

## Módulo I

Desenvolvimento Humano-Organizacional

### Curso:

# Integração e Relacionamento Interpessoal

**Instrutora titular:** Luana Cruz

**Instrutor secundário:** Marciel Monte



**ESCOLA DE  
CONTROLE  
INTERNO**

PROF. FRANCISCO  
RIBEIRO • SCGE/PE



PROGRAMA DE  
**EDUCAÇÃO  
CORPORATIVA**

Secretaria  
da Controladoria  
Geral do Estado



GOVERNO DE  
**PER  
NAM  
BUCA**  
ESTADO DE MUDANÇA



# Bem-vindos!





# 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



**ESCOLA DE  
CONTROLE  
INTERNO**

PROF. FRANCISCO  
RIBEIRO • SCGE/PE



PROGRAMA DE  
**EDUCAÇÃO  
CORPORATIVA**

Secretaria  
da Controladoria  
Geral do Estado



GOVERNO DE  
**PERNAMBUCO**  
ESTADO DE MUDANÇA



# 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



**ESCOLA DE  
CONTROLE  
INTERNO**

PROF. FRANCISCO  
RIBEIRO • SCGE/PE



PROGRAMA DE  
**EDUCAÇÃO  
CORPORATIVA**

Secretaria  
da Controladoria  
Geral do Estado



GOVERNO DE  
**PERNAMBUCO**  
ESTADO DE MUDANÇA



# Conhecendo a SCGE

Estrutura  
física

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

Qte  
servidores

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

Cultura

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.



**ESCOLA DE  
CONTROLE  
INTERNO**

PROF. FRANCISCO  
RIBEIRO • SCGE/PE



PROGRAMA DE  
**EDUCAÇÃO  
CORPORATIVA**

Secretaria  
da Controladoria  
Geral do Estado



GOVERNO DE  
**PERNAMBUCO**  
ESTADO DE MUDANÇA

# Valores SCGE

Transparência

Valor Público

Integridade e  
Ética

Responsabilida  
de Social

Eficiência

Colaboração e  
Integração



PROGRAMA DE  
**EDUCAÇÃO  
CORPORATIVA**

Secretaria  
da Controladoria  
Geral do Estado



GOVERNO DE  
**PERNAMBUCO**  
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



# Vídeo

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





# Pausa





# Pilares do relacionamento interpessoal

Autoconhecimento

Empatia

Assertividade

Cordialidade

Ética



# 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.

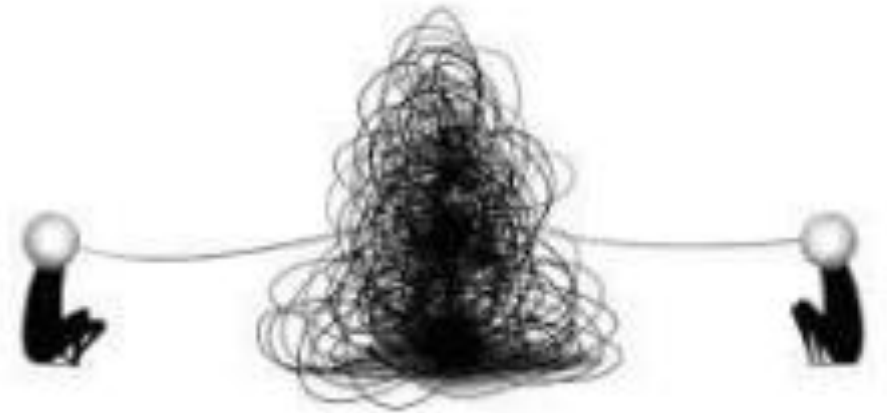


Além disso, o autoconhecimento age como um **mediador de possíveis conflitos** de personalidade nos relacionamentos com a nossa equipe.



