

RELATÓRIO CONSOLIDADO

de Execução dos PDP 2020

Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas

Ministro da Economia

PAULO ROBERTO NUNES GUEDES

Secretário Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital

CAIO MARIO PAES DE ANDRADE

Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal

LEONARDO JOSÉ MATTOS SULTANI

Diretora do Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas

MARIA DA PENHA DA CRUZ

Coordenador-Geral de Desenvolvimento de Pessoas

EDUARDO VIANA ALMAS

Equipe Técnica CGDES/DESEN/SGP

ANDREA MARIA RAMPANI

CAMILA PINHEIRO POZZER

CAROLINA SGARABOTO

TATIANA NEVES DA SILVEIRA PINTO

JOÃO BRAYAM RODRIGUES DE FREITAS (CONSULTOR)

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

1. PROCESSO DE CONSOLIDAÇÃO

2. RESULTADOS DA CONSOLIDAÇÃO

3. APRIMORAMENTOS DA PNDP

4. CONCLUSÃO

APÊNDICES E ANEXOS

APRESENTAÇÃO

O presente relatório tem por objetivo informar o cenário técnico-administrativo-financeiro do desenvolvimento de pessoas no governo federal, a partir da consolidação dos relatórios informados manualmente por cada um dos órgãos e entidades do SIPEC que executou seu respectivo plano de desenvolvimento de pessoas de 2020.

A elaboração deste documento se deu em atendimento ao Decreto Nº 9.991/2019 (Art. 2, IV; Art. 11; Art. 12, III) e à Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21/2021 (Art. 24, parágrafo único; Art. 42).

“Art. 24. O órgão central do SIPEC elaborará, até 31 de março de cada ano civil, ou no dia útil subsequente, o Relatório Consolidado de Execução dos PDP, com base nos relatórios anuais de execução recebidos dos órgãos e entidades para envio ao Secretário Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital e ao Ministro da Economia.

Parágrafo único. O relatório previsto no caput servirá como instrumento de análise para o aprimoramento contínuo da PNDP.

(...)

Art. 42. Em caráter excepcional, o prazo de que trata o caput do art. 24 para elaboração do Relatório Consolidado de Execução dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas 2020, relativo ao PDP 2020, será até 22 de abril de 2021.”

Tal relatório consolidado, o primeiro do seu gênero, representa a última etapa gerencial do ciclo anual da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (1º preenchimento: 2019, 1º ano de execução: 2020 e 1º relatório de execução: 2021). Neste ciclo, cada órgão/entidade do SIPEC identifica lacunas de desempenho derivadas de gaps de capacidades de seus servidores (necessidades de desenvolvimento) e arrolam-nas em um instrumento de gestão, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) a ser executado em ano subsequente, e o submete ao Órgão Central do SIPEC. Em posse desses planos, o Órgão Central analisa, identifica necessidades transversais (recorrentes e comuns no SIPEC), consolida e as encaminha para a Enap. A Enap utiliza essas necessidades para identificar e indicar quais destas poderão ser atendidas por ações de desenvolvimento operadas pela Escola e, sinaliza ao Órgão Central – que comunica, em manifestação técnica, a oferta disponível a cada órgão/entidade. Após terem seus planos submetidos e comunicados quanto à disponibilidade de oferta de ações, cada órgão/entidade executa seu plano, seja aderindo aos cursos ofertados pela Enap e demais escolas de governo ou contratando no mercado. Ao longo do ano cada órgão/entidade tem a oportunidade de adaptar (excluir, incluir, alterar necessidades) seu plano por meio de ferramenta de revisão. Ao término do ano, cada órgão/entidade informa como seu plano foi executado, indicando, dentre outros, efetividade, custos, ações, fornecedores e agentes públicos alcançados pelo plano. Do conjunto desses relatórios anuais de cada órgão/entidade extrai-se este relatório consolidado.

Assim, espera-se que o relatório consolidado forneça insumos que possam fomentar o aprimoramento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, em especial para o seu

próximo ciclo anual, uma vez que acreditamos no contínuo amadurecimento do processo de elaboração, execução e avaliação dos PDP.

