

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas Setor de Formação Permanente

Validação de necessidades pela Chefia

Quem deve ser o responsável por esta etapa?

- Chefia que lidera, direta ou indiretamente, a equipe de trabalho que identificou necessidades.

No que esta etapa consiste?

- Ponderar sobre as necessidades identificadas pela equipe, classificando a frequência com que elas ocorrem e o nível de resultado que elas podem produzir se forem atendidas.

- Ponderar sobre a validade/pertinência destas necessidades e indicar se devem seguir para análise da Unidade de Gestão de Pessoas.

O que deve ser observado?

- A chefia é previamente definida pela Unidade de Gestão de Pessoas e cadastrada no Portal SIPEC.

 - A chefia, ciente dos resultados organizacionais do órgão/da entidade e reconhecendo pontos de atenção que se referem à sua equipe de trabalho, já sinalizou, na "etapa 0 orientação e comunicação do processo", eventuais aspectos/problemas que devem ser observados por sua equipe na "etapa 1 – identificação de necessidades".

- A chefia ingressa no Portal SIPEC, filtra apenas as unidades que estão sob sua responsabilidade e pondera sobre estas necessidades.

- A chefia não valida automaticamente todas as necessidades identificadas pela equipe.

- A chefia reconhece as necessidades mais importantes de serem validadas considerando, pelo menos, o critério-duplo: frequência com que elas ocorrem e nível de resultado que elas podem produzir se forem atendidas.

- A chefia justifica as necessidades que não foram validadas, usando texto coerente e claro de modo a auxiliar os demais atores a entenderem a não validação da necessidade.

Obs.: Apenas as necessidades validadas pela chefia serão analisadas pela Unidade de Gestão de Pessoas. As necessidades não validadas permanecerão no banco de dados do Portal SIPEC, mas não farão parte do PDP.

Obs.: Esta etapa 2 (validação de necessidades) envolve a resposta de 2 perguntas/campos de informação no Portal SIPEC.

Segue abaixo as telas que serão apresentadas ao validador

Obs.: A definição sobre que nível de chefia (gerência, coordenação, diretoria etc) será usada para a validação de necessidades está baseada em duas condições, pelo menos:

- a organização tem maturidade e capacidade operacional para mobilizar todas as chefias daquele nível escolhido;

- a chefia está próxima o suficiente da equipe para conhecer a realidade de trabalho dela e, assim, priorizar as necessidades mais importantes para ela.

Obs.: Apenas as necessidades validadas pela chefia serão analisadas pela Unidade de Gestão de Pessoas. As necessidades não validadas permanecerão no banco de dados do Portal SIPEC, mas não farão parte do PDP.

Obs.: Esta etapa 2 (validação de necessidades) envolve a resposta de 2 perguntas/campos de informação no Portal SIPEC.

Segue abaixo as telas que serão apresentadas ao validador

Perfil Chefia Imediata para VALIDAÇÃO DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO após inseridas pelo usuário PDP

1. A Chefia deve inicialmente fazer o login no sistema, escolher o ambiente PDP e o ano. Em seguida, deverá selecionar a opção "Gerenciamento de Necessidades", onde terá acesso a todas as necessidades do órgão ou entidade.

ų Fitur							-
Plano de Des	aenvolvimanto de P	westan.					
					mulain er pipte		
Ano dia POP	Siluação de plana	Orgán	Data tente para envia ao argite central da 18960	Data linite para devolução pelo orgão central du SPEC	Autes		1
0003	Kriskkensch:	ARMSTERIC OLDUDICASA.	8572/002	011222022	9 4	. 1	

2. 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.

