

Secretaria de Estado de Economia
Secretaria Executiva de Gestão Administrativa
Subsecretaria de Gestão de Pessoas
Coordenação de Administração de Carreiras e
Empregos Públicos
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas

Decreto 39.468 de 21.11.2018

**Política de
Capacitação e
Desenvolvimento
para os servidores
do GDF**



GDF
É tempo de ação.



Agenda:



1

Panorama atual gestão de pessoas

2

Gestão por competências

3

Decreto nº 39.468/2018

4

Projeto Piloto SEEC - Elogroup

5

Indicação de servidores para formar
Grupo dos Agentes de Gestão de
Pessoas



Equipe

Secretário de Estado de Economia: André Clemente Lara de Oliveira

Secretário Executivo de Gestão Administrativa: Juliano Pasqual

Subsecretário de Gestão de Pessoas: Ângelo Roncalli de Ramos Barros

Coordenador de Administração de Carreiras e Empregos Públicos: Glayton Amaro de Oliveira

Diretor de Desenvolvimento de Pessoas: Marcel Pereira da Glória

Gerente de Gestão de Competências: Marcia de Azevedo Duarte

Gerente de Qualidade de Vida: Miriam Beneton Valim

Janaína Araújo Barcellos

Vanessa Gonçalves Ferreira

NÚMEROS GDF

Servidores GDF: 110.000

Servidores dos setoriais de Gestão de Pessoas: 2.200



O mundo mudou

... as pessoas mudaram ...



A tecnologia mudou o mundo. Invadiu nossa vida.

A transformação das pessoas acontece hoje!

Administrar essa nova realidade.





Operacional x Estratégico



Gestão de conflitos x gerações

Como vamos continuar agindo da mesma forma?

Cumpridor de tarefas x contribuir, construir junto.

- 47% dos empregos desaparecerão.
- 65% das pessoas que estão no ensino médio irão trabalhar em postos que ainda não existem. *(University of Oxford)*



A força do propósito

Mudanças de mindset - forma de pensar

- ✓ Valores
- ✓ Crenças
- ✓ Cultura



- ✓ Ações e atitudes
- ✓ Comportamento

MUDANÇA DE MINDSET



**COMANDO
E
CONTROLE**

INOVAÇÃO

Maximizar o potencial das pessoas



HUMANIZAR AS RELAÇÕES

A high-angle, low-key photograph of a diverse group of approximately ten people of various ethnicities and ages. They are all smiling and looking upwards towards the camera. Their hands are stacked on top of each other in a circular formation in the center of the frame, creating a sense of unity and teamwork. The lighting is soft and warm, highlighting the textures of their clothing and the skin tones of their hands.

Estudos mostram que a satisfação material é importante, mas há um limite para o dinheiro trazer satisfação. Nessa busca, descobrir significados para a vida é fundamental.

→ NOVO DESAFIO



Como acompanhar e preparar as pessoas para a **VELOCIDADE** das mudanças de comportamento, de mentalidade e novos conceitos aliados a entrega de resultados?

Exigências de Perfil procurado pelas empresas

**Afinidade
de
propósitos**

**Fit de
valores**

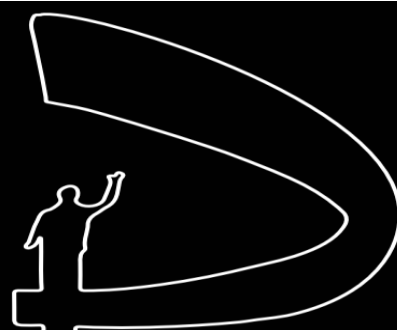
**Habilidades
de se
relacionar
bem**

**Habilidades
emocionais e
comportame
ntais**

**Domínio de
Habilidades
Técnicas**

**Sede de
conhecim
ento**

**Flexível e
se adapta
a
mudanças**



2ª Batalha

Aumentar a produtividade e a qualificação da força de trabalho

Descrição da Batalha

Considerando que o Estado é formado por pessoas e que a prestação de melhores serviços é uma demanda social constante, é necessário que se tenha servidores e colaboradores aptos a responder aos anseios da sociedade. Além disso, é preciso garantir que a força de trabalho esteja dimensionada e nos lugares certos, de modo a atender às necessidades do cidadão.

