

LEVANTAMENTO DE  
NECESSIDADES DE  
CAPACITAÇÃO

2020



**INSTITUTO FEDERAL**

Espírito Santo

# SUMÁRIO

---

<b>APRESENTAÇÃO.....</b>	<b>02</b>
<b>DADOS GERAIS .....</b>	<b>03</b>
<b>AVALIAÇÃO POR COMPETÊNCIAS .....</b>	<b>04</b>
Conhecimentos e Habilidades.....	05
Atitudes.....	11
<b>AÇÕES DE APERFEIÇOAMENTO.....</b>	<b>16</b>
Dados gerais.....	17
Categoria 01: Gerencial.....	24
Categoria 02: Docência.....	26
Categoria 03: Técnico-Organizacional.....	28
Categoria 04: Interpessoal.....	30
Categoria 05: Línguas.....	32
Categoria 06: Informática.....	34
Categoria 07: Sistemas.....	36
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>38</b>

# APRESENTAÇÃO

---

O Levantamento de Necessidades de Capacitação, previsto na Política de Capacitação de Servidores do Instituto Federal do Espírito Santo, é uma importante ferramenta para o planejamento das ações de capacitação da instituição. Por meio do LNC, é possível identificar e caracterizar os conteúdos e formatos das ações de desenvolvimento dos servidores do Ifes, relacionando-os ao cumprimento dos objetivos estratégicos e da missão institucional.

Em sua segunda edição, realizada em 2020, os servidores puderam avaliar seus conhecimentos, habilidades e atitudes no desempenho de suas atividades na Instituição. Essa avaliação contribuiu para a assimilação de elementos da “Gestão por Competências” no serviço público federal, cujo propósito é desenvolver capacidades institucionais por meio do aprimoramento das habilidades individuais dos servidores.

Além disso, os servidores indicaram ações de capacitação de seu interesse, bem como cursos de educação formal, afastamentos e licenças pretendidos para o ano de 2020. Trata-se, portanto, de uma importante ferramenta de planejamento do trabalho e dimensionamento das equipes.

Este breve documento é o resultado da análise do preenchimento do LNC no Ifes realizado em 2020. Estou certo de que os esforços para implementação dessa nova ferramenta modernizam a gestão de pessoas e favorecem um ambiente de diálogo e troca de experiências, visando o melhor desempenho dos servidores e a melhoria contínua dos serviços prestados pelo Ifes aos cidadãos brasileiros.



**Luciano de Oliveira Toledo**  
Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional

# DADOS GERAIS

---

Total de servidores participantes: **1566 (50,1% dos servidores ativos)**

Total de gestores participantes: **397**

Total de ações de educação formal registradas: **1668**

- Fundamental: **02**
- Ensino médio: **27**
- Graduação: **44**
- Especialização: **222**
- Mestrado: **647**
- Doutorado: **573**
- Pós-Doutorado: **153**

Total de afastamentos e licenças registrados: **1190**

- Afastamentos: **648**
- Licenças para capacitação: **542**

Total de ações de aperfeiçoamento registradas: **886**



- 

- 

- 

- 

- 

- 

- 

- 

- 

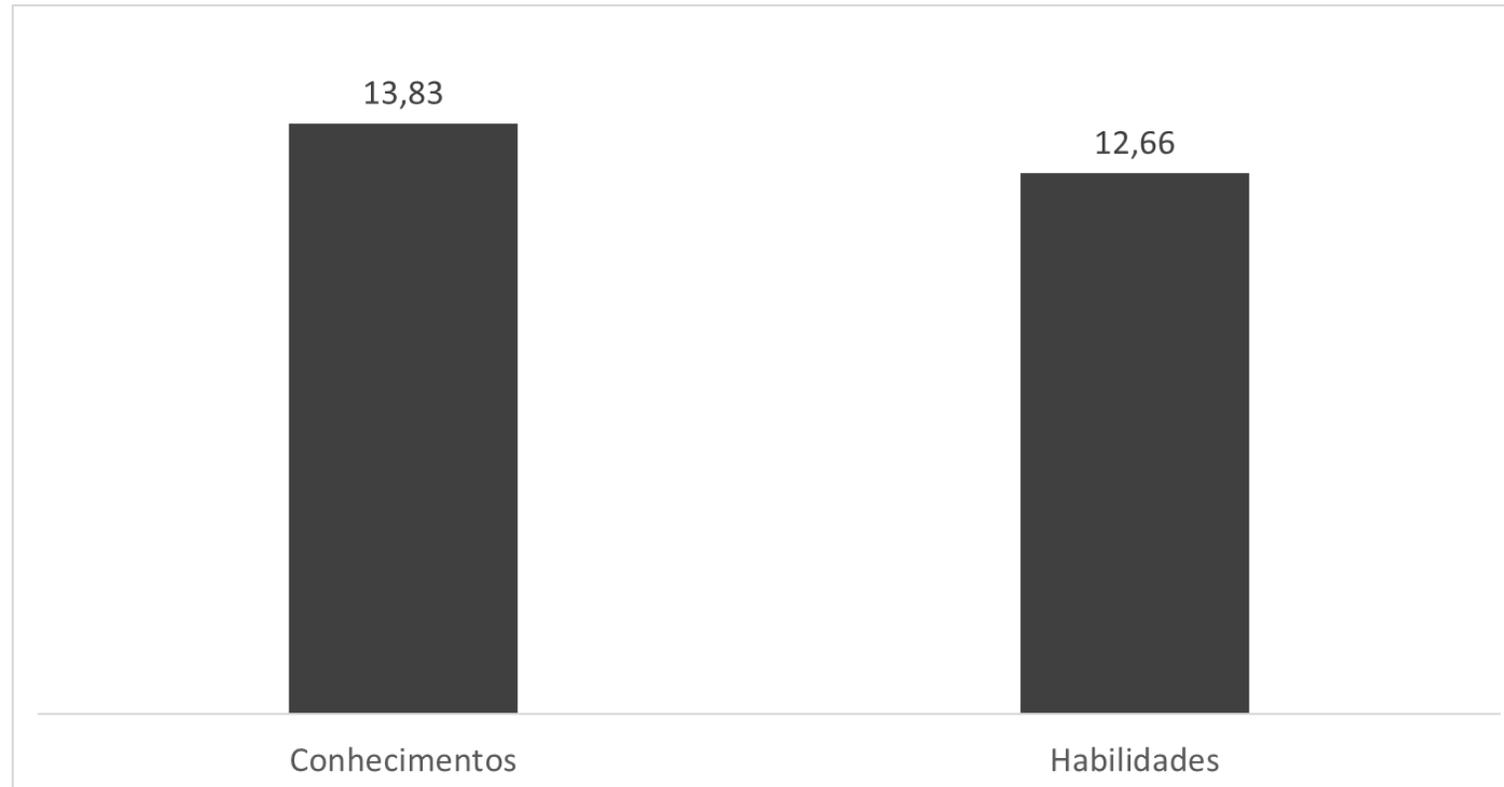
# AVALIAÇÃO POR COMPETÊNCIAS

# **CONHECIMENTOS E HABILIDADES**

# CONHECIMENTOS E HABILIDADES

O gráfico abaixo expressa a média do grau de importância atribuído aos conhecimentos/habilidades enquanto categorias:

**Gráfico 1 – Conhecimentos e habilidades: média do grau de importância por categoria \***

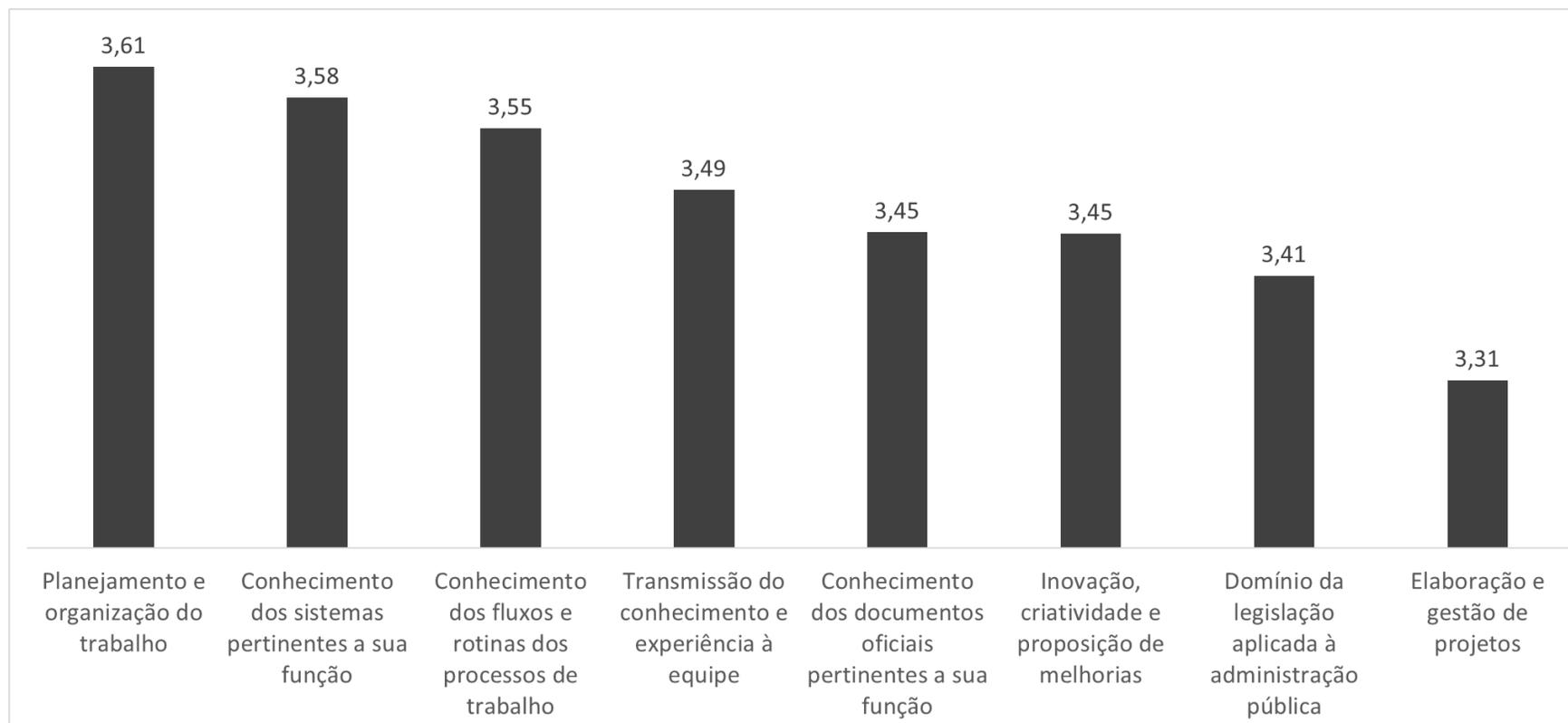


\*Soma das médias de importância atribuídas aos tópicos constituintes de Habilidades e Conhecimentos

