

PDP

Plano de Desenvolvimento
de Pessoas

20

21



INSTITUTO FEDERAL
Espírito Santo

Breve introdução à GpC

Breve introdução à GpC

Período	Marcos legais	Implicações
Década de 1930	Lei nº 284, de 28 de outubro de 1936	Criação do Conselho Federal do Serviço Público
	Decreto-Lei nº 579, de 30 de julho de 1938	Criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP)
	Decreto-Lei nº 1.713, de 28 de outubro de 1939	Estabelecimento de novos sistemas de classificação de cargos para a estruturação de quadros de pessoal, regulamentando a relação entre o Estado e servidores públicos
Década de 1960 e 1970	Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967	Instituição de princípios como a descentralização de atividades, a coordenação e planejamento de ações, o controle e a delegação de competências regimentais
Primeira metade da década de 1990	Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990	Aprovação do Regime Jurídico da União e surgimento de unidades de recursos humanos voltadas para atividades específicas, como folha de pagamentos, aposentadoria, treinamento, capacitação, dentre outras

Período	Marcos legais	Implicações
Década de 1960 e 1970	Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967	Instituição de princípios como a descentralização de atividades, a coordenação e planejamento de ações, o controle e a delegação de competências regimentais
Primeira metade da década de 1990	Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990	Aprovação do Regime Jurídico da União e surgimento de unidades de recursos humanos voltadas para atividades específicas, como folha de pagamentos, aposentadoria, treinamento, capacitação, dentre outras
Segunda metade da década de 1990 em diante	Decreto nº 2.029, de 11 de outubro de 1996	Normatização da participação de servidores públicos em eventos de capacitação e treinamento
	Decreto nº 2.794, de 1º de outubro de 1998	Instituição da Política Nacional de Capacitação dos Servidores, com escolha das diretrizes para a capacitação e o reconhecimento do servidor público ao longo do processo de capacitação permanente
	Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006	Instituição da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal – PNDP, que se baseia nos conhecimentos demandados pela organização, na flexibilização dos conceitos de postos de trabalho e na responsabilização do indivíduo com seu desenvolvimento

gestão por competência



Breve introdução à GpC

Gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes **necessárias ao desempenho das funções dos servidores**, visando ao alcance dos objetivos da instituição.

Capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o **desenvolvimento de competências institucionais** por meio do desenvolvimento de competências individuais.

Breve introdução à GpC

Competência:



Breve introdução à GpC

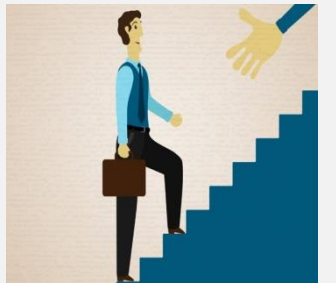
O **conhecimento (C)** está relacionado ao conjunto de **informações** assimiladas e estruturadas ao longo da vida pelo indivíduo, que adquirem significado e relevância e dão **racionalidade** ao mundo que o cerca. Esta dimensão abrange o **SABER, SABER O QUE e PORQUE FAZER**.



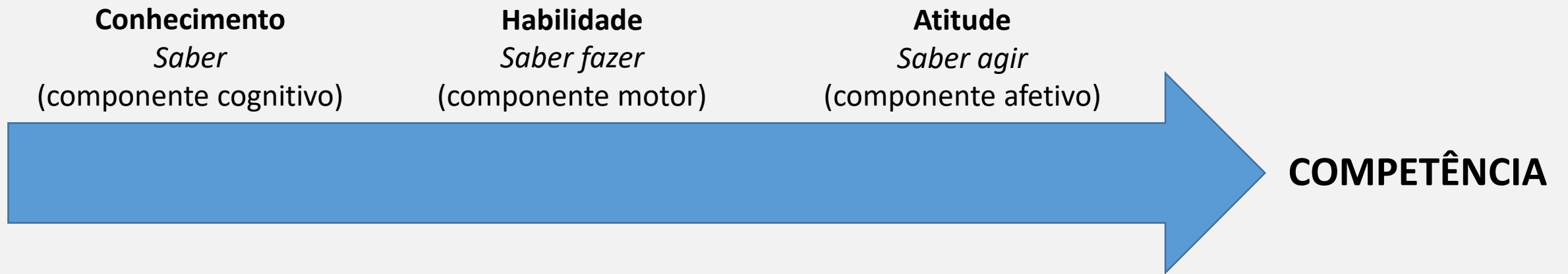
A **habilidade (H)** é a capacidade do indivíduo de fazer **uso produtivo do conhecimento**, consiste na aplicação e apropriação dos conhecimentos para a **consecução de uma ação**, visando alcançar um propósito específico. Este componente refere-se ao **SABER COMO FAZER**.



A **atitude (A)** refere-se aos **aspectos sociais e afetivos** no contexto do trabalho. Ela também diz respeito ao julgamento da pertinência da ação, à **ética do comportamento**, aos valores, aos aspectos da iniciativa e criatividade. Está relacionada à dimensão do **SABER AGIR ou QUERER FAZER**.