Resultados-Chave

1. Reestruturar todas as carreiras atuais
2. Propor as diretrizes gerais para implementação do Dimensionamento da Força de Trabalho nas administrações regionais do GDF
3. Promover a implementação da Política de capacitação por competências nas administrações regionais do GDF nos termos do Decreto nº 39.468/2018
4. Implementar o Sistema Integrado de Gestão de Pessoas/ Sigepe-DF em 100% dos órgãos nos termos do Decreto nº 39.588/2018
5. Implementar a Escola Superior de Gestão
6. Promover a implementação de políticas e programas de qualidade de vida no trabalho em 15 órgãos do GDF nos



- Modelo gerencial alternativo aos tradicionalmente utilizados pelas organizações e diversos órgãos públicos (governo federal, judiciário, empresas de economia mista, controladoria do DF)
- Desenvolver e sustentar competências consideradas fundamentais à consecução dos objetivos do governo visando melhor desempenho.

**Jurídica – julgar
certas questões**

**Qualificar o indivíduo
capaz de realizar
certo trabalho**

COMPETÊNCIA

**Capacidade de alguém
pronunciar-se sobre
determinado assunto**

**Associada ao
desempenho**

Gestão por Competências



COMPETÊNCIAS

Aplicação sinérgica de **conhecimentos, habilidades e atitudes** que geram desempenho profissional.



SABER



CONHECIMENTOS

O saber que a pessoa acumulou ao longo da vida. Conhecimentos armazenados na memória.

SABER FAZER



HABILIDADES

Capacidade de fazer uso produtivo do conhecimento, transformá-lo em ação.

