

GRADUAÇÃO A DISTÂNCIA

Gestão de Recursos Humanos

Ciclo de Aprendizagem: Formação da Equipe de Trabalho

Eixo Temático	Disciplinas	CH Acad	Pré Requisito
	Competências Comportamentais	40	
	Desafios Contemporâneos	40	
Eixo Temático Gestão Contemporânea	Projeto: Gestão Contemporânea	320	
	<i>Microfundamentos Relacionados ao Projeto:</i>		
	Relações Pessoais no Trabalho	0	
	Gestão e Modernidade	0	
	Sociedade e Negócios	0	
	Tipologias e Desenhos Organizacionais	0	
	Economia no Contexto de Negócios	0	
	Bases Legais e Constitucionais dos Negócios	0	
	Filosofia e Ética	0	
Total da CH do Eixo Gestão Contemporânea: 400			
Eixo Temático	Disciplinas	CH Acad	Pré Requisito

	Competências Comportamentais	40	
	Desafios Contemporâneos	40	
Eixo Temático Atração, Seleção e Formação de Talentos	Projeto: Atração, Seleção e Formação de Talentos	320	
	<i>Microfundamentos Relacionados ao Projeto:</i>		
	Desenhos de Processos Organizacionais	0	
	Gestão de Pessoas e Formação de Equipes de Trabalho	0	
	Princípios da Administração de Pessoal	0	
	Cultura e Clima Organizacional	0	
	Legislação Trabalhista	0	
	Gestão por Competências e Desempenho	0	
	Gestão de Mudanças nas Organizações	0	
Total da CH do Eixo Atração, Seleção e Formação de Talentos: 400			

Ciclo de Aprendizagem: Gestão Estratégica de Pessoas

Eixo Temático	Disciplinas	CH Acad	Pré Requisito
	Competências Comportamentais	40	
	Desafios Contemporâneos	40	
Eixo Temático Desenvolvimento e Retenção de Talentos	Projeto: Desenvolvimento e Retenção de Talentos	320	
	<i>Microfundamentos Relacionados ao Projeto:</i>		
	Gestão da Remuneração e Desenvolvimento da	0	

	Carreira		
	O Papel do Líder nas Organizações	0	
	Desenvolvimento e Avaliação do Capital Humano	0	
	Bem estar, qualidade de vida e estresse no trabalho	0	
	Técnicas de Negociação	0	
	Dinâmica de Grupos e Jogos Empresariais	0	
	Formação em Coaching	0	
Total da CH do Eixo: Desenvolvimento e Retenção de Talentos 400			
Eixo Temático	Disciplinas	CH Acad	Pré Requisito
	Competências Comportamentais	40	
	Desafios Contemporâneos	40	
Eixo Temático Gestão Estratégica Sustentável	Projeto: Gestão Estratégica Sustentável	320	
	Microfundamentos Relacionados ao Projeto:		
	Estratégias para Criação de Valor	0	
	Gestão Estratégica de Pessoas	0	
	Planejamento Estratégico	0	
	Inovação na Concepção de Negócios	0	
	Gestão da Tecnologia e Conhecimento	0	
	Sustentabilidade nos Negócios	0	

Cultura Religiosa: pessoa e sociedade	0	
Total da CH do Eixo Gestão Estratégica Sustentável: 400		

Ciclo de Aprendizagem: Formação da Equipe de Trabalho

Eixo temático: Gestão Contemporânea

Microfundamento: Relações pessoais no trabalho

Departamento: Administração

Conteúdo: Fatores que influenciam o comportamento das pessoas no trabalho: personalidade, percepção, motivação e comunicação. Satisfação e comprometimento no trabalho.

Habilidades: Compreender o papel do trabalho para a vida humana. Reconhecer os fatores intervenientes nos comportamentos dos grupos nas organizações. Explicar as relações entre as pessoas, grupos e equipes.

Competências: Compreender o contexto em que se insere como pessoa e cidadão, suas responsabilidades sociais e éticas na construção do futuro da sociedade. Apresentar visão humanística e global que os habilite a compreender o meio social, político, econômico, de mercado e cultural em que estão inseridos e sua interface com o mercado. Coordenar, comunicar-se e atuar em equipes multidisciplinares. Compreender o todo administrativo, de modo integrado, sistêmico e estratégico, proporcionando o desenvolvimento organizacional

Microfundamento: Gestão e Modernidade

Departamento: Administração

Conteúdo: Abordagens sobre a natureza e o papel das organizações. Tipos, dimensões e forma de operação de organizações empresariais, governamentais, não governamentais, cooperativas e informais. Natureza e papel da gestão e dos administradores em diferentes sistemas sociais e econômicos. Gestão em Sociedades Pré-Capitalistas.

Habilidades: Compreender as proposições contemporâneas nos estudos organizacionais. Identificar a origem e os principais conceitos relacionados às organizações modernas. Caracterizar a formação, o papel e a tipologia das organizações na sociedade. Reconhecer a importância das funções administrativas nas organizações.

Competências: Estar aberto às mudanças e ter consciência das implicações éticas de seu trabalho. Apresentar visão humanística e global que os habilite a compreender o meio social, político, econômico, de mercado e cultural em que estão inseridos e sua interface com o mercado. Compreender o todo administrativo, de modo integrado, sistêmico e estratégico, proporcionando o desenvolvimento organizacional.

Microfundamento: Sociedade e Negócios

Departamento: Ciências Sociais

Conteúdo: Contribuições do pensamento sociológico para os estudos das organizações, do trabalho, da sociedade e da ação social.

Habilidades: Reconhecer os pensamentos basilares da sociologia pelos autores clássicos. Correlacionar civilização e modernidade, identificando hábitos e instituições que a definem. Identificar os impactos da Globalização nas organizações como um processo histórico.

