

MINISTÉRIO DA ECONOMIA



**GUIA PARA A FUNCIONALIDADE DE  
“INFORMAR EXECUÇÃO E ELABORAR RELATÓRIO ANUAL DE  
EXECUÇÃO”**

DEZEMBRO 2020

Versão revisada

MINISTÉRIO DA  
ECONOMIA



## ANEXO I

Avaliação de efetividade PDP 2019-2020 | Orientações Complementares

(Para melhor visualização, utilize o zoom digital)

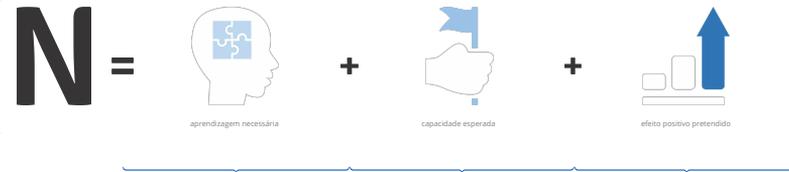
Como uma necessidade é descrita?

Isso significa que ao descrever uma necessidade, a organização está informando que almeja solução que responda a uma "aprendizagem necessária", uma "capacidade esperada" e um "efeito positivo pretendido".

Por isso, ao se avaliar a efetividade desta solução para a necessidade, **deve-se verificar se essas três condições foram alcançadas**.  
 1ª - As pessoas aprenderam no nível (esforço) e o conteúdo (objeto) que precisavam;  
 2ª - As pessoas conseguiram desenvolver a capacidade esperada (capacidade humana) para seu desempenho profissional, **pelo alcance dessas condições conforme melhor entender**;  
 3ª - As pessoas entregaram efeito positivo pretendido para a organização (resultado organizacional).

**Não há padrão** de instrumento, processo ou método instituído no SIPEC: **de como a organização deve verificar** se essas condições foram alcançadas, por isso, **nesses ciclos do PNDP (PDP 2019-2020)**, a organização pode verificar e concluir **pelo alcance dessas condições conforme melhor entender**.  
 Saiba-se ainda que devido a uma cultura avaliativa recente na instituição, alguma organização pode ter dificuldade para entender como essas condições podem ser verificadas, por isso, em termos meramente ilustrativos (e não limitado a isso), segue-se ao lado dicas de observação dessas condições.

ESTRUTURA GERAL DA DESCRIÇÃO DE NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO				
INFORMAÇÕES DE INTERESSE	1) O que as pessoas necessitam?		2) Do que serão capazes se for atendida sua necessidade?	3) Que resultado isso trará para a organização?
TIPO DE INFORMAÇÃO	Esforço de Aprendizagem	Objeto de Aprendizagem	Capacidade Humana	Resultado Organizacional
COMO PODEM SER INDICADAS	Um verbo que indique o esforço necessário para aprender sobre determinado conteúdo	Um tema geral (com indicação de um recorte de interesse) que será aprendido.	De livre indicação de acordo com maturidade da organização e interesse específico na capacidade a desenvolver; pode ser usada indicação de competência, de comportamentos esperadas para a função/cargo; resultados ao nível da pessoa	De livre indicação de acordo com maturidade da organização em ter listadas e claras quais resultados pretendidos; podem ser usados resultados estipulados e presentes em planejamentos, mapas e objetivos institucionais em qualquer nível



