

Plano de Desenvolvimento de Líderes – PDL Biênio 2020/2021

Plano de Desenvolvimento de Líderes do CRCGO



Plano de Desenvolvimento de Líderes – PDL Biênio 2020/2021

Conselho Diretor

PRESIDENTE

Contador **RANGEL FRANCISCO PINT**

CÂMARA DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

Vice-Presidente Administrativo

Contador **WAGNER FELIPE FILHO**

CÂMARA DE CONTROLE INTERNO

Vice-Presidente de Controle Interno

Contador **OTAVIO MARTINS DE OLIVEIRA JUNIOR**

CÂMARA DE REGISTRO

Vice-Presidente de Registro

Contador **MARCELO CORDEIRO SILVA**

CÂMARA DE ÉTICA E DISCIPLINA

Vice-Presidente de Ética e Disciplina

Contador **SUCENA SILVIA HUMMEL**

CÂMARA DE FISCALIZAÇÃO

Vice-Presidente de Fiscalização

Contador **HENRIQUE RICARDO BATISTA**

CÂMARA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Vice-Presidente de Desenvolvimento Profissional

Contador **VALDIR MENDONÇA ALVES**

CÂMARA DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

Vice-Presidente de Desenvolvimento Social e Relações Institucionais

Contador **EINSTEIN ALMEIDA FERREIRA PANIAGO**

DIRETOR EXECUTIVO

Contador **SAULO GONÇALVES**

Plano de Desenvolvimento de Líderes – PDL Biênio 2020/2021

Histórico de Alterações

Data	Versão	Descrição	Autor

Plano de Desenvolvimento de Líderes – PDL Biênio 2020/2021

Sumário

1.	Definição e Estrutura	5
2.	Objetivos	5
3.	Identificação da necessidade	5
4.	Delineamento das Competências	6
4.1	Qualidade e Processos	6
4.2	Relacionamento Interpessoal	6
4.3	Liderança	6
4.4	Comunicação Interpessoal	6
4.5	Conhecimento e Habilidades Técnicas	6
4.6	Eficácia Gerencial	6
4.7	Desenvolvimento de Equipes	7
4.8	Perfil e Atitudes Gerenciais	7
5.	Trilha de Desenvolvimento dos Líderes do CRCGO	7
6.	Avaliação do Plano de Desenvolvimento de Líderes - PDL	9
7.	Monitoramento	9

Plano de Desenvolvimento de Líderes – PDL Biênio 2020/2021

1. Definição e Estrutura

O Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) é um instrumento que visa implementar ações de capacitação, objetivando à qualificação, aperfeiçoamento e o desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade do Estado de Goiás, envolvendo todos que possuem cargos de liderança/coordenação.

O PDL está ancorado em pilares definidos pela organização, que representam as necessidades de capacitação identificada para os líderes/coordenadores do CRCGO, com previsão de realização até o final de 2021.

2. Objetivos

O PDL tem por objetivo geral desenvolver lideranças; aprimorar conhecimentos, habilidades e atitudes alinhadas ao planejamento estratégico; preparar líderes e gestores para uma atuação inovadora em busca de soluções eficientes e eficazes e formar um time de liderança mais coeso e gestores conscientes de seu papel na entidade.

O PDL apresenta ainda os seguintes objetivos específicos:

1. Motivar a equipe de trabalho com o desenvolvimento de habilidades e responsabilidades;
2. Ampliar o autoconhecimento dos gestores por meio de novas ferramentas que o apoiam em sua jornada como líder;
3. Desenvolver habilidades, como melhorias na comunicação, na motivação e na sua produtividade;
4. Mensurar resultados positivos para a organização como um todo;
5. Melhorar relações com os demais colaboradores e com seus superiores;
6. Motivar a todos a seguirem os prazos e trabalharem com qualidade;
7. Desenvolver a visão estratégica e formas de implementação como fator de sucesso das lideranças; e
8. Influenciar pessoas a atingir resultados.
9. Desenvolver técnicas de feedbacks para a busca de melhorias de desempenho.

