



**LNC
2022**

Levantamento de
Necessidades de
**Capacitação e
Desenvolvimento**



PROGEPE Pró-Reitoria de
Gestão de Pessoas

Diretoria de
Capacitação

SUMÁRIO

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	01
2. DADOS GERAIS	02
2.1 Tabulação de dados.....	04
3. METODOLOGIA DE COLETA DE DADOS	07
4. CONSULTA ABERTA.....	08
4.1 Categoria 01: Docência.....	08
4.2 Categoria 02: Gerencial.....	09
4.3 Categoria 03: Técnico-Organizacional.....	10
5. ZONA DE CONVERGÊNCIA NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO.....	10
5.1 Apresentação tabular.....	11
5.2 Apresentação gráfica.....	12
6. CONCLUSÃO.....	12
7. FUNDAMENTO LEGAL.....	13

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Considerando o disposto nas Leis nº 11.091/2005 e nº 12.772/2012, no Decreto 9.991 de 28 de agosto de 2019 e a Instrução Normativa nº 21 de 1º de fevereiro de 2021, Decreto 10.506/2020, e na Portaria/MEC nº 208/2006, na Resolução 44/2013 - dispositivos legais que enfatizam a importância da capacitação no processo de desenvolvimento do servidor associado ao planejamento institucional, a Diretoria de Capacitação - DCA, da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEPE, inicia as atividades do Levantamento de Necessidades de Capacitação e Desenvolvimento (LNC) para o ano de 2021/2022, junto às unidades e aos servidores do Instituto Federal do Paraná - IFPR.

O levantamento objetiva identificar as necessidades de capacitação dos servidores do IFPR possibilitando:

1. adequar as demandas de capacitação individuais e de áreas específicas aos objetivos institucionais estratégicos;
2. planejar as ações de treinamento, desenvolvimento e educação;

3. otimizar o uso do orçamento público para ações de capacitação.

Portanto, este levantamento busca mapear as necessidades de capacitação dos servidores e das áreas, identificando as prioridades e fornecendo dados para o planejamento das ações de aperfeiçoamento no ano de 2022, de forma que haja envolvimento das áreas técnicas neste planejamento e na execução das ações de capacitação externas e internas.

Dessa forma, tem-se como objetivo DCA/PROGEPE capacitar o mais expressivo número de servidores no ano de 2022, e a estratégia para atingi-lo é trabalhar em parceria com as demais unidades, e fomentar a divulgação dos eventos de capacitação para todo o IFPR.

2. DADOS GERAIS

Período de respostas	13/08/2021 a 27/08/2021
Número de propostas de capacitação Técnicos Administrativos em Educação	150
Número de propostas de capacitação Docentes	67
Número de propostas de capacitação Gestores	21
Total de propostas de capacitação	239
Total de servidores que responderam ao questionário LNC 2021/2022	171

Na etapa individual do LNC 2021/2020 propuseram ao formulário 239 (duzentos e trinta e nove) propostas de capacitação. Esse número foi obtido com a participação de 171 servidores divididos em três categorias, a saber: docentes, gestores e técnicos administrativos em educação que indicaram seu planejamento individual para o ano de 2022 no que se refere a cursos, visitas técnicas, eventos, entre outras ações específicas de capacitação. Esta participação equivale a aproximadamente 8% de todos os servidores do IFPR, que, atualmente, são em número de 2.356 servidores, conforme os dados obtidos do site da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas do IFPR:

<https://reitoria.ifpr.edu.br/institucional/pro-reitorias/progepe/quadro-de-servidores/>

As propostas de capacitação foram representadas por 151 propostas da categoria de técnicos administrativos em educação, 67 propostas feitas por docentes e 21 por

gestores. Considerando o montante de respostas do formulário, as unidades com maior número de propostas de capacitação foram: Campus Paranaíba (20), Campus Colombo (17), Campus Curitiba (14), Campus Irati (13), Capanema (11), Campus União da Vitória (10), Campus Palmas (09), Campus Londrina (08), Campus Barracão (07), Campus Pitanga (07), Campus Foz do Iguaçu (06), Campus Pinhais (06), Campus Ivaiporã (06), Campus Coronel Vivida (05), Campus Campo Largo (05), Campus Astorga (05), Campus Umuarama (05), Campus Jacarezinho (04), Campus Paranaguá (04), Campus Assis Chateaubriand (03), Campus Cascavel (02), Campus Goioerê (02), Campus Quedas do Iguaçu (02), Campus Jaguariaíva (01) e Campus Telêmaco Borba (01).

