



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

PLANO DIRETOR DE DESENVOLVIMENTO DE **COMPETÊNCIAS**

BIÊNIO 2019 - 2020



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

CONSELHEIROS

Celmar Rech – Presidente
Saulo Marques Mesquita – Vice-Presidente
Helder Valin Barbosa – Corregedor-Geral
Sebastião Joaquim Pereira Neto Tejeta
Edson José Ferrari
Carla Cíntia Santillo
Kennedy de Sousa Trindade

CONSELHEIROS-SUBSTITUTOS

Heloísa Helena Antonácio Monteiro Godinho
Flávio Lúcio Rodrigues da Silva
Cláudio André Abreu Costa
Marcos Antônio Borges
Humberto Bosco Lustosa Barreira
Henrique Veras

MINISTÉRIO PÚBLICO JUNTO AO TCE-GO

Fernando dos Santos Carneiro – Procurador-Geral
Eduardo Luz Gonçalves
Maísa de Castro Sousa Barbosa
Silvestre Gomes dos Santos
Carlos Gustavo Silva Rodrigues

INSTITUTO LEOPOLDO DE BULHÕES

Jaqueline Gonçalves do Nascimento - Diretora

Goiânia/GO, maio de 2019.



TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DE GOIÁS

ORDEM DE SERVIÇO Nº 003/ILB/2019

*Aprova retificação do Plano Diretor de
Desenvolvimento de Competências do
TCE-GO*

A Diretora do Instituto Leopoldo de Bulhões, no uso da atribuição que lhe foi conferida pelo art. 2º, § 3º da Portaria nº 104/2019/GPRES, que aprovou o Plano de Diretrizes do Tribunal de Contas do Estado de Goiás – TCE-GO,

RESOLVE:

Art. 1º. Aprovar retificação do Plano Diretor de Desenvolvimento de Competências de 2019-2020, conforme o anexo único desta Ordem de Serviço.

Art. 2º. Esta Ordem de Serviço entra em vigor na data de sua edição.

ENCAMINHE-SE e CUMPRA-SE.

Instituto Leopoldo de Bulhões do TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS, em Goiânia, aos 19 de setembro de 2019.

Jaqueline Gonçalves do Nascimento
Diretora

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	5
2. METODOLOGIA.....	6
3. EIXOS TEMÁTICOS	8
3.1. Eixo de Competências relacionadas ao Controle Externo.....	8
3.2. Eixo de Competências Transversais	10
4. METODOLOGIAS DE ENSINO: VIVENCIAL E EAD.....	11
5. PROGRAMAS TEMÁTICOS	13
5.1. Controle Externo	13
5.2. Gestão e Estratégia.....	13
5.3. Temas Transversais.....	14
5.4. Público Externo	14
6. INDICADORES	15
7. PLANO DIRETOR DO ILB	16

1. INTRODUÇÃO

O Instituto Leopoldo de Bulhões – ILB, desenvolve programas de capacitação e desenvolvimento profissional para os membros e servidores do TCE-GO, ao lado das ações de informação, orientação e treinamento destinados aos gestores e técnicos pertencentes aos órgãos jurisdicionados. Também, está entre as atividades e atribuições do ILB, compartilhar o conhecimento com toda a sociedade, disseminando experiências e esclarecendo dúvidas, de modo a estimular a formação de uma comunidade colaborativa, voltada para o exercício do controle social.

Nesse contexto de atuação, de acordo com a Resolução Administrativa 05/2016, que instituiu o Sistema de Planejamento e Gestão do Tribunal de Contas do Estado de Goiás (TCE-GO), é de responsabilidade do ILB a elaboração do Plano Diretor de Desenvolvimento de Competências (PDDC), instrumento operacional que deve estar alinhado aos Planos de nível Operacional, Tático e Estratégico, como se pode observar na Figura 1.



