

TUTORIAL 2

Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFLA - PDP-UFLA/2023

I. CONCEITOS IMPORTANTES

Antes de começar a elaboração do PDP, é importante conhecer dois conceitos:

I - Necessidade de desenvolvimento: lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da **diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser**, com efeito sobre os resultados organizacionais;

II - Ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências; (Art. 2º da IN 21/2019, grifo nosso)

São ações de desenvolvimento no PDP-UFLA:

- A. **Educação formal:** especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado;
- B. **Experiência prática:** aprendizagem em serviço, estágio, intercâmbio, estudo em grupo;
- C. **Evento:** oficina, palestra, seminário, fórum, congresso, workshop, simpósio, entre outros;
- D. **Curso:** realizado na UFLA ou em outra instituição.

II. MAIS INFORMAÇÕES

Esses conceitos e outras informações sobre o PDP estão disponíveis:

- Na **Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21**, de 1º de fevereiro de 2021;
- No **Guia de Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2023** (PDP) no Portal SIPEC.

Ambos os documentos podem ser acessados na página da Progepe:

<https://progepe.ufla.br/index.php/plano-desenvolvimento-pessoas>

III. PLANILHA DE APOIO

Como o sistema **não solicita a especificação da ação de desenvolvimento**, mas estas deverão ser informadas pela Progepe, solicitamos que as **unidades utilizem a planilha de apoio para o controle** das necessidades e ações de desenvolvimento, a qual deve ser enviada para a Secav/CGP/Progepe, após o cadastro das demandas.

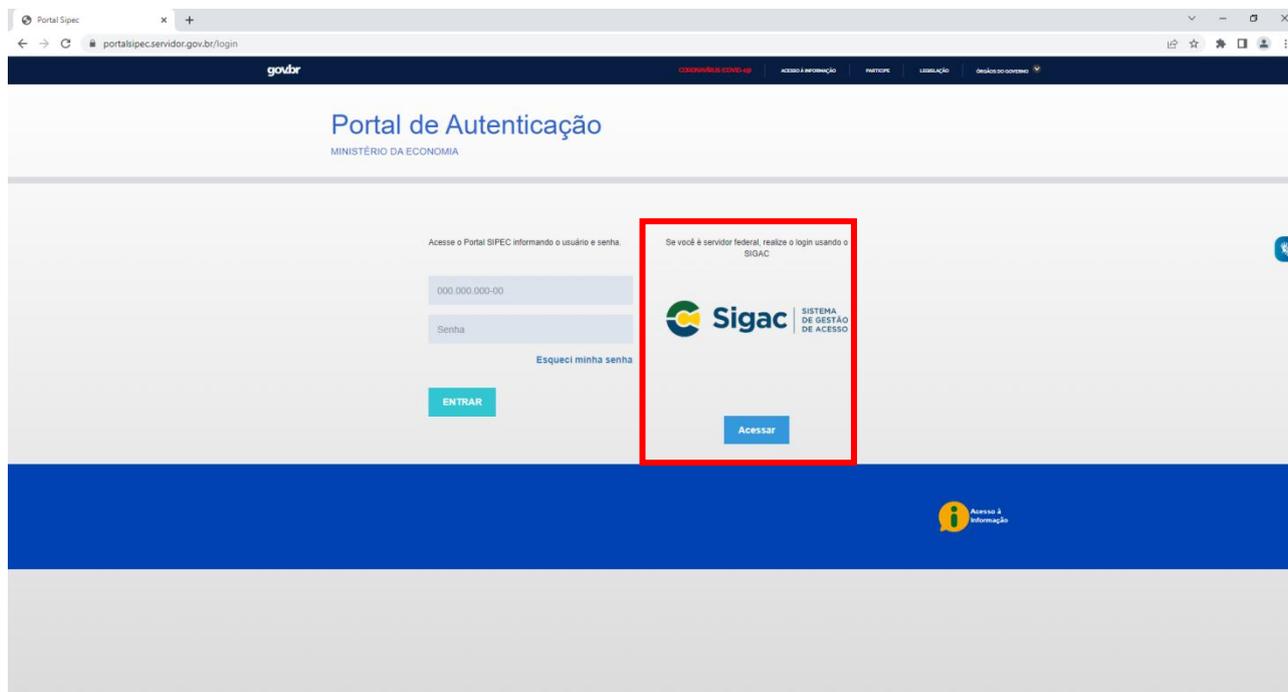
Além disso, a planilha funciona como uma cópia de segurança, caso o sistema apresente instabilidades.