Competências: Apresentar visão humanística e global que os habilite a compreender o meio social, político, econômico, de mercado e cultural em que estão inseridos e sua interface com o mercado. Compreender o contexto em que se insere como pessoa e cidadão, suas responsabilidades sociais e éticas na construção do futuro da sociedade. Tomar decisões baseadas em sistemas de informação relacionados à área de Recursos Humanos.

Microfundamento: Tipologias e Desenhos Organizacionais

Departamento: Administração

Conteúdo: Abordagens sobre a natureza e o papel das organizações. Tipos, dimensões e forma de operação de organizações empresariais, governamentais, não governamentais, cooperativas e informais. Natureza e papel da gestão e dos administradores em diferentes sistemas sociais e econômicos. Gestão em Sociedades Pré-Capitalistas. Teoria Geral dos Sistemas; Teorias Contingenciais; Ecologia Populacional; Ecologia Organizacional; Institucionalismo; Pós-Colonialismo, cultura e diversidade nas organizações; Novos arranjos de gestão baseados em redes, cooperação e criatividade; Questões Contemporâneas dos Estudos Organizacionais.

Habilidades: Identificar tipos de organizações. Relacionar estrutura organizacional com tipos de poder nas organizações. Reconhecer o conceito de sistemas e seus componentes. Descrever as características dos sistemas abertos. Caracterizar o ambiente organizacional e identificar os impactos da tecnologia internamente e externamente às organizações. Relacionar o desenho organizacional com as tipologias organizacionais (mecanísticas, orgânicas e adhocracia).

Competências: Compreender o todo administrativo, de modo integrado, sistêmico e estratégico, proporcionando o desenvolvimento organizacional. Utilizar raciocínio lógico, crítico e analítico, estabelecendo relações causais e formais entre os fenômenos. Compreender o todo administrativo, de modo integrado, sistêmico e estratégico, proporcionando o desenvolvimento organizacional. Apresentar visão humanística e global que os habilite a compreender o meio social, político, econômico, de mercado e cultural em que estão inseridos e sua interface com o mercado.

Microfundamento: Economia no Contexto de Negócios

Departamento: Economia

Conteúdo: Fundamentos de macroeconomia: agregados macroeconômicos. Política fiscal e monetária. Noções de balanço de pagamentos.

Habilidades: Reconhecer o conceito de Produto Interno. Reconhecer o conceito de Produto Líquido e Renda Nacional. Caracterizar os conceitos de emprego e taxa de desemprego. Explicar o funcionamento dos instrumentos da política

macroeconômica. Conceituar e Identificar os objetivos das políticas macroeconômicas. Identificar o funcionamento da política comercial.

Competências: Tomar decisões baseadas em sistemas de informação relacionados à área de Recursos Humanos. Apresentar visão humanística e global que os habilite a compreender o meio social, político, econômico, de mercado e cultural em que estão inseridos e sua interface com o mercado.

Microfundamento: Bases Legais e Constitucionais dos Negócios

Departamento: Direito

Conteúdo: Direito empresarial: conceito de sociedade empresária, empresa individual, requisitos para o exercício mercantil, do registro mercantil, estabelecimento, fundo de comércio, nome empresarial, contrato social, dos tipos de sociedades empresárias personificadas e não personificadas, extinção das sociedades mercantis, propriedade industrial.

Habilidades: Reconhecer que a relevância da definição da matéria empresarial está no fato de que somente aos que se incluem no campo de abrangência do Direito Empresarial se aplicam as regras especializadas desse Direito. Identificar o conceito de empresário. Diferenciar o empresário pessoa física do empresário pessoa jurídica. Identificar a definição de empresário irregular. Reconhecer as principais características dos institutos, nome empresarial, obrigações do empresário, estabelecimento e registro de empresas. Identificar como características principais de cada sociedade formam e extinguem. Identificar as características do tributo.

Competências: Compreender o todo administrativo, de modo integrado, sistêmico e estratégico, proporcionando o desenvolvimento organizacional Tomar decisões baseadas em sistemas de informação relacionados à área de Recursos Humanos. Utilizar raciocínio lógico, crítico e analítico, estabelecendo relações causais e formais entre os fenômenos.

Microfundamento: Filosofia e Ética

Departamento: Filosofia

Conteúdo: Concepções filosófico-antropológicas. O ser humano como ser no mundo e sua dimensão simbólico-cultural. A condição ética da ação humana. Questões éticas fundamentais e atuais, sociedade de consumo, diversidade étnica e desafios ecológicos.

Habilidades: Identificar as concepções de livre-arbítrio, estabelecendo as distinções existentes entre elas. Reconhecer os aspectos fundantes do comportamento humano. Analisar as relações existentes entre liberdade, cultura e moral na dinâmica da vida social. Conhecer e reconhecer nas concepções éticas os parâmetros, valores e princípios que informam os critérios de moralidade. Investigar os elementos da crise axiológica contemporânea.

Competências: Compreender o todo administrativo, de modo integrado, sistêmico e estratégico, proporcionando o desenvolvimento organizacional. Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Compreender o contexto em que se insere como pessoa e cidadão, suas responsabilidades sociais e éticas na construção do futuro da sociedade.

Disciplina: Projeto: Gestão Contemporânea (prática curricular de extensão)

Departamento: Administração

Conteúdo: Desenvolvimento de projetos de negócios

Habilidades: Caracterizar o ambiente organizacional e nas áreas de formação do curso, identificando os impactos da tecnologia nas organizações, nos aspectos sociais e econômicos. Reconhecer as principais características dos institutos, nome empresarial, obrigações do empresário, estabelecimento e registro de empresas. Identificar o desenho organizacional e relacionar com as tipologias organizacionais. Identificar os desafios organizacionais e dos profissionais frente as alterações do mundo contemporâneo.

