

2023

**PLANO DE
DESENVOLVIMENTO
DE PESSOAS - PDP**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE

PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS

Mirian Dantas dos Santos

PRÓ-REITOR ADJUNTO DE GESTÃO DE PESSOAS

Joade Cortez Gomes

DIRETORA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Michelle Paiva Cruz

EQUIPE DE ELABORAÇÃO

Angélica Andrade Ferreira de Melo

Bruno Leonardo Bezerra Da Silva

Daiane Lima do Nascimento Farias

Felipe Bezerra Lopes Lisboa de Oliveira

Marcella Leandro da Silva de Carvalho

Mayara Cinthya Costa Evangelista

Micheli Gomes da Silva

Rafaella Kaline Costa Xavier

SUMÁRIO

<u>4</u>	APRESENTAÇÃO
<u>6</u>	A INSTITUIÇÃO - APRESENTAÇÃO DO PERFIL DOS SERVIDORES
<u>9</u>	GESTÃO DE RISCOS
<u>11</u>	METODOLOGIA
<u>15</u>	PREVISÃO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PARA 2023
<u>24</u>	CONSIDERAÇÕES FINAIS

APRESENTAÇÃO

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) institui que o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da Administração Pública Federal (direta, autárquica e fundacional) seja construído a partir do levantamento das necessidades dinstitucionais de desenvolvimento.

Nesse sentido, a UFRN, ciente da importância de identificar as competências necessárias à consecução do trabalho de excelência, anualmente, utiliza uma ferramenta que mapeia as necessidades de desenvolvimento dos servidores, bem como, as intenções de participação nas atividades de capacitação e de educação formal (Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado): o Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC). A atuação do LNC centra-se na perspectiva de um levantamento significativo das lacunas de competências. Ademais, é um recurso importante para os gestores elaborarem de forma mais sistematizada os planos de capacitação individual e setorial dos servidores da UFRN.

Como forma de maximizar os resultados do LNC, a Divisão de Capacitação e Educação Profissional (DCEP) consultou, por meio de planilha eletrônica, algumas unidades que atuam, estrategicamente, em capacitações voltadas para a melhoria da prestação de serviços aos usuários. Foram as seguintes unidades: Secretaria de Inclusão e Acessibilidade (SIA), Superintendência de Tecnologia da Informação (STI), Setor de Compras da Pró-reitoria de administração (PROAD), Pró-reitoria de Graduação (PROGRAD) e Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP). Desse modo, a unidade de gestão de pessoas da UFRN conseguiu identificar lacunas de competências mais específicas e acrescentou às ações institucionais uma estratégia de redução das demandas intempestivas.

Desse modo, o LNC 2023 foi composto pelos dados obtidos por meio dos instrumentos: LNC do SIGRH e Planilha eletrônica para levantamento de necessidades de algumas unidades estratégicas. Tais dados, sistematizados no Relatório de Necessidades de Capacitação (LNC 2022-2023), nortearam a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFRN (PDP 2023).

O planejamento orçamentário das ações do PDP 2023, bem como possíveis adequações de oferta de ações de desenvolvimento e relatórios de execução serão publicados no Portal da PROGESP (<https://progesp.ufrn.br/secao/capacitacao>).

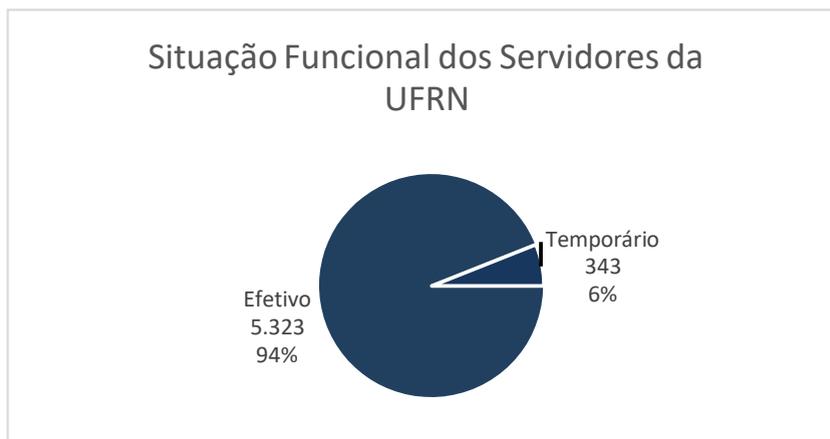
As novas necessidades de desenvolvimento poderão ser incluídas no PDP 2023 durante os Ciclos de Revisão, a cada três meses por ano, conforme prazos disponíveis no Portal PROGESP (<https://progesp.ufrn.br/secao/capacitacao>).

Na sequência, apresentar-se-á o PDP 2023 caracterizando-se a descrição institucional, o perfil dos servidores da UFRN, a gestão de riscos das ações de desenvolvimento de pessoas, a metodologia utilizada para a análise do LNC e a previsão de oferta das ações de desenvolvimento.

APRESENTAÇÃO DO PERFIL DOS SERVIDORES

O quadro de servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Norte está constituído de 5.666 servidores, sendo 5.323 efetivos e 343 temporários. Na Figura 1, temos a distribuição do perfil desses servidores por situação funcional.

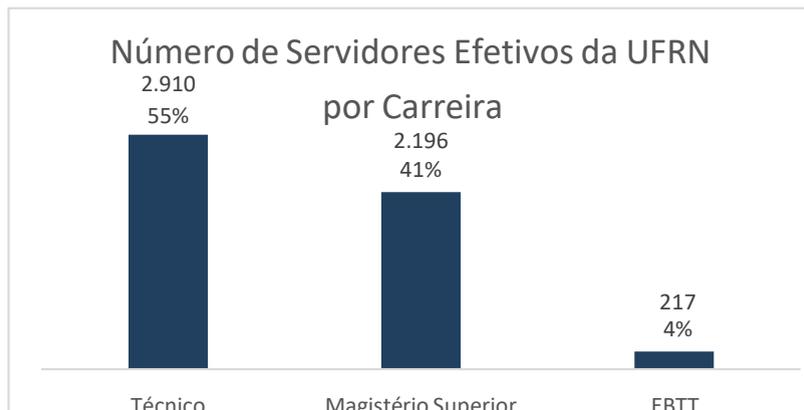
Figura 1 - Perfil dos servidores da UFRN por situação funcional



Fonte: SIAPE, Dez/2022

Dos servidores efetivos, 2.910 são técnicos administrativos e 2.413 são docentes. Do total de docentes, 2.196 compõem o magistério superior e 217 integram o Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT). Na Figura 2, consta uma apresentação do perfil dos servidores efetivos da UFRN.

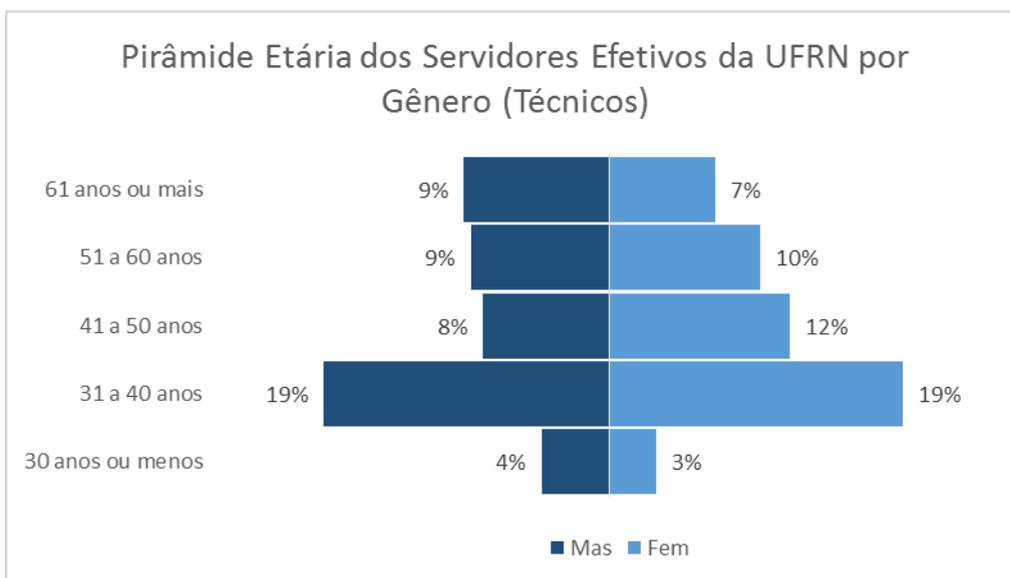
Figura 2 - Distribuição de servidores efetivos da UFRN por carreira