Para isso, o relatório consolidado possui a seguinte estrutura:

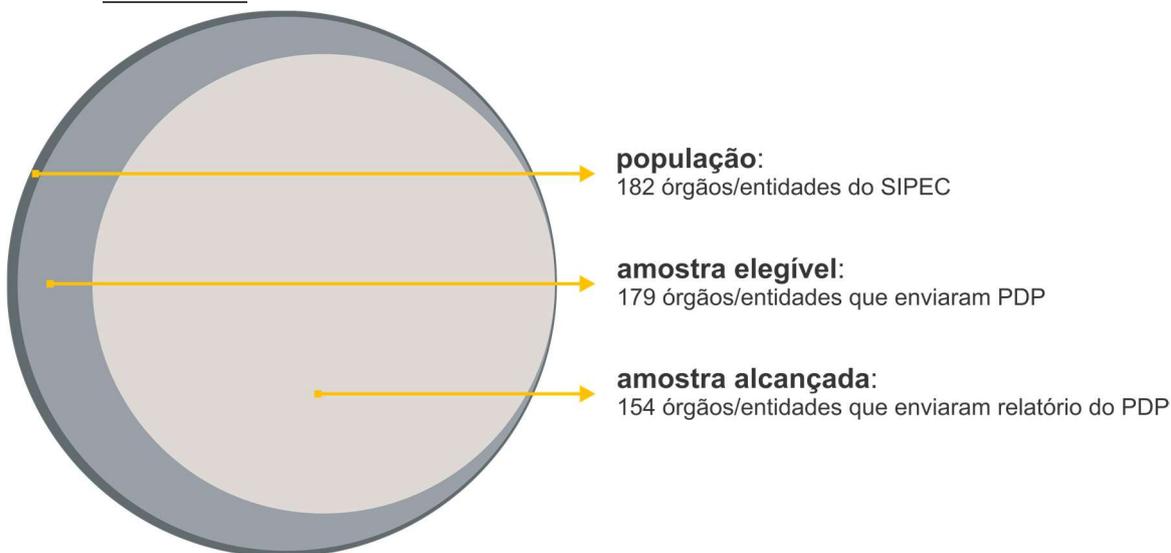
1. PROCESSO DE CONSOLIDAÇÃO: são listados os procedimentos de coleta, tratamento e análise dos dados, bem como sobre a amostra e a confiabilidade dos dados.
2. RESULTADOS DA CONSOLIDAÇÃO: são informados os principais resultados primários e secundários identificados na consolidação dos relatórios anuais.
3. APRIMORAMENTOS DA PNDP: são apontadas melhorias suscitadas a partir do processo e resultado da consolidação.

APÊNDICES E ANEXOS: são disponibilizados os links de acesso à base dados da análise e à apresentação de slides resumida deste relatório.

Órgão Central do SIPEC
Brasília (DF), abril de 2021.

1. PROCESSO DE CONSOLIDAÇÃO

1.1 Amostra



Os dados deste relatório consolidado referem-se a uma amostra probabilística estratificada e não a um censo – uma vez que não houve adesão de toda a população nem ao PDP nem ao seu relatório de execução.

Nestas condições, a amostra alcançada (n154) possui dados com 99% de confiabilidade e com 4% de margem de erro, nos termos do cálculo amostral abaixo:

$$\frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

1.2 Fontes e tipos de dados

Os dados deste relatório consolidado têm como fonte os relatórios anuais de execução do PDP 2020 de cada órgão/entidade do SIPEC – preenchidos manualmente e enviados no período de 01/12/2020 a 22/02/2021, através do Portal SIPEC, via funcionalidade “Informar Execução”. Nestes relatórios anuais, cada órgão/entidade analisou as necessidades de desenvolvimento listadas em seu PDP e atribuiu informações correspondentes de execução a cada uma dessas necessidades.

