

LNC

LEVANTAMENTO DE
NECESSIDADES DE
CAPACITAÇÃO

RELATÓRIO
LNC 2021-2022

RELATÓRIO DE APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DO
LNC 2021-2022
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE -
UFRN

O LNC

RELATÓRIO 2021-2022

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) institui que o PDP seja construído a partir do levantamento das necessidades institucionais de desenvolvimento.

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).

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

O LNC é um instrumento embasado na gestão por competências, norteado pela categorização "técnico-administrativo", "docente" e "gestor" e por escalas de **Importância** e de **Domínio** para **Conhecimentos**, **Habilidades** e **Atitudes** necessárias para o desempenho das atividades nos ambientes organizacionais da instituição.



Por meio deste, é possível identificar as lacunas de competências do servidor com o intuito de promover ações que permitam o desenvolvimento destas. Nesse sentido, o LNC coaduna-se às novas políticas do PNPD, por entender as lacunas de necessidades enquanto recurso diagnóstico primordial para a melhoria qualitativa do serviço público.

O presente relatório objetiva apresentar os resultados do LNC 2021-2022 que subsidiaram a construção do PDP 2021-2022 da UFRN.

RESULTADOS DO LNC

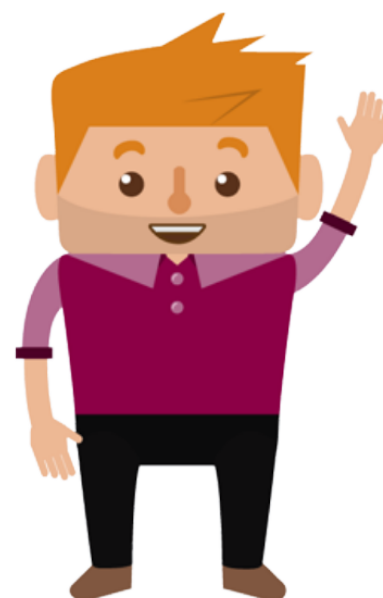
Na sequência, apresentar-se-á o LNC 2021-2022, caracterizando a metodologia utilizada para a análise do LNC, as lacunas de competências, as lacunas de atitudes, a previsão de afastamentos/licenças (técnico-administrativos, docentes e gestores) e as indicações de cursos de Educação Formal. Tais dados é que delinearam a previsão de oferta das ações de capacitação 2022 (as competências de desenvolvimento).

2256
RESPONDENTES

42,08% DOS
SERVIDORES

No período de 25 de janeiro a 28 de março de 2021, o LNC 2022 ficou aberto no SIGRH (Sistema Integrado de Gestão e Recursos Humanos) para mapear as lacunas de competências, as demandas de capacitação e as intenções de afastamento para capacitação e qualificação dos servidores da UFRN.

O Levantamento obteve um total de **2256** (dois mil duzentos e cinquenta e seis) **respondentes**.



Registraram-se, após a construção dos dados, o total de **156** (cento e cinquenta e seis) **lacunas de Conhecimentos/Habilidades, 24** (vinte e quatro) **lacunas de Atitudes, 67** (sessenta e sete) solicitações de **cursos de capacitação, 5** (cinco) solicitações de **cursos de Educação Formal** e **680** (seis centos e oitenta) de **Licenças/Afastamentos** para capacitação.

PARÂMETROS DE ANÁLISE

O processo de análise do LNC baseou-se nos seguintes parâmetros:

- **Importância da competência** calculada num intervalo de 0 a 4;
- **Domínio da competência** calculado num intervalo de 0 a 4;
- **Média da lacuna de competência** calculada pela fórmula: Média da lacuna = Importância * (4 - Domínio);

CONHECIMENTOS HABILIDADES ATITUDES

- **Médias das lacunas de competências dos Conhecimentos e Habilidades** iguais/maiores a **3,00** (três) e com o total acima de **60** (sessenta) respondentes;
- **Médias das lacunas de competências das Atitudes** iguais/maiores a **3,00** (três) e com o total acima de **60** (sessenta) respondentes.



