



GUIA PARA ELABORAÇÃO do Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Informações melhores para melhores decisões e soluções melhores

Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP

Brasília, 2022

Etapa 2: Validação de necessidades

- ❖ *Quem é o responsável por esta etapa?*
 - Chefia que lidera, direta ou indiretamente, a equipe de trabalho que identificou necessidades

- ❖ *No que esta etapa consiste?*
 - ponderar sobre as necessidades identificadas da equipe, classificando a frequência com que elas ocorrem e o nível de resultado que elas podem produzir se forem atendidas
 - ponderar sobre a validade/pertinência destas necessidades e indicar se devem seguir para análise da unidade de gestão de pessoas


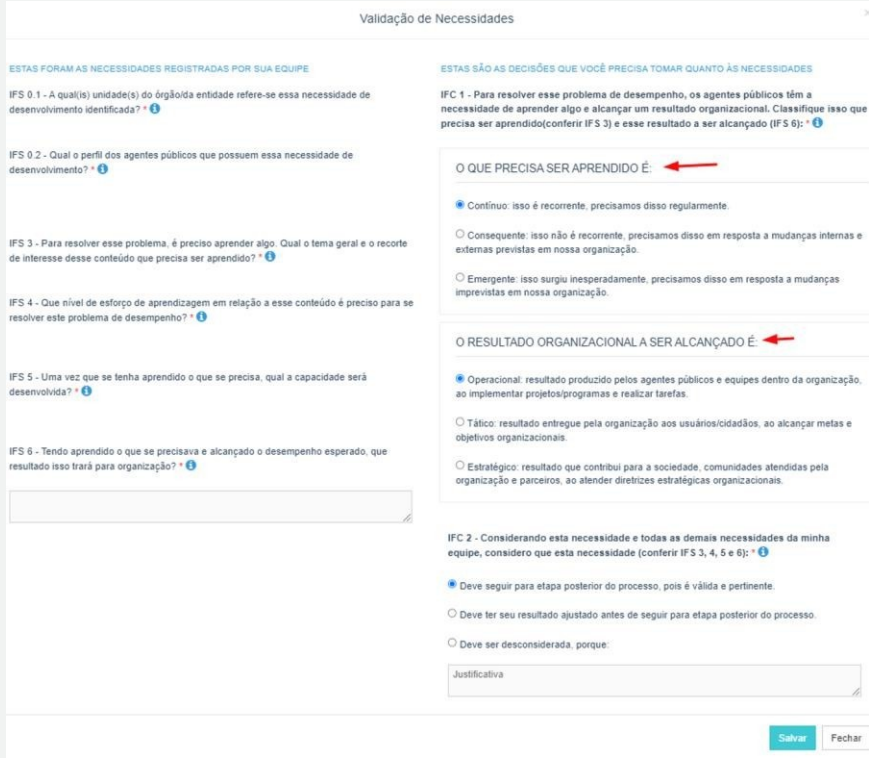
- ❖ *O que deve ser observado?*
 - a chefia é previamente definida pela unidade de gestão de pessoas e cadastrada no Portal SIPEC
 - a chefia, ciente dos resultados organizacionais do órgão/da entidade e reconhecendo pontos de atenção que se referem à sua equipe de trabalho, já sinalizou, na “etapa 0 - orientação e comunicação do processo”, eventuais aspectos/problemas que devem ser observados por sua equipe na “etapa 1 – identificação de necessidades”
 - a chefia ingressa no Portal SIPEC, filtra apenas as unidades que estão sob suas responsabilidades e pondera sobre estas necessidades
 - a chefia não valida automaticamente todas as necessidades identificadas pela equipe
 - a chefia reconhece as necessidades mais importantes de serem validadas considerando, pelo menos, o critério-duplo: frequência (com que elas ocorrem) e nível de resultado (que elas podem produzir se forem atendidas)
 - a chefia justifica as necessidades que não foram validadas, usando texto coerente e claro que auxilia os demais atores a entenderem a não validação da necessidade