Breve introdução à GpC

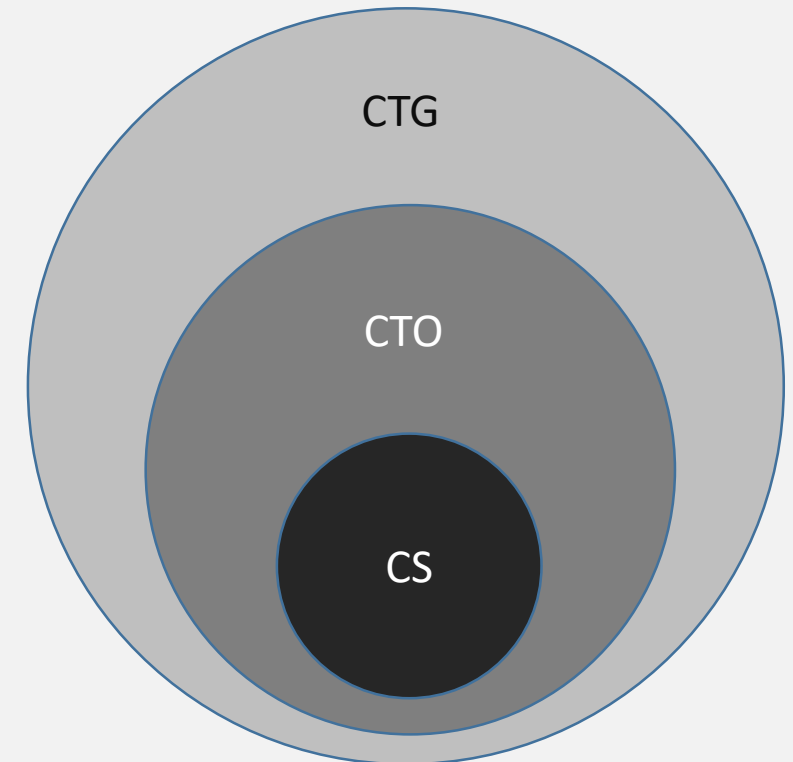


Breve introdução à GpC

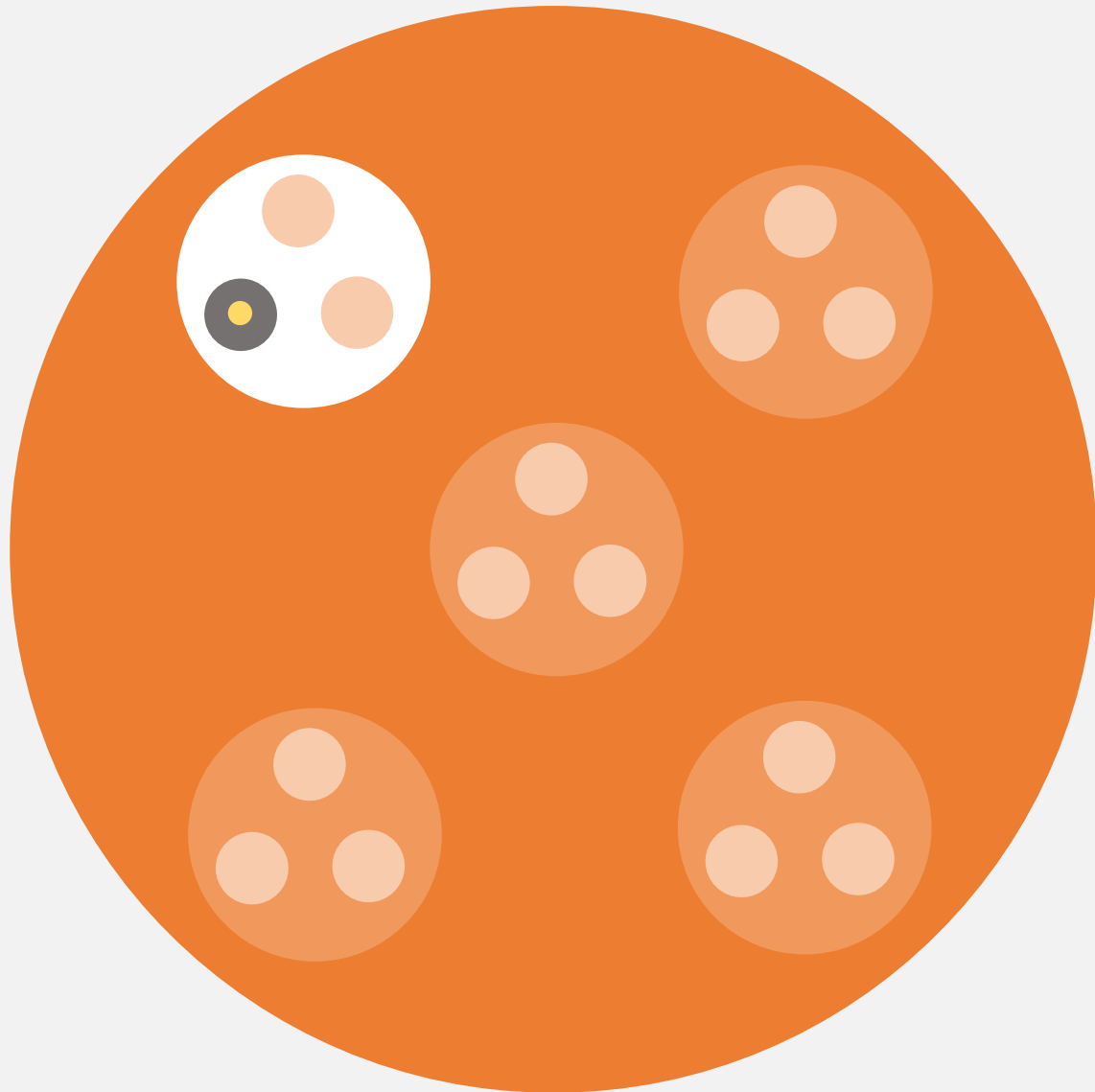
Competências transversais governamentais (CTG): quando requeridas por todos os servidores públicos federais da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Competências transversais organizacionais (CTO): quando necessárias aos indivíduos que atuam na UFMG.

Competências Setoriais (CS): Se subdividem em competências individuais técnicas e competências individuais gerenciais.



