



A crescente necessidade de investir internamente em Programas de Capacitação
- PMDC -





Agenda

- ✓ **Dados Empresa**
- ✓ **Cenário**
- ✓ **Ações de Desenvolvimento**
- ✓ **PMDC**
 - **conceito – características – participantes - investimento**
 - **FOFA**
 - **próximos passos**

Unidades Fabris



Informações Gerais

- **Empresa nacional;**
- **Faturamento: R\$ 713.258.000,00;**
- **Total Funcionários: 1.246**
- **Duas unidades fabris;**
- **Atuação : Genérico e Farma;**
- **Especialidades: Gastroenterologia, Dermatologia, Ginecologia, Urologia, Endocrinologia, Cardiologia, SNC e Pediatria.**

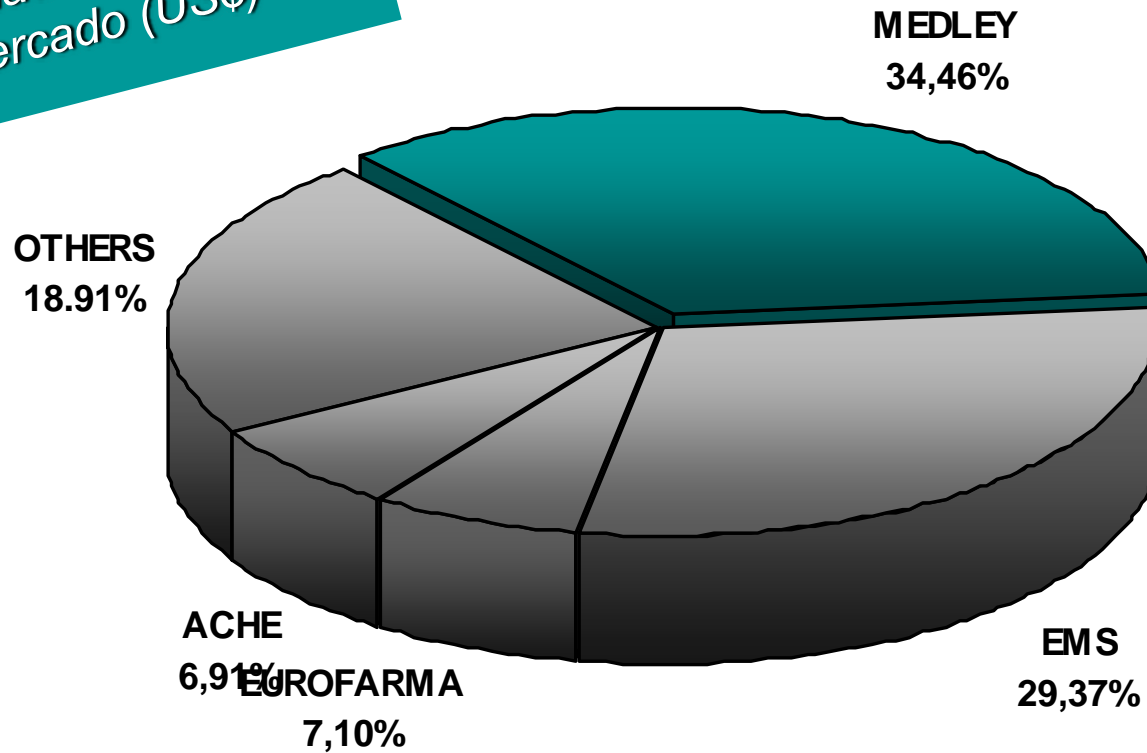
4º Laboratório no Ranking Brasil (MAT-US\$)

RK US\$		LABORATÓRIO	SHARE
MAT	MÊS		
1	1	EMS	7,29
2	2	SANOFI-AVENTIS	6,15
3	3	ACHE	5,51
4	4	MEDLEY	5,48
5	5	NOVARTIS	4,35
6	6	EUROFARMA	3,53
7	7	PFIZER	3,33
8	8	BAYER SCHERING PH	3,05
9	9	BOEHRINGER ING	2,48
10	11	NYCOMED PHARMA LTD	2,30
11	10	ASTRAZENECA BRASIL	2,18
12	12	ROCHE	2,12
		OUTROS	