Competências: Compreender o todo administrativo, de modo integrado, sistêmico e estratégico, proporcionando o desenvolvimento organizacional. Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Tomar

decisões baseadas em sistemas de informação relacionados à área de Recursos Humanos. Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente. Estar aberto às mudanças e ter consciência das implicações éticas de seu trabalho. Apresentar visão humanística e global que os habilite a compreender o meio social, político, econômico, de mercado e cultural em que estão inseridos e sua interface com o mercado. Compreender o contexto em que se inserem como pessoas e cidadãos, suas responsabilidades sociais e éticas na construção do futuro da sociedade.

Disciplina: Competências Comportamentais

Departamento: definido pelo NDE semestre a semestre.

Conteúdo: Os conteúdos necessários para o desenvolvimento das competências comportamentais do profissional da atualidade serão definidos pelo NDE semestre a semestre.

Habilidades: Para os temas sugeridos as habilidades serão: definir uma atitude proativa, identificar os elementos que compõem uma atitude positiva nos negócios e identificar fatores que diferenciam uma atitude proativa ou não nas trajetórias empreendedoras.

Atitude: Demonstrar comprometimento.

Competências: Para os temas sugeridos as competências serão: refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da Administração. Compreender o todo administrativo, de modo integrado, sistêmico e estratégico, proporcionando o desenvolvimento organizacional. Promover o desenvolvimento humano e a qualidade de vida nas organizações, considerando o papel das pessoas para as organizações. Estar aberto às mudanças e ter consciência das implicações éticas de seu trabalho.

Disciplina: Desafios Contemporâneos

Departamento: definido pelo NDE semestre a semestre

Conteúdo: Os conteúdos necessários para o desenvolvimento da disciplina de Desafios Contemporâneos serão definidos pelo NDE semestre a semestre.

Habilidades: Para os temas sugeridos as habilidades serão: compreender os conceitos de riqueza, economia e consumo aplicados ao ambiente organizacional. Identificar as relações dos temas riqueza, economia e consumo com as oportunidades e ameaças nos negócios e na sociedade contemporânea.

Atitude: Demonstrar comprometimento.

Competências: Para os temas sugeridos as competências serão: refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da Administração. Promover o desenvolvimento humano e a qualidade de vida nas organizações considerando o papel das pessoas para as organizações. Apresentar visão humanística e global que os habilite a compreender o meio social, político, econômico, de mercado e cultural em que estão inseridos e sua interface com o mercado. Compreender o contexto em que se insere como pessoa e cidadão, suas responsabilidades sociais e éticas na construção do futuro da sociedade.

Eixo temático: Atração, Seleção e Formação de Talentos

Microfundamentos: Desenhos de Processos Organizacionais

Departamento: Administração

Conteúdo: Gestão de processos: conceitos básicos. Planejamento, análise e redesenho de processos. Implantação, acompanhamento e avaliação. Métodos e técnicas utilizadas na gestão de processos.

Habilidades: Definir os conceitos e princípios de Estruturas Organizacionais Funcionais e Estruturas Organizacionais por Processos. Identificar os diferentes tipos de processos organizacionais, suas características e elementos a serem considerados para a definição de novos modelos para a gestão organizacional. Conceituar e diferenciar os sistemas e a estrutura das organizações. Conceituar e caracterizar algumas ferramentas que ajudam na estruturação organizacional e definição dos processos organizacionais. Identificar o processo de planejamento, análise e desenho dos processos organizacionais para a implementação, gestão e melhoria dos objetivos das organizações.

Competências: Compreender o todo administrativo, de modo integrado, sistêmico e estratégico, proporcionando o desenvolvimento organizacional. Gerenciar os subsistemas

de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Resolver situações com flexibilidade e adaptabilidade, frente aos problemas e aos desafios organizacionais. Refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da gestão;

Microfundamentos: Gestão de Pessoas e Formação de Equipes de Trabalho

Departamento: Administração

Conteúdo: Evolução histórica dos modelos de gestão de pessoas. Alinhamento da gestão de pessoas à estratégia organizacional. Recrutamento e Seleção

Habilidades: Caracterizar os principais elementos constituintes do planejamento da gestão de pessoas. Identificar e caracterizar os macroprocessos de RH. Conceituar o cargo e caracterizar os diversos modelos apresentados na teoria administrativa. Elaborar um perfil profissional. Analisar e descrever os cargos, sua importância, funções e o processo. Distinguir recrutamento de seleção e entender a importância dessas duas subfunções de gestão de pessoas. Caracterizar as diversas formas de recrutamento, suas vantagens e problemas. Descrever o processo de seleção e os métodos mais utilizados. Compreender o processo de desligamento em uma organização como atividade componente dos subsistemas de gestão de pessoas e que precisa de planejamento, organização e controle.

Competências: Resolver situações com flexibilidade e adaptabilidade, frente aos problemas e aos desafios organizacionais. Realizar processos de recrutamento e seleção para garantir a adequada contratação e retenção de profissionais no ambiente empresarial. Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Promover o desenvolvimento humano e a qualidade de vida nas organizações, considerando o papel das pessoas para as organizações;

Microfundamentos: Princípios da Administração de Pessoal

Departamento: Administração

Conteúdo: Processo admissional. Obrigações Trabalhistas da Empresa. Cálculos Trabalhistas e Encargos Sociais. Processo de Contabilização e conciliação. Benefícios. Absenteísmo e rotatividade. Sistema de Rotinas Trabalhista.

Habilidades: Reconhecer as rotinas trabalhistas, de forma a facilitar a comunicação sobre a legislação. Efetuar os cálculos trabalhistas. Identificar arquivos e documentos correntes, intermediários e permanentes das instituições.

Competências: Compreender o todo administrativo, de modo integrado, sistêmico e estratégico, proporcionando o desenvolvimento organizacional. Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Utilizar raciocínio lógico, crítico e analítico, estabelecendo relações causais e formais entre os fenômenos. Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente.