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



**Luana Cruz**

Gerente de Gestão de Pessoas - GGP

**Marciel Monte**

Diretor de Planejamento e Gestão - DPGE



**ESCOLA DE  
CONTROLE  
INTERNO**

PROF. FRANCISCO  
RIBEIRO • SCGE/PE



PROGRAMA DE  
**EDUCAÇÃO  
CORPORATIVA**

Secretaria  
da Controladoria  
Geral do Estado



GOVERNO DE  
**PER  
NAM  
BUCA**  
ESTADO DE MUDANÇA

# FIM



**ESCOLA DE  
CONTROLE  
INTERNO**

PROF. FRANCISCO  
RIBEIRO • SCGE/PE



PROGRAMA DE  
**EDUCAÇÃO  
CORPORATIVA**

Secretaria  
da Controladoria  
Geral do Estado



GOVERNO DE  
**PER  
NAM  
BUCA**  
ESTADO DE MUDANÇA



## Módulo I

Desenvolvimento Humano-Organizacional

**Curso:**

# Desenvolvimento de Pessoas

**Instrutora titular:** Marciel Monte

**Instrutor secundário:** Luana Cruz



**ESCOLA DE  
CONTROLE  
INTERNO**

PROF. FRANCISCO  
RIBEIRO • SCGE/PE



PROGRAMA DE  
**EDUCAÇÃO  
CORPORATIVA**

Secretaria  
da Controladoria  
Geral do Estado



GOVERNO DE  
**PER  
NAM  
BUCA**  
ESTADO DE MUDANÇA



# 3. Desenvolvimento de Pessoas





# Pilares da atuação





# Principais atribuições

Subsidiar o desenvolvimento

Apoiar os treinamentos

Monitorar o desenvolvimento



SCGE - Sentir e Gestir (S...  
All my links in one place.  
[atendidos.com](http://atendidos.com)





