



PASSO A PASSO PARA PREENCHIMENTO DO PDP 2023

1. INDICAÇÃO DO REPRESENTANTE DA UNIDADE

A Chefia indica 1 (um) servidor representante da unidade para preencher as necessidades do setor no portal SIPEC. Essa indicação deve ser feita por meio do preenchimento do formulário: <https://forms.gle/p8jMDZMgVnUXorQn7>.

Obs: Não é possível ter dois perfis no sistema, dessa forma, o(a) chefe não pode ser o(a) representante da unidade.

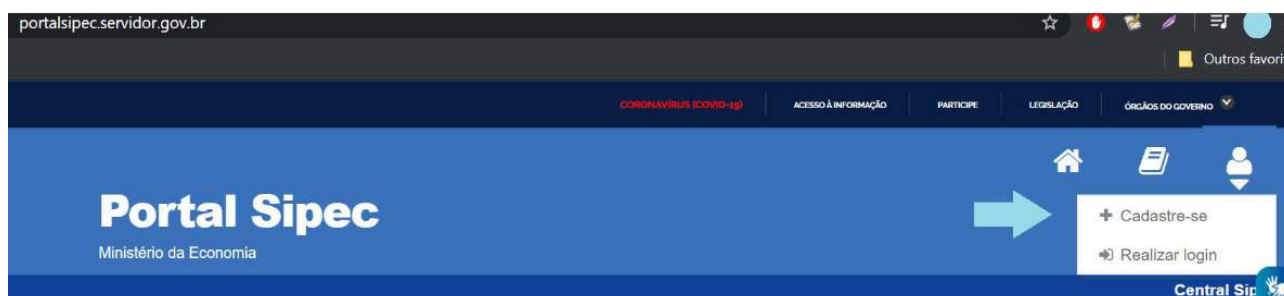
2. CADASTRO NO PORTAL SIPEC

Após o preenchimento do formulário, a Chefia e o Representante indicado da unidade realizam o cadastro no Portal SIPEC.

Obs: A indicação do Representante e o cadastro dos dois servidores no Portal devem ser realizados **até o dia 26 de agosto de 2022**, para que a PGP possa associar os servidores à sua unidade, antes da inclusão das necessidades no Portal.

2.1. Os servidores (Chefia e Representante) devem se cadastrar no Portal SIPEC acessando: <https://portalsipec.servidor.gov.br/>

2.2. Em seguida, o servidor deverá clicar em “+ Cadastre-se”:



2.3. A seguir, deverá informar em qual categoria se encaixa conforme as opções apresentadas: (Escolha “Servidor federal”)



- 2.4. Ao selecionar a opção “servidor federal”, o servidor será encaminhado para a página de login do SIGAC. Lá, deverá informar o CPF e a mesma senha utilizada para acessar o SIGAC.



Obs: Caso o servidor não lembre a senha do SIGAC, poderá alterá-la. Para isso, deverá entrar no link: <https://sso.gestaodeacesso.planejamento.gov.br/casso/login>, clicar em “Precisa de Ajuda?”, selecionar a opção “Esqueci minha senha” e seguir os passos indicados. Após a alteração da senha, voltar para o passo 2.1

2.5 Ao entrar com os dados na tela do SIGAC, abrirá uma tela para atualizar as informações de cadastro. Verifique se todas as informações estão corretas e selecione a opção “Declaro como verdadeiras todas as informações acima” e depois clique em salvar.

3. IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES

- 3.1. A chefia e o representante devem se reunir com todos os servidores da unidade e discutir coletivamente sobre as necessidades da equipe e da unidade.
- 3.2. As necessidades de desenvolvimento devem considerar as ações de docentes e técnicos-administrativos e incluem: cursos/eventos de capacitação, licença para capacitação e educação formal.

Obs: Não serão admitidas necessidades que representam tão somente o interesse particular de um servidor específico, devendo – diversamente disso – representar uma necessidade reconhecida pela equipe. Uma equipe pode ter uma necessidade que, presentemente, apenas um servidor a possua, mas desde que a equipe tenha reconhecida como uma necessidade da equipe, esta necessidade poderá ser considerada.