Do conjunto de relatórios anuais, extraiu-se do Portal SIPEC em planilha única uma base de dados com os seguintes componentes, descritos por órgão/entidade:

- Avaliação geral de efetividade;
- Total de necessidades com e sem ações de desenvolvimento executadas;

- Total de ações de desenvolvimento executadas;
- Total da carga horária de ações de desenvolvimento;
- Total de servidores afastados no Brasil e no exterior;
- Custo total com ações de desenvolvimento e com diárias e passagens.

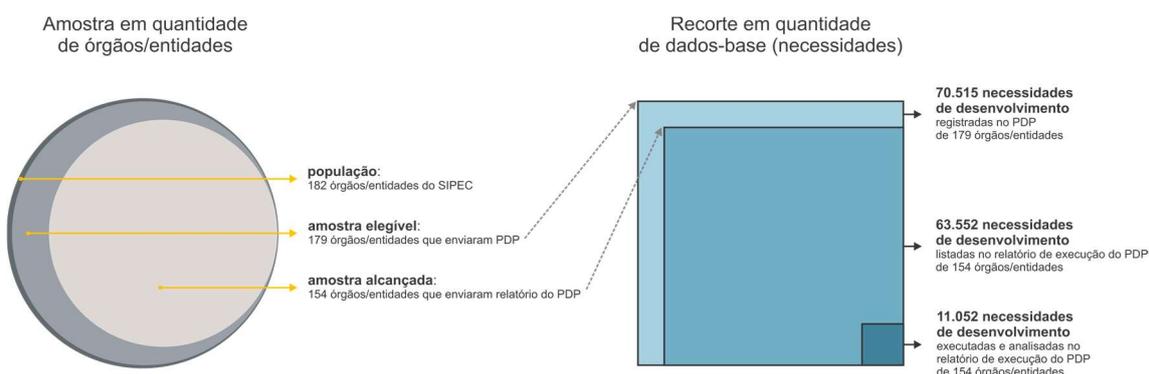
Dos dados coletados, o Órgão Central do SIPEC operou uma análise descritiva e procedeu representação destes para uma melhor compreensão, além de gerar outros tipos de dados pela correlação que estabeleceu entre alguns deles. No entanto, cabe sublinhar que tal análise não se propôs a ser explicativa (enfocar causas), prescritiva (enfocar consequências) ou preditiva (enfocar tendências futuras).

1.3 Fluxo de análise

Para elaboração do presente relatório consolidado foi operado o seguinte fluxo:

1. COMPOSIÇÃO DO BANCO DE DADOS	2. TRATAMENTO DOS DADOS	3. DESCRIÇÃO E REGISTRO DOS RESULTADOS
<p><u>1.1</u> Definição de informações de execução do PDP a nível de necessidade por órgão/entidade, via funcionalidade “Informar Execução”.</p> <p><u>1.2</u> Definição de informações de execução do PDP a nível de relatório anual, via funcionalidade “Elaborar Relatório Anual de Execução”.</p> <p><u>1.3</u> Definição de informações de execução consolidadas a nível SIPEC, via funcionalidade “Relatório Consolidado de Execução”.</p> <p><u>1.4</u> Extração criterizada do banco de dados primário do Relatório Consolidado com dados de 151 órgãos/entidades respondentes.</p> <p><u>1.5</u> Inclusão manual de dados não dispostos no Portal SIPEC de 3 órgãos/entidades ao banco de dados primário.</p>	<p><u>2.1</u> Retificação, quando necessário, de inconsistências do banco primário (sem tratamento): discrepâncias na composição de totais e parciais, tanto em valores absolutos quanto percentuais, de dados como: efetividade geral, percentual de execução, grau de satisfação com fornecedores, quantitativo de CPF e CNPJ de fornecedores, custos de ações, quantidade total de fornecedores nominais listados x quantidade de indicados por CPF/CNPJ.</p> <p><u>2.3</u> Desenho e aplicação de fórmulas de automação e validação de dados.</p> <p><u>2.4</u> Descarte de dados inválidos (não significam o que se propõem) e sem valor de referência (não podem ser correlacionados, por sua invalidez), como: quantitativo de CPF e CNPJ de fornecedores; total de servidores alcançados.</p> <p><u>2.5</u> Inclusão de dados externos de referência para correlação, como: total servidores de ativos do órgão/entidade no período de 2020.</p> <p><u>2.6</u> Definição de correlações entre dados do banco, agora tratado.</p>	<p><u>3.1.</u> Composição de planilha relacional e estruturada para envio à SEDGG e ao ME, com os dados de interesse do relatório consolidado.</p> <p><u>3.2</u> Composição de relatório consolidado escrito sintético que apresenta o referido processo de consolidação, os resultados e as considerações relativas de aprimoramento.</p> <p><u>3.3</u> Composição de apresentação de slides resumida do relatório consolidado.</p> <p><u>3.4</u> Envio do relatório consolidado aos interessados: SEDGG e ME.</p>