Fonte: SIAPE, Dez/2022

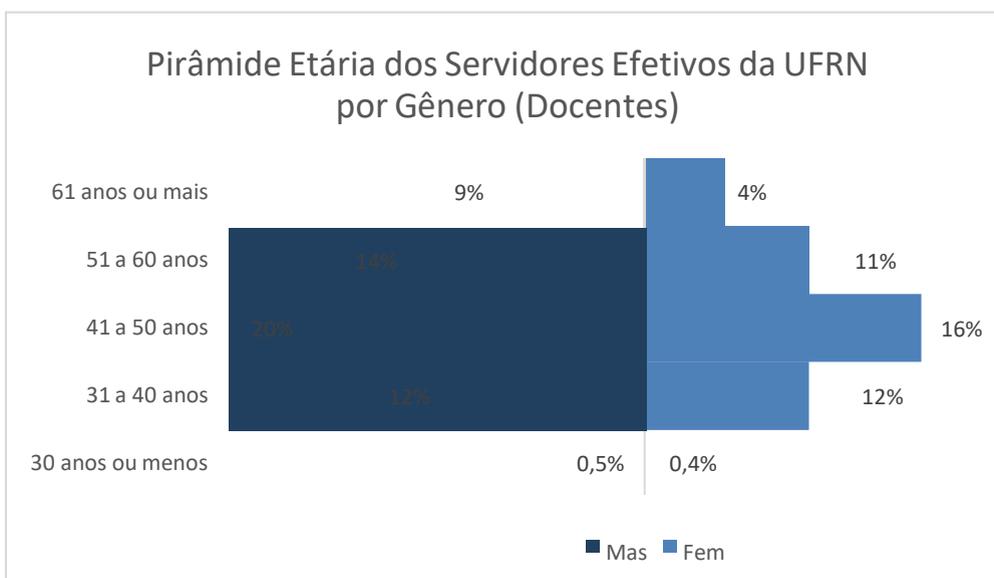
Na Figura 3, é apresentada a distribuição dos técnicos administrativos da UFRN por gênero em relação à faixa etária. Na Figura 4, é apresentada a distribuição dos docentes da UFRN por gênero em relação à faixa etária.

Figura 3 - Distribuição dos técnicos administrativos da UFRN por gênero



Fonte: SIAPE, Dez/2022

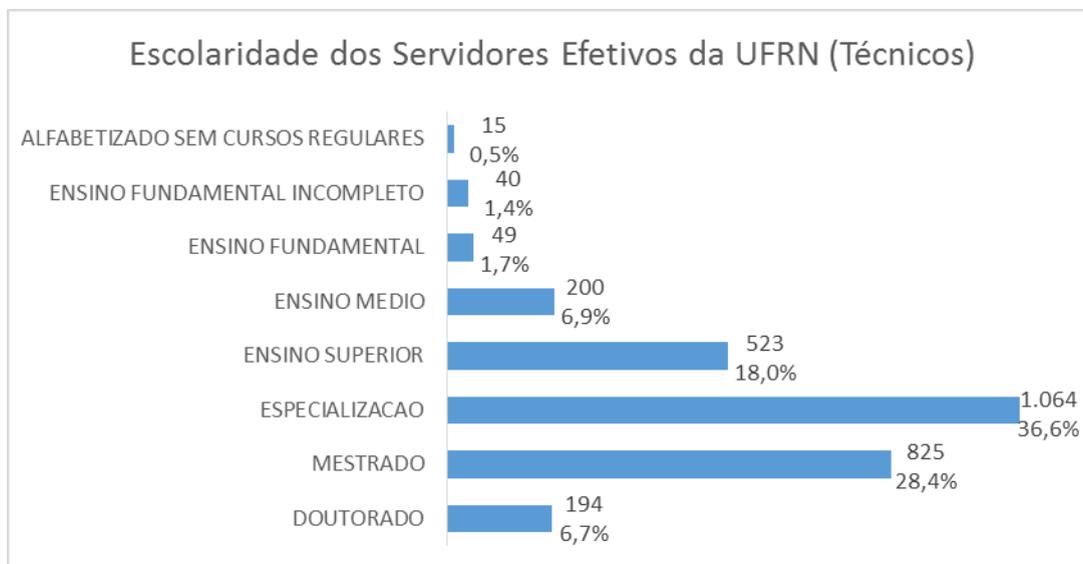
Figura 4 - Distribuição dos docentes da UFRN por gênero



Fonte: SIAPE, Dez/2022

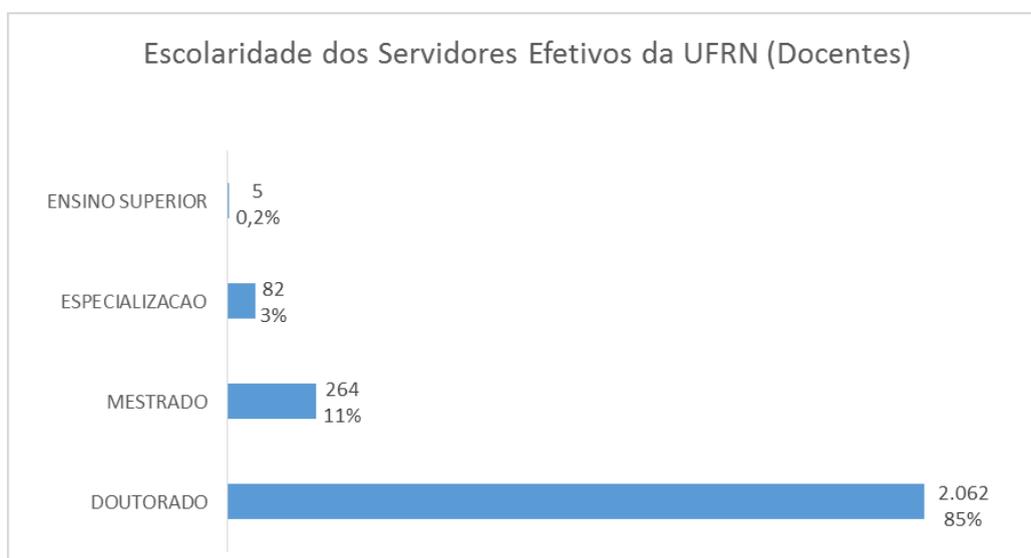
Em relação ao perfil de escolaridade, a distribuição dos servidores técnico-administrativos e dos docentes da UFRN é apresentada nas Figuras 5 e 6, respectivamente.

Figura 5 - Distribuição do corpo técnico-administrativo da UFRN de acordo com a escolaridade



Fonte: SIAPE, Dez/2022

Figura 6 - Distribuição do corpo docente da UFRN de acordo com a escolaridade



Fonte: SIAPE, Dez/2022

GESTÃO DE RISCOS

Evento	Causa	Consequência	Grau de Risco - Inerente			Gerenciamento do Risco					
			Probabilidade	Impacto	Classificação	Tolerância	Estratégia de Resposta	Plano de ação/contingência	Monitoramento	Periodicidade de Monitoramento	Revisão dos Riscos
Mudanças de normativos e políticas na área de gestão	Políticas e normas de aperfeiçoamento e mudanças na Governança e Gestão Pública.	Desenvolvimento de novas competências.	Alto	Muito Alto	Muito Alto	Intolerável	Aceitar e Mitigar	Atualização do PDP, normas internas e ajustes nos processos de trabalho.	Normas e Políticas	Contínuo	Anual
Indisponibilidade orçamentária	Ausência ou diminuição no repasse orçamentário.	Indisponibilidade de executar as ações planejadas.	Médio	Alto	Alto	Intolerável	Aceitar e Mitigar	Criação de cursos autoinstrucionais. Utilização de outras Metodologias compatíveis com a disponibilidade orçamentária. Priorização das atividades.	Relatório Orçamentário	Contínuo	Anual
Baixa adesão de inscritos em alguma ação de desenvolvimento	Ações que não geram interesse individual de desenvolvimento mesmo sendo uma necessidade institucional. O formato da ação pode não atender as condições para participação. Cultura de desenvolvimento contínuo ainda não é presente em toda a instituição e os gestores se deparam com a ausência de tempo para participar de ações de desenvolvimento.	Isso gera lacunas de competências que não são preenchidas e, desse modo, poderá dificultar o alcance das metas e objetivos institucionais.	Baixa	Alto	Médio	Baixa Tolerância	Mitigar	Maior divulgação das ações. Diversificar a oferta das ações. Alinhamento com público-alvo. Fomentar ações de sensibilização voltadas para a importância do desenvolvimento contínuo.	Relatório de Indicadores	Trimestral	Anual