Breve introdução à GpC



Para atuar na área de Gestão de Pessoas do IFES, é necessário possuir a competência.....

Para atuar na Coordenadoria, é necessário possuir a competência.....

Para atuar na Atividade....., é necessário possuir a competência.....

Para executar o Processo de trabalho....., é necessário possuir a competência.....

Breve introdução à GpC

O objetivo de um plano de desenvolvimento de servidores em um órgão que adota a Gestão por Competências passa, necessariamente, por **conteúdos de capacitação vinculados ao planejamento institucional**, possibilitando o aperfeiçoamento das competências individuais e coletivas para o **alcance dos resultados esperados pela organização.**

Introdução ao PDP

Introdução ao PDP

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas é um **instrumento de gestão** cuja finalidade é elencar as ações de desenvolvimento necessárias à **consecução dos objetivos institucionais**.

Ao consultar o Decreto nº 9.991/2019, percebemos a **importância estratégica do PDP** para a administração pública. O decreto afirma que o PDP deverá:

“alinhar as ações de desenvolvimento e a **estratégia do órgão** ou da entidade”

“estabelecer **objetivos e metas institucionais** como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento”

“atender às **necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas**, vigentes e futuras”

“preparar os servidores para as **mudanças de cenários internos e externos** ao órgão ou à entidade”

Introdução ao PDP

Implementa, portanto, uma **política de desenvolvimento** na instituição, cujas ações de capacitação constituem apenas o produto final de um **esforço coletivo que começa na definição da missão, visão e valores institucionais**, bem como na definição dos objetivos delineados para a implementação da estratégia organizacional. Não por acaso, o Decreto nº 9.991/2019 declara que:

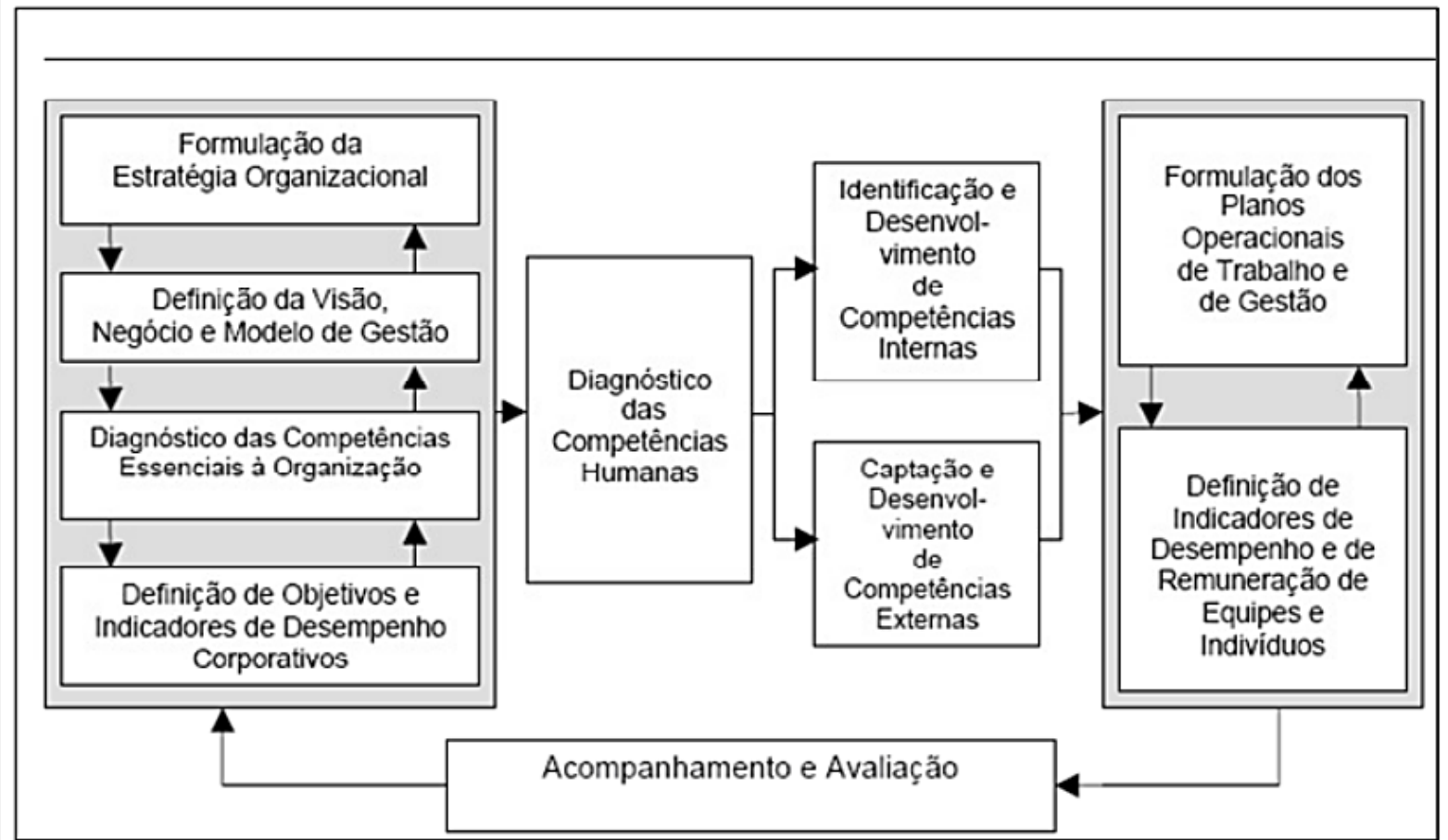
“A unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade é responsável pelo PDP perante o órgão central do SIPEC e apoiará os gestores e a autoridade máxima do órgão ou da entidade na gestão do desenvolvimento de seus servidores, desde o planejamento até a avaliação”.