		12012012000
Underso (PS)	9 IIII	
fislanding to assessible or (F1)	2 The sport of party states the same transmission is increased.	
19.05	a	
IS the NAC DE SARE MADE IN AND TEN (PT	N They done must not a strong man increasing of the statements	
Supplies any minimum projements from sports (P)	a feering a	
Sama David (P)		
Record doctors (American)	B Trick - month & Strip & Honore State constitu-	
Waliot de Jelingi, ha aparellazzen (*)	6 (Januaria ()	
Reception to provide a competition (P)	E limere -	
Provided traps para a segrecargia (P	 Territo accontine e para presente e planeatio e internazione especiale aper esclutor. 	
(Classifiet: impropriate a ser stamption + (PD	S Merry ·	
D que precise ser aprendita e (PC	B American A	
Development and some researched to be a (PC	B	

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

	Annual to a real	in that stars the state is seen as specified in the P		$(\sigma = \sigma)$	And income on everyone (i.e. i)		
CODESCIENTION CODESCIENTION	DF (18), Teal 18	Dere schröss de episjon einstelle, internedae staagber de actresse entre as vooraat Barne diverginstel de interpretacher normalisae	Librarga	Overlici de Confittas	Prezra ser aprendide: Conilica(2) Resultado Organizacional: Tperformat(2)	Cleve segur para stapa postetor da prosesso, para é udita e pertremet?:	0 0
CODEBIDESENSSF	OF (12) Teatrid	Nocasales gentintenens na certeinema a aqueb da 1890	Ocerimia a Lai da Anazao à Vitirmação	1995	Practice aux aprendidos Continues Resultado Organizacional: Tática	Dens adgor para anago persono da presence, por a name a pertorne	a • •
CODES E CODEP DELEVISOP SECONNE	DF (10), E3, (1) Total 13	Analitar controlos administrativos de 11	Laginta e Compris Patrico	Contrattos de Tecnologia da Informação		Bese ter destoroidenda, porqué. Não é una printidate de coordenação	4 0 0
DODES E CODEF	DF (18), 903 (8). Totae 19	אולם שב שאשב דאפטיפא אקליבש כוב אורזמאקלוס קוב אוקיבסט	Oceanisty a Oesiko de Risco	Scorpies de mitjuple de recos	P	÷	a 0 •

4.Após clicar no "check", o sistema abrirá um "pop-up" para cada uma das necessidades de desenvolvimento, conforme tela abaixo. É neste local e momento que a Chefia deverá avaliar a necessidade e verificar se esta deve seguir para a análise da Unidade de Gestão de Pessoas ou se deve ser desconsiderada, conforme critérios definidos na Seção Validação de Necessidades. Os campos a serem respondidos pela Chefia encontram-se no lado direito do "pop-up". As

Perguntas da Etapa 2: Validação de necessidades

informações do lado esquerdo referem-se às informações fornecidas pelos servidores no momento do preenchimento da necessidade.

Validação d	e Necessidades
ESTAS PURANAS NEERISSIACES REGISTRAJAS POR SUA EQUIPE	ESTAS SÃO AS DEDISÕES QUE VIDÊ PREDISA TOMAR QUANTO ÀS RECESSIDADES
FS 9.1 - A qualità unitadorpi de logicada estidado refere-ar essa necessidade de desenvolvimente identificada? * O	IFC 1 - Para mesilver esse problema de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional. Classifique inso q
Divisão de Acompanhamente Funciona/CGAP/CGGP/DGI	percisa ser aprendicio(conferir iFS 3) e esee revaltado a ser alcançado (IFS 5);* 0
FS 0.2 - Qual o partil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? * 0	O QUE PRECISA SER APRENDIDO É
 Servitária pertancentes as Plano Seral de Cargos do Poder Executivo que desenvolve suas atrividades na alea de Essilio de Pessoas, especificamente, na Divisão de Acontgrantamento Franconal, que aluará detamente com o dereciamente do Cobardo Postoconal. 	Contínuo lass é recorrente, precisamos disso regularmente.
FS 1 - Para resolver esse problema, è préciso aprender ago, Qual o tema periol e o recorte la internation desta confactor que manyo aux assenties? * 0	Consequente: Isso das é recenente, precisamos dinas em resposta a modanços internas estemas prevetas em nossa organização.
Gentis de Pennum. Gentis de Pannum	 Energenta: ilore surgla inesparadamente, practicamos disan am resposta a madarças increventos em notas erganização
#3.4 - Que rrivel de enforça de aprendizagem en relação a esse conteído é prociso para se intojare este problema de desemberto? - 0	
ENTENDER: quando se precisa integnatar, blaseficar, reservir inferer, comparar su explicar o contexido que será apromitión	O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É 🔫
IFS 5 - Uma visa que se lenha aprentido o que se precisa, quel a capacidade será desenvolvida? * 3	Operacional resultado produzida pelas agentes públicas e equipes dente da organização so implementar ortietaviorogramat e realizar tarefas.
Superar o desempenho podrão, apresentándo soluções alinhadas ao comprimento de metas e ao aconce dos objetivos estralégicos das organizações páblicas	O Titisco: residinato enflegure pela organização aces usuários instanciandos, ao alcançar metas e electron deverse extension.
#5 6 - Tendo aprendido o que se precisione e alcançado o desempenho espetador que resultado (seo trané para organização? * 0	Securitgici: vessificato que comitius para a sociedade, comunicates alembras pela menticade a transmistra e o stender distintar estrutivicatar menticaciones
milização das demandas cam man popurança e eletivalade	where the construction of the second construction of the second
	IFC 2 - Considerando esta necessidade e tedas as demais necessidades da minha equipo, considero que esta necessidade (conferir IFS 3, 4, 5 e 6): 10
	Cove segur para atepa posterior do processo, pole é válida a portinente
	$^{(i)}$ Deve fer neu resultado sjustado antes de seguir para etapa podemor ifo processo.
	O Deve sor descanaderada, porque
	Justific alles

