

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS IFPR 2024

**TUTORIAL DE LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE
DESENVOLVIMENTO**

**(AÇÕES DO USUÁRIO PDP, CHEFIA PDP E
REPRESENTANTE OPERACIONAL PDP)**

Coordenação de Capacitação | Diretoria de Qualidade de Vida no Trabalho e
Capacitação do Servidor
dqvts.progepe@ifpr.edu.br

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Instituto Federal do Paraná

VISÃO GERAL DO PROCESSO COM AÇÕES EM CADA PERFIL



Prezado servidor,

Este Guia foi elaborado para auxiliar no levantamento e cadastro das necessidades de desenvolvimento da sua equipe no Portal SIPEC.

Só conseguem seguir as orientações deste Guia os usuários, chefias e representantes que já realizaram o cadastro no Portal.

Caso você ainda não tenha feito seu cadastro, siga as orientações do Tutorial de Cadastro dos Perfis Usuário PDP e Chefia PDP e entre em contato com o Representante PDP da sua unidade ou campus para que ele realize sua vinculação ao respectivo Perfil.

Qualquer dúvida, fique à vontade para entrar em contato com a Diretoria que Qualidade de Vida e Capacitação do Servidor através do e-mail dqvtcs.progepe@ifpr.edu.br.

1. LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

Cada unidade estratégica poderá definir a melhor forma de coletar as informações para identificar suas necessidades de desenvolvimento. Porém, recomendamos os seguintes cuidados:

- Recomenda-se que o setor se reúna e identifique de maneira cooperativa as necessidades de desenvolvimento da equipe.
- A coleta das informações necessárias para a identificação das necessidades poderá ser subsidiada pela aplicação de formulário, contendo todas as perguntas existentes no portal, que a equipe pode responder em conjunto.
- Recomenda-se também que as equipes não ultrapassem a quantidade de 10 necessidades registradas no Portal SIPEC, para que o plano reflita prioridades e não aponte imponderadamente toda necessidade que apareça de início.
- Recomenda-se que necessidades de desenvolvimento dos servidores docentes sejam cadastradas junto à Coordenação de Ensino ou Diretoria de Ensino.

ETAPAS

- 1) Servidores reunidos em suas equipes de trabalho discutem coletivamente sobre as necessidades de desenvolvimento da equipe e seus membros, cientes dos objetivos e planejamento que precisam ser alcançados.
 - 2) Preenchem conjuntamente o Formulário contendo perguntas do Portal SIPEC.
 - 3) Usuário PDP registra as necessidades no sistema (FS0 até FS6)
 - 4) Chefia valida as necessidades registradas (IFC1 até IFC2)
 - 5) Representante Operacional analisa e prioriza as necessidades (IFGP1 a IFGP6)
- **O Formulário será disponibilizado aos Representantes Operacionais PDP de cada campus ou unidade.**
- **Representante, ao recebê-lo, faça uma cópia para sua unidade. Não use o original.**

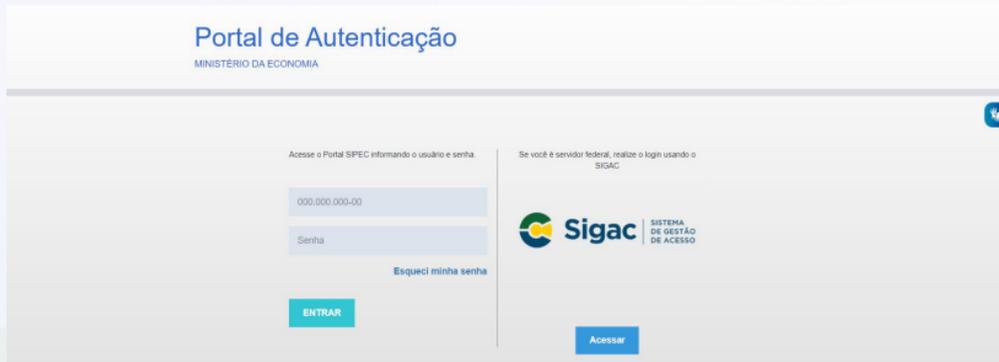
2. ACESSO AO PDP 2024 NO PORTAL SIPEC

ACESSO AO PDP NO PORTAL SIPEC

→ Acessar o sistema SIPEC através do link <https://portalsipec.servidor.gov.br/>



→ Ao clicar em 'Realizar Login, será direcionado ao Sigac:



