

Universidade Federal de Goiás

**Plano Anual de Capacitação
2016**

Goiânia - Goiás

Reitor

Orlando Afonso Vale do Amaral

Vice-Reitor

Manuel Rodrigues Chaves

Pró-reitor de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos

Geci José Pereira da Silva

Diretor do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Márcio Medeiros Oliveira

Núcleo de Gestão de Projetos

Érica de Aguiar Botelho

Coordenação de Capacitação e Desenvolvimento

Ana Paula Ribeiro Lopes

Camila Nogueira do Nascimento

Fernanda Maria Danin de Araújo

Ivan Carlos Pereira Gomes

Katariny Labore Barbosa da Luz

Natalie da Costa Reis

Rogéria Francisca Silva

Sumário

1- Introdução -----	3
2- Plano Anual de Capacitação -----	4
2.1- Análise de Necessidades de Capacitação -----	4
2.2- Execução das Ações de Capacitação -----	4
2.2.1- Características gerais -----	4
2.2.1.1- Divulgação -----	4
2.2.1.2- Certificação -----	4
2.2.2- Execução da Modalidade Tipo 1 -----	5
2.2.2.1- Ações de Iniciação ao Serviço Público -----	5
2.2.2.2- Ações de Formação Gerencial -----	5
2.2.3- Execução da Modalidade Tipo 2 -----	5
2.2.4- Execução da Modalidade Tipo 3 -----	5
2.3- Avaliação das Ações de Capacitação -----	5
2.4- Recursos Orçamentários -----	6
2.5- Cronograma -----	7

1. Introdução

O Plano Anual de Capacitação (PAC) dos servidores da Universidade Federal de Goiás (UFG), elaborado pelo Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DDRH), vinculado à Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos (PRODIRH), tem como premissa o aprimoramento permanente e integral dos servidores, em busca de uma melhor qualidade de vida e realização profissional, além da excelência e melhoria constante dos serviços prestados pela universidade e do cumprimento dos objetivos institucionais.

O PAC possui critérios e metodologias em consonância com os objetivos estratégicos e as metas institucionais da UFG e adequados às Políticas de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Federal, seguindo as diretrizes dos Decretos nº 5.707/2006 e nº 5.825/2006.

O plano fundamenta-se nas premissas da gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento de competências conforme orientações da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), com metodologia voltada para o aprimoramento de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias aos servidores para o desempenho das atividades nos diversos ambientes organizacionais da UFG.

Dessa forma, as ações de capacitação são estruturadas com base no conceito de capacitação como um processo permanente de aprendizagem na relação dialogada do aperfeiçoamento de competências individuais e de competências institucionais. Portanto, as ações de capacitação são definidas pelas linhas de desenvolvimento previstas no Artigo 7º do Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006:

I - iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;

II - formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;

III- educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

IV - gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

V- inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional;

VI - específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

As ações de capacitação são divididas em modalidades, de acordo com o proponente da capacitação. Cada modalidade possui suas especificidades em relação à forma de oferta:

- **Tipo 1 – Ações propostas pelo DDRH** - Contempla as demandas de formação de competências individuais e organizacionais de cunho geral. As ações serão oferecidas semestralmente, com inscrições pela página do DDRH <www.ddrh.ufg.br>.
- **Tipo 2 – Ações propostas pelas demais unidades/órgãos** - Contempla a formação de competências específicas dos diversos cargos e

ambientes organizacionais da instituição, bem como a formação de competências individuais e organizacionais de cunho geral. A oferta depende da Chamada Específica para submissão de propostas, publicada até duas vezes ao ano.

- **Tipo 3 – Apoio às iniciativas individuais de capacitação** – Contempla a participação do servidor técnico-administrativo em eventos de capacitação em escolas do governo ou em outras instituições públicas ou privadas. Essa modalidade é regulamentada pela Orientação Normativa nº 001/2015 - PRODIRH/DDRH, disponível na página do DDRH <www.ddrh.ufg.br>.

2. Plano Anual de Capacitação

O PAC prevê a tríade Análise de Necessidades de Capacitação (ANC), Execução das Ações de Capacitação e Avaliação das Ações de Capacitação. Essas etapas serão apresentadas em tópicos distintos, embora estejam imbricadas, mantendo entre si relações cíclicas, dinâmicas e dialéticas.