Obs: Sugere-se que a equipe **não ultrapasse a quantidade de 10 ações de necessidades** registradas no Portal SIPEC, para que esta reflita em termos de prioridades e não aponte imoderadamente toda necessidade que lhe apareça de início.

4. REGISTRO DAS NECESSIDADES NO SISTEMA

O Representante da unidade realiza a inclusão das necessidades do setor no Portal SIPEC.

4.1. Para este registro o representante deve entrar no Portal SIPEC:
<https://portalsipec.servidor.gov.br/>

4.2. Realizar login



A INICIAL

4.3. Entrar com o CPF e senha cadastradas, via SIGAC



4.4. Acessar a área de Representante PDP



4.5. Clicar na opção “Filtrar”, selecionar o ano do Plano (2023) e clicar em “Pesquisar”.



4.6. Clicar em Gerenciar itens de necessidade (ícone destacado na imagem abaixo).



4.7. Clicar em Cadastrar+



4.8. Para cada necessidade, o representante deverá responder às seguintes perguntas:

pergunta requerida	IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se a essa necessidade de desenvolvimento identificada?
opções de resposta	campo aberto; inserção manual
orientação para resposta	<p>Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.</p> <p>Assim, deve-se copiar exatamente o nome da unidade cadastrada pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.</p> <p>Ex1: Departamento de Zootecnia Ex2: Diretoria de Material</p>

pergunta requerida	IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?
opções de resposta	campo aberto; inserção manual
orientação para resposta	<p>Na resposta a esta pergunta, informe a melhor descrição que identifica o conjunto de agentes que apresentam essa necessidade, seja indicando cargo, carreira, função ou outra informação que o conjunto de agentes tenham em comum, como por exemplo: atuação em determinada área ou trabalhar com determinado serviço, projeto, programa, política etc. O importante é que a partir dessa informação, tenha-se clareza sobre o público dessa necessidade.</p> <p>Ex1: Docentes e Técnicos-Administrativos Ex2: Gestores de Contrato</p>

pergunta requerida	IFS 0.3 - Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa?
opções de resposta	27 UFs do Brasil + espaço para inserção de número
orientação para resposta	<p>Na resposta a esta pergunta, basta que seja selecionada a Unidade Federativa na qual os agentes públicos da sua equipe possuem exercício por meio do seu órgão/da sua entidade e indicar a quantidade correspondente a cada UF. Equipes as quais os agentes públicos estão concentrados em uma UF única, devem selecionar apenas a UF correspondente.</p> <p>Ex: Uma necessidade de um curso para 20 servidores do <i>Campus Viçosa/Rio Paranaíba/Florestal</i>, deve-se marcar “MG” e em quantidade colocar “20”</p>

pergunta requerida	IFS 1 - O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER hoje que acarreta um desempenho inferior ao esperado?
opções de resposta	campo aberto; inserção manual
orientação para resposta	<p>A resposta deve apresentar, dentre outros, resultados que não consegue entregar, tarefas que não consegue concluir, entregas que não consegue fazer, produtos e serviços que não consegue ofertar, atividades que não consegue desempenhar, funções que não consegue cumprir.</p> <p>Lembre-se que qualquer que seja a coisa indicada, esta deve ser causada pelo fato de você não ter conhecimento, habilidade e(ou) atitude necessários.</p> <p>Aqui entende-se tanto uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</p> <p>Ex: Servidores apresentam dificuldade em utilizar o Sistema X</p>

pergunta requerida	IFS 2 - O que pode ser feito para ajudar a resolver esse problema de desempenho?
opções de resposta	<input type="checkbox"/> Mostrar/ensinar como fazer este trabalho <input type="checkbox"/> Ajudar a melhorar este trabalho <input type="checkbox"/> Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho <input type="checkbox"/> Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho
orientação para resposta	<p>Na resposta a essa pergunta, selecione qual das opções de resposta melhor resolveria o problema de desempenho informado anteriormente.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mostrar/ensinar como fazer este trabalho: O público da necessidade é novo nesse trabalho/nessa função/nessa tarefa relacionado ao problema de desempenho OU sabe pouco/nada do que precisa saber para atender ao desempenho esperado. ● Ajudar a melhorar este trabalho: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já atende ao básico do trabalho e só está procurando mais suporte para aprimorar o que já faz de básico. ● Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já faz mais que o básico do trabalho, já compreende o seu trabalho, mas precisa de recursos de aprendizagem para atender a situações específicas que não tem pleno domínio. ● Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já tem pleno domínio do seu trabalho, mas precisa criar/produzir novos conhecimentos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