5.À medida que as necessidades forem priorizadas pela Chefia, estas apresentarão o "check" verde e serão disponibilizadas, automaticamente, para avaliação da Unidade de Gestão de Pessoas.

Porta	l Sipec						
							Trained Inco
(pression exceptions)							
					Research Control Contr	Anne Port C.A.	0
LINK						- Sectors	****
						-mailtana pa paga a	6
(1000000 (******))	and a first of a second	Name Address of Address of Address of Address of	Sector data	Second Interview (\$15.5)	Victor process for the second strain of the second strain of the second strain of the second strain of the second strain	The summer and drives of the	(him
Annual Contractor	If it had	Narrian was incase or both to execute a speciality pit was the table of a large pit a second of the second second	Interior in Pressoal	Contra of Parameter	Provinsi kai kerendika- puninan	The is imply and office in the internet internet in the internet internet in the internet inter	
		and the second sec			Resident Departments Television		1.00
100	No. best	1.1 million (1992) 1.0 million (1992) 11 illion (1992) 11 million (1992) 11 milli	destinant for days		Page and and approximate	The second part of any second in presence, and if when a predenting	1
					Sector Spranner		2.1
mason or 1403 at 140	-			0.00			
				100			

6. Caso a Chefia deseje, poderá exportar as necessidades de desenvolvimento de sua(s) equipe(s) para uma planilha excel, conforme indicação abaixo:

	and the second se					
*		-				
u.TRim						0.0274
		An an and a			-	
		. Martin	Tableton (
		hipe-	(married and the second			
1	(* em.)					
Name and Parameter	and a second second second					
Second State	Trangelle pl. offerin	Organ		has not an over a light over a 1912	Take barts play proving in and taget - many in 1972	-
-	preserver.	-	And elamine		areas	4 + 12122
	e in land			13.0011		Contract of Contra
	8					\wedge

7. Caso a Chefia queira filtrar as necessidades de desenvolvimento de sua equipe, basta clicar em "Filtrar" (barra azul) e os seguintes filtros serão disponibilizados:

4 Fine		Characterizations h
🛔 (2018)	excen	
Personality in increase providences, (PT 4.2)	The cost is special dense for incost last Himselfits is incontinues.	
10.00111		
O THE RECORD FRANCE FRANCE (\$11)	That seeks have failed a setting out requiring its four-settings	
Sugardia ana iniceire prime in inipapate (* 1933)	Second 1	
Terre Devel (** 1)		
Reserve in Serie (PES)	NAME & ADDRESS OF STREET, OF ADDRESS OF ADDRESS OF ADDRESS OF	
New to adverge to advertigent (2.5.4)	Narrai +	
Researched accounty a comparison (PS 1).	female +	
Paralant higt per a reprincipal (P.) (c)		
\approx initials regaristments in the distribution $k\left(2\%\right)$	Sec. 1	
12 And preside and approximate (975-1)	Tennik +	
Contributions and extended over (FC.1)		
	Arrestor Arrest	

Dúvidas: progepe.sfp@unirio.br