

5 PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO

Esta seção propõe as ações de capacitação do Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG) para que os gestores da Progep/Ufal ofereçam o apoio necessário à inovação nas práticas de GP, por meio de competências de liderança, gerenciando o desenvolvimento, a motivação e o engajamento de pessoas e de equipes, com vistas a alcançarem o mesmo objetivo, conforme suas competências.

5.1 Objetivo

O PDG é um programa de ações de capacitação a ser implantado pela Ufal para o desenvolvimento contínuo de competências de liderança dos gestores, preparando-os para o exercício do cargo ou da função, perante os desafios que surgem no contexto da área de GP, entre eles, a inovação e as mudanças de cenários internos e externos. Ainda assim, recomendam-se ações de capacitação baseadas nas trilhas de desenvolvimento, um dos cinco instrumentos introduzidos pela PNDP do governo federal, visando à certificação dos gestores em competências de liderança para a inovação.

5.2 Eixos do PDG

Liderar: competências de gestão de pessoas e mentalidade de inovação e visão de futuro.

Gerenciar pessoas e equipes: capacidade de desenvolver, motivar e engajar pessoas e equipes.

Inovar: geração de inovação como valor ou melhoria das práticas de gestão.

5.3 Público-alvo

Servidores efetivos técnico-administrativos e docentes da Ufal, ocupantes de cargo ou de função de gestão ou de liderança (direção, chefia, coordenação e supervisão) e potenciais interessados para suceder nessas ocupações.

5.4 Trilhas de desenvolvimento de liderança

As trilhas de desenvolvimento de liderança estão relacionadas a um conjunto de ações de capacitação para os gestores, seja na modalidade *on-line* seja na presencial ou híbrida, promovidas pela Ufal ou em parceria com a Enap, que é uma referência na oferta de ações de desenvolvimento destinadas a preparar os servidores para o exercício de cargos em comissão e de funções de confiança da Administração Pública, segundo o que dispõe o artigo 13, inciso V do Decreto nº 9.991/2019 (BRASIL, 2019). Também é necessário destacar o programa *Onboarding*, desenvolvido pela Enap, para o desenvolvimento de competências para lideranças do setor público federal.

É esperado que essas ações de capacitação se concretizem na Ufal como uma nova diretriz da política de gestão de pessoas para o aperfeiçoamento da capacidade gerencial em termos de competências de liderança esperadas para a inovação, tendo esta sido declarada pela Resolução nº 107/2022/Consuni, como um elemento transversal que deve permear as atividades da Ufal.

No âmbito da Progep/Ufal, as estratégias de aprendizagem do Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG) serão baseadas nas competências de liderança esperadas e percebidas para a inovação nas práticas de GP, sendo compostas a partir das seguintes etapas de capacitação: 1) ambientar as lideranças de GP; 2) gerir a inovação e mudanças; e 3) gerenciar pessoas e equipes para inovar.

5.5. Ambientação das Lideranças de Gestão de Pessoas

A etapa de ambientação constitui-se em um processo de integração e de acolhimento inicial das novas lideranças, envolvendo a participação dos gestores atuais, quando previstas possíveis substituições dos ocupantes de cargo ou de função de gestão ou de liderança (direção, chefia, coordenação e supervisão) na Progep/Ufal.

A exemplo do Programa de Inserção do Novo Servidor (Pins) que aborda as informações básicas acerca dos projetos e serviços disponíveis nas Pró-reitorias e em outras unidades da Ufal, e esclarece o papel do servidor público (UFAL, 2019), a ambientação, na prática, trata-se de uma estratégia de capacitação específica para

que as novas lideranças aprofundem o conhecimento sobre os princípios, as diretrizes e os valores da política de GP da Ufal, bem como de suas práticas e processos.

Sob o enfoque em se construir uma mentalidade de inovação e visão de futuro no setor público, que também pode ser aplicada à área de GP, o Quadro 15 sugere ações de capacitação com o intuito de atender às necessidades de desenvolvimento de novas lideranças.