# CONHECIMENTOS E HABILIDADES

O gráfico abaixo expressa a média do grau de importância atribuído aos conhecimentos e habilidades:

**Gráfico 2 – Conhecimentos e habilidades: grau de importância por item avaliado \***

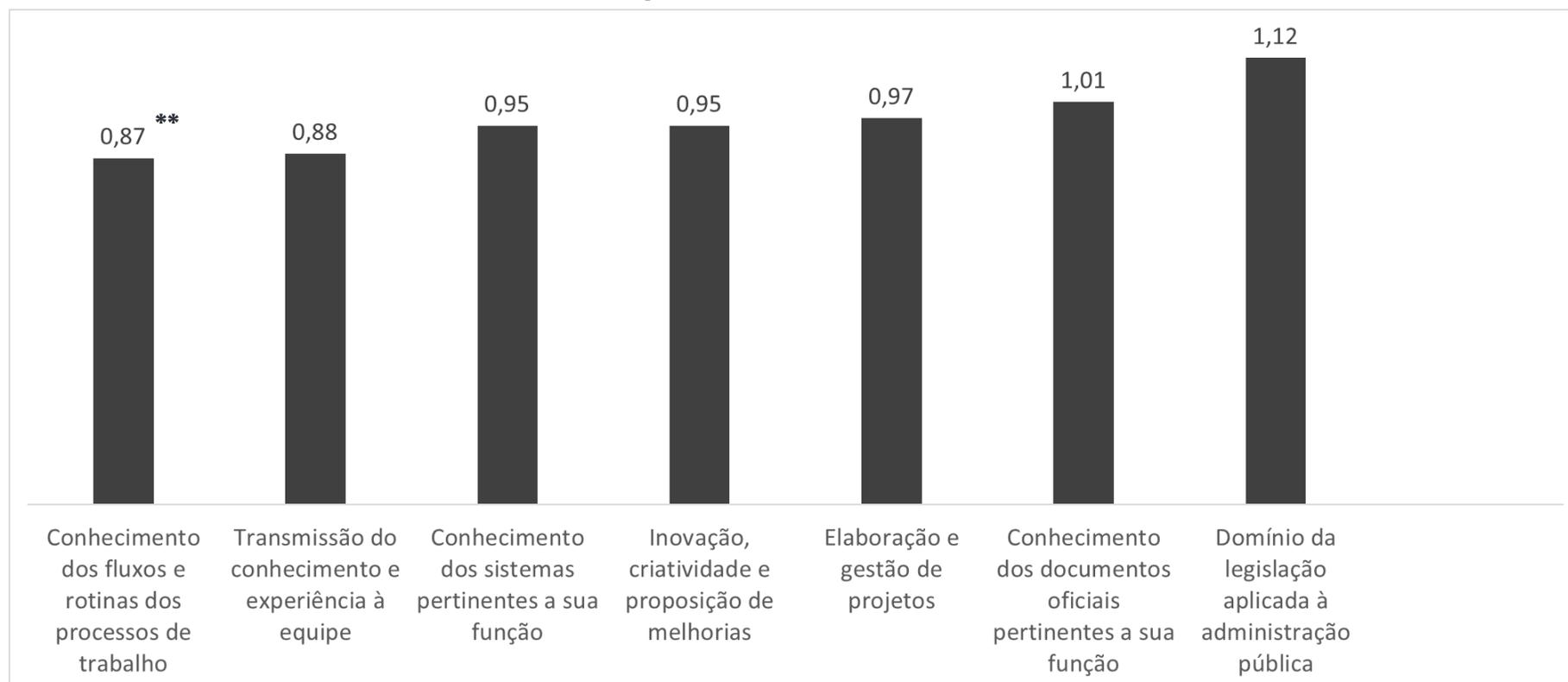


\*Média simples, em uma escala de 0 a 5

# CONHECIMENTOS E HABILIDADES

O gráfico abaixo expressa a diferença entre a média do grau de importância atribuído ao conhecimento/habilidade e a média do grau de domínio, expressando a “lacuna de competência”:

**Gráfico 3 – Lacuna de competências: conhecimentos e habilidades\***



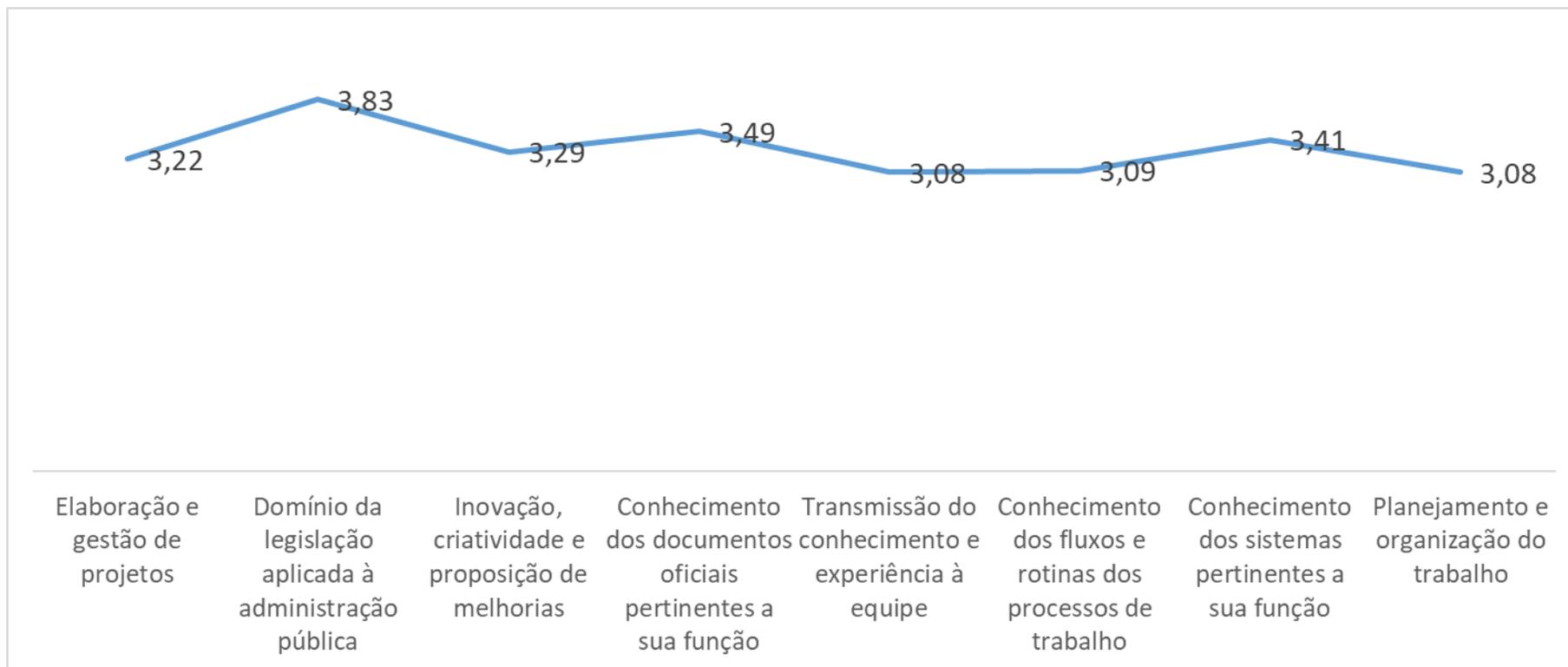
\* Foram excluídos do indicador os conhecimentos e habilidades com menos de 03 registros

\*\* Diferença entre o somatório das importâncias atribuídas e o somatório do domínio atribuído, em uma escala de 0 a 5

# CONHECIMENTOS E HABILIDADES

O gráfico abaixo expressa a lacuna de competência x o grau de importância atribuído por conhecimento/habilidade, verificando se há uma tendência à correlação entre as duas variáveis:

**Gráfico 4 – Lacuna de competência ponderada: conhecimentos e habilidades**



\* A tendência à estabilidade revelada pelo gráfico de linha indica que, possivelmente, não há correlação ou correlação baixa entre as duas variáveis testadas

# CONHECIMENTOS E HABILIDADES

Algumas observações a partir dos resultados obtidos:

A importância atribuída a conhecimentos foi, na média, maior que a importância atribuída a habilidades

A lacuna de competência, em geral, não é moderada pelo grau de importância atribuído ao conhecimento/habilidade

A autoavaliação dos servidores foi, na média, mais positiva nas habilidades do que nos conhecimentos

*Planejamento e organização do trabalho* foi o item com maior grau de importância atribuído

*Conhecimento dos fluxos e rotinas dos processos de trabalho* foi o item com menor lacuna de competência média

