

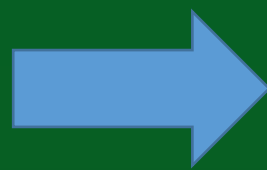
# Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND)



## Decreto nº 9.991/2019

*Art. 3º Cada órgão e entidade integrante do SIPEC elaborará anualmente o respectivo **PDP**, que vigorará no exercício seguinte, a partir do **levantamento das necessidades de desenvolvimento** relacionadas à consecução dos objetivos institucionais.*

Levantamento  
(LND)



Plano  
(PDP)

# LNC 2020 (planilha por e-mail)

F18						
fx						
	A	B	C	D	E	F
1	<b>1- Necessidades de contratação de eventos de capacitação para o ano de 2020</b>					
2	<b>Sector: Xxx</b>					
3						
4	<b>Ordem de Prioridade</b>	<b>Nome do evento de capacitação</b>	<b>Nome do servidor participante</b>	<b>Cargo do servidor</b>	<b>Conhecimentos que serão adquiridos/conquistados com a realização da capacitação</b>	<b>Relação da capacitação com o desenvolvimento do servidor</b>
5	Informar a prioridade da área para as capacitações indicadas.	Informe o nome do evento.	Será priorizada a participação de um único servidor na capacitação e este deverá multiplicar o conhecimento aos colegas do setor após o evento. Caso seja necessária a participação de mais de um servidor, registrar em nova linha.	Nome do cargo efetivo ocupado pelo servidor.	Descreva os conhecimentos, habilidade e atitudes que o participante deverá desenvolver com a ação instrucional. Detalhe o que o servidor deverá aprender.	Descreva qual é a relação da capacitação com as atividades desempenhadas pelo servidor. Qual é o alinhamento da capacitação com a atuação dele na UFABC, na área, na carreira e no cargo?
6						
7						
8						
9						
10						
11						

LNC = Levantamento de Necessidades de Capacitação

# LNC 2021 (planilha por e-mail)

C16				
	A	B	C	D
1	<b>1 - Necessidades de eventos de capacitação (ações de desenvolvimento) para o ano de 2021</b>			
2	<b>Grande Área Xxx</b>			
3				
4	<b>Ordem de Prioridade</b>	<b>Nome da ação de desenvolvimento</b>	<b>Necessidade PDP (Plano de Desenvolvimento de Pessoas) 2021</b>	<b>Temática</b>
5	Informe a prioridade da Grande Área para a ação de desenvolvimento indicada	Informe o nome da ação de desenvolvimento. (Congresso, Conferência, Curso, Fórum, Jornada, Oficina, Palestra, Semana, Simpósio, Workshop ou similar)	Informe a Necessidade indicada no PDP 2021	Informe a área que melhor identifica a temática relacionada a essa ação de desenvolvimento. (Lista de acordo com o Manual de Elaboração do PDP)
6	1	Curso ABC	Aprimorar o conhecimento em aquisições e contratações públicas	Administração Pública
7	1	Curso ABC	Aprimorar o conhecimento em aquisições e contratações públicas	Administração Pública
8	2	Curso XYZ	Aprimorar o conhecimento em gestão de processos e projetos	Administração Pública
9				
10				
11				
12				

LNC = Levantamento de Necessidades de Capacitação

# LND 2022 (planilha em nuvem)

F14				
	A	B	C	D
1	<b>AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PARA O ANO DE 2022</b>			
2	<b>Ordem de Prioridade</b>	<b>Nome da ação de desenvolvimento</b>	<b>Necessidade PDP (Plano de Desenvolvimento de Pessoas) 2022</b>	<b>Temática</b>
3	Informe a prioridade da Área para a ação de desenvolvimento indicada.	Informe o nome da ação de desenvolvimento. (Congresso, Conferência, Curso, Fórum, Jornada, Oficina, Palestra, Semana, Simpósio, Workshop ou similar)	Informe a Necessidade para o PDP 2022. (Célula ficará amarela quando houver pendência de preenchimento)	Informe a temática relacionada a essa ação de desenvolvimento. (Lista de acordo com o Manual de Elaboração do PDP 2022)
4	1	Curso ABC	Aprimorar o conhecimento em aquisições e contratações pública	Administração Pública
5	1	Curso ABC	Aprimorar o conhecimento em aquisições e contratações pública	Administração Pública
6	2	Curso XYZ	Aprimorar o conhecimento em gestão de processos e projetos	Administração Pública
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				

