

**Universidade Federal de Goiás**

**Plano Anual de Capacitação  
2018**

**Goiânia - Goiás**

**Reitor**

Edward Madureira Brasil

**Vice-Reitor**

Sandramara Matias Chaves

**Pró-reitor de Gestão de Pessoas**

Everton Wirbitzki da Silveira

**Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos**

Rosângela Nunes Almeida de Castro

**Núcleo de Gestão de Projetos**

Érica de Aguiar Botelho

**Coordenação de Capacitação e Desenvolvimento**

Ana Paula Ribeiro Lopes

Camila Nogueira do Nascimento

Carina Oliveira

Fernanda Maria Danin de Araújo

Jackeline Jennifer

Katariny Labore Luz

Rogéria Francisca Silva

Robson Fernandes Athanásio de Aguiar

Patrícia Coelho 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](http://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](http://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. Com base na 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](http://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 pelo Portal do Servidor, pelo módulo "Capacitação".

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**

Essas ações são de caráter obrigatório para os servidores recém-ingressos na UFG, como parte integrante de seu estágio probatório. As ações apresentam a universidade, seus valores e políticas, propiciando debates sobre temáticas relacionadas à carreira do servidor público na UFG. Possuem formato modular, sendo compostas por encontros presenciais e atividades a distância. O certificado deve ser anexado pelo participante em seu processo de estágio probatório.

A respeito da integração do servidor docente, o DDRH realiza o Curso Docência no Ensino Superior. E em relação ao Técnico Administrativo em Educação é ofertado o Curso Introdutório.

#### **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](http://www.ddrh.ufg.br)> até duas vezes ao ano.

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

São solicitações feitas por meio dos requisitos definidos pela Orientação Normativa nº 001/2015 – PRODIRH/DDRH. A partir do ano de 2016 foram canceladas as possibilidades dessas solicitações, por motivo de cortes orçamentários.

## **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 teórico<sup>1</sup> 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 – 70%
- Modalidade Tipo 2 – Ações propostas pelas demais Unidades/Órgãos – 30%
- Modalidade Tipo 3 – Apoio às iniciativas individuais de capacitação – 0%

Eventual saldo residual das modalidades Tipo 2 e Tipo 3 será destinado à complementação e/ou implementação de novas ações de capacitação na modalidade 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](http://www.ddrh.ufg.br)>.

<sup>1</sup> 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.

Ação	Primeiro Semestre	Segundo Semestre	Vagas Ofertadas	Carga Horária
Curso Introdutório	x	x	400	80
Curso Docência no Ensino Superior	x	x	200	60
Estresse, Qualidade de Vida e Trabalho - Regional Goiânia - Câmpus Colemar	x		30	24
Compras e Contratações via Sistemas UFG	x		30	20
Conservação e Pequenos Reparos em Acervos Bibliográficos	x		10	20
Oficina SEI Usar - Turma 1	x		20	4
Oficina SEI Usar - Turma 2	x		20	4
Oficina SEI Usar - Turma 3	x		20	4
Oficina SEI Usar - Turma 4	x		20	4
Oficina SEI Usar - Turma 5	x		20	4
Assédio Moral e Sexual na Administração Pública - Regional Goiânia - Câmpus Samambaia	x		30	20
Sindicância e Pad - Regional Goiânia - Câmpus Samambaia	x		30	33
Março Mulher Interinstitucional	x		100	20
Comunicação Interna na UFG	x		100	20
Capacitação de Servidores do Sistema de Pessoal Civil (SIPEC) no Programa de Multiplicadores em Gestão de Pessoas – Módulo SIAPE Folha	x		12	40
Programa de Preparação para Aposentadoria	x		50	40
Libras I - Regional Goiânia - Câmpus Colemar		x	30	90
Inglês Instrumental - Regional Goiânia - Câmpus Colemar		x	30	60
3º Encontro de Psicólogos na UFG - Regional Goiânia - Câmpus Colemar		x	30	20
Auditoria Interna de Laboratórios		x	20	12

Camila Nogueira do Nascimento  
 Coordenadora de Capacitação e Desenvolvimento

Rosângela Nunes Almeida de Castro  
 Diretora do Departamento de Desenvolvimento e Recursos Humanos