Em relação às demandas de capacitação das Pró-Reitorias e demais Diretorias, as unidades com maior número de propostas de capacitação foram: Gabinete do Reitor (16), Pró-Reitoria de Administração (14), Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (13), Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação (10), Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (06), Pró-Reitoria de Ensino (02), Pró-Reitoria de Extensão, Pesquisa e Inovação (01), Diretoria de Educação a Distância (01) e Diretoria de Infraestrutura (01).

Na análise das informações coletadas nesta etapa, no que diz respeito aos assuntos em que há necessidade de ações de capacitação, observa-se que os temas de maior expressividade, foram na área de avaliação integração/desempenho do servidor no ambiente de trabalho, aprimoramento e desenvolvimento humano/profissional, formação continuada de servidores e compartilhamento de experiências.

Na análise, os subtemas apontados pelos servidores no formulário foram compilados e agrupados por afinidade para que sejam propostas ações de capacitação de acordo com as principais demandas transversais. Nesse sentido, a DCA juntamente com as áreas responsáveis pelos subtemas apresentados como necessidade partilham a responsabilidade de construir essas ações de capacitação para os servidores de suas respectivas áreas.

Os subtemas separados por área de atuação foram demandados e organizados por ordem alfabética e cardinalidade: Administração financeira (10), Comunicação (14), Contabilidade (11), Controle interno (10), Custos (02), Documentação e arquivo (13), Ética (05), Gestão de pessoas (26), Organização e Inovação Institucional (13), Planejamento e Orçamento (20), Serviços gerais (04), Tecnologia da Informação e Comunicação (19), Transparência e Controle Social (01) e demandas específicas não elencadas (90).

Diante das propostas de ação com demandas específicas a equipe da DCA/PROGEPE irá conduzir os trabalhos de coleta e redistribuição de informações de modo a conhecer e contemplar as ações de capacitação demandadas pelos servidores.

2.1 Tabulação de dados

Tabela 01 - quantitativo de propostas de capacitação por campus

Campus	Propostas de capacitação
Paranavaí	20
Colombo	17
Curitiba	14
Irati	13
Capanema	11
União da Vitória	10
Palmas	09
Londrina	08
Barracão	07
Pitanga	07
Foz do Iguaçu	06
Pinhais	06
Ivaiporã	06
Coronel Vivida	05

Campo Largo	05
Astorga	05
Umuarama	05
Jacarezinho	04
Paranaguá	04
Assis Chateaubriand	03
Cascavel	02
Goioerê	02
Quedas do Iguaçu	02
Jaguariaíva	01
Telêmaco Borba	01

Tabela 02 – quantitativo de propostas de capacitação Reitoria

Setor	Propostas de capacitação
Gabinete do Reitor	16
Pró-Reitoria de Administração	15
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	13
Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação	10

Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional	06
Pró-Reitoria de Ensino	02
Pró-Reitoria de Extensão, Pesquisa e Inovação	01
Diretoria de Educação a Distância	01
Diretoria de Infraestrutura	01

Tabela 03 - quantitativo tipo de ação de capacitação desejada

Tipo de ação de capacitação desejada	Frequência
Capacitação externa	68
Capacitação interna	57
Licença capacitação	57
Mestrado/Doutorado	42
Pós-Doutorado	11
Apresentação de Trabalhos e/ou Palestrante	4

Tabela 04 - quantitativo tipo de ação capacitação por temática

Temática capacitação	Frequência
Específicas	90
Gestão de pessoas	26

Planejamento e Orçamento	21
Tecnologia da Informação e Comunicação	19
Comunicação	14
Organização e Inovação Institucional	13
Documentação e arquivo	13
Contabilidade	11
Administração financeira	10
Controle interno	10
Ética	05
Serviços gerais	04
Custos	02
Transparência e Controle Social	01