# 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.



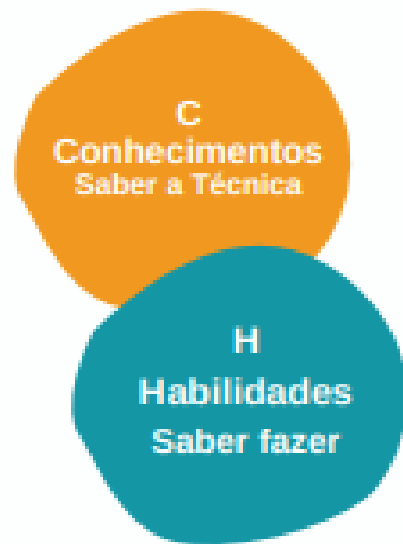




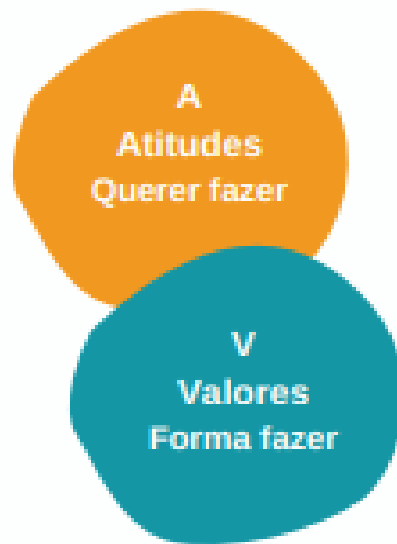
# Modelo Gestão por Competências

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

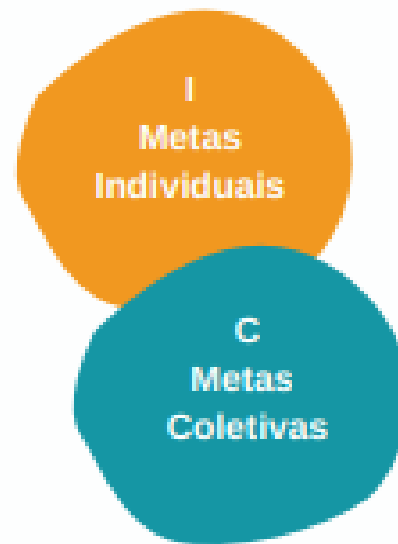
### TÉCNICA



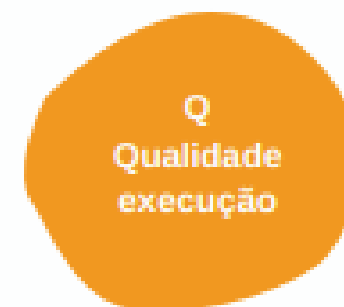
### COMPORTAMENTAL



### RESULTADO

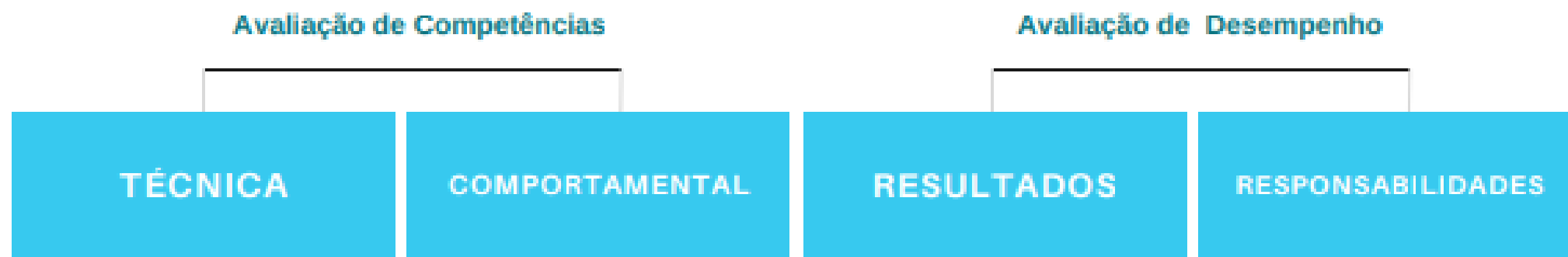


### RESPONSABILIDADE





## Modelo Gestão por Competências



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

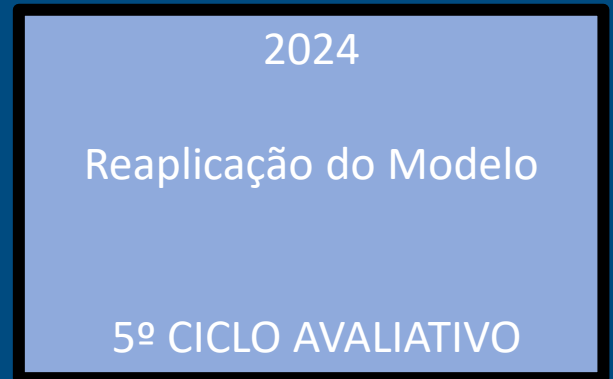
Permitir que os servidores participem da construção de suas trilhas de desenvolvimento;

7

Melhorar o clima organizacional.