Também a Instrução Normativa nº 201/2019 do Ministério da Economia, que dispõe sobre critérios e procedimentos específicos do Decreto nº 9.991/2019, afirma que:

“A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade é a responsável pela elaboração, execução, monitoramento e avaliação do PDP perante o órgão central do SIPEC”.

Introdução ao PDP

A **Guia de Gestão da Capacitação por Competências**, publicada em 2012 pelo então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão com o intuito de orientar os órgãos da administração pública federal a respeito da **Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP)**, objeto de regulamentação do Decreto nº 9.991/2019, traz uma figura que ilustra o **enfoque sistêmico e estratégico da Gestão por Competências**:



Fonte: Guia de Gestão da Capacitação por Competências (2012), a partir de Guimarães et al. (2001)

Introdução ao PDP

Portanto, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas pressupõe um **profundo alinhamento entre as lacunas de competências identificadas e os objetivos estratégicos do órgão**. Nas palavras da própria Guia de Elaboração do PDP 2021:

“Tendo em vista que o Planejamento Estratégico tem papel norteador no momento de identificação das necessidades de desenvolvimento, ele deve extrapolar a esfera da alta direção e alcançar a organização como um todo. Ou seja, o Planejamento Estratégico deve ser conhecido, assimilado e utilizado por todos. O Planejamento Estratégico, quando bem definido, ajuda cada pessoa da organização a compreender seu papel, sua posição e importância para o alcance dos objetivos institucionais”.

Analisemos agora, brevemente, algumas características do Instituto Federal do Espírito Santo que podem sinalizar a melhor metodologia de LNC para o atual PDP

Introdução ao PDP



Em dezembro de 2018,
o IFES divulgou sua
Política de Capacitação
de Servidores.

Em agosto de 2019, o
governo federal publica
o Decreto nº 9.991,
alterando
regulamentações do
PNDP e instituindo o
PDP.

Em 2019, inicia-se o
trabalho de elaboração
do primeiro Plano
Anual de Capacitação
do IFES (PAC). No
mesmo ano, é
divulgado o atual Plano
de Desenvolvimento
Institucional (PDI).

Para atender o
decreto, o IFES realiza
o LNC e registra um
PDP com mais de 800
ações previstas, cuja
execução foi
inviabilizada pela
pandemia.

Introdução ao PDP

É nesse contexto, portanto, que a Coordenadoria de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas do IFES propõe, para o PDP 2021, uma **metodologia de levantamento de necessidades de capacitação** em três etapas:

- 1 Definição de **competências prioritárias** para o desenvolvimento dos servidores em 2021
- 2 Aproveitamento das demandas apresentadas no PDP 2020, priorizando-as conforme Etapa 1
- 3 Realização do LNC 2020, para atualização do PDP 2021 a partir das novas demandas apresentadas

Metodologia

Metodologia

1

Estudo das notas técnicas e outros esclarecimentos publicados a respeito do Decreto 9.991/2019

2

Estudo do parecer dado pelo SIPEC sobre o PDP 2020

3

Estudo da Guia para Elaboração do PDP 2021

4

Levantamento dos documentos institucionais balizadores (PDI, Pol. de Capacitação, AD, Mapa Estratégico 2018-2022)

5

Análise das demandas apresentadas em 2019, para classificação e priorização

6

Análise cruzada entre documentos institucionais, PDP 2020 e Guia PDP 2021

Metodologia

1

Estudo das notas técnicas e outros esclarecimentos publicados a respeito do Decreto 9.991/2019

2

Estudo do parecer dado pelo SIPEC sobre o PDP 2020

3

Estudo da Guia para Elaboração do PDP 2021

4

Levantamento dos documentos institucionais balizadores (PDI, Pol. de Capacitação, AD, Mapa Estratégico 2018-2022)

5

Análise das demandas apresentadas em 2019, para classificação e priorização

6

Análise cruzada entre documentos institucionais, PDP 2020 e Guia PDP 2021

Metodologia

demandas ifes alterando (version 1) [Salvo automaticamente] - Excel (Falha na Ativação do Produto)

Fonte Alinhamento Número Estilo Células

Quebrar Texto Automaticamente

Aprimoramento Técnico, Comportamental, gerencial ou liderança

	B	C	D	E	F	G
	Competência associada	Quantidade	Área temática – Sistema Estruturante do Poder Executivo Federal	Modalidade	Especificação do tipo de aprendizagem	Título
Técnico	Técnica/Específica do cargo	125	Gestão, organização e inovação institucional, Documentação e Arquivo	Presencial, A distância	Aprendizagem em Serviço, Curso, Oficina	Controle e registro acadêmico
Técnico, Gerente	Devolutiva (feedback), Visão sistêmica	45	Gestão, organização e inovação institucional, Planejamento e orçamento, Administração financeira, Transparência e controle social	Presencial, A distância	Curso	Accountability
Técnico	Técnica/Específica do cargo, Normativa/Legal	85	Planejamento e orçamento, Administração financeira, Contabilidade	Presencial, A distância	Aprendizagem em Serviço, Curso, Oficina, Outras modalidades similares de eventos	Administração de finanças públicas e SIAFI
Técnico	Técnica/Específica do cargo, Normativa/Legal, Aplicativos e sistemas				Aprendizagem em Serviço, Curso, Outras modalidades similares de eventos	Administração de orçamento público e SIMEC
Técnico, Gerente	Técnica/Específica Normativa/Legal					Aposentadoria e pensão
Técnico, Gerente	Articulação, Autocontrole, Comunicação eficaz, Relacionamento interpessoal					Atendimento ao público
Técnico, Gerente	Comunicação eficaz (feedback), Ensino, pesquisa e/ou extensão, Técnica/Específica do cargo					