LND = Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento



# LNC 2020

Ordem de Prioridade	Nome do evento de capacitação	Nome do servidor participante	Cargo do servidor	Conhecimentos que serão adquiridos/conquistados com a realização da capacitação	Relação da capacitação com o desenvolvimento do servidor
Informe a prioridade da área para as capacitações indicadas.	Informe o nome do evento.	Será priorizada a participação de um único servidor na capacitação e este deverá multiplicar o conhecimento aos colegas do setor após o evento. Caso seja necessária a participação de mais de um servidor, registrar em nova linha.	Nome do cargo efetivo ocupado pelo servidor.	Descreva os conhecimentos, habilidade e atitudes que o participante deverá desenvolver com a ação instrucional. Detalhe o que o servidor deverá aprender.	Descreva qual é a relação da capacitação com as atividades desempenhadas pelo servidor. Qual é o alinhamento da capacitação com a atuação dele na UFABC, na área, na carreira e no cargo?

# LNC 2021

Ordem de Prioridade	Nome da ação de desenvolvimento	Necessidade PDP (Plano de Desenvolvimento de Pessoas) 2021	Temática
Informe a prioridade da Grande Área para a ação de desenvolvimento indicada	Informe o nome da ação de desenvolvimento. (Congresso, Conferência, Curso, Fórum, Jornada, Oficina, Palestra, Semana, Simpósio, Workshop ou similar)	Informe a Necessidade indicada no PDP 2021	Informe a área que melhor identifica a temática relacionada a essa ação de desenvolvimento. (Lista de acordo com o Manual de Elaboração do PDP)
1	Curso ABC	Aprimorar o conhecimento em aquisições e contratações públicas	Administração Pública
1	Curso ABC	Aprimorar o conhecimento em aquisições e contratações públicas	Administração Pública
2	Curso XYZ	Aprimorar o conhecimento em gestão de processos e projetos	Administração Pública

# LND 2022

Ordem de Prioridade	Nome da ação de desenvolvimento	Necessidade PDP (Plano de Desenvolvimento de Pessoas) 2022	Temática
Informe a prioridade da Área para a ação de desenvolvimento indicada.	Informe o nome da ação de desenvolvimento. (Congresso, Conferência, Curso, Fórum, Jornada, Oficina, Palestra, Semana, Simpósio, Workshop ou similar)	Informe a Necessidade para o PDP 2022. (Célula ficará amarela quando houver pendência de preenchimento)	Informe a temática relacionada a essa ação de desenvolvimento. (Lista de acordo com o Manual de Elaboração do PDP 2022)
1	Curso ABC	Aprimorar o conhecimento em aquisições e contratações pública	Administração Pública
1	Curso ABC	Aprimorar o conhecimento em aquisições e contratações pública	Administração Pública
2	Curso XYZ	Aprimorar o conhecimento em gestão de processos e projetos	Administração Pública