Figura 1 – Níveis do Sistema de Planejamento e Gestão – TCE-GO

Destaca-se que, além de se constituir em um valioso direcionador das nossas ações, o Planejamento Estratégico do TCE-GO fortalece o compromisso e a responsabilidade, com os resultados perseguidos pelo Tribunal, para o cumprimento da sua missão e o atingimento da visão de futuro para ele estabelecida. Assim, este PDDC, alinha-se com alguns objetivos estratégicos desta Corte de Contas:

- Promover a melhoria do desempenho da gestão pública estadual;
- Fomentar a transparência na gestão pública, estimulando o controle social;
- Contribuir para o combate à fraude e ao desvio de recursos públicos;

- Penalizar, efetiva e tempestivamente, os responsáveis por irregularidades e desvios; e
- Desenvolver competências transversais, técnicas e gerenciais para o alcance das estratégias.

Além dos objetivos estratégicos acima elencados, o PDDC, em consonância com a estratégia organizacional, alcança, principalmente, a LAG10 (Desempenho e Desenvolvimento), que menciona o fomento à avaliação objetiva de desempenho e o desenvolvimento profissional.

Com a finalidade de buscar integração com a estratégia institucional do TCE-GO, o PDDC foi desenvolvido com base no Marco de Medição de Desempenho – MMD-TC, no Plano Estratégico 2014-2020, no Plano de Diretrizes para o biênio 2019-2020 e nos Planos Diretores das Secretarias Administrativa, Geral e de Controle Externo, Diretoria de Governança, Planejamento e Gestão, Diretoria de Comunicação, Diretoria de Controle Interno, Ouvidoria, Diretoria Jurídica e Gerência de TI.

Ademais, como estratégia para execução do PDDC 2019-2020, o Instituto Leopoldo de Bulhões – ILB, suprirá as necessidades de capacitação não alcançadas pelos Programas Temáticos (capítulo 3 deste documento), utilizando o processo de gestão de demanda, em conjunto com as unidades básicas, por meio de cursos internos e externos, presenciais ou a distância, desenvolvidos por outras instituições.

Assim sendo, o ILB propõe o presente PDDC, para o biênio 2019-2020, com o auxílio metodológico da Diretoria de Governança, Planejamento e Gestão, observando o compromisso do TCE-GO frente à construção, ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento do conhecimento de todos os públicos, relacionados a esta Instituição, a saber: membros, servidores, jurisdicionados, controladores sociais e qualquer cidadão, buscando contribuir com o alcance dos objetivos estratégicos do Tribunal.

2. METODOLOGIA

A metodologia de elaboração do Plano de Desenvolvimento de Competências – PDDC, proposto para o biênio 2019-2020, teve como base o alcance de quatro grupos de atores: membros, servidores, jurisdicionados e sociedade, divididos entre público interno e externo e, ainda, para algumas modalidades, alcançará, também, os estagiários e menores aprendizes, conforme segue abaixo:

•Público Interno: Membros e Servidores do TCE-GO (gestores, servidores efetivos, comissionados, estagiários e menores aprendizes)

Objetivo geral: Atender, com qualidade, as demandas de capacitação, propiciando a formação de membros e servidores, conscientes e comprometidos com os valores éticos e profissionais.

•Público Externo: Jurisdicionados e Sociedade (membros de conselhos, estudantes, cidadãos, sociedade civil, organizações não governamentais – ONGs etc.)

Objetivo geral: Promover a valorização profissional dos agentes externos (jurisdicionados), por meio da capacitação, aperfeiçoamento e atualização, proporcionando melhorias e internalização de novas práticas de gestão. Para controladores sociais/sociedade, o intuito é proporcionar informações e orientações sobre as formas e mecanismos de controle das ações de governo, o direito à informação, as prerrogativas que permitam aos cidadãos participar da gestão pública, de modo a contribuir para a correta aplicação do dinheiro público.

Em relação à dimensão de membros, o ILB realizará pesquisa, em 2019, sobre temas atuais, consultará outras Cortes de Contas e fará entrevista amostral com Membros, com a finalidade de planejar capacitações, que atendam às suas reais necessidades. A entrevista terá como foco a identificação de áreas de maior interesse, em consonância aos temas mais relevantes, em discussão nos Tribunais de Contas e controle externo.