Fonte: IMS Health, PMB, MAT maio 2008

Mercado Brasileiro de Genéricos MAT – US\$

4 companhias detêm
81% do mercado (US\$)



- **Principais Produtos - Farma: PyloriPac, TRH, Mínima, Ureadin, Zanidip, Digetrat, Lopigrel, Plenty, Peridal, Vivanza;**
- **Principais Produtos - Genéricos: Sibutramina, Omeprazol, Pantoprazol, Captopril, Diclofenaco, Amoxicilina, Cefalexina, Sinvastatina, Paracetamol.**

Parcerias



Visão

- Ser uma marca internacionalmente admirada pela excelência de sua atuação e pela sua contribuição para uma sociedade mais saudável.

Missão

Facilitar e ampliar o acesso à saúde por meio de produtos, serviços e iniciativas, em total integração com os parceiros e colaboradores, sempre com entusiasmo, responsabilidade e respeito pelos valores da sustentabilidade.

VALORES

Simplicidade : Escolhas baseadas em caminhos simples, diretos e objetivos.

Excelência em Negócio : Compromisso com a busca de excelência através de inovação, qualidade, agilidade e resultados.

Ações Responsáveis : Buscar atender as necessidades da sociedade, com responsabilidade, por meio de ações que envolvam colaboradores e comunidades, respeitando os aspectos ambiental e social.

Integridade : Agir com integridade, cumprindo a legislação vigente e respeitando colaboradores, parceiros, fornecedores e clientes.

Orgulho de ser Medley : Ser uma empresa na qual os funcionários sintam orgulho de trabalhar.

Cenário



Considerando ...

- ✓ Liderança no genérico -> aumento da visibilidade dos profissionais;
- ✓ Aumento do quadro de funcionários;
- ✓ Empresas farmacêuticas – concentração na capital;
- ✓ Cultura da empresa.



Como suprir a necessidade de ter profissionais qualificados para as diversas posições ?