ACESSO AO PDP NO PORTAL SIPEC

→ Escolher a área 'PDP'

The screenshot shows the Portal Sipec interface. At the top, there is a navigation bar with the logo 'goubr' and several menu items: 'CONHEÇA O SIPEC', 'ACESSO E IDENTIFICAÇÃO', 'RECURSOS', 'LEGISLAÇÃO', and 'OUTROS SERVIÇOS'. Below the navigation bar, the main header displays 'Portal Sipec' and 'Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos'. A pop-up dialog box is centered on the screen, asking 'Você gostaria de acessar a área de Eventos ou a área de Representante PDP do Órgão (ou unidade) INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ?'. The dialog has two buttons: 'EVENTOS' (red) and 'PDP' (teal). Below the dialog, the main content area shows a personalized greeting 'Olá CAMILLA CORSO SILVEIRA!' and a section for 'Próximos Eventos'. A table with columns 'Evento', 'Realização', 'Cidade', 'UF', and 'Ações' is present, but it is empty, displaying 'Nenhum registro encontrado'. A dropdown menu for 'resultados por página:' is set to '50'. At the bottom left of the content area, it says 'Mostrando 0 até 0 de 0 registros'.

ACESSO AO PDP NO PORTAL SIPEC

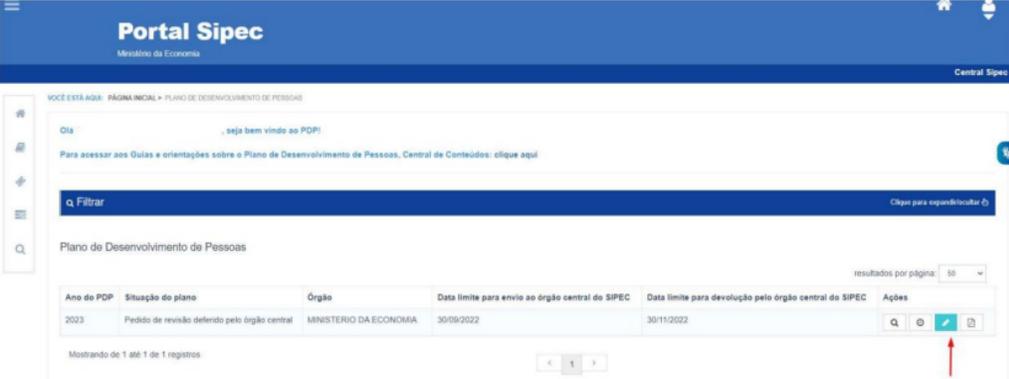
- Depois de logar no sistema e escolher o ambiente do PDP, o usuário verá a seguinte tela e deve clicar em “Filtrar” para selecionar o ano do PDP 2024 para incluir necessidades de desenvolvimento

The screenshot displays the 'Portal Sipec' interface. At the top, there is a blue header with the logo and 'Ministério da Economia'. Below the header, a navigation bar contains 'Central Sipec'. The main content area is titled 'VOCÊ ESTÁ AQUI: PÁGINA INICIAL > PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS'. A search bar shows a masked name and the text 'Inça bem vindo ao PDP!'. A 'Filtrar' button is highlighted with a red arrow. Below it, a filter form is visible with a dropdown menu for 'Ano do plano' set to '2023'. Other fields include 'Situação' (Selecionar) and 'Órgão' (2023). There are 'Pesquisar' and 'Limpar' buttons. Below the filter form, a table titled 'Plano de Desenvolvimento de Pessoas' is shown. The table has columns for 'Ano do PDP', 'Situação do plano', 'Órgão', 'Data limite para envio ao órgão central da SIPEC', and 'Data limite para devolução pelo órgão central da SIPEC'. A single row is displayed for the year 2023. A 'Pesquisar' button is highlighted with a red arrow in the bottom right corner of the table area.

