



MINISTÉRIO DA CULTURA
Fundação BIBLIOTECA NACIONAL

Plano Anual de Capacitação

Plano Anual de Capacitação

2007

Rio de Janeiro, dezembro de 2006



MINISTÉRIO DA CULTURA
Fundação BIBLIOTECA NACIONAL

Presidente:
Muniz Sodré de Araújo Cabral

Diretoria Executiva:
Célia Maria de Albuquerque Mattos Portella

Coordenação-Geral de Planejamento e Administração:
Tânia Mara Barreto Pacheco

Coordenação de Administração:
Nelson Araújo dos Santos

Divisão de Recursos Humanos:
Alexandre Holanda Barbosa
Elaboração Técnica:
Selma Regina Mattos Valle da Cunha

1 – APRESENTAÇÃO

O presente documento tem por objetivo apresentar o Plano Anual de Capacitação da Fundação Biblioteca Nacional para o exercício de 2007, elaborado com base no PPA 2004/2007 e em conformidade com o Decreto nº 5.707/2006, que instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional que servirá de norteador das ações de capacitação a serem desenvolvidas em 2007.

Partindo do princípio que o ser humano é movido pela busca incessante do saber e do conhecer para seu aperfeiçoamento e interação com seu meio social, a educação continuada surge como instrumento relevante para este fim gerando transformações que implicam na melhoria da qualidade de vida de cada ser humano e da sociedade como um todo. Assim, o Plano de Capacitação visa regulamentar, fomentar e incentivar as atividades de formação, treinamento e aperfeiçoamento, visando o desenvolvimento pessoal e profissional de cada um de seus servidores.

Neste documento serão apresentados os objetivos gerais do Plano Anual de Capacitação – PAC e a metodologia que será utilizada para o desenvolvimento das ações de capacitação, a serem implementadas no exercício de 2007.

A Divisão de Recursos Humanos buscou desenvolver este Plano de forma que todas as Unidades da FBN realizassem pelo menos uma ação de capacitação e que atinja a pelo menos 50% dos servidores.

2 – OBJETIVOS

O Plano Anual de Capacitação da FBN tem a finalidade primordial de sintonizar seu corpo funcional com as perspectivas do novo cenário cultural, além de propiciar desenvolvimento e atualização constantes nas áreas específicas de atuação dos servidores, de forma a garantir o alcance das metas programadas no PPA 2004/2007 e um processo contínuo de melhoria do desempenho institucional.

Tem também a finalidade de promover ações de formação do seu corpo gerencial com postura participativa, capacitando-o ao exercício do papel de orientador e motivador do desenvolvimento e desempenho dos servidores, atribuindo às gerências compromisso e responsabilidade com o desenvolvimento de cada servidor que compõe sua equipe.

Tem ainda a função de atender ao dispositivo legal e de servir como norteador para as decisões da Diretoria.

Desta forma a FBN deve proporcionar educação, treinamento e desenvolvimento a todos os seus servidores através de ações sistematizadas compatíveis com o orçamento disponível, visando as reais necessidades institucionais, o crescimento individual e a melhoria do desempenho profissional dos servidores.

Dentro desse princípio, propõe-se para 2007 o atendimento à demanda de capacitação partindo-se do PPA 2004/2007 e das necessidades constantes do levantamento efetuado junto às Unidades da FBN.

Este Plano de Capacitação foi elaborado buscando:

- ✓ Proporcionar o desenvolvimento de competências, com respeito às características culturais e individuais, estimulando um processo de educação permanente, centrado no comprometimento, no trabalho de equipe e na qualidade, com foco no usuário;
- ✓ Alcançar as metas programadas no Plano Plurianual 2004/2007;
- ✓ Ser de responsabilidade de todos os níveis e instâncias da FBN;
- ✓ Ter como pressupostos as transformações comportamentais e o aperfeiçoamento profissional, refletindo em resultados tangíveis na qualidade do atendimento e nos serviços prestados pela FBN;

- ✓ Direcionar as ações/eventos de capacitação e desenvolvimento para o aperfeiçoamento de seu corpo técnico e gerencial, nos três níveis funcionais (auxiliar, médio e superior);
- ✓ Estabelecer a rotina de capacitação institucional de acordo com a Instrução de Serviço nº 37 e a legislação vigente;
- ✓ Criar uma cultura de educação continuada consciente e participativa.

