
Plano Anual de Capacitação

2022



INSTITUCIONAL

Criado em 1983, o IPREF - Instituto de Previdência dos Funcionários Públicos Municipais – é uma Autarquia Municipal, com autonomia administrativa, financeira e patrimonial.

Todos os servidores públicos municipais titulares de cargos efetivos, ativos e inativos, dos poderes Executivo, Legislativo e das Autarquias e Fundações Públicas do Município, são obrigatoriamente segurados do Instituto.

O IPREF é o órgão gestor único de previdência do município e centraliza os benefícios previdenciários.

O Instituto também é responsável pela Gestão da Assistência à Saúde destes servidores.

Visão

"Ser reconhecido pelos servidores, pensionistas e demais beneficiários pela excelência na gestão previdenciária e assistência à saúde."

Missão

Gerir o regime próprio de previdência e a assistência à saúde

Valores

Ética

Transparência

Eficiência

Eficácia

Visão sistêmica

Plano Anual de Capacitação 2022

Apresentação

O Plano Anual de Capacitação (PAC) compreende a definição dos temas e das metodologias de capacitação a serem implementadas na instituição, constituindo-se, assim, em documento de orientação interna nesse sentido. O planejamento apresentado neste documento embasará a elaboração do Programa de Capacitação 2022 (contendo o detalhamento das ações a serem realizadas) e, posteriormente, o Relatório de Execução do PAC 2022, no qual serão descritas as ações de capacitação efetivamente realizadas e os resultados alcançados.

Plano Anual de Capacitação 2022

Objetivos

O Plano Anual de Capacitação (PAC) tem por objetivos:

Geral - Incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais. Delimitando as demandas de capacitação voltadas a aprimorar o desempenho profissional dos servidores do IPREF, contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais.

Específicos - Orientar o planejamento, a execução e a avaliação de ações de capacitação no IPREF.

Conceito de Capacitação

O significado deste termo tem a ver com a preparação da pessoa para enfrentar-se a situações derivadas da função que exerce; muni-la de conhecimentos e possibilidades de criação, solucionar problemas, dar sugestões que apresentem alternativas no ambiente laboral.

Segundo Chiavenato (2010), as necessidades de treinamento são as carências de preparo ou a diferença entre o que pessoa deveria saber e fazer e aquilo que ela realmente sabe e faz, traduzindo uma área de informação que precisa ser desenvolvida por meio do treinamento para melhoria do desempenho profissional de indivíduos ou grupos. Tais necessidades podem ser passadas, atuais ou futuras.

Plano Anual de Capacitação 2022

Justificativa

A capacitação permanente dos servidores e conselheiros do IPREF se justifica tendo em vista o cumprimento dos seguintes objetivos da política de capacitação da administração pública municipal:

I – incentivar e apoiar iniciativas de capacitação voltadas ao desenvolvimento das competências institucionais e individuais;

II - potencializar o acesso às ações de capacitação, otimizando os recursos orçamentários disponíveis;

III – incentivar as ações internas de capacitação aproveitando habilidades e conhecimentos dos próprios servidores públicos municipais.

IV – estimular a participação em programas de educação formal e ações de educação continuada;

V – difundir as oportunidades de capacitação.

Plano Anual de Capacitação 2022

Linhas de Desenvolvimento

1. Iniciação ao Serviço Público

As ações compreendidas nessa linha buscam oferecer informações aos servidores recém-ingressos fazendo a integração do mesmo ao Instituto.

2. Gestão

Ações voltadas a preparar os servidores ocupantes de função de chefia para o desenvolvimento de atividades de gestão.

A capacitação dos gestores do IPREF será baseada no desenvolvimento das seguintes competências:

Competências	Conteúdos/Cursos
Se relacionar: Habilidade de se relacionar com as pessoas de forma respeitosa, gentil e educada.	Relacionamento interpessoal; Diversidade; “Rotulação”; Prevenção e enfrentamento ao assédio moral; Imparcialidade; Atendimento ao público.
Comunicar: Habilidade de comunicar-se de forma objetiva, transparente e assertiva	Comunicação; Assertividade; Objetividade; Transparência.
Agir: Habilidade de realizar.	Resolução de problemas; Administração do tempo; Iniciativa.
Conectar: Habilidade de conectar e intercomunicar as atividades do setor a um contexto mais amplo da instituição e da sociedade	Pensamento sistêmico; Missão, visão, objetivos e metas da Instituição.
Planejar: Habilidade de planejamento das ações a serem realizadas.	Planejamento estratégico; Programas, planos, projetos; Gestão participativa; Diagnóstico de necessidades