Microfundamentos: Cultura e Clima Organizacional

Departamento: Administração

Conteúdo: Conceito e diagnóstico de clima e cultura organizacional. Gerenciamento do clima e a cultura organizacional. Relações de poder. Consequências na organização e para a gestão de R.H.

Habilidades: Identificar os processos de gestão do clima organizacional, considerando-se as fundamentações teóricas. Identificar e analisar a estrutura de uma pesquisa de clima organizacional.

Competências: Diagnosticar a cultura e o clima organizacional para contribuir com o processo de tomada de decisões empresariais. Promover o desenvolvimento humano e a qualidade de vida nas organizações, considerando o papel das pessoas para as organizações. Resolver situações com flexibilidade e adaptabilidade, frente aos problemas e aos desafios organizacionais. Refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da gestão.

Microfundamentos: Legislação Trabalhista

Departamento: Direito

Conteúdo: Fundamentos do Direito do Trabalho. Relações de trabalho e emprego. Contrato de trabalho. Normas especiais de trabalho. Medicina e Segurança do Trabalho. Estabilidade. Seguridade Social, Previdência Social e Acidente de Trabalho. Normas internas.

Habilidades: Reconhecer os conceitos sobre as legislações das relações de trabalho, entre empregado e empregador. Reconhecer os conceitos das legislações de relações de trabalho entre empregador e o Estado. Apontar normas e legislações da Previdência Social nas situações de pessoal.

Competências: Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Utilizar raciocínio lógico, crítico e analítico, estabelecendo relações causais e formais entre os fenômenos. Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente.

Microfundamentos: Gestão por Competências e Desempenho

Departamento: Administração

Conteúdo: O conceito de competência: competências humanas e organizacionais. A gestão por competências: da estratégia ao desempenho. Mapeamento de competências: métodos, técnicas e instrumentos. A gestão de pessoas por competências: alinhando as ações de gestão de pessoas à estratégia organizacional.

Habilidades: Reconhecer nas atividades do profissional de RH a capacidade de articular as três habilidades exigidas pelo mundo contemporâneo: **conhecer**, **innovar** e **empreender**. Identificar os impactos da gestão e avaliação por competências nas empresas e no desempenho do seu capital humano. Identificar o modelo de gestão que busque o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para agregar valor e inovar os negócios.

Competências: Realizar processos de recrutamento e seleção para garantir a adequada contratação e retenção de profissionais no ambiente empresarial. Gerenciar os

subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Tomar decisões baseadas em sistemas de informação relacionados à área de Recursos Humanos. Promover o desenvolvimento humano e a qualidade de vida nas organizações, considerando o papel das pessoas para as organizações. Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente.

Microfundamento: Gestão de Mudança nas Organizações

Departamento: Administração

Conteúdo: A importância da mudança no contexto atual. A mudança e a flexibilidade organizacional como fatores competitivos. Fatores de resistência à mudança e fatores propulsores de mudança nas organizações. Processo de mudança: fases; impacto na cultura da organização. Análise de *stakeholders* internos e externos em processos de mudança organizacional. O planejamento e a gestão de processos de mudança.

Habilidades: Identificar os fatores de resistência à mudança em um ambiente organizacional. Planejar processos de mudança levando em consideração *stakeholders* internos e externos da organização.

Competências: Resolver situações com flexibilidade e adaptabilidade, frente aos problemas e aos desafios organizacionais. Refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da gestão. Estar aberto às mudanças e ter consciência das implicações éticas de seu trabalho. Compreender o todo administrativo, de modo integrado, sistêmico e estratégico, proporcionando o desenvolvimento organizacional.

Disciplina: Projeto Atração, Seleção e Formação de Talentos

Departamento: Administração

Conteúdo: Desenvolvimento de projetos de negócios

Habilidades: Elaborar um plano de contratação de pessoal. Analisar os instrumentos utilizados nos processos de recrutamento. Identificar as técnicas mais adequadas a serem usadas na seleção de pessoas. Realizar de forma competente

entrevistas de seleção. Levantar e avaliar as rotinas trabalhistas e o atendimento à legislação trabalhista. Elaborar e analisar uma pesquisa de clima organizacional. Mapear, medir, gerenciar e avaliar as competências essenciais da organização e apresentar as ferramentas e tecnologias informacionais.

Competências: Realizar processos de recrutamento e seleção para garantir a adequada contratação e retenção de profissionais no ambiente empresarial. Aplicar a legislação trabalhista e manter apropriadas relações sindicais. Diagnosticar a cultura e o clima organizacional para contribuir com o processo de tomada de decisões empresariais. Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Tomar decisões baseadas em sistemas de informação relacionados à área de Recursos Humanos. Promover o desenvolvimento humano e a qualidade de vida nas organizações, considerando o papel das pessoas para as organizações. Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente.

Disciplina: Competências Comportamentais

Departamento: definido pelo NDE semestre a semestre.

Conteúdo: Os conteúdos necessários para o desenvolvimento das competências comportamentais do profissional da atualidade serão definidos pelo NDE semestre a semestre.

Habilidades: Para os temas propostos as habilidades serão: identificar os princípios da solução dos problemas e caracterizar uma atitude colaborativa.

Atitudes: Demonstrar comprometimento.

Competências: Para os temas propostos as competências serão: refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da Administração. Promover o desenvolvimento humano e qualidade de vida nas organizações considerando o papel das pessoas para as organizações. Manter-se em contínuo aperfeiçoamento profissional, no desenvolvimento da autoconfiança, da iniciativa e da criatividade; estar aberto às mudanças e ter consciência das implicações éticas de seu trabalho. Coordenar, comunicar-se e atuar em equipes multidisciplinares.

Disciplina: Desafios Contemporâneos

Departamento: definido pelo NDE semestre a semestre.

Conteúdo: Os conteúdos necessários para o desenvolvimento da disciplina de Desafios Contemporâneos serão definidos pelo NDE semestre a semestre.

