



RH EM FOCO

A REVISTA DE RECURSOS HUMANOS DO RIOPREVIDÊNCIA

Nº 3 - JUNHO/2020



POWER BI

Um Novo Olhar sobre os Dados

SISTEMA DE GESTÃO DE BENS MÓVEIS

Rioprevidência participa de projeto
piloto no Estado

APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

Mudar é preciso

SUMÁRIO



4

Power BI

Um Novo Olhar sobre os Dados

3

Avaliação de Desempenho 2020.1

7

Sistema de Gestão de Bens Móveis

9

Aprendizagem organizacional: Mudar é preciso

EDITORIAL

As mudanças acontecem de forma cada vez mais veloz. Por isso, é preciso sempre rever nossas ferramentas, nossos processos e nossa maneira de lidar com o trabalho.

Pensando nisso, o artigo principal dessa edição fala de uma ferramenta que tem se mostrado hábil para auxiliar em tomadas de decisões em tempo real, o **Power BI**.

Ainda nesse sentido, a Equipe de Bens Móveis da Subsecretaria de Logística da Casa Civil e a CSP/GAD apresentam o novo Sistema de Gestão de Bens Móveis, que veio para aperfeiçoar esse processo de gestão.

Já na esfera comportamental, o artigo sobre "Aprendizagem Organizacional" debate sobre como podemos lidar com todas essas mudanças.

Essa edição traz ainda uma grande novidade: agora é possível avaliar os artigos, basta clicar no link que está na parte inferior esquerda, ao final de cada um deles. Boa leitura!

EXPEDIENTE

Ano I - Nº 3 - JUNHO 2020

Revista RH EM FOCO: Recursos Humanos Rioprevidência.

Conselho Editorial: Landa Araújo, Lendro Oliveira e Vanessa Pereira.

Projeto Gráfico e Diagramação: Leandro Oliveira, Georgya Vieira e Ingrid Silva

Revisão: Landa Araújo e Vanessa Pererira

Colaboração: Carlos Sudré, Daniel Candeli, Equipe de Bens Móveis da Casa Civil e CSP/GAD

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO 2020.1

Já começou a avaliação de desempenho do Rioprevidência, referente a período de Janeiro a Junho de 2020.

A avaliação de desempenho é uma ferramenta de gestão de grande importância, pois dá ao servidor a oportunidade de saber como seu superior enxerga e analisa seu trabalho e permite à instituição planejar ações com base em seus resultados.

Neste semestre, a avaliação teve seu início em **15 de junho** e **se encerrará em 17 de julho**, a planilha para gerar os formulários está disponível na intranet do Rioprevidência e as avaliações deverão ser encaminhadas exclusivamente via SEI.

Ao longo das próximas semanas, serão enviadas todas as orientações para que o processo ocorra da melhor maneira possível.

A avaliação de desempenho impacta diretamente o pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade - GDA, a progressão funcional, o estágio probatório, a concessão de bolsas de pós-graduação e diversos outros processos de gestão de pessoas.





POWER BI

Um Novo Olhar sobre os Dados

Por Carlos Sudré

Todos os dias nos deparamos com um imenso volume de dados que impactam o nosso trabalho. O famoso termo **Big Data** já é uma realidade em nossas rotinas.

Por muito tempo, as empresas tomaram decisões importantes baseadas apenas na intuição de seus líderes, que tinham como guia suas experiências passadas e conhecimento do mercado.

Mas, diante das grandes massas de dados tornou-se fundamental encontrarmos uma forma mais inteligente de analisarmos as informações para que decisões importantes sejam baseadas não apenas na intuição de seus líderes, mas na compreensão dos dados e na obtenção de *insights*.

Surge então o *Business Intelligence*, termo criado pelo Gartner Group, conhecido pela sigla BI (ou Inteligência de Negócios), que faz referência ao processo de coleta, organização e análise de dados que dão suporte à gestão de negócios.

Há diversas ferramentas atualmente disponíveis para BI, mas o Gartner reconhece a Microsoft como Líder no Quadrante Mágico de 2020 para Plataformas de Análise e *Business Intelligence*.



