

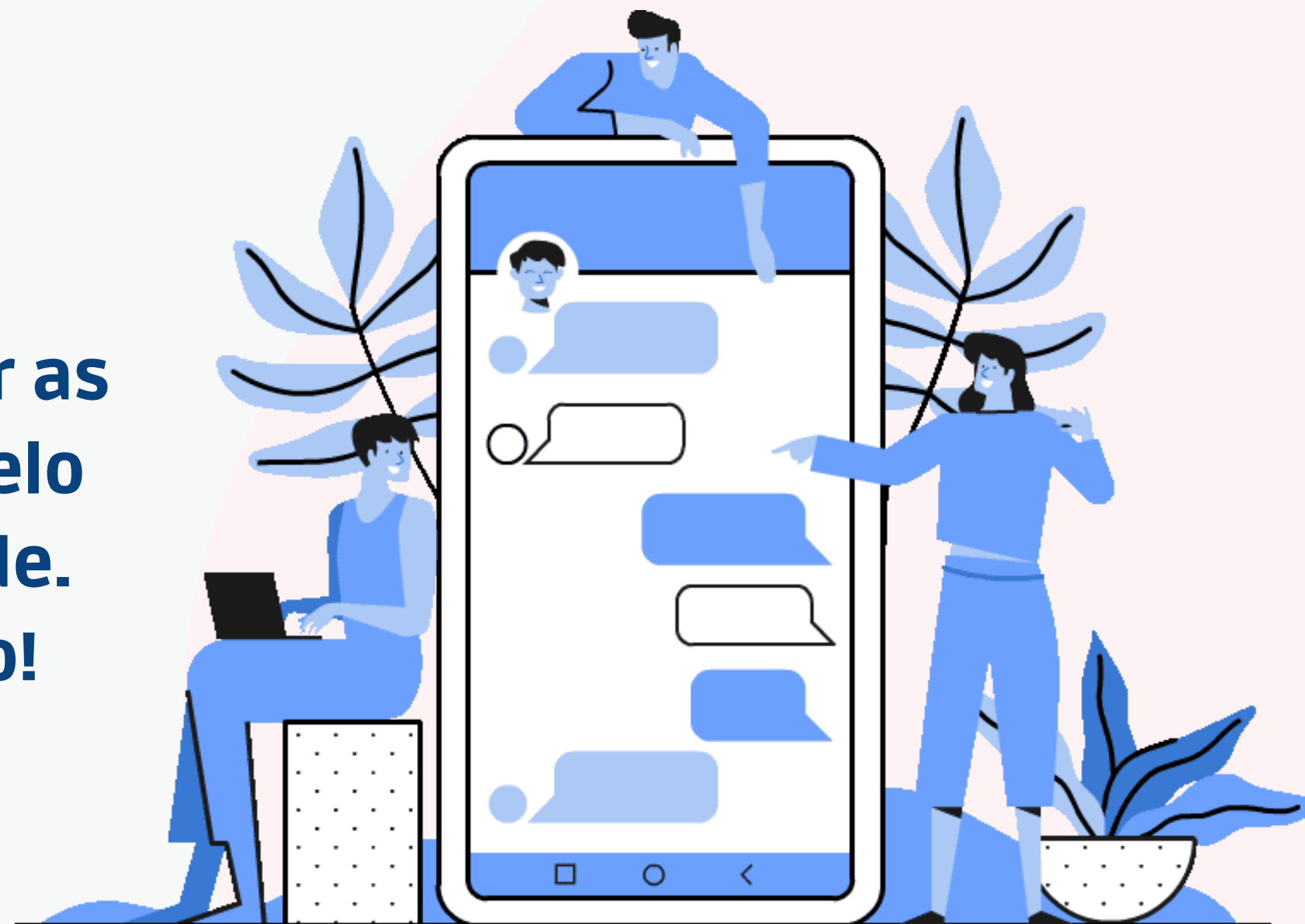


Orientações PDP Validação das necessidades pela chefia



Chefia imedediata

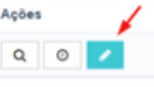
Chegou o momento de validar as necessidades cadastradas pelo representante da sua unidade. Vamos para o passo a passo!



O que fazer?