O modelo de planilha de apoio está disponível no site da Progepe:

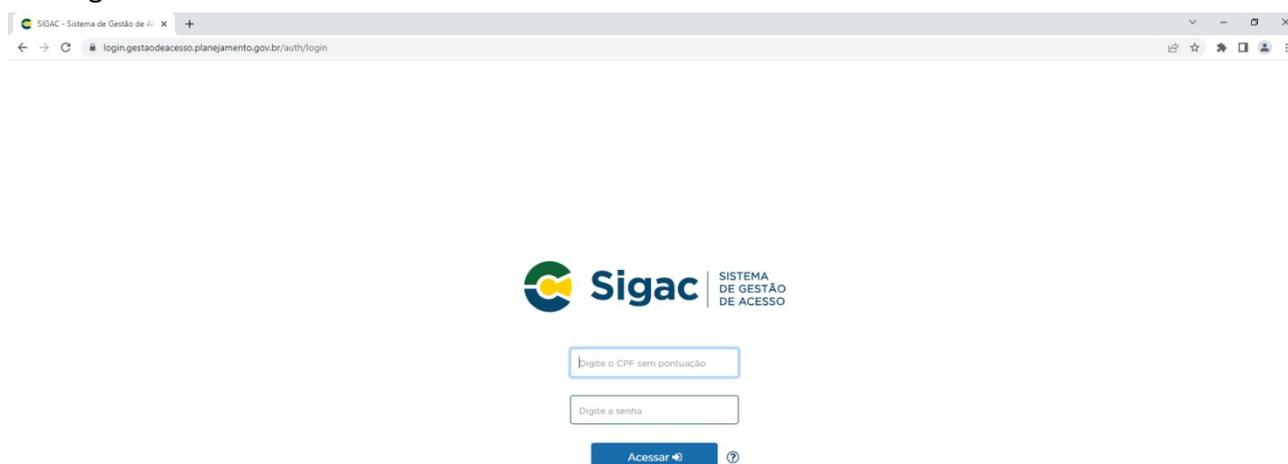
<https://progepe.ufla.br/index.php/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas/pdp-ufla-2023>

V. ACESSO AO PORTAL SIPEC

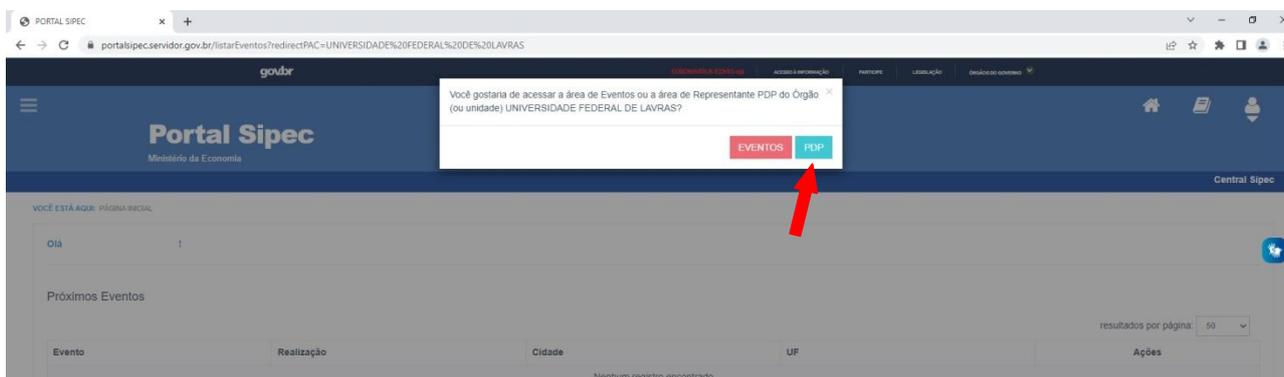
1. Depois de realizado o cadastro no Portal Sipec (Conferir Tutorial 1), a Progepe realizará a vinculação do(a) representante operacional à unidade no PDP, permitindo o acesso e o cadastro.
2. Acesse o Portal Sipec (<https://portalsipec.servidor.gov.br/login>), realizando o login pelo Sigac (opção à direita).



