

PDP

Plano de Desenvolvimento
de Pessoas

20
22



INSTITUTO FEDERAL
Espírito Santo

Introdução

Introdução

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**.

“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”

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:

“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

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:

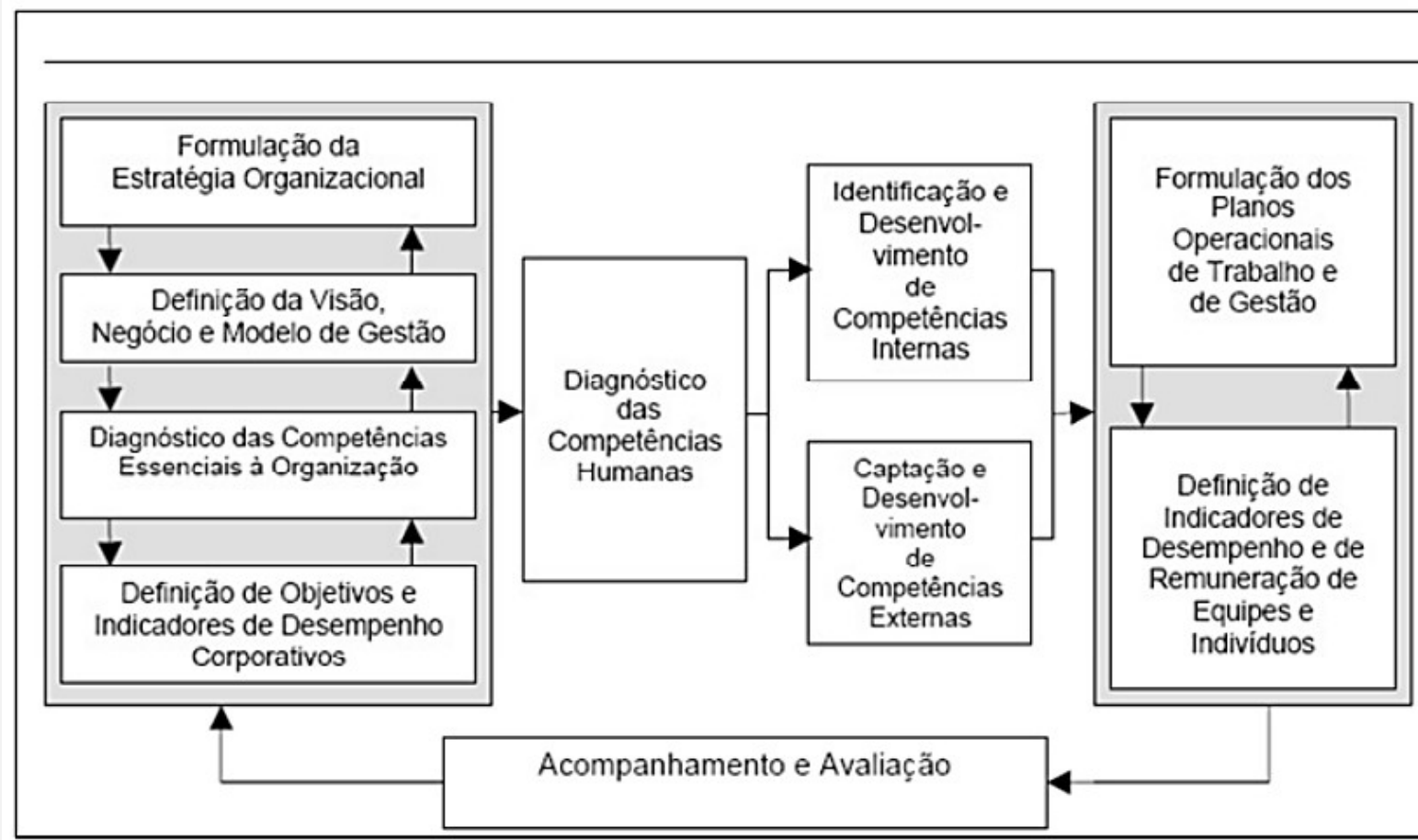
“A unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade é responsável pelo PDP perante o órgão central do SIPEC e apoiará os gestores e a autoridade máxima do órgão ou da entidade na gestão do desenvolvimento de seus servidores, desde o planejamento até a avaliação”.

