

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE BIOLOGIA

PLANO DE GESTÃO

Apresentado a Comissão responsável pela consulta pública para os cargos de Diretor e Vice-Diretor do Instituto de Biologia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, em atenção ao disposto no Capítulo IV, Art. 8º do Regulamento da Consulta Pública.

Profa. Solange V. Paschoal B. Brandolini
(Candidata a Diretora)

Prof. Antonio José Mayhé Nunes
(Candidato a Vice-Diretor)

Seropédica, 02 de agosto de 2014

Dos candidatos

Profa. Solange Viana Paschoal Blanco Brandolini – candidata a Diretora

Licenciada em Ciências, modalidade Biologia; Mestre em Medicina Veterinária/ Parasitologia Veterinária, Doutora em Biologia Animal. Ingressou no quadro de docentes da UFRRJ em março de 1992.

Prof. Antônio José Mayhé Nunes – candidato a Vice-Diretor

Licenciado em Ciências Biológicas; Mestre em Entomologia; Doutor em Ciências Biológicas. Ingressou no quadro de docentes da UFRRJ em outubro de 1996.

1. Princípios (previstos no artigo 37 da Constituição Federal)

- Legalidade
- Impessoalidade
- Moralidade
- Publicidade
- Eficiência

2. Análise Situacional

- Necessidade de planejamento estratégico;
- Deterioração da estrutura física do Prédio Principal e anexos.
- Precariedade das salas de aula e laboratórios.
- Sistema de comunicação obsoleto.
- Espaço físico mal dimensionado.
- Prédio das coleções inacabado.
- Equipamentos, mobiliário e materiais de consumo insuficientes e/ou inadequados.
- Obsolescência e falta de manutenção dos equipamentos.
- Falta de laboratórios adequados aos Cursos de Ciências Biológicas e Farmácia.
- Insuficiente divulgação interna e externa da produção acadêmico-científica do IB.
- Falta de estrutura adequada para portadores de necessidades especiais.

3. Objetivos

- Fazer um diagnóstico das necessidades do Instituto de Biologia para avaliar a viabilidade da resolução dos problemas e determinar prioridades;
- Elaborar um planejamento estratégico para o Instituto de Biologia;
- Restaurar o espaço físico e adequar a infraestrutura para melhorar o desenvolvimento das atividades de ensino e outras atividades acadêmicas em todos os âmbitos;
- Adequar a estrutura física do Instituto de Biologia aos portadores de necessidades especiais;
- Direcionar esforços e ações para a conclusão do prédio das coleções;
- Apoiar os grupos de pesquisa e extensão consolidados e incentivar a formação de novos grupos;
- Estimular a integração entre os três segmentos para que, através do compromisso coletivo, os problemas sejam discutidos e as soluções implementadas, visando o crescimento do Instituto;
- Criar mecanismos de divulgação, interna e externa, da produção acadêmica dos docentes e discentes do IB;
- Desenvolver mecanismos de avaliação que permitam a verificação da eficiência da administração.

4. Programas Estruturantes

➤ **Infraestrutura**

Projeto 1 – Restauração das áreas comuns do prédio principal e dos anexos.

Projeto 2 – Adequação das redes elétricas e hidráulicas.

Projeto 3 – Modernização do sistema de telefonia.

Projeto 4 – Reforma de laboratórios.

➤ **Ensino, Pesquisa e Extensão**

Projeto 1 – Aquisição de recursos didáticos para as salas de aula.

Projeto 2 – Manutenção de equipamentos e mobiliário de salas de aula.

Projeto 3 – Aquisição de equipamentos e mobiliário de salas de aula.

Projeto 4 – Manutenção de equipamentos e mobiliário de laboratórios.

Projeto 5 – Aquisição de equipamentos e mobiliário de laboratórios.

➤ **Divulgação**

Projeto 1 – Atualização da página eletrônica do Instituto de Biologia.

Projeto 2 – Realização de eventos para a divulgação da produção do Instituto.

Projeto 3 – Propor aos Diretórios Acadêmicos dos cursos de Ciências Biológicas e de Farmácia uma parceria para a criação do Jornal das Ciências Biológicas e Farmacêuticas.

5. Ações Estratégicas

- Convocar as Chefias dos Departamentos e respectivas Coordenações de Áreas Didáticas para subsidiarem a elaboração do diagnóstico das necessidades do Instituto de Biologia.
- Buscar recursos para as restaurações, reformas e aquisições de materiais necessários, estabelecendo parcerias com instituições públicas e privadas.
- Criar um fórum no Instituto para repensar, discutir, trocar experiências, propor alternativas e definir estratégias para estabelecimento de novos caminhos para o ensino, Pesquisa e Extensão no IB.
- Estimular as Chefias a atualizarem as páginas eletrônicas dos Departamentos.

6. Processo de Acompanhamento

Reuniões periódicas com a comunidade do IB para apresentação das ações desenvolvidas pela Diretoria, avaliação dos resultados e partilhar decisões que sejam impactantes ao Instituto.

7. Avaliação da Administração

As instituições que se baseiam no princípio "avaliar para evoluir", buscam resgatar o que há de mais humano nas pessoas: o conhecimento, a criatividade, a sensibilidade e o seu compromisso (Ficher, 2004).

Para CHIAVENATO (1981), o estabelecimento de mecanismos para avaliação de desempenho devem contemplar avaliação de competências como: visão estratégica,

planejamento, organização, responsabilidade, acompanhamento, liderança, delegação, tomada de decisão, solução de problemas, iniciativa, proatividade, criatividade e inovação, orientação a resultados, auto-desenvolvimento, administração de conflitos, capacidade de negociação, flexibilidade e adaptação a mudanças, competências interpessoais e trabalho em equipe.

8. Referências bibliográficas

CHIAVENATO, I. Administração de recursos humanos. V. 2. Coleção: métodos de avaliação individual e de equipes. São Paulo: Atlas, 1981.

FICHER, A. L. O conceito de modelo de gestão de pessoas: modismo e realidade em gestão de recursos humanos nas empresas brasileiras. São Paulo: Atlas, 2004.

Profa. Solange V. Paschoal B. Brandolini
(Candidata a Diretora)

Prof. Antonio José Mayhé Nunes
(Candidato a Vice-Diretor)