A maior média de lacuna possível é o valor dezesseis (máximo nível de importância e zero nível de domínio). Já a média de menor lacuna possível 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. Nesse sentido, o PDP 2022 utilizou o primeiro valor-limite mínimo mais próximo de quem já possui praticamente total domínio, isto é, aplicou como parâmetro de análise as médias de lacunas dos Conhecimentos e Habilidades iguais/acima do valor "três".

A quantidade mínima de participantes, seguindo critérios da instituição, para a realização de uma turma de capacitação é quinze. As turmas EAD na UFRN, geralmente, variam de sessenta a cem participantes. Já as presenciais variam, em média de trinta e cinco a cinquenta. Para a análise do LNC e a construção do PDP foi considerado apenas o total de respondentes igual/superior a sessenta – um valor médio que abrange tanto a formação de uma turma presencial como uma EAD. Esse valor foi utilizado tanto para os Conhecimentos/Habilidades como para as Atitudes

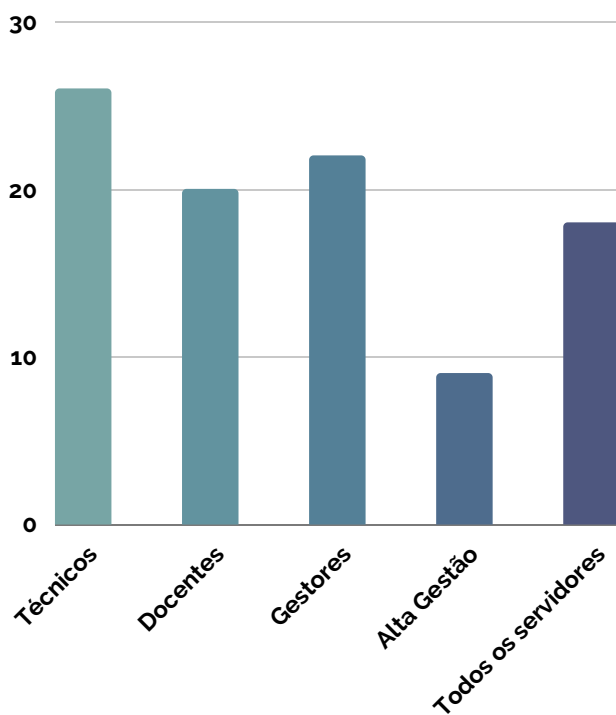
ATIVIDADES DE CAPACITAÇÃO

Após a análise dos dados do LNC, foram previstas, para o PDP UFRN 2022, as seguintes ações de capacitação:



CATEGORIAS

Em termos de categoria funcional, o PDP estruturou o seguinte panorama de atividades de capacitação:



26

TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

Foram previstas **26** atividades de capacitação com enfoque no desenvolvimento das competências básicas ao exercício do **técnico-administrativo** na UFRN. Tais atividades centraram-se, sobretudo, no Programa de Integração ao Serviço Público para os servidores técnicos (Trilhas de Capacitação Básica e Seminário de Integração).

20

DOCENTES

Para os **docentes**, a previsão de oferta foi de **20** atividades, centradas, sobretudo, no conjunto de ações do Programa de Integração ao Serviço Público para os servidores docentes (PAP, Oficinas PAP e Seminário de Integração)

22

GESTORES

Foram previstas **22 atividades de capacitação** voltadas para o desenvolvimento das competências necessárias ao exercício da **gestão** na UFRN. Essas ações alinharam-se ao Programa de Formação de Gestores,

09

ALTA GESTÃO

Além dos cursos gerais de desenvolvimento inicial, foram previstas atividades voltadas para as especificidades da alta gestão. Foi um total de **9 atividades de capacitação**, para a **alta gestão**.

18

TODOS OS SERVIDORES

Foram previstas **18 atividades gerais** (técnicos e docentes, com ou sem função de gestão) voltadas para o desenvolvimento continuado dos servidores.