3. Identificação da necessidade

Por meio de informação detalhada de partes interessadas, eventuais lacunas de competências, avaliações de desempenho e reuniões de análise crítica, observam-se os pontos a serem contemplados no PDL. Este instrumento baseia-se na premissa de atendimento as políticas de governança, promoção de ações que visem atender as competências necessárias frente as demandas que podem afetar o desempenho, individual e da equipe, engajamento, eficácia do sistema de gestão da qualidade, alinhamento com o planejamento estratégico, bem

Plano de Desenvolvimento de Líderes – PDL Biênio 2020/2021

como a busca da melhoria contínua e adaptação as novas tecnologias.

4. Delineamento das Competências

Todos os cargos de funcionários do CRCGO, estão definidos no Plano de Cargos e Salários, bem como, as competências, responsabilidades, exigências e condições envolvidas no trabalho.

4.1 Qualidade e Processos

Mensura a execução adequada dos trabalhos, projetos, processos e tarefas, quanto a obtenção de resultados confiáveis e que estejam em conformidade com o esperado.

4.2 Relacionamento Interpessoal

Diz respeito a habilidade para interagir com pessoas, em todas as direções e níveis, demonstrando tanto o respeito quanto a compreensão, buscando a convivência harmônica, evitando atritos e influenciando positivamente para a obtenção de resultados.

4.3 Liderança

Incentiva, promove e reconhece o desenvolvimento e o potencial dos membros de sua equipe favorecendo ambiente de oportunidades e desafios. Assume a responsabilidade pelo impacto de suas atitudes e comportamentos sobre as pessoas e resultados, para a construção de alta performance profissional.

4.4 Comunicação Interpessoal

É definida como a troca de informações de modo claro e direto, permitindo que a mensagem chegue ao receptor sem qualquer tipo de interpretação errônea. Transparência, confiança e cooperação são derivados de uma comunicação interpessoal eficaz.

4.5 Conhecimento e Habilidades Técnicas

Deter informações, habilidades e conhecimentos técnicos relativos à sua área; utilizá-los e atualizá-los, visando o cumprimento de atividades, resolução de problemas ou desenvolvimento de produtos/serviços.

4.6 Eficácia Gerencial

É a capacidade de pensar em estratégias, utilizando não só análises racionais,

Plano de Desenvolvimento de Líderes – PDL Biênio 2020/2021

mas também aspectos de motivação individual e de condições de trabalho inerentes a equipe. Capacidade de lidar, por vezes, com o incerto e imprevisível.

4.7 Desenvolvimento de Equipes

Permite extrair da equipe o espírito de cooperação, colaboração na execução das atividades e ser preponderantemente um facilitador para o grupo, buscando contribuir para o alcance de resultados, que são influenciados pelos demais membros da equipe.

4.8 Perfil e Atitudes Gerenciais

Mede o uso das atitudes e habilidades organizacionais necessárias para cumprir o trabalho de forma satisfatória. Considera as ações necessárias para atividades como planejamento ou organização de serviços, de processos simples, processos interdepartamentais e planejamento estratégico.

5. Trilha de Desenvolvimento dos Líderes do CRCGO

Para o restante do exercício 2020 o PDL foi segmentado e definido de modo a atender as condições nele contidas, como também analisar as variáveis e contornar os problemas e restrições ocasionados pela pandemia mundial do coronavírus covid-19.

Desta forma, buscou-se minimizar ou mesmo evitar treinamentos presenciais, dando prioridade as capacitações possíveis na modalidade de Educação a Distância, EAD.

Os treinamentos serão listados e descritos, contendo:

Público: Dividido em 3 (tres) grupos a saber: Diretoria Executiva, Conselho Diretor e Coordenadores.

Objetivo: breve resumo dos pontos a serem abordados no treinamento.

Carga Horária: tempo estimado previsto para conclusão da qualificação.

Modelo: Dividida em 3 possibilidades: Presencial, Semipresencial e Educação à distância (EAD).