pergunta requerida	IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?
opções de resposta	Lista de 392 temas gerais + espaço para inserção de especificação
orientação para resposta	<p>Na resposta a esta pergunta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selecione uma das opções de Tema Geral, considerando que a opção selecionada é o assunto mais amplo que agrupa os principais tópicos que precisam ser aprendidos para resolver esse problema de desempenho do setor. 2. Registre manualmente o Recorte do Tema, considerando que ele é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque/escopo de interesse. Importante ser objetivo e específico neste campo. 3. Esses campos são essenciais para o entendimento da necessidade da unidade. <p>Educação Formal: lançar o Tema Geral e no recorte de interesse informar o nível e área do programa. Ex: Tema Geral: Agronomia / Recorte de interesse: Mestrado em Solos e Nutrição de Plantas Obs: É necessário cadastrar uma necessidade para cada <u>nível</u> (Especialização, Mestrado, Doutorado...) e para cada <u>Tema Geral</u> (Administração, História, Educação....).</p> <p>Cursos de Capacitação: lançar o Tema Geral relacionado ao curso e no recorte de interesse especificar o assunto do curso. Ex: Tema Geral: Direito / Recorte de interesse: Curso em Direito Tributário</p> <p>Licença para Capacitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para elaboração de monografia, TCC, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral: a educação formal deve estar prevista no PDP - Para realização de curso: o assunto da ação de desenvolvimento deve ser incluído como uma necessidade.

pergunta requerida	IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho?
opções de resposta	<p><input type="checkbox"/> LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido</p> <p><input type="checkbox"/> ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido</p> <p><input type="checkbox"/> APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido</p> <p><input type="checkbox"/> ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido</p> <p><input type="checkbox"/> AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido</p> <p><input type="checkbox"/> CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido</p>

orientação para resposta	<p>Na resposta a essa pergunta, considere o conteúdo que o público da necessidade precisa aprender e selecione um dos seis verbos que indicam o nível de esforço necessário.</p> <p>Esse esforço pode ser entendido dentro de uma escala, que vai progressiva e cumulativamente do simples para o complexo e do concreto para o abstrato, iniciando por lembrar e entender, passando por aplicar e analisar até chegar a avaliar e criar.</p>
--------------------------	---


pergunta requerida	IFS 5 - Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual capacidade será desenvolvida?
opções de resposta	lista de opções + caixa de texto para inserção manual (para o caso de "outra")
orientação para resposta	<p>Na resposta a esta pergunta, indique a capacidade humana que será construída ou aprimorada em função do atendimento da necessidade.</p> <p>Para isto, há três possibilidades de resposta a esta pergunta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selecionar dentre as competências transversais ou as de liderança, o comportamento observável que melhor corresponde à capacidade que se pretende desenvolver. <p>Obs: As descrições de competências transversais e de liderança correspondem às apresentadas nos anexos da Instrução Normativa nº 21/2021</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Caso não reconheça nenhum dos comportamentos observáveis descritos anteriormente, e a intenção seja desenvolver uma competência técnica já identificada na sua organização, selecionar a opção "outra competência técnica já mapeada pela organização" e, em seguida, registrar o título dessa competência. 3. Caso a capacidade a ser desenvolvida não se vincule às opções anteriores, deve-se marcar a opção "outra capacidade não listada acima" e em seguida registrar a consequência profissional (a nível da pessoa) que se terá quando se aprende o que era necessário aprender. Ou um comportamento observável que será decorrente do que se aprendeu.