Identificação das competências mais demandadas pelos servidores em 2019



demandas ifes alterando (version 1) [Salvo automaticamente]

Página Inicial Inserir Layout da Página Fórmulas Dados Revisão Exibir

Calibri 11 A A

Quebrar Texto Automaticamente

Fonte Alinhamento

Competência associada	Quantidade
Técnica/Específica do cargo	35
Técnica/Específica do cargo, Aplicativos e sistemas	15
Técnica/Específica do cargo, Normativa/Legal	11
Saúde e segurança do trabalho	8
Ensino, pesquisa e/ou extensão, Técnica/Específica do cargo	8
Aplicativos e sistemas	6
Normativa/Legal	5
Técnica/Específica do cargo, Normativa/Legal, Aplicativos e sistemas	3
Articulação, Comunicação eficaz	2
Relacionamento interpessoal	2
Ensino, pesquisa e/ou extensão	2
Empatia, Saúde e segurança do trabalho	2
Comunicação eficaz	2
Técnica/Específica do cargo, Sustentabilidade	2
Negociação, Técnica/Específica do cargo, Normativa/Legal	2
Representação Institucional, Técnica/Específica do cargo	2
Técnica/Específica do cargo, Outras	2
Devolutiva (feedback), Visão sistêmica	1
Articulação, Autocontrole, Comunicação eficaz, Empatia, Relacionamento interpessoal	1
Comunicação eficaz, Devolutiva (feedback), Ensino, pesquisa e/ou extensão	1

APERFEIÇOAMENTO | EDUCAÇÃO FORMAL | Planilha3 | Planilha4 | **Planilha5**

Metodologia

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following data:

TIPO DE EVENTO	TÍTULO	Obs	Class
Aprendizagem em Serviço, Estudo em grupo, Curso, Oficina, Outras modalidades similares de eventos	Avaliação da aprendizagem		Y
Estudo em grupo, Curso, Oficina	Comunicação e feedback	Avaliação de desempenho e feedback	Y
Curso, Oficina	Decreto 1.171/1994 - Código de ética Profissional do Servidor Público	Entra em iniciação	Y
Estudo em grupo, Curso, Oficina, Outras modalidades similares de eventos	Educação inclusiva		Y
Intercâmbio, Curso	Espanhol		Y
Aprendizagem em Serviço, Curso, Oficina	Facilitadores de aprendizagem		Y
Curso	Processo Administrativo Disciplinar (PAD)		Y
Curso, Oficina, Palestra	Gerenciamento de risco		Y
Curso, Palestra, Seminário	Gestão de comitês		Y
Curso, Oficina, Palestra, Seminário	Governança		Y
Intercâmbio, Estudo em grupo, Curso, Oficina	Inglês	Juntar com espanhol, verificar intern	Y
Curso, Oficina	Lei n° 8.666/1993 - Lei de licitações e compras		Y
Estudo em grupo, Curso, Oficina	Libras		Y

An orange text box is overlaid on the right side of the spreadsheet with the text: "Agrupamento das ações comuns ou similares".

Metodologia

ElaboracaoPDP2021 Versão Final com anexos.pdf - Adobe Acrobat Reader DC

Arquivo Editar Visualizar Janela Ajuda

Res_CS_48_2019_... politica_capacitacao... GuiaElaboracaoPDP... x UFMG-Plano-Anua... guia-gestao-da-ca...

111 / 115 66,1%

Categoria	Competência Associada	Definição Operacional
Gestão de Resultados	Gestão do desenvolvimento de pessoas	Forjar um ambiente de trabalho em que os interesses de equipes e indivíduos se harmonizem com os objetivos e resultados da organização, gerando oportunidades de aprendizado e desenvolvimento, bem como incentivos para reforçar o desempenho excepcional.
	Gestão da qualidade	Conduzir a área de gestão encarregada de padronizar boas práticas processuais, no âmbito do paradigma da qualidade; gerando serviços internos ou externos seguros e confiáveis, de acordo com indicadores pré-estabelecidos em termos de legislação vigente e padrões de qualidade aplicáveis.
	Liderança eficaz	Dirigir equipes, otimizando a aplicação de talentos disponíveis e criando um ambiente positivo e comprometido para a obtenção de resultados.
	Gerenciamento de recursos	Preservar critérios de eficácia e eficiência na administração de recursos materiais, das competências das pessoas e dos ativos de uso da organização.
	Planejamento	Identificar problemas e prefixam objetivos e impacto.
Gestão de Resultados	Relacionamento com dirigentes	Participar, manter e compartilhar...
	Resolução de problemas	Reconhecer as... para focar nas... calculando os be...

Priorização das ações para atendimento das 05 categorias de competências da Guia PDP 2021

Ativar...
Acesse G...

Metodologia

apacitacao_V6.3.pdf - Adobe Acrobat Reader DC
Arquivo Visualizar Janela Ajuda

Ferramentas Res_CS_48_2019_-... politica_capacitacao... x GuiaElaboracaoPDP... UFMG-Plano-Anua... guia-gestao...

8 / 72 100%

1.4.1 Linhas de Ação

Para fins de desenvolvimento da Política de Capacitação de Servidores serão priorizados eventos de capacitação vinculados às linhas abaixo, obedecendo aos princípios da transparência e isonomia, bem como atender aos preceitos éticos da Administração Pública.

