

PORTE DE PORTO VELHO

PLANO DE CAPACITAÇÃO 2019



Governo do Estado de
RONDÔNIA



Governo do Estado de
RONDÔNIA

PLANO DE CAPACITAÇÃO

Sociedade de Portos e Hidrovias do Estado de Rondônia
2019

Elaboração:

Maria Antônia do Nascimento
Chefe de Gabinete

Haline da Silva Oliveira Barbosa
Chefe do Setor de Recursos Humanos

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	4
2. OBJETIVO.....	5
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
4. PÚBLICO-ALVO	5
5. RESULTADOS ESPERADOS	5
6. DESENVOLVIMENTO.....	6
7. AÇÕES.....	6
8. ORÇAMENTO.....	6
9. PROCEDIMENTOS.....	7
10. CERTIFICAÇÃO.....	7
11. AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	7
12. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PREVISTAS PARA 2019	8
13. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	10

1. APRESENTAÇÃO

Partindo da premissa de potencializar o capital intelectual de cada colaborador, promovendo o desenvolvimento tanto dos indivíduos quanto da própria empresa, a Diretoria Executiva da Sociedade de Portos e Hidrovias do Estado de Rondônia – SOPH, vem se aprimorando na busca da valorização profissional dos funcionários, investindo na capacitação, por entender que os funcionários que se sentem reconhecidos e incentivados em seu ambiente de trabalho, tendem a melhorar seu desempenho, o que demonstra a importância desse investimento da empresa.

Para a SOPH, o fortalecimento intelectual significa entender a importância das pessoas na organização, não apenas como "recursos humanos", mas também como Gente da competência e comprometimento, por essa razão, investir no treinamento e desenvolvimento de habilidades dos colaboradores é uma alternativa que certamente trará resultados positivos, cultinando na melhoria na produtividade da organização.

É nessa perspectiva que a SOPH, busca proporcionar um ambiente mais positivo e estimulante, oportunizando a capacitação e valorização desses profissionais. A diretoria entende que o investimento propicia a construção de um futuro pessoal e institucional promissor, permitindo que o profissional assuma a relação de pertencimento ao Porto de Porto Velho, responsabilizando a si próprio pelos resultados obtidos pela empresa.

Nesse sentido, a administração portuária, apresenta a segunda edição do Plano de Capacitação da SOPH, disponibilizando a programação de cursos para o ano de 2019. O Plano, é um instrumento que consiste em proporcionar oportunidades de crescimento pessoal e profissional, contemplando todos os ambientes organizacionais, através da realização de cursos de capacitação/aperfeiçoamento e qualificação da sua força de trabalho, em parcerias com organizações afins, possibilitando reflexão, integração e apropriação de novas competências a serem aplicadas às rotinas de trabalho, indo ao encontro das ações do planejamento estratégico institucional.

2. OBJETIVO

Constituir ações de capacitação e aprimoramento aos empregados públicos da Sociedade de Portos e Hidrovias de Rondônia - SOPH, à fim de agregar valor às competências profissionais, promovendo o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias às atividades institucionais.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir para o desenvolvimento profissional e pessoal do empregado;
- Capacitar o empregado para promover ações e gestão pública;
- Atender a capacitação do empregado prevista no Art.35 da Lei 2.447/2011, que trata da progressão funcional por merecimento;
- Valorizar o empregado dentro de sua área de atuação,
- Potencializar o capital intelectual do empregado.

4. PÚBLICO-ALVO

Todos os colaboradores da Sociedade de Portos e Hidrovias de Rondônia - SOPH, abrangendo: Empregados públicos efetivos, comissionados, estagiários e menor aprendiz.

5. RESULTADOS ESPERADOS

- I. Desenvolvimento, capacitação e qualificação da força de trabalho da SOPH, em nível pessoal e técnico, conforme as metas estabelecidas;
- II. Maior comprometimento dos empregados com as metas e necessidades institucionais;
- III. Transparência e clareza quanto as ações de capacitação;
- IV. Padrões éticos de comportamento valorizados;
- V. Maior número de setores atendidos nas demandas de capacitação específicas;

- VI. Elevação dos níveis de qualidade e eficiência dos servidores prestados a comunidade portuária;
- VII. Aumento da produtividade;
- VIII. Melhoria na relação interpessoal dentro da organização, trabalho em equipe, liderança, motivação, qualidade, comunicação;
- IX. Ascensão do saber.

6. DESENVOLVIMENTO

A preocupação da Diretoria Executiva da SOPH é de criar um clima organizacional estimulante e propício para as pessoas desenvolverem e utilizarem seu pleno potencial alinhado com as estratégias institucionais. Por esta razão, as ações planejadas contemplarão o empregado de forma à habilitá-lo para o desenvolvimento de suas atividades, compreendendo sua área de competência, elevando o seu nível de conhecimento profissional ao alcance dos objetivos desta empresa.

As atividades de capacitação poderão ser desenvolvidas no cronograma previamente elaborado pelo Setor de Recursos Humanos com as demandas apresentadas e estabelecidas no planejamento estratégico da empresa, quanto a desenvolver competências necessárias às atividades institucionais, além de aperfeiçoar as práticas de valorização dos empregados.

7. AÇÕES

As ações poderão ser desenvolvidas por meio dos seguintes eventos: Curso, Seminário, Fórum, Mesa Redonda, Ciclo de palestra, Painel, Congresso, Simpósio, Treinamento em serviços, Visita Técnica, Estágio, Grupo formal de estudo, Oficina de Trabalho/Workshop e Conferência.