QUADRO 1: Relação de cursos mais indicados no LNC 2022

Nome da atividade de capacitação	Qtd total de solicitações	Quantitativo por modalidade		Quantitativo por categoria		
		Pres.	EAD	Técnico	Docente	Gestor
1 Excel	407	71	336	250	56	101
2 Metodologias Ativas	328	44	284	27	176	125
3 Inglês Conversação	289	110	179	114	95	80
4 Oratória	260	71	189	144	60	56
5 Gestão de Projetos	229	47	182	98	44	87
6 Inovação e criatividade no setor público	212	26	186	107	35	70
7 Inglês básico	211	80	131	130	36	45
8 Redação Oficial e gramática	194	21	173	117	26	51
9 SIPAC - Mesa Virtual	193	15	178	103	18	72
10 Gestão Baseada em Dados e Novas Tecnologias	180	28	152	87	23	70
11 Elaboração de Materiais Didáticos de Educação à Distância	173	13	160	31	89	53
12 Inglês para fins Acadêmicos	169	46	123	63	45	41
13 Gestão de Resíduos na UFRN	155	22	133	103	10	42
14 Sistemas Integrados	143	17	126	81	24	38
15 Conhecendo e Aprendendo a Lidar com a Pessoa com Deficiência	138	21	117	71	26	41
16 Gestão do tempo	131	12	119	65	28	38
17 Francês Básico	130	48	82	62	31	37
18 Curso Inicial para Gestores da UFRN – CIG	129	12	117	25	21	83
19 Espanhol Básico	129	46	83	66	21	42
20 Mediação de conflito	129	20	109	67	14	48
21 Desenvolvimento pessoal: entendendo alguns tipos de ansiedade	125	16	109	77	29	19
22 Media training	122	24	98	68	16	38
23 Comunicação Institucional	121	16	105	76	6	39

24 Sustentabilidade e responsabilidade social	118	8	110	59	25	34
25 Administrando as emoções no ambiente de trabalho	115	10	105	59	11	45
26 Assédio moral no trabalho	109	7	102	67	10	32
27 Entender para gerenciar: Tipos de ansiedade e habilidades sociais para a gestão	108	8	100	32	16	60
28 Excelência no Atendimento ao Público	106	16	90	65	2	39
29 Saúde Mental e Dificuldades de Aprendizagem na Universidade: Realidade em Sala de Aula	106	15	91	19	50	37
30 Processos licitatórios na UFRN	105	26	79	64	3	38
31 Desenvolvimento de Liderança	104	16	88	50	13	41
32 Construindo a carreira docente	95	12	83	6	68	21
33 Relações Interpessoais no Trabalho	94	9	85	55	8	31
34 Adaptações curriculares e a diversidade em sala de aula: em foco alunos com necessidades educacionais especiais	88	13	75	11	52	25
35 Gestão Acadêmica na Coordenação de Graduação	87	11	76	3	21	63
36 Gestão de riscos	83	8	75	51	4	28
37 Desenvolvimento de equipe	83	9	74	38	9	36
38 Discutindo a diversidade no ambiente de trabalho	83	9	74	51	14	18
39 Media training para gestores: desenvolvendo a fala e a representação institucional	82	12	70	13	12	57
40 Segurança do trabalho	71	11	60	56	4	11
41 Gestão da carreira docente	69	8	61	0	35	34
42 Normas e Procedimentos para Orientações de Estágios	69	11	58	8	43	18
43 Ponto eletrônico	67	8	59	49	0	18
44 Processo Administrativo na UFRN	66	13	53	40	2	24
45 Gestão do Tempo para Gestores Universitários	64	4	60	8	6	50
46 Gestão de Coordenação de Pós-Graduação: Plataforma Sucupira e Sistemas Internos	61	6	55	10	12	39
47 Gestão Inclusiva na UFRN	60	6	54	21	10	29
48 Ética no Serviço Público	58	7	51	38	6	14