Habilidades: Para os temas propostos as habilidades serão: conceituar trabalho e emprego, identificar as tendências do mundo do trabalho e diferenciar ações de geração de renda e emprego.

Competências: Para os temas propostos as competências serão: Promover o desenvolvimento humano, qualidade de vida nas organizações e considerar o papel das pessoas para as organizações. Resolver situações com flexibilidade e adaptabilidade frente aos problemas e aos desafios organizacionais. Refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da administração.

Ciclo de Aprendizagem: Gestão Estratégica de Pessoas

Eixo temático: Desenvolvimento e Retenção de Talentos

Microfundamentos: Gestão da Remuneração e Desenvolvimento da Carreira

Departamento: Administração

Conteúdo: Remuneração funcional: delineamento, descrições, especificações e avaliação dos cargos. Estruturação das carreiras. Estrutura de salários: pesquisa salarial e faixas. Remuneração por competências/habilidades: identificação e definição. Blocos e perfis de competências. Avaliação/certificação de competências. Carreira como trajetória de competências. Fixação de salários. Remuneração variável: análise dos principais tipos, com ênfase na participação nos lucros e resultados. Principais tipos de incentivos e benefícios.

Habilidades: Descrever o processo de definição e delineamento do sistema de carreiras e remuneração. Reconhecer os processos de remuneração por competências e habilidades. Dominar a descrição de perfis por competência. Analisar e propor melhoria na política de remuneração e a integração com carreiras

profissionais. Estruturar e analisar as políticas e instrumentos de avaliação de desempenho e remuneração. Identificar a tipologia de benefícios e indicar melhor aplicação. Pesquisar as relações entre empresa x empregado, na qualidade profissional, na satisfação e na produtividade.

Competências: Realizar diagnóstico de necessidades e implantar programas de treinamento e desenvolvimento organizacional. Alinhar as políticas e as ações de recursos humanos relativas a processos de avaliação, planos de cargos, carreiras e salários. Elaborar pesquisas e projetos, articulando teoria e prática. Tomar decisões baseadas em sistemas de informação relacionados à área de Recursos Humanos. Resolver situações com flexibilidade e adaptabilidade, frente aos problemas e aos desafios organizacionais. Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente. Refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da gestão.

Microfundamento: O Papel do Líder nas Organizações

Departamento: Administração

Conteúdo: A dinâmica dos grupos, a formação e o desenvolvimento das equipes de trabalho, a liderança e a administração de conflitos.

Habilidades: Demonstrar o papel e as formas da liderança nas organizações. Conceituar liderança transformacional e inspiradora. Identificar e explicar as razões dos conflitos nas organizações. Demonstrar as alternativas para resolução de conflitos no âmbito das organizações. Avaliar a importância das formas efetivas de comunicação e suas técnicas para sua administração. Mostrar como as técnicas e formas efetivas de comunicação organizacional.

Competências: Compreender o todo administrativo, de modo integrado, sistêmico e estratégico, proporcionando o desenvolvimento organizacional. Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Tomar decisões baseadas em sistemas de informação relacionados à área de Recursos Humanos. Promover o desenvolvimento humano e a qualidade de vida nas organizações, considerando o papel das pessoas para as organizações. Resolver situações com

flexibilidade e adaptabilidade, frente aos problemas e aos desafios organizacionais. Coordenar, comunicar-se e atuar em equipes multidisciplinares. Refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da gestão. Manter-se em contínuo aperfeiçoamento profissional, no desenvolvimento da autoconfiança, da iniciativa e da criatividade.

Microfundamento: Desenvolvimento e Avaliação do Capital Humano

Departamento: Administração

Conteúdo: Treinamento e Desenvolvimento de pessoas. Gestão do Conhecimento. Educação Corporativa. Gestão do Desempenho. Gestão de Carreiras. Programas de estágio e trainees.

Habilidades: Estruturar os processos de desenvolvimento de recursos humanos: diagnósticos das necessidades e elaboração dos programas de treinamento, tendo em vista o desenvolvimento de competências. Avaliar e propor o processo de planejamento, execução e avaliação de um treinamento, identificando os modelos e as técnicas. Identificar e caracterizar os principais modelos e técnicas de avaliação de desempenho por competência. Diferenciar os tipos e formas como se dão as carreiras nos modelos tradicionais e as tendências de gestão de pessoas. Analisar o contexto atual das carreiras dentro da perspectiva capital intelectual, tendo em vista os desafios contemporâneos.

Competências: Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente. Promover o desenvolvimento humano, qualidade de vida nas organizações e considerar o papel das pessoas para as organizações. Realizar diagnóstico de necessidades e implantar programas de treinamento e desenvolvimento organizacional. Alinhar as políticas e as ações de recursos humanos relativas a processos de avaliação, planos de cargos, carreiras e salários. Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Elaborar pesquisas e projetos, articulando teoria e prática.

Microfundamento: Bem estar, qualidade de vida e estresse no trabalho

Departamento: Administração

Conteúdo: A evolução do pensamento da qualidade de vida no trabalho: das condições objetivas (welfare) para as condições subjetivas (well being). A qualidade de vida no trabalho como derivada dos aspectos biopsicossociais. O diagnóstico e a implementação de programas de QVT. O estresse ocupacional e as suas múltiplas dimensões: biológicas, psicológicas e sociais. Identificação de agentes estressores no ambiente de trabalho e a implementação de estratégias de mitigação do problema.

Habilidades: Analisar contextos organizacionais que precisem da intervenção gerencial no sentido de promover a melhoria da qualidade de vida no trabalho. Propor programas de Qualidade de Vida no Trabalho levando em consideração as especificidades organizacionais, como forma de retenção de talentos na organização. Diagnosticar fontes de pressão no trabalho potencialmente indutoras de estresse ocupacional e propor soluções para dirimir o problema.