- 01** A Chefia deve fazer o login no sistema, escolher o ambiente PDP e filtrar o ano. Em seguida, deve 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	



02

Em seguida, a Chefia deve filtrar a sua unidade para ver as necessidades cadastradas por sua equipe e seguir para a validação.

CGDES

Pesquisar Limpar

03

No ambiente “Gerenciar Necessidades”, a Chefia deve validar cada necessidades de desenvolvimento cadastrada por sua equipe clicando no “Check”:

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	<input checked="" type="checkbox"/>
CGDES E CGDEP/DESEN/SGP/SEDGG/ME	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	<input checked="" type="checkbox"/>

04

Após clicar no “check”, o sistema abrirá um “pop-up”. É neste local que a Chefia deverá avaliar a necessidade e verificar se esta deve seguir ou não para a análise da Unidade de Gestão de Pessoas. Os campos a serem respondidos pela Chefia encontram-se no lado direito do “pop-up”. Ao lado esquerdo encontram-se as informações fornecidas pelos servidores representantes.

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

05

A primeira pergunta deve ser respondida com base na frequência que isso é necessário em sua equipe e na análise do nível do resultado a ser alcançado com base no resultado que ele pode produzir na organização.

<i>pergunta requerida</i>	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):
<i>opções de resposta</i>	<p>O QUE PRECISA SER APRENDIDO É</p> <ul style="list-style-type: none">() 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. <p>O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É</p> <ul style="list-style-type: none">() 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.
<i>orientação para resposta</i>	<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.

06

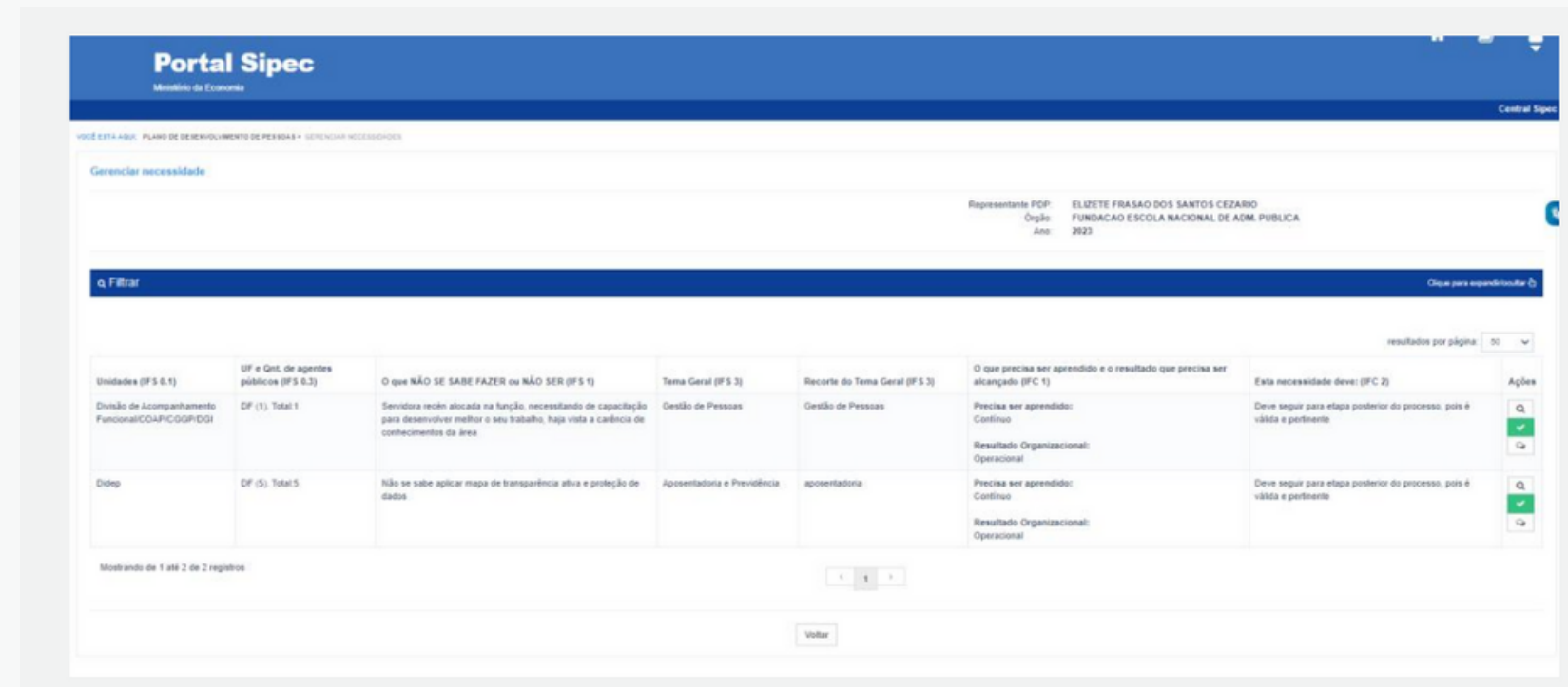
A segunda pergunta deve ser respondida considerando a necessidade descrita por completo, analisando se ela deverá ser incluída ou não no PDP do órgão.