Coordenar: Habilidade de coordenar pessoas, equipes, tarefas, reuniões, projetos, com foco no alcance de resultados.	Gestão de equipe e de atividades; Compartilhamento de conhecimentos; Estabelecimento de metas, recursos, programas de trabalho e reuniões; Condução de reuniões bem estruturadas, produtivas e implantação de decisões.
Acolher e Mediar: Habilidade de oferecer segurança e receptividade aos servidores, acolhendo-os e amparando-os em seus anseios, necessidades e dificuldades, bem como mediando os conflitos existentes.	Gestão de conflitos; Imparcialidade; Negociação; Escuta ativa; Empatia.
Desenvolver: Habilidade de desenvolver pessoas.	Reconhecimento; Orientação; Avaliação de desempenho; Desenvolvimento de Pessoas.
Mobilizar e compartilhar: Habilidade de impulsionar as pessoas a agir, bem como de envolvê-las na tomada de decisões relevantes.	Gestão participativa; Liderança; Tomada de decisão; Entusiasmo e apoio para implantação de melhorias e solução de problemas; Motivação; Delegação de tarefas.
Conhecer: Conhecimentos que o gestor necessita possuir para embasar o exercício de suas funções	Metas do IPREF; interação do trabalho do setor com o contexto do IPREF e da sociedade; atividades do setor; Avaliação de Desempenho; normatizações e procedimentos internos.

3. Formação geral e inter-relação entre ambientes

Nesta linha de desenvolvimento são incluídas ações de capacitação relacionadas a necessidades comuns a diversos cargos e ambientes organizacionais.

4. Formação específica

Abrange ações de capacitação voltadas ao desempenho de atividades do ambiente organizacional em que os servidores e os conselheiros atuam e aos cargos que ocupam. As demandas de capacitação relacionadas a cada uma destas linhas são apresentadas no item a seguir.

Plano Anual de Capacitação 2022

Demandas de Treinamento e Capacitação 2022

Apresentam-se abaixo as demandas de capacitação categorizadas por linhas de desenvolvimento.

Área	TEMA	
Iniciação ao serviço público	Integração do servidor	
Gestão	Orçamento público: planejamento, execução e controle	
	Relacionamento interpessoal e liderança gerencial	
	Gestão Pública	
	Gestão de Processos	
	Gestão de Pessoas	
	Reuniões Eficazes	
	Gestão Previdenciária	
Gerais	Informática	Word Intermediário
		Excel Intermediário
		Power Point
		Google Drive
	Sistemas e Processos Internos	Uso do Work Flow
		Uso do GED
		Uso da Plataforma LDB
		Uso do Audesp
		Uso do CADPREV
		Uso do Cadastro
	Comunicação	Comunicação estratégica para setores (foco em ferramentas online)
		Redes sociais e comunicação corporativa
		Comunicação Assertiva

		Atendimento ao público
		Redação oficial e Atos Administrativo
	Relacionamento Interpessoal	Motivação no trabalho
		Transformação de conflitos
		Trabalho em equipe
		Qualidade de vida e clima de trabalho
	Segurança	Brigada de Incêndio e primeiros socorros
	Organização/ Produtividade	Administração de tempo no trabalho
	Legislação afeta aos servidores públicos	Ética no trabalho
		Reforma da Previdência
	Contabilidade	Contabilidade Pública
Gerenciamento	Elaboração e gerenciamento de projetos	
	Gestão de documentos	
	Gestão patrimonial	
Específicos	Planejamento e Administração	Gestão e fiscalização de contratos
		Certificação RPPS
		Capacitação de Pregoeiros
		Execução Orçamentária e Financeira
		Nova Lei de Licitações e Contratos
	LGPD	
	Gestão de Pessoas	Direito Administrativo
		Folha de Pagamento
		DIRF
		Gestão de Documentação Jurídica
Recadastramento de aposentados e pensionistas		
Aposentadoria e pensão		

Plano Anual de Capacitação 2022

Avaliação das Ações de Capacitações

As ações de capacitação realizadas no IPREF serão avaliadas a partir de três perspectivas:

- **Avaliação de reação:** buscará identificar a satisfação dos servidores e conselheiros quanto aos eventos de capacitação dos quais participaram.
- **Avaliação de impacto:** serão realizadas novas análises dos indicadores utilizados para embasar a delimitação de demandas (pesquisa de clima, avaliação de desempenho, questionários, alcance de metas institucionais) a fim de identificar se as ações de capacitação empreendidas impactaram sobre estes.
- **Avaliação de investimento:** será levantado o valor investido em ações de capacitação e o quantitativo de participantes/servidores capacitados.

Plano Anual de Capacitação 2022

Vigência do Plano de Capacitação

Este Plano de Capacitação terá vigência ao longo do ano de 2022. Entretanto, algumas das ações nele previstas poderão ser executadas até o ano seguinte.