

Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) - 2022

Material complementar



Brasília
Julho de 2021

➤ Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento (ProcAND)

Em junho de 2021 o órgão central do SIPEC deu início ao **Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento (ProcAND)**, propondo uma nova metodologia de identificação e priorização de necessidades de desenvolvimento pelos órgãos. Este método se baseia em uma série de perguntas que devem ser respondidas pelos servidores, para identificação de suas necessidades, que servirão de base para os gestores, que responderão outra série de questões, validando ou não, as necessidades apontadas pelos servidores.

Para a elaboração do PDP 2022 não será possível aplicar a metodologia em sua integralidade no âmbito do Mapa, porém a Enagro disponibiliza, a seguir, os principais questionamentos trazidos na metodologia ProcAND para que sirva de subsídio às unidades administrativas do Mapa para reflexão, identificação de suas necessidades e priorização daquilo que deve entrar de fato para o PDP 2022 da unidade.

➤ **Seleção de perguntas direcionadas aos servidores (textos explicativos com adaptações realizadas pela Enagro):**

S1 - O que o servidor NÃO SABE fazer/ser hoje que te acarreta um desempenho inferior ao esperado?

Resultados que não consegue entregar, tarefas que não consegue concluir, entregas que não consegue fazer, produtos e serviços que não consegue ofertar, atividades que não consegue desempenhar, ou funções que não consegue cumprir. Qualquer dessas indicações devem ter como causa principal o fato de você não possuir conhecimentos, habilidades ou atitudes necessários.

S2 - Pode ser que o desempenho inferior do servidor se deva a outro fator, não necessariamente ao fato de NÃO SABER fazer/ser. Afinal, por que o servidor apresenta esse desempenho inferior ao esperado?

a) Porque não pode, há condições ambientais que o impedem:

O servidor não possui o desempenho esperado pois falta suporte material, ou seja, recursos e ambiente de trabalho não possuem a qualidade, quantidade, disponibilidade e adequação necessárias para que você faça o seu trabalho. Também há falta de suporte psicossocial, ou seja, falta apoio gerencial e do grupo de trabalho para desempenhar suas tarefas e crescer na carreira. Envolve, ainda, a falta de suporte organizacional. Além de outras condições: cultura organizacional ineficiente, má qualidade dos relacionamentos, a longa exposição a fatores estressores, a falta de clareza de papéis, os estilos negativos de liderança.

b) Porque não quer, não tem a motivação para atender a esse desempenho.

Motivações, aspirações e metas pessoais do servidor não estão alinhadas com o que se espera do seu trabalho, gerando um descolamento de interesse em fazer o que precisa ser feito. Talvez não vê o valor prático ou recompensa imediata que esse desempenho esperado pode trazer para você. Não tem ativação, direção, intensidade e persistência necessárias para se esforçar e entregar o desempenho esperado.

c) Porque não sabe fazer/ser.

Condições instrucionais, nas quais o servidor não entrega conforme desempenho esperado por não saber fazer ou ser. Faltam conhecimentos, habilidades ou atitudes que limitam seu trabalho e impedem que o desempenho conforme o esperado.

Observação: As necessidades de desenvolvimento estão concentradas apenas neste último item, por se tratar de um fator que pode ser solucionado com o fornecimento de condições instrucionais corretas.

S3 - Se isso se deve ao fato de você (ou sua equipe) NÃO saber ser / saber fazer, quais dados demonstram esse desempenho inferior ao esperado?

Comportamentos observáveis que demonstram esse desempenho inferior ou resultados que expressam esse desempenho inferior ao esperado. Essa informação fundamenta a necessidade real e serve de base para comparar contexto pré e pós ação de desenvolvimento. Ex: servidores perdem quantidade considerável de informações de um projeto porque não usam nenhum modelo definido de gestão de projetos. Ex2: servidores não dominam produção e gestão de documentos em nuvem gastando mais tempo para criar, revisar, enviar, ajustar, reenviar e homologar.

Observação: Esta pergunta auxilia a unidade a fornecer os dados de embasamento necessários.

S4 - Qual a sua maior queixa com relação a esse problema de desempenho?