2. RESULTADOS DA CONSOLIDAÇÃO



Cumpra assinalar que todos os dados que seguem são diretamente relacionados a essa representação proporcional, que diz respeito a quantos dados-base da amostra alcançada (n63.552 necessidades) foram de fato considerados e computados no relatório consolidado (n11.052 necessidades), uma vez que todas as informações que detalham a execução foram atribuídas tão somente ao *quantum* de necessidades que receberam ao menos uma ação de resposta à lacuna de desempenho, abrindo campo para descrever como ela foi devidamente executada.

2.1 Necessidades de desenvolvimento

2.1.1 Quantitativo de necessidades que receberam ações em resposta à lacuna de desempenho

O primeiro resultado da consolidação mostra uma alta taxa de necessidades que não receberam resposta por meio de ações de desenvolvimento, superando a casa de 80%.

Necessidades COM ações executadas	Necessidades SEM ações executadas	Total
11.052	52.500	63.552
17,39%	82,61%	100%

Tal resultado impõe pesquisa futura que investigue o que levou órgãos/entidades a não conseguirem implementar respostas às suas lacunas de desempenho.

Da amostra alcançada, os órgãos/as entidades (n20) que tiveram os maiores percentuais de execução de seus PDP, correspondendo àqueles que mais conseguiram implementar respostas às suas lacunas de desempenho, foram:

Órgão/entidade	Necessidades registradas no PDP	% de necessidades com ações executadas
INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL	21	100,00%
MIN. DA MULHER, FAMÍLIA E DIR. HUMANOS	8	100,00%
INSTITUTO CHICO MENDES CONSERV.BIODIVER.	58	98,31%
INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA	24	96,00%
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA	43	95,56%
FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE ADM. PÚBLICA	41	93,18%
CONSELHO ADMINIST.DE DEFESA ECONÔMICA	64	92,75%
INSTITUTO NAC. DE COLONIZ E REF AGRÁRIA	11	91,67%
UNIVERSIDADE FED. DO RIO GRANDE DO NORTE	54	87,10%
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC	49	80,33%
AGÊNCIA NACIONAL DE TELECOMUNICAÇÕES	77	79,38%
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS	23	76,67%
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO	293	74,94%
INSTITUTO FEDERAL FARROUPILHA	65	71,43%
AGÊNCIA NACIONAL DE ÁGUAS	70	71,43%
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO	56	70,89%
UNIVERSIDADE FED. RURAL DO SEMI-ÁRIDO	35	70,00%
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE	14	70,00%
UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA	15	68,18%
UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS	106	67,09%

2.1.2 Quantitativo de ações implementadas em resposta à lacuna de desempenho

Necessidades COM ações executadas	Quantidade de ações executadas
11.052	31.382

O resultado indica a multiplicidade de esforços envolvidos no atendimento de necessidades de desenvolvimento, com a implementação corrente de mais uma ação implementada em resposta à uma lacuna de desempenho.