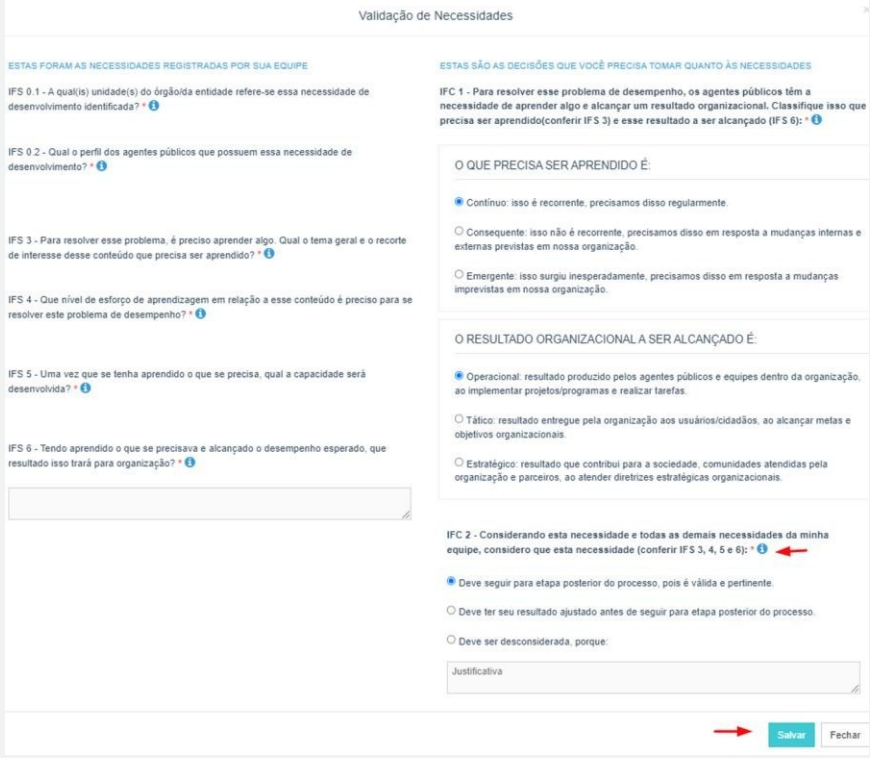
Obs.: Cada organização do SIPEC, por meio da sua unidade de gestão de pessoas, definirá quem exercerá o perfil de chefia na validação de necessidades via Portal SIPEC.

Obs.: A definição sobre que nível de chefia (gerência, coordenação, diretoria etc.) será usada para a validação de necessidades está baseada em duas condições, pelo menos: a organização tem maturidade e capacidade operacional para mobilizar todas as chefias daquele nível escolhido; a chefia está próxima o suficiente da equipe para conhecer a realidade de trabalho dela e, assim, priorizar as necessidades mais importantes para ela.

Obs.: Apenas as necessidades validadas pela chefia serão analisadas pela unidade de gestão de pessoas. As necessidades não validadas permanecerão no banco de dados do Portal SIPEC, mas não farão parte do PDP.

Obs.: Esta etapa 2 (validação de necessidades) envolve a resposta de 2 perguntas/campos de informação no Portal SIPEC.

<p>atividade do processo</p> <p>usuário responsável</p>	
<p>pergunta requerida</p>	<p>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):</p>
<p>opções de resposta</p>	<p>O QUE PRECISA SER APRENDIDO É</p> <p>() contínuo: isso é recorrente, precisamos disso regularmente.</p> <p>() consequente: isso não é recorrente, precisamos disso em resposta a mudanças internas e externas previstas em nossa organização.</p> <p>() 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>() operacional: resultado produzido pelos agentes públicos e equipes dentro da organização, ao implementar projetos/programas e realizar tarefas.</p> <p>() tático: resultado entregue pela organização aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais.</p> <p>() estratégico: resultado que contribui para a sociedade, comunidades atendidas pela organização e parceiros, ao atender diretrizes estratégicas organizacionais.</p>
<p>orientação para resposta</p>	<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.
<p>demonstração no sistema</p>	

<p>atividade do processo</p> <p>usuário responsável</p>	
<p>pergunta requerida</p>	<p>IFC 2 - Considerando esta necessidade e todas as demais necessidades da minha equipe, considero que esta necessidade (conferir IFS 3, 4, 5 e 6):</p>
<p>opções de resposta</p>	<p>() 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. Observação: neste caso abre-se o campo IFS 6 para que seja editado conforme melhor entendimento da chefia () Deve ser desconsiderada porque Observação: neste caso, abre-se campo para justificativa a ser apresentada pela chefia</p>
<p>orientação para resposta</p>	<p>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.</p>
<p>demonstração no sistema</p>	

Filtrar Clique para expandir/focar

Unidades (IFS 0.1):

Necessidade de desenvolvimento (IFS 0.2):

UF (IFS 0.3):

O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER (IFS 1):

Sugestão para solucionar problema de desempenho (IFS 2):

Tema Geral (IFS 3):

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Nível de esforço de aprendizagem (IFS 4):

Necessidade associada a competência (IFS 5):

Resultado trago para a organização (IFS 6):

O resultado organizacional a ser alcançado é (IFC 1):

O que precisa ser aprendido é (IFC 1):

Considero que esta necessidade deve (IFC 2):

Perfil Chefia Imediata

1. A Chefia deve inicialmente fazer o login no sistema, escolher o ambiente PDP e o ano (veja aqui como acessar o sistema). Em seguida, deverá selecionar a opção “Gerenciamento de Necessidades” onde terá acesso a todas as necessidades do órgão ou entidade.

Filtrar Clique para expandir/focar

Plano de Desenvolvimento de Pessoas resultados por página: 50

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="button" value="Pesquisar"/> <input type="button" value="Limpar"/> <input type="button" value="Editar"/>

2. Em primeiro lugar, a Chefia deverá filtrar todas as unidades ligadas à ela, para só então ver as necessidades de desenvolvimento de sua(s) equipe(s) e passar à validação das mesmas.

