



GUIA PARA ELABORAÇÃO do Plano de Desenvolvimento de Pessoas


Versão Atualizada (junho/23)


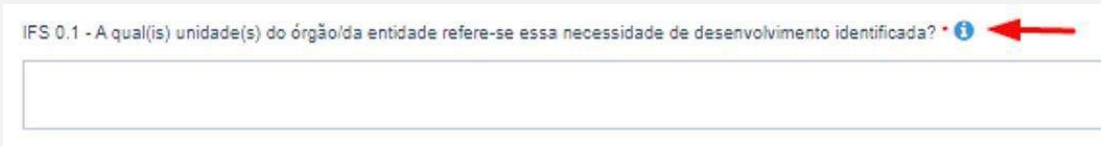
Informações melhores para melhores decisões e soluções melhores


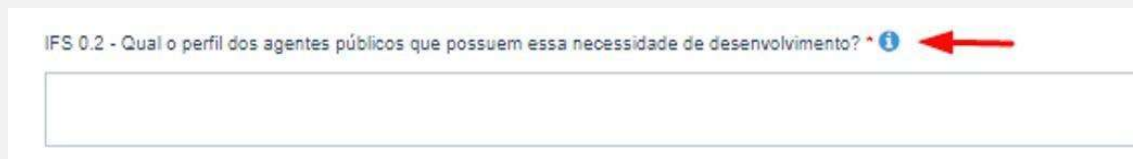
Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP

Brasília, 2023

Perguntas da Etapa 1: Identificação de necessidades

<i>atividade do processo</i> <i>usuário responsável</i>	
<i>orientação para esta ATIVIDADE</i>	<ul style="list-style-type: none">▪ Considerar materiais internos da organização.▪ Ler o presente Guia de Elaboração do PDP.▪ Usar o canvas para apontamento colaborativo de necessidades, disponível no Portal do Servidor, especificamente na Central de Conteúdos da PNDP em “Guias, Manuais e Orientações”: https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/central-de-conteudos▪ Ponderar sobre necessidades que representem a equipe.▪ Apontar até 10 necessidades ponderadas (por questões de prioridade), sempre que possível.

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>campo aberto; inserção manual</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>campo aberto; inserção manual</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a esta pergunta, informe a melhor descrição que identifica o conjunto de agentes que apresentam essa necessidade, seja indicando o cargo, a carreira, a função deles ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum, como por exemplo: atuar em determinada área ou trabalhar com determinado serviço, projeto, programa ou política. O importante é que, a partir dessa informação, tenha-se clareza sobre o público dessa necessidade.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

atividade do processo
usuário responsável



pergunta requerida

IFS 0.3 - Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa?

opções de resposta

27 UFs do Brasil + espaço para inserção de número

orientação para resposta

Na resposta a esta pergunta, basta que sejam selecionadas as Unidades Federativas nas quais os agentes públicos da sua equipe possuem exercício por meio do seu órgão/da sua entidade e indicar a quantidade correspondente a cada UF. Equipes com agentes públicos concentrados em uma UF única devem selecionar apenas a UF correspondente. Já as equipes que possuem agentes espalhados pelo Brasil devem selecionar todas as UFs correspondentes aos locais de exercício desses agentes e indicar a quantidade correspondente.


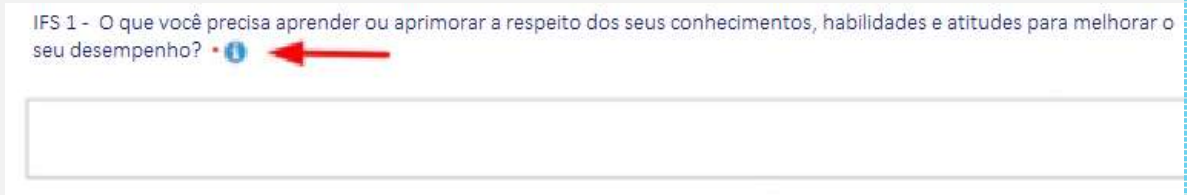
demonstração no sistema


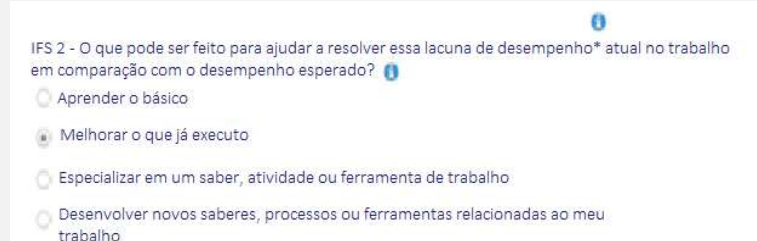
IFS 0.3 - Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa? * ⓘ ←