“O software desenvolvido pela Microsoft se destaca pelas diretrizes de velocidade, entrega, empoderamento, descentralização e desintermediação”

O Power BI é uma ferramenta de *self-service BI* que possibilita aos especialistas das áreas de negócio desenvolverem seus próprios relatórios interativos e personalizados e, assim, “respirarem” esses dados, pois a ideia da Microsoft é baseada nas seguintes palavras-chave:

- Velocidade;
- Entrega;
- Empoderamento;
- Descentralização;
- Desintermediação.

O Power BI é uma ferramenta de fácil aprendizagem para aqueles que possuem um bom conhecimento em Excel. Com ele temos as seguintes vantagens:

- Extração, transformação e análise de grande volume de dados das mais variadas fontes;
- Criação de *Dashboards* sem a ajuda da TI;

- Publicação na web para acesso público a qualquer um na internet;
- Na versão PRO - compartilhamento do Dashboard com outros usuários;
- Dados em tempo real;
- Power BI Mobile - com aplicativo podemos acessar os Dashboards pelo celular;

Figure 1. Magic Quadrant for Analytics and Business Intelligence Platforms



Source: Gartner (February 2020)



Se este artigo despertou o seu interesse em aprender as utilidades do Power BI, seja para uso pessoal ou como uma possibilidade de uso em seu setor, o RIOPREVIDÊNCIA recomenda o treinamento feito através de cursos online, listados ao final do artigo, durante o período de isolamento social. Lembrando que em 2019, o RIOPREVIDÊNCIA ofereceu quatro turmas de um treinamento chamado **Momento EXCEL – Uma Introdução ao Power BI**.

Curso Gratuito: Planilheiros > <https://ead.planilheiros.com.br/>

Curso com Investimento (R\$): Aprenda Power BI > <https://aprendapowerbi.com.br/>

Sobre o autor:

Graduado em Engenharia Mecânica pela Universidade Gama Filho (2008).
Gerente de Tesouraria do Rioprevidência.