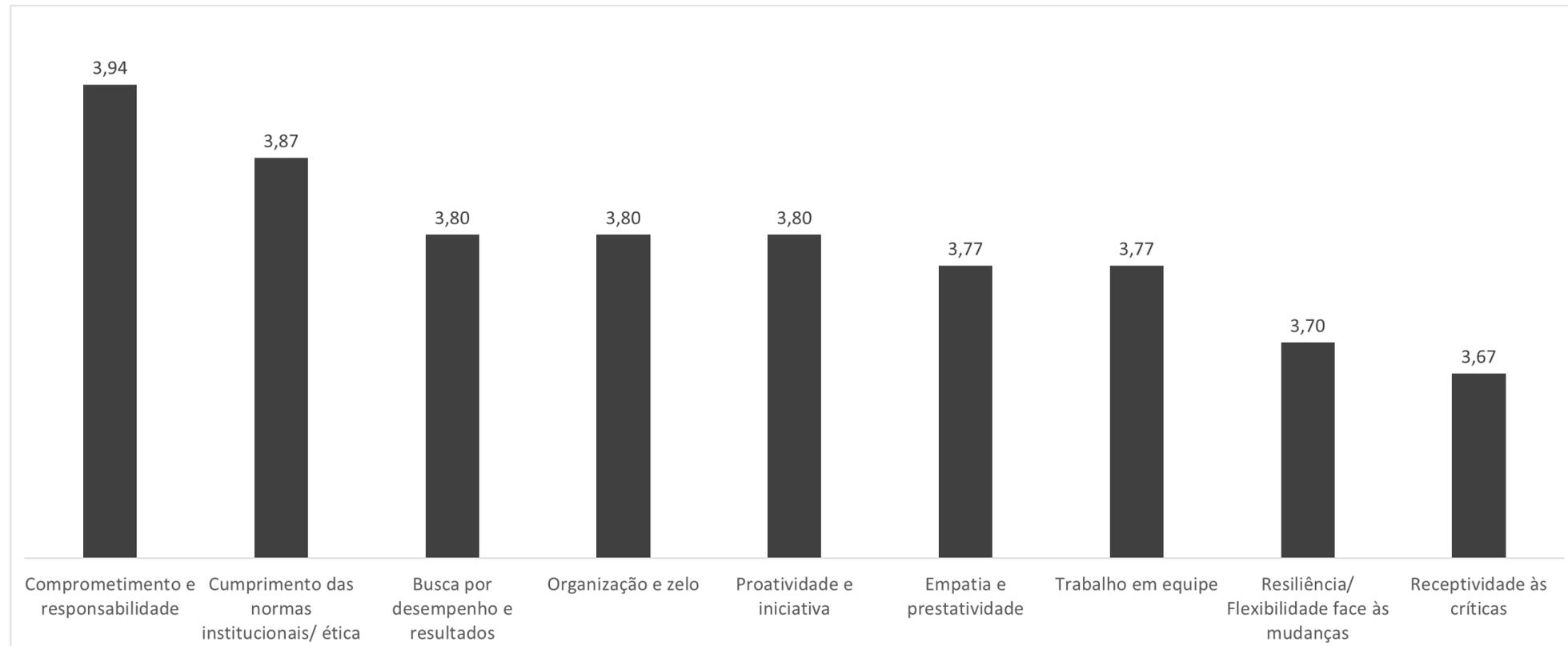
*Domínio da legislação aplicada à administração pública* foi o item com maior lacuna de competência média

**ATTITUDES**

# ATITUDES

O gráfico abaixo expressa a média do grau de importância atribuído às atitudes:

**Gráfico 5 – Atitudes: grau de importância por item avaliado\***

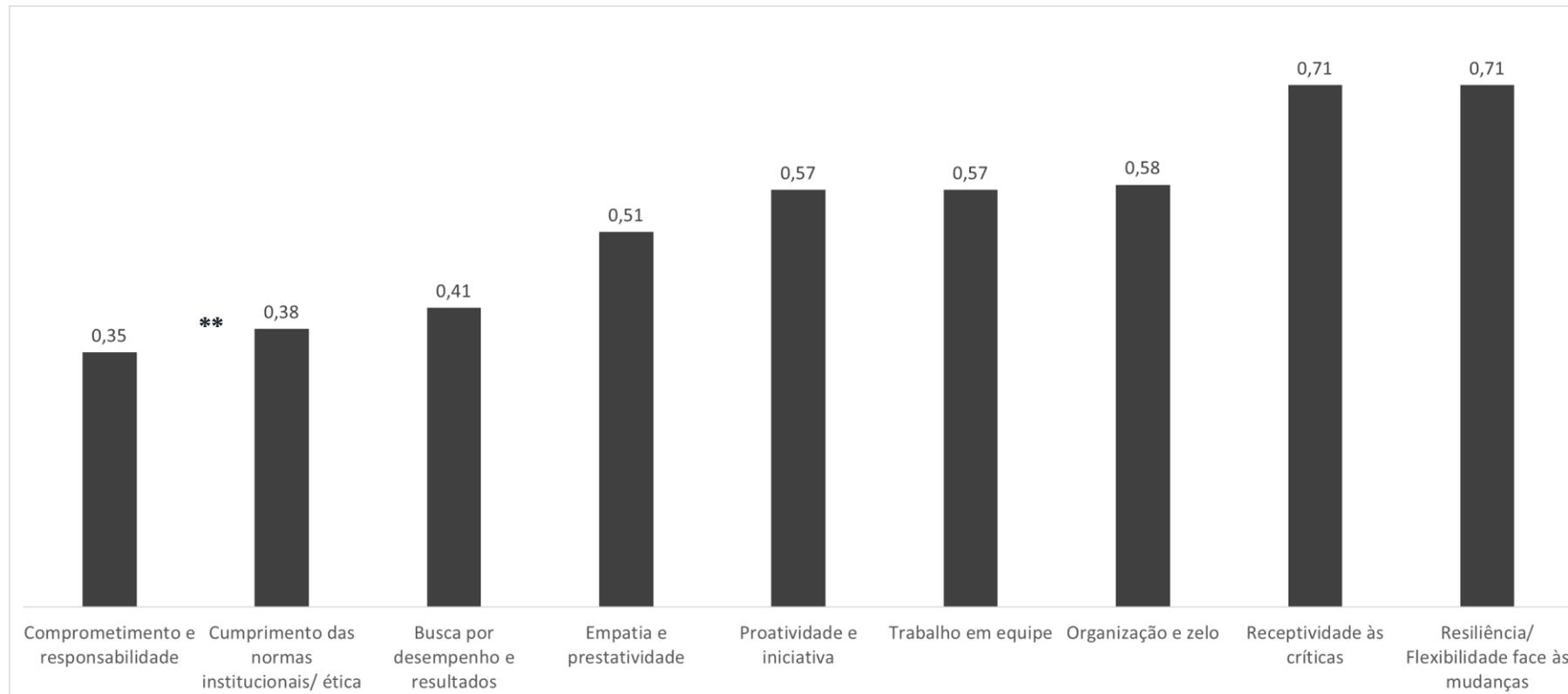


\*Média simples, em uma escala de 0 a 5

# ATITUDES

O gráfico abaixo expressa a diferença entre a média do grau de importância atribuído à atitude e a média do grau de domínio, expressando a “lacuna de competência”:

**Gráfico 6 – Lacuna de competências: atitudes**



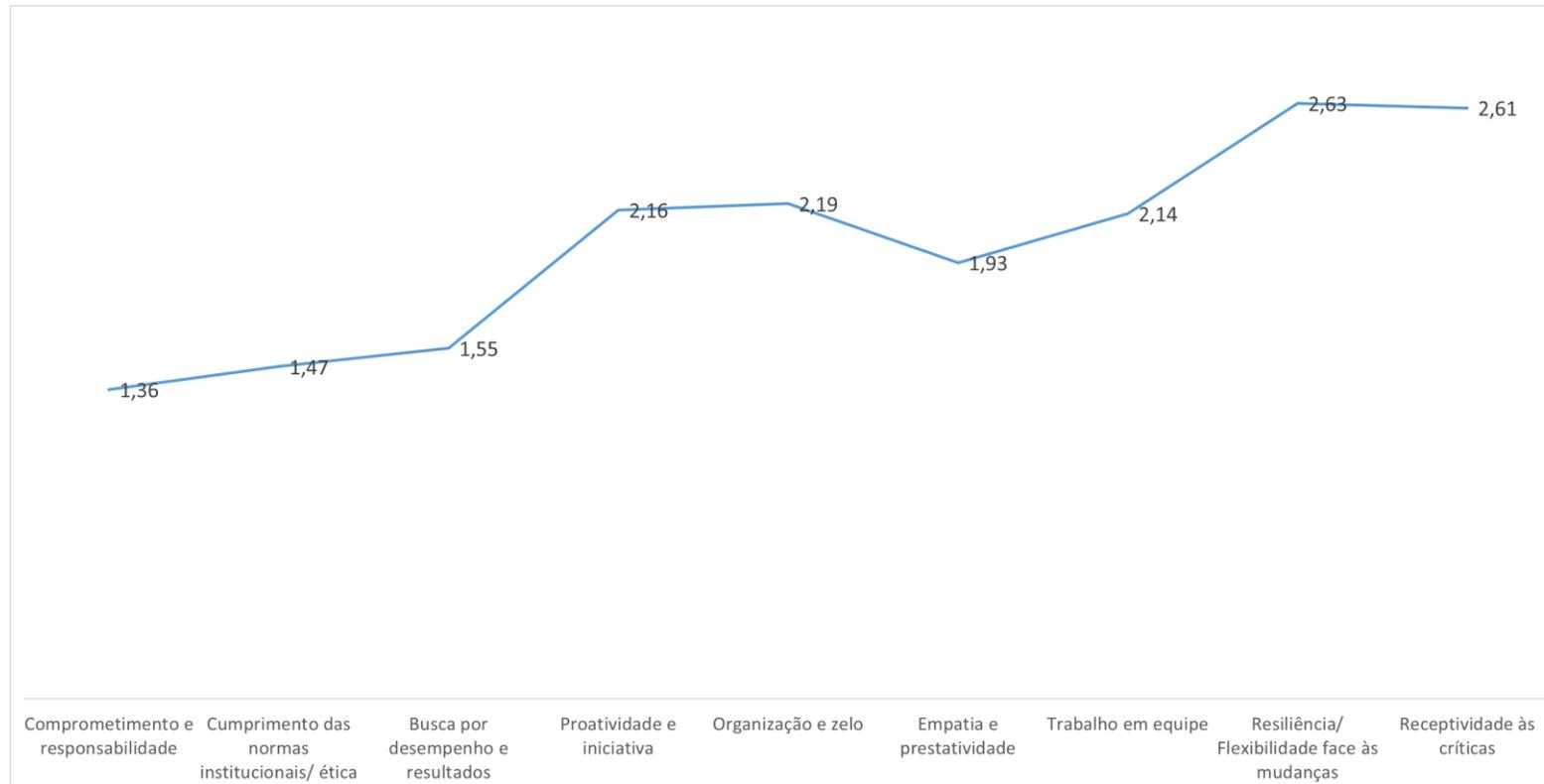
\* Foram excluídos do indicador as atitudes com menos de 03 registros