2.1 Análise de Necessidades de Capacitação

A Análise de Necessidades de Capacitação é feita em duas grandes etapas. A primeira delas é o Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) das unidades e órgãos, baseado no planejamento estratégico das unidades e órgãos, e vinculadas aos objetivos institucionais. Após sua identificação, essas necessidades devem ser inseridas no Sistema do Programa de Gestão Estratégica (SPGE), regulamentado pela Resolução CONSUNI nº 010/2006. A unidade/órgão poderá então distinguir quais eventos de capacitação encaixam-se nas modalidades definidas no PAC, além da periodicidade e prioridade dessas ações de capacitação.

A segunda etapa compreende a análise dos dados das necessidades de capacitação armazenados no SPGE, dos resultados do PAC do ano anterior e das demandas indicadas pela administração superior da instituição. A partir da análise, a Coordenação de Capacitação e Desenvolvimento (CCD) do DDRH define quais as prioridades para o próximo PAC. Esse processo subsidia a definição dos cursos da Modalidade Tipo 1, e é fator de classificação na concessão das Modalidades Tipo 2 e Tipo 3.

2.2 Execução das Ações de Capacitação

2.2.1 – Características gerais

São consideradas ações de capacitação os cursos presenciais, semipresenciais e a distância, e eventos como seminários, palestras, oficinas, workshops, congressos, entre outros. A escolha de instrutores para as ações de capacitação dará prioridade aos servidores técnico-administrativos e docentes desta instituição, e demais servidores públicos federais.

2.2.1.1 – Divulgação

As ações de capacitação serão divulgadas semestralmente na página do DDRH <www.ddrh.ufg.br>.

2.2.1.2 – Certificação

A certificação das ações dependerá do cumprimento dos critérios de aprovação, com frequência mínima de 80% e nota mínima 7,0 (sete), caso haja mensuração de nota.

2.2.2 Execução da Modalidade Tipo 1 - Ações propostas pelo DDRH

As inscrições nas ações de capacitação dessa modalidade serão feitas mediante solicitação do interessado, em formulário online e envio de autorização da chefia do interessado por e-mail, justificando o interesse institucional da participação desse servidor na ação. Existem critérios de seleção para as ações, de acordo com suas especificidades. No primeiro dia útil após o término das inscrições é publicada uma lista de inscritos na página do DDRH, informando quais inscrições foram deferidas ou indeferidas.

Esta modalidade contempla ações de capacitação nas linhas de Formação Geral, Iniciação ao Serviço Público e Gerencial.

2.2.2.1 Ações de Iniciação ao Serviço Público

O Curso Introdutório é uma ação obrigatória para o servidor técnico-administrativo recém-ingresso e é parte integrante de seu estágio probatório. A ação apresenta a universidade, seus valores e políticas, propiciando debates sobre temáticas relacionadas à carreira do servidor público na UFG. Possui formato modular, sendo composta por um encontro presencial – “Dia de Integração Institucional” – e por módulos EAD. O certificado da ação deve ser anexado pelo participante em seu processo de estágio probatório.

A respeito da integração do servidor docente, o DDRH é parceiro do Programa de Formação para a Docência no Ensino Superior, curso obrigatório instituído e feito pela Pró-reitoria de Graduação para os ingressantes na carreira docente na UFG. Os servidores docentes recém-ingressos serão convidados para o “Dia de Integração Institucional”.

2.2.2.2 Ações de Formação Gerencial

As ações de formação gerencial têm como meta a preparação e o aperfeiçoamento do servidor para o desempenho de atividades de gestão, como coordenação, assessoria e direção. Este grupo contempla cursos como o de Desenvolvimento Gerencial, além de eventos direcionados aos gestores da UFG.

2.2.2 Execução da Modalidade Tipo 2 – Ações propostas pelas demais unidades/órgãos

Sua execução se dará por meio de critérios estabelecidos em uma Chamada Específica, a ser publicada na página do DDRH <www.ddrh.ufg.br> até duas vezes ao ano.

2.2.3 Execução da Modalidade Tipo 3 – Apoio às iniciativas individuais de capacitação

Serão aceitas solicitações por meio dos requisitos definidos pela Orientação Normativa nº 001/2015 – PRODIRH/DDRH.

2.3 Avaliação das Ações de Capacitação

As ações de capacitação do Tipo 1 e Tipo 2 são avaliadas sistematicamente pelo Núcleo de Avaliação das Ações de Capacitação (NAAC), formado por integrantes do

DDRH, com o objetivo principal de favorecer o planejamento seguinte do PAC e aperfeiçoar o sistema de capacitação coordenado pelo DDRH.

