

Plano de Treinamento da ETISI

Gestão por Competências

Diretoria de Governança e Gestão de TIC
Coordenação de Segurança da Informação e Proteção de Dados



Julho/2020



UNIVERSIDADE
FEDERAL
DE PERNAMBUCO



SUPERINTENDÊNCIA
DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

SUPERINTENDENCIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – STI

DIRETORIA DE GOVERNANÇA E GESTÃO DE TIC - DGGTIC

Equipe de Colaboradores do Plano de Capacitação da ETISI

André Souto Soares Afonso

Daniel da Cruz Brandão

Daniel Wanderley Vieira

Diego Augusto de Sena

John Ewerton dos Santos Paiva

Maria Betânia Martins da Silva

Nadja Medeiros Justino da Silva

Nestor Moreira Reis Neto

Paulo Shiosaki

Pedro Corrêa de Araújo Neto

Rosângela Saraiva Carvalho

Aprovação

Marco Aurélio Benedetti Rodrigues

Superintendente de Tecnologia da Informação - STI

HISTÓRICO DE VERSÕES

DATA	VERSÃO	DESCRIÇÃO	AUTOR (ES)	APROVADO POR
25/06/2020	1.0	Plano de Capacitação da Equipe de Tratamento de Incidentes de Segurança da Informação – ETISI, desenvolvido com base na Matriz de Competências a qual descreve os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o pleno exercício das funções da ETISI.	Equipe de colaboradores do Plano de Capacitação da ETISI	Diretoria de Governança e Gestão de TIC.

Sumário

Introdução.....	5
Objetivo.....	5
Público Alvo.....	6
Resultados esperados:	6
Desenvolvimento.	6
Competência Comportamental (CC)	6
Competência de Gestão (CG)	7
Competência Técnica (CT).....	8
Plano de capacitação.....	9

Plano de Capacitação Equipe de Tratamento de Incidentes de Segurança da Informação

Introdução.

O Plano de Capacitação da Equipe de Tratamento de Incidentes de Segurança da Informação (ETISI) foi elaborado observando as recomendações do Decreto Nº 9.991, de 28 de agosto de 2019 que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), 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.

O referido decreto em seu Art. 3º, § 2º e § 3º destaca quanto ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP):

§ 2º A elaboração do PDP será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências.

§ 3º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se diagnóstico de competências a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função.

Por sua vez, o Sistema de Capacitação Baseada em Competências (SCBC) é fundamentado por bases teóricas, legais e educacionais. É composto por quatro etapas, a saber: 1. Mapeamento de competências; 2. Planejamento; 3. Ação e 4. Avaliação, com seus respectivos processos.

Sugere-se que o SCBC oriente os processos de recursos humanos e possibilite as decisões e planos de desenvolvimento. A partir dessa diretriz, é possível planejar ações que potencialize as expertises existentes, planeje ações para melhorias, e da mesma forma, defina estratégias para o preenchimento das lacunas por intermédio de um Plano de Capacitação.

Assim, o perfil necessário aos integrantes da ETISI é apresentado, neste plano, na Matriz de Competências que descreve os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o pleno exercício das funções de modo a alcançar os propósitos estabelecidos no documento de constituição da referida equipe.

A seguir, o referido plano é apresentado.

Objetivo.

O Plano de Capacitação dos membros da Equipe de Tratamento de Incidentes de Segurança da Informação (ETISI) objetiva desenvolver, organizar e articular ações de capacitação, com vistas a habilitar e a aprimorar as competências, imprescindíveis ao pleno cumprimento de suas atribuições e responsabilidades.

Público Alvo.

O público alvo, deste plano, são os servidores que compõem a ETISI. No entanto, podem acontecer capacitações que contemplem a participação de outros servidores públicos federais, de modo a otimizar os recursos disponíveis.

Resultados esperados:

- Capacitação e qualificação dos servidores membros da ETISI nas competências requeridas para o desempenho de suas atribuições e responsabilidades;
- Publicidade, clareza e transparência quanto às ações de capacitação;
- Disponibilização de ações de capacitação de forma continuada;
- Especificação e priorização dos temas considerando sua relevância e alinhamento aos planos institucionais;
- Priorização de ações em razão da relevância e alinhamento aos planos institucionais;
- Maior produtividade com eficiência, eficácia e qualidade nos serviços prestados pela ETISI.

Desenvolvimento.

As ações de capacitação serão desenvolvidas e promovidas de modo a atender as necessidades das diversas áreas (redes, suporte, desenvolvimento entre outras), bem como as necessidades individuais dos servidores.

Importa ressaltar que a identificação das competências necessárias é resultante do trabalho conjunto dos membros da ETISI.

As capacitações serão promovidas, organizadas ou desenvolvidas em parceria com a Diretoria de Governança e Gestão de TIC (DGGTIC/STI). A execução dos treinamentos dependerá dos recursos orçamentários disponibilizados pela UFPE.