- Desenvolvimento institucional: ações de aperfeiçoamento que instrumentalizem e atualizem os métodos de trabalho e de atividades de gestão, ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas pelo servidor.
- Qualificação institucional: capacitação baseada em ação de educação formal, que tem por objetivo aumentar o grau de qualificação dos servidores em sua área de atuação no Ifes, bem como apoiar o servidor na complementação de seus estudos de educação formal.
- Iniciação ao serviço público: eventos de capacitação que forneçam informações básicas ao servidor ingressante nas carreiras do magistério e do técnico-administrativo e, promova sua integração no serviço público e na Instituição.
- Gestão: ações voltadas à preparação dos servidores para o desempenho das atividades de gestão, que poderão se constituir em pré-requisitos para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção.
- Valores institucionais: ações voltadas para disseminar e promover os princípios e crenças estabelecidos no PEI do Ifes que servem de guia para os comportamentos, atitudes e decisões dos servidores.

Priorização das ações para atendimento das 05 linhas de ação da Política de Capacitação do IFES

Metodologia

Identificação da previsão da competência nos documentos institucionais, fundamentando sua prioridade estratégica

	A	B	C	F	G	H	I	J	
	Nº	Competência (SIPEC)	Categoria (SIPEC)	Descrição - CHA	Base Documental				
1	1	Gestão do desenvolvimento de pessoas	Gestão de Resultados	Iniciação ao serviço público	Transversal	Forjar um ambiente de trabalho em que os interesses de equipes e indivíduos se harmonizem com os objetivos e resultados da organização (H), gerando oportunidades de aprendizado e desenvolvimento (C), bem como incentivos para reforçar o desempenho excepcional (A).	Política de Capacitação: "(...) eventos de capacitação que forneçam informações básicas ao servidor ingressante nas carreiras do magistério e do técnico administrativo e, promova sua integração no serviço público e na Instituição". Decreto 5.825/2006: "(...) a apropriação do processo de trabalho pelos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional". Outros: PDI; Decreto 5.825/2006.		
2	2	Liderança eficaz	Gestão de Resultados	Gestão	Transversal	Dirigir equipes, otimizando a aplicação de talentos disponíveis (H) e criando um ambiente positivo e comprometido para a obtenção de resultados (A).	Política de Capacitação: "(...) ações voltadas à preparação dos servidores para o desempenho das atividades de gestão, que poderão se constituir em pré-requisitos para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção". PDI: "Desenvolver formação de		

COMPETENCIAS | AÇÕES | PDP_SIPEC | VALORES

Ativar o Windows
Acesse Configurações para ativar o Windows.

Pronto

22:41
23/07/2020

Competências

Nº	Competência (SIPEC)	Categoria (SIPEC)	Linha de Desenvolvimento (PC)	Abrangência (SIPEC)	Descrição - CHA	Base Documental
1	Gestão do desenvolvimento de pessoas	Gestão de Resultados	Iniciação ao serviço público	Transversal	Forjar um ambiente de trabalho em que os interesses de equipes e indivíduos se harmonizem com os objetivos e resultados da organização (H), gerando oportunidades de aprendizado e desenvolvimento (C), bem como incentivos para reforçar o desempenho excepcional (A).	<p>Política de Capacitação: "(...) eventos de capacitação que forneçam informações básicas ao servidor ingressante nas carreiras do magistério e do técnico administrativo e, promova sua integração no serviço público e na Instituição".</p> <p>Decreto 5.825/2006: "(...) a apropriação do processo de trabalho pelos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional".</p> <p>Outros: PDI; Decreto 5.825/2006.</p>
2	Liderança eficaz	Gestão de Resultados	Gestão	Transversal	Dirigir equipes, otimizando a aplicação de talentos disponíveis (H) e criando um ambiente positivo e comprometido para a obtenção de resultados (A)	<p>Política de Capacitação: "(...) ações voltadas à preparação dos servidores para o desempenho das atividades de gestão, que poderão se constituir em pré-requisitos para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção".</p> <p>PDI: "Desenvolver formação de lideranças para o exercício da representatividade".</p> <p>Outros: Mapa Estratégico 2018-2022; Avaliação de Desempenho.</p>

Nº	Competência (SIPEC)	Categoria (SIPEC)	Linha de Desenvolvimento (PC)	Abrangência (SIPEC)	Descrição - CHA	Base Documental
3	Inovação	Gestão de Mudanças	Valores institucionais	Transversal	Forjar um clima de interesse para soluções inovadoras (A) que melhorem a eficiência das respostas aos cidadãos em termos de informações, processos, tecnologias, resultados e impactos da gestão pública (H).	<p>PDI: "O incentivo à Iniciação Científica, ao Desenvolvimento Tecnológico e à Inovação"; "Promover a cultura do empreendedorismo e da inovação, estabelecendo perspectivas de atuação profissional em empreendimentos voltados para a inovação"; "Incentivar a inovação nos processos de trabalho".</p>
4	Planejamento	Gestão de Resultados	Valores institucionais	Transversal	Identificar problemas prioritários e oportunidades de sua unidade (H) para projetar planos, programas ou projetos que prefixam objetivos, atividades, recursos, custos, cronogramas, responsáveis e indicadores de progresso, resultados e impacto (H/A).	<p>PDI: "Governança Corporativa - Estabelecimento de diretrizes e critérios institucionais baseados nos princípios da equidade, da solidariedade, da transparência e da participação, para subsidiar o processo de gestão estratégica, possibilitando a integração do ciclo de avaliação, planejamento, programação e execução orçamentária, e acompanhamento".</p> <p>Outros: Mapa Estratégico 2018-2022.</p>