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



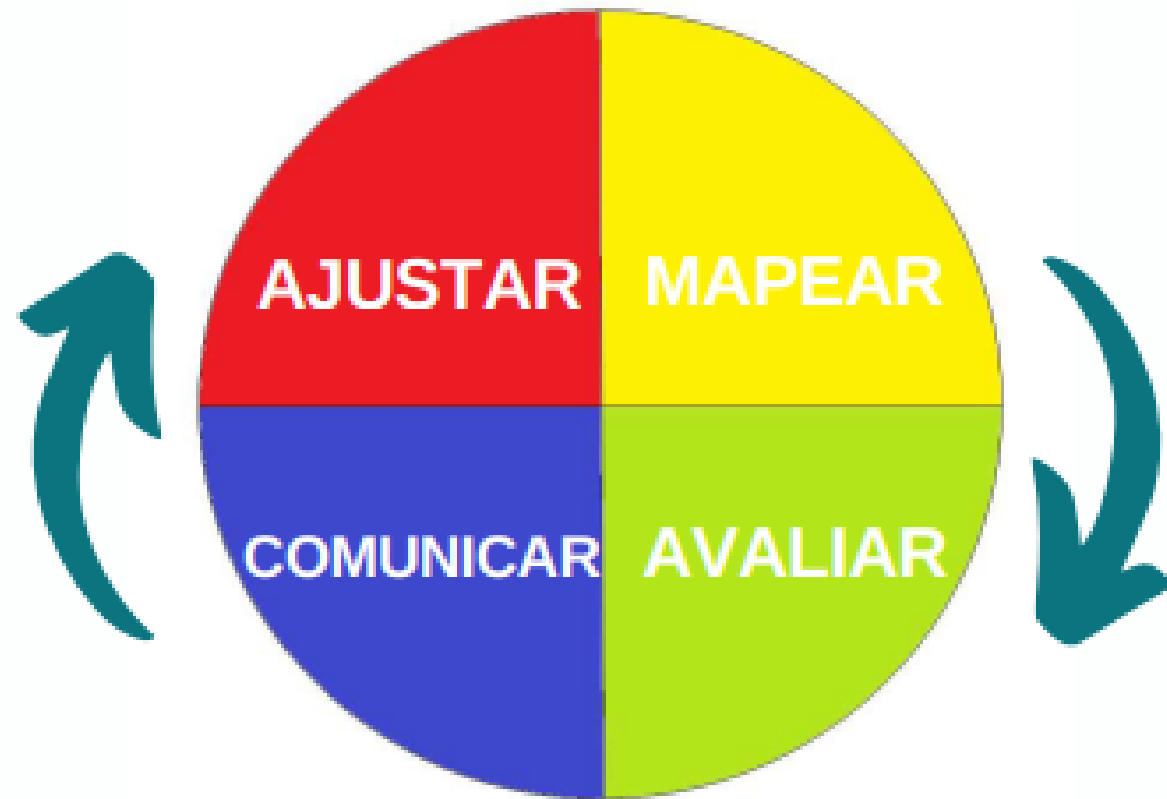


## Metodologia e Software utilizados na SCGE/PE





## Etapas do modelo







## Etapas do modelo MAPEAR





## Etapa do modelo

AVALIAR



**Técnica**

Nível de proficiência



**Responsabilidade**

Nível da qualidade



**Comportamental**

Frequência que apresenta

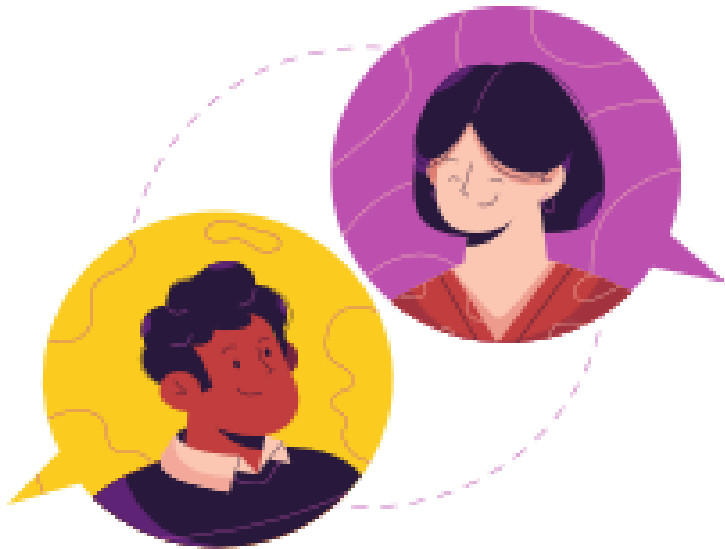