49 Orientações Para Processos Seletivos	57	9	48	36	6	15
50 Tutorização para Técnicos-administrativos	56	8	48	44	0	12
51 Discutindo a diversidade no ambiente de trabalho	56	23	33	25	19	12
52 Francês conversação	55	21	34	22	20	13
53 SIGRH para Gestão de Pessoas	55	10	45	32	2	21
54 Programa de tutorização docente - o papel do tutor	53	1	52	7	37	9
55 Gestão da Chefia de Departamento: CPDI e Concurso	51	7	44	1	16	34
56 Regulamento de Graduação: dos componentes curriculares ao PPC	51	5	46	11	18	22
57 Governança Institucional	51	6	45	27	3	21
58 Legislação aplicada à gestão de pessoas	47	7	40	2	26	19
59 Gestão de Aquisições e Contratações: uma Perspectiva Sustentável	37	5	32	23	2	12
60 Libras Avançado	37	13	24	23	7	7
61 Gestão da coordenação de pós-graduação: legislações regulamentos e indicadores de desempenho	35	2	33	6	7	22
62 Planejamento da UFRN	33	3	30	18	3	12
63 Regulamento de Graduação: da execução, registro e controle das atividades acadêmicas	32	2	30	7	10	15
64 Gestão de Unidades Acadêmicas com SIGAA	29	1	28	6	4	19
65 Recriando com maturidade	26	7	19	16	3	7
66 Ética na docência	24	4	20	1	16	7
67 Seminário de Integração ao Serviço Público – Docente	14	4	10	5	7	2

QUADRO 2: Lacunas de competências dos Conhecimentos e Habilidades no LNC 2022

LACUNA		Média da Lacuna	Qtd de respondentes
1	Desenvolver estratégias de ensino-aprendizagem para estudantes com necessidades educacionais especiais (nee)	7,48	517
2	Conhecer regras de editoração da EDUFRRN para publicação de livros científicos	6,96	509
3	Conhecer e aplicar as normas de segurança para a realização de aulas de campo e outras atividades externas à instituição	6,2	494
4	Elaborar editais de processos seletivos	6,09	497
5	Gerir relatórios orçamentários e financeiros do SIAFI gerencial	6	563
6	Aplicar políticas e ações de acessibilidade para as pessoas com deficiência	5,99	1078
7	Realizar auditoria interna na unidade	5,98	566
8	Compreender procedimentos de ensino característicos da Educação a Distância	5,89	512
9	Elaborar material didático para Educação a Distância*	5,89	507
10	Elaborar plano de capacitação da unidade	5,88	585
11	Gerir o conhecimento e o capital intelectual, bem como o processo sucessório na unidade	5,8	588
12	Conhecer sobre gestão de pessoas	5,78	620
13	Conhecer a legislação aplicada a processos licitatórios	5,75	1048
14	Administrar finanças públicas	5,72	580
15	Conhecer normas e procedimentos que regem o processo administrativo	5,68	1130
16	Conhecer a Estrutura Organizacional, o Plano de Desenvolvimento Institucional e o Plano de Gestão da UFRN	5,64	1152
17	Realizar mediação de conflitos	5,61	614
18	Conhecer a legislação aplicada à administração pública	5,59	2095
19	Compreender normas e procedimentos para a realização e acompanhamento das atividades de estágio curricular	5,58	510
20	Realizar a gestão da informação	5,58	608
21	Promover a comunicação intersetorial	5,51	591
22	Promover o acesso à Informação Pública (Transparência)	5,49	1092
23	Utilizar o SIPAC – Requisição de materiais e serviços*	5,33	2195
24	Realizar processo seletivo por competência	5,32	585