Tabela 05 – quantitativo necessidade a ser atendida zona de convergência

Necessidade a ser atendida zona de convergência	Docentes	Gestores	TAE	Total
Formação continuada	21	15	72	108
Desenvolvimento humano/profissional	23	4	49	75
Avaliação integração/desempenho	15	2	27	44

Compartilhamento de experiências	4	0	3	7
Conhecimentos específicos	4	0	1	5

3. METODOLOGIA DE COLETA DE DADOS

A metodologia utilizada para o LNC 2022 baseia-se na análise das respostas aos questionários enviados por meio da Comunicação oficial do IFPR. As contribuições, sugestões e críticas dos servidores são compilados tabulares onde as classes de dados foram pensadas para tornar possível criar categorias de análise relativas às necessidades de capacitação.

Este trabalho descritivo vem sendo feito desde a sua primeira edição em 2017. O levantamento foi dividido em três grandes categorias de servidores: técnicos administrativos em educação; docentes; e gestores, com manuais e formulários distintos.

Para o presente trabalho de Levantamento de Necessidade de Capacitação 2022 propusemos a análise em dois níveis: um relativo às respostas ao questionário semi-estruturado já tradicionalmente aplicado junto aos servidores do IFPR e outro nível que será a realização de estudos qualitativos diretamente relacionados com os diferentes tipos de capacitação apontados pelos servidores.

Para melhor analisar e discutir junto a equipe da PROGEPE as nuances entre essas duas categorias de informação, vamos estabelecer a natureza dialógica das respostas procurando por zonas de convergência, considerando que um mesmo respondente pode propor mais de uma proposta de capacitação no ano de 2022.

4. CONSULTA ABERTA

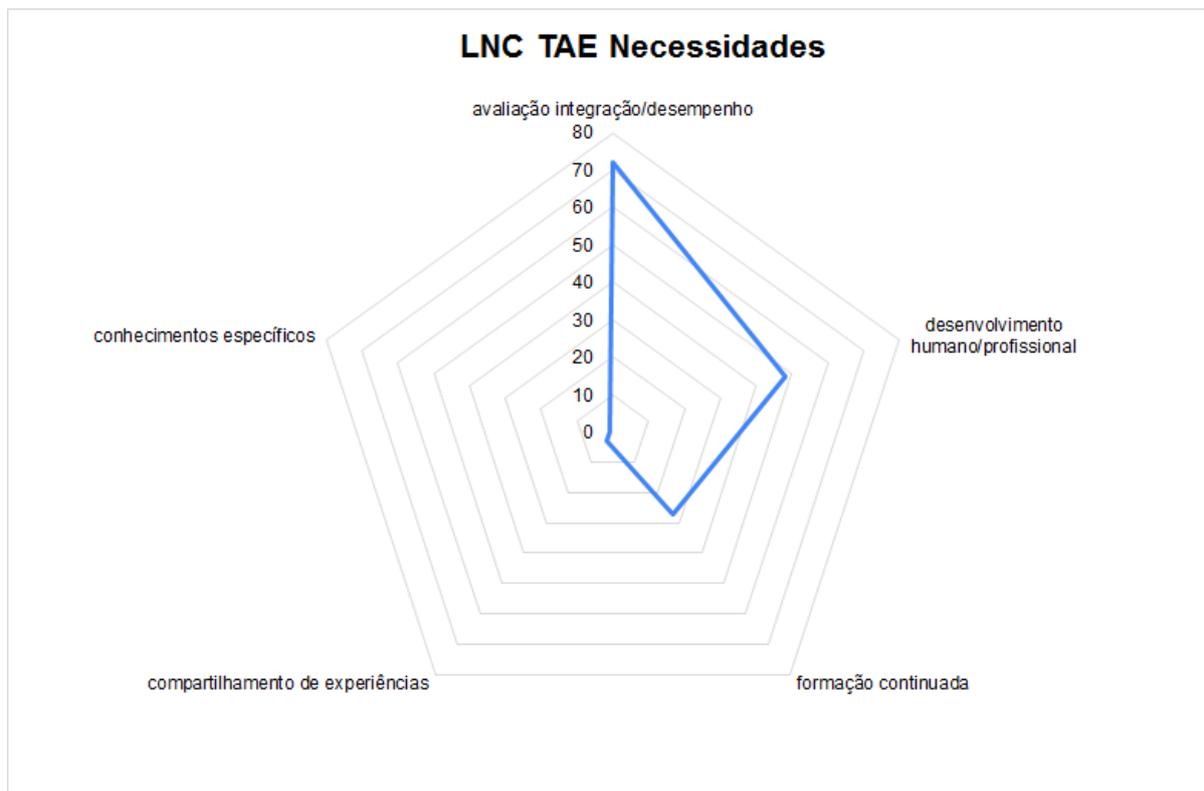
Os formulários de Levantamento de Necessidades de Capacitação estiveram disponíveis no período de 13/08/2021 a 27/08/2021, conforme cronograma estabelecido no processo SEI nº 23411.010273/2021-69.