Portal do Governo Brasileiro | Atualize sua Barra de Governo

## Portal Sipec

Ministério da Economia

Central Sipec

VOCE ESTÁ AQUI: PÁGINA INICIAL

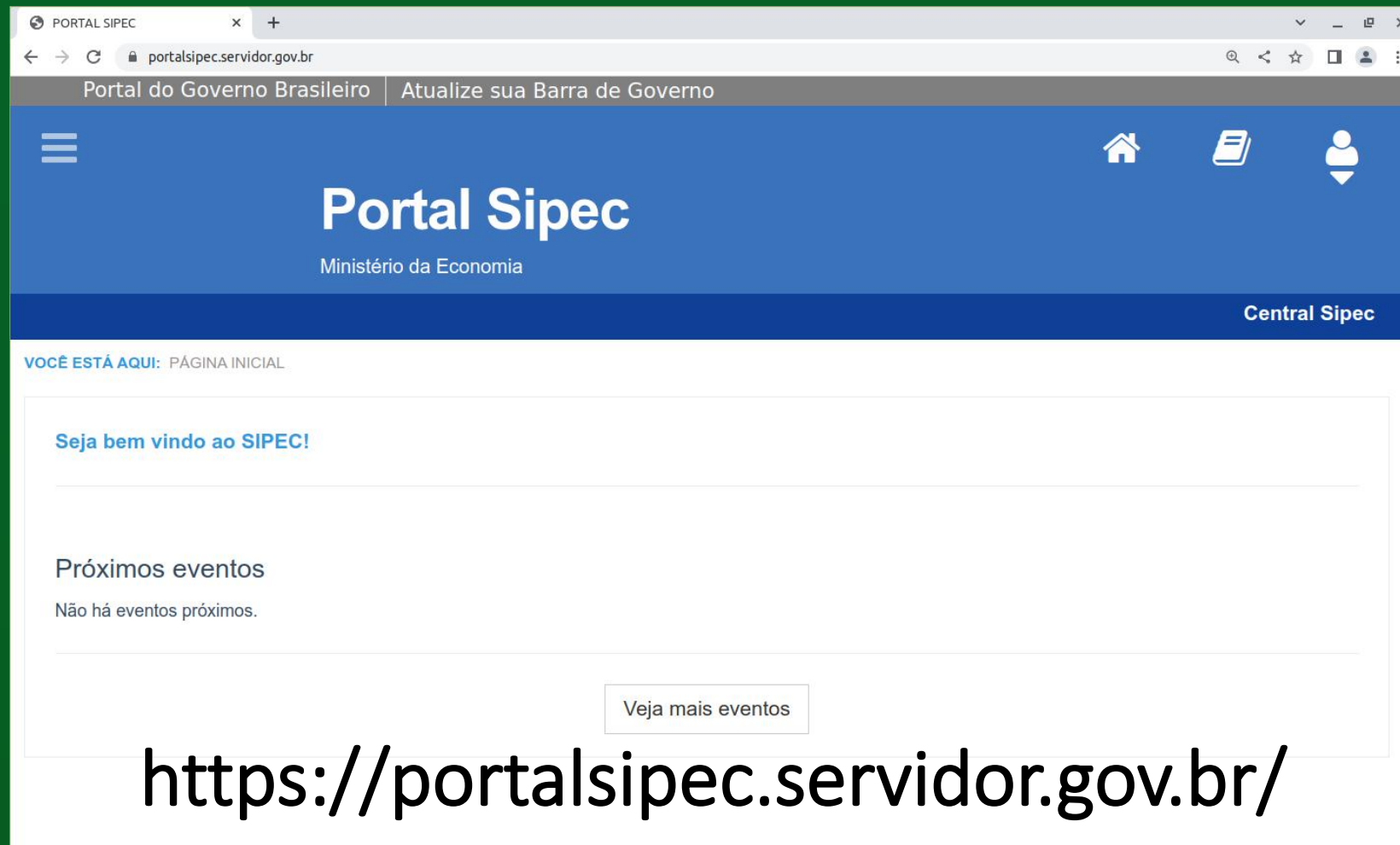
Seja bem vindo ao SIPEC!

# PDP 2020, 2021 e 2022

Próximos eventos  
Não há eventos próximos.

<https://portalsipec.servidor.gov.br/>

# LND e PDP 2023



The screenshot shows the Portal Sipec website. At the top, there is a navigation bar with the text "Portal do Governo Brasileiro" and "Atualize sua Barra de Governo". Below this, the main header features the "Portal Sipec" logo and "Ministério da Economia" text. A "Central Sipec" link is visible in the top right corner. The main content area displays a welcome message: "Seja bem vindo ao SIPEC!". Below this, there is a section titled "Próximos eventos" which states "Não há eventos próximos." and includes a button labeled "Veja mais eventos".

<https://portalsipec.servidor.gov.br/>

LNC 2020, LNC 2021 e LND 2022



LND 2023  
(metodologia)



LNC 2020

LNC 2021

LND 2022

Capacitação/Curso  
Ação de Desenvolvimento

LND 2023

Necessidade de Desenvolvimento

## Instrução Normativa nº 21/2021

*Art. 2º Para os fins desta Instrução Normativa, considera-se:*

*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;*

*II - **ação de desenvolvimento**, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências.*

# ProcAND

(Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento)



*informações melhores para melhores decisões e soluções melhores*

# LND 2022

Até 31 itens

- ~ 23 itens (Ação de Desenvolvimento)
- 8 itens (Afastamento)

# LND 2023

18 itens

- 9 itens (IFS - Informações fornecidas pelo Servidor) – Usuário PDP
- 3 itens (IFC – Informações fornecidas pela Chefia) – “Validador”
- 6 itens (IFGP – Informações fornecidas pela Gestão de Pessoas) – UGP

# Exemplos

Pró-Reitoria de  
Administração

Pró-Reitoria de  
Ensino  
(Biblioteca)

Diretoria de  
Gestão de  
Pessoas

# Exemplos

Pró-Reitoria de  
Administração

Pró-Reitoria de  
Ensino  
(Biblioteca)

Diretoria de  
Gestão de  
Pessoas

## Queixa

*“A elaboração de estudos técnicos preliminares pouco consistentes. A construção de planilhas de planejamento insuficientemente funcionais.”*



# Exemplo 1

*IFS 0.1 – A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada?*

Pró-Reitoria de Administração

*IFS 0.2 – Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?*

Servidores que atuam com planejamento de contratações, tanto participando da elaboração do planejamento como da análise.

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

SP (5)

# Exemplo 1

*IFS 1 – O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER hoje que acarreta um desempenho inferior ao esperado?*

Não saber descrever, no planejamento de contratações, as características, atributos e informações relacionadas a necessidades de contratações.

*IFS 2 – O que pode ser feito para ajudar a resolver esse problema de desempenho?*

Ajudar a melhorar este trabalho.

*IFS 3 – Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?*

Logística e Compras Públicas

Planejamento de contratações, especificamente elaboração de Estudo Técnico Preliminar e Planejamento Anual de Contratações.

# Exemplo 1

*IFS 1 – O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER hoje que acarreta um desempenho inferior ao esperado?*

Não saber descrever, no planejamento de contratações, as características, atributos e informações relacionadas a necessidades de contratações.

*IFS 2 – O que pode ser feito para ajudar a resolver esse problema de desempenho?*

Ajudar a melhorar

Mostrar/ensinar como fazer este trabalho

Ajudar a melhorar este trabalho

*IFS 3 – Para re*

Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho

*recorte de int*

Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho

Logística e Compras Públicas

Lista de 392 temas gerais

Planejamento de contratações, especificamente elaboração de Estudo Técnico Preliminar e Planejamento Anual de Contratações.

# Exemplo 1

*IFS 4 – Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho?*

Entender

*IFS 5 – Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual capacidade será desenvolvida?*

Elaborar planejamentos de contratações detalhados e claros. Elaborar e Analisar planos anuais de contratação completos e adequados a cada exercício.

*IFS 6 – Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para a organização?*

Melhores escolhas de solução para a instituição. Proporcionar que 100% do orçamento executado seja em contratações planejadas.

# Exemplo 1

*IFS 4 – Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho?*

Entender

( ) LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.

*IFS 5 – Um desenvolvimento*

(X) ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.

Elaborar planos anuais

( ) APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.

*IFS 6 – Ter o resultado*

( ) ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.

Melhores e orçamento

( ) AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.

( ) CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

# Exemplo 1

*IFS 4 – Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho?*

Entender

*IFS 5 – Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual capacidade será desenvolvida?*

Elaborar planos anuais

- 3 possibilidades de resposta que envolvem competências transversais ou de liderança
- Outras (a especificar)

*IFS 6 – Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para a organização?*

Melhores escolhas de solução para a instituição. Proporcionar que 100% do orçamento executado seja em contratações planejadas.