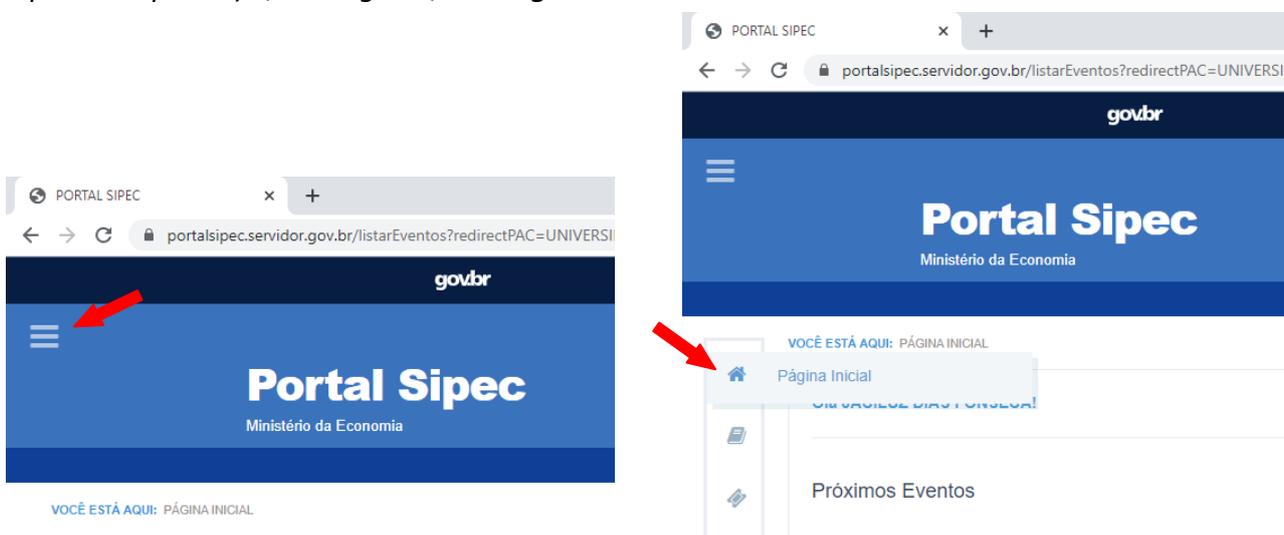
3. Digite o seu CPF e a sua senha de acesso.



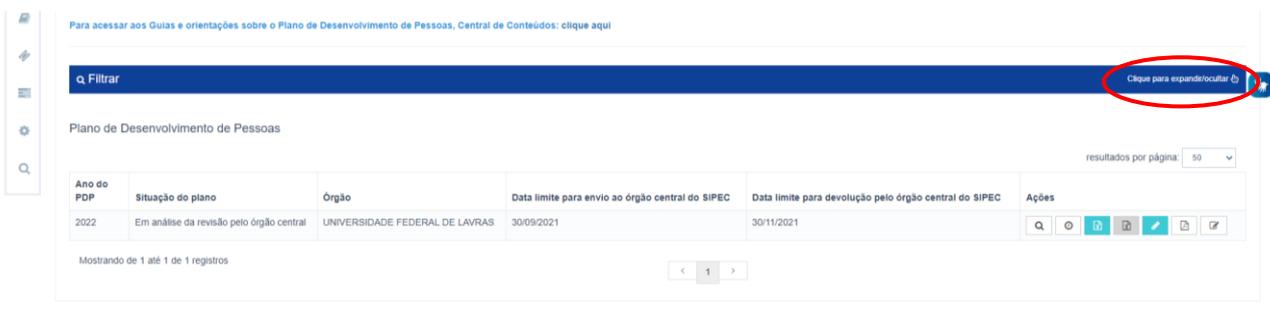
4. Escolha a opção PDP.



Observação: caso as opções não apareçam automaticamente, clique no **Menu** (barras no canto superior esquerdo) e, em seguida, em **Página Inicial**.



5. Localize o PDP 2023. Para isso, clique em **Clique aqui para expandir/ocultar**, o que fará surgir um menu, onde você deverá escolher **2023** e, em seguida, clicar em **Pesquisar**.