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Data limite para envio ao órgão central da SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central da SIPEC
2023	Em elaboração	MINISTERIO DA ECONOMIA	01/12/2022	01/12/2022

ACESSO AO PDP NO PORTAL SIPEC

- O Usuário PDP que deseja inserir novas necessidades deverá clicar no botão “Gerenciar itens de necessidade” e então será possível incluir novas necessidades.



The screenshot displays the 'Portal Sipec' interface, specifically the 'Plano de Desenvolvimento de Pessoas' (PDP) management section. The header includes the portal name and 'Ministério da Economia'. The main content area shows a search bar, a filter button, and a table of PDP records. A red arrow points to the 'Gerenciar' button in the actions column of the table.

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	Pedido de revisão deferido pelo órgão central	MINISTERIO DA ECONOMIA	30/09/2022	30/11/2022	   

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

3. CADASTRO DAS NECESSIDADES PELO USUÁRIO PDP

CADASTRO DE NECESSIDADE PELO USUÁRIO PDP

- O Usuário PDP deverá clicar no botão “+ cadastrar” e, assim, será aberto novo formulário de preenchimento de necessidades. As necessidades devem ser preenchidas conforme as informações coletadas no formulário de levantamento do campus.

Portal Sipec
Ministério da Economia

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

Gerenciar necessidade

Representante PDP:
Órgão: MINISTERIO DA ECONOMIA
Ano: 2023

q Filtros Clique para expandir/coltar

Cadastrar +

resultados por página 100

Unidades (IFS 0.1)	UF e Qnt. de agências públicas (IFS 0.3)	O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER (IFS 1)	Tema Geral (IFS 2)	Recorte do Tema Geral (IFS 3)	O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IPC 1)	Esta necessidade deve: (IPC 2)	Ação de desenvolvimento	Ações
SSA-MG	MG (5), Total 5	Baixa compreensão e apropriação a respeito das inovações trazidas pela Lei n. 14.133/2021 - Nova Lei de Licitações	Logística e Compras Públicas	Capacitação e treinamento na utilização da Nova Lei de Licitações.	Precisa ser aprendido: Contínuo Resultado Organizacional: Operacional	Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente	-	

Figura 7

TELA DE PREENCHIMENTO - USUÁRIO PDP

IDENTIFICAÇÃO GERAL DA NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO

Essa necessidade estará vinculada à qual unidade? *  ←

Selecione

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"/> BA	Quantidade
<input type="checkbox"/> GO	Quantidade
<input type="checkbox"/> MT	Quantidade
<input type="checkbox"/> PI	Quantidade
<input type="checkbox"/> RO	Quantidade
<input type="checkbox"/> SE	Quantidade

<input type="checkbox"/> AL	Quantidade
<input type="checkbox"/> CE	Quantidade
<input type="checkbox"/> MA	Quantidade
<input type="checkbox"/> PA	Quantidade
<input type="checkbox"/> PR	Quantidade
<input type="checkbox"/> RR	Quantidade
<input type="checkbox"/> SP	Quantidade

<input type="checkbox"/> AM	Quantidade
<input type="checkbox"/> DF	Quantidade
<input type="checkbox"/> MG	Quantidade
<input type="checkbox"/> PB	Quantidade
<input type="checkbox"/> RJ	Quantidade
<input type="checkbox"/> RS	Quantidade
<input type="checkbox"/> TO	Quantidade

<input type="checkbox"/> AP	Quantidade
<input type="checkbox"/> ES	Quantidade
<input type="checkbox"/> MS	Quantidade
<input type="checkbox"/> PE	Quantidade
<input type="checkbox"/> RN	Quantidade
<input type="checkbox"/> SC	Quantidade

Total:

0

TELA DE PREENCHIMENTO - USUÁRIO PDP

IFS 1 - O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho? * 



IFS 1 - O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho

IFS 2 - O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de *desempenho** atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? * 