Com respeito à perspectiva dos servidores, o ILB, tendo como base o **manual de funções**, descreverá as temáticas a serem priorizadas no biênio. Em conjunto com os gestores de cada área e com o Serviço de Desenvolvimento de Pessoal, os cursos serão programados de forma a atender as necessidades de cada unidade, em consonância com os planos institucionais.

Quanto ao público externo, as capacitações, direcionadas aos Jurisdicionados, serão desenhadas juntamente com os gestores da Secretaria de Controle Externo.

Para cidadãos e a sociedade em geral, as atividades que possam estimular o fomento ao Controle Social, serão planejadas e realizadas em conjunto com a Ouvidoria desta Corte de Contas.

O grande desafio das metodologias de ensino na educação corporativa é conciliar a atenção à singularidade humana nos processos de aprendizagem, sem perder o foco das metas e objetivos organizacionais. Assim, exige-se a concentração de esforços no desenvolvimento das bases da gestão por competências que enfatizam o aprender a fazer, a ser, a conhecer e a conviver.

O modelo de Eixos Temáticos, detalhado a seguir, possibilita o alcance de várias competências e a aplicação de boas práticas em Educação Corporativa.

3. EIXOS TEMÁTICOS

3.1. Eixo de Competências relacionadas ao Controle Externo

Tem-se, aqui, o propósito de constituir um espaço de colaboração e experimentação de ideias diferentes, além de estimular a criatividade em busca de soluções alternativas para problemas do controle externo. Desse modo, reconhecida a importância da formação continuada do corpo técnico do TCE-GO, cuja atividade é intensiva em conhecimento, este eixo, bastante especializado e dinâmico, assume destaque na busca pelo aperfeiçoamento continuado dos auditores de controle externo.

Destaca-se que, ao longo do ano de 2018, durante as reuniões da Rede de Escolas de Contas, coordenada pelo Comitê de Aperfeiçoamento Profissional do IRB, foram discutidos vários temas, dentre os quais: a necessidade de se criar um banco de talentos dos professores, a fim de facilitar a troca de profissionais; a criação de um portal de divulgação dos cursos oferecidos pelas Escolas; o aproveitamento e compartilhamento de cursos produzidos por uma Escola para as demais; a dificuldade em capacitação em auditoria; integração com outras instituições e a criação de um plano nacional de formação de auditores do setor público.

Nas discussões, das quais o ILB participou ativamente, verificou-se a dificuldade de padronização de cursos em auditoria, pela falta de harmonia entre conceitos básicos de auditoria, entre os Tribunais de Contas. Ante tal diagnóstico, o IRB, em parceria com o Comitê, apresentou proposta de trilha de formação de auditores do setor público, abrangendo soluções aos problemas identificados. Partindo-se do padrão internacional de normas de auditoria do setor público, que foram internalizadas pelo IRB, com a publicação das Normas Brasileiras de Auditoria do Setor Público - NBASPs, propõe-se extrair das normas as competências essenciais

de um auditor de controle externo e, dessas competências, a proposição de cursos para desenvolvê-las.

Importante destacar que, conforme a Lei 15.122/2005, que institui o Plano de Carreira e o Quadro Permanente dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado de Goiás e suas alterações, o Quadro Permanente de Pessoal do Tribunal de Contas do Estado de Goiás é composto pelas Carreiras de Especialistas do Tribunal de Contas, integradas pelos seguintes cargos de provimento efetivo: I - Analista de Controle Externo, de nível superior; II - Técnico de Controle Externo, de nível médio.

Assim, o processo de desenvolvimento para profissionalização dos Analistas de Controle Externo e Técnicos de Controle Externo, engloba temas como recursos tecnológicos, análise de dados, monitoramento das decisões, registro de atos de pessoal e Regime Próprio de Previdência, dentre outros. A estrutura curricular é composta de seminários, painéis e disciplinas aplicadas, que combinam elementos de teoria e prática, necessários à atuação dos componentes das Carreiras de Especialistas do Tribunal de Contas.