Competências: Promover o desenvolvimento humano e a qualidade de vida nas organizações, considerando o papel das pessoas para as organizações; Resolver situações com flexibilidade e adaptabilidade, frente aos problemas e aos desafios organizacionais; Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente situações com flexibilidade e adaptabilidade, frente aos problemas e aos desafios organizacionais. Coordenar, comunicar-se e atuar em equipes multidisciplinares. Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais.

Microfundamento: Técnicas de Negociação

Departamento: Administração

Conteúdo: Negociação: conceitos fundamentais e tipologias. O processo de negociação: estrutura, metodologia e competências do negociador. Conflito e meios de regulação do conflito nas relações de trabalho. Atores sociais e as dinâmicas de poder nas organizações.

Habilidades: Caracterizar as etapas de planejamento para a negociação eficaz e os elementos principais que o compõem. Identificar o aspecto situacional na definição da

estratégia da negociação, as diversas estratégias existentes e as razões para o uso delas. Caracterizar as técnicas e táticas de negociação, incluindo as práticas ligadas à influência e concessão. Identificar os atores sociais e as dinâmicas de poder e política nas organizações. Analisar, julgar e criticar situações apresentadas considerando os temas habilidades interpessoais, técnicas e táticas de negociação, influência e concessão.

Competências: Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente situações com flexibilidade e adaptabilidade, frente aos problemas e aos desafios organizacionais. Coordenar, comunicar-se e atuar em equipes multidisciplinares. Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Tomar decisões baseadas em sistemas de informação relacionados à área de Recursos Humanos.

Microfundamentos: Dinâmica de Grupos e Jogos Empresariais

Departamento: Administração

Conteúdo: Andrologia, visão sistêmica da realidade social, com abordagens no grupo operativo e dinâmicas de grupo, processos grupais, Jogos empresariais e suas modalidades (cooperativos x competitivos), técnicas de dramatização, histórias, fábulas e música, papel do facilitador, desenvolvimento do grupo e administração de resistências, CAV - ciclo de aprendizagem vivencial.

Habilidades: Reconhecer as técnicas e etapas de aplicação de dinâmica grupo. Atuar como facilitadores de grupo workshops, palestras, grupos de estudo, reuniões, treinamentos. Identificar e escolher a tecnologia adequada às demandas, bem como atuar como facilitador de forma eficaz e eficiente em uma dinâmica.

Competências: Realizar diagnóstico de necessidades e implantar programas de treinamento e desenvolvimento organizacional. Alinhar as políticas e as ações de recursos humanos relativas a processos de avaliação, planos de cargos, carreiras e salários. Promover o desenvolvimento humano e a qualidade de vida nas organizações, considerando o papel das pessoas para as organizações. Resolver situações com flexibilidade e adaptabilidade, frente aos problemas e aos desafios organizacionais.

Coordenar, comunicar-se e atuar em equipes multidisciplinares. Manter-se em contínuo aperfeiçoamento profissional, no desenvolvimento da autoconfiança, da iniciativa e da criatividade.

Microfundamentos: Formação em Coaching

Departamento: Administração

Conteúdo: Termos Básicos ao Coaching. Coaching: Origens e evolução. Definições e objetivos. Aspectos filosóficos. Aplicações do Coaching. Foco nas pessoas. Foco na aprendizagem. Foco nas competências. Foco no desempenho. Foco nos resultados. Foco no futuro. Foco na liderança renovadora.

Habilidades: Reconher as potencialidades do Coaching como ferramenta de desenvolvimento individual e coletivo. Analisar situações e contextos em que o coaching pode promover mudanças organizacionais sustentáveis.

Competências: Realizar diagnóstico de necessidades e implantar programas de treinamento e desenvolvimento organizacional. Alinhar as políticas e as ações de recursos humanos relativas a processos de avaliação, planos de cargos, carreiras e salários. Promover o desenvolvimento humano e a qualidade de vida nas organizações, considerando o papel das pessoas para as organizações. Coordenar, comunicar-se e atuar em equipes multidisciplinares. Manter-se em contínuo aperfeiçoamento profissional, no desenvolvimento da autoconfiança, da iniciativa e da criatividade.

Disciplina: Projeto: Desenvolvimento e Retenção de Talentos

Departamento: Administração

Conteúdo: Desenvolvimento de projetos de negócios

Habilidades: Dominar a descrição de perfis por competência. Analisar e propor melhoria na política de remuneração e a integração com carreiras profissionais avaliação de desempenho e remuneração. Identificar e explicar as razões dos conflitos nas organizações. Demonstrar as alternativas para resolução de conflitos no âmbito das organizações. Analisar, julgar e criticar situações apresentadas considerando os temas habilidades interpessoais, técnicas e táticas de negociação, influência e concessão. Avaliar

e propor o processo de planejamento, execução e avaliação de um treinamento, identificando os modelos e técnicas. Identificar e escolher a tecnologia adequada às demandas, bem como atuar como facilitador de forma eficaz e eficiente em uma dinâmica.

Competências: Coordenar, comunicar-se e atuar em equipes multidisciplinares. Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente Promover o desenvolvimento humano e a qualidade de vida nas organizações, considerando o papel das pessoas para as organizações. Manter-se em contínuo aperfeiçoamento profissional, no desenvolvimento da autoconfiança, da iniciativa e da criatividade. Realizar diagnóstico de necessidades e implantar programas de treinamento e desenvolvimento organizacional. Alinhar as políticas e as ações de recursos humanos relativas a processos de avaliação, planos de cargos, carreiras e salários. Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Elaborar pesquisas e projetos, articulando teoria e prática. Tomar decisões baseadas em sistemas de informação relacionados à área de Recursos Humanos.

Disciplina: Competências Comportamentais

Departamento: definido pelo NDE semestre a semestre.

Conteúdo: Os conteúdos necessários para o desenvolvimento das competências comportamentais do profissional da atualidade serão definidos pelo NDE semestre a semestre.

Habilidades: Para os temas propostos as habilidades serão: identificar os princípios da solução dos problemas e caracterizar uma atitude colaborativa.