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

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

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 2022:

“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



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

É nesse contexto, portanto, que a Coordenadoria de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas do IFES propõe, para o PDP 2022, uma replicação da **metodologia mista de levantamento de necessidades de capacitação adotada em 2021**, aproveitando do trabalho coletivo de diagnóstico realizado em 2019/2020 e incrementando a definição de competências prioritárias pela reitoria, **promovendo assim o alinhamento entre PDI e PDP.**

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 2022

3

Estudo da Guia para Elaboração do PDP 2022

4

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

5

Análise das demandas apresentadas em 2021, para priorização das competências transversais

6

Análise cruzada entre documentos institucionais, PDP 2021 e Guia PDP 2022

Metodologia

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

Fonte Alinhamento Número Estilo Células

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, Técnico, Técnico	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, Outras modalidades similares de eventos	Administração de finanças públicas e SIAFI
Técnico, Técnico, 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, Técnico	Técnica/Específica Normativa/Legal					Aposentadoria e pensão
Técnico, Técnico	Articulação, Autocontrole, Comunicação eficaz, Relacionamento interpessoal					Atendimento ao público
Técnico, Técnico	Comunicação eficaz (feedback), Ensino, pesquisa e/ou extensão, Técnica/Específica do cargo					

Identificação das competências mais demandadas pelos servidores em 2021



demandas ifes alterando (version 1) [Salvo automaticamente]

Página Inicial Inserir Layout da Página Fórmulas Dados Revisão Exibir

Fonte Alinhamento

Competência associada	Nº
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	1
Comunicação eficaz, Devolutiva (feedback), Ensino, pesquisa e/ou extensão	1

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

Metodologia

demanda ifes alterando (version 1) [Salvo automaticamente] [Modo de Compatibilidade] - Excel (Falha na Ativação do Produto)

Arquivo | Página Inicial | Inserir | Layout da Página | Fórmulas | Dados | Revisão | Exibir | O que você deseja fazer... | Entrar | Compartilhar

Calibri | 11 | A⁺ | A⁻ | Quebrar Texto Automaticamente | Geral | % 000 | 0,00 | 0,0

Fonte | Alinhamento | Número | Estilo | Células | Edição

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

Agrupamento das ações comuns ou similares

Ativar o Windows
Acesse Configurações para ativar o Windows.

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

Pronto | Modo de filtro | Recuperado

22:36
23/07/2020

Metodologia

iaElaboracaoPDP2021 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%

ANEXO II - COMPETÊNCIAS ASSOCIADAS - PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS		
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 definir estratégias para resolvê-los, prefixando objetivos e impactos.
	Relacionamento com dirigentes	Participar, mantendo canais de comunicação abertos, de reuniões, eventos e projetos, para compartilhar informações e experiências.
	Resolução de problemas	Reconhecer as causas dos problemas e propor soluções para resolvê-los, para focar nas questões críticas, calculando os benefícios e custos das alternativas.

Priorização das ações para atendimento das 05 categorias de competências da Guia PDP 2022

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

Nº	Competência (SIPEC)	Categoria (SIPEC)				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</p>

Ativar o Windows
Acesse Configurações para ativar o Windows.

Competências principais

Nº	Competência (SIPEC)	Categoria (SIPEC)	Linha de Desenvolvimento (PC)	Abrangência (SIPEC)	Descrição - CHA	Base Documental
1	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal	Liderança/pessoas	Iniciação ao serviço público/Valores institucionais	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	Visão de futuro	Liderança/estratégia	Gestão/Desenvolvimento institucional	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	Geração de valor para o usuário	Liderança/resultados	Gestão/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).	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".
4	Mentalidade digital	Transversal	Qualificação institucional/Desenvolvimento institucional	Transversal	Disponibilizar à Administração seu conhecimento profissional específico e suas experiências anteriores, gerenciando a atualização de seus conhecimentos especializados (C).	Política de Capacitação: "validação do formulário de levantamento de necessidade de capacitação pela chefia imediata, dentro das atribuições do cargo ou função do servidor". 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". Outros: Decreto 5.824/2006.