Com isso pretende-se que as ações previstas neste Plano preencham as lacunas existentes entre as competências individuais e as expectativas institucionais nas áreas de gerenciamento, atuação técnica específica e formação de atitudes.

3 – PLANO DE TRABALHO

3.1 Linhas de Ação

As ações previstas neste PAC estão divididas em três grupos:

- ações direcionadas ao desenvolvimento de competências técnicas, aí incluídos eventos de aperfeiçoamento e atualização profissional;

- ações direcionadas ao desenvolvimento gerencial visando dotar os gestores, enquanto responsáveis pelo desenvolvimento de seus servidores, das novas ferramentas de gestão, atribuindo às gerências compromisso e responsabilidade com a melhoria e o crescimento profissional e pessoal de cada um de seus servidores;

- ações direcionadas para a melhoria da qualidade de vida e bem-estar dos servidores, incluindo-se aqui ações que promovam o exercício da cidadania e da responsabilidade social.

3.2 Metodologia

As ações do PAC serão desenvolvidas em duas vertentes: através de parceria com o Ministério da Cultura, que oferecerá cursos de capacitação gerencial, técnico e comportamental, conforme a demanda de suas vinculadas; e através da execução de ações específicas voltadas para o atendimento das necessidades da FBN, discriminadas neste documento.

As ações específicas deste PAC serão desenvolvidas através da modalidade que melhor se adequar à ação compreendendo: palestras, seminários e congressos, cursos presenciais e à distância, visitas técnicas, workshops, reuniões técnicas e projetos específicos.

3.3 Ações de Capacitação Propostas para 2007

3.3.1 – Desenvolvimento de competências técnicas:

3.3.1.1 Específicas:

3.3.1.1.1 **Elaboração de Editais para Aquisição no Serviço Público:**

Público-Alvo: Servidores do Setor de Licitações, Contratos e Convênios

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.1.2 **Gestão de Contratos e Serviços**

Público-Alvo: Servidores do Setor de Licitações, Contratos e Convênios

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.1.3 **Formação DB2**

Público-Alvo: Servidores do Setor de informática

Carga Horária Mínima: 40 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.1.4 **Formação Linux**

Público-Alvo: Servidores do Setor de informática

Carga Horária Mínima: 40 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.1.5 Formação JAVA

Público-Alvo: Servidores do Setor de informática

Carga Horária Mínima: 40 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.1.6 Pregão e Registro de Preços – Presencial e Eletrônico

Público-Alvo: Servidores do Setor de Licitações, Contratos e Convênios

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 4

3.3.1.1.7 Recursos, Impugnações e Pedidos de Esclarecimentos - Licitações

Público-Alvo: Servidores do Setor de Licitações, Contratos e Convênios

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 4

3.3.1.1.8 Licitações e Contratos

Público-Alvo: Servidores do Setor de Licitações, Contratos e Convênios

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 3

3.3.1.1.9 Formação e Capacitação de Pregoeiros – Presencial e Eletrônico

Público-Alvo: Servidores do Setor de Licitações, Contratos e Convênios

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.1.10 Projeto Básico – Elaboração de Termos de Referência

Público-Alvo: Servidores do Setor de Licitações, Contratos e Convênios

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 3

3.3.1.1.11 Convênios

Público-Alvo: Servidores do Setor de Licitações, Contratos e Convênios

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 1

3.3.1.1.12 Orçamento Público: Elaboração e Execução

Público-Alvo: Servidores da Coordenação de Planejamento

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 1

3.3.1.1.13 Processo Orçamentário

Público-Alvo: Servidores da Coordenação de Planejamento

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 1

3.3.1.1.14 Planejamento Estratégico

Público-Alvo: Servidores da Coordenação de Planejamento

Carga Horária Mínima: 24 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.1.15 PPA – Elaboração e Gestão

Público-Alvo: Servidores da Coordenação de Planejamento

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.1.16 Atualização em Legislação de Pessoal

Público-Alvo: Servidores da Divisão de Recursos Humanos

Carga Horária Mínima: 24 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Interno

Número de servidores para capacitação: 14

3.3.1.1.17 Atualização em SIAPE/SIAPECad

Público-Alvo: Servidores da Divisão de Recursos Humanos

Carga Horária Mínima: 24 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.1.18 Atualização em Reforma Previdenciária

