



**MUNICÍPIO DE NOVA
ESPERANÇA DO SUDOESTE**
Estado do Paraná



PLANO DE CAPACITAÇÃO PERMANENTE

Município de Nova Esperança do Sudoeste/PR



MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE

Estado do Paraná



APRESENTAÇÃO

O Plano de Capacitação do município de Nova Esperança do Sudoeste é um documento que norteia as ações de formação, desenvolvimento e treinamento de todos os servidores do órgão, ainda, de todos os servidores e agente público do Município que queiram se capacitar nas áreas de atuação da prefeitura de Nova Esperança do Sudoeste – PR.

O Plano de Capacitação fundamenta-se na busca do setor público pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade civil e possui metodologia orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades dos servidores da instituição. Configura-se, ainda, como um instrumento de integração das atividades desenvolvida na Secretaria de Compliance e como indutor de uma política de Ética e de Integridade para o Município. Adicionalmente, pode ser caracterizado como elemento motivacional e de melhoria do clima organizacional, contribuindo para o aprimoramento contínuo dos serviços prestados.

É importante destacar que todas as ações da capacitação do núcleo dos Servidores públicos de Nova Esperança do Sudoeste são desenvolvidas de forma a respeitar as diretrizes e estratégias.



MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE

Estado do Paraná



OBJETIVO

Estruturar as ações, cursos e eventos durante o ano, visando à capacitação dos servidores públicos e dos agentes de Compliance, de forma, que possam desenvolver competências para o trabalho, possibilitando assim a aquisição e o aperfeiçoamento de competências profissionais, que agreguem valor à prefeitura de Nova Esperança do Sudoeste/PR.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Proporcionar cursos e/ou eventos para os servidores e agentes de Compliance, visando ao conhecimento da função e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;
2. Promover a qualificação profissional dos servidores da prefeitura de Nova Esperança do Sudoeste/PR, e dos agentes de Compliance, visando à melhoria contínua dos serviços prestados;
3. Impulsionar ações de desenvolvimento com impactos para a qualidade de vida no trabalho;
4. Identificar e promover o desenvolvimento das habilidades e competências do servidor;
5. Supervisionar e divulgar os resultados do programa de capacitação do servidor e do agente.
6. Racionalizar e otimizar os recursos físicos, humanos e financeiros nos processos de capacitação.



**MUNICÍPIO DE NOVA
ESPERANÇA DO SUDOESTE**
Estado do Paraná



7. Contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão.

PÚBLICO ALVO

As ações/eventos deste plano de capacitação são direcionadas aos servidores, empregados públicos, ocupantes de cargos de comissões e aos agentes de Compliance da prefeitura de Nova Esperança do Sudoeste/PR.

DIRETRIZES DO PLANO

São diretrizes gerais das ações deste Plano:

- a) Garantir um processo educativo que promova o sucesso do servidor/ agente público/ agentes e sua aplicação prática no trabalho;
- b) Ser compatíveis com a realidade da administração pública, com as definições estratégicas municipais e com os normativos legais e procedimentos vigentes;
- c) Agregar valor às competências necessárias à equipe de forma conjunta;
- d) Preparar os servidores/agentes público/agentes para um ambiente globalizado, dinâmico e em constante mutação, com vistas a atender às demandas de uma sociedade cada vez mais exigente em relação à qualidade dos serviços prestados pelo Município;
- e) Formação continuada.
- f) Garantir o cumprimento das horas e atividades e oferecer continuamente oportunidades de prática do aprendizado, visando à efetividade da formação.



MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE

Estado do Paraná



RESULTADOS ESPERANDOS

São esperados, com a implementação deste plano, os seguintes resultados:

- a) O desenvolvimento, a capacitação e a qualificação da força de trabalho.
- b) Maior comprometimento dos servidores com as metas e necessidades institucionais;
- c) Transparência e clareza quanto às ações de capacitação;
- d) Padrões éticos de comportamento valorizados;
- e) Melhoria na qualidade e eficiência dos serviços prestados à comunidade;
- f) Desenvolvimento e retenção de talentos;
- g) Melhoria do clima organizacional.

AVALIAÇÃO

Avaliação é essencial para o desenvolvimento das ações de capacitações, funcionando como balizador do planejamento e evidenciando os resultados referentes à aplicação das competências adquiridas em ações de capacitação para melhoria dos processos de trabalho. O processo de avaliação deve ser constante, abrangendo a participação do servidor no evento, a verificação da aquisição de conhecimentos, as habilidades e atitudes, a aplicabilidade do conteúdo do curso nos processos de trabalho e a sua disseminação no órgão.