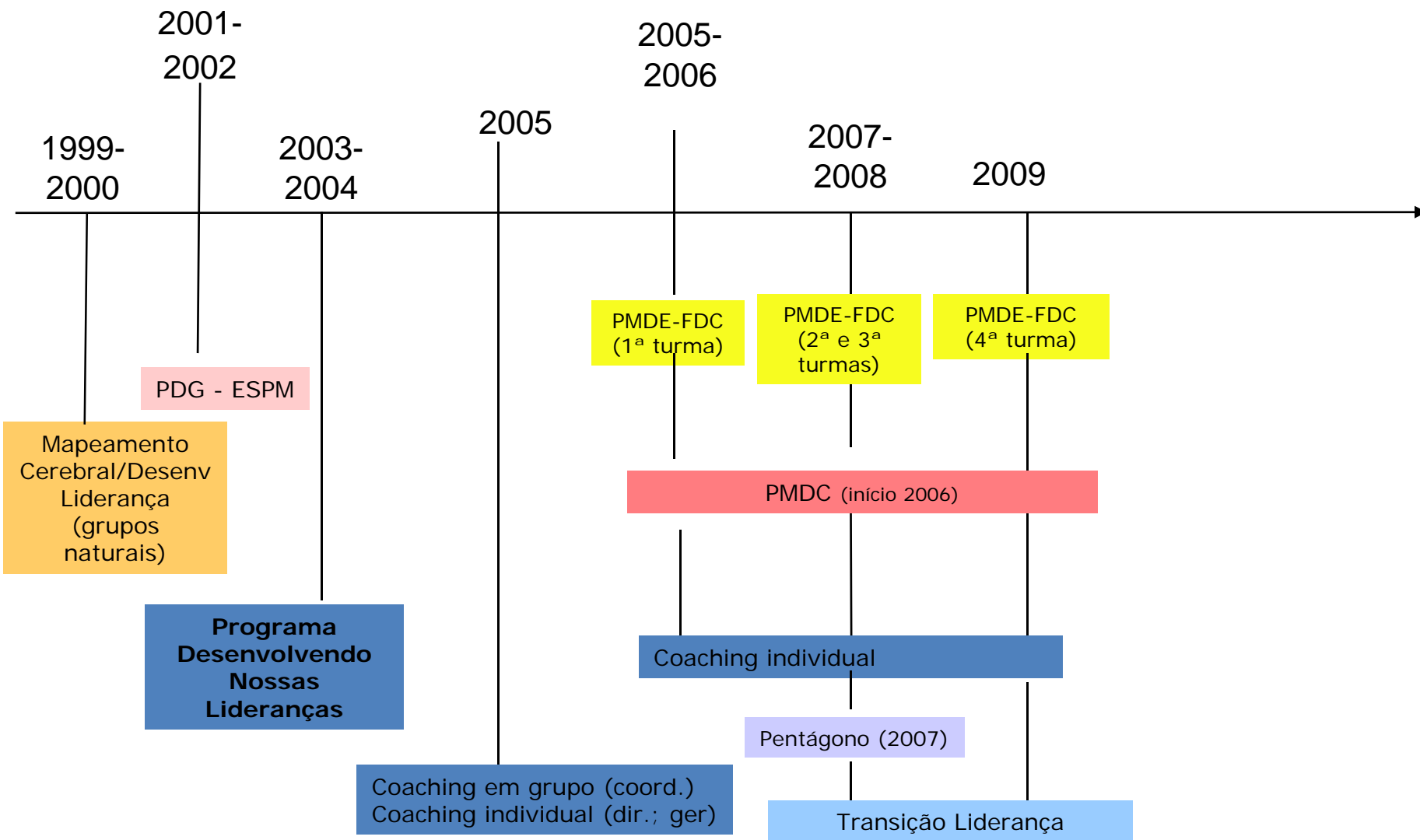
Ações de Desenvolvimento



Ações de Desenvolvimento

- ✓ Escolaridade e Matriz de Habilidades (nível operacional)
- ✓ Programa Desenvolvimento do Menor Aprendiz
- ✓ Programa de Estágio
- ✓ Desenvolvimento Modelo de competências
- ✓ Investimento em treinamentos técnicos e comportamentais
- ✓ Comunicação sobre o Negócio
- ✓ Política de Idiomas
- ✓ Centro de Autoaprendizado
- ✓ Liderança

Evolução: Desenvolvimento Liderança Medley (gestores internos)



PMDC –

Programa Medley de Desenvolvimento Continuado



Objetivos Principais do Programa:

- Preparar os funcionários, reconhecidos como sucessores (back up's), para ocupar futuras posições de liderança na organização ou simplesmente prepará-los para desafios futuros.
- Propiciar a estes profissionais um melhor entendimento dos negócios, estratégias, desafios e cultura Medley.
- Desenvolver / aprimorar competências integradas às demandas da organização.

Benefícios para a Organização

- Acelerar o desenvolvimento de funcionários para assumir novos desafios.
- Valorizar e reter talentos, através de um programa estruturado de desenvolvimento.
- Criar oportunidades de aproveitamento interno para posições de liderança.

Etapas

- **A** - Mapear os funcionários com potencial para ocupar futuras posições de liderança na organização (back ups').
- **B** - Preparar - PMDC

Etapa A- Mapear

- Requisitos de Acesso -

- Formação: superior completo (graduação)
pós-graduação / especialização desejável
- Ser reconhecido pelo potencial (capacidade para desempenhar funções de diferentes níveis de responsabilidade e complexidade), comprometimento, excelência no trabalho, relacionamento interpessoal e conhecimento técnico.
- Ter sido bem avaliado no Sistema de Gestão de Desempenho baseada Competências.