ETAPA 1: CADASTRO DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO PELO(A) REPRESENTANTE OPERACIONAL

VI. CADASTRO DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO PELO(A) REPRESENTANTE OPERACIONAL

6. Para a edição do PDP 2023 há 3 ações. Clique em **Gerenciar itens de necessidade**.



Visualizar: apresenta as necessidades já inseridas.

Histórico: apresenta a sequência de ações já realizadas.

Gerenciar itens de necessidade: ação a ser realizada na Etapa 1 do PDP.

7. Depois de clicar em **Gerenciar itens de necessidade**, clique em **Cadastrar+** e inicie o preenchimento, conforme as orientações a seguir.



Observações:

- Nessa Etapa 1, são indicadas, pelo(a) representante operacional, as **necessidades de desenvolvimento** que, na Etapa 3, demandarão **ações de desenvolvimento**, a serem indicadas pela Progepe, as quais reúnem:

- Educação formal:** especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado;
- Experiência prática:** aprendizagem em serviço, estágio, intercâmbio, estudo em grupo;
- Evento:** oficina, palestra, seminário, fórum, congresso, workshop, simpósio, entre outros;
- Curso:** realizado na UFLA ou em outra instituição

Por isso, é necessário que planilha modelo seja preenchida e enviada ao Secav/CGP/Progepe.

- Para outros exemplos que podem auxiliar nas respostas às questões, consulte o **PDP 2022**, disponível em: <https://progepe.ufla.br/images/pdp/2022/PDPUFLA2022.xlsx>.

8. Após a imagem com o exemplo da tela, veja as orientações para o preenchimento:

IDENTIFICAÇÃO GERAL DA NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO

Essa necessidade estará vinculada à qual unidade? * 

COORDENADORIA DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

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

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

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

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

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 type="checkbox"/> DF	Quantidade	<input type="checkbox"/> ES	Quantidade
<input type="checkbox"/> GO	Quantidade	<input type="checkbox"/> MA	Quantidade	<input checked="" 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:

0

IDENTIFICAÇÃO GERAL DA NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO

Nome do(a) servidor(a)

Apenas na Planilha de apoio, informe o nome do(a/s/as) servidor(a/s/as) solicitante(s) da necessidade de desenvolvimento, o que facilitará a localização dos dados, posteriormente.

Essa necessidade estará vinculada à qual unidade?

Selecione a unidade responsável pela solicitação, a qual você foi vinculado(a) no Sipec, pela Progepe.

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

Insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

Exemplo de resposta: CDP/Progepe

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

Indique o(s) cargo(s) e/ou área(s) de atuação: Docentes e/ou Técnico-administrativos(as) ou outros perfis específicos.

Exemplo de resposta: Técnico-administrativos, Docentes, Fiscal(is) de Contrato, Técnico(s) de Laboratório, Gestor Patrimonial, Coordenadores de Curso, Chefias etc.

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

Selecione MG e acrescente a quantidade de servidores(as) que necessitarão da ação de desenvolvimento na unidade que você representa.

Total: (Gerado automaticamente no sistema)

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

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

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

Mostrar/ensinar 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 recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido? * ⓘ

Outro - não especificado

Insira o recorte do tema de interesse deste conteúdo

Insira o recorte do tema de interesse deste conteúdo

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

Número de caracteres limitado a 150 (com espaço).

Apresente **capacidades já existentes que podem ser aprimoradas e/ou capacidades ainda inexistentes**.

A resposta deve envolver, entre outros:

- **Aprimoramentos necessários;**
- **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; e/ou**
- **Funções que não consegue cumprir.**

Lembre-se de que qualquer que seja a necessidade indicada, esta deve ser causada pelo fato de você não ter conhecimento, habilidade e/ou atitude necessários.

Exemplos de resposta:

Utilizar ferramentas do Google para criar e compartilhar documentos.

Utilizar os sistemas de informação adotados na UFLA (Sipac, SIGRH, SIGAA etc.).

Necessidade de ampliar conhecimentos e habilidades na área de gestão de pessoas.

Necessidade de aperfeiçoar a formação em Desenvolvimento Sustentável.

Necessidade de adquirir e/ou aprimorar conhecimentos e habilidades em Agroquímica.

Aplicar técnicas inovadoras para produção de vídeos de divulgação científica.