pergunta requerida	IFS 6 - Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para a organização?
opções de resposta	campo aberto; inserção manual
orientação para resposta	<p>Na resposta a essa pergunta, registre o resultado organizacional decorrente do atendimento da necessidade de desenvolvimento. Poderão ser indicados aqui desde simples resultados imediatamente consequentes, escritos pelo público da necessidade, até resultados já definidos e listados pela sua organização.</p> <p>Ex: Os servidores capacitados realizarão os procedimentos com maior segurança dentro do laboratório.</p>


4.9 Após o lançamento das necessidades, deve-se salvar as ações de desenvolvimento.

Segue abaixo a demonstração das perguntas no sistema:


IDENTIFICAÇÃO GERAL DA NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO

Essa necessidade estará vinculada à qual unidade? ⓘ 


SECRET DE GESTAO E DESEMPENHO DE PESSOAL

IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada? ⓘ 

CODES/DESENV/SGP

IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? ⓘ 


Analistas e técnicos administrativos da área jurídica

IFS 0.3 - Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa? ⓘ 

Selecionar/Desmarcar todas as UFs

<input type="checkbox"/> AC	Quantidade	<input type="checkbox"/> AL	Quantidade	<input type="checkbox"/> AM	Quantidade	<input type="checkbox"/> AP	Quantidade
<input type="checkbox"/> BA	Quantidade	<input type="checkbox"/> CE	Quantidade	<input checked="" type="checkbox"/> DF	12	<input type="checkbox"/> ES	Quantidade
<input type="checkbox"/> GO	Quantidade	<input type="checkbox"/> MA	Quantidade	<input type="checkbox"/> MG	Quantidade	<input type="checkbox"/> MS	Quantidade
<input type="checkbox"/> MT	Quantidade	<input type="checkbox"/> PA	Quantidade	<input type="checkbox"/> PB	Quantidade	<input type="checkbox"/> PE	Quantidade
<input type="checkbox"/> PI	Quantidade	<input type="checkbox"/> PR	Quantidade	<input type="checkbox"/> RJ	Quantidade	<input type="checkbox"/> RN	Quantidade
<input type="checkbox"/> RO	Quantidade	<input type="checkbox"/> RR	Quantidade	<input type="checkbox"/> RS	Quantidade	<input type="checkbox"/> SC	Quantidade
<input type="checkbox"/> SE	Quantidade	<input type="checkbox"/> SP	Quantidade	<input type="checkbox"/> TO	Quantidade		

Total:
12

IFS 1 - O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER hoje que acarreta um desempenho inferior ao esperado? ⓘ 

Necessário aprofundamento nos conhecimentos a respeito da LGPD


IFS 2 - O que pode ser feito para ajudar a resolver esse problema de desempenho? ⓘ

Mostrar/treinar como fazer este trabalho

Ajudar a melhorar este trabalho

Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho

Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho


IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o tema geral e o resumo de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido? ⓘ 

Logística e Compras Públicas
Modernização e Desburocratização
Orçamento e Finanças
Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação
Parcerias no Setor Público
Parcerias Público-Privadas
Produtividade
Reforma Administrativa
Regulação
Relações de Trabalho no Setor Público
Técnicas, recursos e estrat. para desen. de pessoas
Terceirização
Terceiro Setor – ONG's – OSCIP
Transparência, Controle e Participação

Agrometereologia
Ciência do Solo
Etnomatemática
Fitossociologia
Fitotecnia
Floricultura, Parques e Jardins

Inserir o resumo do tema de interesse deste conteúdo

LGPD

IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho? ⓘ 

LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido


ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido

ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido

AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido

CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido


IFS 5 - Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual capacidade será desenvolvida? ⓘ 


Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador


Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho

Promover à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, valorizando o capital humano, promovendo uma cultura de aprendizagem contínua e conciliando o desenvolvimento pessoal e orientação para resultados


Outras

OUTRA COMPETÊNCIA TÉCNICA JÁ MAPEADA PELA ORGANIZAÇÃO 

OUTRA CAPACIDADE NÃO LISTADA ACIMA 

IFS 5 - Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para a organização? ⓘ 

Servidores serão capazes de diminuir 100% das dívidas sobre LGPD recebidas via Central SÍPEC



Obs: Se for necessário alterar uma necessidade já cadastrada, basta acessar o ambiente “Gerenciar Necessidade”, e clicar no “Lápis”. Para excluir uma necessidade, clicar no “X”.

