

Q. Filtrar

Clique para expandir/collar

Unidades (IFS 0.1):	Qual(is) unidade(s) organizacional(is) do órgão/da entidade será(ão) beneficiada(s) pela(s) necessidade de desenvolvimento?
Necessidade de desenvolvimento (IFS 0.2):	Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?
UF (IFS 0.3):	
O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER (IFS 1):	Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento?
Sugestão para solucionar problema de desempenho (IFS 2):	Seleciona
Tema Geral (IFS 3):	
Resumo do Tema Geral (IFS 3):	Insira o resumo do tema de interesse deste conteúdo
Nível de esforço de aprendizagem (IFS 4):	Seleciona
Necessidade associada a competência (IFS 5):	Seleciona
Resultado trago para a organização (IFS 6):	Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado?
O resultado organizacional a ser alcançado é (IFC 1):	Seleciona
O que precisa ser aprendido é (IFC 1):	Seleciona
Considero que esta necessidade deve (IFC 2):	

➡ **Q. Pesquisar** **Limpar**

- O Usuário PDP não possui a funcionalidade de exportação das necessidades via planilha Excel.

Perfil Chefia Imediata

- A Chefia deve inicialmente fazer o login no sistema, escolher o ambiente PDP e o ano (verifique na Seção 4.1). Em seguida, deverá selecionar a opção “Gerenciamento de Necessidades”, onde terá acesso a todas as necessidades do órgão ou entidade.

Q. Filtrar

Clique para expandir/collar

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	

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

Q. Filtrar

Clique para expandir/collar

Unidades (IFS 0.1): **CGDES**

Necessidade de desenvolvimento (IFS 0.2): Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?

UF (IFS 0.3):

O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER (IFS 1): Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento?

Sugestão para solucionar problema de desempenho (IFS 2): Seleciona

Tema Geral (IFS 3):

Resumo do Tema Geral (IFS 3): Insira o resumo do tema de interesse deste conteúdo

Nível de esforço de aprendizagem (IFS 4): Seleciona

Necessidade associada a competência (IFS 5): Seleciona

Resultado trago para a organização (IFS 6): Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado?

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

O que precisa ser aprendido é (IFC 1): Seleciona

Considero que esta necessidade deve (IFC 2):

➡ **Q. Pesquisar** **Limpar**

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

MOTIVOS (H V V)	PROMESSA (H V V)	O QUE NÃO DEVE FAZER NA NOVA ETAPA (H V V)	ETAPA ANTERIOR (H V V)	H V V	O QUE PRECISA SER AVALIADO (H V V)	ETAPA INVESTIGAÇÃO (H V V)	AÇÃO
CGDES/DESEN/SGP, CGDES/DESEN/SGP	DF (18), Total:18	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/ME	DF (10), ES (8). Total:18	Analizar 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 <p>IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada? * </p> <p>- Divisão de Acompanhamento Funcional/COAP/CGGP/DGI</p> <p>IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? * </p> <p>- 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</p> <p>IFS 0.3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido? * </p> <p>- Gestão de Pessoas: Gestão de Pessoas</p> <p>IFS 0.4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver esse problema de desempenho? * </p> <p>- ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido</p> <p>IFS 0.5 - Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual a capacidade será desenvolvida? * </p> <p>- Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas</p> <p>IFS 0.6 - Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para organização? * </p> <p>realização das demandas com mais segurança e efetividade</p>	ESTAS SÃO AS DECISÕES QUE VOCÊ PRECISA TOMAR QUANTO ÀS NECESSIDADES <p>IFS 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 0) e esse resultado a ser alcançado (IFS 6); * </p> <p>O QUE PRECISA SER APRENDIDO É: </p> <p><input checked="" 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 checked="" 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> <p>IFS 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><input checked="" 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><input type="radio"/> Deve ser desconsiderada, porque:</p> <p>Justificativa</p> <p style="text-align: right;"> Salvar Fechar</p>
---	---

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

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 (IFS 1)	Eta necessidade deve (IFS 2)	Ações
Divisão de Acompanhamento Funcional COAP/COG/DOI	DF (1). Total 1	Servidores recentemente nomeados na função, necessitando de capacitação para desenvolver melhor o seu trabalho; falta visita à clássica 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.	
Didep	DF (5). Total 5	Não se sabe aplicar mapa de transparéncia 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.	

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

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	Itens para aprovação	FUNDACAO ESCOLA RAIUNAL DE ADM. PUBLICA	30/10/2022	30/11/2022	

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: