

Plano de Capacitação para desenvolvimento de competências da Alta gestão

Objetivo: Desenvolver as competências necessárias para formar gestores com visão sistêmica e propulsores de inovação com foco na melhoria contínua e na prestação de serviços efetiva para a comunidade.

Público-alvo: Alta gestão da UFRN

Metodologia: Atividades de capacitação, à distância de forma síncrona, durante as reuniões de Staff e Diretores, uma vez no mês.

COMPETÊNCIA	CAPACITAÇÃO	Mês
<p>Atuação Ética: Capacidade de conduzir a gestão da unidade com ética, integridade pública e transparência, contribuindo para o desenvolvimento sustentável da instituição e promovendo ativamente a boa convivência, o respeito às diferenças e aos direitos humanos.</p>	Código de conduta de UFRN	Março
	Lei Geral de Proteção de Dados	*
<p>Liderança: Ter capacidade de liderança, promovendo a participação colaborativa e a valorização individual das pessoas e da manutenção de um bom ambiente de trabalho, contribuindo sempre para a coesão e resolução de conflitos interpessoais.</p>	Liderança e Inteligência Emocional	Abril
<p>Gestão Participativa e Colaborativa: Compreender e considerar os impactos de suas ações de gestão e de suas decisões sobre os diferentes sujeitos e instâncias que compõem a unidade, integrando-os de maneira participativa nas decisões, sempre considerando diferentes pontos de vista (institucional, setorial, interpessoal) para orientar as tomadas de decisão inerentes à gestão da unidade.</p>		
<p>Distribuição de responsabilidades: Conhecer, integrar e potencializar a capacidade resolutiva dos diferentes níveis de gestão subordinados à unidade, esclarecendo e estimulando a adequada divisão de tarefas e responsabilidades técnicas, administrativas e estratégicas, garantindo o adequado desempenho de papéis por cada nível hierárquico na unidade sob sua gestão, evitando sobreposições, centralizações e retrabalho.</p>		
<p>Planejamento Estratégico: Prever, identificar e planejar ações, objetivos e metas para a unidade sob sua gestão, estabelecendo etapas exequíveis e indicadores adequados para acompanhar os resultados dos planejamentos realizados, sempre visando a otimização de recursos, equipe e a importância das ações para o Centro e para a instituição como um todo, acompanhando e avaliando a execução do plano de ação gerencial da sua unidade, verificando os resultados alcançados e comparando-os aos objetivos estabelecidos.</p>	Estratégias de Planejamento e Acompanhamento	*
		*

<p>Gestão estratégica de pessoas: Favorecer o envolvimento da equipe nas atividades do Centro, deixando claras suas expectativas através de processos, por meio do planejamento (plano de ação gerencial, plano trienal e plano individual de trabalho) e delimitação de metas, sendo ainda um deflagrador decisivo na identificação de problemas no âmbito da gestão de pessoas, selecionando alternativas, estabelecendo objetivos, definindo papéis e tarefas, estabelecendo regras e políticas potencializando e o fornecimento de instruções a sua equipe.</p>	<p>Como gerir pessoas no contexto atual</p>	<p>*</p>
<p>Integridade Pública: Capacidade de alinhamento consistente e aderência aos valores, princípios e normas éticos compartilhados para a defesa e priorização do interesse público sobre os interesses privados na gestão da unidade.</p>	<p>Integridade e Governança na UFRN</p>	<p>*</p>
<p>Mediação das Relações Interpessoais e de Trabalho: Identificar, abordar e mediar situações de conflito na unidade sob sua gestão, disponibilizando abertura e acessibilidade para os(as) servidores(as) do Centro (e alunos, quando tratar-se de demanda por eles formalizada diretamente ao Centro), mantendo com eles(as) relações cordiais, estimulando a boa convivência na unidade sob sua gestão, exercitando e incentivando o adequado manejo das emoções como parte do trabalho, e acionando outros dispositivos institucionais (PROGESP, Ouvidoria, Comissão de Ética, etc.) quando necessário.</p>	<p>Gestão de conflitos e Assédio Moral no Trabalho</p>	<p>*</p>
<p>Gestão da Inovação: Gerenciamento de ideias e inovações da unidade e instituição, se mostrando disponível para o aprendizado e utilizando a sua capacidade criativa para identificar e promover oportunidades, estratégia, recursos, governança, modelos organizacionais, processos e ferramentas, além de reestruturar procedimentos obsoletos, adequando-os à legislação e à realidade atual.</p>	<p>Estímulo, fomento e gestão de projetos de inovação</p>	<p>*</p>

* A ser definido.