A seguir são apresentadas as competências identificadas que encontram-se agrupadas segundo sua especificidade, a saber: Competência Comportamental, de Gestão e Técnica. As referidas competências (Comportamental e de Gestão) relacionadas a seguir constam no rol de competências identificadas para instituição. As competências técnicas foram elencadas pelos membros da ETISI.

Competência Comportamental (CC): são as competências essenciais e básicas, fundamentais para o sucesso da instituição. São necessárias a todos os servidores, sendo assim, aos membros da ETISI também.

COMPORTAMENTAL	
Competências	Conceito
Comprometimento	Trabalhar com dedicação, pontualidade e entusiasmo. Ser atuante nos projetos propostos e na construção da imagem positiva da ETISI, zelando e fazendo bom uso dos recursos públicos disponíveis para o desenvolvimento das responsabilidades assumidas.
Comunicação	Saber ouvir e se expressar com clareza e precisão, de forma oral e escrita, estabelecendo o diálogo como forma de argumentar, expor e trocar ideias, seja no nível horizontal ou vertical. Ter respeito e consideração pelas ideias dos outros, dando o retorno sobre os aspectos positivos e negativos das questões em pauta para construir com sucesso os resultados propostos e uma convivência harmônica.
Conhecimento das Regras do Serviço Público.	Capacidade para orientar a sua atividade considerando os valores éticos, a isonomia, o respeito, a confiabilidade e os princípios da administração pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, economicidade), demonstrando compromisso com a missão da ETISI.
Ética	Capacidade de agir com integridade, transparência, honestidade e respeito nas interações pessoais e profissionais, tendo consciência da moral e bons costumes do ambiente, onde está inserido.
Flexibilidade	Saber lidar com as incertezas e desenvolver o perfil adequado para se adaptar as mudanças no sistema, enfrentando os novos desafios e se recuperando de reveses. Ser receptivo a feedbacks e possuir autocrítica.
Foco nas Atividades	Saber reconhecer as necessidades dos usuários e a partir da construção conjunta da solução, se antecipar e desenvolver ações viáveis e satisfatórias que atendam as expectativas de todos.
Organização	Pensar de forma estruturada para concretizar os objetivos, assim como a resolução de problemas. Conduzir os processos de forma organizada e metódica com foco nas competências, garantindo que a produção planejada seja obtida dentro do cronograma e com qualidade.
Pro atividade	Ter iniciativa para pensar e antecipar ações, com inovação, criatividade, otimismo e raciocínio lógico orientado a resolução de problemas com consciência de suas responsabilidades.
Trabalho em Equipe	Atuação de forma colaborativa, demonstrando capacidade para se relacionar, cooperar, se colocar no lugar do outro e estimular de forma positiva os membros da equipe, de modo que todos se sintam confiantes e integrados na busca por objetivos comuns.
Visão Holística	Capacidade de ter a visão do todo e entender como os processos internos da ETISI estão sincronizados, funcionando de forma ordenada, se relacionando com o ambiente externo para tomada de decisões e de estratégias de sucesso.

Competência de Gestão (CG): são as competências relacionadas a gestão, seja ela de recursos financeiros, comerciais, produtivos, entre outros. Variam de cargo para cargo.

GESTÃO	
Competências	Conceito
Austeridade	Agir com modéstia e reserva sem chamar a atenção ou cometer excessos diante do acesso às informações restritas e confidenciais as quais a ETISI tem acesso, fazendo uso do rigor teórico no controle das ações e disseminação das informações.
Gestão de Pessoas	Capacidade de gerenciar os processos de gestão de pessoas (Desempenho, Treinamento e Desenvolvimento). Articular e influenciar pessoas, por meio da conciliação de interesses e gestão de conflitos, de forma a obter resultados satisfatórios para as partes envolvidas, compartilhando e esclarecendo as decisões estabelecidas pela comissão.
Liderança	Ser referência para conquistar o respeito de pessoas e equipes e ter habilidade para gerir, orientar e exercer influência nos seus comportamentos, delegando e favorecendo a negociação. Inspirar confiança, mantendo uma postura de neutralidade, segurança e cooperação de modo a atingir as metas estabelecidas. Tratar cada membro de sua equipe em função dos níveis de maturidade, experiência, sabendo fazer uso das diferenças e do talento individual e ser responsável pelo seu desenvolvimento pessoal e da equipe.

Planejamento	Ter a capacidade de elaborar planos e programas, definindo o que fazer, como fazer, recursos necessários, prazos, pessoas, contratos, riscos, critérios de acompanhamento, controle e ações contingenciais. Ser receptivo à mudança que ocorre dentro do local de trabalho e junto com sua equipe definir uma direção clara para a organização para que todos entendam o que é esperado.
--------------	--

Competência Técnica (CT): são as competências relacionadas a conhecimentos e habilidades necessárias para o pleno exercício das funções, variam de cargo para cargo, de posição para posição.