- Aprender o básico
- Melhorar o que já executo
- Especializar em um saber, atividade ou ferramenta de trabalho
- Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas relacionadas ao meu trabalho

IFS 3 - Para aprimorar o seu desempenho, qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido? * 



IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna 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



TELA DE PREENCHIMENTO - USUÁRIO PDP

IFS 5 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual competência acredita que tenha sido 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

IFS 6 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metasp organizacionais? * 



IFS 6 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metasp organizacionais



Salvar

Voltar

4. VALIDAÇÃO DAS NECESSIDADES PELA CHEFIA PDP

TELA DE PREENCHIMENTO - CHEFIA PDP

- Após fazer o processo de login e escolha do PDP 2024, a Chefia PDP deverá filtrar as necessidades cadastradas em sua unidade.

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 (IFS 1):

O que precisa ser aprendido é (IFS 1):

Considero que esta necessidade deve (IFS 2):

TELA DE PREENCHIMENTO - CHEFIA PDP

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

UNIDADE (1 a 1.1)	PROPOSTA (1 a 1.1)	DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO (1 a 1.1)	ÁREA DE ATUAÇÃO (1 a 1.1)	DESCRIÇÃO (1 a 1.1)	STATUS DA NECESSIDADE (1 a 1.1)	COMENTÁRIOS (1 a 1.1)	AÇÕES
CGDES/DESEN/SGP, CGDES/DESEN/SGP	DF (16), Total: 16	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)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
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 type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
CGDES E CGDEP/DESEN/SGP/SEDGG/ME	DF (10), ES (6), Total:16	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 type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
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	-	-	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

TELA DE PREENCHIMENTO - CHEFIA PDP

ESTAS FORAM AS NECESSIDADES REGISTRADAS POR SUA EQUIPE

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

- Divisão de Acompanhamento Funcional/COAP/CGGP/IDGI

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 atua 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

TELA DE PREENCHIMENTO - CHEFIA PDP

- À medida que as necessidades forem priorizadas pela Chefia, estas apresentarão o “check” verde e serão disponibilizadas, automaticamente, para avaliação do Representante Operacional

Portal Sipec
Ministério de Educação

Control Sipec

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - CONTROLE OPERACIONAL

Gerenciar necessidades

Representante PDP: **Órgão: Inep**
ELIZETE FRASAO DOS SANTOS CEZARDO
FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE ADM. PÚBLICA

07/01/2018 [Olhar por necessidade](#)

Unidade (PF 4.0)	DF e Qnt. de agentes públicos (PF 5.2)	O que NÃO SE DEVE FAZER ou NÃO SER (PF 1)	Tema Geral (PF 3)	Recurso do Tema Geral (PF 3.2)	O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser atingido (PF 1)	Esta necessidade deve (PF 2)	Ações
Unidade de Acompanhamento: FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE ADM. PÚBLICA	DF (1): Total: 1	Servidora não alocada na função, necessitando de capacitação para desenvolver melhor o seu trabalho. Fazer vista e cadastro de conhecimentos de área.	Gestão de Pessoas	Gestão de Pessoas	Precisa ser aprendido: Contínua; Resultado Organizacional: Operacional;	Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida a prioridade.	 
Data:	DF (5): Total: 1	Não se pode aplicar mapa de transparência ativa e proteção de dados.	Apostilamento e Presidência	apostilamento	Precisa ser aprendido: Contínua; Resultado Organizacional: Operacional;	Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida a prioridade.	 