# Exemplo 1

*IFC 1 – Para resolver esse problema de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional.*

*O QUE PRECISA SER APRENDIDO É*

contínuo                       consequente                       emergente

*O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É*

operacional                       tático                       estratégico

# Exemplo 1

*IFC 1 – Para resolver esse problema de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional.*

*O QUE PRECISA SER APRENDIDO É*

contínuo                       consequente                       emergente

*O RESULTADO É*

operacional

contínuo: isso é recorrente, precisamos disso regularmente.  
 consequente: isso não é recorrente, precisamos disso em resposta a mudanças internas e externas previstas em nossa organização.  
 emergente: isso surgiu inesperadamente, precisamos disso em resposta a mudanças imprevistas em nossa organização.

# Exemplo 1

*IFC 1 – Para resolver esse problema de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional.*

*O QUE PRECISA SER APRENDIDO É*

contínuo                       consequente                       emergente

*O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É*

operacional                       tático                       estratégico

operacional: resultado produzido pelos agentes públicos e equipes dentro da organização, ao implementar projetos/programas e realizar tarefas.

tático: resultado entregue pela organização aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais.

estratégico: resultado que contribui para a sociedade, comunidades atendidas pela organização e parceiros, ao atender diretrizes estratégicas organizacionais.

# Exemplo 1

*IFC 2 – Considerando esta necessidade e todas as demais necessidades da minha equipe, considero que esta necessidade:*

- Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente.
- Deve ter seu resultado ajustado antes de seguir para etapa posterior do processo.
- Deve ser desconsiderada porque:

Justificativa:

# Exemplos

Pró-Reitoria de  
Administração

Pró-Reitoria de  
Ensino  
(Biblioteca)

Diretoria de  
Gestão de  
Pessoas

Queixa

*“Não temos um Tesouro das bibliotecas.”*

## Exemplo 2

*IFS 0.1 – A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada?*

Pró-Reitoria de Ensino

*IFS 0.2 – Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?*

Bibliotecários

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

MT (14)



## Exemplo 2

*IFS 1 – O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER hoje que acarreta um desempenho inferior ao esperado?*

Domínio sobre a construção de Tesouros, Listas de descritores, esquemas de classificação. Tratados de terminologia do campo de assunto específico.

*IFS 2 – O que pode ser feito para ajudar a resolver esse problema de desempenho?*

Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho.

*IFS 3 – Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?*

Biblioteconomia

Tesouro: um tipo de ontologia.

## Exemplo 2

*IFS 1 – O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER hoje que acarreta um desempenho inferior ao esperado?*

Domínio sobre a construção de Tesouros, Listas de descritores, esquemas de classificação. Tratados de terminologia do campo de assunto específico.

*IFS 2 – O que pode ser feito para ajudar a resolver esse problema de desempenho?*

Ajudar a criar

- 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

*IFS 3 – Para re  
recorte de int*

Biblioteconomia

Lista de 392 temas gerais

Tesouro: um tipo de ontologia.

## Exemplo 2

*IFS 4 – Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho?*

Criar

*IFS 5 – Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual capacidade será desenvolvida?*

Melhorar a revocação, busca e Lista de termos para a catalogação de livros e indexação de materiais como artigos, teses e dissertações no repositório institucional.

*IFS 6 – Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para a organização?*

Aumentar em 80% a qualidade de padronização dos vocábulos, ontologias dos materiais indexados no repositório..

## Exemplo 2

*IFS 4 – Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho?*

Criar

( ) LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.

*IFS 5 – Um desenvolvimento*

( ) ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.

Melhorar a indexação

( ) APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.

*IFS 6 – Tenha resultado*

( ) ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.

Aumentar materiais

( ) AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.

(X) CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

## Exemplo 2

*IFS 4 – Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho?*

Criar

*IFS 5 – Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual capacidade será desenvolvida?*

Melhorar a reindexação de

- 3 possibilidades de resposta que envolvem competências transversais ou de liderança
- Outras (a especificar)

*IFS 6 – Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para a organização?*

Aumentar em 80% a qualidade de padronização dos vocábulos, ontologias dos materiais indexados no repositório..