Formulário Plano Sucessão

excel:Formulário_back up's

Ocupante do Cargo – atual		Nova Posição	
Nome:		Cargo:	
Cargo:		Classificação	
		Período / Mobilidade	
Admissão:			
Tempo na Função:			
Candidatos Internos para Sucessão (back up's)		Candidatos Internos para Sucessão (back up's)	
1ª Opção		2ª Opção	
Nome:		Nome:	
Cargo:		Cargo:	
Admissão:		Admissão:	
Tempo na Função:		Tempo na Função:	
Classificação		Classificação	
Período / Mobilidade		Período / Mobilidade	
Candidatos Adicionais			
Legenda:			
P = Preparado para assumir uma nova posição:		NM: não possui mobilidade no momento atual	
P1: Pronto; P2: pronto em 1 a 2 anos; P3: Pronto em 3 a 5 anos		AO: Aguardando nova oportunidade	

Etapa B - PMDC

- Uma vez identificados e validados os profissionais internos, estes participam do Programa Medley de Desenv. Continuado (PMDC).
- Os participantes do PMDC devem ser os candidatos para posição de coordenação ou gerência (em áreas onde não há o nível de coordenação) apontados no “Formulário Plano de Sucessão”.
- É desejável a participação prévia nos seminários “Conhecendo o Negócio Medley”, Desenvolvendo o Comportamento Assertivo e Trabalho em Times.

Características do Programa

- Programa modular, com sessões presenciais de 3 horas a 2 dias;
- Duração: 1a 6m;
- Os módulos são ministrados por profissionais internos e externos;
- Turma com, no máximo, 20 participantes;
- Entre os módulos, os participantes poderão receber material impresso para leitura antecipada, assim como exercícios ligados aos conteúdos a serem apresentados no módulo seguinte, mantendo vivo o espírito de aprendizagem;
- Deve haver um acompanhamento dos gestores da Medley em relação ao aproveitamento e desenvolvimento do participante.

Informações Adicionais

- O foco do Programa é desenvolvimento.
- Não há nenhum compromisso, por parte da empresa, em oferecer uma posição de liderança ou promoção após o término do Programa.
- Caso o participante, durante o transcorrer dos dois anos, seja promovido, este poderá continuar a fazer parte do grupo de desenvolvimento.

Competências – Modelo Gestor

COMPROMISSO COM O NEGÓCIO

- Visão Estratégica
- Inconformismo

INFLUÊNCIA

- Construção de Rede de Relacionamentos
- Liderança
- Desenvolvimento de Pessoas

EFICÁCIA PESSOAL

- Busca e Difusão de Conhecimentos
- Autoconfiança

Encontros Realizados (agosto/06 – junho/08)

✓ 1º Encontro:

- Introdução ao PMDC (RH)
- Palestra abertura: Reflexões de Carreira (DM Recursos Humanos) – 3 h

✓ 2º Encontro:

- Autoconhecimento e Relacion.Humano / MBTI (Dorsey & Rocha) – 8 h

✓ 3º Encontro:

- Cultura Organizacional e Modelo de Gestão (Dorsey & Rocha) – 8h

✓ 4º Encontro:

- Habilidades e Efetividade Pessoais (Dorsey & Rocha) – 16 h

Encontros Realizados (agosto/06 – junho/08)

✓ 5º Encontro:

- Planejamento Estratégico (Ynner Consultoria) – 8 h

✓ 6º Encontro:

- Fórum com o Presidente (questões previamente levantadas) – 2 h

✓ 7º Encontro:

- Portfolio como Estratégia / EBTDA X Lucro / Agregando Valor ao Cliente / Relacionamento com o Varejo / Relacionamento com os Médicos (gestores internos) – 8 h

✓ 8º Encontro:

- Responsabilidade Social Empresarial – o nosso papel para o desenvolvimento sustentável / Responsabilidade com a Marca (gestores internos) – 6 h

Encontros Realizados (agosto/06 – junho/08)

✓ 9º Encontro:

- Inteligência Emocional (Carla Dal Ponte) – 16 h

✓ 10º Encontro:

- Apresentação Eficaz (W2 Consultoria) – 8 h

✓ 11º Encontro:

- O Ouro dos Reis do Deserto / Liderança e Produtividade (Eagle's Flight / Dorsey & Rocha) – 16 h

INVESTIMENTO

Investimento

Carga horária total: *99 horas / participante*

Valor: R\$ 2.570,00 / *participante*

40 participantes finalizaram o Programa

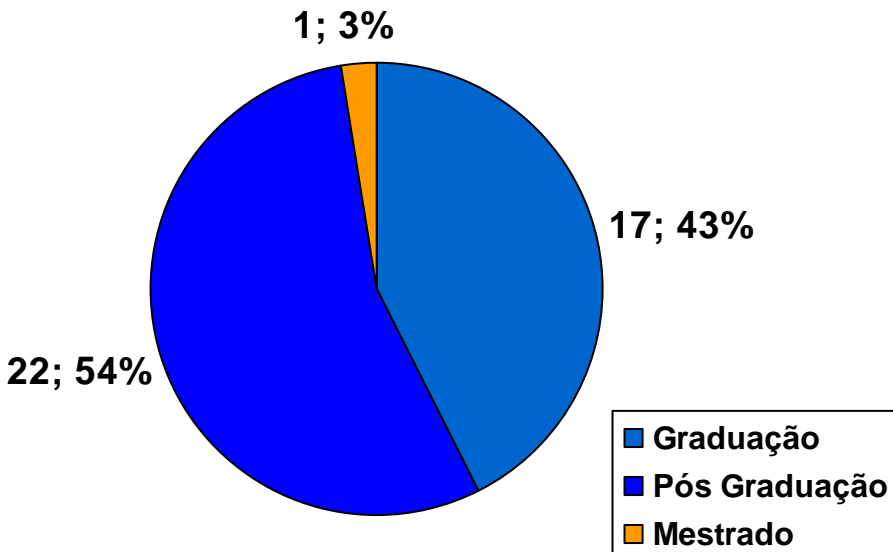
PARTICIPANTES

Áreas

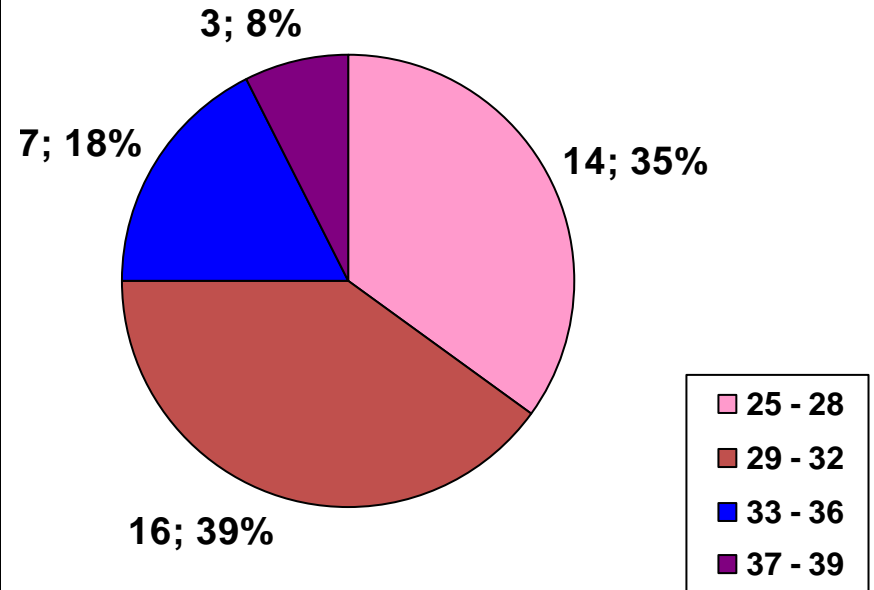
Produção	Engenharia
Controle e Garantia da Qualidade	P&D
Compras Nac.	Compras Intern.
Almoxarifado	PCP
Qualidade e Meio Ambiente	
Registro de Produtos	SIM
Marketing (Genérico e Farma)	Marketing Corporativo
Treinamento Vendas	Adm. Vendas
Concorrência	
Contabilidade/Fiscal	Informática
Responsabilidade Social	RH

Perfil

Formação




Faixa Etária



Balanço

Dos 46 participantes iniciais ...