As avaliações são feitas em ciclos em um processo de aprimoramento contínuo do sistema de avaliação das ações de capacitação. Atualmente, busca-se alcançar os seguintes resultados específicos:

- obtenção de informações sobre a efetividade das ações de capacitação.
- conscientização dos envolvidos nas ações de capacitação a respeito da importância da avaliação das ações.
- contribuição com a gestão por competências na UFG.
- alinhamento com os objetivos institucionais da UFG.
- construção de uma imagem de referência entre as IFES na avaliação de ações de capacitação.
- contribuição para o desenvolvimento de estudos na área de avaliação em TD&E (Treinamento, Desenvolvimento e Educação).

Em cada ciclo avaliativo, de acordo com levantamento de referencial teórico¹ para embasamento das avaliações, são utilizadas escalas validadas cientificamente, considerando os seguintes componentes: avaliação de aprendizagem, avaliação de reação e avaliação de impacto em amplitude no trabalho.

- *Avaliação de aprendizagem*: aplicada pelo instrutor, por meio de atividades diversificadas durante a realização do curso, buscando verificar o desenvolvimento das competências dos participantes, de acordo com os objetivos de cada curso.
- *Avaliação de reação*: aplicada pelo NAAC ao final da ação, sem o envolvimento do instrutor, por meio de questionário impresso ou eletrônico, com o objetivo de obter a percepção dos participantes sobre a ação realizada.
- *Avaliação de impacto*: aplicada pelo NAAC após aproximadamente quatro meses do término da ação, por meio de questionário eletrônico de autoavaliação, com o objetivo de verificar efeitos gerais no trabalho, decorrentes da ação de capacitação.

Ao final do ciclo serão analisadas as avaliações de todas as ações. Serão elaborados relatórios específicos de cada ação, bem como um relatório geral, abrangendo informações sobre todo o ciclo avaliado.

2.4 Recursos Orçamentários

Do recurso destinado pela administração superior da instituição, para colocar em prática o plano anual de capacitação, está prevista a seguinte proporção de aplicação:

- Modalidade Tipo 1 – Ações propostas pelo DDRH – 45%
- Modalidade Tipo 2 – Ações propostas pelas demais unidades/órgãos – 40%
- Modalidade Tipo 3 – Apoio às iniciativas individuais de capacitação – 15%

Eventual saldo residual das modalidades Tipo 2 e Tipo 3 será destinado à complementação e/ou implementação de novas ações de capacitação na modalidade

¹ IMPACT Modelo de avaliação do Impacto do treinamento no trabalho Abbad (1999). Fonte: ABBAD, Gardênia da Silva et al. *Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação*: ferramentas para gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2012.

Tipo 1. Caso haja cortes orçamentários, serão priorizadas as ações da modalidade Tipo 1.

2.5 Cronograma

Este cronograma está sujeito a alterações, em virtude da disponibilidade de reserva de espaços, indisponibilidade dos instrutores, e número de inscritos para as ações. As alterações do cronograma serão informadas na página do DDRH/UFG <www.ddrh.ufg.br>.

Ações Tipo 1	1º semestre	2º semestre	Carga-horária
Curso Introdutório - Todas as Regionais - Câmpus Colemar	X	X	120
Gerenciador de Conteúdo Web - Weby - Regional Goiânia - Câmpus Colemar	X	X	20
Palestra sobre Imposto de Renda 2015 - Regional Goiânia - Caâmpus Samambaia	X		4
Direito Administrativo - Regional Goiânia - Câmpus Colemar	X		40
Desenvolvimento Gerencial - Todas as Regionais - Todas as Regionais	X		200
Programa de Preparação para a Aposentadoria - Regional Goiânia - Câmpus Colemar	X	X	40
Encontro de Gestores - Regional Goiânia - Câmpus Samambaia	X	X	20
Boas Práticas em Meio Hospitalar Veterinário, Condutas Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho - Regional Jataí - Câmpus Jatobá	X		20
Gestão de Pessoas - Regional Goiânia - Câmpus Colemar		X	30

Katariny Labore Barbosa da Luz
Katariny Labore Barbosa da Luz
Coordenadora de Capacitação e Desenvolvimento

Katariny Labore Barbosa da Luz
Coordenadora / Capacitação e Desenvolvimento
DDRH-UFG
Matr. SIAPE 1662016

Marcio Medeiros Oliveira
Márcio Medeiros Oliveira
Diretor do Departamento de Desenvolvimento e Recursos Humanos

Marcio Medeiros Oliveira
Diretor / DDRH-UFG
Matr. SIAPE 1479325