Aponte qual a maior demanda que se tem para resolver esse problema de desempenho. Auxilia no reconhecimento de uma solução de aprendizagem mais adequada à queixa de desempenho.

a) Me ajude a criar novas formas de desempenhar esse meu trabalho: se já tem pleno domínio do seu trabalho, mas precisa criar, produzir novos conhecimentos, que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos;

b) Me ajude a encontrar o que eu preciso para atender a esse meu trabalho: se já faz mais que o básico do trabalho que é envolvido no desempenho esperado, compreende o seu trabalho, mas precisa de recursos de aprendizagem para atender a situações específicas que não tem pleno domínio;

c) Me ajude a melhorar esse meu trabalho: se já atende ao básico do trabalho envolvido no desempenho esperado e só está procurando mais suporte para aprimorar o que já faz de básico;

d) Me mostre (me ensine) como fazer esse meu trabalho: se é novo nessa função ou tarefa relacionada ao seu problema de desempenho ou se sabe pouco ou nada do que precisa fazer para atender o desempenho esperado.

S5 - Que nível do esforço de aprendizagem você precisar ter com esse conteúdo para resolver esse problema de desempenho?

Informa o tipo de esforço para se apropriar de um conteúdo a ser aprendido, utilizá-lo para responder aos desafios e interesses impostos:

- **Lembrar** (precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido)
- **Entender** (precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido)
- **Aplicar** (executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido)
- **Analisar** (precisa organizar, diferenciar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido)
- **Avaliar** (precisa chegar ou apreciar criticamente o conteúdo a ser aprendido)
- **Criar** (precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo a ser aprendido)

S6 - Uma vez que você tenha aprendido o que necessita, do que você será capaz frente a esse problema?

Consequência profissional, a nível individual, que o servidor terá quando tiver aprendido o que era necessário aprender. Comportamento observável do servidor que será decorrente do que se aprendeu. Ou seja, indicar a capacidade humana que será atribuída ou aprimorada em consequência do atendimento da necessidade de desenvolvimento.

S7 - Tendo aprendido o que necessitava e alcançado o desempenho esperado, que efeito isso trará para sua organização?

Consequência organizacional resultante do servidor ter aprendido o que necessitava e ter construído a capacidade humana que era esperada. Podem ser desde resultado imediatos no nível individual, a resultados listados e presentes em instrumentos diversos de planejamento – PPA, Planejamento estratégico, etc.

➤ Seleção de perguntas direcionadas aos(as) gestores(as):

C1 - O desempenho inferior apontado pelo agente público é decorrente do fato dele (conferir S3):

- Não poder fazer, há condições ambientais que o impedem de desempenhar conforme esperado.
- Não querer fazer; não há motivação dele para desempenhar conforme esperado.
- Não saber fazer/ser: faltam conhecimentos, habilidades, atitudes que o limitam de desempenhar conforme esperado.

C2 - Se essa necessidade for atendida haverá o alcance (ou convergência) de um alegado resultado organizacional. O resultado descrito pelo agente público é (conferir S7):

- *Válido para a organização;*
- *Impertinente para a organização;*
- *Válido para a organização, mas requer aprimoramento.*

C3 - Tendo em conta o resultado organizacional a ser alcançado se a necessidade for atendida, conclui-se que essa necessidade é (conferir S7):

- **Operacional:** resultado produzido pelos agentes públicos dentro da organização ao implementar projetos/programas e realizar tarefas.
- **Tática:** resultado entregue pela organização aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais;
- **Estratégica:** resultado que contribui para a sociedade, comunidades atendidas pela organização e parceiros, ao atender diretrizes estratégicas organizacionais.

Considerando essa necessidade e todas as demais necessidades da minha equipe, considero que essa necessidade (conferir S5, 6 e 7):

- Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente.
- Deve ser desconsiderada;
- Deve ser aglutinada, pois é válida e pertinente, mas possui sobreposição/convergência com outra(s) necessidade(s)

As perguntas acima podem ser utilizadas para a identificação de qualquer necessidade, servindo de suporte para a identificação do que melhor irá atender e solucionar a lacuna de desenvolvimento dos servidores. Caso deseje conhecer melhor a metodologia proposta, [clique aqui](#) para acessar o vídeo explicativo disponibilizado pela equipe do ImpactaGov no YouTube, voltado a todos os agentes envolvidos na elaboração do PDP, ou seja, servidores, gestores e representantes do SIPEC nos respectivos órgãos.