



ADAPAR

Agência de Defesa Agropecuária do Paraná

PARANÁ



G O V E R N O D O E S T A D O

SECRETARIA DA AGRICULTURA
E DO ABASTECIMENTO

PLANO DE CAPACITAÇÃO - 2024 – 2027

FRANCISCO J.CASCALES

BANCO DE TALENTOS

JOSMAR FRANÇA

PLANO DE SUCESSÃO

ANTONIA A. MIRANDA BARBOZA

REUNIÃO ESTRATÉGICA “ADAPAR – UM OLHAR PARA O FUTURO”

CURITIBA, 2024.

JUSTIFICATIVA

- ❖ Motivação para a elaboração da iniciativa:
 - Ausência de alinhamento de ações de capacitação aos Planos Estratégicos, Táticos e Operacionais;
 - Baixa aderência das ações de capacitação aos Objetivos Estratégicos e ao seu período (quadriênio);
 - Falta de organização de todas as ações da instituição, num único documento, para ciência, programação, tomada de decisão e apoio.

- ❖ Citar o(s) instrumento(s) de planejamento que originou(aram) a iniciativa:
 - Plano de Integridade e Compliance.

JUSTIFICATIVA

- ❖ O que muda(ria) na forma de atuação ou na situação da organização após a implementação da iniciativa?
 - Melhoria do clima organizacional e da sinergia na instituição;
 - Melhoria da sintonia entre as equipes e diminuição do retrabalho;
 - Contribuição para a melhor gestão de recursos;
 - Contribuição para o desenvolvimento de competências e melhoria do desempenho dos servidores para o atingimento de melhor performance da instituição.

OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

- ❖ Quais são os objetivos da iniciativa?
 - Reativar, atualizar e aperfeiçoar o Plano de Capacitações, visando a organização de todas as ações de capacitação do período, interligando aos processos estratégicos, táticos e operacionais, para a otimização dos recursos, da logística, das aquisições e contratações, entre outras.

- ❖ A iniciativa está relacionada a qual (is) objetivo (s) estratégico (s)?

OE 12 - Desenvolver competências e talentos

Disponer de gestores e equipes de alta performance, por meio do desenvolvimento de competências técnicas, gerenciais e comportamentais.

OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

- ❖ Quais as metas necessárias para atingir os objetivos?
 - Implantar o novo Plano de Capacitações e novos procedimentos até fev/2025;
 - coletar a programação de eventos de capacitação para o período de 2025, até dez/2024;
 - Elaborar e divulgar o cronograma previsto e aprovado, de capacitações para 2025, até jan/2025;
 - Coletar a programação de eventos de capacitação para o período de 2026, até abr/2025;
 - Coletar a programação de eventos de capacitação para o período de 2027, até abr/2026.

OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

❖ Quais são os indicadores definidos?

- Percentual de participação do público-alvo ao ano;
- Percentual de realização dos eventos previstos;
- Número médio de capacitações por ano;
- Número médio de certificações/formações por ano.

STATUS DA AÇÃO/INICIATIVA

❖ Status da iniciativa:

- Iniciada.

❖ Resultados alcançados:

- Minuta do Plano de Capacitação;

- Visita agendada ao IDR-PR para troca de informações.

STATUS DA AÇÃO/INICIATIVA

❖ Entregas a realizar:

- POP Plano e Operacionalização de Capacitações;
- Coleta de dados para 2025 e Cronograma respectivo;
- Elaboração de novo procedimento e divulgação.

❖ Prazo de vigência:

- 2024 – Jul 2025.

LIMITAÇÕES E DESAFIOS

- ❖ Com base no trabalho desenvolvido pela equipe, quais as limitações e desafios no desenvolvimento e na implantação da iniciativa na Adapar?
 - Obtenção de sistemas;
 - Acúmulo de atividades simultâneas;
 - Aumento da burocracia legal para aquisições/contratações.

CAPACITAÇÕES GERAIS OU DE GESTÃO

❖ REALIZADAS/ANDAMENTO

- Direção Defensiva / Detran / SEAB – (600)
- Gestão de Desempenho por Competências / UVPR-Unicentro - (300)
- Treinamento e Avaliação de Desempenho / Profª Léia – (80)

❖ ALGUMAS A SEREM REALIZADAS

- Curso/Programa para Gestores
- Atendimento ao Público
- Gestão e Fiscalização de Contratos

PROGRAMA FEEDBACK

CORRESPONDE A UMA AÇÃO DO PLANO DE CAPACITAÇÃO

❖ OBJETIVOS DO PROGRAMA

- Desenvolvimento e aperfeiçoamento dos servidores para o uso das técnicas de fornecimento e recebimento de feedback, de forma eficaz, melhorando o domínio principal da competência **COMUNICAÇÃO** e promovendo um ambiente de trabalho mais colaborativo e produtivo.

BANCO DE TALENTOS

- ❖ Um banco de talentos é uma plataforma, sistema ou base de dados onde organizações armazenam informações sobre profissionais qualificados e interessados em oportunidades emergentes. Geralmente, esses bancos contêm currículos, portfólios e outras informações relevantes dos candidatos.
- ❖ Status da iniciativa:
 - Iniciada.
- ❖ Resultados alcançados:
 - Planilha Excell contendo dados de cerca de 400 servidores;
 - Iniciado desenvolvimento de sistema, através da equipe do Unidade Técnica de Tecnologia da Informação.
- ❖ Entrega(s) a realizar/Meta(s):
 - Após a liberação do sistema, conseguir o preenchimento e atualização de no mínimo 60% dos servidores – até jul/2025.

BANCO DE TALENTOS

ADAPAR BANCO DE TALENTOS ADAPAR

RG	CPF	
Nome	Email	
Cargo	Função	
Graduação	Pós-Graduação	Categoria *
Descrição da Pós-Graduação		
Outros Cursos		

SALVAR DADOS

14:34

WHATSAPP ADAPAR - R. DOS FUNCIONÁRIOS, 1030 - CABRAL, CURITIBA - PR, 81133-000

Cargo

Função

Graduação

Pós-Graduação Categoria ▼

Descrição da Pós-Graduação

Outros Cursos

14:34

PLANO DE SUCESSÃO

- ❖ O plano de sucessão é uma forma de planejar o futuro da instituição, no que tange à substituição de servidores, nos seus respectivos cargos e funções, inclusive de chefias, em ocasiões que os mesmos possam vagar.
- ❖ Pode servir também de um instrumento de Gestão de Conhecimento para os casos de afastamentos em geral - do titular.
- ❖ Entrega(s) a realizar/Meta(s):
 - Minuta de Proposta do Plano de Sucessão – até jul/2025.

Obrigado!

Antonia Alcesia Miranda Barboza/Josmar França
Francisco J. Cascales

antonia.barboza@adapar.pr.gov.br



Josmar.franca@adapar.pr.gov.br

fjcascales@adapar.pr.gov.br



(41) 3313-4172/4130/4186



www.adapar.pr.gov.br



Rua João Américo de Oliveira, 330 -
Cabral, Curitiba - PR