<i>pergunta requerida</i>	IFC 2 - Considerando esta necessidade e todas as demais necessidades da minha equipe, considero que esta necessidade (conferir IFS 3, 4, 5 e 6):
<i>opções de resposta</i>	<p>() Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente.</p> <p>() Deve ter seu resultado ajustado antes de seguir para etapa posterior do processo.</p> <p>Observação: neste caso abre-se o campo IFS 6 para que seja editado conforme melhor entendimento da chefia</p> <p>() Deve ser desconsiderada porque</p> <p>Observação: neste caso, abre-se campo para justificativa a ser apresentada pela chefia</p>
<i>orientação para resposta</i>	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.

07

As perguntas e orientações de respostas podem ser conferidas nas páginas 22 a 25 do Guia de Elaboração do PDP 2023.

08 Após a validação das necessidades pela Chefia, estas apresentarão o “check” verde.

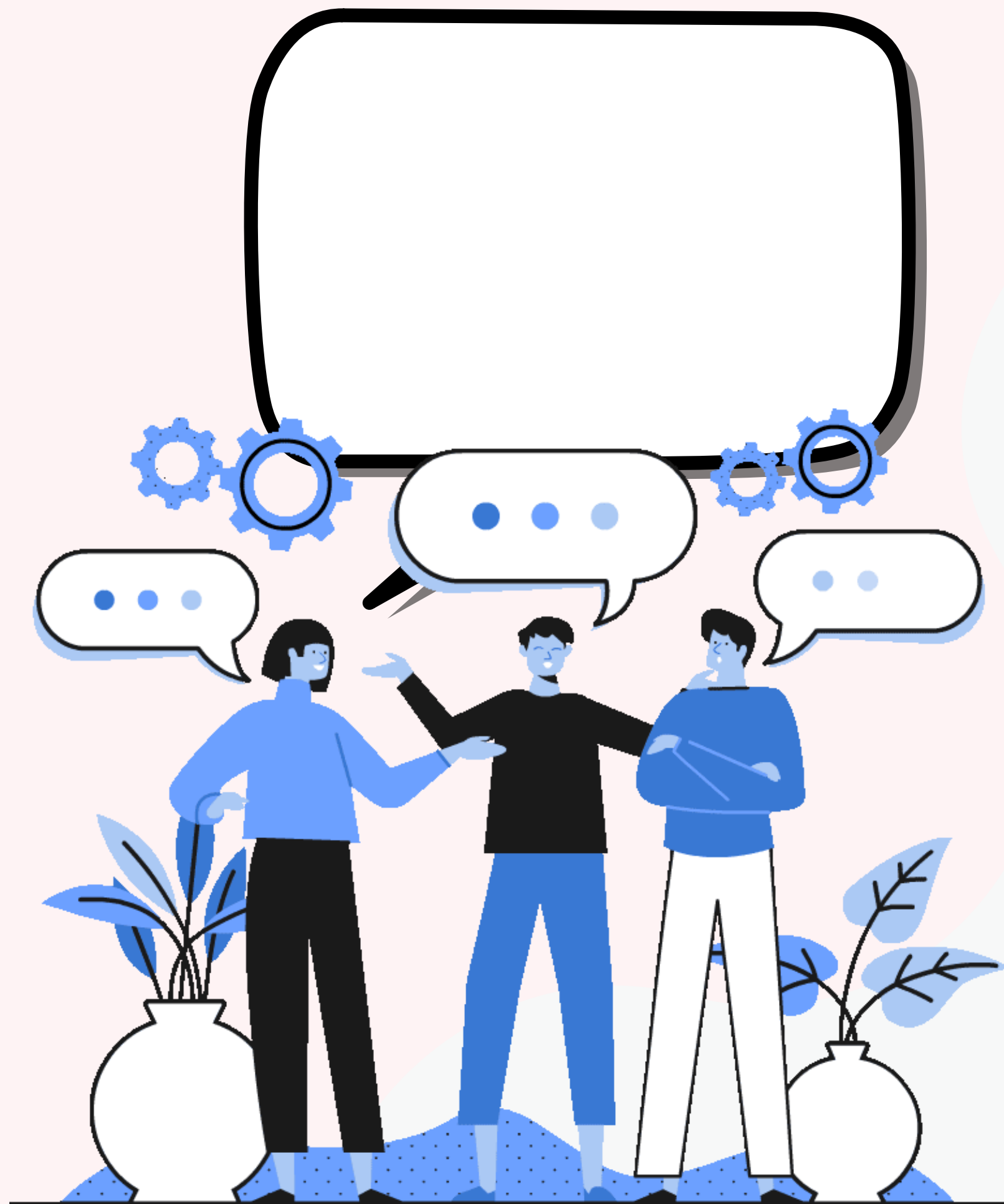


The screenshot shows the 'Portal Sipec' interface. At the top, it says 'Portal Sipec - Ministério da Economia' and 'Central Sipec'. Below that, there's a header for 'Gerenciar necessidade' and user information: 'Representante PDP: ELIZETE FRASAO DOS SANTOS CEZARIO', 'Órgão: FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE ADM. PÚBLICA', and 'Ano: 2023'. There's a search bar and a 'Filtrar' button. The main content is a table with columns: 'Unidades (PFS 5.1)', 'UF e Gnt. de agentes públicos (PFS 5.3)', 'O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER (PFS 1)', 'Tema Geral (PFS 3)', 'Recorte do Tema Geral (PFS 3)', 'O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (FC 1)', 'Esta necessidade deve: (FC 2)', and 'Ações'. Two rows are visible, both with green checkmarks in the 'Ações' column. The first row is for 'Divisão de Acompanhamento Funcional (COAFICOP/DO)' and the second for 'Dilog'. At the bottom, it says 'Mostrando de 1 até 2 de 2 registros' and has a 'Voltar' button.