Público-Alvo: Servidores da Divisão de Recursos Humanos

Carga Horária Mínima: 24 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.1.19 Concessão de Benefícios – Lei 8.112/90

Público-Alvo: Servidores da Divisão de Recursos Humanos

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 3

3.3.1.1.20 Cadastro de Ações Judiciais

Público-Alvo: Servidores da Divisão de Recursos Humanos

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.1.21 Cadastro de Pessoal SIAPECAD

Público-Alvo: Servidores da Divisão de Recursos Humanos

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.1.22 Gestão por Competência e Capacitação

Público-Alvo: Servidores da Divisão de Recursos Humanos

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.1.23 Oficina de Metodologia e Mapeamento de Competências

Público-Alvo: Servidores da Divisão de Recursos Humanos

Carga Horária Mínima: 24 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.1.24 Extrator de Dados

Público-Alvo: Servidores da Divisão de Recursos Humanos

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.1.25 SISAC

Público-Alvo: Servidores da Divisão de Recursos Humanos

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.1.26 Reajuste, Revisão e Alteração de Contratos Administrativos

Público-Alvo: Servidores do Setor de Licitações, Contratos e Convênios

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.1.27 Formato MARC 21

Público-Alvo: Servidores do CRD e CPT

Carga Horária Mínima: 40 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Interno

Número de servidores para capacitação: 16

3.3.1.1.28 Representação Descritiva pelo AACR2

Público-Alvo: Servidores do CPT

Carga Horária Mínima: 40 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 4

3.3.1.1.29 Digitalização

Público-Alvo: Servidores do CPT

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 3

3.3.1.1.30 Pontos de Acesso

Público-Alvo: Servidores do CPT

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 4

3.3.1.1.31 Elaboração e Gerenciamento de Projetos

Público-Alvo: Servidores do CRD e do CGSNBP

Carga Horária Mínima: 40 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 6 CRD e 1 CGSNBP

3.3.1.1.32 Preservação de Acervos Eletrônicos Digitais

Público-Alvo: Servidores do CRD

Carga Horária Mínima: 8 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Interno

Número de servidores para capacitação: 1

3.3.1.1.33 Conservação e Restauração de Acervos Bibliográficos e Documentais

Público-Alvo: Servidores do CRD

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Interno

Número de servidores para capacitação: 15

3.3.1.1.34 História da Música

Público-Alvo: Servidores do CRD

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 15

3.3.1.1.35 Gestão de Pessoas em Unidades de Informação

Público-Alvo: Servidores do CGSNBP

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 1

3.3.1.1.36 Gestão do Conhecimento para Gestores da Informação

Público-Alvo: Servidores do CGSNBP

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 1

3.3.1.1.37 Desenvolvimento de Instrutores de Treinamento

Público-Alvo: Servidores do CGSNBP

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 1

3.3.1.1.38 O computador como Ferramenta de Trabalho

Público-Alvo: Servidores do CRD

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: EAD

Número de servidores para capacitação: 1

3.3.1.1.39 Organização de Eventos Culturais

Público-Alvo: Servidores do CGSNBP

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Externo

Número de servidores para capacitação: 2

3.3.1.2 Congressos, Seminários e Afins

3.3.1.2.1 INFOIMAGEM

Público-Alvo: Servidores do CPT

Número de servidores participantes: 2

3.3.1.2.2 XXII Congresso de Biblioteconomia, Documentação e Ciência da Informação

Público-Alvo: Servidores do CPT, CRD e CGSNBP

Número de servidores participantes: 19

3.3.1.2.3 73ª IFLA General Conference and Council

Público-Alvo: Servidores do CPT e CRD

Número de servidores participantes: 5

3.3.1.2.4 Simpósio Internacional de Bibliotecas Digitais

Público-Alvo: Servidores do CPT

Número de servidores participantes: 4

3.3.1.2.5 II Encontro de Bases de Dados sobre Informações Arquivísticas

Público-Alvo: Servidores do CPT

Número de servidores participantes: 1

3.3.1.2.6 9º Congresso Nacional de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas

Público-Alvo: Servidores do CRD

Número de servidores participantes: 2

3.3.1.2.7 16º Congresso de Leituras do Brasil

Público-Alvo: Servidores do CRD

Número de servidores participantes: 2

3.3.1.2.8 XXIV Simpósio Nacional de História

Público-Alvo: Servidores do CRD

Número de servidores participantes: 1

3.3.1.2.9 International Conference of Newspaper Collection Management

Público-Alvo: Servidores do CRD

Número de servidores participantes: 6

3.3.1.2.10 II Congresso Iberoamericano de Bibliotecologia

Público-Alvo: Servidores do CRD

Número de servidores participantes: 2

3.3.1.2.11 Congresso Internacional de Gestão de Tecnologia e Sistemas de Informação

Público-Alvo: Servidores do CRD e CGSNBP

Número de servidores participantes: 3

3.3.1.2.12 VII Encontro Internacional de Estudos Medievais

Público-Alvo: Servidores do CRD

Número de servidores participantes: 1

3.3.1.2.13 22º Encontro Internacional sobre História da Cartografia

Público-Alvo: Servidores do CRD

Número de servidores participantes: 1

3.3.1.2.14 V Encontro Nacional de Dirigentes e Técnicos de RH do SIPEC

Público-Alvo: Servidores da Divisão de Recursos Humanos

Número de servidores participantes: 3

3.3.1.3 Cursos de Pós- Graduação

3.3.1.3.1 Mestrado Profissionalizante em Bens Culturais e Projetos Sociais

Público-Alvo: Servidores do CPT e CRD

Número de servidores participantes: 3

3.3.1.3.2 Pós-Graduação Lato-Sensu em História Política e Bens Culturais

Público-Alvo: Servidores do CPT

Número de servidores participantes: 1

3.3.1.3.2 Pós-Graduação Lato-Sensu em Arquivologia

Público-Alvo: Servidores do CPT

Número de servidores participantes: 1

3.3.1.3.3 Mestrado

Público-Alvo: Servidores do CRD

Número de servidores participantes: 2

3.3.1.3.4 Doutorado

Público-Alvo: Servidores do CRD

Número de servidores participantes: 2

3.3.1.3.5 MBA em Gestão e Produção Cultural

Público-Alvo: Servidores do CRD

Número de servidores participantes: 2

3.3.1.3.6 Pós-Graduação Lato-Sensu em Gestão em Recursos Humanos

Público-Alvo: Servidores da Divisão de Recursos Humanos

Número de servidores participantes: 1

3.3.1.3.7 Pós-Graduação Lato-Sensu em Redes de Computadores

Público-Alvo: Servidores do Setor de Informática

Número de servidores participantes: 1

3.3.1.4 Institucionais

3.3.1.4.2 Curso de Reciclagem em Língua Portuguesa e Redação Oficial

Público-Alvo: Servidores de todas as áreas da FBN, tendo prioridade secretárias, gerentes e servidores que atendam diretamente o público.

Carga Horária Mínima: 40 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Interno

Número de servidores para capacitação: 20

Período Previsto para Realização: 1º semestre

3.3.1.4.2 Curso de Idiomas

Público-Alvo: Servidores de todas as áreas da FBN, tendo prioridade para os servidores que atendam diretamente o público

Carga Horária Mínima: 40 h/mês

Tipo de Treinamento: Presencial/Interno

Número de servidores para capacitação: Conforme Edital/Convênio

Período Previsto para Realização: Ao longo de 2007

3.3.1.4.3 Técnicas de Arquivo e Documentação

Público-Alvo: - Servidores de todas as áreas, com preferência para secretárias e servidores que lidem diretamente com arquivamento de documentos.

Carga Horária Mínima: 40 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Interno

Número de servidores para capacitação: 25

Período Previsto para Realização: 1º semestre

3.3.1.4.3 Excelência no Atendimento ao Cliente

Público-Alvo: - Servidores de todas as áreas, com preferência para aqueles que atendem o público externo;

Carga Horária Mínima: 40 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Interno

Número de servidores para capacitação: 25

Período Previsto para Realização: 2º semestre

3.3.2 – Desenvolvimento Gerencial:

3.3.2.1 Liderança e Gerenciamento

Público-Alvo: Gestores de todas as áreas

Carga Horária Mínima: 16 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Interno

Número de servidores para capacitação: 30

Período Previsto para Realização: 1º semestre

3.3.2.2 Melhoria da Gerência Pública

Público-Alvo: Gestores de todas as áreas

Carga Horária Mínima: 40 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Interno