Foram feitas junto com a Comunicação Oficial do IFPR diversas chamadas de preenchimento do formulário conforme pode ser verificado nos documentos 1342757, 1344576, 1367474.

4.1 Categoria 01: Docência

LEVANTAMENTO DE CAPACITAÇÃO - PERFIL TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO - TAE

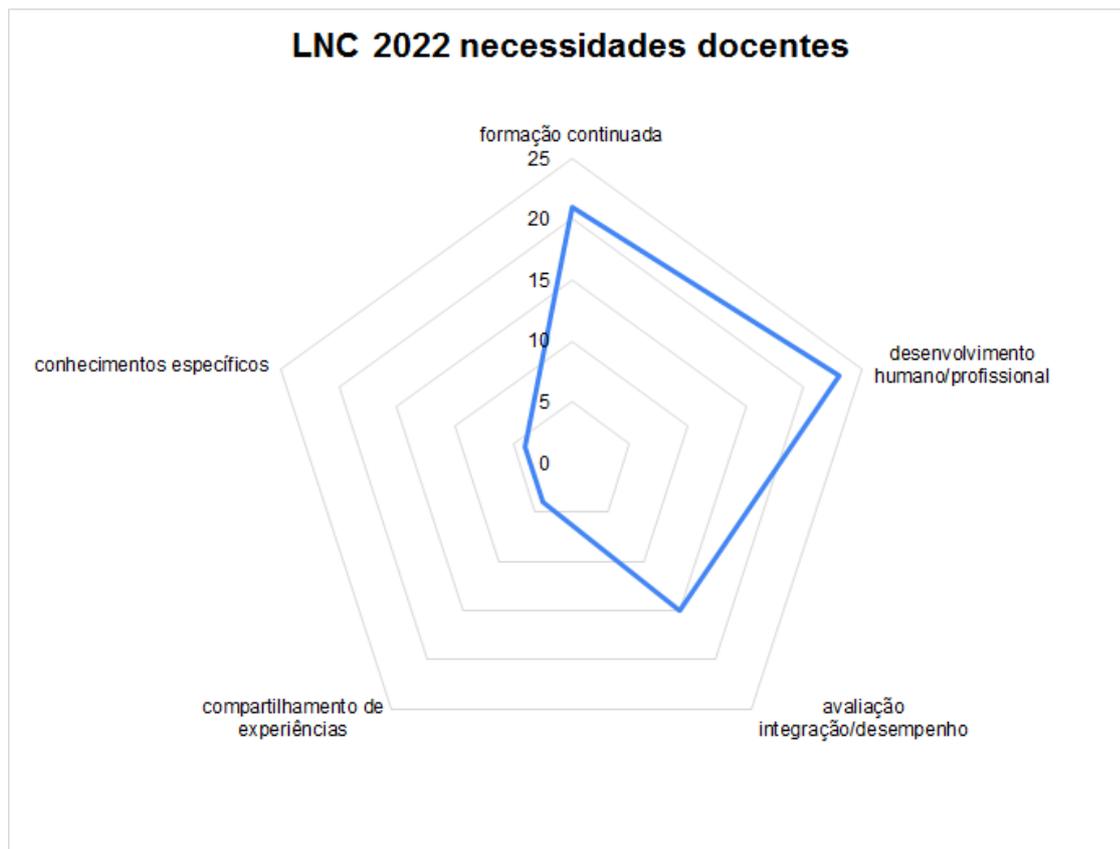
LNC 2020 necessidades TAE	
Categoria da necessidade	Frequência absoluta
Avaliação integração/desempenho	71
Desenvolvimento humano/profissional	49
Formação continuada	27
Compartilhamento de experiências	3
Conhecimentos específicos	1
	151