25 Realizar procedimentos de Saúde e Segurança no Trabalho	5,12	
26 Conhecer técnicas de administração do tempo	5,47	2088
27 Criar um ambiente interpessoal favorável à aprendizagem*	3,6	530
28 Definir as especificações para compras	5,2	92
29 Planejar e coordenar as atividades de ensino e extensão*	4,24	62
30 Planejar e desenvolver experimentos e/ou outras atividades para aulas em laboratórios*	5,27	499
31 Conhecer sobre Direitos humanos	5,25	63
32 Produzir notícias e divulgar informações sobre a instituição	5,19	1345
33 Cadastrar atividades de extensão no Sigaa	5,16	1126
34 Realizar coleta seletiva de lixo	5,12	683
35 Realizar primeiros socorros	5,12	489
36 Gerir recursos, materiais e patrimônio	5,12	630
37 Ter capacidade de lidar com a pressão no ambiente de trabalho	5,12	1514
38 Planejar e coordenar as atividades de ensino e extensão*	4,24	62
39 Utilizar o SIPAC - Requisição de materiais e serviços*	5,11	1136
40 Conhecer os procedimentos de segurança para o uso seguro do ambiente de laboratório para o ensino	5,1	498
41 Conhecer sistemas de recuperação de estruturas	5,1	22
42 Gerir arquivo	5,06	501
43 Realizar assistência humanizada e de excelência	5,06	104
44 Elaborar perfil de candidato para processo de recrutamento e seleção	5,04	594
45 Utilizar diferentes recursos tecnológicos para o ensino	5,04	550
46 Utilizar métodos variados de pesquisas e análise de dados	5,04	515
47 Auxiliar em calamidades públicas	5,04	94
48 Elaborar e desenvolver projetos de eventos relacionados às atividades acadêmicas e institucionais	4,95	518
49 Elaborar manuais, catálogos e normas de rotinas administrativas	4,94	499
50 Elaborar material didático para Educação a Distância*	4,9	636
51 Conhecer o regulamento dos cursos de graduação	4,9	519

52 Planejar, executar, controlar e avaliar as áreas financeira e orçamentária	4,86	468
53 Utilizar recursos de planilha eletrônica (Excel ou similar)	4,85	2105
54 Controlar a qualidade de materiais	4,82	105
55 Conservar a aparelhagem de laboratório	4,81	105
56 Elaborar e desenvolver projetos acadêmicos (ensino, pesquisa e/ou extensão) financiados pela UFRN ou por outras agências de fomento	4,81	528
57 Promover educação e vigilância sanitária*	4,68	93
58 Utilizar os conceitos da redação oficial para elaborar documentos, correspondências e relatórios	4,63	1132
59 Redigir, digitar e revisar documentos, correspondências, relatórios e atas com o uso da ferramenta Word*	4,5	519
60 Gerir projetos	4,79	412
61 Gerir projetos acadêmicos com o uso da ferramenta SIGAA*	4,78	1062
62 Gerir e fiscalizar contratos e/ou convênios	4,76	473
63 Coordenar sistemas e serviços de arquivos ou centros de documentação e informação de acervos arquivísticos e mistos	4,76	80
64 Gerir materiais, almoxarifado e patrimônio	4,75	477
65 Organizar eventos relacionados às atividades institucionais	4,74	826
66 Gerir Projetos Acadêmicos com o uso da ferramenta SIGAA*	4,73	1076
67 Conhecer o Código de Ética do Servidor Público Federal	4,68	637
68 Promover educação e vigilância sanitária*	4,68	93
69 Planejar e desenvolver experimentos e/ou outras atividades para aulas em laboratórios*	4,99	527
70 Possui facilidade de comunicação interpessoal	4,65	462
71 Realizar atividades de fiscalização, perícias e auditoria	4,64	466
72 Utilizar de forma sustentável os recursos naturais	4,59	1166
73 Gerenciar projetos e realizar a gestão de TI	4,59	82
74 Utilizar as Ferramentas do SIGRH	4,59	1166
75 Gerir equipes	4,55	629
76 Redigir, digitar e revisar documentos, correspondências, relatórios e atas com o uso da ferramenta Word*	4,5	519
77 Aplicar as leis e regulamentos de saúde	4,5	94