Número de servidores para capacitação: 30

Período Previsto para Realização: 2º semestre

3.3.2.3 Sistema de Gestão da Qualidade

Público-Alvo: Gestores de todas as áreas

Carga Horária Mínima: 24 h

Tipo de Treinamento: Presencial/Interno

Número de servidores para capacitação: 35

Período Previsto para Realização: 1º semestre

3.3.3 – Programa de Qualidade de Vida e Bem-Estar do servidor:

3.3.3.1 Palestra Motivacional

Público-Alvo: Servidores/Colaboradores de todas as áreas

Carga Horária Mínima: 2 h

Tipo de Treinamento: Palestra/Interna

Número de servidores para capacitação: Todo o corpo funcional da FBN

Período Previsto para Realização: maio de 2007

3.3.3.2 Projeto Encontro com a Qualidade de Vida

Público-Alvo: Servidores e Colaboradores de todas as áreas

Estrutura: O projeto será realizado durante todo um dia a ser definido de acordo com a agenda do Espaço Eliseu Visconti, sendo oferecidas diversas atividades que colaborem com a mudança de hábitos e atitudes dos servidores.

Carga Horária Mínima: 8 h

Número de servidores para capacitação: Servidores/Colaboradores de todas as áreas

Período Previsto para Realização: Agosto de 2007

3.3.3.3 Campanhas de Solidariedade

Público-Alvo: Servidores/Colaboradores de todas as áreas

Estrutura: Realização de campanha de arrecadação de brinquedos e gêneros alimentícios não perecíveis para distribuição em entidades sem fins lucrativos voltadas ao amparo e a assistência. As campanhas serão realizadas visando a comemoração do Dia das crianças e Natal. Serão formadas equipes de voluntários para separação, organização e distribuição do material arrecadado.

Período de coleta: Primeira quinzena de setembro e primeira quinzena de novembro

Número de servidores: Todo corpo funcional da FBN

Período Previsto para Distribuição: 10 de outubro e 20 de dezembro

4 – SISTEMÁTICA DE AVALIAÇÃO

A avaliação das ações previstas neste PAC dar-se-á num processo contínuo e sistemático, direcionada por mecanismos conceituais e práticos, capazes de averiguar a efetividade do plano.

O nível de contribuição dos conteúdos estudados para o exercício profissional, o nível de desempenho dos servidores, o nível da qualidade dos serviços prestados pela FBN e conseqüentemente o nível de satisfação dos usuários, destacam-se como indicadores de avaliação geral do processo de operacionalização do PAC, que servirão como “feedback” para a equipe de RH e as respectivas Chefias, visando, se necessário, implantar ações de correção de rumo.

Como instrumentos de avaliação serão utilizados questionários, Relatório do Participante, Avaliação de Eficácia, Pesquisa de Satisfação do Usuário, e todo e qualquer instrumento que possibilite mensurar a efetividade das ações instituídas por este Plano.

Assim, a sistemática de avaliação servirá não apenas para medir os resultados finais e compará-los com os objetivos propostos, mas também estabelecer um acompanhamento efetivo do processo de ensino-aprendizagem oferecido aos servidores da FBN.

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

A edição do Decreto 5.507 em 23 de fevereiro deste ano veio reforçar a intenção do Governo Federal em implantar um programa de qualificação e valorização do servidor público, representando um importante desafio para as instituições públicas.

Assim, o Plano Anual de Capacitação da FBN torna-se o marco de uma nova cultura que visa estimular a aprendizagem, enfatizando o desenvolvimento dos servidores, compartilhando responsabilidades, estabelecendo metas e criando mecanismos para acompanhar as mudanças de paradigmas, num processo de adaptação permanente, frente às transformações e exigências da sociedade que surgem com excepcional velocidade e intensidade.

Reconhecendo que o potencial humano é o recurso estratégico mais importante para o desenvolvimento e o sucesso institucional, este Plano busca capacitar e profissionalizar o servidor para que desenvolva e utilize seu pleno potencial, e também criar e manter uma cultura organizacional que conduza a excelência do desempenho e ao crescimento individual e institucional.

Com isto, procura-se dar início a um processo de educação amplo e contínuo, que proporcione a formação humana plena e holística, em que, além da capacitação profissional, das competências e das habilidades, seja possível conhecer e absorver valores éticos e morais, imprescindíveis para o exercício da cidadania e a construção de uma sociedade mais justa, pacífica e igualitária.