Atitudes: Demonstrar comprometimento.

Competências: Para os temas propostos as competências serão: refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da Administração. Promover o desenvolvimento humano e qualidade de vida nas organizações considerando o papel das pessoas para as organizações. Manter-se em contínuo aperfeiçoamento profissional, no desenvolvimento da autoconfiança, da iniciativa e da criatividade; estar aberto às mudanças e ter consciência das implicações éticas de seu trabalho. Coordenar, comunicar-se e atuar em equipes multidisciplinares.

Disciplina: Desafios Contemporâneos

Departamento: definido pelo NDE semestre a semestre.

Conteúdo: Os conteúdos necessários para o desenvolvimento da disciplina de Desafios Contemporâneos serão definidos pelo NDE semestre a semestre.

Habilidades: Para os temas propostos as habilidades serão: conceituar trabalho e emprego, identificar as tendências do mundo do trabalho e diferenciar ações de geração de renda e emprego.

Competências: Para os temas propostos as competências serão: Promover o desenvolvimento humano, qualidade de vida nas organizações e considerar o papel das pessoas para as organizações. Resolver situações com flexibilidade e adaptabilidade frente aos problemas e aos desafios organizacionais. Refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da administração.

Eixo temático: Gestão Estratégica Sustentável

Microfundamento: Estratégias para Criação de Valor

Departamento: Administração

Conteúdo: O que é estratégia. O conceito de competitividade. Estratégias genéricas de negócios e estratégia baseada em recursos. Criação de valor.

Habilidades: Definir o conceito de estratégia. Definir vantagem competitiva e sua relação com criação de valor. Caracterizar estratégia baseada na Visão Baseada em Recursos - VBR ou RBV. Aplicar o modelo de verificação VRIO. Identificar os elementos da cadeia de valor para identificar os recursos e capacidades geradoras de vantagem competitiva. Definir a estratégia de liderança em custo. Definir estratégia de diferenciação do produto.

Competências: Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Elaborar pesquisas e projetos, articulando teoria e prática. Tomar decisões baseadas em sistemas de informação relacionados à área de Recursos Humanos. Utilizar raciocínio lógico, crítico e analítico, estabelecendo relações

causais e formais entre os fenômenos. Refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da gestão.

Microfundamento: Gestão Estratégica de Pessoas

Departamento: Administração

Conteúdo: Desafios impostos pelas novas gerações. Alinhamento da gestão de pessoas à estratégia organizacional. Diagnóstico e Planejamento Estratégico de RH. Principais indicadores estratégicos e operacionais. O modelo de Gestão por Competências.

Habilidades: Relacionar as características contextuais com as opções estratégicas de gestão de pessoas das organizações. Diagnosticar e caracterizar organizações com base nos conceitos de competência, aprendizagem organizacional e conhecimento organizacional. Reconhecer e diferenciar os elementos constituintes que compõem a gestão por competência e identificar a importância da valorização do capital intelectual das organizações como vantagem competitiva sustentável.

Competências: Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Elaborar pesquisas e projetos, articulando teoria e prática. Tomar decisões baseadas em sistemas de informação relacionados à área de Recursos Humanos. Promover o desenvolvimento humano e a qualidade de vida nas organizações, considerando o papel das pessoas para as organizações. Coordenar, comunicar-se e atuar em equipes multidisciplinares. Refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da gestão.

Microfundamento: Planejamento Estratégico

Departamento: Administração

Conteúdo: Contexto histórico do planejamento estratégico. Fundamentos do Planejamento Estratégico. Etapas do planejamento: premissas estratégicas. Etapas do planejamento: grandes escolhas. Etapas do planejamento: detalhamento e implementação.

Habilidades: Identificar os conceitos referentes à elaboração de planejamento estratégico. Caracterizar as ferramentas, metodologias e os instrumentos requeridos para o

planejamento. Diferenciar os tipos de planos. Contribuir e participar do processo de elaboração de plano estratégico institucional. Definir a metodologia BSC - *Balanced Scorecard*. Verificar a utilização do BSC nas organizações. Analisar os indicadores em cada perspectiva do BSC.

Competências: Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente. Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Elaborar pesquisas e projetos, articulando teoria e prática. Tomar decisões baseadas em sistemas de informação relacionados à área de Recursos Humanos. Refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da gestão;

Microfundamento: Inovação na Concepção dos Negócios

Departamento: Ciências da Computação

Conteúdo: Inovação como instrumento de concorrência. Criação de novas empresas; processo empreendedor. Tipos de negócios; ambiente de negócios: elementos propulsores e restritivos. Tipos de inovação: condicionantes e impactos. Desenvolvimento, incorporação e difusão de inovações. Sistemas de inovação. Instrumentos e ferramentas de gestão da inovação.

Habilidades: Reconhecer os conceitos centrais de inovação dentro do ambiente corporativo. Descrever a evolução dos conceitos ao longo da evolução da sociedade. Identificar a inovação como fator de criação de valor nos negócios. Identificar e reconhecer as diferenças entre inovação incremental e radical.

Competências: Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente. Resolver situações com flexibilidade e adaptabilidade, frente aos problemas e aos desafios organizacionais. Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Elaborar pesquisas e projetos, articulando teoria e prática. Refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da gestão.

Microfundamento: Gestão da Tecnologia e Conhecimento

Departamento: Ciências da Computação

Conteúdo: Cultura informacional. Ambientes e fluxos de informação. Mapeamento de necessidades informacionais. Prospecção e monitoramento informacional. Métodos e técnicas de gestão da informação. Métodos e técnicas de gestão do conhecimento.

Habilidades: Conceituar e diferenciar dado, informação e conhecimento. Reconhecer os impactos da cultura e comportamento informacional nos negócios. Reconhecer os processos que envolvem a Gestão da Informação, a Gestão do Conhecimento e a Inteligência Competitiva.