As dimensões alcançadas pelas atividades de aprendizagem, no contexto do curso, são a histórica e contextual, e a comportamental, com ênfase nas competências técnicas, orientadas para a atividade de Auditoria Pública. A condução das disciplinas implicará a realização de atividades de avaliação, que poderão ser desde exercícios, até a produção textual, compatível com o direcionamento e alcance da atividade de capacitação.

Assim, propõe-se ações de aprendizagem, informais e formais, envolvendo:

- Apoio a iniciativas de autodesenvolvimento, com validação pelo ILB;
- Sistematização do conhecimento;
- Fomento a iniciativas menos centralizadas, de promoção de ações de aprendizagem, sobretudo na modalidade presencial;
- Moderação no desenvolvimento de ações à distância (Plataforma Render, parcerias com outras instituições); e
- Aproveitamento, absorção e disseminação de treinamentos, recentemente ofertadas, por meio de instrutoria interna.

3.2. Eixo de Competências Transversais

Tem-se, para este eixo, a necessidade de desenvolvimento das competências comportamentais, de modo a influenciar o modelo de Gestão por Competências realizado pelas unidades técnicas, em parceria com o ILB.

No tocante a essa frente temática, observou-se a necessidade de elaboração de um **Programa Permanente de Formação de Líderes**, que contempla a capacitação permanente de servidores, futuros ocupantes de cargos de chefia, e potenciais líderes, no âmbito do Tribunal.

Frente à importância de recepção e ambientação dos futuros servidores, ingressos por meio de concurso público, destaca-se, também, a observação de um **Programa Permanente de Treinamento e Ambientação de Servidores**, consistindo em duas etapas: uma, de cunho teórico, que abordará mecanismos de gestão organizacional, controle externo e ferramentas de tecnologia da informação, por exemplo; e outra, de cunho prático, que contemplará uma prática rotativa supervisionada e visitas guiadas às unidades do Tribunal.

3.3. Eixo de Capacitação para Público Externo

Jurisdicionados

Objetiva desenvolver ações educacionais, direcionadas aos servidores, gestores e agentes públicos estaduais, de forma a contribuir com o desenvolvimento de cultura, orientada ao fortalecimento da administração, da gestão e da governança pública, ao contínuo fomento da qualidade e da eficiência dos serviços públicos, e ao aumento da efetividade institucional.

Busca-se, ainda, treinamentos e capacitações voltados à aplicação e operacionalização de normas, procedimentos e sistemas do TCE-GO, e à correta instrução e tramitação de processos.

Controladores sociais/sociedade

Conhecer o Tribunal e a sua atuação é um importante passo para mobilizar a sociedade, quanto à necessidade do exercício do controle social, com resultado direto no fortalecimento da cidadania e da democracia. Em parceria com outras Unidades Técnicas, em especial a Ouvidoria do TCE-GO, propõe-se ações como encontros,

visitas de estudantes e capacitações de curta duração, com o objetivo de estimular e esclarecer de que forma o controle social dos gastos do Estado é importante para o exercício da cidadania.

Busca-se a prática de demonstrar, entre outras coisas, que o controle social do Estado possibilita o aumento de eficiência e eficácia nas ações e programas do governo, contribuindo para a legitimidade da gestão.

O Plano Estratégico do TCE-GO prevê, como um dos objetivos, “criar condições para melhorar o exercício do controle social”, proporcionando à sociedade condições para que possa exercer o controle social, sobre a gestão pública, tendo como indicadores ações que visam fortalecer a participação cidadã.