Indisponibilidade de instrutor e/ou conteudista em alguma ação de desenvolvimento	A falta de instrutor e/ou conteudista disponível pode ser por questões pessoais do selecionado ou por motivos profissionais. Entretanto, a falta de um banco de instrutores e/ou conteudista pode agravar a situação. Além disso, para algumas ações há dependência de unidade específica para ministrar a ação e/ou elaborar o material didático.	A não oferta da ação ou atraso no cronograma. Isso gera lacunas de competências que não são preenchidas e, desse modo, poderá dificultar o alcance das metas e objetivos institucionais.	Baixo	Muito Alto	Alto	Baixa Tolerância	Mitigar	Edital de seleção de instrutor e/ou conteudista com a criação de cadastro de reserva.	Avaliação do resultado da seleção	Por Edital	Anual
Evasão nas ações de desenvolvimento	Tempo disponível para realização. A atividade não contemplar as necessidades (Instrutor, conteúdo, metodologia), além da falta de conhecimento para utilização da plataforma AVAPROGESP.	Ocupação de vagas e investimento sem retorno para a instituição. Isso gera lacunas de competências que não são preenchidas e, desse modo, poderá dificultar o alcance das metas e objetivos institucionais.	Médio	Alto	Médio	Baixa Tolerância	Mitigar	Assertividade na oferta das ações. Alinhamento com público-alvo. Acompanhamento da frequência. Análise dos motivos de evasão. Suporte aos usuários.	Avaliação do Questionário de Evasão.	Por atividade	Anual
Materiais didáticos desatualizados	Falta de atualização dos conteúdos e indisponibilidade de conteudistas.	A não oferta ou atraso no cronograma de oferta das ações.	Alto	Alto	Alto	Intolerável	Mitigar	Acompanhamento permanente dos materiais didáticos.	Políticas, Normas e conceitos inerentes ao conteúdo.	Contínuo	Anual
Infraestrutura para realização de ações de desenvolvimento	Instabilidade e usabilidade da plataforma AVAPROGESP, ausência de manutenção periódica, falta de internet e/ou equipamentos adequados. .	Não oferta da ação ou oferta em quantitativo menor com condições não adequadas. Baixa adesão. Aumento de evasão.	Muito Baixa	Alto	Baixo	Intolerável	Mitigar	Realizar manutenção periódica dos equipamentos e dos sistemas. Aperfeiçoamento dos sistemas.	Check List	Contínuo	Anual

METODOLOGIA

A aplicação do instrumento do LNC possibilita identificar a relação existente entre as competências que a UFRN possui e aquelas que são desejáveis ou necessárias ao cumprimento dos objetivos e metas institucionais. Desse modo, o LNC concatena-se às políticas, aos planos e aos demais documentos e cenários norteadores para detectar as lacunas (GAPs) de desenvolvimento existentes no âmbito da instituição. As lacunas são proporcionais à necessidade de desenvolvimento das competências: quanto maior a lacuna de competência, maior a prioridade e necessidade de viabilizar o seu preenchimento, especialmente por intermédio da oferta de ações de desenvolvimento.

Para tanto, o preenchimento do LNC foi dividido em 03 (três) categorias: servidores técnico-administrativos (considerando as especificidades de cada ambiente organizacional); servidores docentes e servidores gestores. Os gestores possuem uma função primordial no LNC, pois, além de mobilizar a equipe para a realização do preenchimento do instrumento, eles têm a função de validação das respostas dos servidores que estão sob sua gestão.

Ao responder o LNC, os servidores percorrem 03 (três) fases: a primeira fase consiste na mensuração de importância e do domínio para conhecimentos/habilidades, a segunda fase consistiu-se da mensuração da importância e do domínio para as atitudes. Na terceira fase, o servidor pode indicar sugestões de participação em atividades de capacitação e/ou de Educação Formal, além de indicar intenções de afastamentos relacionadas a cursos de Mestrado e/ou Doutorado.

Por meio das respostas das duas primeiras fases, identificaram-se os resultados das lacunas de competências (valor numérico da lacuna). Tal resultado foi obtido pelo cálculo da relação entre a importância e o domínio de conhecimentos/habilidades e atitudes, isto é, os servidores avaliaram as competências (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes) quanto ao Domínio (D) e à Importância (I) dentro de uma escala de 0 (zero) a 4 (quatro).

A mensuração das lacunas submeteu-se à equação $L = I \times (4 - D)$, na qual **L** representa a lacuna de competência; **I** indica o nível de importância que o respondente atribuiu à determinada competência; e **D** representa o grau de domínio que o servidor julga ter sobre a competência. A maior média de lacuna possível é o valor dezesseis (máximo nível de importância e zero nível de domínio). A menor lacuna é quatro (maior nível de importância e nível quase total de domínio). Esses são valores extremos, nos quais o servidor ou possui nenhum domínio ou quase atinge o nível máximo de domínio.

Portanto, com referência nos procedimentos metodológicos supracitados, o valor da lacuna (L) pode variar de 0 (zero) a 16 (dezesesseis).

Os dados do LNC foram coletados, via SIGRH, no período de 21 de março a 06 de maio de 2022. O Levantamento obteve um total de 2673 (dois mil seiscentos e setenta e três) respondentes – 49,9% dos servidores ativos da UFRN e delineou o seguinte panorama:

- O LNC (SIGRH) apresentou **170** (cento e setenta) competências (conhecimentos, habilidades e atitudes). Desse total, como forma de priorização, foram consideradas as competências que apresentaram lacunas iguais ou superiores à média aritmética de todas as lacunas, isto é: **Conhecimentos/Habilidades** com $L \geq 4,40$ e **Atitudes** $L \geq 2,95$, totalizando **97** (noventa e sete) competências priorizadas. As unidades estratégicas indicaram, no total, **35** (trinta e cinco) competências.
- No total, o LNC apresentou **132** competências: **81** (oitenta e um) Conhecimentos/habilidades mapeados via SIGRH; **16** (dezesesseis) Atitudes mapeadas via SIGRH e **35** (trinta e cinco) competências (conhecimentos/habilidades/atitudes) mapeadas via planilha eletrônica;
- As competências mapeadas via SIGRH e planilha foram agrupadas em categorias (subáreas temáticas) e estas associadas às **competências institucionais**. O agrupamento totalizou **50** (cinquenta) necessidades de desenvolvimento;
- **92** (noventa e duas) indicações/intenções de atividades de capacitação (cursos);
- **1300** (mil e trezentas) indicações/intenções de cursos de Educação Formal;
- **1292** (mil duzentas e noventa e duas) indicações/intenções de Licenças e Afastamentos para Capacitação - 701 (setecentos e uma) solicitações de afastamentos para pós-graduação (Mestrado, Doutorado e Pós-doutorado); 86 (oitenta e seis) solicitações de afastamentos para Estudo ou missão no exterior e 505 (quinhentas e cinco) solicitações de Licença para capacitação.

Tais dados delinearão a previsão de oferta das ações de capacitação 2023 (as necessidades de desenvolvimento). Por conseguinte, foram previstas, no PDP UFRN 2023, 93 (noventa e três) atividades de capacitação, 15 (quinze) produções de material didático para ações de capacitação EAD/autoinstrucionais e 50 (cinquenta) necessidades de desenvolvimento advindas das lacunas do LNC e do levantamento estratégico. Essa previsão, em termos de categoria funcional, estruturou o seguinte panorama de atividades de capacitação: 22 (vinte e duas) atividades para os técnico- administrativos; 17 (dezessete) atividades para os docentes; 18 (dezoito) atividades para os gestores e 36 (trinta e seis) atividades para os servidores de maneira geral, independentemente de sua categoria – ver quadros 1 e 2.

Inicialmente, as áreas do conhecimento das 1300 indicações/intenções de cursos de Educação Formal foram associadas às competências institucionais da UFRN (Resolução 025/2017 - CONSAD) conforme explicitado no quadro 3. Tais informações subsidiarão a tomada de decisões dos processos na área de gestão de pessoas, sobretudo nas ações formativas de Educação Formal.

As ações de Educação Formal em cursos de Especialização Mestrado e Doutorado poderão ser desenvolvidas por meio do Programa de Qualificação Institucional (PQI) que, conforme a resolução 025/2017-CONSAD, visa promover o desenvolvimento da qualificação acadêmica e profissional dos servidores por meio do estímulo da participação dos servidores efetivos do quadro permanente da UFRN oferecidos pelos Programas de Pós-Graduação da UFRN.

O §3º do artigo 23 da resolução 008/2022-CONSEPE determina que os cursos de pós-graduação *Stricto Sensu* da UFRN destinarão vagas adicionais em seus processos seletivos, conforme levantamento prévio anual da demanda institucional realizada pela PROGESP. Assim sendo, em conjunto com as necessidades do PDP 2023, as 1300 indicações/intenções de cursos de Educação Formal cadastradas no LNC subsidiarão, juntamente com uma análise das necessidades e políticas institucionais, esse levantamento prévio a ser encaminhado à Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PPG) e, posteriormente, submetidos aos respectivos programas.

Do mesmo modo que foi realizado em 2022, publicaremos no presente ano um Edital que regulamentará o repasse orçamentário do PQI aos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da UFRN que disponibilizaram vagas em seus processos seletivos e tiveram servidores aprovados e com matrícula ativa nos respectivos cursos de mestrado ou doutorado.

No tocante à participação dos servidores em cursos de pós-graduação *Lato Sensu*, os respectivos programas da UFRN destinam vagas complementares em seus processos seletivos de um mínimo de 10% (dez por cento) das vagas para servidores da UFRN, independentemente de levantamento (artigo 111 da resolução 008/2022- CONSEPE). A seguir, especificar-se-á a previsão de oferta de ações de desenvolvimento.

As informações do quadro 3 também poderão auxiliar os processos alusivos à possível participação de servidores em cursos nos níveis de Graduação e Pós-Doutorado, especialmente nas licenças para capacitação e afastamentos.