Da amostra alcançada, os órgãos/as entidades (n20) que tiveram os maiores números de ações implementadas foram:

Órgão/entidade	Total de ações de desenvolvimento executadas
MINISTERIO DA ECONOMIA	1.889
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO	1.403
INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE	1.391
INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL	1.140
UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS	1.009
AGÊNCIA NACIONAL DE TELECOMUNICACOES	977
INSTITUTO FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL	824
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA	790
INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE	773
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA	707
INSTITUTO FEDERAL DO MARANHAO	697
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIAO	632
MINIST. DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PUBLICA	629
BANCO CENTRAL DO BRASIL	577
AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELETRICA	569
MINISTERIO DA SAUDE	565
AGÊNCIA NAC. DE TRANSPORTES TERRESTRES	559
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIAS	538
FUND. UNIVERSIDADE DE SAO JOAO DEL REI	529
FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ	507

2.1.3 Quantitativo de carga horária das ações implementadas em resposta à lacuna de desempenho

Quantidade de ações executadas	Carga horária total	Média
31.382	2.965.359 horas	94h/ação

Este resultado aponta que para o ano de 2020 o SIPEC investiu o equivalente a mais de 338 anos em CH de ações em resposta a lacunas de desempenho.

Obs.: Como uma ação pode ter sido implementada no atendimento de mais de uma necessidade, este dado deve ser considerado enquanto sua margem de duplicação, ainda que diminuta.

2.1.4 Quantitativo financeiro das ações implementadas em resposta à lacuna de desempenho

Quantidade de ações executadas	Custo total das ações executadas	Custo total de diárias e passagens
31.382	R\$ 61.864.688,04	R\$ 2.339.345,88

Do resultado deduz-se, em caráter estritamente ilustrativo, um custo médio de R\$ 1.971,34 por ação de desenvolvimento, embora, a rigor, não se possa considerar como uma referência válida porque há dispersão não mensurada de sobreposição de custos de uma ação para mais de uma necessidade.

2.1.5 Quantitativo de afastamentos implementados em resposta à lacuna de desempenho

Servidores afastados no Brasil	Servidores afastado no Exterior	Total de servidores ativos	% total de afastamentos
16.129	1.205	958.279	1,81%

O resultado demonstra que, em média do acumulado do ano, os afastamentos não ultrapassaram 2%. Por determinação do art. 27 do Decreto nº 9.991/2019, cada órgão/entidade pode afastar até 5% dos seus servidores ativos simultaneamente para fins de licença para capacitação. Nos dados apresentados, não é possível identificar qual é o tipo de afastamento indicado (licença para capacitação, participação em programa de treinamento regularmente instituído, participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País, e realização de estudo no exterior) por órgão/entidade, embora tenha-se observado, por exemplo, acumulado de até 124,35% (a entidade tinha 193 servidores ativos e promoveu 240 afastamentos). Não se encontrou órgão/entidade que tenha superado a margem de 5% simultaneamente, percentual máximo definido pelo Decreto para licença para capacitação, assim sendo podemos considerar

que se em 1,81% de afastamentos estão os quatro tipos previstos, a licença para capacitação não ultrapassou o definido legalmente.

Obs.: Os dados de servidores ativos por órgão/entidade foram extraídos no [Painel PEP](#) para o período de 01/01/2020 a 31/12/2020.

Da amostra alcançada, os órgãos/as entidades (n20) que tiveram os maiores percentuais de afastamentos acumulados no ano foram:

Órgão/entidade	% de afastamentos com base no total de servidores ativos
CONSELHO ADMINIST.DE DEFESA ECONOMICA	124,35%
AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILANCIA SANITARIA	46,04%
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA	46,02%
UNIV.FED. DA INTEGRACAO LATINO-AMERICANA	35,11%
AGÊNCIA NACIONAL DE TELECOMUNICACOES	30,57%
INSTITUTO FEDERAL DO PARANA	17,86%
AGÊNCIA NACIONAL DE SAUDE SUPLEMENTAR	16,88%
AGÊNCIA NAC. DE TRANSPORTES AQUAVIARIOS	16,16%
AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELETRICA	15,18%
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS	14,07%
AGÊNCIA NACIONAL DO CINEMA	12,47%
BANCO CENTRAL DO BRASIL	11,34%
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO	10,66%
INSTITUTO FEDERAL DE BRASILIA	10,19%
INSTITUTO DE PESQ. JARDIM BOTANICO DO RJ	9,81%
UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA	9,59%
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIAO	9,45%
AGÊNCIA NAC. DE TRANSPORTES TERRESTRES	8,84%
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC	8,29%
UNI.FED.VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI	8,06%