4. METODOLOGIAS DE ENSINO: VIVENCIAL E EAD

Este PDDC possibilita variadas atividades de capacitação que envolvem ações planejadas no sentido de promover o desenvolvimento humano e profissional dos membros, gestores, servidores, jurisdicionados e controladores sociais, por meio da aquisição e/ou aperfeiçoamento de conhecimentos, habilidades e atitudes compatíveis às necessidades do controle externo. A ação educacional exige uma práxis que envolve fundamentação teórica consistente, método definido e técnicas ou instrumentos adequados.

Assim, propõe-se a adoção da metodologia de educação à distância e a **metodologia vivencial**. Trata-se de abordagens muito difundidas nas práticas da educação corporativa continuada, por favorecerem a expansão da habilidade interpessoal dos componentes do Eixos Temáticos aqui referenciados, competência tão necessária às atuais relações de trabalho, como também por representarem forças propulsoras na direção da formação, qualificação e capacitação das atividades meio e fim do TCE-GO, a qual demanda maior flexibilidade do profissional. Justifica-se tal escolha por considerá-las metodologias inovadoras, atuais e amplamente divulgadas e utilizadas nas práticas de educação corporativa nas Instituições Públicas.

A metodologia vivencial tem relevância nos processos de educação corporativa, haja vista sua implicação no reconhecimento e possibilidade de desenvolvimento do potencial humano, favorecendo que o público alvo aprenda não apenas a fazer, mas também aprenda a ser e a conviver, atitudes reconhecidamente imprescindíveis ao novo cenário corporativo e social.

Já a metodologia de **EaD** promove agilidade no atendimento às metas de educação corporativa e, quando bem conduzida e apoiada em ferramentas tecnológicas apropriadas (intranet, internet, tele e videoconferência, fóruns, chats, correio eletrônico e sistemas de multimídia), viabiliza canais para o compartilhamento do conhecimento, para a promoção da aprendizagem colaborativa, para uma maior integração entre os níveis da organização, assim como o fortalecimento do sentimento de pertença entre os membros, gestores e servidores.

5. PROGRAMAS TEMÁTICOS

5.1. Controle Externo

PROGRAMAS	PÚBLICO ALVO	DESCRIÇÃO/DESEMPENHO ESPERADO	CRONOGRAMA
1. Programa de Desenvolvimento para Analistas de Controle Externo e Técnicos de Controle Externo.	Analistas de Controle Externo e Técnicos de Controle Externo.	Destina-se a promover o desenvolvimento de competências técnicas (básicas ou mínimas) de controle externo, de caráter transversal, para permitir ao novo servidor desempenhar as atividades com eficácia.	01/04/2019 a 30/09/2020
2. Programa de Capacitação em Análise de Dados.	Servidores do TCE-GO, que possam utilizar análise de dados no desempenho de suas atividades.	Destina-se a habilitar os participantes nas técnicas e ferramentas para análise de dados, desde os conhecimentos mais básicos, até informações estratégicas, em nível intermediário, capacitando para percorrer a trilha para identificação de dados relevantes e úteis, em meio a grandes quantidades de dados.	01/04/2019 a 29/02/2020
3. Programa de Desenvolvimento em Auditoria no Setor Público.	Analistas de Controle Externo e Técnicos de Controle Externo, que atuam em auditorias.	Destina-se a oferecer ações de aprendizagem de competências técnicas de controle externo, necessárias à realização de auditorias governamentais em qualquer dos três tipos (conformidade, financeira e operacional).	01/04/2019 a 29/02/2020
4. Programa de Capacitação em solos e misturas asfálticas	Servidores, jurisdicionados e/ou parceiros.	Destina-se a capacitar os participantes para a realização de ensaios laboratoriais de solos e misturas asfálticas.	01/04/2019 a 29/02/2020
5. Programa de Pós-graduação	Membros, Gestores e Servidores do TCE.	Destina-se a promover, por meio de cursos de especialização, a pesquisa científica e a geração de conhecimento em nível avançado em áreas de interesse do TCE-GO.	01/04/2019 a 29/02/2019