PREVISÃO DE ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO PARA 2023

Inserem-se nas demandas apresentadas pelos servidores, por meio, sobretudo, dos instrumentos de identificação das lacunas de competências e das metas e dos objetivos institucionais. Tais demandas estruturam o conjunto de atividades do Programa de Desenvolvimento de Servidores da UFRN, incluindo-se as produções de materiais didáticos. Como forma de melhor alinhar as atividades à necessidade de desenvolvimento, essas são organizadas por público-alvo: técnico-administrativos, docentes, gestores e servidores. Nesse sentido, há ações gerais e específicas de desenvolvimento. As atividades estão especificadas nos quadros 1 e 2 a seguir.

QUADRO 1: NECESSIDADES x AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

NECESSIDADE	AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	CARGA HORÁRIA	PÚBLICO	MODALIDADE	Nº DE TURMAS	Nº DE VAGAS	LACUNAS ADIVINDAS DO LNC E DO LEVANTAMENTO ESTRATÉGICO	COMPETENCIA A SER DESENVOLVIDA	SUBÁREA TEMÁTICA
CRIAR, INCORPORAR E EMPREENDER SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E AÇÕES INOVADORAS QUE CONTRIBUAM COM OS PROCESSOS DE TRABALHO E COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA INSTITUIÇÃO E DA SOCIEDADE POR MEIO DE SISTEMAS INTERNOS INFORMATIZADOS	MESA VIRTUAL	15	TRILHAS	AUTOINSTRUCIONAL	1	ILIMITADO	UTILIZAR AS FERRAMENTAS DO SIGRH	INOVAÇÃO E TECNOLOGIA	SISTEMAS INTERNOS INFORMATIZADOS
	SISTEMAS INTEGRADOS DA UFRN (AUTOINSTRUCIONAL)	20	TRILHAS	AUTOINSTRUCIONAL	1	ILIMITADO	UTILIZAR O SIPAC REQUISIÇÃO DE MATERIAIS E SERVIÇOS		
	PROCESSOS DE CONCESSÃO DE DIÁRIAS E PASSAGENS	3	SERVIDORES	EAD	2	100	UTILIZAR O SIPAC REQUISIÇÃO DE PASSAGENS E DIÁRIAS		
	POLARE COMO FERRAMENTA DE PLANEJAMENTO E ACOMPANHAMENTO	12	GESTORES	AUTOINSTRUCIONAL	10	ILIMITADO	GERIR AS UNIDADES ACADÊMICAS COM O USO DA FERRAMENTA SIGAA		
	POLARE: ENTENDENDO O PLANO INDIVIDUAL DE TRABALHO DA UFRN	10	TRILHAS	AUTOINSTRUCIONAL	10	ILIMITADO			
CRIAR, INCORPORAR E EMPREENDER SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E AÇÕES INOVADORAS QUE CONTRIBUAM COM OS PROCESSOS DE TRABALHO E COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA INSTITUIÇÃO E DA SOCIEDADE POR MEIO DE SOFTWARES DE PLANILHAS E PROCESSADORES DE TEXTOS	GOOGLE PLANILHAS	20	TRILHAS	PRESENCIAL (01 TURMA) E EAD (01 TURMA)	2	70	UTILIZAR PROCESSADOR DE TEXTO (WORD OU SIMILAR)	INOVAÇÃO E TECNOLOGIA	SOFTWARES DE PLANILHAS E PROCESSORES DE TEXTOS
	G-SUITE	24	TRILHAS	EAD	1	50	ANALISAR SISTEMAS		
CRIAR, INCORPORAR E EMPREENDER SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E AÇÕES INOVADORAS QUE CONTRIBUAM COM OS PROCESSOS DE TRABALHO E COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA INSTITUIÇÃO E DA SOCIEDADE POR MEIO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	USO DE DADOS PARA TOMADA DE DECISÕES NO CONTEXTO DA GESTÃO UNIVERSITÁRIA	6	GESTORES	PRESENCIAL	1	30	GERENCIAR PROJETOS E REALIZAR A GESTÃO DE TI	INOVAÇÃO E TECNOLOGIA	TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
	USO DE DADOS PARA TOMADA DE DECISÕES NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO	12	SERVIDORES	EAD	1	50	ARMAZENAR, MANTER E RECUPERAR DADOS		
CRIAR, INCORPORAR E EMPREENDER SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E AÇÕES INOVADORAS QUE CONTRIBUAM COM OS PROCESSOS DE TRABALHO E COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA INSTITUIÇÃO E DA SOCIEDADE, COM ÊNFASE NA INOVAÇÃO	INOVAÇÃO, CRIATIVIDADE E EMPREENDEDORISMO	15	TRILHAS	EAD	1	50	TER CAPACIDADE DE INOVAR E SER CRIATIVO NOS PROCESSOS DE TRABALHO	INOVAÇÃO E TECNOLOGIA	INOVAÇÃO
	DESIGN THINKING PARA INOVAÇÃO NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO	15	SERVIDORES	EAD	1	50			
	HACKATHON: INOVAÇÃO AO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO	8	SERVIDORES	EVENTO PRESENCIAL	1	50			
	CANVA COMO FERRAMENTA PARA APRIMORAR A COMUNICAÇÃO	4	SERVIDORES	EAD	1	50			
	INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PODE CONTRIBUIR PARA SUA GESTÃO?	3	GESTORES	EAD	1	50			
	INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO	15	SERVIDORES	EAD	1	50			
CRIAR, INCORPORAR E EMPREENDER SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E AÇÕES INOVADORAS QUE CONTRIBUAM COM OS PROCESSOS DE TRABALHO E COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA INSTITUIÇÃO E DA SOCIEDADE, COM ÊNFASE NA INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE*	SUSTENTABILIDADE NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO						TECNOLOGIAS ASSISTIVAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EDUCAÇÃO SUPERIOR. ALINHADA AO PDI E À POLÍTICA DE INCLUSÃO DA INSTITUIÇÃO	INOVAÇÃO E TECNOLOGIA	INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE TECNOLÓGICA
CRIAR, INCORPORAR E EMPREENDER SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E AÇÕES INOVADORAS QUE CONTRIBUAM COM OS PROCESSOS DE TRABALHO E COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA INSTITUIÇÃO E DA SOCIEDADE, COM ÊNFASE NO DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS SEGURO DE APLICAÇÕES PARA OS SERVIDORES DA UFRN	DESENVOLVIMENTO SEGURO DE SOFTWARES E APLICAÇÕES	12	SERVIDORES	EAD	1	20	DESENVOLVIMENTO SEGURO DE SOFTWARES E APLICAÇÕES	INOVAÇÃO E TECNOLOGIA	SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO
CRIAR, INCORPORAR E EMPREENDER SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E AÇÕES INOVADORAS QUE CONTRIBUAM COM OS PROCESSOS DE TRABALHO E COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA INSTITUIÇÃO E DA SOCIEDADE, COM ÊNFASE NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS EM SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	POLÍTICA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO – POSIC	2	TRILHAS	AUTOINSTRUCIONAL	4	ILIMITADO	CONCEITOS BÁSICOS EM SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	INOVAÇÃO E TECNOLOGIA	SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO
CRIAR, INCORPORAR E EMPREENDER SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E AÇÕES INOVADORAS QUE CONTRIBUAM COM OS PROCESSOS DE TRABALHO E COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA INSTITUIÇÃO E DA SOCIEDADE, COM ÊNFASE NA SEGURANÇA E PRIVACIDADE ADEQUADA AOS SISTEMAS DA UFRN	ADMINISTRAÇÃO DE SERVIDORES LINUX (BÁSICO)	40	SERVIDORES	EAD	1	50	INSTALAR, CONFIGURAR E MANTER, DE FORMA SEGURA, SERVIDORES LINUX	INOVAÇÃO E TECNOLOGIA	SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO
EXPANDIR A ATUAÇÃO DA INSTITUIÇÃO, COM QUALIDADE, A PARTIR DE AÇÕES VOLTADAS À INTERNACIONALIZAÇÃO.	ÁGORA (INGLÊS BÁSICO; CONVERSACÃO EM LÍNGUA INGLESA; FRANCÊS BÁSICO; CONVERSACÃO EM LÍNGUA FRANCESA;	60	SERVIDORES	PRESENCIAL	0	80	COMUNICAR-SE EM LÍNGUAS ESTRANGEIRAS	INTERIORIZAÇÃO E INTERNACIONALIZAÇÃO	LETRAS - LÍNGUAS ESTRANGEIRAS MODERNAS
	ESPAÑHOL BÁSICO; CONVERSACÃO EM LÍNGUA ESPAÑHOLA;								
	ESPAÑHOL PARA FINS ACADÊMICOS; ALEMÃO BÁSICO.								
CONSTRUIR, ATUALIZAR E APLICAR CONHECIMENTOS QUE INTEGREM DIFERENTES ÁREAS, NÍVEIS E MODALIDADES DE ENSINO, GARANTINDO O SUPORTE AO DESENVOLVIMENTO HUMANO E PROFISSIONAL DE DISCENTES E EGRESSOS, COM ÊNFASE NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	PAP- EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO ENSINO PRESENCIAL: ESTRATÉGIAS PARA AÇÃO DOCENTE	30	DOCENTE	EAD	1	100	COMPREENDER PROCEDIMENTOS DE ENSINO CARACTERÍSTICOS DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	ENSINO	EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
PROMOVER PROGRAMAS, PROJETOS E ATIVIDADES DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO, DE FORMA ÉTICA, INCLUSIVA E EMPREENDEDORA CONSIDERANDO AS DEMANDAS DA SOCIEDADE E FAVORECENDO UMA EDUCAÇÃO CRÍTICA E CONSCIENTE PARA A ATUAÇÃO PROFISSIONAL E EXERCÍCIO DA CIDADANIA, COM ÊNFASE NOS RECURSOS E ESTRATÉGIAS PARA AULAS	PAP - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NAS ATIVIDADES ACADÊMICAS	4	DOCENTE	EAD	2	100	CONHECER E APLICAR AS NORMAS DE SEGURANÇA PARA A REALIZAÇÃO DE AULAS DE CAMPO E OUTRAS ATIVIDADES EXTERNAS À INSTITUIÇÃO	ENSINO	RECURSOS E ESTRATÉGIAS PARA AULAS
	PAP - REFLEXÕES SOBRE O SABER DOCENTE NAS RELAÇÕES ACADÊMICAS NO CONTEXTO DA UFRN	40	DOCENTE	EAD	2	100	PLANEJAR E DESENVOLVER EXPERIMENTOS E/OU OUTRAS ATIVIDADES PARA AULAS EM LABORATÓRIOS		

