

## Módulo I

Desenvolvimento Humano-Organizacional

**Curso:**

# Integração e Relacionamento Interpessoal

**Instrutora titular:** Luana Cruz

**Instrutor secundário:** Marciel Monte



PROGRAMA DE  
**EDUCAÇÃO**  
CORPORATIVA

Secretaria  
da Controladoria  
Geral do Estado

GOVERNO DE  
**PER**  
**NAM**  
**BUCO**  
ESTADO DE MUDANÇA



**ESCOLA DE  
CONTROLE  
INTERNO**

PROF. FRANCISCO  
RIBEIRO • SCGE/PE



# Bem-vindos!





## Desenvolvimento Humano-Organizacional

Nosso  
roteiro...

- 1. Integração
- 2. Relacionamento Interpessoal
- 3. Desenvolvimento de Pessoas
  - 3.1 Gestão por Competências
  - 3.2 Desenvolvimento de Líderes





# 1. Integração





# Conhecendo o grupo

**Dinâmica: 2 verdades e 1 mentira**





Eu sou...

Eu faço...

Eu gosto...



# Conhecendo a SCGE



PROGRAMA DE  
**EDUCAÇÃO**  
CORPORATIVA

Secretaria  
da Controladoria  
Geral do Estado



GOVERNO DE  
**PER  
NAM  
BUCO**  
ESTADO DE MUDANÇA



**ESCOLA DE  
CONTROLE  
INTERNO**  
PROF. FRANCISCO  
RIBEIRO - SCGE/PE

# Conhecendo a SCGE

Regime de trabalho

Presencial

Faixa etária média

40 a 50 anos (66%)

Concursos

1º concurso 34 servidores edital nº 1 – sad/pe, 19 de dezembro de 2008  
2º concurso 39 servidores edital nº 1 – sad/pe, de 10 de dezembro de 2009  
3º concurso 78 servidores edital nº 1 – scge/pe, de 14 de outubro de 2010



PROGRAMA DE  
**EDUCAÇÃO**  
CORPORATIVA

Secretaria  
da Controladoria  
Geral do Estado



**ESCOLA DE  
CONTROLE  
INTERNO**  
PROF. FRANCISCO  
RIBEIRO • SCGE/PE

# Conhecendo a SCGE

Estrutura  
física

Qte  
servidores

Cultura

Sala de Convivência, Auditório, Copacabana, Escola de Controle Interno, Estacionamento...

Quadro: 15 / ADM:01  
Extra quadro: 11 / Motorista: 05  
Cedidos: 38 / Comissionados:21

Objetivo de ampliar o controle do uso dos recursos e do patrimônio do Estado, incrementar a transparência da gestão pública e oferecer ferramentas para o controle das ações sociais do governo do estado.



PROGRAMA DE  
**EDUCAÇÃO**  
CORPORATIVA

Secretaria  
da Controladoria  
Geral do Estado



# Valores SCGE

Transparência

Valor Público

Integridade e  
Ética

Responsabilidade Social

Eficiência

Colaboração e  
Integração



PROGRAMA DE  
**EDUCAÇÃO**  
CORPORATIVA

Secretaria  
da Controladoria  
Geral do Estado



GOVERNO DE  
**PER**  
**NAM**  
**BUCO**  
ESTADO DE MUDANÇA



**ESCOLA DE  
CONTROLE  
INTERNO**

PROF. FRANCISCO  
RIBEIRO - SCGE/PE



# Pausa





# 2. Relacionamento Interpessoal





# O que é isso?



**Interação entre pessoas, podendo se dar no meio profissional, pessoal ou familiar. O principal objetivo dos relacionamentos interpessoais é tornar a convivência mais agradável entre os seres humanos.**



## Importância do bom relacionamento interpessoal no trabalho

- 1 Construção de uma convivência saudável
- 2 Ambiente de trabalho mais colaborativo
- 3 Possibilidade da organização ter mais produtividade





# Vantagens identificadas

Valorização pessoal

Comunicação clara

Escuta ativa

Participação em relações saudáveis  
com os colegas de trabalho

Prática constante de empatia que torna  
o ambiente cotidiano mais alegre.