\*\* Diferença entre o somatório das importâncias atribuídas e o somatório do domínio atribuído, em uma escala de 0 a 5

# ATITUDES

O gráfico abaixo expressa a lacuna de competência x o grau de importância atribuído por atitude, verificando se há uma tendência à correlação entre as duas variáveis:

**Gráfico 7 – Lacuna de competência ponderada: atitudes**



\* A tendência ao crescimento revelada pelo gráfico de linha indica que, possivelmente, há correlação significativa entre as duas variáveis testadas

# ATITUDES

---



Algumas observações a partir dos resultados obtidos:

A importância média atribuída às atitudes (3,79) foi maior do que a importância média atribuída a conhecimentos e habilidades (3,48)

A lacuna de competência é moderada pelo grau de importância atribuído à atitude, positivamente: quanto maior a importância atribuída, menor a lacuna de competência

A autoavaliação dos servidores foi, na média, mais positiva nas atitudes do que nos conhecimentos e habilidades

*Comprometimento e responsabilidade* foi o item com maior grau de importância atribuído

*Comprometimento e responsabilidade* foi o item com menor lacuna de competência média

*Resiliência/flexibilidade e receptividade às críticas* são as atitudes com maior lacuna de competência média

- 

- 

- 

- 

- 

- 

- 

- 

- 

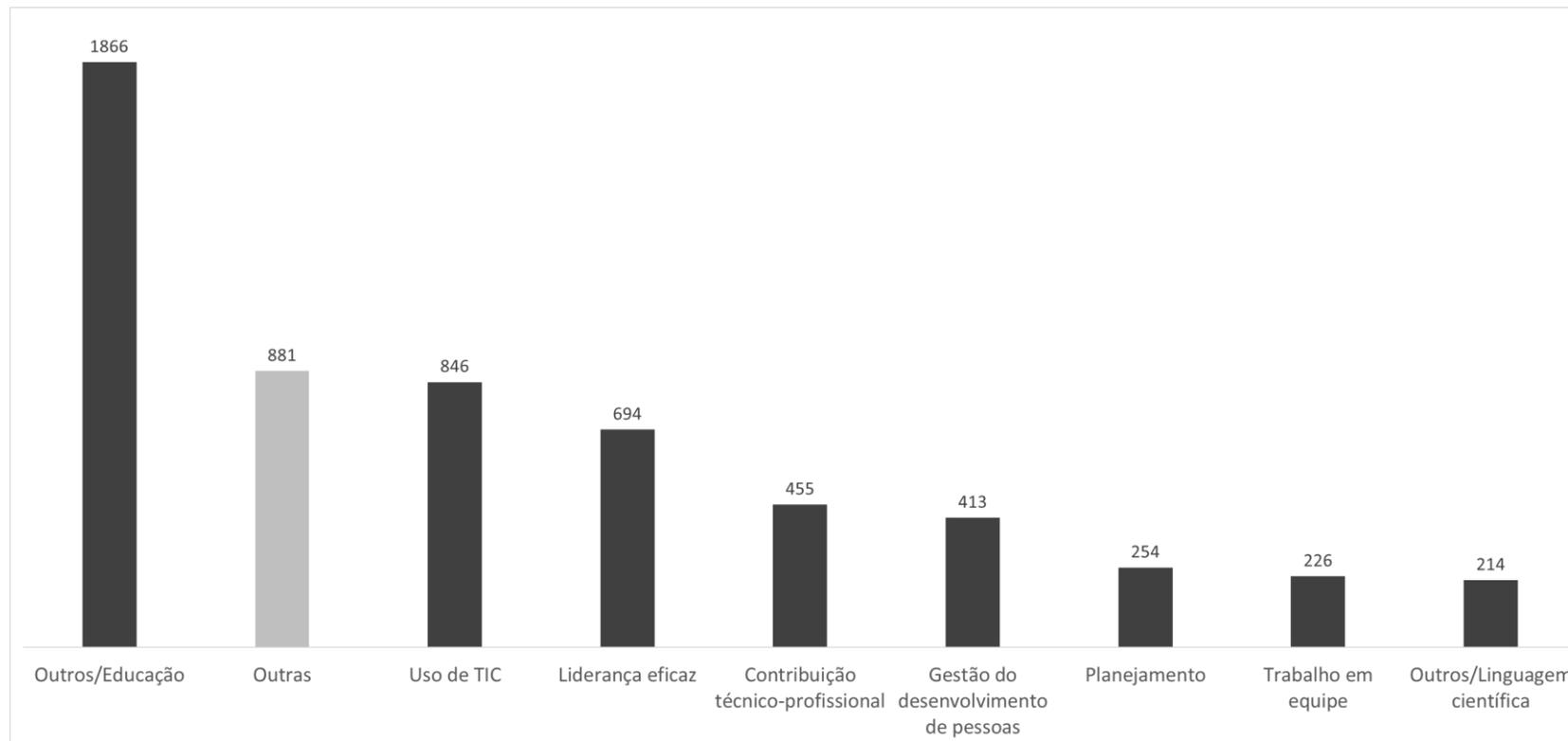
# AÇÕES DE APERFEIÇOAMENTO

# DADOS GERAIS

# AÇÕES DE APERFEIÇOAMENTO

O gráfico abaixo expressa o número de demandas de ações de aperfeiçoamento por competência, subsidiando a avaliação de quais são as competências mais demandadas para desenvolvimento:

**Gráfico 8 – Ações de aperfeiçoamento: nº de demandas por competência\***

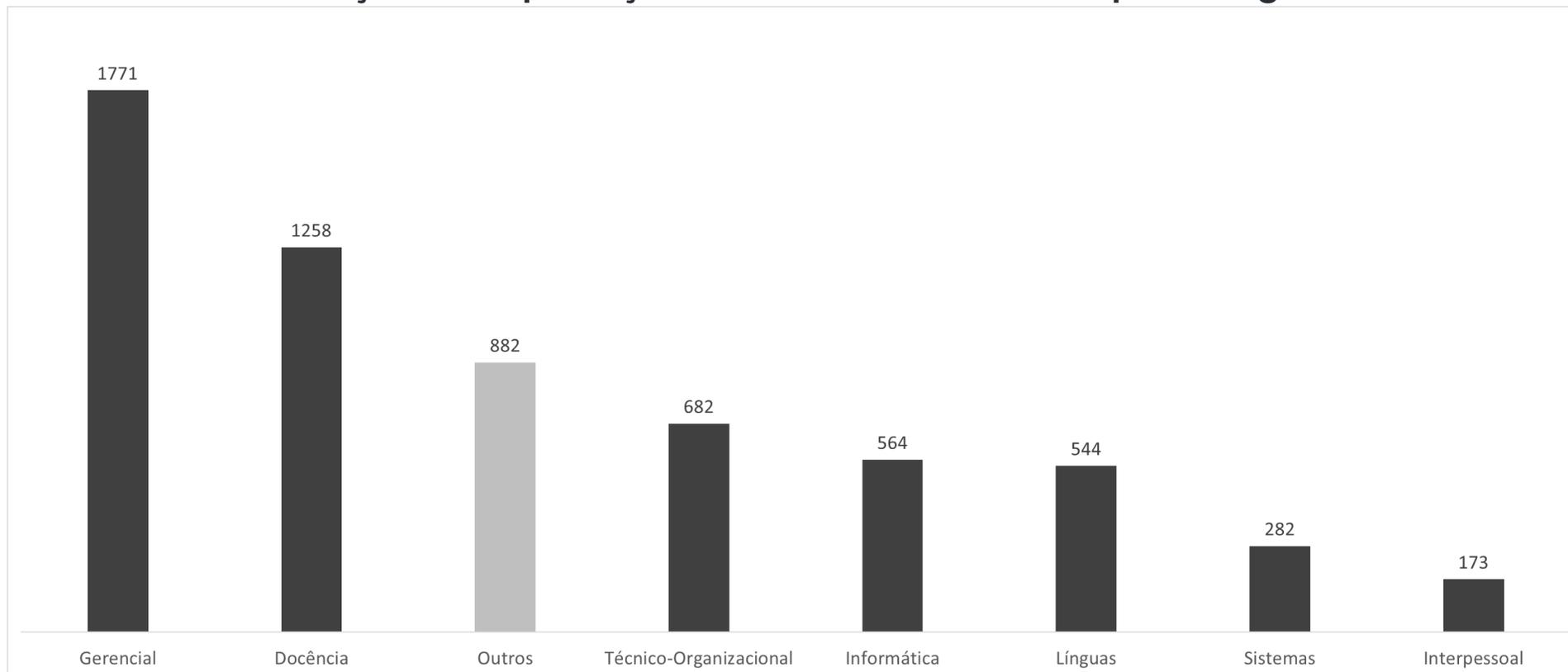


\* A competência "Outras" inclui as diversas competências que não estavam previamente elencadas e que foram registradas pelos servidores no sistema.