	PAP - ELABORANDO QUESTÕES PARA INSTRUMENTOS AVALIATIVOS NOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E EXPLORANDO SEUS RESULTADOS	20	DOCENTE	EAD	2	100	CONHECER OS PROCEDIMENTOS DE SEGURANÇA PARA O USO SEGURO DO AMBIENTE DE LABORATÓRIO PARA O ENSINO		
	PAP - DESENHO UNIVERSAL PARA A APRENDIZAGEM - DUAS APLICADO AO ENSINO SUPERIOR	4	DOCENTE	EAD	2	50	ELABORAR E DESENVOLVER PROJETOS ACADÊMICOS (ENSINO, PESQUISA E/OU EXTENSÃO) FINANCIADOS PELA UFRN OU POR OUTRAS AGÊNCIAS DE FOMENTO		
PROMOVER PROGRAMAS, PROJETOS E ATIVIDADES DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO, DE FORMA ÉTICA, INCLUSIVA E EMPREENDEDORA CONSIDERANDO AS DEMANDAS DA SOCIEDADE E FAVORECENDO UMA EDUCAÇÃO CRÍTICA E CONSCIENTE PARA A ATUAÇÃO PROFISSIONAL, COM ÊNFASE NAS TECNOLOGIAS EDUCACIONAIS	CANVA: APRESENTAÇÕES E SLIDES CRIATIVOS	4	DOCENTE	EAD	1	50	UTILIZAR DIFERENTES RECURSOS TECNOLÓGICOS PARA O ENSINO	ENSINO	TECNOLOGIAS EDUCACIONAIS
	DISCORD PARA COMUNICAÇÃO DINÂMICA COM OS ALUNOS	4	DOCENTE	EAD	1	50			
	LOOM PARA CRIAÇÃO DE VÍDEO AULAS	4	DOCENTE	EAD	1	100			
	NOTION PARA PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO DO CONHECIMENTO EM UM SÓ LUGAR	4	DOCENTE	EAD	1	100			
	SISTEMAS COLABORATIVOS DE APRENDIZAGEM (PADLET, KAHOOT, MENTIMETER, ETC..)	3	DOCENTE	EAD	1	100			
PROMOVER PROGRAMAS, PROJETOS E ATIVIDADES DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO, DE FORMA ÉTICA, INCLUSIVA E EMPREENDEDORA CONSIDERANDO AS DEMANDAS DA SOCIEDADE E FAVORECENDO UMA EDUCAÇÃO CRÍTICA E CONSCIENTE PARA A ATUAÇÃO PROFISSIONAL E EXERCÍCIO DA CIDADANIA, COM ÊNFASE NA EDUCAÇÃO INCLUSIVA	ESTRATÉGIAS E PRÁTICAS EDUCACIONAIS PARA ESTUDANTES COM TRANSTORNO DO DEFICIT DE ATENÇÃO E HIPERATIVIDADE (TDAH)	12	DOCENTE	HÍBRIDO	1	50	DESENVOLVER ESTRATÉGIAS E PRÁTICAS EDUCACIONAIS PARA ESTUDANTES COM TRANSTORNO DO ESPECTO AUTISTA NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	ENSINO	EDUCAÇÃO INCLUSIVA
	UNIVERSITÁRIOS COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL: IDENTIFICAÇÃO, ESTRATÉGIAS E PRÁTICAS EDUCACIONAIS	12	DOCENTE	HÍBRIDO	1	50	ALTAS HABILIDADES SUPERDOTAÇÃO: IDENTIFICAÇÃO E ATENDIMENTO EDUCACIONAL ALINHADOS AO PDI E A POLÍTICA DE INCLUSÃO DA INSTITUIÇÃO		
	ESTRATÉGIAS E PRÁTICAS EDUCACIONAIS PARA ESTUDANTES COM TRANSTORNO DO ESPECTO AUTISTA NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	12	DOCENTE	HÍBRIDO	1	50	DESENHO UNIVERSAL PARA APRENDIZAGEM. ALINHADA AO PDI E A POLÍTICA DE INCLUSÃO DA INSTITUIÇÃO		
PROMOVER PROGRAMAS, PROJETOS E ATIVIDADES DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO, DE FORMA ÉTICA, INCLUSIVA E EMPREENDEDORA CONSIDERANDO AS DEMANDAS DA SOCIEDADE E FAVORECENDO UMA EDUCAÇÃO CRÍTICA E CONSCIENTE PARA A ATUAÇÃO PROFISSIONAL E EXERCÍCIO DA CIDADANIA COM ÊNFASE NA GESTÃO EDUCACIONAL	COORDENAÇÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO: DESAFIOS E ATRIBUIÇÕES	3	GESTORES	EAD	1	50	CONHECER O REGULAMENTO DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO	ENSINO	GESTÃO EDUCACIONAL
	PAP - A AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR DE GRADUAÇÃO NO BRASIL: A INFLUÊNCIA DO SINAES NAS ATIVIDADES DA DOCÊNCIA	30	DOCENTE	PRESENCIAL	1	50			
	CURRICULARIZAÇÃO DA EXTENSÃO	12	DOCENTE	EAD	2	100			
PRODUZIR, DESENVOLVER E DIVULGAR CONHECIMENTOS CIENTÍFICOS ATRAVÉS DA PESQUISA QUALIFICADA, COM UMA ATUAÇÃO INOVADORA, CRÍTICA E ÉTICA QUE PROMOVA O DESENVOLVIMENTO ACADÊMICO, SOCIAL, ECONÔMICO E CULTURAL DA SOCIEDADE E CONTRIBUA COM A SUSTENTABILIDADE SOCIOAMBIENTAL	SUSTENTABILIDADE NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO	2	TRILHAS	EAD	1	50	ESTRUTURAR E EXECUTAR A BUSCA DE DADOS E A PESQUISA DOCUMENTAL ATRAVÉS DA ANÁLISE DIRETA DAS FONTES DE INFORMAÇÕES PRIMÁRIAS, SECUNDÁRIAS OU TERCIÁRIAS	PESQUISA	PESQUISA CIENTÍFICA
PRODUZIR, DESENVOLVER E DIVULGAR CONHECIMENTOS CIENTÍFICOS ATRAVÉS DA PESQUISA QUALIFICADA, COM UMA ATUAÇÃO INOVADORA, CRÍTICA E ÉTICA QUE PROMOVA O DESENVOLVIMENTO ACADÊMICO, SOCIAL, ECONÔMICO E CULTURAL DA SOCIEDADE E CONTRIBUA COM A SUSTENTABILIDADE SOCIOAMBIENTAL, COM ÊNFASE EM PUBLICAÇÕES	WEBINAR DE ORIENTAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DE E-BOOK	2	SERVIDORES	EAD	1	ILIMITADO	CONHECER REGRAS DE EDITORAÇÃO DA EDUFN PARA PUBLICAÇÃO DE LIVROS CIENTÍFICOS	PESQUISA	PUBLICAÇÃO
PROMOVER O DIALOGO E O INTERCÂMBIO DE SABERES ENTRE TODAS AS INSTÂNCIAS DA UNIVERSIDADE E OS DIVERSOS SEGMENTOS SOCIAIS, FORTALECENDO O COMPROMISSO SOCIAL E PROPORCIONANDO UM PROCESSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CIDADÃ	SUBMISSÃO DE PROPOSTAS DE AÇÕES DE EXTENSÃO NO SIGAA	4	SERVIDORES	EAD	1	50	ELABORAR EDITAIS DE PROCESSOS SELETIVOS	EXTENSÃO	EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA
	UTILIZAÇÃO DE RECURSOS EM PROJETOS DE EXTENSÃO	4	SERVIDORES	EAD	2	100			
CAPACIDADE DE BUSCAR, PROCESSAR E DISSEMINAR AS INFORMAÇÕES, DE FORMA CLARA E EFICIENTE, APERFEIÇOANDO E DIVERSIFICANDO AS FORMAS E OS CANAIS DE COMUNICAÇÃO EM ATENDIMENTO À INSTITUIÇÃO E À SOCIEDADE, COM ÊNFASE NOS EVENTOS INSTITUCIONAIS	CERIMONIAL: ORIENTAÇÕES SOBRE COLAÇÃO DE GRAU	8	SERVIDORES	PRESENCIAL	1	20	ORGANIZAR EVENTOS RELACIONADOS ÀS ATIVIDADES ACADÊMICAS E INSTITUCIONAIS	COMUNICAÇÃO	EVENTOS INSTITUCIONAIS
CAPACIDADE DE BUSCAR, PROCESSAR E DISSEMINAR AS INFORMAÇÕES, DE FORMA CLARA E EFICIENTE, APERFEIÇOANDO E DIVERSIFICANDO AS FORMAS E OS CANAIS DE COMUNICAÇÃO EM ATENDIMENTO À INSTITUIÇÃO E À SOCIEDADE, COM ÊNFASE NA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL	COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL	15	TRILHAS	EAD	1	50	PROMOVER A COMUNICAÇÃO INTERSETORIAL	COMUNICAÇÃO	COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL
	MÍDIAS DIGITAIS NA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL	8	SERVIDORES	EAD	1	50	PRODUZIR NOTÍCIAS E DIVULGAR INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO		
CAPACIDADE DE BUSCAR, PROCESSAR E DISSEMINAR AS INFORMAÇÕES, DE FORMA CLARA E EFICIENTE, APERFEIÇOANDO E DIVERSIFICANDO AS FORMAS E OS CANAIS DE COMUNICAÇÃO EM ATENDIMENTO À INSTITUIÇÃO E À SOCIEDADE, COM ÊNFASE NA TRANSPARÊNCIA PÚBLICA**	ENAP - GOVERNO ABERTO: TRANSPARÊNCIA E DADOS ABERTOS ENAP - MROSC: PLANEJAMENTO E TRANSPARÊNCIA	-	-	EAD	-	-	PROMOVER O ACESSO À INFORMAÇÃO PÚBLICA (TRANSPARÊNCIA)	COMUNICAÇÃO	TRANSPARÊNCIA PÚBLICA