# Etapas do modelo

## 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





## Gestão por Competência

### 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**





## 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 (**EMPENHO**)







# 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

Plano de  
Desenvolvimento  
Individual

Plano de  
Desenvolvimento  
Anual

Treinamento e  
Desenvolvimento

Acompanhamento





# Pausa





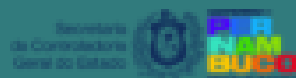
## 3.2 Desenvolvimento de Líderes







# 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



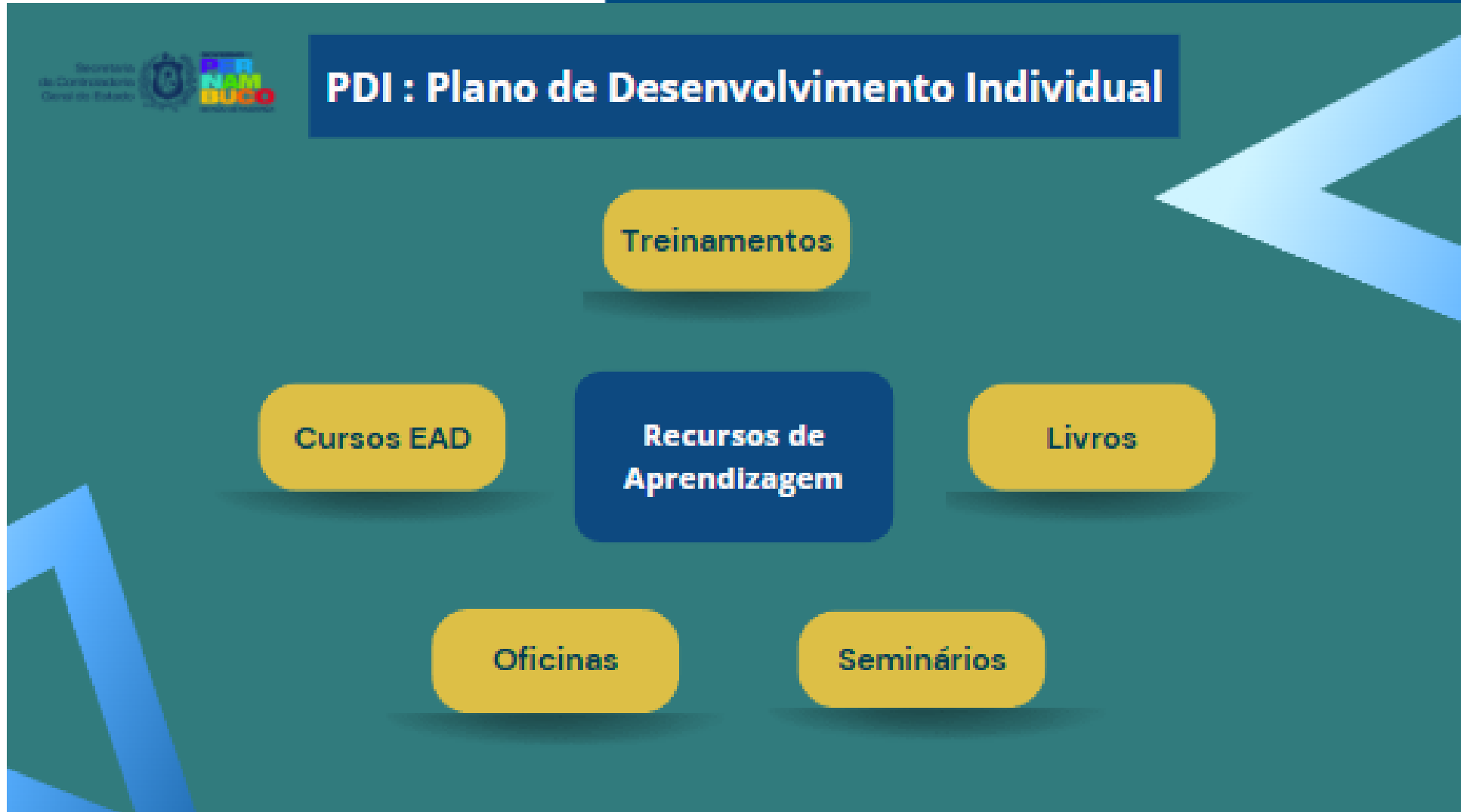


# Desenvolvimento de Líderes



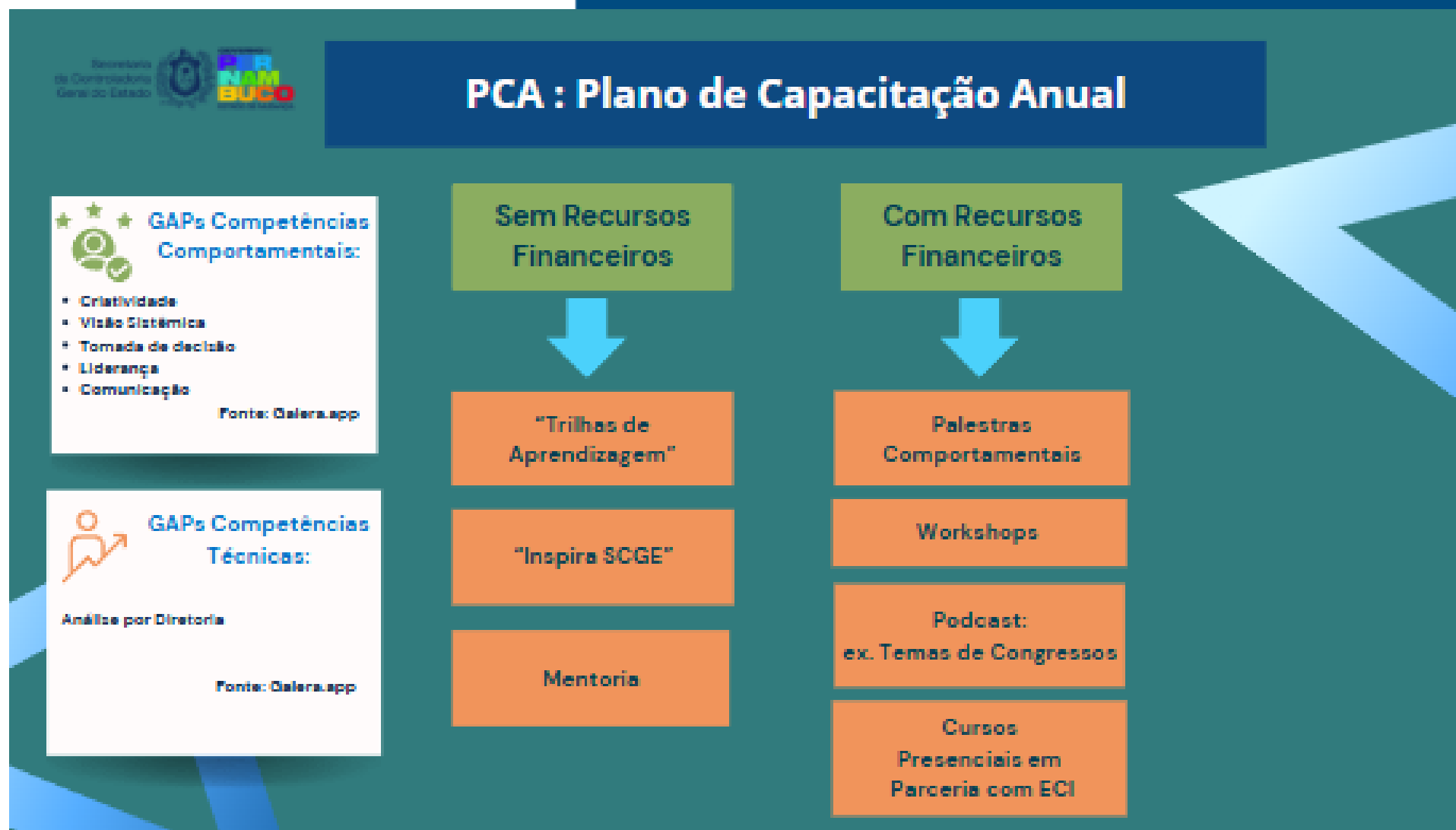


# Desenvolvimento de Líderes





# Desenvolvimento de