78 Armazenar, manter e recuperar dados	4,5	89
79 Controlar o estoque de material usado em laboratório	4,49	105
80 Participar de campanhas sanitárias	4,48	90
81 Realizar o recebimento, armazenagem, manipulação e distribuição de produtos farmacêuticos	4,48	88
82 Abertura de processos eletrônicos	4,48	83
83 Ter capacidade de planejar e coordenar atividades, assumindo compromissos e cumprindo prazos	4,43	981
84 Realizar recrutamento e seleção de pessoal	4,42	474
85 Promover a limpeza, desinfecção e esterilização de móveis, equipamentos, utensílio e áreas de trabalho	4,42	88
86 Promover a comunicação intersetorial	4,65	462
87 Analisar sistemas	4,37	84
88 Realizar o registro documental por som e imagem	4,37	42
89 Executar programas de assistência integral à saúde individual e coletiva	4,35	88
90 Selecionar, catalogar, classificar itens documentais e de informação	4,35	79
91 Preparar material didático e científico	4,33	95
92 Compartilhar informações e direcionamentos estratégicos com a equipe	4,32	645
93 Conhecer e propor atualizações para o currículo do curso	4,32	529
94 Utilizar as ferramentas disponíveis pelo SIGAA para o ensino e avaliação	4,32	554
95 Estabelecer metas de desempenho individuais*	4,2	650
96 Estruturar e executar a busca de dados e a pesquisa documental através da análise direta das fontes de informações primárias, secundárias ou terciárias	4,25	79
97 Planejar e coordenar as atividades de ensino e extensão*	4,24	62
98 Elaborar instrumentos variados e critérios de avaliação	4,2	540
99 Estabelecer metas de desempenho individuais*	4,2	650
100 Registrar os indicadores em saúde	4,2	87
101 Examinar, diagnosticar e tratar o registro e arquivamento de cópias dos resultados	4,2	86
102 Propor e aferir os indicadores dos aspectos de higiene e segurança no trabalho	4,2	85
103 Auxiliar nas análises e nos testes laboratoriais com registro e arquivamento de cópias dos resultados	4,18	57
104 Programar e avaliar a performance de sistemas de processamento de dados	4,16	81

105 Respeitar as normas de segurança	4,16	60
106 Elaborar e gerir projetos*	4,08	641
107 Realizar assistência técnica na utilização de recursos de informática e de informação	4,08	83
108 Elaborar e gerir projetos*	4,08	641
109 Desenvolver estratégias de ensino e aprendizagem que considerem as especificidades da área, do curso e do alunado	4,07	544
110 Elaborar a política de saúde ocupacional, utilizar os protocolos assistenciais, expedir normas internas e orientações de gestão da saúde	4,06	89
111 Prevenir e controlar as doenças transmissíveis e controlar a infecção hospitalar	4,06	88
112 Prevenir danos físicos e morais a pacientes durante a assistência à saúde	3,92	87
113 Definir e implementar sistemas e instrumentos de classificação e arranjo de documentos	4,05	79
114 Implantar e realizar manutenção de serviços de rede	4,05	79
115 Realizar suporte básico e avançado de Vida	4,03	84
116 Utilizar softwares de apresentação de conteúdo (Power Point, Prezi ou similar)	4,04	2087
117 Utilizar processador de texto (Word ou similar)	4,04	442
118 Armazenar e realizar a transposição segura de mídias eletrônicas	3,99	85
119 Divulgar as informações descobertas e conclusões através de informes	3,96	96
120 Realizar atividades jornalísticas	3,96	79
121 Implementar políticas de avaliação documental	3,9	80
122 Realizar suporte e administração de redes de comunicação	3,92	80
123 Produzir e implementar conteúdo e material para publicação em web sites	3,92	75
124 Preparar, conservar e limpar jardins e áreas externas e execução de obras paisagísticas	3,92	87
125 Conhecer sobre arquitetura e protocolos de Rede TCP-IP	3,92	77
126 Controlar o registro de usuários, empréstimo e devolução de material, bem como a guarda de documentos utilizando a ferramenta SIGAA	3,78	78
127 Ter atenção concentrada na realização de estudos e experiências	3,78	60
128 Possuir facilidade de comunicação	3,77	1062
129 Elaborar a documentação das funcionalidades dos sistemas	3,77	79
130 Elaborar relatórios	3,74	647