Fiscalizar adequadamente contratos de prestação de serviços da UFLA.

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

Escolha uma opção, de acordo com a ação pretendida. Selecione qual é a maior demanda que se tem para resolver esse problema de desempenho:

- **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho:** O público da necessidade é novo nesse trabalho/nessa função/nessa tarefa em relação 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 do que o básico do trabalho, já compreende o seu trabalho, mas precisa de recursos de aprendizagem para atender a situações específicas sobre as quais 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.

- Mostrar/ensinar 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 recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

Escolha uma das opções, considerando área e subárea, de acordo com a ação pretendida e insira o recorte do tema, na próxima coluna.

1. Selecione o **Tema Geral**, considerando que ele é o assunto mais amplo que agrupa os principais tópicos que precisam ser aprendidos para resolver esse problema de desempenho. A listagem dos Temas Gerais disponível no Portal Sipec contém os mesmos temas identificados como “subtemáticas” nos anos anteriores e está atualizada conforme as áreas do conhecimento do CNPq e os Eixos Temáticos da Enap.

Observação: Caso não encontre a área pretendida, clique em **OUTRAS não especificadas - Outro - não especificado** e descreva, em seguida.

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. Este campo é de preenchimento obrigatório, mesmo que o Tema Geral conste na listagem. Número de caracteres limitado a 150 (com espaço).

Exemplo de resposta: 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?

Escolha uma opção. 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. 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.

- 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? 

Competências Transversais

Resolução de problemas com base em dados

Idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções

Mentalidade digital

Integrar as tecnologias digitais com: os modelos de gestão; os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços; e os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários

Foco nos resultados para os cidadãos

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

Outras

OUTRA COMPETÊNCIA TÉCNICA JÁ MAPEADA PELA ORGANIZAÇÃO

OUTRA CAPACIDADE NÃO LISTADA ACIMA

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

Indique a capacidade humana que será construída ou aprimorada em função do atendimento da necessidade.

Para isto, há três possibilidades de resposta:

1. Selecionar, entre as competências transversais ou as de liderança, o comportamento observável que melhor corresponde à capacidade que se pretende desenvolver.

Observação: As descrições de competências transversais e de liderança correspondem às apresentadas nos anexos da Instrução Normativa nº 21/2021;

2. Caso não reconheça nenhum dos comportamentos observáveis descritos anteriormente e a intenção seja desenvolver uma competência técnica já identificada na sua organização, selecione a opção "outra competência técnica já mapeada pela organização" e, em seguida, registre 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 (em nível da pessoa) que se terá quando se aprendeu o que era necessário. Ou, ainda, um comportamento observável que será decorrente do que se aprendeu.

Competências Transversais - CT

Resolução de problemas com base em dados

Idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções

Mentalidade digital

Integrar as tecnologias digitais com: os modelos de gestão; os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços; e os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários

Foco nos resultados para os cidadãos

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

Comunicação

Escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas

Trabalho em equipe

- Colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente para atingir metas compartilhadas
- Identificar a repercussão de suas ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo

Orientação por valores éticos

- Realizar suas atividades profissionais de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública, tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão da res publica
- Visão Sistêmica
- Identificar os principais marcos institucionais que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público
- Identificar as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional

Competências de Liderança – CL

Visão de Futuro

- Construir cenários e traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional
- Prospectar cenários para além do futuro imediato

Inovação e Mudança

- Questionar abordagens convencionais na solução de problemas
- Adotar novos insights à sua ação
- Criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua
- Suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas para que a organização responda adequadamente ao contexto e se prepare para cenários futuros

Comunicação Estratégica

- Desenvolver conceitos e ideias com clareza
- Comunicar propósitos, planos e estratégias
- Estabelecer uma comunicação empática, persuasiva e influente, inspirando confiança
- Construir narrativas que representem e legitimem a atuação da organização

Gestão para resultados

- Tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização
- Orientar suas ações com base em desempenho, metas, resultados e seus impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente

Geração de valor para o usuário

- Identificar as necessidades e expectativas dos usuários em relação aos serviços do Estado

Envolver a sociedade no processo de formulação e implementação de políticas e serviços públicos

Gestão de Crises

- Antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco
- Construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto
- Agir em face de situações de imprevisibilidade e escassez, demonstrando reação quando sob pressão

Outras

- OUTRA COMPETÊNCIA TÉCNICA JÁ MAPEADA PELA ORGANIZAÇÃO

A UFLA não possui outras competências técnicas mapeadas. Caso a capacidade não esteja listada acima, preencha a próxima lacuna.