*Essas competências contemplam as quatro grandes categorias do PDP 2022. Outras ações foram cadastradas com a classificação "Outras competências não identificadas".

Ações

Nº	Temática	Subtemática	Competência	Público	Tipo	Modalidade	Título
1	Administração	Administração de Empresas	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal	Servidores em geral	Curso	A distância	Ciclo de palestras
2	Administração Pública	Inovação	Mentalidade Digital	Servidores em geral	Curso	A distância	Formação EAD
3	Administração Pública	Inovação	Visão de futuro	Servidores em geral	Curso	A distância	Sistemas e dados no IFES
4	Educação	Ensino-Aprendizagem	Geração de valor para o usuário	Servidores em geral	Curso	A distância	Práticas Pedagógicas para Professores
5	Educação	Ensino-Aprendizagem	Resolução de problemas com base em dados	Servidores em geral	Curso	Presencial	Legislação aplicada ao serviço público (demandas CAMPI)
6	Educação	Ensino-Aprendizagem	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal	Servidores em geral	Curso	Presencial	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
7	Educação	Ensino-Aprendizagem	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal	Servidores em geral	Curso	Presencial	Capacitação em palestra, seminário, fórum, congresso, conferência, workshop, semana, jornada, convenção, colóquio entre outras modalidades similares de eventos, em todas as áreas do saber
8	Educação	Ensino-Aprendizagem	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal	Servidores em geral	Educação Formal	Presencial	Qualificação formal em cursos de graduação, especialização, aperfeiçoamento, mestrado, doutorado, pós-doutorado, no país e exterior, em todas as áreas do saber

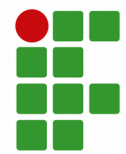
Nº	Temática	Subtemática	Competência	Público	Tipo	Modalidade	Título
9	Educação	Ensino-Aprendizagem	Outras não especificadas	Servidores em geral	Curso	A distância	Formação de Orientadores de TCF em Cursos EaD (FIC)
10	Educação	Ensino-Aprendizagem	Outras não especificadas	Servidores em geral	Curso	A distância	Formação de Tutores para EaD (FIC)
11	Educação	Ensino-Aprendizagem	Outras não especificadas	Servidores em geral	Curso	A distância	Formação de Mediadores Pedagógicos para EaD (FIC)
12	Educação	Ensino-Aprendizagem	Outras não especificadas	Servidores em geral	Curso	A distância	Formação Docente para EaD
13	Educação	Ensino-Aprendizagem	Outras não especificadas	Servidores em geral	Curso	A distância	Tecnologias Digitais Aplicadas à Educação
14	Educação	Ensino-Aprendizagem	Outras não especificadas	Servidores em geral	Curso	A distância	Design Educacional
15	Educação	Ensino-Aprendizagem	Outras não especificadas	Servidores em geral	Curso	A distância	Educação Especial Inclusiva
16	Educação	Ensino-Aprendizagem	Outras não especificadas	Docentes	Educação Formal	A distância	Práticas Pedagógicas para Professores
17	Administração	Administração de Empresas	Gestão para resultados (liderança/resultados)	Servidores em geral	Educação Formal	Presencial	Mestrado em Administração
18	Administração Pública	Gestor Público	Gestão para resultados (liderança/resultados)	Servidores em geral	Educação Formal	Presencial	Mestrado em Administração Pública
19	Educação	Ensino-Aprendizagem	Outras não especificadas	Servidores em geral	Educação Formal	Presencial	Mestrado em Educação
20	Botânica	Botânica Aplicada	Outras não especificadas	Servidores em geral	Educação Formal	Presencial	Doutorado em Produção Vegetal

Base de Dados

Valores

Valores previstos para investimento na capacitação dos servidores - 2021	
1 - Apoio à Graduação e Pós-Graduação*	
2 - Diárias, passagens e inscrições	
3 - Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)	
TOTAL	R\$ -
* Concessão de bolsas de estudo em educação formal	

A ANÁLISE SERÁ FEITA CONFORME DEMANDA.



INSTITUTO FEDERAL
Espírito Santo