderados. (quantidade) gaps de competências trabalhados (dentre outros) |

IMPORTANTE: No caso dessa iniciativa, faz-se muito importante a integração de ações de capacitação e desenvolvimento, contempladas no Programa Nacional Saber Ação ou em projetos específicos de trabalhos do próprio Sebrae/UF.

(Acrescentar outros marcos críticos, se for necessário)

| EXEMPLO AÇÃO 4 | |
|----------------------------------|---|
| Nome da ação | Programa de Sucessão |
| Descrição da ação | Processo que identifica e desenvolve as competências técnicas/comportamentais e capacidades individuais dos colaboradores aptos para assumir, em determinado tempo, posições estratégicas de maior complexidade dentro da organização. |
| Unidade | UGP (ou nome da Unidade correlata) |
| Início previsto (IP) | 10/03/2025 (ou outra data de início de vigência da ação) |
| Término previsto (TP) | 20/11/2025 (ou outra data de início de vigência da ação) |
| Responsável | (inserir o responsável pela ação) |
| Entregável | Programa de Sucessão implementado (quantidade) potenciais líderes identificados Pesquisa de satisfação e coleta de dados sobre as ações do Programa Ações implementadas (dentre outros) |
| Classificação funcional | Não se aplica |
| Orçamento | |
| Natureza de despesa | (definir natureza de despesa e inserir) |
| Valores mês a mês | (inserir os valores previstos mês a mês) |
| Exemplo Marco crítico 4.1 | |
| Nome | Planejamento das etapas do Programa |

| | |
|----------------------------------|--|
| Descrição | Contratação de empresa especializada para implementação do programa de mentoria no (Sebrae/UF) |
| Unidade | <i>(unidade responsável pelo marco crítico)</i> |
| Início previsto | <i>(definir data para início do processo)</i> |
| Término previsto | <i>(definir data para término do processo)</i> |
| Responsáveis | <i>(indicar responsável pelo marco crítico)</i> |
| Entregável | Elaboração do Termo de Referência e Edital Aprovação pela Direx Contratação de empresa especializada Elaboração do Planejamento e cronograma de ações <i>(dentre outros)</i> |
| Exemplo Marco crítico 4.2 | |
| Nome | Comunicação Interna – Ações de sensibilização e divulgação |
| Descrição | Promover ações estruturadas de sensibilização e divulgação do edital, de forma a estimular as pessoas na participação no Programa |
| Unidade | <i>(unidade responsável pelo marco crítico)</i> |
| Início previsto | <i>(definir data para início do processo)</i> |
| Término previsto | <i>(definir data para término do processo)</i> |
| Responsáveis | <i>(indicar responsável pelo marco crítico)</i> |
| Entregável | Plano de Ação elaborado <i>(quantidade) de ações implementadas</i> <i>(dentre outros)</i> |
| Exemplo Marco crítico 4.3 | |
| Nome | Implementação das etapas |
| Descrição | Implementação das etapas previstas no Programa, como inscrição, definição de requisitos, ranking, identificação de aptidão e prontidão, dentre outras. |
| Unidade | <i>(unidade responsável pelo marco crítico)</i> |
| Início previsto | <i>(definir data para início do processo)</i> |
| Término previsto | <i>(definir data para término do processo)</i> |
| Responsáveis | <i>(indicar responsável pelo marco crítico)</i> |
| Entregável | <i>(quantidade) de inscrições e inscrições válidas</i> Ranking de pessoas aptas ao Programa Aplicação de ferramentas de Assessment Entrevistas individuais realizadas Dinâmica de grupo realizadas Relatório com indicações dos selecionados Elaboração de um Plano de Desenvolvimento <i>(dentre outros)</i> |
| Exemplo Marco crítico 4.4 | |

| | |
|------------------|---|
| Nome | Monitoramento do processo e avaliação dos resultados |
| Descrição | Monitoramento do processo e avaliação dos resultados do Programa de Sucessão (Sebrae/UF) |
| Unidade | UGP (ou nome da Unidade correlata) |
| Início previsto | (definir data para início do processo) |
| Término previsto | (definir data para o término do processo) |
| Responsáveis | (indicar responsável pela execução do marco crítico) |
| Entregável | (quantidade) ações implementadas Resultado da pesquisa de satisfação com os participantes (dentre outros) |

IMPORTANTE: No caso desse Programa, faz-se muito importante a integração de ações de capacitação e desenvolvimento, contempladas no Programa Nacional Saber Ação ou em projetos específicos de trabalhos do próprio Sebrae/UF.

(Acrescentar outras ações, se for necessário)

| AÇÃO 5 | |
|-------------------------|--|
| Nome da ação | |
| Descrição da ação | |
| Unidade | |
| Início previsto (IP) | |
| Término previsto (TP) | |
| Responsável | |
| Entregável | |
| Classificação funcional | |