## Exemplo 2

*IFC 1 – Para resolver esse problema de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional.*

*O QUE PRECISA SER APRENDIDO É*

contínuo                       consequente                       emergente

*O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É*

operacional                       tático                       estratégico



## Exemplo 2

*IFC 1 – Para resolver esse problema de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional.*

*O QUE PRECISA SER APRENDIDO É*

contínuo                       consequente                       emergente

*O RESULTADO É*

operacional

contínuo: isso é recorrente, precisamos disso regularmente.  
 consequente: isso não é recorrente, precisamos disso em resposta a mudanças internas e externas previstas em nossa organização.  
 emergente: isso surgiu inesperadamente, precisamos disso em resposta a mudanças imprevistas em nossa organização.

## Exemplo 2

*IFC 1 – Para resolver esse problema de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional.*

*O QUE PRECISA SER APRENDIDO É*

contínuo                       consequente                       emergente

*O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É*

operacional                       tático                       estratégico

operacional: resultado produzido pelos agentes públicos e equipes dentro da organização, ao implementar projetos/programas e realizar tarefas.

tático: resultado entregue pela organização aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais.

estratégico: resultado que contribui para a sociedade, comunidades atendidas pela organização e parceiros, ao atender diretrizes estratégicas organizacionais.

## Exemplo 2

*IFC 2 – Considerando esta necessidade e todas as demais necessidades da minha equipe, considero que esta necessidade:*

- (X) Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente.
- ( ) Deve ter seu resultado ajustado antes de seguir para etapa posterior do processo.
- ( ) Deve ser desconsiderada porque:

Justificativa:

# Exemplos

Pró-Reitoria de  
Administração

Pró-Reitoria de  
Ensino  
(Biblioteca)

Diretoria de  
Gestão de  
Pessoas

## Queixa

*“Grande morosidade nos processos de aposentadoria e averbações.”*

## Exemplo 3

*IFS 0.1 – A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada?*

Diretoria de Gestão de Pessoas

*IFS 0.2 – Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?*

Servidores técnicos de GP que atuam na legislação e normas (especialmente àquelas direcionadas à legislação de pessoal, como Lei do Estatuto do Servidor Público, Aposentadoria, Averbação, Pensão, cujo sofreu alterações significativas com a EC nº 103/2019..

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

ES (6)

## Exemplo 3

*IFS 1 – O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER hoje que acarreta um desempenho inferior ao esperado?*

Providenciar, com segurança, averbações e simulações de aposentadoria.

*IFS 2 – O que pode ser feito para ajudar a resolver esse problema de desempenho?*

Mostrar/ensinar como fazer este trabalho.

*IFS 3 – Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?*

Aposentadoria e Previdência

Averbação, pensão e aposentadoria.

## Exemplo 3

*IFS 1 – O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER hoje que acarreta um desempenho inferior ao esperado?*

Providenciar, com segurança, averbações e simulações de aposentadoria.

*IFS 2 – O que pode ser feito para ajudar a resolver esse problema de desempenho?*

Mostrar/ensinar

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

*IFS 3 – Para re  
recorte de int*

Aposentadoria e Previdência

Lista de 392 temas gerais

Averbação, pensão e aposentadoria.

## Exemplo 3

*IFS 4 – Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho?*

Analisar

*IFS 5 – Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual capacidade será desenvolvida?*

Realizar, no sistema Siape, operações para averbação de tempo de serviço, concessão de aposentadoria e pensões..

*IFS 6 – Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para a organização?*

Attingir 100% de execução da averbação de tempo de serviço, aposentadoria e pensões, no prazo estabelecido na carta de serviços.



## Exemplo 3

*IFS 4 – Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho?*

Analisar

( ) LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.

*IFS 5 – Um desenvolvimento*

( ) ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.

Realizar, no de aposent

( ) APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.

**(X) ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.**

*IFS 6 – Ten resultado i*

( ) AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.