Competências: Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente. Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Elaborar pesquisas e projetos, articulando teoria e prática. Tomar decisões baseadas em sistemas de informação relacionados à área de Recursos Humanos. Promover o desenvolvimento humano e a qualidade de vida nas organizações, considerando o papel das pessoas para as organizações. Refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da gestão. Manter-se em contínuo aperfeiçoamento profissional, no desenvolvimento da autoconfiança, da iniciativa e da criatividade.

Microfundamento: Sustentabilidade nos Negócios

Departamento: Administração

Conteúdo: Problemas emergentes mundiais. Desenvolvimento sustentável corporativo (econômico, social e ambiental). Responsabilidade social corporativa. O papel das organizações e do profissional no desenvolvimento sustentável.

Habilidades: Identificar e analisar os problemas emergentes mundiais. Reconhecer e caracterizar o conceito de sustentabilidade nas organizações. Caracterizar e diferenciar os pilares da sustentabilidade (social, ambiental e econômico). Identificar os agentes promotores e certificadores da sustentabilidade organizacional. Explicar o conceito de responsabilidade social nas organizações. Identificar as especificidades de um projeto de sustentabilidade.

Competências: Apresentar visão humanística e global que os habilite a compreender o meio social, político, econômico, de mercado e cultural em que estão inseridos e sua

interface com o mercado. Compreender o contexto em que se insere como pessoa e cidadão, suas responsabilidades sociais e éticas na construção do futuro da sociedade. Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente. Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Elaborar pesquisas e projetos, articulando teoria e prática.

Microfundamento: Cultura Religiosa: Pessoas e Sociedade

Departamento: Ciências da Religião

Conteúdo: Fundamentos para a práxis cristã com referência no Ensino Social da Igreja. A categoria Pessoa em diálogo com as categorias antropológicas contemporâneas. Temas atuais à luz do Ensino Social: a família e a dimensão afetivo-sexual, o mundo do trabalho e a situação da propriedade; a ordem social e política; cidadania, o compromisso com o cuidado e a defesa da vida humana e a ecologia e as perspectivas de construção de uma nova ordem mundial centrada na sustentabilidade, no Amor e na Paz de uma nova ordem mundial centrada na sustentabilidade, no amor e na paz.

Habilidades: Relacionar e aceitar as pessoas em um ambiente social.

Competências: Compreender a importância das relações e experiências sociais como fonte de aprendizado, bem como liderar e motivar em ambientes conflituosos e turbulentos, formado por uma vasta possibilidade de ideais políticos, religiosos e de crenças culturais enraizadas.

Disciplina: Projeto: Gestão Estratégica Sustentável

Departamento: Administração

Conteúdo: Desenvolvimento de Projetos de Negócios

Habilidades: Identificar a estratégia adotada pela empresa e seus diferenciais na área de formação. Usar o sistema de informação da área para avaliação e elaboração do plano. Avaliar pontos fortes e fracos da área. Elaborar um plano de melhoria, atendendo os preceitos da inovação e sustentabilidade para a área de formação do curso. Avaliar e propor o uso de ferramentas tecnológicas aplicadas à área do curso, bem como indicadores de performance.

Competências: Apresentar visão humanística e global que os habilite a compreender o meio social, político, econômico, de mercado e cultural em que estão inseridos e sua interface com o mercado. Compreender o contexto em que se insere como pessoa e cidadão, suas responsabilidades sociais e éticas na construção do futuro da sociedade. Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente. Resolver situações com flexibilidade e adaptabilidade, frente aos problemas e aos desafios organizacionais. Utilizar raciocínio lógico, crítico e analítico, estabelecendo relações causais e formais entre os fenômenos. Gerenciar os subsistemas de recursos humanos, garantindo resultados estratégicos, táticos e operacionais. Elaborar pesquisas e projetos, articulando teoria e prática. Tomar decisões baseadas em sistemas de informação relacionados à área de Recursos Humanos.

Disciplina: Competências Comportamentais

Departamento: definido pelo NDE semestre a semestre.

Conteúdo: Os conteúdos necessários para o desenvolvimento das competências comportamentais do profissional da atualidade serão definidos pelo NDE semestre a semestre.

Atitude: Demonstrar comprometimento.

Habilidades: Para os conteúdos propostos as habilidades serão: identificar os princípios da flexibilidade e adaptabilidade. Caracterizar as atitudes de flexibilidade e adaptabilidade nos negócios contemporâneos. Correlacionar os conceitos flexibilidade e adaptabilidade com a atuação profissional do gestor da atualidade.

Competências: Para os conteúdos propostos as competências serão: refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da administração. Resolver situações com flexibilidade e adaptabilidade, frente aos problemas e aos desafios organizacionais. Desenvolver atividades específicas da prática profissional, tais como consultorias, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais. Estar aberto às mudanças e ter consciência das implicações éticas de seu trabalho.

Disciplina: Desafios Contemporâneos

Departamento: definido pelo NDE semestre a semestre

Conteúdo: O conteúdo para o desenvolvimento da disciplina de Desafios Contemporâneos será definido pelo NDE semestre a semestre.

Habilidades: Para os temas propostos as habilidades serão: identificar os elementos que compõem os conceitos energia, clima e biodiversidade, correlacionando os conceitos. Identificar os impactos dos conceitos no entendimento da sociedade contemporânea e o papel dos negócios.

Competências: Para os temas propostos as competências serão: promover o desenvolvimento humano e qualidade de vida nas organizações, considerando o papel das pessoas nas organizações. Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente. Resolver situações com flexibilidade e adaptabilidade, frente aos problemas e aos desafios organizacionais. Refletir e atuar criticamente sobre a esfera dos grupos, organizações e instituições, considerando a importância da Administração. Tomar decisões em um mundo diversificado e interdependente. Estar aberto às mudanças e ter consciência das implicações éticas de seu trabalho.