

POLÍTICA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

1. Objetivo	1
2. Princípios Fundamentais	1
3. Tipos de Treinamento	1
4. Processo de Identificação de Necessidades	2
5. Implementação e Acompanhamento	2
6. Responsabilidades	2
7. Indicadores de Efetividade	2
ANEXO	4

1. Objetivo

Estabelecer diretrizes para o treinamento e desenvolvimento contínuo dos colaboradores do Parque Científico e Tecnológico Sul da Bahia e estruturas vinculadas, visando aprimorar suas competências técnicas e comportamentais, aumentar a eficiência organizacional e promover um ambiente de aprendizado contínuo.

2. Princípios Fundamentais

- Incentivo à capacitação e ao aperfeiçoamento profissional.
- Alinhamento das ações de treinamento com os objetivos estratégicos da organização.
- Promoção da cultura de aprendizado contínuo e inovação.
- Igualdade de oportunidades para todos os colaboradores.

3. Tipos de Treinamento

- **Treinamento Técnico:** Desenvolvimento de habilidades específicas relacionadas às funções dos colaboradores.

- **Treinamento Comportamental:** Foco em competências interpessoais, liderança, comunicação e trabalho em equipe.
- **Treinamento de Integração:** Orientação para novos colaboradores sobre cultura, missão, valores e processos da organização.
- **Capacitações Externas:** Cursos, palestras e workshops promovidos por instituições externas.

4. Processo de Identificação de Necessidades

- Levantamento das necessidades de treinamento.
- Avaliação de desempenho como ferramenta para identificar lacunas de conhecimento.
- Sugestões de treinamentos por parte dos colaboradores e lideranças.
- Análise de tendências do setor para atualização constante das competências organizacionais.

5. Implementação e Acompanhamento

- Planejamento anual de treinamentos alinhado com a estratégia da organização.
- Definição de metodologias adequadas para cada tipo de capacitação.
- Monitoramento e avaliação dos resultados de cada treinamento.
- Aplicação de feedbacks para ajustes e melhorias nos programas de desenvolvimento.

6. Responsabilidades

- **Lideranças:** Identificar necessidades, incentivar a participação e monitorar a aplicação do aprendizado na prática.
- **Colaboradores:** Participar ativamente dos treinamentos e aplicar os conhecimentos adquiridos no dia a dia.

7. Indicadores de Efetividade

- Taxa de participação e engajamento nos treinamentos.
- Avaliação de impacto na performance dos colaboradores.
- Feedbacks qualitativos e quantitativos sobre os treinamentos realizados.

7. Atualização e Revisão

- Esta política será revisada periodicamente para garantir sua eficácia e alinhamento com as necessidades da organização.
- A organização poderá modificar ou adaptar os programas de treinamento conforme novas demandas e desafios do mercado.
- Ajustes podem ser feitos conforme novas demandas e contextos organizacionais.

ANEXO

Matriz de Competências e Ferramenta de Análise de Desempenho

1. Matriz de Competências

A matriz de competências tem o objetivo de mapear e avaliar as competências técnicas e comportamentais necessárias para cada função na organização, facilitando o planejamento de treinamentos e o desenvolvimento dos colaboradores.

Competência	Descrição	Nível Esperado	Nível Atual	Ação de Desenvolvimento
Liderança	Habilidade para influenciar e motivar equipes.			
Gestão de Tempo	Eficiência na organização e priorização de tarefas.			
Conhecimento Técnico	Domínio das habilidades específicas da posição.			
Comunicação	Capacidade de se expressar com clareza e objetividade.			
Trabalho em Equipe	Colaboração e relacionamento interpessoal eficaz.			

Níveis: básico; intermediário, avançado.

2. Ferramenta de Análise de Desempenho

A análise de desempenho tem o objetivo de avaliar o rendimento dos colaboradores, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria para o desenvolvimento profissional.

Indicadores de Desempenho:

Critério	Descrição	Competências relacionadas	Escala de Avaliação (1 a 5)
Qualidade do Trabalho	Precisão e excelência na execução das tarefas.	Conhecimento Técnico, Gestão de Tempo	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Proatividade	Capacidade de agir de forma antecipada e resolutiva.	Liderança, Comunicação	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Comprometimento	Engajamento e responsabilidade com as atividades.	Liderança, Trabalho em Equipe	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Relacionamento Interpessoal	Interação eficaz e colaboração com a equipe.	Trabalho em Equipe, Comunicação	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Aprendizado Contínuo	Disposição para aprender e se aprimorar constantemente.	Conhecimento Técnico, Gestão de Tempo	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

3. Plano de Ação

Com base nos resultados da análise de desempenho, um plano de ação será elaborado para direcionar treinamentos e oportunidades de desenvolvimento profissional, garantindo a evolução contínua dos colaboradores e o alinhamento com os objetivos estratégicos da organização.