4.2 Categoria 02: Gerencial

LEVANTAMENTO DE CAPACITAÇÃO - PERFIL PROFESSOR DE ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO

LNC 2022 necessidades Docentes	
Categoria da necessidade	Frequência absoluta
Formação continuada	21
Desenvolvimento humano/profissional	23
Avaliação integração/desempenho	15
Compartilhamento de experiências	4
Conhecimentos específicos	4
	67

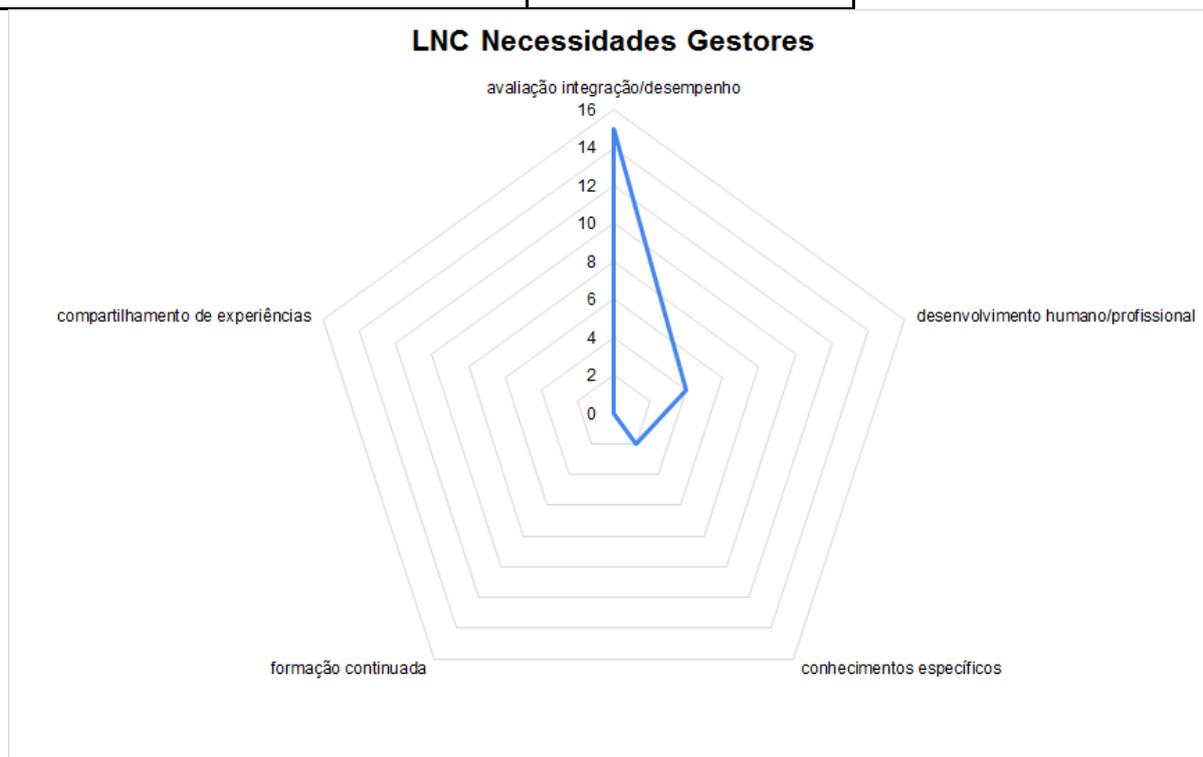


4.3 Categoria 03: Técnico-Organizacional

LEVANTAMENTO DE CAPACITAÇÃO - PERFIL GESTOR

LNC 2022 necessidades Gestores	
Categoria da necessidade	Frequência absoluta
Avaliação integração/desempenho	15
Desenvolvimento humano/profissional	4
Conhecimentos específicos	2
Formação continuada	0
Compartilhamento de experiências	0