Unidades (IFS 0.1)	UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3)	O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER (IFS 1)	Tema Geral (IFS 3)	Recorte do Tema Geral (IFS 3)	O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1)	Esta necessidade deve: (IFC 2)	Ações
CODES/DESEN/SGP	DF (12). Total: 12	Necessário aprofundamento nos conhecimentos a respeito da LGPD	Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação	LGPD	Precisa ser aprendido: Contínuo Resultado Organizacional: Tático	Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

5. VALIDAÇÃO DAS NECESSIDADES

5.1 - A Chefia deve inicialmente fazer o login no sistema, escolher o ambiente PDP, filtrar o ano de 2023 (conforme itens 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5 deste guia) e em seguida, deverá selecionar a opção “Gerenciamento de Necessidades” onde terá acesso a todas as necessidades do órgão.

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2023	Em elaboração	MINISTERIO DA ECONOMIA	01/12/2022	01/12/2022	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

5.2 Em primeiro lugar, a Chefia deverá filtrar a unidade ligada à ela (escrever o nome do setor por extenso), para só então ver as necessidades de desenvolvimento de sua equipe e passar à validação das mesmas.

Unidades (IFS 0.1):	<input type="text" value="CODES"/>
Necessidade de desenvolvimento (IFS 0.2):	<input type="text" value="Qual o perfil dos agentes públicos que possuem esta necessidade de desenvolvimento"/>
UF (IFS 0.3):	<input type="text"/>
O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER (IFS 1):	<input type="text" value="Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento"/>
Sugestão para solucionar problema de desempenho (IFS 2):	<input type="text" value="Selecione"/>
Tema Geral (IFS 3):	<input type="text"/>
Recorte do Tema Geral (IFS 3):	<input type="text" value="Insira o recorte do tema de interesse deste conteúdo"/>
Nível de esforço de aprendizagem (IFS 4):	<input type="text" value="Selecione"/>
Necessidade associada a competência (IFS 5):	<input type="text" value="Selecione"/>
Resultado traço para a organização (IFS 6):	<input type="text" value="Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado"/>
O resultado organizacional a ser alcançado é (IFC 1):	<input type="text" value="Selecione"/>
O que precisa ser aprendido é (IFC 1):	<input type="text" value="Selecione"/>
Considero que esta necessidade deve (IFC 2):	<input type="text"/>

5.3 Em seguida, no ambiente “Gerenciar Necessidades”, a Chefia deverá validar cada uma das necessidades de desenvolvimento de sua equipe, clicando no “Check”:

Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação	LGPD	Precisa ser aprendido: Contínuo Resultado Organizacional: Tático	Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente	<input type="text" value="Q"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> ✓ <input type="radio"/>
Logística e Compras Públicas	Contratos de Tecnologia da Informação	-	Deve ser desconsiderada, porque: Não é uma prioridade da coordenação	<input type="text" value="Q"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> ✓ <input type="radio"/>
Governança e Gestão de Riscos	Soluções de mitigação de riscos	-	-	<input type="text" value="Q"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> ✓ <input type="radio"/>

5.4 Após clicar no “check”, o sistema abrirá um “pop-up” para cada uma das necessidades de desenvolvimento. É neste local e momento, que a Chefia deverá avaliar a necessidade e verificar se esta deve seguir para a análise da Unidade de Gestão de Pessoas ou se deve ser desconsiderada, conforme critérios definidos.