Quadro 15 – Ação de capacitação para novas lideranças de gestão de pessoas

Ação de capacitação (cursos) promovido pela Ufal ou em parceria com a Enap	Modalidade	Carga horária
Gestão de Pessoas <u>Competência a ser desenvolvida:</u> conhecer a legislação de pessoal aplicada ao serviço público, princípios, diretrizes e valores da política de GP da Ufal, práticas e processos	Presencial	5h
O papel da área de Gestão de Pessoas na gestão da mudança organizacional <u>Competência a ser desenvolvida:</u> implementar mudanças na organização	Remoto	20h
Habilidades de Gestão de Pessoas <u>Competência a ser desenvolvida:</u> desenvolver habilidades de gestão e liderança	Remoto	23h
Liderança e Gestão de Equipes <u>Competência a ser desenvolvida:</u> compreender a importância da liderança no trabalho em equipe e na tomada de decisões	Remoto	30h

Fonte: Elaborado pelo autor (2023), com base em Enap (2023).

2. Gestão da Inovação e Mudanças

Em complemento da primeira etapa de desenvolvimento de liderança dos novos gestores, conciliando o aprendizado com a experiência adquirida sobre a área de GP dos gestores atuais, esta segunda tem por finalidade ajudá-los a estarem abertos à cultura de inovação, por meio da oferta de ações de capacitação com conteúdo relacionado a esse tema, sendo descritas no Quadro 16.

Quadro 16 – Ação de capacitação para a gestão da inovação e mudanças

Ação de capacitação (cursos) promovido pela Ufal ou em parceria com a Enap	Modalidade	Carga horária
Gestão da Inovação no Setor Público <u>Competência a ser desenvolvida:</u> compreender conceitos, processos e experiências referentes à inovação, a fim de fomentar a cultura e os ecossistemas de inovação para criação de valor público	Remoto	20h
Gestão da Mudança <u>Competência a ser desenvolvida:</u> gerenciar, de forma eficaz, as mudanças do seu contexto de trabalho	Remoto	20h
Inovando na Gestão de Projetos <u>Competência a ser desenvolvida:</u> conhecer as abordagens inovadoras na gestão de projetos	Remoto	25h
Criatividade e Inovação Aplicada ao Serviço Público <u>Competência a ser desenvolvida:</u> conhecer as principais ferramentas e métodos para o desenvolvimento da inovação e para estimular o pensamento criativo, na busca pela melhoria dos processos, resultados e pela qualidade na prestação do serviço público	Remoto	25h

Fonte: Elaborado pelo autor (2023), com base em Enap (2023).

5.6 Gestão de Pessoas e Equipes para a Inovação

Em relação a esta terceira e última etapa de desenvolvimento de liderança dos gestores, as ações de capacitação, propostas no Quadro 17, buscam gerenciar o desenvolvimento, a motivação e o engajamento de pessoas e de equipes, conforme suas competências, promovendo a inovação.

Quadro 17 – Ação de capacitação para a gestão de pessoas e de equipes para a inovação

Ação de capacitação (cursos) promovido pela Ufal ou em parceria com a Enap	Modalidade	Carga horária
Desenvolvimento de Equipes <u>Competência a ser desenvolvida:</u> valorizar as relações interpessoais e utilizar as competências individuais no trabalho em equipe	Remoto	21h
Desenvolvendo Times de Alta Performance <u>Competência a ser desenvolvida:</u> conhecer técnicas que promovem a alta performance de equipes para o alcance dos objetivos estratégicos da instituição	Remoto	30h

Relações Interpessoais e <i>Feedback</i> <u>Competência a ser desenvolvida:</u> aprender a utilizar o <i>feedback</i> para lidar com diferentes perfis de servidores e equipes	Presencial	20h
A Prática Sistêmica do Gerente de Alto Desempenho <u>Competência a ser desenvolvida:</u> conhecer estilos, habilidades e ferramentas para gerenciar equipes presenciais, híbridas e virtuais	Remoto	32h
Liderança humanizada: construindo espaço de segurança psicológica <u>Competência a ser desenvolvida:</u> conhecer técnicas de liderança para gerar segurança psicológica em seu ambiente de trabalho com impacto positivo na produtividade	Remoto	20h
Liderança humanizada: conectores humanos <u>Competência a ser desenvolvida:</u> construir relacionamentos positivos consigo e com sua equipe, utilizando práticas de liderança humanizada aplicáveis no cenário atual de desafios no serviço público	Remoto	25h
Liderança humanizada: autodesenvolvimento e relações interpessoais <u>Competência a ser desenvolvida:</u> elaborar um processo de desenvolvimento contínuo para integrar seu estilo pessoal de liderança humanizada	Remoto	20h

Fonte: Elaborado pelo autor (2023) com base em Enap (2023).