<p><b>QUANDO/ONDE OBSERVAR?</b> Geralmente durante a implementação/ execução da ação de desenvolvimento (durante o curso e oficina etc.)</p> <p><b>QUAIS AS FONTES DE INFORMAÇÃO?</b> Documentos: resultados de avaliações de aprendizagem; certificações de conclusão ou proficiência etc. <u>Entrevistas</u>: o próprio agente público beneficiado, via autoavaliação; o mediador/ instrutor da atividade (facilitador, professor, tutor, orientador, mentor, coach etc.) ou o supervisor hierárquico que acompanhou a solução.</p>	<p><b>QUANDO/ONDE OBSERVAR?</b> Geralmente no posto de trabalho, após o agente público ter participado em sua atividade e que aprendeu na ação de desenvolvimento, quando o agente público pode manifestar em suas atividades o que aprendeu na ação de desenvolvimento.</p> <p><b>QUAIS AS FONTES DE INFORMAÇÃO?</b> Documentos: avaliações de desempenho; certificações de competências etc. <u>Entrevistas</u>: autoavaliação (o próprio agente público beneficiado) e heteroavaliação (língua, superior ou o usuário do trabalho do agente público) etc.</p>	<p><b>QUANDO/ONDE OBSERVAR?</b> Geralmente no posto de trabalho, após o agente público ter participado em sua atividade e que aprendeu na ação de desenvolvimento, quando os parâmetros medidos (em curto, médio e/ou longo prazo) para a geração de um efeito desejado.</p> <p><b>QUAIS AS FONTES DE INFORMAÇÃO?</b> <u>Documentos</u>: indicadores de resultados; dados de pesquisas em processos; dados de métricas organizacionais; dados de desempenho em equipe etc. <u>Entrevistas</u>: heteroavaliação (baseadas no trabalho do agente público, superiores, e colegas) e autoavaliação (o próprio agente público beneficiado).</p>
---	--	--

Assim, se em verificação constatar-se o alcance das três condições tem-se uma "necessidade atendida integralmente".  
 Se foram alcançadas apenas as duas primeiras condições tem-se uma "necessidade atendida parcialmente".  
 Se somente foi alcançada a primeira condição tem-se uma "necessidade atendida limitadamente".  
 Se não foram alcançadas nenhuma das condições tem-se uma "necessidade não atendida".



**Necessidade atendida integralmente**      **Necessidade atendida parcialmente**      **Necessidade atendida limitadamente**      **Necessidade não atendida**

As pessoas aprenderam no nível (esforço) e o conteúdo (objeto) que precisavam, conseguiram desenvolver a capacidade esperada (capacidade humana) para seu desempenho profissional E entregaram efeito positivo pretendido para a organização (resultado organizacional).

As pessoas aprenderam no nível (esforço) e o conteúdo (objeto) que precisavam E conseguiram desenvolver a capacidade esperada (capacidade humana) para seu desempenho profissional.

As pessoas aprenderam no nível (esforço) e o conteúdo (objeto) que precisavam.

A aprendizagem necessária, a capacidade esperada e o efeito positivo pretendido não foram alcançados.

**OBSERVAÇÕES:**

- Qualquer que seja o seu estágio de maturidade avaliativa, a organização deve se organizar para verificar as três condições referidas, de modo a concluir pelo alcance ou não destas e assim atribuir classificação de efetividade da solução do seu problema.
- Os resultados, última condição a ser verificada, podem ser observados em curto, médio e longo prazo, não havendo limites para proceder sua verificação, podendo ocorrer em data inferior ou superior a 30 dias após ação de desenvolvimento.
- A organização que já possui metodologia e prática instituídas de avaliar resultados de suas ações de desenvolvimento e esta avaliação só ocorre, inevitavelmente, em prazo superior a 30 dias e que não possa em virtude disso verificar a condição "resultado organizacional" até a data final da etapa de informar execução do PDP, fica em condição excepcional ao avaliar as ações de desenvolvimento realizadas em dezembro, devendo proceder do seguinte modo:
  - Dispensar a seleção da opção "necessidade atendida integralmente" (uma vez que não se pode verificar resultado), utilizar apenas as três outras opções da escala e selecionar aquela opção que corresponde ao atendimento observado de condições.
  - Inserir, ao final da informação de execução da necessidade no PDP, no campo aberto de comentário, o texto "Avaliação de efetividade incompleta, inviabilizada por limitação temporal-metodológica, não contemplando a condição RESULTADO".
  - Enviar ao órgão central do SIPEC (em canal a ser divulgado posteriormente), assim que disponível, informação pendente da verificação de resultado, indicando se deverá haver atualização da avaliação anterior ou se a classificação permanece a mesma assinalada à época da informação de execução do PDP.