# AÇÕES DE APERFEIÇOAMENTO

O gráfico abaixo expressa o número de demandas de ações de aperfeiçoamento por categoria, subsidiando a avaliação de quais são as categorias de conteúdo mais demandadas para desenvolvimento:

**Gráfico 9 – Ações de aperfeiçoamento: nº de demandas por categoria\***

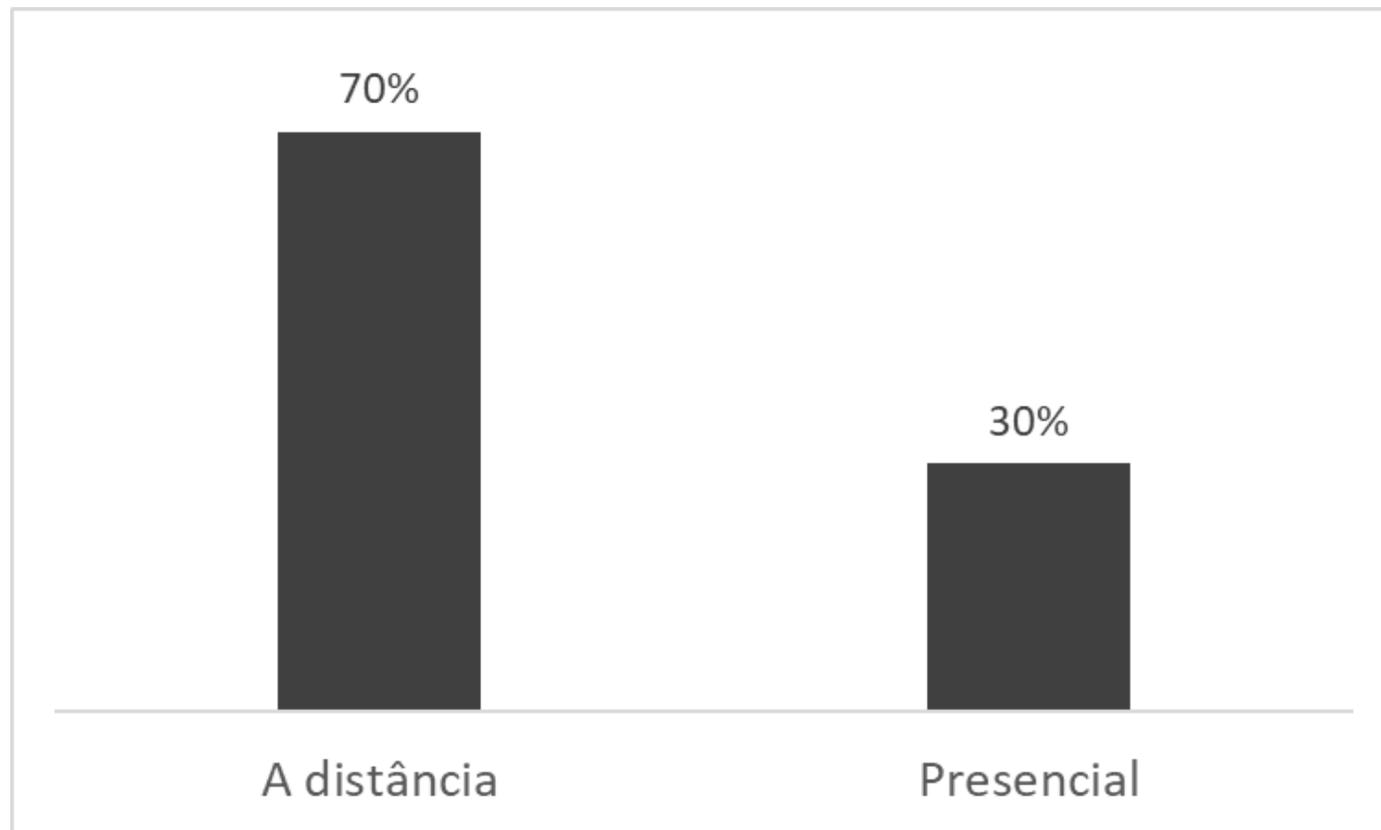


\* A categoria "Outros" inclui, principalmente, eventos de capacitação não englobados por uma categoria previamente elencada e que foram registrados pelos servidores no sistema.

# AÇÕES DE APERFEIÇOAMENTO

O gráfico abaixo expressa o percentual de demandas de ações de aperfeiçoamento por modalidade:

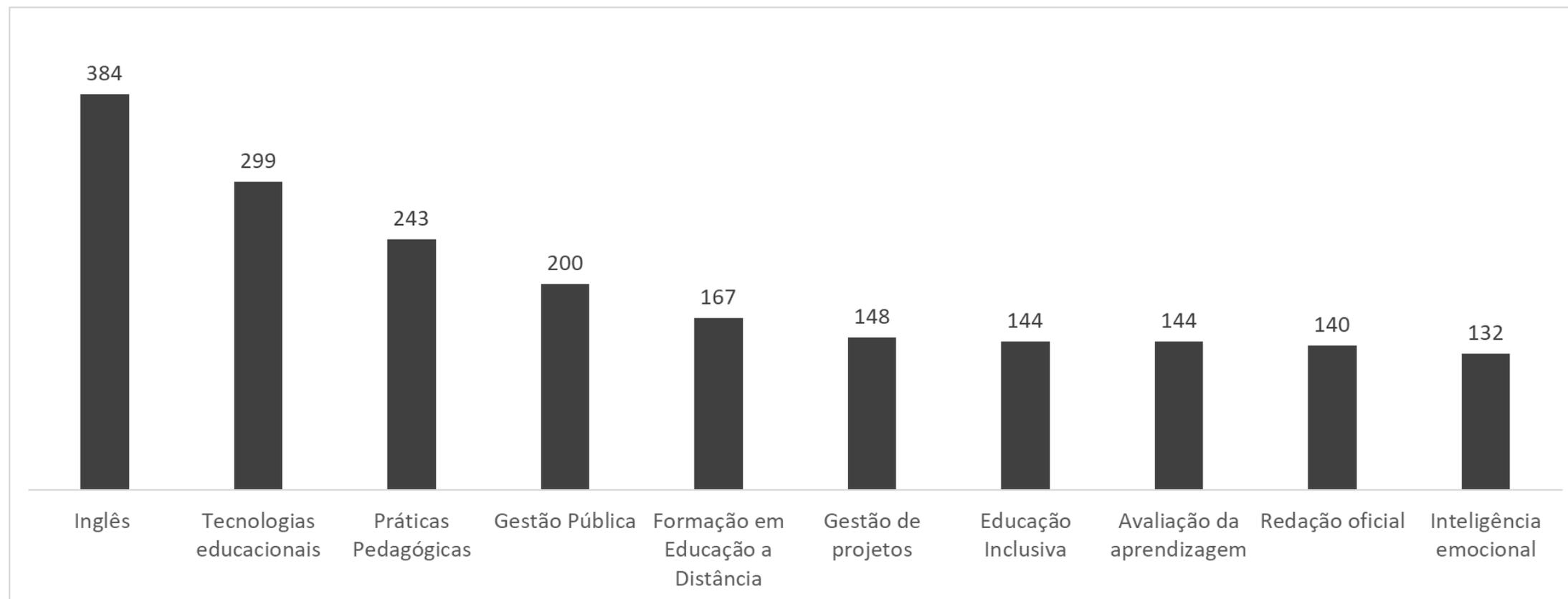
**Gráfico 10 – Ações de aperfeiçoamento: % de demandas por modalidade**



# AÇÕES DE APERFEIÇOAMENTO

O gráfico abaixo expressa o nº de demandas de ações de aperfeiçoamento por conteúdo, conforme títulos sugeridos pelo sistema do LNC ou cadastrados pelos servidores:

**Gráfico 11 – Ações de aperfeiçoamento: nº de demandas por conteúdo**



# AÇÕES DE APERFEIÇOAMENTO

Algumas observações a partir dos resultados obtidos:

As competências mais demandas estão ligadas à *Educação, Liderança e Uso de TIC*

A alta demanda por competências gerenciais reforça a necessidade de desenvolvimento de líderes

Existe uma alta demanda por desenvolvimento de competências individuais, categorizadas na competência *Contribuição técnico-profissional*

O contexto da pandemia fez cair a demanda por capacitações nas competências interpessoais

A demanda mais baixa nas categorias *Informática e Sistemas* pode indicar que o *Uso de TIC* está mais relacionado aos processos educacionais e gerenciais

O contexto da pandemia acentuou a preferência pela modalidade EAD

# AÇÕES DE APERFEIÇOAMENTO

---



Algumas observações a partir dos resultados obtidos:

A demanda por ações voltadas ao aprendizado do *Inglês* permanece alta

A alta demanda pelos conteúdos *Práticas pedagógicas e Tecnologias Educacionais* indica a grande participação dos profissionais ligados à sala de aula no LNC 2020