Atingir 100 pensões, n

( ) CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

## Exemplo 3

*IFS 4 – Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho?*

Analisar

*IFS 5 – Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual capacidade será desenvolvida?*

Realizar, no sistema de aposentadorias

- 3 possibilidades de resposta que envolvem competências transversais ou de liderança
- Outras (a especificar)

*IFS 6 – Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para a organização?*

Attingir 100% de execução da averbação de tempo de serviço, aposentadoria e pensões, no prazo estabelecido na carta de serviços.

## Exemplo 3

*IFC 1 – Para resolver esse problema de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional.*

*O QUE PRECISA SER APRENDIDO É*

contínuo

consequente

emergente

*O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É*

operacional

tático

estratégico

## Exemplo 3

*IFC 1 – Para resolver esse problema de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional.*

*O QUE PRECISA SER APRENDIDO É*

contínuo                       consequente                       emergente

*O RESULTADO É*

operacional

contínuo: isso é recorrente, precisamos disso regularmente.  
 consequente: isso não é recorrente, precisamos disso em resposta a mudanças internas e externas previstas em nossa organização.  
 emergente: isso surgiu inesperadamente, precisamos disso em resposta a mudanças imprevistas em nossa organização.

## Exemplo 3

*IFC 1 – Para resolver esse problema de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional.*

*O QUE PRECISA SER APRENDIDO É*

contínuo                       consequente                       emergente

*O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É*

operacional                       tático                       estratégico

operacional: resultado produzido pelos agentes públicos e equipes dentro da organização, ao implementar projetos/programas e realizar tarefas.

tático: resultado entregue pela organização aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais.

estratégico: resultado que contribui para a sociedade, comunidades atendidas pela organização e parceiros, ao atender diretrizes estratégicas organizacionais.

## Exemplo 3

*IFC 2 – Considerando esta necessidade e todas as demais necessidades da minha equipe, considero que esta necessidade:*

- (X) Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente.
- ( ) Deve ter seu resultado ajustado antes de seguir para etapa posterior do processo.
- ( ) Deve ser desconsiderada porque:

Justificativa:

# LND 2023



# PDP 2023

## Etapa 0

Comunicação e orientação do processo

UGP e chefias junto às equipes

## Etapa 1

Identificação de necessidades

Servidor(a) em sua equipe de trabalho  
Servidor(a) representante da equipe

## Etapa 2

Validação de necessidades

Chefia que lidera direta ou indiretamente

## Etapa 3

Análise e priorização de necessidades

UGP

## Etapa 4

Detalhamento de soluções

UGP

## Etapa 5

Aprovação e envio do PDP

Autoridade máxima do órgão/da entidade

# LND 2023



# PDP 2023

## Etapa 0

Comunicação e orientação do processo

UGP e chefias junto às equipes

AGOSTO

## Etapa 1

Identificação de necessidades

Servidor(a) em sua equipe de trabalho  
Servidor(a) representante da equipe

22/08 a 09/09

## Etapa 2

Validação de necessidades

Chefia que lidera direta ou indiretamente

22/08 a 09/09

## Etapa 3

Análise e priorização de necessidades

UGP

12/09 a 23/09

## Etapa 4

Detalhamento de soluções

UGP

12/09 a 23/09

## Etapa 5

Aprovação e envio do PDP

Autoridade máxima do órgão/da entidade

até 30/09



# LND 2023



# PDP 2023

## Etapa 0

Comunicação e orientação do processo

UGP e chefias junto às equipes

AGOSTO

## Etapa 1

Identificação de necessidades

Servidor(a) em sua equipe de trabalho  
Servidor(a) representante da equipe

22/08 a 09/09

## Etapa 2

Validação de necessidades

Chefia que lidera direta ou indiretamente

22/08 a 09/09



Usuário PDP

Chefia(s)  
Secretária executiva  
Servidor(a) representante

ATÉ  
08/08



Chefia PDP  
(Validador)

Dirigente da Área

Para mais informações, acesse:

## Desenvolvimento de Pessoal

em

[www.ufabc.edu.br/servidor/portal-do-servidor](http://www.ufabc.edu.br/servidor/portal-do-servidor)

e-mail: [dcdp.sugepe@ufabc.edu.br](mailto:dcdp.sugepe@ufabc.edu.br)