Previsão: Data prevista para conclusão da qualificação.

Público	Objetivo	Carga Horária	Modelo	Previsão
Conselho Diretor Diretoria Executiva	Treinamento realizado pela Diretoria para alinhamento do Plano de Trabalho 2021, ações e impactos.	02 Horas	Vídeo Conferência	2º Semestre 2020
Diretoria Executiva Coordenadores Demais colaboradores	Refletir, com base na administração do tempo e da comunicação eficaz, sobre o desenvolvimento de	10 Horas	EAD	2º Semestre 2020

Plano de Desenvolvimento de Líderes – PDL Biênio 2020/2021

	uma equipe produtiva			
Diretoria Executiva Coordenadores Demais colaboradores	Como se organizar, ter disciplina, resolver conflitos e comunicar melhor para otimizar seus resultados com sua equipe	03 Horas	EAD	2º Semestre 2020
Diretoria Executiva Conselho Diretor Coordenadores	Assimilar diretrizes de Linguagem Simples que acessam e estimulam 4 habilidades-chave da comunicação com clareza	08 Horas	EAD	2º Semestre 2020
Diretoria Executiva Conselho Diretor, Coordenadores	Conduzir as ações de alinhamento estratégico das lideranças com reflexões e discussões para criar um senso de união e sinergia. Habilitar os mesmos à identificação do propósito da área e visão do time, levantamento dos gaps e fortalecimento das relações interpessoais através de feedbacks.	24 Horas	Presencial	1º Semestre 2021
Diretoria Executiva Conselho Diretor Coordenadores	Apresentar os principais elementos da gestão estratégica na administração pública	40 Horas	EAD	1º Semestre 2021
Diretoria Executiva Coordenadores	Noções básicas de planejamento estratégico, estimulando a reflexão sobre a importância de sua aplicação nas organizações públicas	40 Horas	EAD	2º Semestre 2021
Diretoria Executiva Conselho Diretor	Resolver conflitos usando a CNV, escuta empática e aperfeiçoamento das habilidades que visam promover transformações na comunicação em diferentes dimensões: individual, interpessoal e sistêmica.	08 Horas	Presencial	2º Semestre 2021
Diretoria Executiva Coordenadores	Capacitar os agentes públicos de órgãos da administração direta e indireta para atendimento das novas obrigações e diretrizes trazidas na Lei n.º 12.527/11	12 Horas	EAD	2º Semestre 2021

Plano de Desenvolvimento de Líderes – PDL Biênio 2020/2021

6. Avaliação do Plano de Desenvolvimento de Líderes - PDL

Quando o evento for realizado para Conselheiros, o PDL será avaliado pelos participantes mediante o preenchimento do formulário “Avaliação de Satisfação”.

Quando o evento for realizado para colaboradores do CRCGO, o PDL será avaliado pelas seguintes perspectivas.

Perspectiva	Descrição	Crterios
Avaliação de reação	Consiste na coleta de informações do próprio treinando, logo após a conclusão do treinamento, com o intuito de avaliar o treinamento realizado.	O treinamento é considerado insatisfatório quando o total de pontos dos itens avaliados alcance até 64% de pontos possíveis e satisfatório caso o total de pontos avaliados seja superior a 65%, num total de 100; ou mediante avaliação similar que defina parâmetros que permitam mensurar, pelo treinando, a qualidade da capacitação recebida.
Avaliação de eficácia	Consiste na coleta de informações do gestor imediato do funcionário, com o intuito de verificar o aumento de conhecimentos e/ou habilidades, e sua aplicabilidade nas atividades realizadas em sua área/setor.	Análise das habilidades, atitudes e conhecimentos agregados pelos treinamentos, classificando-os como eficaz ou não eficaz.

7. Monitoramento

Caberá ao Departamento de Recursos Humanos/Contabilidade a supervisão constante de todo processo, desde planejamento, informação de inscrição, acompanhamento e conclusão, com respectivo recebimento do certificado, das qualificações constantes no Plano de Desenvolvimento de Líder.