2.2 Efetividade no atendimento às necessidades de desenvolvimento

Necessidades que tiveram respostas implementadas	Necessidades atendidas integralmente	Necessidades atendidas parcialmente	Necessidades atendidas limitadamente	Necessidades não atendidas
11.052	56,90%	35,34%	7,21%	0,55%

Ao descrever uma necessidade no PDP, o órgão/a entidade está informando que almeja solução que responda a "uma "aprendizagem necessária", a uma "capacidade esperada" e a um "efeito positivo pretendido". Quando o órgão/a entidade avalia a efetividade da solução no relatório de anual de execução verifica se estas 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; 3ª As pessoas entregaram efeito positivo pretendido para a organização (resultado organizacional).

O presente resultado aponta um considerável grau de conformidade no emprego de recursos em resposta à lacuna de desempenho, ao passo que os recursos investidos surtiram 56,90% de efetividade no atendimento integral às necessidades de desenvolvimento, garantindo que as pessoas aprendessem, performassem e resultassem.

Outros 35,34% conseguiram atender parcialmente suas necessidades, garantindo que as pessoas aprendessem e performassem, mas sem resultado organizacional associado auferido.

Já cerca de 7,21% conseguiram apenas um atendimento limitado de suas necessidades, garantindo que as pessoas aprendessem, mas sem uma performance ou um resultado associados auferidos.

E 0,55% não conseguiu atender suas necessidades, não conseguindo nem aprendizagem, nem performance nem resultado.

Da amostra alcançada, os órgãos/as entidades (n20) que tiveram os maiores percentuais de efetividade foram:

Órgão/entidade	Necessidades atendidas integralmente	Necessidades atendidas parcialmente	Necessidades atendidas limitadamente	Necessidades não atendidas
DEPARTAMENTO NAC.DE INFRAEST. DE TRANSP.	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SUP.DE DESENVOLVIMENTO DO CENTRO OESTE	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
AGENCIA NACIONAL DE MINERACAO	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
UNIV. FEDERAL DO RECONCAVO DA BAHIA	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
INSTITUTO DE PESQUISA ECONOMICA APLICADA	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
MINISTERIO DO MEIO AMBIENTE	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
AGENCIA NACIONAL DO CINEMA	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
FUND COORD APERF PESSOAL NIVEL SUPERIOR	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUI	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
INSTITUTO FEDERAL SUL RIO-GRANDENSE	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
FUNDACAO ALEXANDRE DE GUSMAO	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
MINISTERIO DA INFRAESTRUTURA	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIAS	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
INSTITUTO DE PESQ. JARDIM BOTANICO DO RJ	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
COLEGIO PEDRO II	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SAO CARLOS	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBA	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
AGENCIA NACIONAL DE TELECOMUNICACOES	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
UNIVERSIDADE FED.DO TRIANGULO MINEIRO	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%

2.3 Fornecedores mobilizados no atendimento às necessidades de desenvolvimento

2.3.1 Quantitativo de fornecedores mobilizados no atendimento às necessidades de desenvolvimento

Necessidades que tiveram respostas implementadas	Quantidade de ações executadas	Quantidade de fornecedores
11.052	31.382	3.656

Da amostra alcançada do total de fornecedores (n3.656), 7 foram identificados como escolas integrantes da Rede de escolas de governo do Poder Executivo federal (conforme listagem fornecida pela Enap) e apresentaram a seguinte participação no rol de fornecedores avaliados:

Escola de Governo	Frequência
ENAP	2.554
ACADEMIA NACIONAL DA POLÍCIA	108
FIOCRUZ	102
ESCOLA NACIONAL DE GESTÃO AGROPECUÁRIA - ENAGRO	40
ESCOLA NACIONAL DE CIENCIAS ESTATISTICAS	25
ESCOLA DA ADVOCACIA GERAL DA UNIAO	13
ESCOLA SUPERIOR DE GUERRA - RJ	3

2.3.2 Quantitativo de satisfação geral atribuída aos fornecedores mobilizados no atendimento às necessidades de desenvolvimento

Quantidade de fornecedores	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
3.656	5,45%	0,88%	51,17%	42,50%

O presente resultado aponta considerável estrato positivo geral do nível de satisfação com os fornecedores mobilizados no atendimento às necessidades de desenvolvimento, com avaliações negativas inferiores a 6,5%.