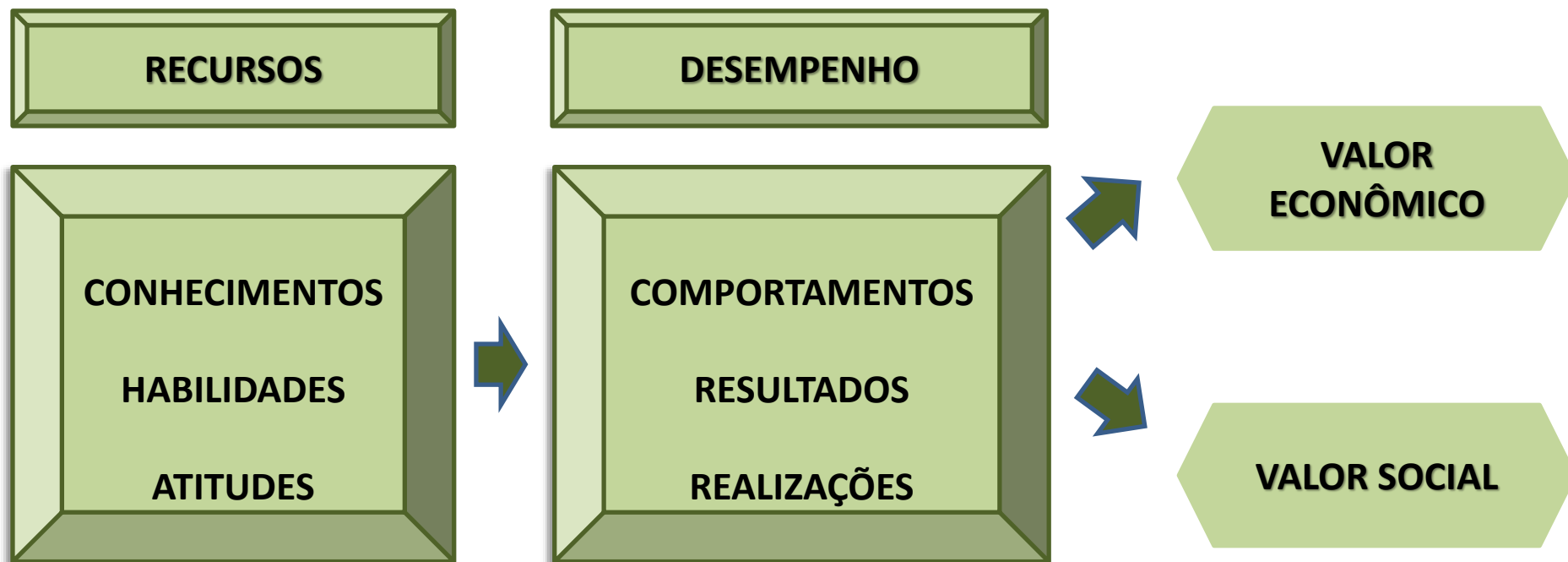
QUERER FAZER



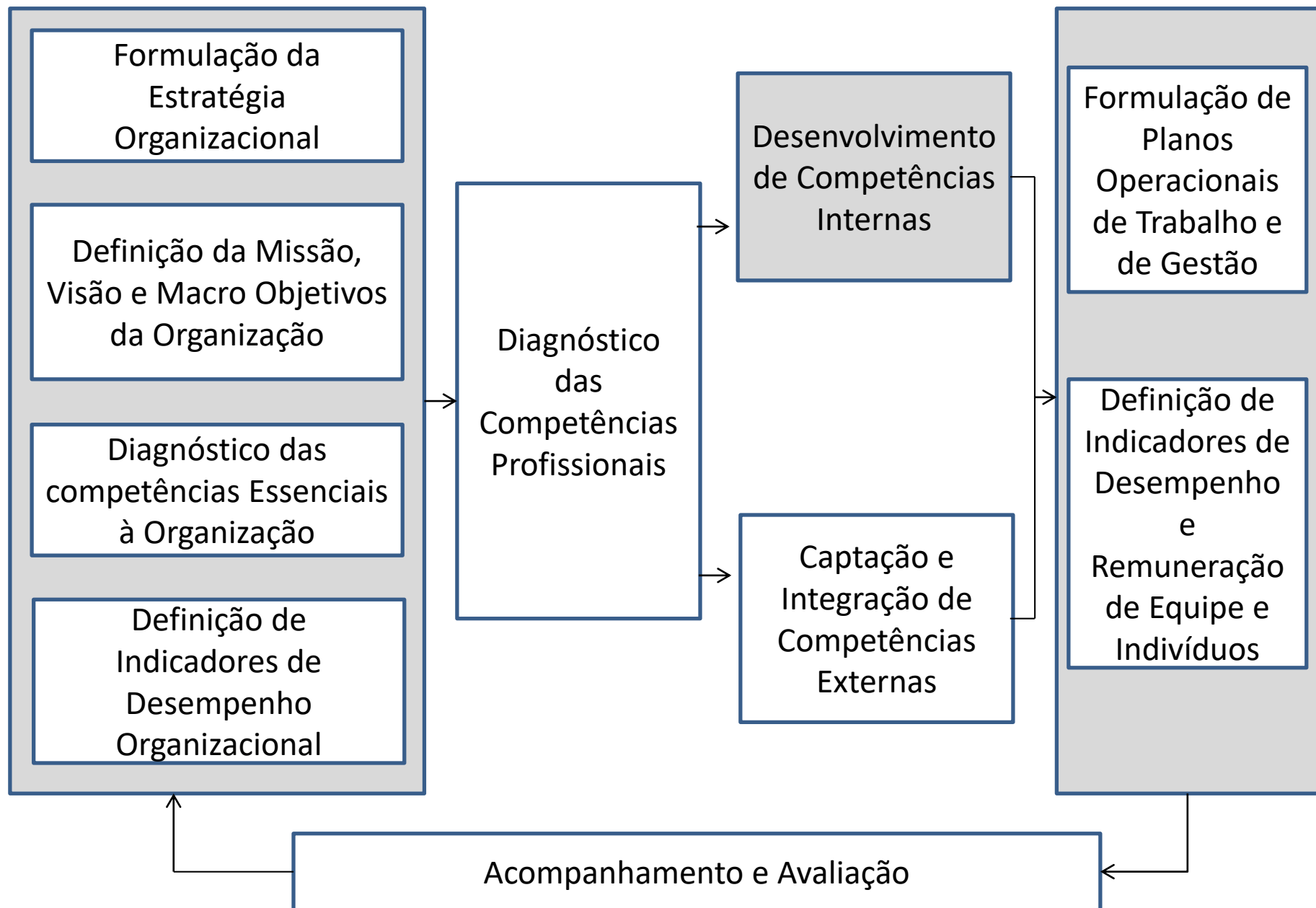
ATITUDES

Aspectos sociais e afetivos relacionados ao trabalho. Ligado a motivação. Estados complexos que afetam o comportamento.

Gestão por Competências



Fonte: Fleury e Fleury 2001, com adaptações



Decreto nº 39.468 de 21/11/2018



- Regulamenta a Política de Capacitação e de Desenvolvimento para os servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal.