# Características

Essa relação é o resultado do desenvolvimento de **diversas habilidades comportamentais**:

Empatia

Comunicação

Paciência





# Características

A forma das pessoas e se relacionarem varia de acordo com aspectos que refletem na comunicação:

- 1 Emoções
- 2 Experiências vivenciadas
- 3 Contexto socio-cultural





## Relacionamento Interpessoal

# Vídeo

<https://www.youtube.com/watch?v=OeFz1MzctZ0>





# Pausa





# Relacionamento Interpessoal

## Pilares do relacionamento interpessoal



Autoconhecimento

Empatia

Assertividade

Cordialidade

Ética





## Relacionamento Interpessoal

# Dinâmica





# Autoconhecimento

**Conhecer a si mesmo** nos faz analisar o impacto que causamos nos outros, e a sabermos quais as características que nos incomodam e, assim encontrar formas para lidar com elas.



Além disso, o autoconhecimento age como um **mediador de possíveis conflitos** de personalidade nos relacionamentos com a nossa equipe.





# Empatia

Análise de determinada situação  
pela **perspectiva** de alguém que  
está envolvida nessa mesma  
situação que você.





# Assertividade

**Capacidade de nos comunicarmos de maneira clara, franca, direta e acima de tudo respeitosa.**





# Cordialidade

É importante **praticar pequenas gentilezas** do dia a dia que fazem a convivência com as pessoas que nos cercam melhor e facilita o bom relacionamento no ambiente de trabalho.





# Ética

Ética é o conjunto de **princípios e valores morais que** norteiam a conduta humana dentro da sociedade e das organizações.





# Dicas para um bom relacionamento interpessoal

- Esteja disponível
- Crie conexão com as pessoas
- Conheça as pessoas da equipe
- Busque o autoconhecimento
- Desenvolva uma boa comunicação
- Conheça e se adeque aos diferentes perfis