- OUTRA CAPACIDADE NÃO LISTADA ACIMA

Número de caracteres limitado a 150 (com espaço).

Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal

- Construir sua identidade de líder, empregando o autoconhecimento e a inteligência emocional
- Autorregular suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos, reconhecendo intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental
- Identificar suas capacidades e limitações, assumindo o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua

Coordenação e colaboração em rede

- Coordenar interesses e gerir conflitos, favorecendo a governabilidade por meio da construção de coalizões e consensos em torno de agendas de interesse comum
- Construir, mobilizar e manter redes confiáveis e abertas com stakeholders que são, ou podem vir a se tornar, atores importantes para o alcance dos objetivos estratégicos da organização
- Construir parcerias e fortalecer as relações institucionais, atuando em um ambiente de governança em rede

Engajamento de pessoas e equipes

- Conduzir as pessoas ao encontro da a visão, missão e objetivos organizacionais
- 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
- Propiciar 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 pessoas e orientação para resultados

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

IFS 6 - Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para a organização

IFS 6 - Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para a organização?

Número de caracteres limitado a 250 (com espaço).

Registre o resultado organizacional decorrente do atendimento da necessidade de desenvolvimento. Poderão ser indicados desde simples resultados imediatamente consequentes, escritos pelo público da necessidade, até resultados já definidos e listados pela organização.

Exemplo de resposta:

Otimização e melhoria dos processos de trabalho.

Maior qualificação profissional e melhoria nos serviços prestados.

Melhoria contínua dos processos relacionados à gestão de pessoas.

Maior interação das redes sociais e melhor retorno para a imagem organizacional.

Melhoria das atividades exercidas no ensino, pesquisa e extensão.

Melhoria das atividades exercidas no apoio à gestão.

Maior eficiência e reduzindo o risco de ações trabalhistas às quais a UFLA responderia.

9. Para finalizar o cadastro, clique em **Salvar**. E reinicie o processo para o cadastro da próxima necessidade de desenvolvimento.



OUTRAS OPÇÕES

10. Voltando à tela inicial, a opção **Visualizar**



apresenta as necessidades de desempenho já inseridas.



A screenshot of the 'Visualizar' screen. At the top, there is a search bar with the text 'Filtrar' and a 'Clique para expandir/coltar' link. Below the search bar, the text 'Plano de Desenvolvimento de Pessoas' is displayed. A table with the following columns is shown: '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', and 'Ações'. The table contains one row of data for the year 2023. The 'Ações' column for the first row has a search icon circled in red. Below the table, it says 'Mostrando de 1 até 1 de 1 registros' and there are navigation arrows.

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	UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS	30/09/2022	30/11/2022	

11. Clicando novamente na lupa, à direita, é possível ver a necessidade consolidada:

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
Sigla da unidade responsável pela solicitação	MG (1). Total:1	Capacidades já existentes que podem ser aprimoradas e/ou capacidades ainda inexistentes. Número de caracteres limitado a 150 (com espaço).	Outro - não especificado	Seja objetivo(a) e específico(a) neste campo Número de caracteres limitado a 150 (com espaço).	Precisa ser aprendido: Contínuo Resultado Organizacional: Operacional	Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente	<input type="button" value="Q"/>
DNU - FCS	MG (23). Total:23	159 Aplicar gestão de pessoas, normas sustentáveis, divisão de trabalho equitativo; Aprimorar o PPGNS.	Gestão de Pessoas	Seleção	-	-	<input type="button" value="Q"/>

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

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

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2): Servidores técnico-administrativos e docentes

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3): MG (23). Total:23

O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER hoje que acarreta um desempenho inferior ao esperado (IFS 1): 159 Aplicar gestão de pessoas, normas sustentáveis, divisão de trabalho equitativo; Aprimorar o PPGNS.