5.5 Para cada necessidade, a chefia deverá responder às seguintes perguntas:

pergunta requerida	IFC 1 - Para resolver esse problema de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional. Classifique isso que precisa ser aprendido (conferir IFS 3) e esse resultado a ser alcançado (IFS 6):
opções de resposta	<p>O QUE PRECISA SER APRENDIDO É</p> <p><input type="radio"/> contínuo: isso é recorrente, precisamos disso regularmente.</p> <p><input type="radio"/> consequente: isso não é recorrente, precisamos disso em resposta a mudanças internas e externas previstas em nossa organização.</p> <p><input type="radio"/> emergente: isso surgiu inesperadamente, precisamos disso em resposta a mudanças imprevistas em nossa organização.</p> <p>O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É</p> <p><input type="radio"/> operacional: resultado produzido pelos agentes públicos e equipes dentro da organização, ao implementar projetos/programas e realizar tarefas.</p> <p><input type="radio"/> tático: resultado entregue pela organização aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais.</p> <p><input type="radio"/> estratégico: resultado que contribui para a sociedade, comunidades atendidas pela organização e parceiros, ao atender diretrizes estratégicas organizacionais.</p>
orientação para resposta	<p>Na resposta a essa pergunta,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Classifique o que precisa ser aprendido (tema geral e recorte indicados na necessidade) com base na frequência que isso é necessário em sua equipe. 2. Classifique o resultado a ser alcançado com base no nível do resultado que ele pode produzir na organização.

pergunta requerida	IFC 2 - Considerando esta necessidade e todas as demais necessidades da minha equipe, considero que esta necessidade (conferir IFS 3, 4, 5 e 6):
opções de resposta	<p><input type="radio"/> Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente.</p> <p><input type="radio"/> Deve ter seu resultado ajustado antes de seguir para etapa posterior do processo.</p> <p>Obs: neste caso abre-se o campo IFS 6 para que seja editado conforme melhor entendimento da chefia</p> <p><input type="radio"/> Deve ser desconsiderada porque</p> <p>Obs: neste caso, abre-se campo para justificativa a ser apresentada pela chefia</p>
orientação para resposta	Na resposta a essa pergunta, é preciso considerar a necessidade descrita por completo (o tema geral e recorte + esforço de aprendizagem + capacidade a ser desenvolvida + resultado esperado) para julgar a pertinência de sua inclusão no PDP, com base na importância e impacto que ela pode trazer à sua organização.

Segue abaixo a demonstração das perguntas no sistema:

Validação de Necessidades

ESTAS FORAM AS NECESSIDADES REGISTRADAS POR SUA EQUIPE

IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada? * ⓘ

- Divisão de Acompanhamento Funcional/COAP/CGP/DGI

IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? * ⓘ

- Servidores pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo que desenvolvem suas atividades na área de Gestão de Pessoas, especificamente, na Divisão de Acompanhamento Funcional, que atuam diretamente com o Gerenciamento do Cadastro Funcional

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido? * ⓘ

- Gestão de Pessoas: Gestão de Pessoas

IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver este problema de desempenho? * ⓘ

- ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que se é aprendido

IFS 5 - Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual a capacidade será desenvolvida? * ⓘ

- Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas

IFS 6 - Tendo aprendido o que se precisa e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para organização? * ⓘ

realização das demandas com mais segurança e efetividade

ESTAS SÃO AS DECISÕES QUE VOCÊ PRECISA TOMAR QUANTO ÀS NECESSIDADES

IFC 1 - Para resolver esse problema de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional. Classifique isso que precisa ser aprendido (conferir IFS 3) e esse resultado a ser alcançado (IFS 6): * ⓘ

O QUE PRECISA SER APRENDIDO É →

Contínuo: isso é recorrente, precisamos disso regularmente.

Consequente: isso não é recorrente, precisamos disso em resposta a mudanças internas e externas previstas em nossa organização.

Emergente: isso surgiu inesperadamente, precisamos disso em resposta a mudanças imprevistas em nossa organização.

O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É →

Operacional: resultado produzido pelos agentes públicos e equipes dentro da organização, ao implementar projetos/programas e realizar tarefas.

Tático: resultado entregue pela organização aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais.

Estratégico: resultado que contribui para a sociedade, comunidades atendidas pela organização e parceiros, ao atender diretrizes estratégicas organizacionais.

IFC 2 - Considerando esta necessidade e todas as demais necessidades da minha equipe, considero que esta necessidade (conferir IFS 3, 4, 5 e 6): * ⓘ →

Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente.

Deve ter seu resultado ajustado antes de seguir para etapa posterior do processo.