Avaliar matéria

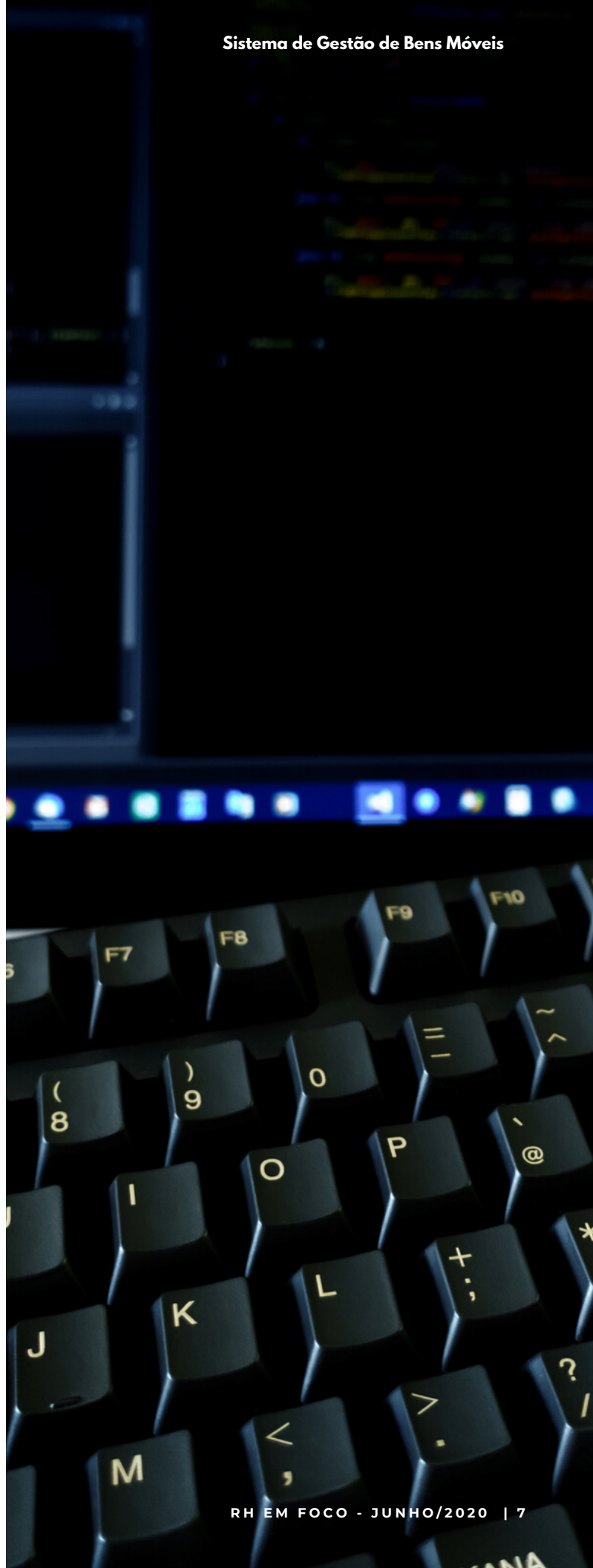


Sistema de Gestão de Bens Móveis

Rioprevidência participa do projeto piloto de implantação do novo Sistema de Gestão de Bens Móveis - SBM/RJ. A ferramenta é gerenciada pela Equipe de Bens Móveis da Subsecretaria de Logística da Casa Civil.

A Equipe de Bens Móveis, da Secretaria de Estado da Casa Civil e Governança informa que o Sistema de Gestão de Bens Móveis-SBM RJ já está novamente no ar, desde o dia 12 de maio de 2020. Após um período paralisado para que a nova equipe técnica pudesse conhecer e aprimorar as demandas e carências do SBM RJ. Agora, os gestores de bens móveis, participantes do Projeto Piloto, já puderam retornar ao uso dessa importante ferramenta de gestão.

O SBM RJ, instituído através do Decreto nº 46.048/2017, foi desenvolvido para dar transparência, uniformizar e modernizar a gestão, facilitando e dando suporte ao trabalho dos agentes de bens móveis no Estado.



No Rioprevidencia, a Coordenadoria de Suprimentos e Patrimônio está preparando toda infraestrutura para o funcionamento da ferramenta, bem como as ações de capacitação dos responsáveis pelas subunidades. A partir de agosto, o inventário de bens patrimoniais será encaminhado exclusivamente através do sistema.

A paralisação temporária do SBM RJ se deu em razão da migração da Subsecretaria de Logística, da qual faz parte a Equipe de Bens Móveis, para a estrutura da Casa Civil e Governança, com a consequente mudança do suporte técnico, antes atendido pela SEFAZ. Hoje o SBM-RJ tem sustentação, dentro da própria Subsecretaria de Logística, através da Assessoria de Sistemas Logísticos (ASSISLOG), que conta com uma equipe técnica eficiente e atenta no suporte às demandas do sistema.

O Sistema de Bens Móveis é uma ferramenta gerenciada pela Equipe de Bens Móveis da Subsecretaria de Logística da Casa Civil, que atua como órgão central para normatização, orientação e sistematização dos procedimentos da gestão de bens móveis dos entes e órgãos do Estado, consolidados, principalmente, no Decreto N° 46.223/18, que regulamenta a gestão dos bens móveis e fortalece sua importância na administração pública, impactando, inclusive, na economia dos cofres públicos, sendo um norte na mudança de cultura dessa gestão.

A implantação do SBM RJ, consoante estabeleceu a Resolução SEFAZ N° 223/18, teve início com seis participantes, no caso, a Secretaria de Estado da Casa Civil e Governança - SECCG, Secretaria de Estado de Fazenda - SEFAZ, Secretaria de Estado de Transporte - SETRANS, o Departamento de Transportes Rodoviários do ERJ - DETRO RJ, a Procuradoria Geral do Estado - PGE e o Fundo Único de Previdência Social do ERJ - RIOPREVIDÊNCIA

Sobre os autores:

Equipe de Bens Móveis da Subsecretaria de Logística da Casa Civil

Coordenadoria de Suprimentos e Patrimônio - CSP/GAD





Aprendizagem organizacional: Mudar é preciso

A grande bandeira para as organizações do futuro

Por Daniel Candeli

Desenvolver a capacidade contínua de se adaptar e de mudar é uma das características da Organização que Aprende. Em um cenário de rápida evolução, é preciso desenvolver uma nova perspectiva, um novo jeito de olhar. Expandir seu senso criativo para obtenção de resultados que sejam satisfatórios tanto para o profissional, quanto para a Organização. Para isso é preciso promover um novo modelo mental, compartilhar informações e atuar de maneira colaborativa. É preciso, portanto, rever ou reforçar as crenças e também ampliar os modelos de relacionamento e confiança com gestores, pares e subordinados.