Unidades (PFS 5.1)	UF e Gnt. de agentes públicos (PFS 5.3)	O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER (PFS 1)	Tema Geral (PFS 3)	Recorte do Tema Geral (PFS 3)	O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (FC 1)	Esta necessidade deve: (FC 2)	Ações
Divisão de Acompanhamento Funcional (COAFICOP/DO)	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	<input checked="" type="checkbox"/>
Dilog	DF (5): Total: 5	Não se sabe aplicar mapa de transparência ativa e proteção de dados.	Aposentadora e Previdência	aposentadora.	Precisa ser aprendido: Contínuo Resultado Organizacional: Operacional	Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente	<input checked="" type="checkbox"/>

09 Pronto! Após seguir esse passo a passo, as necessidades serão disponibilizadas automaticamente para avaliação da Unidade de Gestão de Pessoas.

10 Você pode conferir maiores orientações nas páginas 53 a 56 do [Guia de Elaboração do PDP 2023](#).



E agora?

Depois de validadas, as necessidades serão enviadas para a unidade de gestão de pessoas consolidar e priorizar quais necessidades entrarão no PDP. Após, será encaminhado para a aprovação da autoridade máxima, que enviará para análise do órgão central do SIPEC.

Normativos

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990

Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019

Decreto nº 10.506, de 05 de outubro de 2020

Instrução Normativa nº 21, de 1º de fevereiro de 2021

Instrução Normativa nº 69, de 13 de julho de 2021



Em caso de dúvidas

ddp@unilab.edu.br



Contamos com sua participação!



DDP
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO
DE PESSOAL

sgjp | SUPERINTENDÊNCIA
DE GESTÃO
DE PESSOAS

 **UNILAB**
Universidade da Integração Internacional
da Lusofonia Afro-Brasileira