**Luana Cruz**  
Gerente de Gestão de Pessoas - GGP

**Marciel Monte**  
Diretor de Planejamento e Gestão - DPGE



# FIM



PROGRAMA DE  
**EDUCAÇÃO**  
CORPORATIVA

Secretaria  
da Controladoria  
Geral do Estado



GOVERNO DE  
**PER  
NAM  
BUCO**  
ESTADO DE MUDANÇA



**ESCOLA DE  
CONTROLE  
INTERNO**

PROF. FRANCISCO  
RIBEIRO - SCGE/PE

## Módulo I

Desenvolvimento Humano-Organizacional

**Curso:**

# Desenvolvimento de Pessoas

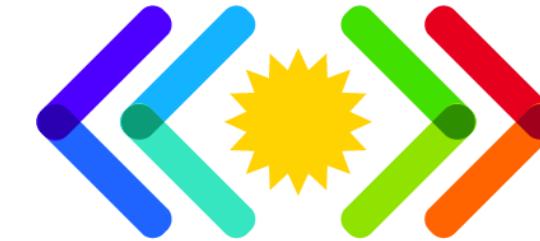
**Instrutora titular:** Marciel Monte

**Instrutor secundário:** Luana Cruz



PROGRAMA DE  
**EDUCAÇÃO**  
CORPORATIVA

Secretaria  
da Controladoria  
Geral do Estado



**ESCOLA DE  
CONTROLE  
INTERNO**

PROF. FRANCISCO  
RIBEIRO • SCGE/PE

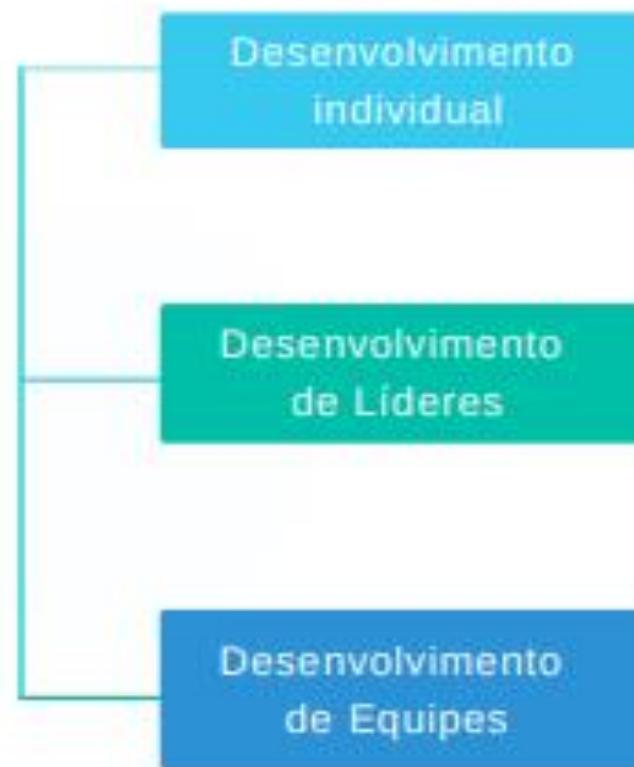


# 3. Desenvolvimento de Pessoas





# Pilares da atuação





# Principais atribuições

Subsidiar o desenvolvimento

Apoiar os treinamentos

Monitorar o desenvolvimento



SCGE - Gestão e Gestão | ...  
All my links in one place.  
[View profile >](#)





# Principais Normativos

-  **Carreira GGOV CI (Lei Complementar nº 119/2008)**
-  **AIQP (Decreto nº 33.708/2009)**
-  **AD Probatório (Decreto nº 44.226/2017)**
-  **BDA (Decreto nº 39.844/2013)**
-  **Desenvolvimento Funcional GGOV CI (Decreto nº 38.403/2012)**
-  **Progressão Funcional (Portaria Conjunta nº 147 SAD/Seplag/SCGE)**





## 3.1 Gestão por Competência





# GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

é um processo planejado e organizado para potencializar o desempenho da equipe e melhorar continuamente o clima organizacional.





# Modelo Gestão por Competências

Ampliação do conceito tradicional de competências baseado apenas no CHA – Conhecimentos, Habilidades e Atitudes, expandindo para o conceito da “Entrega do Servidor”.