Mostrando de 1 até 2 de 2 registros



5. AVALIAÇÃO E DETALHAMENTO DE SOLUÇÕES PELO REPRESENTANTE OPERACIONAL PDP

TELA DE PREENCHIMENTO - REPRESENTANTE OPERACIONAL

- Após logar no sistema, selecionar o PDP 2024 e entrar no ambiente ‘gerenciar necessidades’, o Representante poderá avaliar se há necessidades de desenvolvimento que podem ser consolidadas. Ao escolher as necessidades com: a) mesmo Tema Geral; b) recorte do Tema Geral semelhante; c) mesma capacidade a ser desenvolvida deve selecionar as que deseja consolidar e, em seguida, clicar em “Adicionar” ao final da tabela de necessidades

Selecionar Necessidade	Descrição	Tema Geral (P.D.S.)	Recorte do Tema Geral (P.D.S.)	Capacidade a ser desenvolvida (P.D.S.)	Como precisa ser avaliada e o resultado das práticas em abrangência (P.C.)	Esta necessidade deve (P.C.)	Agrupada	Análise/Processo (P.C.)	Ações	
	Selecionar Necessidade	EF (C), em agências públicas (P.D.S.)	Tema Geral (P.D.S.)	Recorte do Tema Geral (P.D.S.)	Capacidade a ser desenvolvida (P.D.S.)	Como precisa ser avaliada e o resultado das práticas em abrangência (P.C.)	Esta necessidade deve (P.C.)	Agrupada	Análise/Processo (P.C.)	Ações
<input type="checkbox"/>	Selecionar 26	EF (C), EF (C), Total 12	Fóruns em Tema Público	Análise de reuniões comunitárias	Identificar os principais motivos validados que podem impulsionar os processos decisórios e a geração de programas e projetos no âmbito do setor público	Práticas ser avaliadas: Continuidade	Esta necessidade deve (P.C.)	Sim		
<input type="checkbox"/>	Selecionar 26	EF (C), EF (C), Total 24	Atividades	Realizar reuniões	Identificar os principais motivos validados que podem impulsionar os processos decisórios e a geração de programas e projetos no âmbito do setor público	Práticas ser avaliadas: Continuidade	Esta necessidade deve (P.C.)	Sim		
<input type="checkbox"/>	Selecionar 26	EF (C), Total 18	Atividades	Realizar reuniões	Identificar os principais motivos validados que podem impulsionar os processos decisórios e a geração de programas e projetos no âmbito do setor público	Práticas ser avaliadas: Continuidade	Esta necessidade deve (P.C.)	Sim		
<input type="checkbox"/>	Selecionar 26	EF (C), Total 12	Atividades	Realizar reuniões	Identificar os principais motivos validados que podem impulsionar os processos decisórios e a geração de programas e projetos no âmbito do setor público	Práticas ser avaliadas: Continuidade	Esta necessidade deve (P.C.)	Sim		

TELA DE PREENCHIMENTO - REPRESENTANTE OPERACIONAL

→ Depois de clicar em “Adicionar”, o Sistema mostrará as necessidades selecionadas para consolidação

Atividades Limpas Detalhadas

UNIDADES (F3.4.1)	UF e CAC de agentes públicos (F3.4.2)	Tema (F3.5)	Resumo do Tema (F3.6)	Capacidade a ser desenvolvida (F3.7)	O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (F3.8)	Esta necessidade deve (F3.9)	Análise de Prioridade (F3.10)	Ações
Subsistema 10	BA (1); DF (1); Total 2)	Literacia	Gestão de conflitos	Identificar soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados numéricos e não numéricos; e avaliar as que apresentam a melhor e a estabilidade das soluções.	Pré-requisito ser aprendidos: (Contínua) Resultado Organizacional: T3(10)	Esta necessidade deve (F3.9) Deve ser resolvido para evitar problemas do processo, pois é válida e pertinente	--	<input type="button" value="Adicionar"/>
COGES/DESDIVSOF COGES/DESDIVSOF	DF (1); Total 1)	Literacia	Gestão de Conflitos	Identificar soluções inovadoras e efetivas.	Pré-requisito ser aprendidos: (Contínua) Resultado Organizacional: (Operacional)	Deve ser resolvido para evitar problemas do processo, pois é válida e pertinente	--	<input type="button" value="Adicionar"/>



TELA DE PREENCHIMENTO - REPRESENTANTE OPERACIONAL

- Após clicar em 'check', aparecerão as perguntas que foram levantadas no formulário, até IFGP6.