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

Unidades (IFS 0.1)	Unidades (IFS 0.2)	Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento	Unidades (IFS 0.3)	Unidades (IFS 0.4)	Unidades (IFS 0.5)	Unidades (IFS 0.6)	Unidades (IFS 0.7)	Unidades (IFS 0.8)	Unidades (IFS 0.9)	Unidades (IFS 1.0)	Unidades (IFS 1.1)	Unidades (IFS 1.2)	Unidades (IFS 1.3)	Unidades (IFS 1.4)	Unidades (IFS 1.5)	Unidades (IFS 1.6)	Unidades (IFS 1.7)	Unidades (IFS 1.8)	Unidades (IFS 1.9)	Unidades (IFS 2.0)	
CGDES/DESEN/SGP CGDES/DESEN/SGP	DF (10), Total:10	Gerir conflitos de equipes remotas, Intermediar situações de estresse entre as equipes diante divergências de interpretações normativas	Liderança	Gestão de Conflitos	Precisa ser aprendido: Contínuo(2) Resultado Organizacional: Operacional(2)	Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente(2)															
CGDES/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															
CGDES E CGDEP/DESEN/SGP/SEDGG/IME	DF (10), ES (8), Total:18	Analisar contratos administrativos de TI	Logística e Compras Públicas	Contratos de Tecnologia da Informação	-	Deve ser desconsiderada, porque: Não é uma prioridade da coordenação															
CGDES E CGDEP	DF (10), MS (9), Total:19	NÃO SE SABE PREVER AÇÕES DE MITIGAÇÃO DE RISCOS	Governança e Gestão de Riscos	Soluções de mitigação de riscos	-	-															

4. Após clicar no “check”, o sistema abrirá um “pop-up” para cada uma das necessidades de desenvolvimento, conforme tela abaixo. 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 na Seção Validação de Necessidades. Os campos a serem respondidos pela Chefia encontram-se no lado direito do “pop-up”. As informações do lado esquerdo referem-se às informações fornecidas pelos servidores (IFS) no momento do preenchimento da necessidade.

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/CGGP/DGI

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

- Servidora pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo que desenvolve 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 se resolver este problema de desempenho? *

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

Portal Sipec
Ministério da Economia

Central Sipec

Você está aqui: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS > GERENCIAR NECESSIDADES

Gerenciar necessidade

Representante PDP: ELIZETE FRASAO DOS SANTOS CEZARIO
Órgão: FUNDACAO ESCOLA NACIONAL DE ADM. PUBLICA
Ass: 3923

q Filtros Clique para expandir/colapsar

resultados por página: 00

Unidades (IFS 0.1)	UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.2)	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 (IFS 3)	Esta necessidade deve (IFC 2)	Ações
Divisão de Acompanhamento Funcional/COAP/CGGP/DGI	DF (1): Total: 1	Servidora recém alocada na função, necessitando de capacitação para desenvolver melhor o seu trabalho, haja vista a carência de conhecimentos da área	Gestão de Pessoas	Gestão de Pessoas	Precisa ser aprendido: Contínuo Resultado Organizacional: Operacional	Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente	
Dépto	DF (5): Total: 5	Não se sabe aplicar mapa de transparência ativa e proteção de dados	Aposentadoria e Previdência	aposentadoria	Precisa ser aprendido: Contínuo Resultado Organizacional: Operacional	Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente	

Mostrando de 1 até 2 de 2 registros

Voltar

6. Caso a Chefia deseje, poderá exportar as necessidades de desenvolvimento de sua(s) equipe(s) para uma planilha excel, conforme indicação abaixo:

Portal Sipec
Ministério da Economia

Central Sipec

VICE-REITORIA: FUNDACAO NACIONAL - PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Ola seja bem vindo ao PDP!

Filtrar Clique para expandir/colocar

Ano do plano: 2023
 Situação: Selecione
 Órgão: Selecione

Plano de Desenvolvimento de Pessoas

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	FUNDACAO ESCOLA NACIONAL DE ADM. PUBLICA	30/09/2022	30/11/2022	<input type="button" value="Pesquisar"/> <input type="button" value="Limpar"/> <input type="button" value="Exportar PDF"/>

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

↑

7. Caso a Chefia queira filtrar as necessidades de desenvolvimento de sua equipe, basta clicar em “Filtrar” (barra azul) e os seguintes filtros serão disponibilizados:

Filtrar Clique para expandir/colocar

↑

Unidades (IFS 0.1):

Necessidade de desenvolvimento (IFS 0.2): ←

UF (IFS 0.3):

O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER (IFS 1):

Sugestão para solucionar problema de desempenho (IFS 2):

Tema Geral (IFS 3):

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Nível de esforço de aprendizagem (IFS 4):

Necessidade associada a competência (IFS 5):

Resultado trago para a organização (IFS 6):

O resultado organizacional a ser alcançado é (FC 1):

O que precisa ser aprendido é (FC 1):

Considero que esta necessidade deve (FC 2):

→