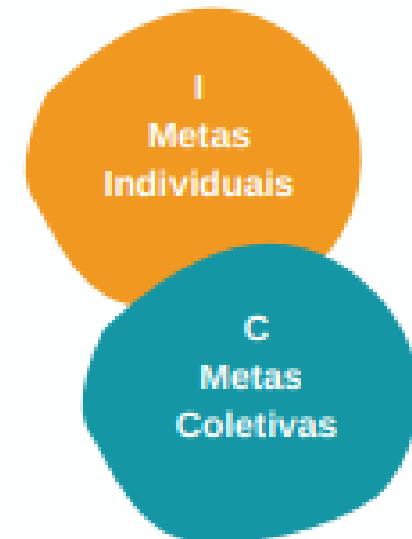
### TÉCNICA



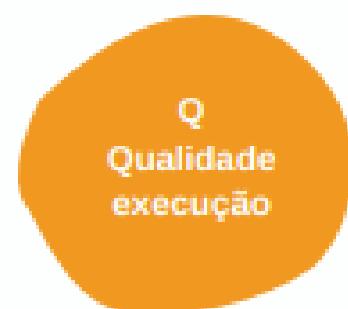
### COMPORTAMENTAL



### RESULTADO



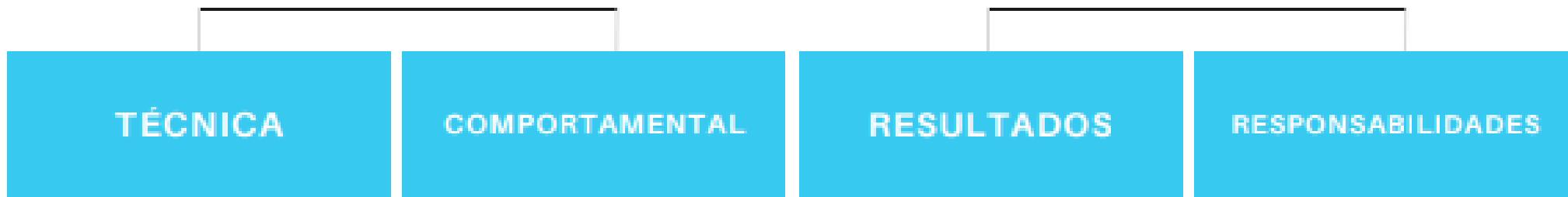
### RESPONSABILIDADE





## Modelo Gestão por Competências

Avaliação de Competências



Avaliação de Desempenho

COEFICIENTE DE DESEMPENHO DO COLABORADOR



FOCO NO DESENVOLVIMENTO  
INDIVIDUAL DO SERVIDOR





# Objetivos do modelo



- 1 Identificar e diminuir os GAP's de cada servidor;
- 2 Obter informações precisas para potencializar o desempenho da equipe;
- 3 Proporcionar uma gestão de pessoas estruturada e compartilhada;
- 4 Direcionar melhor os investimentos dos recursos de capacitação;
- 5 Proporcionar aos servidores uma consciência dos seus pontos fortes e a desenvolver;
- 6 Permitir que os servidores participem da construção de suas trilhas de desenvolvimento;
- 7 Melhorar o clima organizacional.





# Gestão por Competência

## Histórico de implantação do Modelo de Gestão por Competências na SCGE/PE





# Gestão por Competência



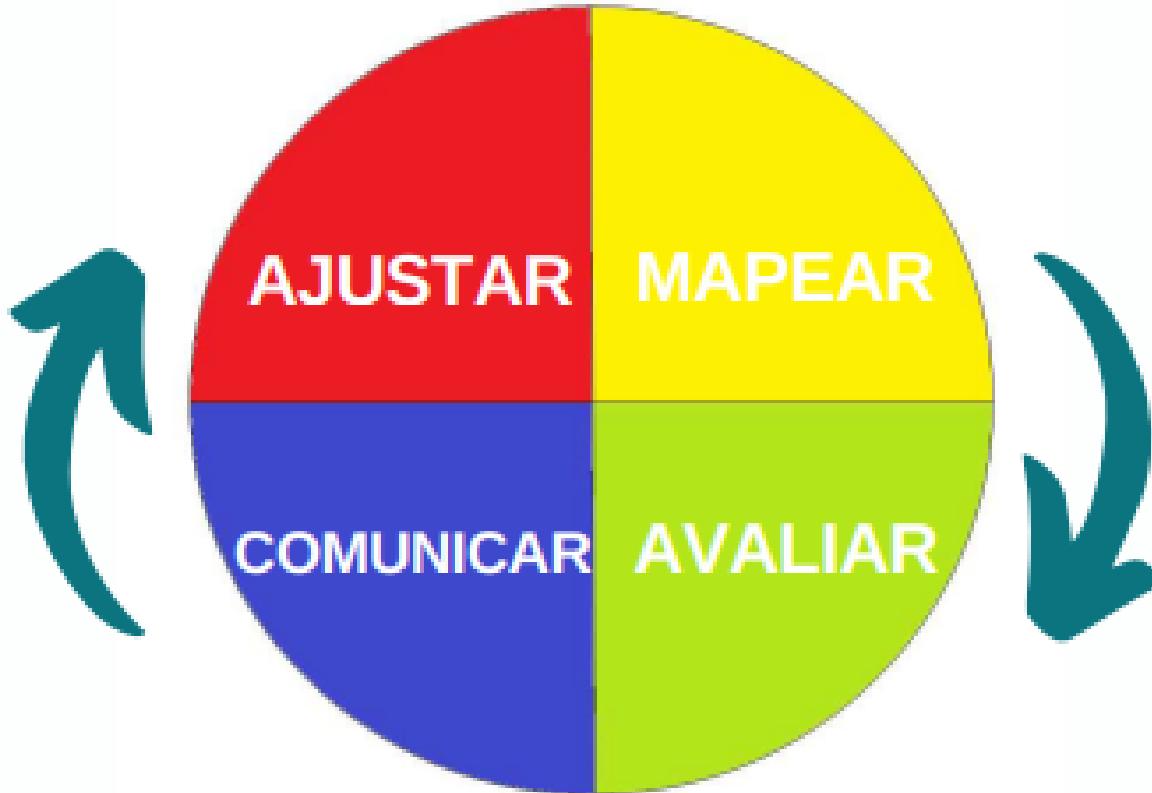
## Metodologia e Software utilizados na SCGE/PE