Deve ser desconsiderada, porque

Justificativa

→ Salvar Fechar

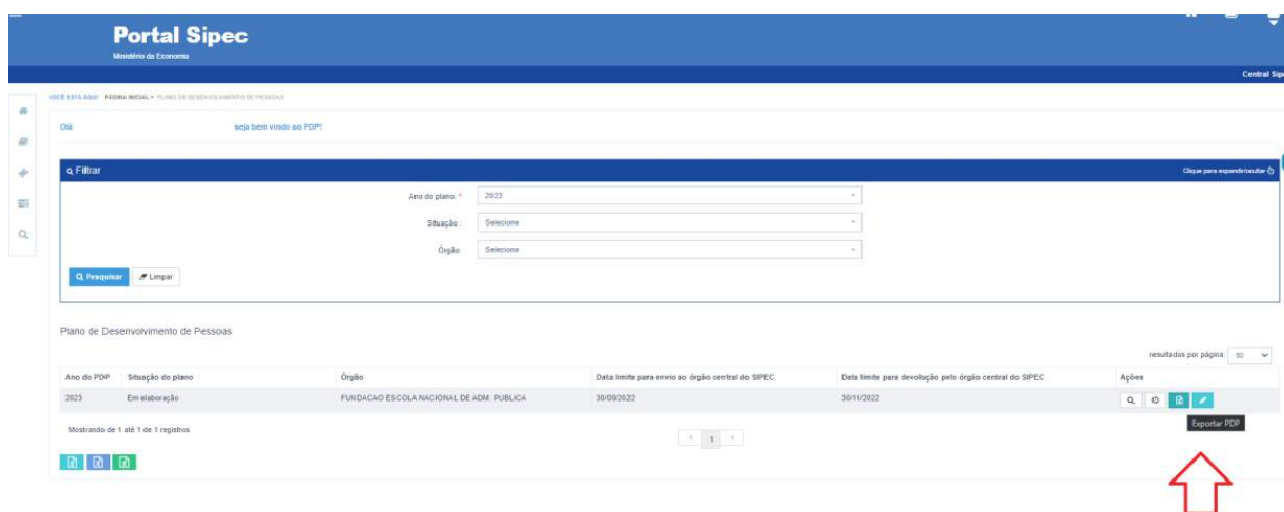
5.6 À medida em que as necessidades forem priorizadas pela Chefia, estas apresentarão o “check” verde e serão disponibilizadas, automaticamente, para avaliação da Unidade de Gestão de Pessoas.






resultados por página: 50

3)	O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1)	Esta necessidade deve: (IFC 2)	Ações
	Precisa ser aprendido: Contínuo	Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente	  
	Resultado Organizacional: Operacional		
	Precisa ser aprendido: Contínuo	Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente	  
	Resultado Organizacional: Operacional		

6. DEVOLUÇÃO DO PROCESSO - até o dia 16 de setembro de 2022

Após o lançamento e validação das necessidades, a chefia deve exportar as necessidade de desenvolvimento de sua equipe, conforme indicação abaixo, e incluir o arquivo no processo RH86 - Plano de Desenvolvimento de Pessoas de sua unidade.



Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Data limite para envio ao órgão central do Sipec	Data limite para devolução pelo órgão central do Sipec	Ações
2022	Em elaboração	FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE ADM. PÚBLICA	30/09/2022	29/11/2022	    

Após este procedimento, o processo deve ser devolvido à DDP-Capacitação.

7. ANÁLISE DA UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas irá analisar, consolidar e priorizar as necessidades de todas as unidades da UFV que entrarão no Plano.

8. APROVAÇÃO DA AUTORIDADE MÁXIMA DO ÓRGÃO

O Reitor deverá analisar, aprovar e encaminhar o Plano ao Órgão Central no Portal SIPEC.

Outras informações:

- Este documento foi adaptado do Guia de Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2023 do Governo e a versão completa deste guia encontra-se no link: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/GuiaaparaelaboraadoPDP2023verso30.06.22.pdf>
- Webinar “Elaborando o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) 2023” - <https://suap.ena.gov.br/portaldoaluno/curso/1721/>