131 Gerir relatórios no SIMEC	3,74	448
132 Produzir artigos científicos	3,7	537
133 Promover o desenvolvimento ético, crítico, político e social dos estudantes	3,7	534
134 Instalar e administrar sistemas operacionais e aplicativos	3,68	86
135 Realizar o levantamento e análise dos requisitos necessários para desenvolvimento de sistemas	3,64	80
136 Criar um ambiente interpessoal favorável à aprendizagem*	3,6	530
137 Elaborar planos de cursos	3,6	539
138 Gerir equipas multiprofissionais da saúde	3,6	87
139 Realizar contratualização com o Sistema Único de Saúde	3,52	87
140 Realizar estudos para o dimensionamento de equipamentos, recursos humanos e "layout" das diversas unidades da área biblioteconômica	3,52	75
141 Implementar sistemas de Gestão Eletrônica de Documentos Arquivísticos (GED)	3,52	74
142 Realizar o ensino, pesquisa e extensão sobre as principais patologias com ênfase ao diagnóstico laboratorial e microbiológico	3,41	84
143 Implementar a base de dados bibliográficos e não bibliográficos	3,41	75
144 Analisar carências alimentares e aproveitar os recursos nutricionais	3,41	84
145 Realizar atendimento pré-hospitalar*	3,3	80
146 Implementar, ordenar e controlar sistemas biblioteconômicos	3,3	73
147 Realizar atendimento pré-hospitalar*	3,3	80
148 Conservar e restaurar peças do acervo	3,3	70
149 Controlar, estocar, preparar, conservar e distribuir os alimentos	3,3	83
150 Trabalhar em grupo	3,24	524
151 Elaborar material didático para aulas presenciais	3,24	526
152 Orientar a produção documental	3,2	71
153 Atender o público interno e externo	3,10	716
154 Realizar o treinamento do Sistema SIG para as Instituições cooperadas	3,1	75
155 Realizar levantamento e identificação das tipologias documentais	3,1	70
156 Utilizar ferramenta computacional para análise espacial em saúde	3,06	80

*Lacunas relacionadas a ambientes organizacionais diferentes. Ambientes organizacionais previstos no Decreto 5824 de 29 de junho de 2006.

QUADRO 3: Lacunas de competências das Atitudes no LNC 2022

LACUNA		Média da lacuna	Qtd de respondentes
1	Técnicas de negociação	5,25	664
2	Buscar trabalhar de forma integrada com outros departamentos e/ou unidades	4,81	544
3	Ter capacidade de persuasão	4,55	664
4	Ter uma atuação que promova sustentabilidade socioambiental*	4,32	664
5	Ter uma atuação que promova sustentabilidade socioambiental*	4,32	543
6	Ter capacidade de liderança	4,18	665
7	Ter capacidade de lidar com a pressão no ambiente de trabalho	4,07	664
8	Ter capacidade de inovar e ser criativo nos processos de trabalho*	4,07	665
9	Ser maleável e político nas negociações de trabalho ("jogo de cintura")*	4,07	544
10	Ter capacidade de articulação	3,8	665
11	Ter capacidade de inovar e ser criativo nos processos de trabalho*	3,8	544
12	Buscar trabalhar de forma integrada com outros setores*	3,7	665
13	Saber recompensar e motivar a equipe	3,7	664
14	Ter capacidade de inovar e ser criativo nos processos de trabalho*	3,7	930
15	Ter uma atuação que promova sustentabilidade socioambiental*	3,6	931
16	Ser maleável e político nas negociações de trabalho ("jogo de cintura")*	3,6	929
17	Administrar sua própria formação continuada	3,42	544
18	Ser organizado	3,42	543
19	Buscar trabalhar de forma integrada com outros setores*	3,33	931
20	Ter iniciativa	3,12	544
21	Buscar atualização profissional*	3,04	931
22	Possuir facilidade de comunicação interpessoal	3,04	665
23	Proporcionar espaços para ouvir a opinião da equipe	3,04	665
24	Buscar atualização profissional*	3,04	665

*Lacunas relacionadas a ambientes organizacionais diferentes. Ambientes organizacionais previstos no Decreto 5824 de 29 de junho de 2006.