Selecionar/Desmarcar todas as UFs

<input type="checkbox"/> AC	Quantidade	<input type="checkbox"/> AL	Quantidade
<input type="checkbox"/> BA	Quantidade	<input type="checkbox"/> CE	Quantidade
<input type="checkbox"/> GO	Quantidade	<input type="checkbox"/> MA	Quantidade
<input type="checkbox"/> MT	Quantidade	<input type="checkbox"/> PA	Quantidade
<input type="checkbox"/> PI	Quantidade	<input type="checkbox"/> PR	Quantidade
<input type="checkbox"/> RO	Quantidade	<input type="checkbox"/> RR	Quantidade
<input type="checkbox"/> SE	Quantidade	<input type="checkbox"/> SP	Quantidade

Total:
12

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 1 - O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>campo aberto; inserção manual</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>A resposta deve apresentar, dentre outros, resultados sobre o que você precisa conseguir entregar, concluir ou fazer para ofertar, desempenhar e cumprir suas funções. Lembre-se que qualquer que seja a resposta indicada, esta deve ser causada pela necessidade de desenvolvimento de algum conhecimento, habilidade e/ou atitude. Aqui entende-se tanto uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

<p>atividade do processo</p> <p>usuário responsável</p>	
<p>pergunta requerida</p>	<p>IFS 2 - O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho* atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado?</p>
<p>opções de resposta</p>	<p>() Mostrar/ensinar como fazer este trabalho. () Ajudar a melhorar este trabalho. () Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho. () Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho.</p>
<p>orientação para resposta</p>	<p>* Inciso I do Art. 2º da IN nº 21/2021 - I - necessidade de desenvolvimento: lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais.</p> <p>Selecione qual a maior demanda que se tem para resolver esse problema de desempenho:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprender o básico: O público da necessidade é novo nessa tarefa OU ainda precisa saber o básico para atender ao desempenho esperado. ▪ Melhorar o que já executo: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já atende ao básico das atividades do trabalho e está procurando aprimorar o que já faz de básico. ▪ Especializar em um saber, atividade ou ferramenta de trabalho: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já faz mais do que o básico do trabalho, já compreende o seu trabalho, mas precisa se especializar para atender a situações específicas. ▪ Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas relacionadas ao meu trabalho: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já tem pleno domínio do seu trabalho, mas precisa criar/produzir novos conhecimentos, habilidades e atitudes que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.
<p>demonstração no sistema</p>	



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


opções de resposta Lista de 392 temas gerais + espaço para inserção de especificação

orientação para resposta


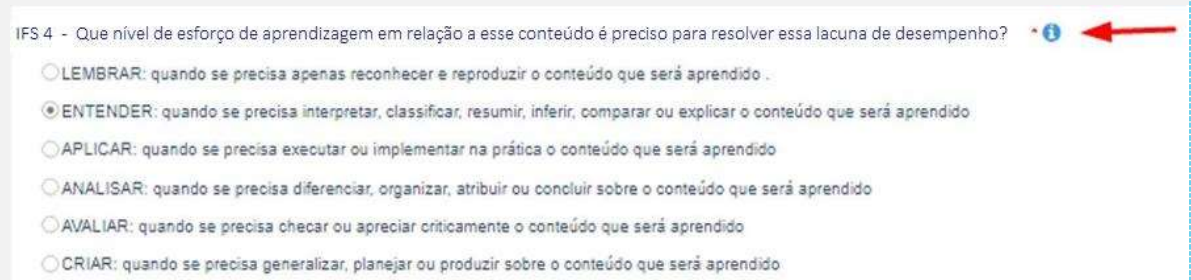
Na resposta a esta pergunta:


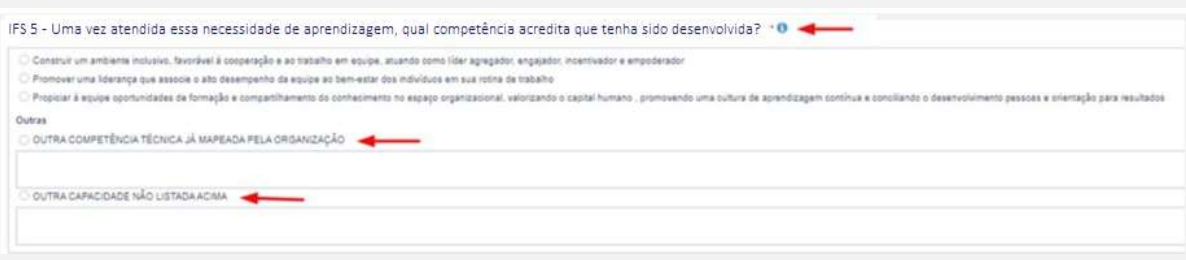
1. Selecione o Tema Geral, considerando que ele é o assunto mais amplo que agrupa os principais tópicos que precisam ser aprendidos para resolver esse problema de desempenho. A listagem dos Temas Gerais disponível no Portal SIPEC contém os mesmos temas identificados como “subtemáticas” nos anos anteriores e está atualizada conforme as áreas do conhecimento do CNPq e os Eixos Temáticos da Enap.
2. Registre manualmente o Recorte do Tema, considerando que ele é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque/escopo de interesse. Importante ser objetivo e específico neste campo.


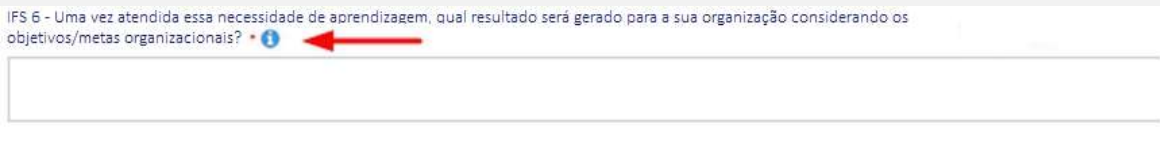
demonstração no sistema



The screenshot shows a question: "IFS 3 - Para aprimorar o seu desempenho, qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?". Below the question is a scrollable list of topics. The selected topic is "Direitos de Acesso à Informação". To the right of the list is a text input field labeled "Insira o recorte do tema de interesse deste conteúdo".

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>() LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.</p> <p>() ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.</p> <p>() APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.</p> <p>() ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.</p> <p>() AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.</p> <p>() CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a essa pergunta, considere o conteúdo que o público da necessidade precisa aprender e selecione um dos seis verbos que indicam o nível de esforço necessário. Esse esforço pode ser entendido dentro de uma escala, que vai progressiva e cumulativamente do simples para o complexo e do concreto para o abstrato, iniciando por “lembrar” e “entender”, passando por “aplicar” e “analisar” até chegar a “avaliar” e “criar”.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	 <p>IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho? ⓘ ←</p> <p><input type="radio"/> LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido .</p> <p><input checked="" type="radio"/> ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido</p> <p><input type="radio"/> APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido</p> <p><input type="radio"/> ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido</p> <p><input type="radio"/> AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido</p> <p><input type="radio"/> CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido</p>

<p>atividade do processo</p> <p>usuário responsável</p>	
<p>pergunta requerida</p>	<p>IFS 5 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual competência acredita que tenha sido desenvolvida?</p>
<p>opções de resposta</p>	<p>lista de opções + caixa de texto para inserção manual (para o caso de "outra")</p>
<p>orientação para resposta</p>	<p>Na resposta a esta pergunta, indique a capacidade humana que será construída ou aprimorada em função do atendimento da necessidade.</p> <p>Para isto, há três possibilidades de resposta a esta pergunta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selecionar dentre as competências transversais ou as de liderança, o comportamento observável que melhor corresponde à capacidade que se pretende desenvolver. Observação: As descrições de competências transversais e de liderança correspondem às apresentadas nos anexos da Instrução Normativa nº 21/2021. 2. Caso não reconheça nenhum dos comportamentos observáveis descritos anteriormente, e a intenção seja desenvolver uma competência técnica já identificada na sua organização, selecionar a opção "outra competência técnica já mapeada pela organização" e, em seguida, registrar o título dessa competência. 3. Caso a capacidade a ser desenvolvida não se vincule às opções anteriores, deve-se marcar a opção "outra capacidade não listada acima" e, em seguida, registrar a consequência profissional (relativa à pessoa) que se terá quando se aprende o que era necessário aprender. Ou um comportamento observável que será decorrente do que se aprendeu.
<p>demonstração no sistema</p>	

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 6 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metasp organizacionais?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>campo aberto; inserção manual</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a essa pergunta, registre o resultado organizacional decorrente do atendimento da necessidade de desenvolvimento. Poderão ser indicados aqui desde simples resultados imediatamente consequentes, escritos pelo público da necessidade, até resultados já definidos e listados pela sua organização.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

- 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.

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	[Search] [Refresh] [Checkmark]

- 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.

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