## Gestão por Competência

### Etapas do modelo





## Etapas do modelo MAPEAR





## Etapa do modelo

AVALIAR





## Etapas do modelo COMUNICAR



Análise dos Resultados

Reunião Devolutiva  
(Feedback Formal)

Empenho do projeto de  
desenvolvimento





# Análise dos Resultados



1. Relatório de Avaliação
2. Analisar as lacunas de desempenho individual
3. Analisar o impacto do resultado no planejamento da área
4. Traçar trilhas de desenvolvimento com base no resultado individual da avaliação e nas prioridades da área
5. Se preparar para o momento do feedback
6. Plano de Desenvolvimento do Servidor





## Reunião Devolutiva

*“O mais importante na comunicação é ouvir o que está sendo dito.”*

## O que é *feedback*?

É uma **COMUNICAÇÃO POR EXCELÊNCIA**

Pressupõe o diálogo **assertivo**, de forma humanizada entre o emissor e o receptor, pelo qual se dá uma troca **eficiente - FEEDBACK**

**RETORNO CONSTRUTIVO SOBRE O DESEMPENHO**





## Gestão por Competência

### Reunião Devolutiva

LÍDER



Dê à sessão de feedback a **importância** que ela merece.

Aproveite a oportunidade para **tornar tangíveis as suas expectativas**, transformá-las em planos de trabalho.

Construa com o seu liderado uma **aliança**.

**Apoio mútuo** – Deixe claro que o objetivo central é o desenvolvimento do servidor.

Registre os acordos estabelecidos entre líder e liderado (**EMPENHOS**)





# Reunião Devolutiva

LIDERADO



**Saia sem dúvidas**, com um direcionamento de como será seu próximo ciclo de aprendizado e trabalho.

Fale com o seu gestor de **forma clara**

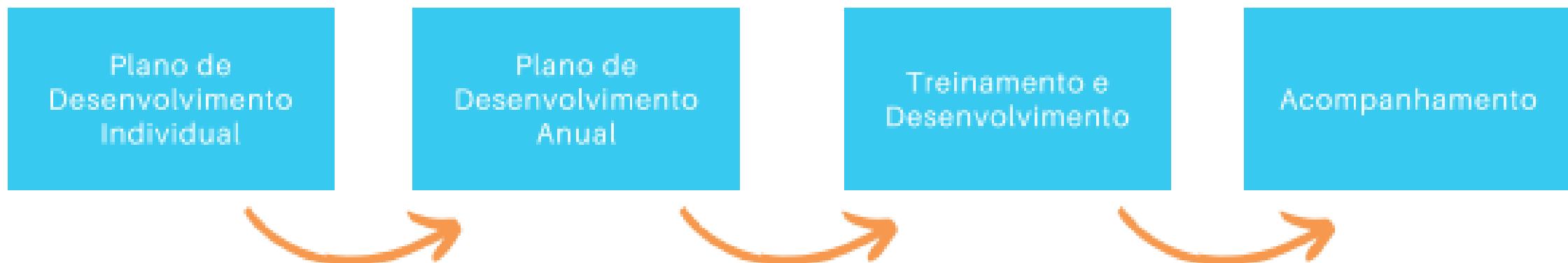
**Leve suas sugestões** para o desenvolvimento de sua carreira