Desligados	06 (13%)
Promoções até junho/08	14
Promoções previstas (próximos meses)	02



40%

AVALIAÇÃO

Forças:

- .reconhecimento**
- .desenvolvimento pessoal / profissional/conhecimentos adquiridos/preparo assumir novos desafios/amadurecimento**
- .carga horária**
- .possibilidade de ampliar o autoconhecimento (instrumentos)**
- .conteúdo do programa**
- .consultorias qualificadas**
- .informações estratégicas empresa**
- .dinâmicas e atividades práticas**
- .integração entre os participantes**
- .grupo heterogêneo**
- .desenvolvimento da auto-confiança**
- .carta enviada pós módulo I.E.**
- .apoio da alta administração**

Oportunidades:

Fraquezas:

Ameaças:

Forças:

- .reconhecimento
- .desenvolvimento pessoal / profissional/conhecimentos adquiridos/preparo assumir novos desafios/amadurecimento
- .carga horária
- .possibilidade de ampliar o autoconhecimento (instrumentos)
- .conteúdo do programa
- .consultorias qualificadas
- .informações estratégicas empresa
- .dinâmicas e atividades práticas
- .integração entre os participantes
- .grupo heterogêneo
- .desenvolvimento da auto-confiança
- .carta enviada pós módulo I.E.
- .apoio da alta administração

Oportunidades:

- .utilizar apenas uma pasta
- .procurar manter o mesmo intervalo entre os módulos
- .criar extensão do Programa (fóruns na intranet, discussão via e-mail, happy hour) entre os encontros p/ diminuir a distância entre os módulos
- .promover 2 encontros anuais pós PMDC
- .maior envolvimento dos gestores p/ entendimento e liberação dos funcionários / acompanhamento
- .evitar treinamentos próximos ao fechamento do mês (sugestão: entre 10 e 25)
- .aplicar mais treinamentos práticos(W2)

Fraquezas:

Ameaças:

Forças:

Oportunidades:

Fraquezas:

- .carga horária de alguns módulos
- .distância grande entre alguns módulos, ocasionando a sensação de descontinuidade do Programa
- .falta de equilíbrio entre teoria e prática em alguns encontros
- .muitos módulos ministrados pelo mesmo palestrante.
- .abordagem / tema repetido(feedback)
- .espaço físico / treinamentos realizados na empresa

Ameaças:

Forças:

Fraquezas:

- .carga horária de alguns módulos
- .distância grande entre alguns módulos, ocasionando a sensação de descontinuidade do Programa
- .falta de equilíbrio entre teoria e prática em alguns encontros
- .muitos módulos ministrados pelo mesmo palestrante.
- .abordagem / tema repetido(feedback)
- .postura instrutor
- .espaço físico / treinamentos realizados na empresa

Oportunidades:

Ameaças:

- .dinamismo empresa x atualizações informações
- .falta de compreensão do Programa por parte de alguns gestores -> falta de incentivo/apoio
- .desconforto entre os colegas
- .gestão do tempo de alguns módulos (quando há dinâmicas – reservar mais tempo p/ fechamento)

*Falta de oportunidade interna ->
perder profissionais preparados*

PMDC – nota geral

Grupos	Nota
1	7,5
2	7,5
3	7,5
4	8,0
5	8,5
6	9,0
7	9,0

Média: 8,0

Próximos Passos



Desenvolvimento

- ✓ **Buscar o auto-desenvolvimento através do trabalho, feedbacks, colocar em prática o que aprenderam, leitura, cursos...**
- ✓ **Para os novos gestores: Programa Transição de Liderança.**

Angela C. Dian Agoston

Obrigada !!!

