

## Etapa 2: Validação de necessidades

### ❖ *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.

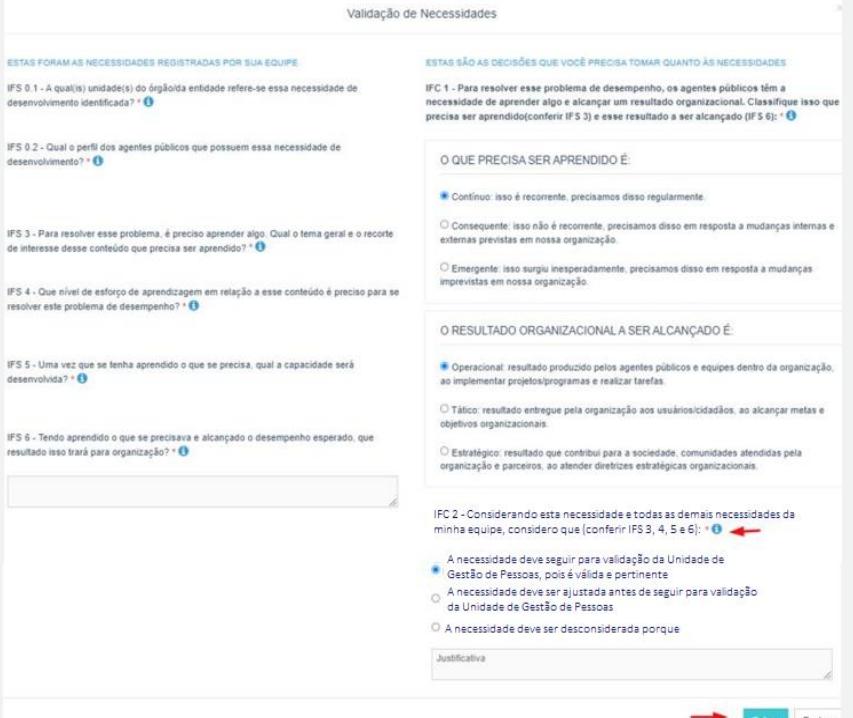
- A chefia justifica as necessidades que não foram validadas, usando texto coerente e claro de modo a auxiliar os demais atores a entenderem a não validação da necessidade.

### Observações:

- Cada organização do SIPEC, por meio da sua Unidade de Gestão de Pessoas, definirá quem exercerá o perfil de chefia na validação de necessidades via Portal SIPEC.
- 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.
- 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.
- Esta etapa 2 (validação de necessidades) envolve a resposta de 2 perguntas/campos de informação no Portal SIPEC.

## Perguntas da Etapa 2: Validação de necessidades

<b>atividade do processo</b> <b>usuário responsável</b>	
<b>pergunta requerida</b>	<p>IFC 1 - Para resolver essa lacuna de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional. Classifique isso que precisa ser aprendido (conferir IFS 3) e esse resultado a ser alcançado (IFS 6):</p>
<b>opções de resposta</b>	<p>O QUE PRECISA SER APRENDIDO É:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>( ) contínuo: isso é recorrente, precisamos disso regularmente.</li> <li>( ) consequente: isso não é recorrente, precisamos disso em resposta a mudanças internas e externas previstas em nossa organização.</li> <li>( ) emergente: isso surgiu inesperadamente, precisamos disso em resposta a mudanças imprevistas em nossa organização.</li> </ul> <p>O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>( ) operacional: resultado produzido pelos agentes públicos e equipes dentro da organização, ao implementar projetos/programas e realizar tarefas.</li> <li>( ) tático: resultado entregue pela organização aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais.</li> <li>( ) estratégico: resultado que contribui para a sociedade, comunidades atendidas pela organização e parceiros, ao atender diretrizes estratégicas organizacionais.</li> </ul>
<b>orientação para resposta</b>	<p>Na resposta a essa pergunta:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. classifique o que precisa ser aprendido (tema geral e recorte indicados na necessidade) com base na frequência que isso é necessário em sua equipe.</li> <li>2. classifique o resultado a ser alcançado com base no nível do resultado que ele pode produzir na organização.</li> </ol>
<b>demonstração no sistema</b>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p><b>ESTAS FORAM AS NECESSIDADES REGISTRADAS POR SUA EQUIPE</b></p> <p>IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada? *</p> <p>IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? *</p> <p>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? *</p> <p>IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho? *</p> <p>IFS 5 - Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual a capacidade será desenvolvida? *</p> <p>IFS 6 - Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para organização? *</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p><b>ESTAS SÃO AS DECISÕES QUE VOCÊ PRECISA TOMAR QUANTO ÀS NECESSIDADES</b></p> <p>IFC 1 - Para resolver essa lacuna de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional. Classifique isso que precisa ser aprendido (conferir IFS 3) e esse resultado a ser alcançado (IFS 6). *</p> <p><b>O QUE PRECISA SER APRENDIDO É:</b> <span style="color: red;">←</span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="radio"/> Continuo: isso é recorrente, precisamos disso regularmente.</li> <li><input type="radio"/> Consequente: isso não é recorrente, precisamos disso em resposta a mudanças internas e externas previstas em nossa organização.</li> <li><input type="radio"/> Emergente: isso surgiu inesperadamente, precisamos disso em resposta a mudanças imprevistas em nossa organização.</li> </ul> <p><b>O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É:</b> <span style="color: red;">←</span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="radio"/> Operacional: resultado produzido pelos agentes públicos e equipes dentro da organização, ao implementar projetos/programas e realizar tarefas.</li> <li><input type="radio"/> Tático: resultado entregue pela organização aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais.</li> <li><input type="radio"/> Estratégico: resultado que contribui para a sociedade, comunidades atendidas pela organização e parceiros, ao atender diretrizes estratégicas organizacionais.</li> </ul> </div> </div>

<i>pergunta requerida</i>	IFC 2 - Considerando esta necessidade e todas as demais necessidades da minha equipe, considero que (conferir IFS 3, 4, 5 e 6):
<i>opções de resposta</i>	<p>( ) A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente;</p> <p>( ) A necessidade deve ser ajustada antes de seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas. Observação: neste caso abre-se o campo IFS 6 para que seja editado conforme melhor entendimento da chefia;</p> <p>( ) A necessidade deve ser desconsiderada porque... Observação: neste caso, abre-se campo para justificativa a ser apresentada pela chefia.</p>
<i>orientação para resposta</i>	Na resposta a essa pergunta, é preciso considerar a necessidade descrita por completo (o tema geral e recorte + esforço de aprendizagem + capacidade a ser desenvolvida + resultado esperado) para julgar a pertinência de sua inclusão no PDP, com base na importância e no impacto que ela pode trazer à sua organização.
<i>demonstração no sistema</i>	 <p>The screenshot shows a form titled 'Validação de Necessidades'. It contains several questions with dropdown menus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>IFS 0.1 - A qual(s) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada? (radio buttons: Continuo, Consequente, Emergente)</li> <li>IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? (radio buttons: Continuo, Consequente, Emergente)</li> <li>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? (radio buttons: Continuo, Consequente, Emergente)</li> <li>IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho? (radio buttons: Continuo, Consequente, Emergente)</li> <li>IFS 5 - Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual a capacidade será desenvolvida? (radio buttons: Continuo, Consequente, Emergente)</li> <li>IFS 6 - Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para organização? (radio buttons: Operacional, Tático, Estratégico)</li> </ul> <p>At the bottom right of the form, there is a large red arrow pointing left, likely indicating a 'back' or 'previous' button. Below the form, there are 'Salvar' (Save) and 'Fechar' (Close) buttons.</p>