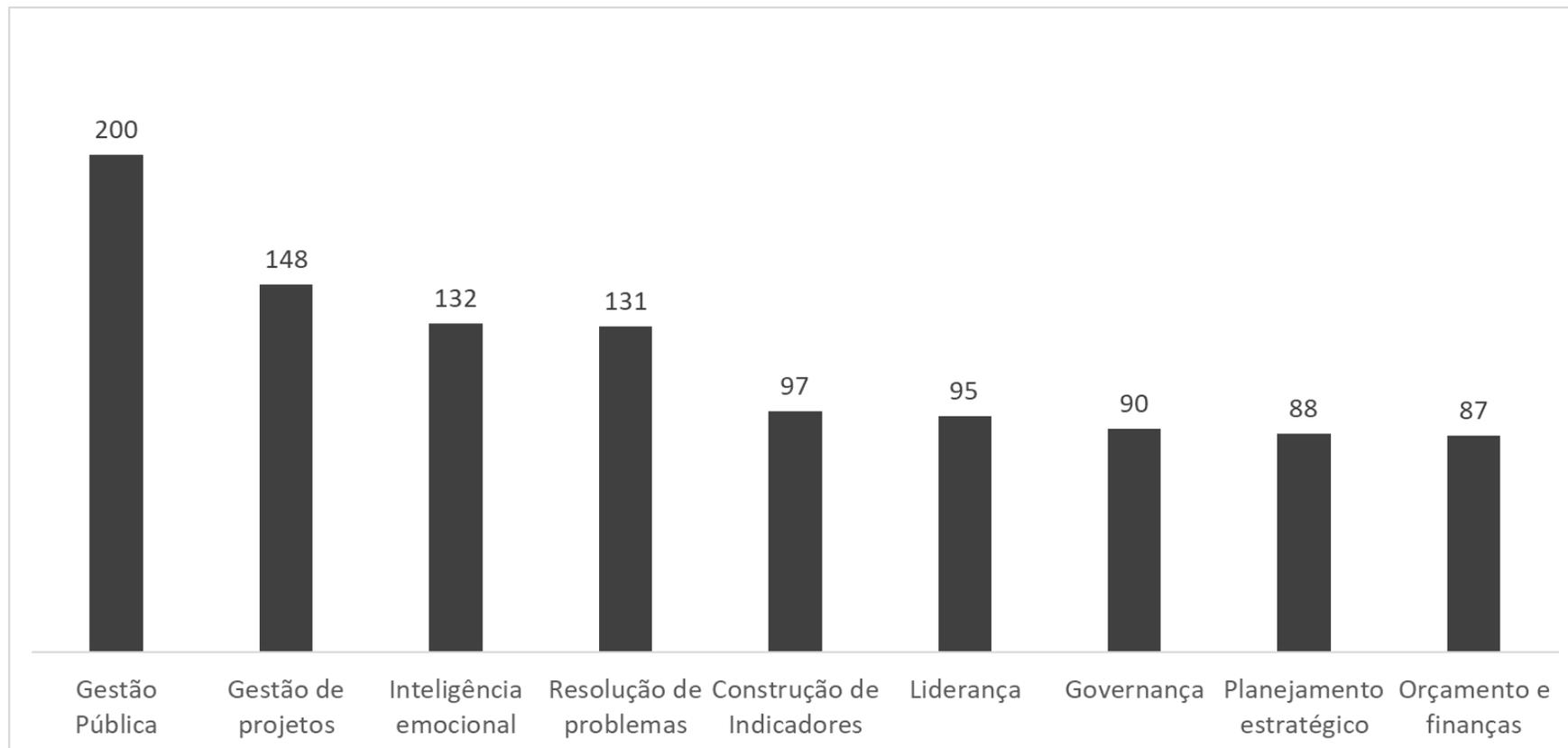
Chama a atenção o crescimento da demanda na capacitação em *Inteligência Emocional*, que pode ser reflexo do contexto da pandemia

# **CATEGORIA 01: GERENCIAL**

# CATEGORIA: GERENCIAL

O gráfico abaixo expressa o nº de demandas de ações de aperfeiçoamento por conteúdo, conforme títulos sugeridos pelo sistema do LNC ou cadastrados pelos servidores, na categoria Gerencial:

**Gráfico 12 – Categoria “Gerencial”: ações com maior demanda**

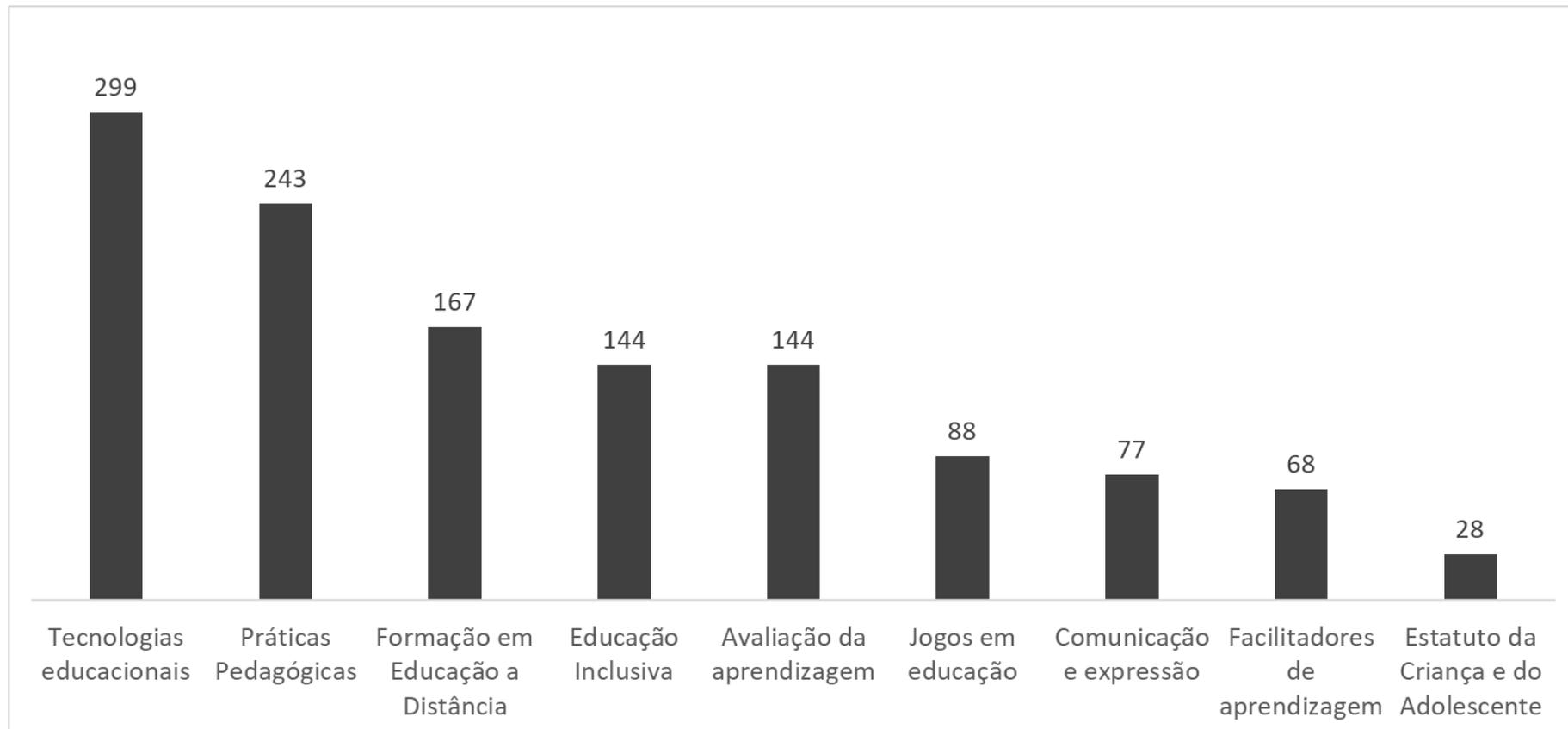


# **CATEGORIA 02: DOCÊNCIA**

# CATEGORIA: DOCÊNCIA

O gráfico abaixo expressa o nº de demandas de ações de aperfeiçoamento por conteúdo, conforme títulos sugeridos pelo sistema do LNC ou cadastrados pelos servidores, na categoria Docência:

**Gráfico 13 – Categoria “Docência”: ações com maior demanda**

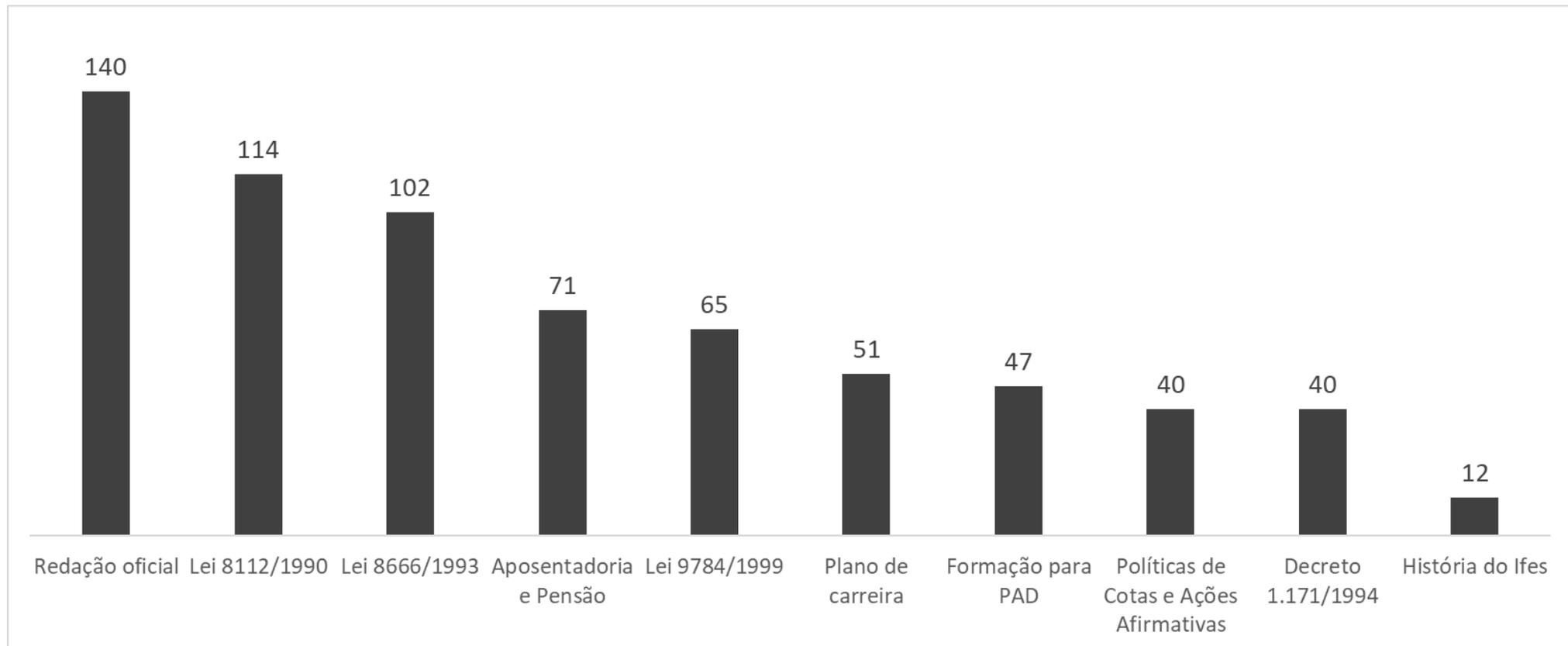


**CATEGORIA 03:  
TÉCNICO-ORGANIZACIONAL**

# CATEGORIA: TÉCNICO-ORGANIZACIONAL

O gráfico abaixo expressa o nº de demandas de ações de aperfeiçoamento por conteúdo, conforme títulos sugeridos pelo sistema do LNC ou cadastrados pelos servidores, na categoria Técnico-Organizacional:

**Gráfico 14 – Categoria “Técnico-Organizacional”: ações com maior demanda**

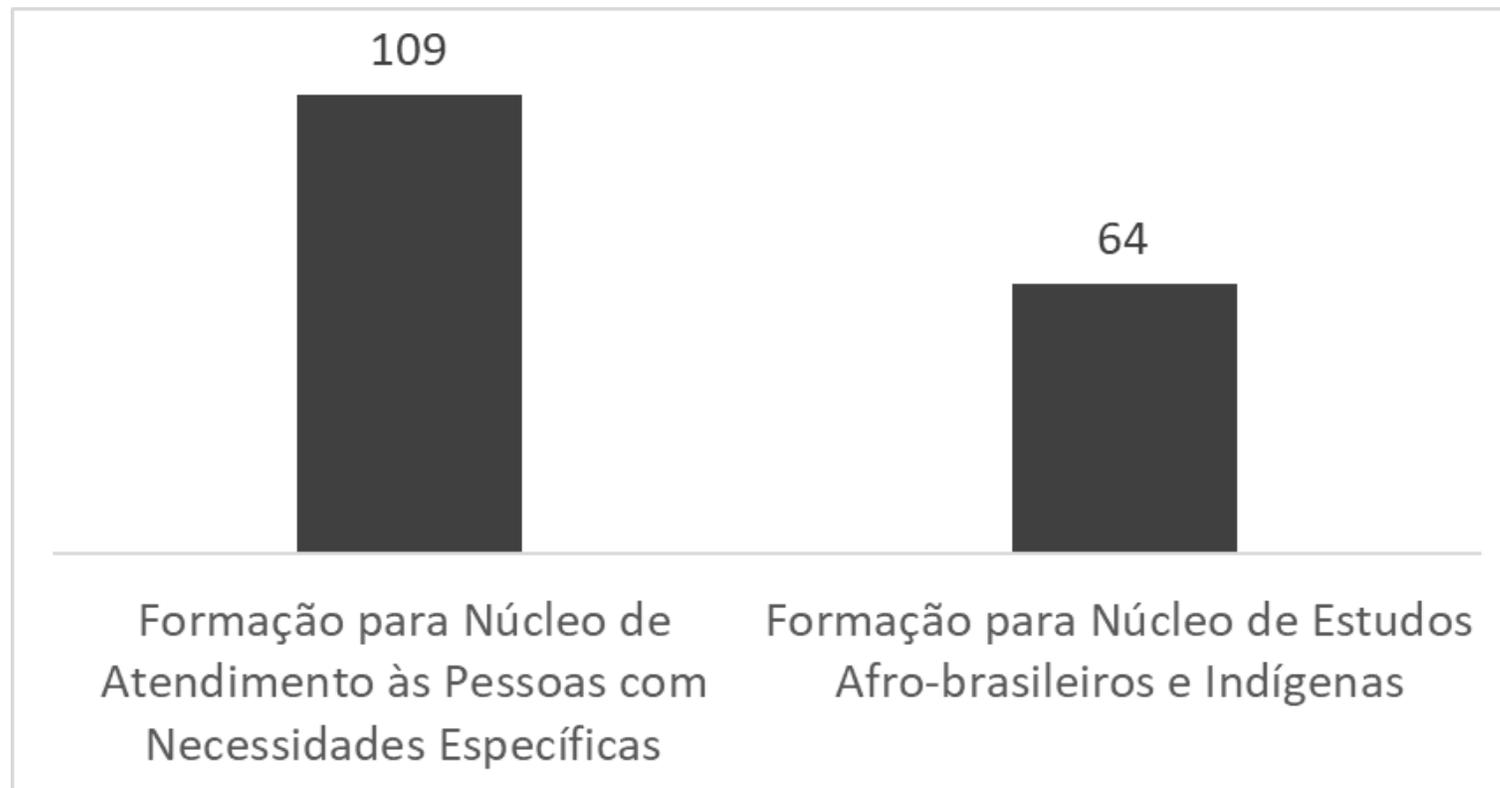


# **CATEGORIA 04: INTERPESSOAL**

# CATEGORIA: INTERPESSOAL

O gráfico abaixo expressa o nº de demandas de ações de aperfeiçoamento por conteúdo, conforme títulos sugeridos pelo sistema do LNC ou cadastrados pelos servidores, na categoria Interpessoal:

**Gráfico 15 – Categoria “Interpessoal”: ações com maior demanda**



# CATEGORIA 05: LÍNGUAS

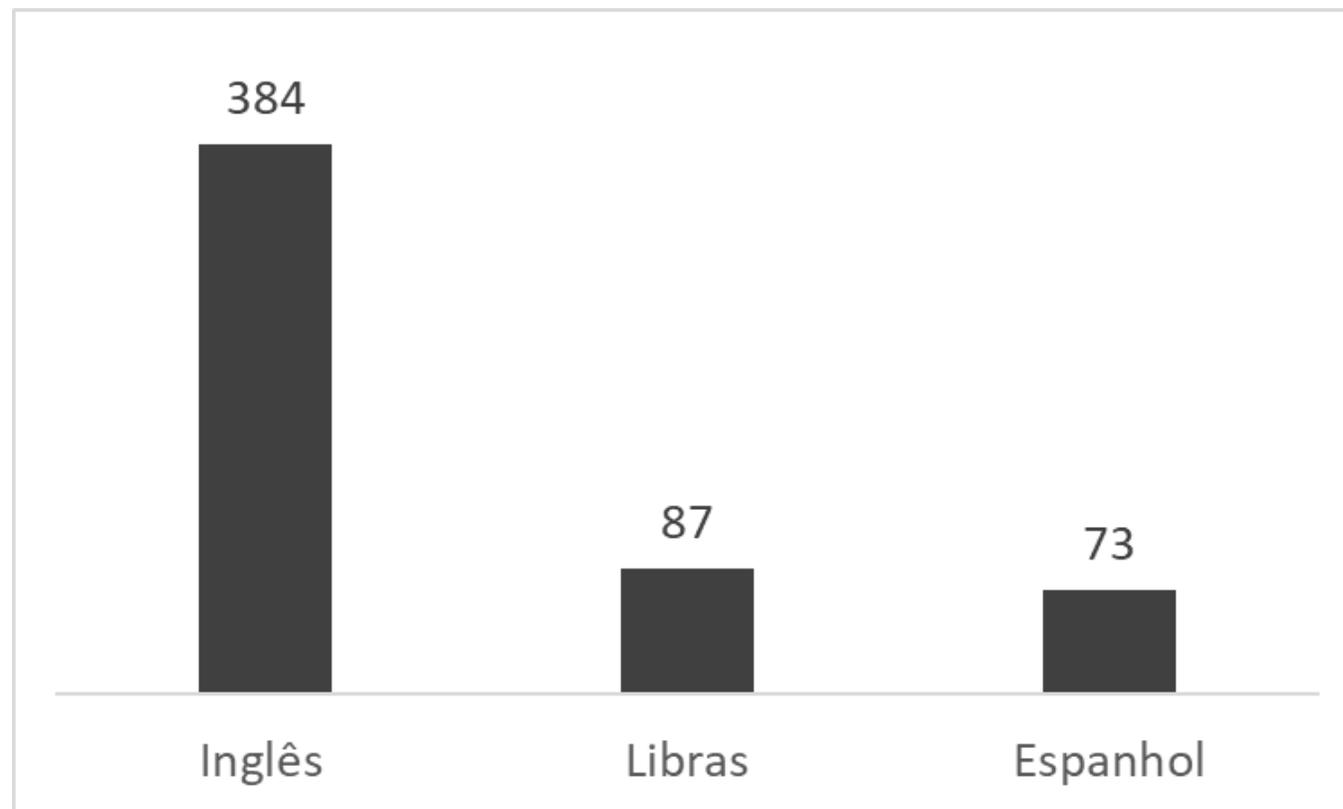
# CATEGORIA: LÍNGUAS

---



O gráfico abaixo expressa o nº de demandas de ações de aperfeiçoamento por conteúdo, conforme títulos sugeridos pelo sistema do LNC ou cadastrados pelos servidores, na categoria Línguas:

**Gráfico 16 – Categoria “Línguas”: ações com maior demanda**

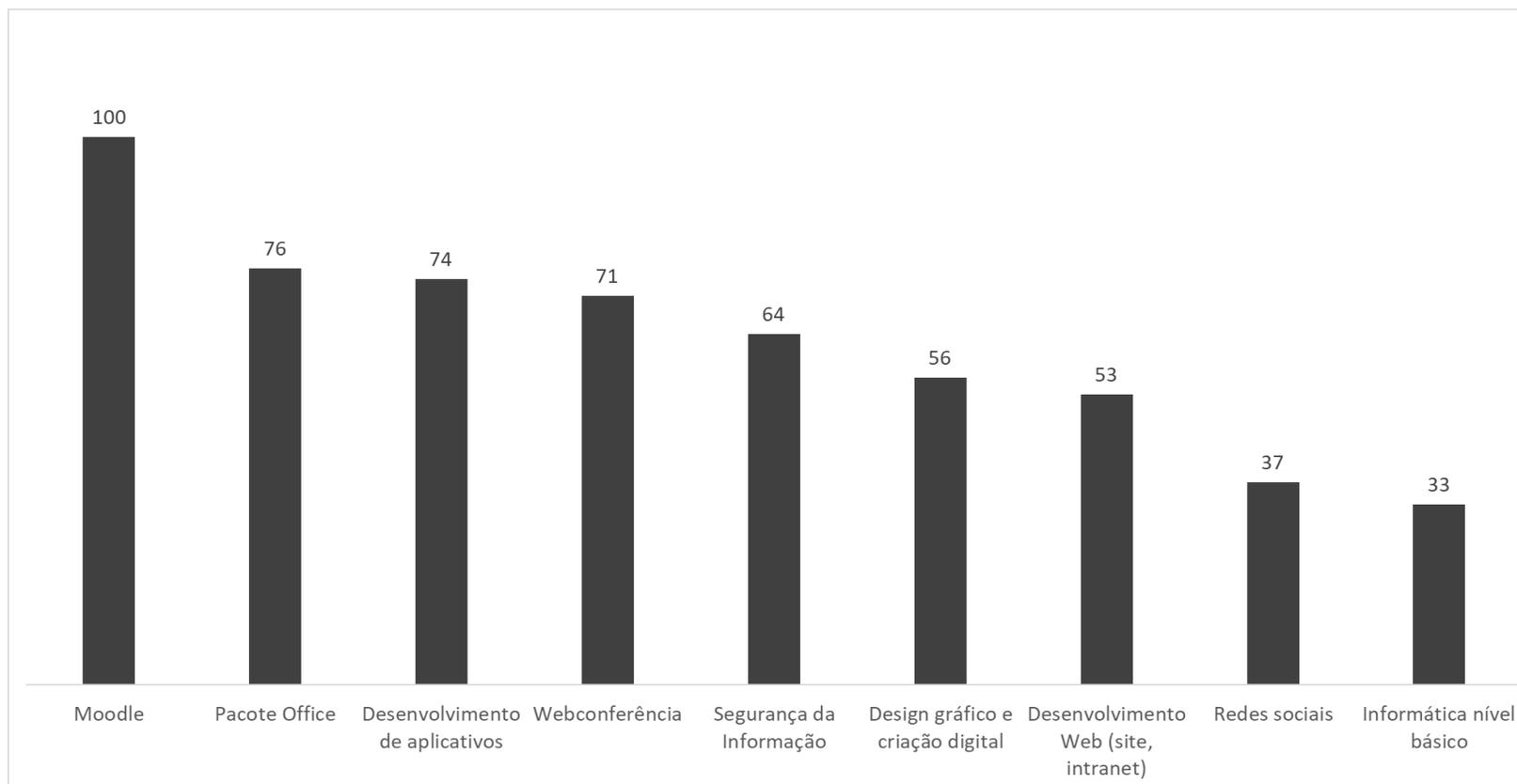


# **CATEGORIA 06: INFORMÁTICA**

# CATEGORIA: INFORMÁTICA

O gráfico abaixo expressa o nº de demandas de ações de aperfeiçoamento por conteúdo, conforme títulos sugeridos pelo sistema do LNC ou cadastrados pelos servidores, na categoria Informática:

**Gráfico 17 – Categoria “Informática”: ações com maior demanda**

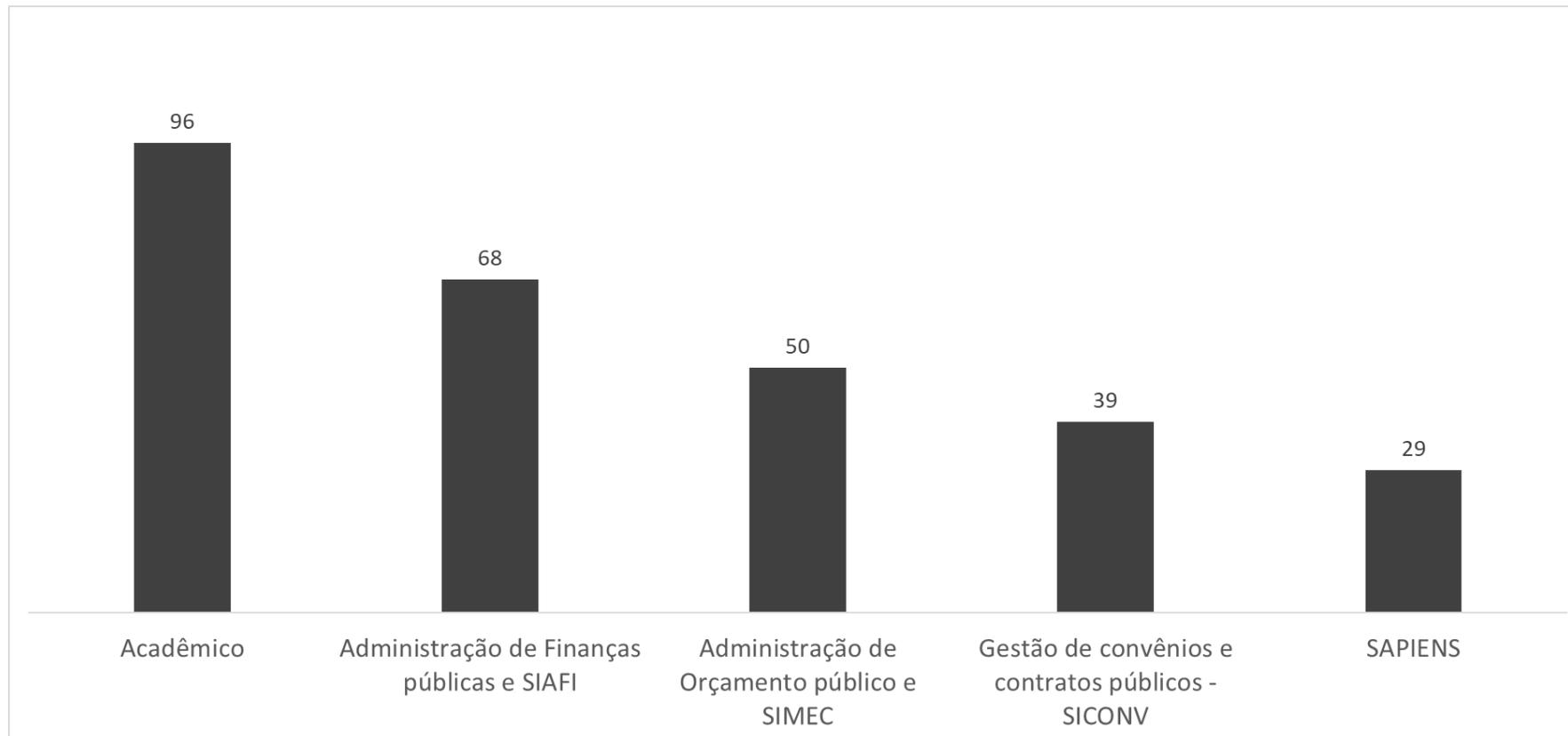


# **CATEGORIA 07: SISTEMAS**

# CATEGORIA: SISTEMAS

O gráfico abaixo expressa o nº de demandas de ações de aperfeiçoamento por conteúdo, conforme títulos sugeridos pelo sistema do LNC ou cadastrados pelos servidores, na categoria Sistemas:

**Gráfico 18 – Categoria “Sistemas”: ações com maior demanda**



# CONCLUSÃO

---

O Levantamento de Necessidades de Capacitação 2020 constituiu um movimento da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional, por meio da Coordenadoria de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas da Diretoria de Gestão de Pessoas do Ifes de permanecer ouvindo os servidores e atualizando as políticas de desenvolvimento da Instituição.

O resultado do LNC 2020 aponta para uma ampla demanda pelo treinamento dos professores e demais profissionais ligados à sala de aula nos métodos e técnicas pedagógicas que atualizam os processos de aprendizagem e nas tecnologias que possibilitam a troca de conhecimento de forma ágil e irrestrita. O contexto da pandemia intensificou a demanda pelo EAD e a migração de atividades do ambiente físico para o virtual. Também chama a atenção o progressivo crescimento das lacunas de desenvolvimento individual, como *Inteligência emocional*, em lugar de competências setoriais e interpessoais.

As necessidades registradas no LNC 2020 irão subsidiar a organização de cursos, palestras e eventos de capacitação que promovam a aquisição de competências consideradas essenciais ao trabalho no Ifes. Esse processo gera não apenas ganhos de performance, mas o progressivo alinhamento entre chefias e equipes, bem como a melhoria contínua nos processos e instrumentos de gestão.

Agradecemos a participação dos servidores e servidoras do Ifes. Até o próximo LNC!

Reitor  
**Jadir José Pela**

Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional  
**Luciano de Oliveira Toledo**

Diretor de Gestão de Pessoas  
**Pablo Augusto Panetto de Moraes**

Coordenadora de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas  
**Lais Miranda Moro**

Redação:  
**Israel Bueno Simões**

Contato:  
(27) 3357-7500 (ramal 1009)  
csdp.rei@ifes.edu.br



**INSTITUTO FEDERAL**

Espírito Santo