Art. 1º Finalidades:

- I - estabelecer princípios e diretrizes que contribuam para a **implantação dos projetos estratégicos do governo** visando a capacitação e o desenvolvimento dos servidores;
 - II - promover ambiente organizacional que estimule a motivação, o comprometimento, a participação e a cooperação das pessoas, mediante o **desenvolvimento das competências necessárias à prestação de um serviço de excelência**;
 - III - **valorizar os conhecimentos, habilidades e atitudes**, por meio da gestão do conhecimento e do desenvolvimento das competências dos servidores, alinhadas aos objetivos institucionais.
-

Decreto nº 39.468 de 21/11/2018

Art. 2º Para os fins desse Decreto, entende-se por:

- I - **capacitação**: ações de aprendizagem contínua, sistematizadas ou naturais, voltadas para aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao trabalho que visem ao desenvolvimento integral dos servidores para o melhor desempenho;
- II - **competência**: desempenho expresso pela pessoa no ambiente de trabalho em termos de comportamento, entregas e realizações decorrentes da aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes;
- III - **gestão de competência**: gestão da capacitação orientada ao desenvolvimento continuado, baseado em competências visando ao alcance dos resultados estratégicos.

Art. 3º São **Diretrizes** da Política de Capacitação e de Desenvolvimento:

- I - **realizar o mapeamento das competências** transversais, institucionais, gerenciais e individuais, em consonância com o planejamento estratégico do órgão e a carreira a que o servidor pertence;
 - II - identificar, valorizar e desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes, como mecanismo de desenvolvimento de uma **cultura orientada para resultados**, objetivando o alcance dos objetivos estratégicos;
 - VI - **Desenvolver ações de aprendizagem**, possibilitando a aquisição, o desenvolvimento e o alinhamento de competências individuais e organizacionais fundamentados na abordagem de **trilhas de aprendizagem**;
-

Decreto nº 39.468 de 21/11/2018

DA EXECUÇÃO

Art. 5º Os órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal **deverão elaborar e implementar seus planos de capacitação**, observando o seguinte:

- I - realizar o **mapeamento das competências** institucionais, gerenciais e individuais em consonância com o planejamento estratégico;
- II - elaborar **planos e ações de capacitação**, com base na **gestão de competências**;
- III - realizar **diagnóstico de aprendizagem** para identificar **as lacunas de competências** dos servidores e elencar as **prioridades de capacitação**;
- V - definir **critérios para avaliação da efetividade** das ações de capacitação, inclusive quanto ao **nível de impacto** na promoção de melhorias setoriais e institucionais.

§ 3º Os programas e planos de capacitação de cada órgão deverão prever as formas de seleção de servidores para participação em eventos de capacitação, considerando as **lacunas de competências e prioridades** do órgão.

Decreto nº 39.468 de 21/11/2018

§ 4º As demandas requeridas, previstas nos planos de capacitação dos órgãos, deverão ser encaminhadas para a **Escola de Governo - EGOV**, para análise da **viabilidade de execução**.

Art. 6º São **diretrizes para o desenvolvimento de gestores**:

I - disseminar a compreensão de que o gestor de cada unidade é **responsável** pela comunicação entre os servidores na linha hierárquica, pela integração e cooperação entre os membros de **sua equipe** e corresponsável pelo **desenvolvimento profissional** dela e pelo ambiente de trabalho;

II - estabelecer estratégias que garantam o **desenvolvimento de** potenciais **sucessores** dos ocupantes de cargos e funções gerenciais;

III - divulgar a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, de valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do **compromisso** com a **qualidade** e a **efetividade** dos serviços prestados ao **cidadão**.

Parágrafo único. O gestor público deve comprometer-se com a elaboração de programas e **planos de capacitação** para os servidores sob **sua responsabilidade**, com base na **gestão de competências**.

Decreto nº 39.468 de 21/11/2018

Art. 7º São **instrumentos** da Política de Capacitação e de Desenvolvimento para os servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal:

- I - Plano anual de capacitação;
- II - Relatório de execução do plano anual de capacitação;
- III - Sistema de gestão de competência.

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 8º Caberá ao **Órgão Central do Sistema de Gestão de Pessoas** do Distrito Federal, por meio da Subsecretaria de Gestão de Pessoas:

- I - promover a **disseminação** da Política de Capacitação e de Desenvolvimento entre os dirigentes dos órgãos, os titulares dos setoriais de gestão de pessoas, os responsáveis pela capacitação e os servidores públicos;
 - II - atuar na interlocução, junto aos setoriais de gestão de pessoas, **compartilhando** iniciativas, aprendizados e **resultados**;
 - III - apoiar as práticas de desenvolvimento realizadas pelos órgãos, atuando como **consultoria interna** no suporte das ações;
 - IV - **acompanhar**, por meio do recebimento dos relatórios de execução do plano anual de capacitação dos órgãos, a **implantação** da Política de Capacitação e de Desenvolvimento de que trata este Decreto, bem como adotar providências que se fizerem necessárias ao seu cumprimento.
-

Decreto nº 39.468 de 21/11/2018

Art. 9º Caberá à **Escola de Governo** do Distrito Federal (EGOV):

- I - promover ações de **formação**, voltadas para a capacitação com base nas **lacunas de competências** identificadas pelo órgãos;
- II - **receber** as demandas previstas nos planos de capacitação enviadas pelos órgãos e analisar a viabilidade de execução.