CAPACIDADE DE BUSCAR, PROCESSAR E DISSEMINAR AS INFORMAÇÕES, DE FORMA CLARA E EFICIENTE, APERFEIÇOANDO E DIVERSIFICANDO AS FORMAS E OS CANAIS DE COMUNICAÇÃO EM ATENDIMENTO À INSTITUIÇÃO E À SOCIEDADE, COM ÊNFASE REDAÇÃO OFICIAL	REDAÇÃO OFICIAL	20	TRLHAS	AUTOINSTRUCIONAL	1	ILIMITADO	UTILIZAR REDAÇÃO OFICIAL PARA ELABORAR DOCUMENTOS	COMUNICAÇÃO	REDAÇÃO OFICIAL
CAPACIDADE DE BUSCAR, PROCESSAR E DISSEMINAR AS INFORMAÇÕES, DE FORMA CLARA E EFICIENTE, APERFEIÇOANDO E DIVERSIFICANDO AS FORMAS E OS CANAIS DE COMUNICAÇÃO EM ATENDIMENTO À INSTITUIÇÃO E À SOCIEDADE, COM ÊNFASE NA INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE	LIBRAS BÁSICO	40	TRILHAS	PRESENCIAL	1	30	PROMOVER A INCLUSÃO INFORMACIONAL DE DISCENTES COM NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECÍFICAS NA INSTITUIÇÃO, ALINHADA AO PDI E À POLÍTICA DE INCLUSÃO DA INSTITUIÇÃO.	COMUNICAÇÃO	COMUNICAÇÃO INCLUSIVA E ACESSÍVEL
	LIBRAS INTERMEDIÁRIO	30	TRILHAS	PRESENCIAL	1	30			
	ACESSIBILIDADE PARA DOCUMENTOS INSTITUCIONAIS	20	SERVIDORES	EAD	1	50			
CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NAS POLÍTICAS DE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE	APLICAÇÃO DA METODOLOGIA DO ARCO NO ENFRENTAMENTO DAS BARREIRAS VIVENCIADAS PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	4	SERVIDORES	HÍBRIDO	2	80	APLICAÇÃO DA METODOLOGIA DO ARCO NO ENFRENTAMENTO DAS BARREIRAS VIVENCIADAS PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE. ALINHADA AO PDI E À POLÍTICA DE INCLUSÃO DA INSTITUIÇÃO.	GESTÃO ESTRATÉGICA	POLÍTICAS DE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE
CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NO PLANEJAMENTO E ACOMPANHAMENTO.	ESTRATÉGIAS DE ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DE RESULTADOS	12	GESTORES	HÍBRIDO	1	50	CONHECER A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL, O PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL E O PLANO DE GESTÃO DA UFRN	GESTÃO ESTRATÉGICA	PLANEJAMENTO E ACOMPANHAMENTO
CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NA AUDITORIA	COMO RESPONDER DEMANDAS DE AUDITORIA?	4	GESTORES	PRESENCIAL	1	30	REALIZAR AUDITORIA INTERNA NA UNIDADE	GESTÃO ESTRATÉGICA	AUDITORIA
CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NA GESTÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA.	CEG - ADMINISTRAÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA NO ÂMBITO DA UFRN	4	GESTORES	EAD	1	50	GERIR RELATÓRIOS ORÇAMENTÁRIOS E FINANCEIROS DO SIAFI GERENCIAL	GESTÃO ESTRATÉGICA	GESTÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA
CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NA ADEQUAÇÃO DA CONTRATAÇÃO DE BENS E SERVIÇOS IMPORTADOS	PROCEDIMENTOS E PRÁTICAS UTILIZADAS NA CONTRATAÇÃO DE BENS E SERVIÇOS IMPORTADOS	24	DEMANDA ESPECÍFICA	PRESENCIAL	1	3	MELHORAR OS PROCESSOS DE COMPRAS E CONTRATAÇÕES INTERNACIONAIS	GESTÃO ESTRATÉGICA	BENS E SERVIÇOS IMPORTADOS
CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NOS PROCEDIMENTOS DE COMPRAS E CONTRATOS	PROCEDIMENTOS DE LICITAÇÃO NA UFRN	8	SERVIDORES	EAD	2	100	CONHECER A LEGISLAÇÃO APLICADA A PROCESSOS LICITATÓRIOS	GESTÃO ESTRATÉGICA	COMPRAS E CONTRATOS
CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NA ADEQUAÇÃO DOS PROCESSOS DE COMPRAS INSTITUCIONAIS À NOVA LEGISLAÇÃO DE LICITAÇÃO	NOVA LEGISLAÇÃO SOBRE LICITAÇÕES	24	DEMANDA ESPECÍFICA	PRESENCIAL	1	50	ADEQUAR OS PROCESSOS DE COMPRAS INSTITUCIONAIS À LUZ DA NOVA LEI DE LICITAÇÕES	GESTÃO ESTRATÉGICA	COMPRAS E CONTRATOS
CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NO CONHECIMENTO SOBRE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	PROCESSO ADMINISTRATIVO NA UFRN	6	TRILHAS	PRESENCIAL	1	50	CONHECER NORMAS E PROCEDIMENTOS QUE REGEM O PROCESSO ADMINISTRATIVO	GESTÃO ESTRATÉGICA	ESTRATÉGIA, PROJETOS E PROCESSOS
CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NA GESTÃO DE PROJETOS	GESTÃO DE PROJETOS PARA EXECUÇÃO DAS METAS ESTRATÉGICAS	12	GESTORES	HÍBRIDO	1	50	GERIR PROJETOS	GESTÃO ESTRATÉGICA	GESTÃO DE PROJETOS
CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NA GESTÃO MATERIAL E PATRIMÔNIO	GESTÃO PATRIMONIAL NA UFRN	4	SERVIDORES	EAD	1	50	GERIR MATERIAIS, ALMOXARIFADO E PATRIMÔNIO	GESTÃO ESTRATÉGICA	GESTÃO DE MATERIAL E PATRIMÔNIO
CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NA GESTÃO ARQUIVÍSTICA	ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE ARQUIVOS E DOCUMENTOS	12	TRILHAS	PRESENCIAL	1	50	COORDENAR SISTEMAS E SERVIÇOS DE ARQUIVOS OU CENTROS DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO DE ACERVOS ARQUIVÍSTICOS E MISTOS	GESTÃO ESTRATÉGICA	GESTÃO ARQUIVÍSTICA
CAPACIDADE DE GERENCIAR RECURSOS FINANCEIROS, TECNOLÓGICOS E ESTRUTURAIS, GARANTINDO O CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS INSTITUCIONAIS E PROMOVENDO A SUSTENTABILIDADE SÓCIO AMBIENTAL	GESTÃO DE RESÍDUOS QUÍMICOS PERIGOSOS (MÓDULO 1)	10	SERVIDORES	EAD	1	100	REALIZAR O RECEBIMENTO, ARMAZENAGEM, MANIPULAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS	SUSTENTABILIDADE	CIÊNCIA POLÍTICA - POLÍTICA DE MEIO AMBIENTE
	GESTÃO DE RESÍDUOS QUÍMICOS PERIGOSOS (MÓDULO 2)	4	SERVIDORES	PRESENCIAL	4	40			
CAPACIDADE DE GERENCIAR RECURSOS FINANCEIROS, TECNOLÓGICOS E ESTRUTURAIS, GARANTINDO O CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS INSTITUCIONAIS E PROMOVENDO A SUSTENTABILIDADE SÓCIO AMBIENTAL, COM ÊNFASE EM COMPRAS SUSTENTÁVEIS	COMPRAS SUSTENTÁVEIS NA UFRN	8	DEMANDA ESPECÍFICA	EAD	1	8	APRIMORAR PROCESSO DE COMPRAS SUSTENTÁVEIS, CONFORME RECOMENDAÇÕES DO PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL - PLS	SUSTENTABILIDADE	COMPRAS SUSTENTÁVEL
CAPACIDADE DE FOMENTAR UMA CULTURA DEMOCRÁTICA, COM RESPEITO AO PLURALISMO, À DIVERSIDADE, À ACESSIBILIDADE E AOS DIREITOS HUMANOS, ATRAVÉS DE MECANISMOS POLÍTICOS, ACADÊMICOS, SOCIAIS E ASSISTENCIAIS, CONTRIBUINDO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA REGIÃO	ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO: ENTENDER PARA RESPEITAR, INCLUIR E MELHOR SERVIR	4	SERVIDORES	EAD	1	50	REALIZAR ASSISTÊNCIA HUMANIZADA E DE EXCELENCIA	CIDADANIA E RESPONSABILIDADE SOCIAL	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - CIDADANIA
CAPACIDADE DE FOMENTAR UMA CULTURA DEMOCRÁTICA, COM RESPEITO AO PLURALISMO, À DIVERSIDADE, À ACESSIBILIDADE E AOS DIREITOS HUMANOS, ATRAVÉS DE MECANISMOS POLÍTICOS, ACADÊMICOS, SOCIAIS E ASSISTENCIAIS, CONTRIBUINDO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA REGIÃO, COM ÊNFASE NA ACESSIBILIDADE***	POLÍTICA DE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE NA UFRN: POR UMA GESTÃO INCLUSIVA CAP/TRILHAS - CONHECENDO E APRENDENDO A LIDAR COM AS DIFERENÇAS: EM FOCO A PESSOA COM DEFICIÊNCIA ENAP - ACESSIBILIDADE NA COMUNICAÇÃO ENAP - ACESSIBILIDADE EM ESPAÇOS DE USO PÚBLICO NO BRASIL	-	-	EAD	-	-	APLICAR POLÍTICAS E AÇÕES DE ACESSIBILIDADE PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	CIDADANIA E RESPONSABILIDADE SOCIAL	CIDADANIA E ACESSIBILIDADE
CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELENCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NA GESTÃO POR COMPETÊNCIA	GESTÃO DA CHEFIA DE DEPARTAMENTO: CPDI E CONCURSO	4	GESTORES	EAD	1	50	REALIZAR PROCESSO SELETIVO POR COMPETÊNCIA	GESTÃO DE PESSOAS	GESTÃO POR COMPETÊNCIA