Caso o ambiente fosse perfeitamente estático, caso as habilidades e os talentos dos funcionários estivessem sempre atualizados e não fosse preciso evoluir, e se o amanhã fosse igual ao hoje, a mudança organizacional não teria muita relevância. Mas o mundo real impõe fricções e exige que as organizações e seus membros passem por mudanças dinâmicas para continuar a progredir.

Mudança já! A necessidade de mudança ficou explícita para todo mundo nesse momento. Precisamos falar sobre ela na Organização.

Refletindo rapidamente sobre mudança, logo perceberemos que ela está inserida em quase todos os conceitos encontrados na literatura sobre o comportamento organizacional. Pense a respeito de atitudes, motivação, trabalho em equipe, comunicação, liderança, estrutura organizacional, práticas de recursos humanos e cultura organizacional. A mudança é parte integrante de cada um desses tópicos.



As organizações podem administrar mudanças de forma proativa e fazer com que o crescimento contínuo seja parte de sua cultura e, para tanto, é necessário a transformação para uma **organização de aprendizado**. Mas, afinal, qual é o formato de uma organização que aprende e os métodos para administração desse aprendizado?

Características-chave de uma organização que aprende:

Visão compartilhada - As lideranças fornecem a visão para o desenvolvimento de estratégias que

darão suporte para o desenvolvimento dos seus funcionários a fim de colocá-los empenhados nesse processo; essa visão é construída mediante as visões individuais dos funcionários de todos os níveis da organização.

Mudanças dos modelos mentais - As pessoas abrem mão de suas velhas rotinas padronizadas que utilizam para solucionar problemas ou realizar seu trabalho, devendo contestá-las e até mesmo substituí-las, caso necessário. É preciso potencializar virtudes, com um olhar mais progressista na Organização, buscar se afastar da zona de conforto, entender que o processo de mudança pode ser uma ótima oportunidade para evoluir e alcançar novos patamares de desempenho profissional, corrigindo vulnerabilidades para obter os melhores resultados dessa mudança. Acalme-se, não é preciso deixar que o receio seja um obstáculo para não ser parte dessa transformação positiva em nosso meio de trabalho.



Compartilhamento de informações -

Pessoas pensam em conjunto na construção dos processos, atividades, funções organizacionais e interações com o ambiente, como parte de um sistema de inter relacionamentos. O diálogo facilita a aprendizagem e produz maior qualidade na gestão do conhecimento, o que tornará mais assertivas nossas ações.

Comunicação sem fronteiras -

As pessoas se comunicam de maneira aberta - vertical e horizontalmente - sem medo de críticas e punições.

Harmonia do conjunto -

As pessoas sublimam os seus interesses pessoais e os de seus departamentos fragmentados em prol do trabalho conjunto para alcançar a visão compartilhada da organização, através de um pensamento sistêmico – ajudando, assim, a enxergar as coisas como parte de um todo, não como peças isoladas.

Com esse tipo de organização que aprende, pode-se combater 3 problemas fundamentais encontrados inerentemente em organizações tradicionais: **fragmentação**, responsável por criar muros e ilhas de excelência; **competição**, que costuma frequentemente prejudicar a colaboração e troca de conhecimento e a **reatividade**, que mina a busca pela criatividade.

A organização que aprende é a constituição de uma nova filosofia. Um vetor para uma mudança cultural significativa, na qual refletirá os novos papéis, metas, objetivos, processos e valores da organização, para que sejam quebradas as barreiras e que todos trabalhem juntos nas novas adaptações que irão surgir.

E aí, quer conhecer algum tema sobre Comportamento Organizacional? poder, liderança, processos de grupos, comunicação, resolução de conflitos, estresse ocupacional? Opine, faça um comentário que teremos toda satisfação de desenvolver para você.

Até a próxima, pessoal!





Gostaria de compartilhar seu conhecimento?

Entre em contato com a CCD/GRH para saber
como você pode contribuir escrevendo um artigo
para a revista.

capacitacao@rioprevidencia.rj.gov.br