3. APRIMORAMENTOS PARA A PNDP

Considerando este primeiro ano de execução dos PDP dos órgãos e entidades do SIPEC, bem como a primeira análise dos resultados, o órgão central identificou pontos os quais necessitam de aprimoramento para as análises dos próximos anos e que farão parte do escopo das soluções a serem entregues pelos projetos do ImpactaGOV.

Os principais pontos de aprimoramento identificados foram:

- Disponibilização do Portal SIPEC para informação de execução durante todo o período do ano, para que os órgãos e entidades possam informar as execuções de ações de desenvolvimento em momento tempestivo, diminuindo a possibilidade de perda de informações;
- Realização de ações de desenvolvimento para órgãos e entidades a fim de fornecer orientações quanto à disponibilização de informações e monitoramento a respeito das ações executadas;
- Revisão e ajuste nas fórmulas automáticas empregadas no Portal SIPEC, a fim de fornecer maior objetividade e congruência nos dados a serem apresentados no Relatório Consolidado de Execução dos PDP;
- Busca de soluções de integração entre os sistemas informacionais do SIPEC para que quando os órgãos e entidades preencham as informações a respeito das execuções das ações de desenvolvimento não ocorra a duplicidade de dados ou o desencontro de informações. A integração sistêmica poderá permitir a identificação de quais servidores realizaram ações de desenvolvimento, em quais ações participaram e quantas vezes o mesmo servidor participou de ações diferentes. Integração com sistemas orçamentários também permitirá a captação de dados reais relacionados aos custos e aos fornecedores que executaram tais ações;
- Identificação de dados e informações que estejam em descompasso com a média aferida pelo órgão central. Desta maneira será possível identificar se tais informações foram fornecidas equivocadamente por falhas no preenchimento, se são erros sistêmicos do Portal SIPEC ou se são pontos críticos a serem observados e monitorados pelo órgão central junto ao órgão ou entidade em questão;
- Captação da modalidade (presencial, ead, híbrida) das ações de desenvolvimento executadas a fim de averiguar as tendências de contratação no decorrer dos anos;
- Definição dos indicadores de execução a serem monitorados;

Os pontos acima mencionados impediram uma análise mais acurada pelo órgão central em relação aos dados apresentados, já que houve a identificação de possíveis equívocos nos resultados extraídos do Portal SIPEC, sejam devido às regras de negócio do sistema (que deverão ser revistas junto à Fábrica de Software), sejam por falhas do próprio sistema, ou por falhas no momento do preenchimento das informações.

Os principais achados foram:

- duplicatas na quantidade de servidores alcançados;
- imprecisão no número de participações em ações de desenvolvimento;
- duplicatas na quantidade de ações de desenvolvimento executadas;
- imprecisão nos valores dos custos com ações de desenvolvimento;

- imprecisão no total da carga horária executada; e
- incongruência nas informações a respeito dos fornecedores das ações de desenvolvimento.

Tais falhas impossibilitaram que fossem apresentados indicadores como:

- % de servidores alcançados por ações de desenvolvimento: impossibilidade de obter estes dados tendo em vista que um mesmo servidor pode ser informado mais de uma vez, sem que ocorra a sua devida identificação.
- Efetividades dos custos com ações de desenvolvimento: considerando que os custos podem ser repetidos, as ações podem ser duplicadas, não é possível inferir se o custo investido foi efetivo para o alcance das ações.
- Órgãos e entidades que mais investem em desenvolvimento de pessoas: a informação do custo investido é insuficiente para aferir se tal gasto surtiu o efeito esperado. Ademais é necessário aguardar o desenrolar temporal para aferir os efeitos do impacto da aprendizagem nos resultados organizacionais.
- Correlações e cruzamentos de dados mais acurado a respeito dos fornecedores.