Validação de Necessidades

ISTO É O QUE VOCÊ PRECISA ANALISAR/PRIORIZAR

IFGP 1 - Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal) (conferir IFS 0.1)? *  ←

Sim.
 Não.

IFGP 2 - Essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP (conferir IFC 1)? *  ←

Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.
 Não, necessidade não será admitida porque:

Justificativa



TELA DE PREENCHIMENTO - REPRESENTANTE OPERACIONAL

→ Após clicar em 'check', aparecerão as perguntas que foram levantadas no formulário, até IFGP6.

Validação de Necessidades ✕

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 )? *  

- GT - funções e descrições de cargo
- GT - competências e níveis de proficiência
- GT - objetivos de trabalho e desenvolvimento
- SD - conselhos e recomendações
- SD - calculadoras
- SD - exemplos de aplicação

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

Não.

Sim.

ESPECIALIZAÇÃO 

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

Sim.

Não.

Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.

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

opcional.



REPRESENTANTE GERENCIAL

- Após a inclusão das necessidades pelo Usuário PDP, validação pela Chefia PDP e avaliação e detalhamento de soluções pelo Representante Operacional PDP, o Representante Gerencial PDP (da CC|DQVTC|PROGEPE) poderá aglutinar as necessidades que forem comuns entre campi e unidades do IFPR.
- Depois disso, Representante Gerencial encaminha para aprovação da Autoridade Máxima. A autoridade máxima aprova o PDP com base no reconhecimento de que aquele PDP – com aquelas necessidades identificadas, validadas, analisadas e priorizadas – apresenta o planejamento que melhor atende aos interesses e metas institucionais naquele momento.
- O PDP passará para o status “Em análise pelo órgão central”, e o Órgão Central tem até 30 dias para analisar e prestar devolutiva do PDP, autorizando sua execução.

CRONOGRAMA

até 18/07/2023	Levantamento dos Representantes Operacionais através da resposta ao processo SEI 23411.012286/2023-34, Despacho 2444778
19/07/2023	Cadastramento dos Representantes Operacionais no Portal SIPEC pelo Representante Gerencial
20/07/2023	Reunião virtual explicativa sobre o PDP 2024 com Representantes Operacionais, com convite estendido aos dirigentes de campus e unidades
21/07/2023	Emissão de Portaria da Comissão PDP 2024
até 27/07/2023	Representantes Operacionais realizam localmente, de acordo com o organograma, o levantamento e cadastro dos Usuários e Chefias no Portal SIPEC
até 01/08/2023	Início do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento nas equipes dos campi e unidades
até 22/08/2023	Cadastro das necessidades de desenvolvimento das equipes no Portal SIPEC pelo Usuário PDP e validação pela Chefia PDP (pode ser feito em conjunto).
até 05/09/2023	Análise e inclusão das soluções das necessidades pelos Representantes Operacionais
até 19/09/2023	Análise e aglutinação das necessidades pelos Representante Gerencial e envio à autoridade máxima
até 29/09/2023	Aprovação do PDP pela Autoridade Máxima e envio ao Órgão Central

LINKS ÚTEIS

- ❑ Página PDP IFPR
<https://ifpr.edu.br/servidor/capacitacao/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas-pdp-2024/>
- ❑ Proposta PDP 2024
<https://ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2023/07/pdp-2024-elaboracao-do-plano-de-desenvolvimento-de-pessoas.pdf>
- ❑ Portal SIPEC
<https://portalsipec.servidor.gov.br/login>
- ❑ Central de conteúdos do SIPEC
<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/central-de-conteudos>

LEMBRE-SE

- Esse é um processo novo e é muito natural ter dúvidas sobre como encaminhar os procedimentos no seu campus. Entre em contato sempre que precisar e pensaremos juntos a melhor forma de conduzir a situação.

EXCELENTE TRABALHO A TODAS/OS!

Coordenação de Capacitação | Diretoria de Qualidade de Vida no Trabalho e
Capacitação do Servidor
dqvts.progepe@ifpr.edu.br

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Instituto Federal do Paraná