21



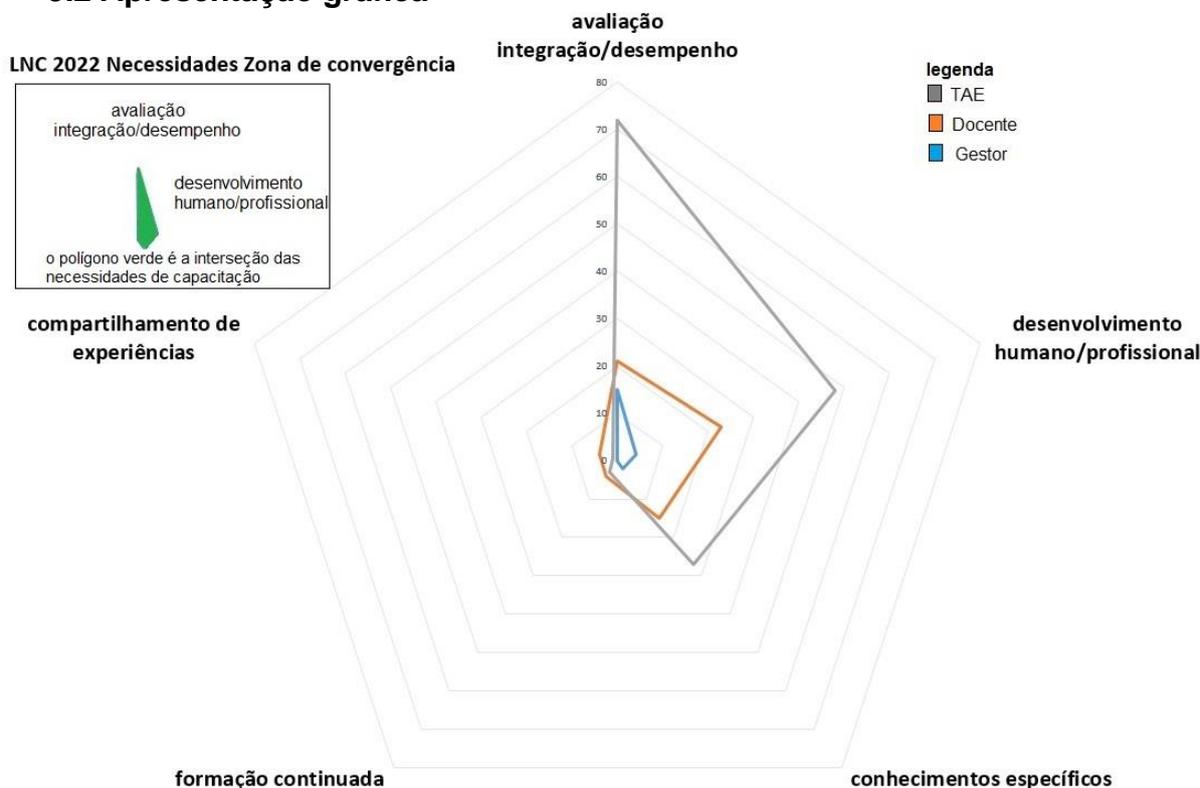
5. ZONA DE CONVERGÊNCIA NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

5.1 Apresentação tabular

Necessidade a ser atendida zona de convergência	Frequência	Frequência relativa (%)
Desenvolvimento humano/profissional + avaliação integração/desempenho	119	50%
Formação continuada	107	45%
Compartilhamento de experiências	7	3%
Conhecimentos específicos	5	2%

Total	238	100%
-------	-----	------

5.2 Apresentação gráfica



5.2 Link apresentação gráfica ([1372148](#))

6. CONCLUSÃO

Com base nos dados obtidos e observando-se o aumento no número de servidores, percebe-se uma crescente necessidade de capacitação dos servidores do IFPR em especial nas necessidades de desenvolvimento humano, profissional, em ações voltadas para a avaliação, integração e desempenho dos servidores das categorias docentes, gestores e técnicos administrativos.