## Etapas do modelo

### AJUSTAR





# Pausa





## 3.2 Desenvolvimento de Líderes





# Desenvolvimento de Líderes



## Plano de Desenvolvimento Profissional

01

Programa de Gestão  
de Desempenho por  
Competência

02

Programa de  
Desenvolvimento  
de Lideranças

03

Programa de  
Certificação  
Profissional

04

Programa de Saúde  
e Bem-Estar





# Desenvolvimento de Líderes





# Desenvolvimento de Líderes



## PDI : Plano de Desenvolvimento Individual

Treinamentos

Cursos EAD

Recursos de  
Aprendizagem

Livros

Oficinas

Seminários





# Desenvolvimento de Líderes



## PCA : Plano de Capacitação Anual



### GAPs Competências Comportamentais:

- Criatividade
- Visão Sistêmica
- Tomada de decisão
- Liderança
- Comunicação

Fonte: Galera.app



### GAPs Competências Técnicas:

Análise por Diretoria

Fonte: Galera.app

Sem Recursos Financeiros



"Trilhas de Aprendizagem"

"Inspira SCGE"

Mentoria

Com Recursos Financeiros



Palestras Comportamentais

Workshops

Podcast:  
ex. Temas de Congressos

Cursos Presenciais em Parceria com ECI





# Desenvolvimento de Líderes



## Programa de Desenvolvimento de Líderes



### LNT Competências comportamentais:

- Visão Sistêmica
- Criatividade
- Comunicação
- Flexibilidade e Adaptabilidade
- Liderança

Fonte: Galera.app



### LNT Competências Técnicas:

- Análise por Dimensão

Fonte: Galera.app

“Escola de Líderes”  
(4 módulos )

“Biblioteca  
Galera.app”

“Trilhas de  
Aprendizagem em  
Liderança”

“Inspira Liderança”

“O certificado será utilizado para fins de Progressão Funcional





# Desenvolvimento de Líderes



## Programa de Certificação Profissional

01

Levantamento das áreas elegíveis nas certificações de interesse da Alta Gestão

02

Previsão de Recursos Financeiros (Profisco)

03

Formação de uma Comissão Técnica (escolha dos servidores e contribuição no processo licitatório)

04

Processo Licitatório para escolha das Empresas Certificadoras

05

Inscrição de Servidores para o Programa de Certificação Profissional

06

Divulgação dos Servidores Aprovados





# Desenvolvimento de Líderes



## Programa de Saúde e Bem-Estar

Semana Saúde Mental

Eventos de saúde:  
Vacinação  
Doação de sangue  
Campanhas  
Mensais  
Oficinas de bem-estar

Eventos sociais:  
Dia da Mulher  
Páscoa  
Dia das Mães  
Dia dos Pais  
Dia das Crianças  
Natal Solidário

Programa Qualivida





## Desenvolvimento de Líderes



**"Desenvolvimento pessoal não é um destino, é uma jornada"**  
Jim Rohn



**Marciel Monte**

Diretor de Planejamento e Gestão – DPGE

**Luana Cruz**

Gerente de Gestão de Pessoas - GGP



PROGRAMA DE  
**EDUCAÇÃO**  
CORPORATIVA

Secretaria  
da Controladoria  
Geral do Estado



GOVERNO DE  
**PER**  
**NAM**  
**BUCO**  
ESTADO DE MUDANÇA



**ESCOLA DE  
CONTROLE  
INTERNO**

PROF. FRANCISCO  
RIBEIRO • SCGE/PE