

CAPACITAR MEMBROS E SERVIDORES

PROCESSO				RESPONSÁVEL			
CAPACITAR MEMBROS E SERVIDORES				Diretoria Geral do Instituto de Contas			
OBJETIVO							
Desenvolver e aprimorar as competências dos membros e servidores, proporcionando-lhes o conhecimento e as habilidades necessárias para desempenhar suas funções de maneira eficaz e eficiente.							
CLIENTES			INDICADOR			REGULADORES	
• Membros. • Servidores. • Estagiário.			• Índice de execução do Plano Anual de Formação e Capacitação. • Índice de membros e servidores capacitados.			• Plano anual de formação e capacitação. • Plano de desenvolvimento institucional. • Plano de política pedagógica.	
EVENTO INICIAL (DE)				RESULTADO (ATÉ)			
Demandas de capacitação.				Capacitação realizada / registro efetuado.			
INTERFACES DE ENTRADA	Gerir pessoas	Gerir orçamento e finanças	Unidades do Tribunal	Instrutor	Cliente	Membros e servidores	
ENTRADAS	Relatório de gap de competência	Proposta orçamentária	Demandas de capacitação	Contrato da empresa/ Ato de designação do instrutor	Formulário de avaliação	Certificado de curso externo e interno	
ETAPAS	Levantar GAP's de competência	Consolidar demanda de capacitação	Elaborar e aprovar o plano anual de formação e capacitação	Planejar capacitação	Realizar capacitação	Avaliar a capacitação	Registrar ações de capacitação
SAÍDAS		Minuta do plano anual de formação e capacitação	Plano anual de formação e capacitação / Calendário de cursos	Parecer pedagógico / Parecer financeiro		Atesto de nota fiscal / recibo	Relatório de avaliação da capacitação
INTERFACES DE SAÍDA		Presidência	Gerir a comunicação institucional	Presidente		Instrutor	Demandante / Cliente
EXECUTOR(ES)				SISTEMAS E EQUIPAMENTOS			
Presidente; Diretor(a) da DIGIC; Colaboradores da DIPED, DIACA, COFAP, COPDI e ASCOM				SEI; TCE Planeja; Mobiliário de Escritório; Ativos de informática; Teams; Ambiente de Aprendizagem Virtual (AVA); Zoom; Sistema acadêmico; Equipamento de audiovisual			
RISCO(S)				OPORTUNIDADES			
Deficiência de prestadores de serviço com capacidade e regularidade fiscal Restrição orçamentária para execução das capacitações. Falta de avaliação e feedback contínuos. Falta de capacitação destinada a desenvolver lideranças e potenciais sucessores. Inadequação do conteúdo programático.				• Plano Anual de Formação e Capacitação de 2025. • Plano Anual de Formação e Capacitação de 2026.			