É importante observar que a zona de convergência entre as necessidades de capacitação foi representada em um gráfico de radar que apresenta na interseção um polígono orientado para a avaliação de desempenho do servidor, a necessidade de integração e desenvolvimento profissional, é essa interseção que será o objeto de ações de capacitação no ano de 2022, essa dinâmica de orientação das necessidade

de capacitação norteará as diretrizes do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do ano de 2022.

No que tange as especificidades da orientação do polígono de convergência (figura anexo [1372148](#)) os docentes apontam para a Formação continuada como necessidade de convergência, esse fato se dá em função de que no rol de formação acadêmica dos servidores TAEs 78,54% tem especialização, mestrado ou doutorado o que implica em necessidade de formação continuada inclusive para aqueles que estão em funções administrativas.

Por mais que se considere que a formação continuada é fruto da observância e pilar fundamental da carreira docente, essa mesma alcunha é consideravelmente marcante na formação dos gestores e técnicos administrativos em educação, para esse tema consideramos importante ressaltar que a DCA/PROGEPE considera que a formação continuada é ação de capacitação de curta duração, voltada exclusivamente para o aperfeiçoamento das diretrizes práticas da profissão, seja ela qual for.

Em especial o IFPR vem se consolidando como uma importante instituição de ensino técnico, profissional e tecnológico, em diferentes níveis educacionais e tem como premissa organizacional a implantação de novos campus o que demanda significativo número de servidores da área técnica com pouca experiência na área de administração pública e, no caso dos docentes está iniciando a carreira EBTT, esse recorte é uma das justificativas de um plano de ação de capacitação voltado para a integração e desenvolvimento dos servidores nas rotinas e boas práticas da administração pública. Feito esse período de ambientação e apresentação das rotinas caberá aos gestores máximos do IFPR promover ações que vislumbrem a avaliação dos servidores com o objetivo de melhoria contínua de serviços e processos institucionais.

O LNC foi realizado com o objetivo de subsidiar a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do IFPR, o qual contempla as ações de desenvolvimento que serão realizadas pelos servidores do IFPR no ano de 2022, tendo como fundamento legal o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, o qual dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), o Plano de Desenvolvimento de Pessoas possui a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução dos objetivos institucionais elencados no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFPR.

Este instrumento de planejamento instituído no ano de 2019 veio substituir o antigo

Plano Anual de Capacitação e norteará as ações de Capacitação da DCA/IFPR no ano de 2022.

Todas as ações elencadas no LNC 2021/2022 formarão um documento único de perspectiva do programa de gestão atual da reitoria do IFPR com vistas a atender na integralidade os pressupostos da produtividade e eficiência na gestão pública e serão garantidos recursos materiais e financeiros envolvidos para a execução de cada proposta de capacitação.

Cabe destacar que as demandas que não puderem ser atendidas por meio de capacitações internas, sejam por falta de pessoal, por inviabilidade financeira ou pelo número reduzido de solicitantes, poderão, ainda, ser atendidas de outras formas, como por exemplo, com a participação de servidores em eventos/cursos externos, sendo analisada a possibilidade de pagamento de taxa de inscrição, diárias e passagens para os servidores.

7. FUNDAMENTO LEGAL

BRASIL. DECRETO Nº 9.991, DE 28 DE AGOSTO DE 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Diário Oficial (da República Federativa do Brasil), Brasília, DF, 29 de out. 2019.

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 201, DE 11 DE SETEMBRO DE 2019. Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Diário Oficial (da República Federativa do Brasil), Brasília, DF, 12 de set. 2019.

BRASIL. MINISTÉRIO DA ECONOMIA. GUIA PARA ELABORAÇÃO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - Com orientações sobre o Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento - ProcAND, Junho, 2021.