Líderes





# Desenvolvimento de Líderes



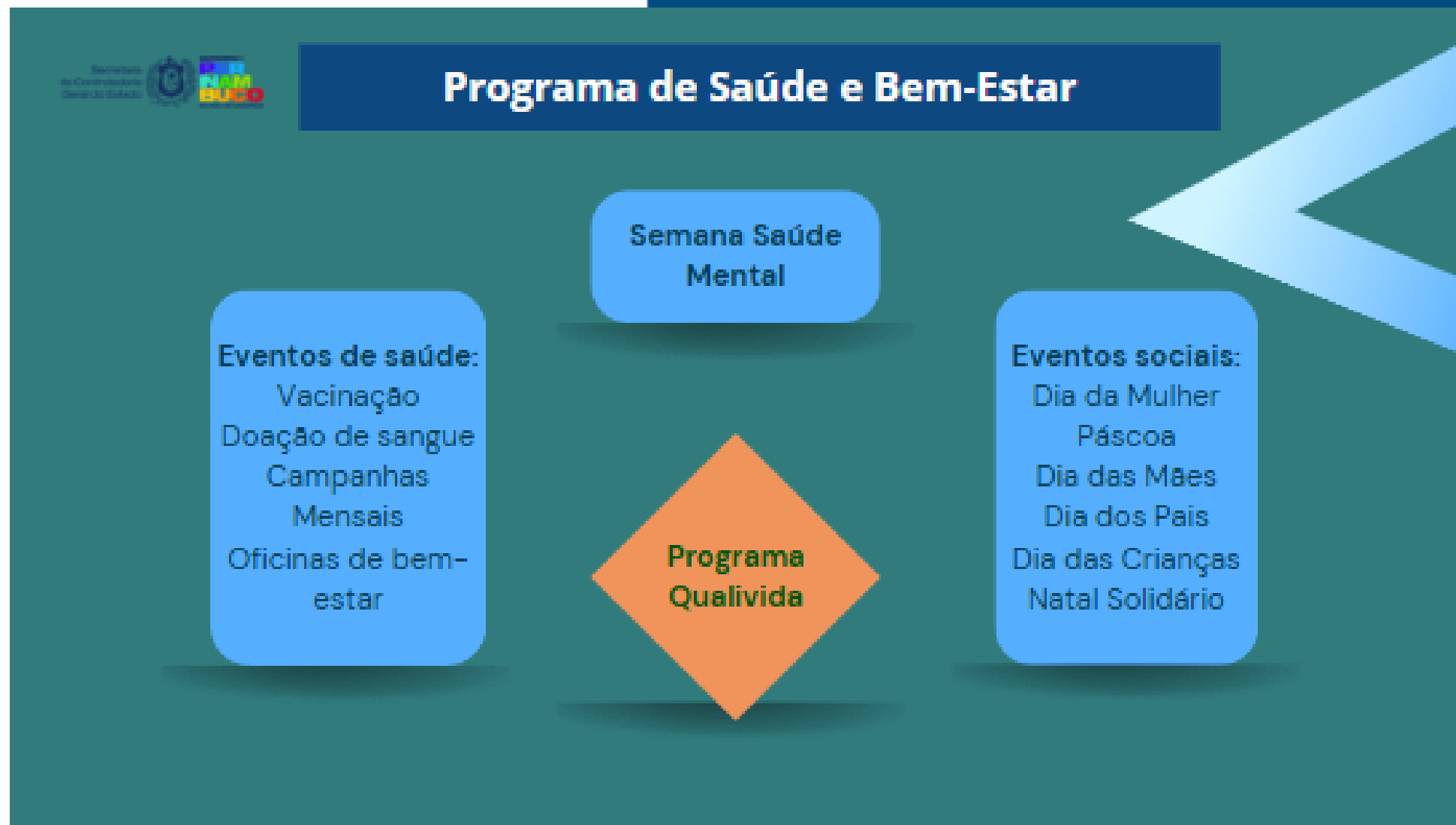


# Desenvolvimento de Líderes





# 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



**ESCOLA DE  
CONTROLE  
INTERNO**

PROF. FRANCISCO  
RIBEIRO • SCGE/PE



PROGRAMA DE  
**EDUCAÇÃO  
CORPORATIVA**

Secretaria  
da Controladoria  
Geral do Estado



GOVERNO DE  
**PER  
NAM  
BUCA**  
ESTADO DE MUDANÇA