Parágrafo único: A EGOV poderá **colaborar** com a elaboração dos **programas e planos de capacitação** dos órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal.

Projeto piloto na SEEC

MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

ETAPA 1

Análise Documental

Foram selecionadas
7 subsecretarias

Análise por macro
processo

Mentoring - capacitação

ETAPA 2

Entendimento das
competências

Reunião com grupos
focais indicados

Validação

ETAPA 3

Aplicação de
questionários para
avaliação das
competências

Análise de
Resultados

COMUNICAÇÃO

Descrição: Expressa-se de forma clara, precisa e objetiva, tanto verbalmente quanto por escrito, utilizando recursos eficazes para uma boa comunicação. Sabe ouvir atentamente e argumentar com coerência, facilitando a interação entre as partes.

Classificação:
Estável

Macroprocessos: Todos

Áreas: Todas

Conhecimentos

- Gramática e interpretação de texto;
- Técnicas de apresentação e oratória; e
- Técnicas de produção de texto.

Habilidades

- Capacidade para condução de reuniões;
- Habilidade de escuta ativa; e
- Operação de sistemas de edição de texto.

Atitudes

- Disposição para ouvir o outro;
- Respeito a opinião alheia; e
- Predisposição para iniciar diálogos.

Comunica-se de maneira clara e concisa, utilizando linguagem corporal receptiva

Todos os níveis
hierárquicos

Escreve os documentos sob sua responsabilidade de maneira concatenada, coesa e gramaticalmente correta

Todos os níveis
hierárquicos

Escuta ativamente as ideias e opiniões do outro em questões relacionadas ao trabalho e respeita o tempo de fala e a opinião de seus colegas

Todos os níveis
hierárquicos

- [Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa](#) (Curso EAD – EGOV)
- [Cómo hablar bien en público](#) (Curso EAD em espanhol)
- [A Arte de Escutar](#) (Livro)
- Cidadão Kane (Filme)

Trilhas de Aprendizagem por Competências



- Trilhas de aprendizagem são **caminhos alternativos e flexíveis** para promover o desenvolvimento das pessoas.
- Uma trilha representa uma manifestação de desejo de **crescimento profissional**. E podem ser elaboradas devido a: necessidades do órgão, deficiências de desempenho, introdução de novas estratégias e tecnologias, anseios de desenvolvimento, busca por diversificação de experiências e satisfação pessoa, dentre outras.
- Podem compor uma trilha: treinamentos auto instrucionais, estágios, reuniões de trabalho, viagens de estudo, visitas de benchmarking, seminários, jornais, livros, revistas, sites e grupos de discussão na Internet, filmes, vídeos entre outros meios alternativos de aprimoramento pessoal e profissional.



Projeto Piloto SEEC

TRILHAS DE APRENDIZAGEM

ETAPA 1

- Priorização das competências trabalhadas
- 4 competências transversais, 4 gerenciais e 14 técnicas

ETAPA 2

- Elaboração das trilhas de aprendizagem:
- Para cada competência serão identificados meios de desenvolvimento pelas trilhas

Principais Resultados



- ✓ Início da Gestão por Competências no Âmbito da SEEC



- ✓ Construção de um modelo replicável para todo o GDF.
- ✓ Previsão de módulo no SIGEPE para acesso a todos os órgãos do GDF.



- ✓ Capacitação dos servidores orientada por dados em consonância com as melhores práticas.
- ✓ Investimento do recurso em trilhas de aprendizagem e cursos alinhados à estratégia do governo.



- ✓ Insumos para modernização de outros sistemas de Gestão de Pessoas (avaliação de desempenho).
- ✓ Disponibilização de guia metodológico na internet.
- ✓ Exposição dos dados na intranet até ser desenvolvido o SIGEPE (dashboard)

Indicação de servidores!



OBRIGADA!

CONTATO: 3313-8428 MARCIA DUARTE E 3313-8480

VANESSA FERREIRA

E-mail: marcia.duarte@sefp.df.gov.br
vanessa.ferreira@sefp.df.gov.br