Importante destacar que tal identificação pelo órgão central encontra-se como ponto de atenção para o seu aprimoramento e correções a fim de apresentar nos próximos relatórios informações mais acuradas e analíticas, possibilitando a elaboração de um diagnóstico da Política de Desenvolvimento de Pessoas na Administração Pública federal e traçar rumos e ações de aprimoramento.

3.1 Pontos de melhoria para as revisões dos PDP

- As revisões não foram utilizadas para ajustarem as necessidades dos PDP conforme as alterações do cenário específico de 2020, haja vista o alto índice de não execução apresentado;
- Os órgãos e entidade, a partir dos dados fornecidos, não demonstraram buscar readequações das suas necessidades de desenvolvimento em decorrência do cenário de 2020, uma vez que houve pouquíssimas alterações/revisões quanto à modalidade de ensino para o atendimento da necessidade (de presencial para à distância, por exemplo).

4. Conclusão

Apesar dos desafios enfrentados no ano de 2020 juntamente com o primeiro ano dos PDP, o baixo nível de execução das ações de desenvolvimento ainda demonstra o quanto a PNDP necessita ser amadurecida e o PDP encarado como instrumento estratégico pelos órgãos e entidades do SIPEC.

Verificou-se que os mecanismos de coleta dos dados necessitam de aprimoramento por parte do órgão central a fim de fornecer dados mais próximos à realidade e que possibilite o cruzamento de informações estratégicas. Um cruzamento de dados mais analítico e acurado auxiliará os gestores estratégicos nas tomadas de decisões gerenciais sobre a PNDP. Para isso é fundamental que os aprimoramentos e evoluções das ferramentas da PNDP façam parte do rol dos projetos prioritários do órgão central.

Mecanismos como as revisões também precisam ser encarados sob uma nova ótica a fim de que tragam melhorias para o alcance da efetividade dos PDP. Assim como a revisão, pelos órgãos e entidades, dos seus custos empregados nas ações de desenvolvimento em relação à quantidade de ações desenvolvidas, servidores alcançados e efetividades das ações. Tais informações também permitem que os órgãos e entidades realizem uma autoavaliação de sua execução e vislumbrem melhorias de aprimoramento da PNDP internamente em sua organização. Viabilizando tais melhorias a Coordenação-Geral de Desenvolvimento de Pessoas atuará diretamente em ações de comunicação e desenvolvimento voltadas para a capacitação dos servidores envolvidos nos processos da PNDP.

Mesmo com todos os desafios e obstáculos, os achados deste primeiro relatório possibilitaram captar informações que até o presente momento o órgão central do SIPEC nunca teve acesso. Isso deve ser considerado como um enorme avanço no que diz respeito aos resultados da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, especialmente no que diz respeito à execução de ações de desenvolvimento de pessoas.

Neste processo identificou-se quais são as informações possíveis de serem captadas com as ferramentas disponibilizadas no momento e quais são desejáveis. Diante disso, o órgão central se depara com a oportunidade de aprimoramento das ferramentas disponibilizadas e pode atacar os pontos críticos.

Apesar das possíveis falhas encontradas no decorrer do processo é importante destacar que agora será possível aprimorar os resultados apresentados com base no que foi encontrado.

“Você pode encarar um erro como uma besteira a ser esquecida, ou como um resultado que aponta uma nova direção”

Steve Jobs

APÊNDICES E ANEXOS

PLANILHA CONSOLIDADA DE EXECUÇÃO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO - PDP 2020

- <https://onedrive.live.com/view.aspx?resid=AA7AFB94F770DA68!122&ithint=file%2cxlsx&authkey=!ALFHKw-2TAgS49E>

APRESENTAÇÃO POWER POINT

- <https://mtegovbr.sharepoint.com/:p:/s/CGDES/Ea9JI3dAPFhOvtVyBukiQ1EBs7b1JJpK7m6hl0xAwMkRhw?e=23R8iM>