5.2. Gestão e Estratégia

PROGRAMAS	PÚBLICO ALVO	DESCRIÇÃO/ DESEMPENHO ESPERADO	CRONOGRAMA
1. Programa de Gestão e Estratégia	Servidores do Tribunal.	Destina-se a oferecer ações de aprendizagem para auxiliar na gestão e apoio estratégico do TCE/GO, com foco em aspectos de: pessoas, informação, projetos, relacionamento com o cliente, mapeamento de processo de trabalho, entre outros.	01/04/2019 até 30/09/2020
2. Programa de Desenvolvimento em Tecnologia da Informação	Servidores do Tribunal	Destina-se a oferecer ação de aprendizagem para operacionalização dos sistemas do TCE-GO, em diversos formatos, para possibilitar o aprimoramento das unidades, assegurando a operação e suporte nos sistemas de dados do TCE-GO.	01/04/2019 até 30/09/2020

5.3. Temas Transversais

PROGRAMAS	PÚBLICO ALVO	DESCRIÇÃO/DESEMPENHO ESPERADO	CRONOGRAMA
1. Programa de Desenvolvimento em Liderança	Membros e Gestores do Tribunal	Destina-se a oferecer ações de aprendizagem para auxiliar os dirigentes de nível estratégico, tático e operacional, com foco em aspectos temáticos voltados para desenvolvimento de equipe, gestão de resultado, orientação estratégica e inovação.	01/04/2019 até 29/02/2020
2. Programa de Desenvolvimento de Futuros Líderes	Servidores do TCE-GO	Destina-se a oferecer ações de aprendizagem para servidores potenciais líderes, maximizando as habilidades na função de gerenciar o negócio e coordenar diferentes unidades, aprimorando as competências relacionadas ao desenvolvimento pessoal e da equipe, gestão de resultado, orientação estratégica e inovação.	01/04/2019 até 30/09/2020
3. Programa de Capacitação em Competências Pessoais	Servidores do TCE-GO	Destina-se a oferecer ações de aprendizagem para auxiliar no desenvolvimento de competências pessoais dos servidores do Tribunal. Disseminação do conhecimento, com foco no aprimoramento das relações profissionais, desenvolvimento contínuo e orientação para resultados, nos moldes do Programa Trilhas da Aprendizagem TC-DF.	01/04/2019 até 30/09/2020

5.4. Público Externo

PROGRAMAS	PÚBLICO ALVO	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA
1. Programa de Capacitação de Jurisdicionados, Controladores Sociais e Cidadãos	Jurisdicionados, Controladores Sociais e Cidadãos.	Destina-se a capacitar jurisdicionados, controladores sociais e cidadãos, para a correta e eficiente aplicação dos recursos públicos; e os cidadãos, para o exercício do controle social.	01/04/2019 a 30/09/2020

6. INDICADORES

Indicador	Fórmula	Objetivo	Interpretação	Periodicidade de apuração	Meta Anual
Quantidade de controladores sociais capacitados	(Quantidade de controladores sociais capacitados no ano de apuração)	Mensurar o fomento ao exercício do controle social por meio do quantitativo de controladores sociais capacitados no ano de apuração.	Quanto maior, melhor	Trimestral	400
Quantidade de servidores jurisdicionados capacitados.	(Quantidade de servidores jurisdicionados capacitados no ano de apuração)	Mensurar o fomento às ações orientativas para os jurisdicionados por meio da quantidade de jurisdicionados capacitados no ano de apuração.	Quanto maior, melhor	Trimestral	200
Nível de capacitação em competências transversais, técnicas e gerenciais	(quantidade de servidores efetivos que tiveram mais de 80h de capacitação no ano de apuração / total de servidores efetivos do TCE) x 100	Dimensionar o quanto o TCE-GO está aderente às NAGs no quesito horas de capacitação.	Quanto maior, melhor	Trimestral	40%

7. PLANO DIRETOR DO ILB

MISSÃO	Promover e difundir a capacitação e o conhecimento de membros, gestores e servidores do TCE-GO, de seus jurisdicionados, bem como da sociedade, para o efetivo controle da administração, o exercício eficiente da gestão pública e o estímulo ao controle social.
VISÃO 2020	Ser reconhecido como uma escola de excelência perante a sociedade, os jurisdicionados, os servidores, os parceiros e outras instituições, assumindo seu protagonismo na difusão e gestão do conhecimento.