TÉCNICA (Geral)		
Competências		Conceito
CT1	Legislação, normas e padrões internacionais.	Conhecimento das leis, normas e padrões internacionais que estão relacionados à Segurança da Informação, e, como estes devem ser utilizadas de forma a viabilizar a Gestão de Segurança da Informação.
CT2	Tratamento de incidentes	Conhecimento para tratar evento adverso, confirmado ou sob suspeita, relacionado à segurança de sistemas de computação ou de redes de computadores, tentativas, com sucesso ou não, de ganhar acesso não autorizado a sistemas, dispositivos, serviços, dados ou redes.
CT3	Gestão de Segurança da Informação.	Capacidade gerencial e conhecimento para identificar vulnerabilidades e riscos associados à segurança da informação; capacidade de aplicar as proposições fundamentais de uma política de segurança da informação; de propor planos de continuidade de negócios para a instituição, considerando a legislação vigente e o direito digital.
CT4	Elaboração de Projetos	Conhecimento para elaborar projetos que serão coordenados e controlados visando atingir um objetivo (produto, serviço ou resultado), considerando as limitações de recursos.

TÉCNICA (Específica)		
Competências		Conceito
CT5	Segurança em aplicações	Conhecimento do que é necessário fazer para criar ou administrar uma aplicação corporativa de modo a respeitar os conceitos de confidencialidade, integridade e disponibilidade.
CT6	Segurança em telecomunicações e redes de dados	Conhecimento dos modelos de segurança que devem ser aplicados a uma rede de dados de modo a manter os níveis de segurança da informação esperados.
CT7	Segurança física e ambiental	Conhecimento dos conceitos de segurança física e ambiental que devem ser utilizados como camada de proteção às informações da instituição. Saber definir os controles de segurança física adequados a um Data Center.
CT8	Estratégias de proteção e Investigação para SI.	Conhecimento dos princípios, meios e métodos utilizados para implementar proteção e investigação para a segurança da informação.
CT9	Gestão de Serviços (ITIL) e Governança de TI (COBIT).	Capacidade gerencial e habilidades para prover valor agregado aos serviços da instituição a proporcionar a satisfação dos usuários quanto aos serviços de TI prestados.

Plano de capacitação.

Este plano foi elaborado segundo as competências identificadas como necessárias aos membros da ETISI. Porém, as competências comportamentais são vistas como gerais, portanto, necessárias a todos os servidores da UFPE. Assim, os membros da ETSI são orientados a buscar esta qualificação quando ofertadas pela instituição. O mesmo acontece com as competências de gestão por variarem conforme o cargo.

Visto o exposto, as capacitações necessárias à formação das competências comportamentais e de gestão não serão explicitadas neste plano.

Assim, este plano, prioritariamente, considera:

- a) **Competência Técnica Geral:** trata dos assuntos de interesse para o desenvolvimento das atividades gerais da equipe, e
- b) **Competência Técnica Específica:** referente aos assuntos de interesse para o desenvolvimento de atividades específicas.

Desta forma, a definição das capacitações necessárias ao desempenho das atividades da ETISI foi agrupada em dois grupos. Os cursos evidenciados a seguir dizem respeito às competências técnicas gerais e devem ser realizados por todos os membros da ETISI.

Competência Técnica Geral

Capacitação	Competências	Planejado	Realizado
Gestão de segurança da informação. (NBR 27001 e NBR 270002).	Legislação, normas e padrões internacionais. (CT1) .	2019	2019
Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).		2021	
Tratamento de incidentes de segurança.	Tratamento de Incidentes. (CT2) .	2019	2019
Gestão de riscos de TI. (NBR 27005).	Gestão de Segurança da Informação. (CT3) .	2021	
Gestão de vulnerabilidades.		2021	
Gestão de continuidade do negócio.		2022	
Gerenciamento de projetos de TI.	Elaboração de Projetos. (CT4) .	2022	

CC - Competência Comportamental, CG - Competência de Gestão, CT - Competência Técnica.

Outrossim, como evidenciado, existem cursos necessários à formação de competências específicas que foram relacionados, porém não serão tratados neste plano. Saliente-se que são necessários a membros específicos da ETISI e serão tratados em plano futuro.



Emitido em 01/02/2021

PLANO DE AÇÃO Nº 8/2021 - CSIPD STI (11.29.23)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 01/02/2021 15:34)

ANDRE SOUTO SOARES AFONSO

COORDENADOR

1133464

(Assinado digitalmente em 01/02/2021 16:57)

MARCO AURELIO BENEDETTI RODRIGUES

SUPERINTENDENTE

1512338

(Assinado digitalmente em 01/02/2021 15:35)

ROSANGELA SARAIVA CARVALHO

DIRETOR

1133617

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <http://sipac.ufpe.br/documentos/> informando seu número: **8**, ano: **2021**, tipo: **PLANO DE AÇÃO**, data de emissão: **01/02/2021** e o código de verificação: **628b247946**