Nº	Competência (SIPEC)	Categoria (SIPEC)	Linha de Desenvolvimento (PC)	Abrangência (SIPEC)	Descrição - CHA	Base Documental
5	Trabalho sobre pressão *	Gestão de Mudanças	Valores institucionais	Transversal	Gerenciar emoções em busca da qualidade das ações gerenciais, evitando reações impulsivas/temperamentais em situações de pressão (A). Objetivar e focar os problemas a resolver, dissociando-os das pessoas envolvidas neles. Utilizar dificuldades, erros detectados ou planos fracassados como objetos de aprendizagem coletiva para capitalizar construtivamente a situação e evitar sua repetição (C/A).	<p>PDI: "Articular ações de fortalecimento das políticas públicas na interface educação e assuntos de saúde; "favorecer um ambiente de promoção da saúde e estímulo da prática do comportamento saudável".</p> <p>Mapa Estratégico 2018-2022: "Otimizar e valorizar os recursos humanos".</p>
6	Trabalho em equipe	Gestão de Relacionamentos	Valores institucionais	Transversal	Criar e participar de equipes de trabalho para promover um ambiente produtivo e aprimorar habilidades diferenciadas entre as pessoas (A); compartilhando recursos e informações para alcançar melhores resultados (C/A)	<p>PDI: "A política de gestão de pessoas deverá contemplar: o estabelecimento de um cenário organizacional que possibilite a realização profissional do servidor, em todas as etapas da vida funcional, buscando o equilíbrio de objetivos entre a pessoa, a equipe e a instituição"; "inclusão de pessoas com deficiências e necessidades educacionais especiais".</p> <p>Outros: Política de Capacitação; Lei 13.146/2015.</p>

* A Guia para Elaboração do PDP 2021 traz essa nomenclatura, "sobre".

Nº	Competência (SIPEC)	Categoria (SIPEC)	Linha de Desenvolvimento (PC)	Abrangência (SIPEC)	Descrição - CHA	Base Documental
7	Contribuição técnico-profissional	Orientação a resultados	Desenvolvimento Institucional	Transversal	Disponibilizar à Administração seu conhecimento profissional específico e suas experiências anteriores, gerenciando a atualização de seus conhecimentos especializados (C).	<p>Política de Capacitação: "validação do formulário de levantamento de necessidade de capacitação pela chefia imediata, dentro das atribuições do cargo ou função do servidor".</p> <p>Lei 11.091/2005: "desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade".</p> <p>Outros: Decreto 5.824/2006.</p>
8	Uso de TIC	Orientação a resultados	Desenvolvimento Institucional	Transversal	Otimizar o uso das tecnologias de informação e comunicação disponíveis, em seu efetivo potencial, para melhorar seu desempenho (H).	<p>PDI: "Impulsionar a pesquisa sobre tendências metodológicas da EaD e do uso de tecnologias educacionais".</p> <p>Mapa Estratégico 2018-2022: "Promover o uso de TIC nos processos de integração interna e externa".</p> <p>Outros: Avaliação de Desempenho.</p>

Nº	Competência (SIPEC)	Categoria (SIPEC)	Linha de Desenvolvimento (PC)	Abrangência (SIPEC)	Descrição - CHA	Base Documental
9	Criatividade	Processos de melhoria	Desenvolvimento Institucional	Transversal	Aplicar sua experiência e especialização em melhorar o uso de dados para refinar metodologias, processos, produtos e interações em equipe, orientadas para a satisfação do usuário externo/interno (H).	<p>PDI: "Incentivar a implantação de ambientes virtuais nos variados níveis e modalidades de ensino e fomentar a utilização das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) nas aulas de cursos presenciais"; "Incentivar a produção de materiais didático-pedagógicos alternativos e experimentais, considerando a diversidade dos estudantes e dos componentes curriculares".</p> <p>Política de Capacitação: "promover capacitação pedagógica para servidores em ações de educação continuada, com oferta regular ao longo de sua vida funcional".</p>
10	Linguagem científica (Outras competências)	Orientação a resultados	Qualificação institucional	Transversal	Conhecimento da linguagem formal e das exigências metodológicas exigidas pela comunidade científica. Habilidade em elaborar um projeto de pesquisa (tema, problema de pesquisa, objetivo, hipóteses; técnicas para reconhecimento de temáticas atuais, levantamento do "estado da arte" dentro da temática da pesquisa, escolha da natureza metodológica quanti/quali (C/A).	<p>PDI: "Promover a capacitação, de forma estratégica, planejada e direcionada, para as atividades inerentes à atividade dos servidores em programas de Pós-Graduação (...)".</p> <p>Política de Capacitação: "maximizar o número de servidores com graduação, pós-graduação lato sensu e stricto sensu nas diversas áreas de atuação do Ifes".</p> <p>Outros: Lei 11.091/2005; Decreto 9.991/2019.</p>

Ações

Nº	Competência	Nº	Ações de capacitação	Linha de Desenvolvimento (PC)	Tipo de evento	Modalidade	Público-alvo	Responsável
1	Gestão do desenvolvimento de pessoas	1	Curso de recepção de servidores recém-admitidos	Iniciação ao serviço público	Curso de capacitação	À distância	Servidores em geral	REITORIA
2	Liderança eficaz	2	1ª Edição da Semana Anual de Gestão do IFES (SAGIFES)	Gestão	Workshop	À distância	Servidores em geral	REITORIA
3	Inovação	3	Palestra 01: <i>A expansão do uso das TICs no contexto pós-pandemia</i>	Valores institucionais	Palestra	À distância	Servidores em geral	REITORIA
4	Planejamento	4	Palestra 02: <i>Modelos de gestão compartilhada e descentralizada para a administração pública</i>	Valores institucionais	Palestra	À distância	Servidores em geral	REITORIA
		5	Palestra 03: <i>Governança corporativa na administração pública: do macro ao micro</i>	Valores institucionais	Palestra	À distância	Servidores em geral	REITORIA
		6	Captação de recursos: leis de incentivo e outras modalidades de parceria público-público/público-privada	Desenvolvimento Institucional	Curso de capacitação	À distância	Servidores em geral	REITORIA/ CAMPUS
5	Trabalho sobre pressão	7	Palestra 04: <i>"Inteligência emocional": descobertas no campo da neurociência</i>	Valores institucionais	Palestra	À distância	Servidores em geral	REITORIA
6	Trabalho em equipe	8	Palestra 05: <i>Tecnologias assistivas e acessibilidade no contexto do trabalho</i>	Valores institucionais	Palestra	À distância	Servidores em geral	REITORIA
7	Linguagem científica (Outras competências)	9	Elaboração de projetos de mestrado e doutorado	Qualificação institucional	Palestra	À distância	TAE	REITORIA