Nº	INICIATIVA	PRODUTO(S)	IMPACTOS/BENEFÍCIOS	HORIZ. TEMP.	ALINHAMENTO			
					AGRUP.	LAG	PERSP. BSC	OBJETIVO ESTRATÉGICO
1	Implantar avaliações de impacto junto aos gestores.	1. Metodologia de avaliação de impacto desenvolvida; 2. Ato normativo regulamentando a avaliação de impacto; 3. Implantação das Avaliações de Impacto realizada junto aos gestores. 4. Indicadores críticos de efetividade desenvolvidos.	1. Criar a percepção quanto a aplicabilidade e utilidade das capacitações; 2. Criar mecanismos de avaliação dos reflexos efetivos dos treinamentos na atividade funcional dos servidores.	Médio Prazo	Pessoas e Competências	LAG 10 (Desempenho e desenvolvimento)	Pessoas e inovação	Desenvolver cultura organizacional orientada para resultados
2	Implantar trilhas de aprendizagem	1. Trilhas de aprendizagem implantadas; 2. Ato normativo regulamentando as trilhas de aprendizagem; 3. Sistema informatizado desenvolvido.	1. Desenvolvimento pessoal e profissional mais eficaz e mais rápido; 2. Redução de custos com capacitação.	Longo Prazo	Pessoas e Competências	LAG 10 (Desempenho e desenvolvimento)	Pessoas e inovação	Desenvolver cultura organizacional orientada para resultados
3	Aprimorar mecanismos de execução de ações de educação corporativa.	1. Ato normativo regulamentando a gestão de capacitações e competências; 2. Ato normativo regulamentando a validação de certificados e pontuação dos cursos externos, EADs (Outros Tribunais de Contas, Universidades, etc); 3. Ato normativo regulamentando a permissão e disseminação do conhecimento de cursos e	1. Criar marcos e parâmetros para capacitação e incentivo ao autodesenvolvimento e ao desenvolvimento profissional contínuo; 2. Parametrizar a celebração, na execução e no acompanhamento de convênios, acordos de cooperação ou instrumentos congêneres, que tenham por objeto pesquisa, treinamento e desenvolvimento de pessoas;	Longo Prazo	Pessoas e Competências Aperfeiçoamento da gestão	LAG 10 (Desempenho e desenvolvimento) LAG 17 (Atualização de atos normativos)	Pessoas e inovação Processos internos	Desenvolver competências transversais, técnicas e gerenciais para o alcance das estratégias Melhorar a gestão organizacional

		Seminários de multiplicação monitorados pelo ILB; 4. Modelo de parcerias e convênios com instituições públicas e privadas.	3. Promover o levantamento, acompanhamento das informações em parceria com a Gerência de Gestão de Pessoas. 4. Compartilhamento de conhecimentos, visando ao aperfeiçoamento profissional e institucional.					
4	Aprimorar mecanismos de gestão da informação e transparência no âmbito do ILB.	1. Portal do ILB atualizado, constando um calendário cultural; 2. Projeto Estante Itinerante instituído.	1. Estimular a criatividade, imaginação e melhoria no vocabulário, com reflexos na sua comunicação e senso crítico; 2. Interação dos servidores e aprimoramento de seu senso estético e das relações culturais diversas; 3. Acesso a dados atualizados e gerenciamento das possibilidades de capacitações, criando equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional.	Médio Prazo	Pessoas e Competências Tecnologia da informação	LAG 10 (Desempenho e desenvolvimento) LAG 22 (Alinhamento estratégico de TI)	Pessoas e inovação Processos internos	Ter servidores valorizados e comprometidos com a instituição Ampliar a utilização da tecnologia da informação no âmbito das atividades organizacionais