¹QUADRO 4: Relação de previsões de afastamentos/licenças no LNC 2022 (técnico-administrativos, docentes e gestores)

Tipo de afastamento/licença	Qtd. de indicações	Período		Categoria (por semestre)					
		1º sem.	2º sem.	Técnico		Docente		Gestor	
				1º sem.	2º sem.	1º sem.	2º sem.	1º sem.	2º sem.
Afastamento para estudo ou missão no exterior	67	41	26	5	2	19	10	17	14
Afastamento para pós-doutorado	167	105	62	1	3	60	34	44	25
Afastamento parcial para doutorado	50	40	10	26	4	4	2	10	4
Afastamento parcial para mestrado	43	31	12	27	10	1	0	3	2
Afastamento total para doutorado	65	53	12	39	5	9	3	5	4
Afastamento total para mestrado	16	12	4	5	3	1	0	6	1
Licença para capacitação	272	147	125	54	30	49	39	44	56
Total	680	429	251	157	57	143	88	129	106

¹ O quadro acima apresenta apenas as indicações/sugestões dos servidores para os afastamentos/licenças na UFRN. Não significa, necessariamente, que os afastamentos/licenças homologados no LNC pelas chefias serão efetivados. O relatório de preenchimento do LNC é apenas um dos documentos que compõe o processo de afastamento. Todos os outros critérios do processo precisam ser atendidos (tempo para aquisição, parecer favorável da chefia, inserção da documentação exigida e abertura no SIPAC) para que haja o deferimento e a autorização. Nesse sentido, além de anexar o relatório de preenchimento do LNC, presente a indicação do afastamento ou da licença, o processo precisa, sobretudo, do parecer da chefia, apresentando a concordância ou a discordância e justificando, quando houver, as necessidades de alterações do que foi preenchido no LNC, como o período do afastamento.

QUADRO 5: Indicações de cursos de Educação Formal no LNC 2022

Área	Qtd. de indicações	Categoria			Tipo de curso		
		Técnico	Docente	Gestor	Especialização	Mestrado	Doutorado
Ciência Política	1	1	-	-	-	1	-
Comunicação	1	1	-	-	-	1	-
Engenharia de produção	1	1	-	-	-	1	-
Linguística, Letras e Artes	1	1	-	-	-	1	-
Matemática	1	1	-	-	-	1	-
Total=	5	5	0	0	0	5	0

QUADRO 6: Previsão de competências

COMPETÊNCIAS PREVISTAS NO PDP 2022
Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal
Comunicação
Coordenação e colaboração em rede
Engajamento de pessoas e equipes
Gestão de crises
Gestão para resultados
Inovação e mudança
Mentalidade digital
Orientação por valores éticos
Outra não especificada - Línguas estrangeiras
Outra não especificada - Gestão da qualidade
Outra não especificada - Contribuição técnico-profissional
Outra não especificada - Gestão administrativa
Outra não especificada - Gestão do ensino
Outra não especificada - Sustentabilidade
Outra não especificada - Desenvolvimento de equipes
Outra não especificada - Didática
Outra não especificada - Gestão do desenvolvimento de pessoas
Outra não especificada - Organização da rotina
Outra não especificada - Relações institucionais
Outra não especificada - Transparência e controle social

AGRADECIMENTO

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP/UFRN agradece a participação dos servidores no preenchimento do LNC 2021-2022.

Os servidores são fundamentais para uma construção significativa das ações de desenvolvimento da UFRN.

PROGESP-UFRN

Pró-reitoria de Gestão de Pessoas

DDP

Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas

DCEP

Divisão de Capacitação e Educação Profissional