Nº	Competência	Nº	Ações de capacitação	Linha de Desenvolvimento (PC)	Tipo de evento	Modalidade	Público-alvo	Responsável
8	Contribuição técnico-profissional	10	Segurança e controle de qualidade em laboratórios: boas práticas no serviço público	Desenvolvimento Institucional	Curso de capacitação	À distância	TAE	REITORIA/ CAMPUS
		11	Certificação e emissão de diplomas no ambiente digital	Desenvolvimento Institucional	Curso de capacitação	À distância	TAE	REITORIA/ CAMPUS
		12	Gestão e fiscalização de contratos na administração pública	Desenvolvimento Institucional	Curso de capacitação	À distância	TAE	REITORIA/ CAMPUS
		13	Prevenção à judicialização: análise de casos práticos à luz da legislação, doutrina e jurisprudência aplicáveis	Desenvolvimento Institucional	Curso de capacitação	Presencial	TAE	REITORIA/ CAMPUS
		14	Primeiros socorros e segurança do trabalho	Desenvolvimento Institucional	Curso de capacitação	Presencial	TAE	REITORIA/ CAMPUS
		15	Processo de admissão docente: elaboração de editais	Desenvolvimento Institucional	Curso de capacitação	À distância	TAE	REITORIA/ CAMPUS
		16	Legislação aplicada ao serviço público	Desenvolvimento Institucional	Curso de capacitação	À distância	TAE	REITORIA/ CAMPUS
		17	Capacitação de curta duração em curso, treinamento, aperfeiçoamento, estágio, grupo de estudo, visita técnica, missão no exterior, intercâmbio e outros, em todas as áreas do saber	Qualificação institucional	Diversos	Diversos	Servidores em geral	REITORIA/ CAMPUS
		18	Capacitação em palestra, seminário, fórum, congresso, conferência, workshop, semana, jornada, convenção, colóquio entre outras modalidades similares de eventos, em todas as áreas do saber	Qualificação institucional	Diversos	Diversos	Servidores em geral	REITORIA/ CAMPUS
19	Qualificação formal em cursos de graduação, especialização, aperfeiçoamento, mestrado, doutorado, pós-doutorado, no país e exterior, em todas as áreas do saber	Qualificação institucional	Educação formal	Diversos	Servidores em geral	REITORIA/ CAMPUS		

Nº	Competência	Nº	Ações de capacitação	Linha de Desenvolvimento (PC)	Tipo de evento	Modalidade	Público-alvo	Responsável
9	Uso de TIC	20	Gestão de pessoas: sistemas aplicáveis ao IFES (SIAPE, SIGEP, SIPAC, SIGRH, SCDP)	Desenvolvimento Institucional	Curso de capacitação	À distância	TAE	REITORIA
		21	Excel como ferramenta de gestão: nível intermediário	Desenvolvimento Institucional	Curso de capacitação	À distância	TAE	REITORIA/ CAMPUS
		22	Treinamento básico em sistemas aplicáveis ao IFES	Desenvolvimento Institucional	Curso de capacitação	À distância	TAE	REITORIA/ CAMPUS
		23	Gerenciamento de redes de computadores aplicável ao IFES	Desenvolvimento Institucional	Curso de capacitação	À distância	TAE	REITORIA/ CAMPUS
10	Criatividade	24	Práticas pedagógicas: comunicação e uso de recursos em sala de aula	Desenvolvimento Institucional	Curso de capacitação	À distância	Servidores em geral	REITORIA/ CAMPUS

Obs.: as ações de capacitação oferecidas pelo CEFOR, bem como cursos de educação formal ofertados pela PRPPG estão sendo levantados para inclusão já na primeira versão do PDP 2021.

Cronograma

Atividade	Data/Prazo
Reunião com Pró-Reitoria e DG's	29/07/2020
Reunião com CGGP's	31/07/2020
Notícia no site do IFES divulgando cronograma	03/08/2020
Preenchimento das ações no site SIPEC	14/08/2020
Definição dos novos itens do CHA	14/08/2020
Notícia divulgando ações do PDP e orientações ao LNC	17/08/2020
Verificação das inconsistências no módulo do LNC	21/08/2020
Atualização do manual de preenchimento do LNC	24/08/2020
Treinamento para preenchimento do LNC	28/08/2020
Preenchimento do LNC pelos servidores	31/08 - 11/09
Validação do LNC pelas chefias	14/08 - 25/09
Compilação dos dados do LNC	Outubro/Novembro
Divulgação da versão final no site do IFES	Dezembro

Obs.: esse cronograma poderá passar por revisões. As datas oficiais do LNC 2020 serão divulgadas em momento oportuno.

Base de Dados

Valores

Valores previstos para investimento na capacitação dos servidores - 2021	
1 - Diárias, passagens e inscrições	
2 - Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)	
TOTAL	R\$ -

A DEFINIR

OBRIGADO!



COORDENADORIA DE SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

INSTITUTO FEDERAL

Espírito Santo