8. ORÇAMENTO

Os recursos financeiros para a execução do Plano são oriundos do orçamento anual da SOPH, a projeção para investimentos na capacitação e treinamento

dos empregados é de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). No entanto, a maioria dos eventos de capacitação será realizada sem custo financeiro para a SOPH.

9. PROCEDIMENTOS

O Plano de capacitação está estruturado em duas formas de capacitação: Realizadas em escolas de governos e outras instituições públicas ou privadas, situadas em Porto Velho ou em outras localidades, por meio da inscrição dos funcionários em ações de capacitação oferecidas por estes órgãos/empresas, dentro das necessidades identificadas pelos setores da SOPH.

Serão priorizadas as ações ofertadas pelas escolas de governo. O apoio para participação de servidores em eventos externos no ano de 2019 ficará condicionado ao montante de recursos que será aprovado e efetivamente disponibilizado pelo Setor Financeiro/SOPH, para capacitação de empregados que primordialmente buscará executar na totalidade as ações já previstas e planejadas para oferta interna.

10. CERTIFICAÇÃO

A Certificação deverá ser emitida pela própria Escola de governo ou outras instituições realizadoras do curso e/ou treinamento.

11. AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Durante o exercício de 2019 a SOPH procederá à avaliação das ações de capacitação executadas, com base em quatro níveis de avaliação: de aprendizagem, de reação, de suporte à transferência e de impacto no trabalho.

AVALIAÇÃO DE APRENDIZAGEM: Objetiva avaliar o alcance dos objetivos instrucionais pelos aprendizes. É aplicada ao longo e/ou ao final da ação de capacitação.

AVALIAÇÃO DE REAÇÃO: Caracteriza-se pela mensuração do grau de satisfação dos participantes quanto à ação de capacitação e é aplicada ao final do evento educacional.

AVALIAÇÃO DE SUPORTE À TRANSFERÊNCIA: Visa avaliar o apoio recebido pelo egresso do treinamento para aplicar, no trabalho, as novas habilidades adquiridas nesses eventos instrucionais. É válido lembrar que o funcionário participante do treinamento, deverá compartilhar com os demais funcionários, as novas técnicas aprendidas.

AVALIAÇÃO DE IMPACTO EM AMPLITUDE DO TREINAMENTO NO TRABALHO: Realizada dois meses após o término do curso, com objetivo de avaliar o efeito direto da transferência de treinamento sobre o desempenho do egresso.

A SOPH utilizará os dados oriundos da avaliação para implementar melhorias em ações que necessitem de ajustes dentro do exercício. Ao final do exercício será realizada a compilação das avaliações (reação, suporte e impacto) de todos os cursos, que servirá como embasamento para elaboração do Plano do ano subsequente.

12. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PREVISTAS PARA 2019

Capacitações ministradas por colaboradores internos e externos:

- Processos Internos;
- Lei 13.303/2016.
- Excel.

Capacitações oferecidas pela Escola de Governo:

- Treinamento na utilização do Sistema Eletrônico de Informações – SEI;
- Gestão e Fiscalização de Contratos;
- Elaboração de Termo de Referência;
- Execução Financeira e orçamentária;
- Orçamento Público – Conceitos e Princípios;
- Elaboração de Projeto Básico;

- Qualidade de vida no ambiente de trabalho;
- Introdução a Contabilidade Pública;
- Pesquisa de preços eficientes nas licitações e contratos.

Capacitações oferecidas pela Escola Superior de Contas:

- Seminário Boas Práticas de Auditoria e Controle;
- Curso Gestão do Patrimônio Público;
- Curso de Controle e Execução Orçamentária;
- Curso de Tomada de Contas Especial: Teoria e Prática.

Capacitações oferecidas pela Escola do Legislativo:

- AutoCad;
- Corel Draw;
- Excel Avançado;
- Gestão Pública;
- Introdução a Lei da Responsabilidade Fiscal;
- Introdução ao Orçamento Público;
- Planejamento Estratégico;
- Servidor Proativo;
- Curso de relações interpessoais no serviço público.

Capacitações custeadas pela SOPH:

- Curso de artes gráficas, destinado a assessoria de comunicação;
- Curso de saúde e normas de segurança no trabalho, voltado ao técnico de segurança do trabalho;
- Curso voltado a guarda institucional, para os empregados da guarda portuária;
- Curso de Procedimentos de Auditoria e Perícia Ambiental, para os membros da Comissão de Meio Ambiente.

13. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano de Capacitação da SOPH é uma proposta para o exercício de 2019 e sua execução ocorrerá conforme disponibilidade de pessoal, orçamentária (quando for o caso) e de infraestrutura.

A divulgação da programação das ações de capacitação, com objetivos, carga horária, período de realização, números de vagas disponibilizadas será amplamente divulgada para os funcionários, através de memorando circular emitido pelo RH e no sitio eletrônico: www.rondonia.ro.gov.br/soph.

Em caso de abandono injustificado pelo participante, das ações de capacitação promovidas; reprovação por motivo de frequência ou rendimento insuficiente, e a não comunicação de justificativa da desistência, implicarão em impedimento de participação em capacitação futuras pelo período de 6 (seis meses da data de encerramento da atividade), além de serem descontadas as ausências ao trabalho.