O que pode ser feito para ajudar a resolver esse problema de desempenho (IFS 2):
Tema Geral (IFS 3): Gestão de Pessoas
Recorte do Tema Geral (IFS 3): Seleção

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho (IFS 4): ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5): Integrar as tecnologias digitais com os modelos de gestão; os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços; e os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários

Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para a organização (IFS 6): Melhorando os índices institucionais relacionados à PPGs

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1): -

Esta necessidade deve: (IFC 2) -

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1) -

Essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2) -

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3) -

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4) -

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5) -

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6) -

Com o posterior acréscimo das informações, após o preenchimento pela chefia e Progepe:

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1): Sigla da unidade responsável pela solicitação

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2): Docentes e/ou Técnico-administrativos(as) ou outros perfis específicos

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3): MG (1). Total:1

O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER hoje que acarreta um desempenho inferior ao esperado (IFS 1): Capacidades já existentes que podem ser aprimoradas e/ou capacidades ainda inexistentes. Número de caracteres limitado a 150 (com espaço).

O que pode ser feito para ajudar a resolver esse problema de desempenho (IFS 2):
Tema Geral (IFS 3): Mostrar/ensinar como fazer este trabalho
Recorte do Tema Geral (IFS 3): Outro - não especificado

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho (IFS 4): Seja objetivo(a) e específico(a) neste campo Número de caracteres limitado a 150 (com espaço).

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5): LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido

Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para a organização (IFS 6): A UFLA não possui outras competências técnicas mapeadas. Preencha a próxima lacuna

Registre o resultado organizacional decorrente do atendimento da necessidade de desenvolvimento. Número de caracteres limitado a 250 (com espaço).

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1): **Precisa ser aprendido:**
Contínuo

Resultado Organizacional:
Operacional

Esta necessidade deve: (IFC 2) Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1) Sim.

Essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2) Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3) AE - cursos presenciais

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4) DOUTORADO

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5) Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6) Outras informações

12. Voltando à tela inicial, a opção **Histórico**



apresenta a sequência de ações já realizadas.



PARA PREENCHIMENTO APENAS NA PLANILHA DE APOIO

13. Na planilha de apoio, há uma seção (cor laranja) que não aparecerá no Portal Sipec, nem para os(as) representantes operacionais, nem para as chefias, apenas para a Progepe. No entanto, ela precisa ser preenchida pelos(as) representantes operacionais, pois essas informações serão necessárias ao preenchimento pela Progepe.

	O	P	Q	R	S
	Perguntas complementares para Progepe				Informações <i>(De preenchimento obrigatório)</i>
lo	IFGP 3 - Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento (conferir IFS 3, IFS 4, IFS 5, IFS6)?	IFGP 4 - A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal?	IFGP 6 - (opcional) Registre aqui outras informações que auxiliem sua organização no planejamento desta necessidade.		Na resposta a esta pergunta, acrescente informações complementares, caso seja necessário.
ra					IFS 3) e esse resultado deve ser registrado no sistema. O QUE PRECISA SER APRENDIDO É:

ISTO É O QUE VOCÊ PRECISA ANALISAR/PRIORIZAR

IFGP 3 - Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento (conferir IFS 3, IFS 4, IFS 5, IFS6)?

No sistema, há várias opções, algumas das quais não se aplicam à UFLA.

Por isso, escolha entre:

ACE - centros de excelência – Para educação formal Pós-doutorado

RSC - membros, eventos, informações e recursos de comunidade – Para participação em eventos

AE - cursos presenciais – Para cursos variados

AE - e-learning – Para cursos a distância variados

Caso a solução necessária não esteja prevista nessas opções, informe na coluna IFGP 6.

IFGP 4 - A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal?

Na resposta a esta pergunta, indique se a solução para esta necessidade pode ser fornecida por meio de algum curso de Educação Formal. Em caso positivo, indique qual seria a opção mais indicada.

- Não.
- Sim.

ENSINO FUNDAMENTAL	ENSINO SUPERIOR	MESTRADO	PÓS-DOUTORADO
ENSINO MÉDIO	ESPECIALIZAÇÃO	DOUTORADO	

IFGP 6 - (opcional) Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade.

Na resposta a esta pergunta, acrescente informações complementares, caso seja necessário.

Em caso de dúvidas, entre em contato com:

Setor de Capacitação e Avaliação (Secav)

Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CDG) | Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progepe)

E-mail: secav.progepe@ufla.br

Telefone: 35 3829-5152