	CURSO BÁSICO PARA OS FORMADORES INTERNOS	12	DEMANDA ESPECÍFICA	PRESENCIAL	1	30	ELABORAR PERFIL DE CANDIDATO PARA PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO			
CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELENCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NO DESENVOLVIMENTO PESSOAL	PAP - GESTÃO DA CARREIRA DOCENTE	4	DOCENTE	EAD	2	100	ADMINISTRAR SUA PRÓPRIA FORMAÇÃO CONTINUADA	GESTÃO DE PESSOAS	DESENVOLVIMENTO PESSOAL	
	PLANEJAMENTO DA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL	12	SERVIDORES	HÍBRIDO	1	50	SER ORGANIZADO			
	ADMINISTRANDO AS EMOÇÕES NA PRÁTICA DA GESTÃO UNIVERSITÁRIA	6	GESTORES	HÍBRIDO	1	50	SER ASSERTIVO			
CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELENCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NO DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA E GERENCIAMENTO DE EQUIPE	DESENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA PARA GESTÃO UNIVERSITÁRIA	12	GESTORES	HÍBRIDO	1	50	TER CAPACIDADE DE ARTICULAÇÃO	GESTÃO DE PESSOAS	DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA E GERENCIAMENTO DE EQUIPE	
CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELENCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E AS DEMAIS ESFERAS DA VIDA	9	SERVIDORES	HÍBRIDO	1	50	REALIZAR PROCEDIMENTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	GESTÃO DE PESSOAS	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	
CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELENCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NA MEDIAÇÃO DE CONFLITOS E TÉCNICAS DE NEGOCIAÇÃO	GESTÃO DE CONFLITOS E O CONTEXTO DO PGD	6	GESTORES	PRESENCIAL	1	50	SER MALEÁVEL E POLÍTICO NAS NEGOCIAÇÕES DE TRABALHO ("JOGO DE CINTURA")	GESTÃO DE PESSOAS	MEDIAÇÃO DE CONFLITOS E TÉCNICAS DE NEGOCIAÇÃO	
	GESTÃO DE CONFLITOS NA UFRN	12	TRILHAS	HÍBRIDO	1	50	TÉCNICAS DE NEGOCIAÇÃO			
CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELENCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NA ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO	GESTÃO DO TEMPO NAS DIVERSAS MODALIDADES DE TRABALHO	12	TRILHAS	EAD	1	100	CONHECER TÉCNICAS DE ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO	GESTÃO DE PESSOAS	ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO	
	GESTÃO DO TEMPO E ELABORAÇÃO DE REUNIÕES PRODUTIVAS	12	GESTORES	EAD	1	100				
CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELENCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NA ADMINISTRAÇÃO DAS DEMANDAS DE TRABALHO	ADMINISTRANDO AS EMOÇÕES NAS DIVERSAS MODALIDADES DE TRABALHO	12	TRILHAS	HÍBRIDO	1	50	TER CAPACIDADE DE LIDAR COM A PRESSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	GESTÃO DE PESSOAS	ADMINISTRAÇÃO DAS DEMANDAS DE TRABALHO	
CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELENCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO	SEMINÁRIO DE INTEGRAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO	24	SERVIDORES	HÍBRIDO	2	200	CONHECER SOBRE GESTÃO DE PESSOAS	GESTÃO DE PESSOAS	GESTÃO DE PESSOAS	
	SEMINÁRIO DE INTEGRAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO	15	DOCENTE	EAD	2	200		GESTÃO DE PESSOAS	GESTÃO DE PESSOAS	
CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELENCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NA GESTÃO DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO	ESTRATÉGIAS PARA GESTÃO DO CONHECIMENTO	12	GESTORES	HÍBRIDO	1	50	GERIR O CONHECIMENTO E O CAPITAL INTELECTUAL, BEM COMO O PROCESSO SUCESSÓRIO NA UNIDADE	GESTÃO DE PESSOAS	GESTÃO DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO	
CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELENCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NA COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL****	RELAÇÕES INTERPESSOAIS E A COMUNICAÇÃO EM MODALIDADES DE TRABALHO DIVERSAS						POSSUIR FACILIDADE DE COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL		GESTÃO DE PESSOAS	COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL
ATUAÇÃO DE FORMA ÉTICA, RESPONSÁVEL, TRANSPARENTE, IMPESSOAL E DEMOCRÁTICA EM RELAÇÃO AO TRABALHO REALIZADO NO INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NA AUDITORIA	CÓDIGO DE CONDUTA E ATUAÇÃO ÉTICA NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO	3	GESTORES	EAD	1	50	PROMOVER A ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO E COMBATER O NEPOTISMO E OS RESPECTIVOS DESFECHOS ADMINISTRATIVOS E PENAS	ÉTICA	ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO	
	ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO	20	TRILHAS	AUTOINSTRUCIONAL	1	ILIMITADO				
ATUAÇÃO DE FORMA ÉTICA, RESPONSÁVEL, TRANSPARENTE, IMPESSOAL E DEMOCRÁTICA EM RELAÇÃO AO TRABALHO REALIZADO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL, COM ÊNFASE AO ENFRENTAMENTO ÀS VIOLÊNCIAS	FORMAÇÃO PARA ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS VIOLÊNCIAS DE GÊNERO NA UFRN: MÓDULO III – FLUXO INTERNO E CANAIS DE ACOLHIMENTO	3	DEMANDA ESPECÍFICA	PRESENCIAL	1	30	CAPACITISMO FRENTE ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EDUCAÇÃO SUPERIOR, ALINHADA AO PDI E À POLÍTICA DE INCLUSÃO DA INSTITUIÇÃO	ÉTICA	ENFRENTAMENTO ÀS VIOLÊNCIAS	
	DIALOGOS SOBRE O ENFRENTAMENTO DAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO	16	TRILHAS	EAD	1	50				
	ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS VIOLÊNCIAS DE GÊNERO NA UFRN	4	SERVIDORES	EAD	4	200				
	DIALOGOS SOBRE O ENFRENTAMENTO DAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO	16	GESTORES	EAD	1	50				
CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NA IMPLEMENTAÇÃO DO PGD	MUDANÇA ORGANIZACIONAL	12	TRILHAS	HÍBRIDO	2	100	DISSEMINAR INFORMAÇÕES CONCEITUAIS E PRÁTICAS NECESSÁRIAS PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PGD; CONHECER SOBRE ALINHAMENTO ESTRATÉGICO E PLANEJAMENTO COM FOCO EM RESULTADOS; TER FOCO NO APRENDIZADO E NA MELHORIA CONTÍNUA DOS PROCESSOS DE TRABALHO; LIDERAR E GERIR EQUIPES POR MEIO DE UMA COMUNICAÇÃO EFETIVA E DA PROMOÇÃO DO ENGAJAMENTO E AUTONOMIA. POSSUIR HABILIDADE NA ELABORAÇÃO DE PLANOS ESTRATÉGICOS DAS UNIDADES DE ADMINISTRAÇÃO, PLANOS GERENCIAIS DAS UNIDADES DE LOCALIZAÇÃO E PLANOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO; CONHECER ESTRATÉGIAS DE ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DE RESULTADOS	GESTÃO ESTRATÉGICA	PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO	
	GESTÃO DA MUDANÇA PARA IMPLANTAÇÃO DO PGD	10	GESTORES	EAD	2	50				
	RELAÇÕES INTERPESSOAIS E A COMUNICAÇÃO EM MODALIDADES DE TRABALHO DIVERSAS	15	TRILHAS	HÍBRIDO	1	50				
	CICLO DE DIALOGOS SOBRE O PGD	4	SERVIDORES	PRESENCIAL	4	200				
	FORMAÇÃO DE MULTIPLICADORES PARA ORIENTAÇÃO DO PGD NAS UNIDADES	4	SERVIDORES	PRESENCIAL	1	50				
	INTRODUÇÃO AOS CONCEITOS E DIRETRIZES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PGD NA UFRN	20	TRILHAS	AUTOINSTRUCIONAL	12	ILIMITADO				

	INTRODUÇÃO AOS CONCEITOS E DIRETRIZES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PGD NA UFRN	20	GESTORES	AUTOINSTRUCIONAL	12	ILIMITADO			
--	---	----	----------	------------------	----	-----------	--	--	--

*NECESSIDADE SERÁ ATENDIDA POR MEIO DA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTABILIDADE NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO.

**NECESSIDADE SERÁ ATENDIDA POR MEIO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DA ENAP.

****NECESSIDADE SERÁ ATENDIDA POR MEIO DA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DA ENAP E OUTRAS INDICADAS NO PDP.

****NECESSIDADE SERÁ ATENDIDA POR MEIO DA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO RELAÇÕES INTERPESSOAIS E A COMUNICAÇÃO EM MODALIDADES DE TRABALHO DIVERSAS.

QUADRO 2: PRODUÇÃO DE MATERIAIS DIDÁTICOS

PRODUÇÃO DE MATERIAIS DIDÁTICOS 2023	CARGA HORÁRIA
CARTILHA DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS VIOLÊNCIAS DE GÊNERO	4h
REVISÃO DO CIG	40h
LEGISLAÇÃO E PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DE ESTÁGIOS NA UFRN	8h
PROCEDIMENTOS DE LICITAÇÃO NA UFRN	8h
EAD/TRILHAS – PROCESSO ADMINISTRATIVO NA UFRN	10h
EAD/TRILHAS - LEGISLAÇÃO APLICADA À GESTÃO DE PESSOAS	10h
INFORMAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL	10h
POLÍTICA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO – POSIC	5h
MESA VIRTUAL	10h
SISTEMAS INTEGRADOS DA UFRN (AUTOINSTRUCIONAL)	10h
POLARE COMO FERRAMENTA DE PLANEJAMENTO E ACOMPANHAMENTO	12h
POLARE: ENTENDENDO O PLANO INDIVIDUAL DE TRABALHO DA UFRN	10h
LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS	5h
REDAÇÃO OFICIAL	20h
PROMOÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO NAS DIVERSAS MODALIDADES DE ATUAÇÃO NA UFRN	6h

QUADRO 3: COMPETÊNCIAS INSTITUCIONAIS DAS INDICAÇÕES DE CURSOS DE EDUCAÇÃO FORMAL

COMPETÊNCIA	CATEGORIA LNC	QUANTIDADE	GRADUAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO	PÓS-DOCTORADO
CIDADANIA E RESPONSABILIDADE	Gestor	8	0	2	1	2	3
	Servidor Docente	3	0	0	0	0	3
	Servidor Técnico	14	1	3	5	4	1
<i>CIDADANIA E RESPONSABILIDADE Total</i>		25	1	5	6	6	7
COMUNICAÇÃO	Gestor	23	1	1	4	7	10
	Servidor Docente	10	0	0	0	1	9
	Servidor Técnico	42	0	8	15	19	0
<i>COMUNICAÇÃO Total</i>		75	1	9	19	27	19
ENSINO	Gestor	46	1	1	5	20	19
	Servidor Docente	39	1	4	5	8	21
	Servidor Técnico	71	2	3	29	32	5
<i>ENSINO Total</i>		156	4	8	39	60	45
ÉTICA	Gestor	2	0	0	1	0	1
	Servidor Técnico	1	0	0	1	0	0
<i>ÉTICA Total</i>		3	0	0	2	0	1
EXTENSÃO	Servidor Docente	1	1	0	0	0	0
<i>EXTENSÃO Total</i>		1	1	0	0	0	0
GESTÃO DE PESSOAS	Gestor	9	0	2	4	3	0
	Servidor Docente	4	1	0	0	0	3
	Servidor Técnico	15	0	6	7	2	0
<i>GESTÃO DE PESSOAS Total</i>		28	1	8	11	5	3
GESTÃO ESTRATÉGICA	Gestor	122	24	3	45	32	18
	Servidor Docente	24	3	3	0	3	15
	Servidor Técnico	204	6	32	129	36	1
<i>GESTÃO ESTRATÉGICA Total</i>		350	33	38	174	71	34
INOVAÇÃO E TECNOLOGIA	Gestor	26	3	2	4	6	11
	Servidor Docente	21	0	4	1	2	14
	Servidor Técnico	45	7	10	19	8	1
<i>INOVAÇÃO E TECNOLOGIA Total</i>		92	10	16	24	16	26
INTERIORIZAÇÃO E INTERNALIZAÇÃO	Servidor Docente	1	0	1	0	0	0
<i>INTERIORIZAÇÃO E INTERNALIZAÇÃO Total</i>		1	0	1	0	0	0
PESQUISA	Gestor	120	5	5	4	26	80
	Servidor Docente	150	10	12	4	23	101
	Servidor Técnico	258	25	32	60	124	17
<i>PESQUISA Total</i>		528	40	49	68	173	198
SUSTENTABILIDADE	Gestor	10	0	0	0	3	7

	Servidor Docente	7	1	3	0	1	2
	Servidor Técnico	7	1	0	3	3	0
SUSTENTABILIDADE Total		24	2	3	3	7	9
OUTROS*	Gestor	3	1	0	0	0	2
	Servidor Docente	2	0	0	0	0	2
	Servidor Técnico	12	0	7	4	1	0
OUTROS Total		17	1	7	4	1	4
TOTAL GERAL POR CATEGORIA LNC	Gestor	369	35	16	68	99	151
	Servidor Docente	262	17	26	10	38	170
	Servidor Técnico	669	42	101	272	229	25
TOTAL GERAL LNC		1300	94	144	350	366	346

* 17 indicações não foram identificadas por erro de digitação. Sendo assim, foram agrupadas em campo específico “outros”, no qual será realizado envio de questionário a fim de obtermos mais informações acerca dessas indicações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O instrumento LNC norteou a elaboração do PDP 2023 da UFRN. Os dados do LNC foram coletados, via SIGRH, no período de 21 de março a 06 de maio de 2022. O Levantamento obteve um total de **2673** (dois mil seiscentos e setenta e três) respondentes – **49,9%** dos servidores ativos da UFRN.

A estruturação do PDP UFRN 2023 situou-se no contexto de necessidade de adaptações para as diversas modalidades de trabalho mediante implementação do Programa de Gestão de Desempenho (PGD).

As especificações dos dados do LNC encontram-se no Relatório de Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC 2022-2023) publicado no Portal da PROGESP (<https://progesp.ufrn.br/secao/capacitacao> > Levantamento de Necessidades de Capacitação > Relatórios de Levantamento de Necessidades de Capacitação > LNC 2022-2023).