

Gestão por Competências	
Semestre: 3º	Carga Horária: 50h
Ementa	Estudo a respeito da Gestão por Competências analisando as tipologias de competências adotadas pela Área de Recursos Humanos, aprofundando estudos para o desenvolvimento dos funcionários melhorando resultados e suas respectivas contribuições para a sociedade.
Bibliografia Básica	CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. DUTRA, Joel. FLEURY, Maria Tereza RUAS, Roberto Lima. Competências: Conceitos, Métodos e Experiências. Editora Atlas, 1ª ed. 2008. LIMONGI-FRANÇA et AL. As Pessoas nas Organizações. Editora Gente, 15ª Ed. 2012. LACOMBE, Beatriz Maria Braga;CHU, Rebeca Alves. Políticas e práticas de gestão de pessoas: as abordagens estratégica e institucional. Disponível em: http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75902008000100003.pdf Acesso em 2 de fevereiro de 2013. FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 5, n. spe, 2001 . Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552001000500010&lng=pt&nrm=iso
Bibliografia Complementar	BOHLANDER,G., SNELL, S. Administração de Recursos Humanos. Cengage, Learning,14ª ed. 2010. CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. Elsevier, 3ª Ed. 2008 DUTRA, Joel. COMPETÊNCIAS: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna. Editora Atlas, 1ª Ed. 2004. PIMENTEL, Alex Moura. Análise da implantação da gestão por competências na câmara dos deputados. Disponível em: http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/6527 Acesso em 2 de fevereiro de 2013. MUNCK, Luciano et al. Gestão de pessoas por competências: análise de repercussões dez anos pós-implantação. RAM, rev. adm. mackenzie, v. 12, n. 1, jan./fev. 2011. Disponível em: http://www.uel.br/pos/ppga/index.php?option=com_content&view=article&id=122:gestao-de-pessoas-por-competencias-analise-de-repercussoes-dez-anos-pos-implantacao&catid=70:luciano-munck&Itemid=338 FISCHER, Andre Luiz. A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil: um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. 1998. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998. Disponível em: http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-03042009-125228/. Acesso em 2 fev. 2013. BORINI, Felipe Mendes; FLEURY, Maria Tereza Leme. O desenvolvimento de competências organizacionais em diferentes modelos gerenciais de subsidiárias de empresas multinacionais Brasileiras. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 14, n. 4, ago. 2010 . Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552010000400002&lng=pt&nrm=iso

Critérios de Avaliação	Primeiro Bimestre: avaliação individual valendo 6 pontos, prova qualis valendo 2 pontos e avaliações (exercício, trabalho, saída técnico pedagógica) valendo 2 pontos Segundo Bimestre: avaliação individual valendo 6 pontos e avaliações (exercício, trabalho, saída técnico pedagógica) valendo 4 pontos Substitutiva: na hipótese de ausência na avaliação individual e Recuperação nas vistas das provas e no último encontro. Critérios para aprovação: 1. Frequência maior ou igual a 75% (setenta e cinco por cento); 2. Média final maior ou igual a 4 e menor do que 6 = exame 3. Média final menor do que 4 – não tem direito a recuperação e está reprovado. Maiores detalhes encontram-se no Manual do Aluno disponibilizado no site da Faculdade Sumaré.
-------------------------------	---

PROGRAMAÇÃO DAS AULAS

1ª. Encontro

Objetivos Específicos:	Apresentação Inicial da disciplina, do Docente, regras gerais de convívio, manual do aluno, frequência e notas, critério de avaliação, metodologia de aula; Abordagem de como a disciplina se integra as demais disciplinas do curso; Reflexão a respeito da importância da disciplina para RH; Introdução da disciplina.
Conteúdos:	Plano de Ensino; Discussão introdutória sobre os temas abordados na disciplina; Principais conceitos de competência; Características gerais da Gestão por competência.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

2ª. Encontro

Objetivos Específicos:	Discutir: Processos de desenvolvimento de competências organizacionais.
Conteúdos:	Competências Organizacionais e Competências Funcionais; A abordagem da gestão por competências; O processo de desenvolvimento de competências.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

3ª. Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender a influência da aprendizagem no desenvolvimento de Competências; Entender a relação entre competência e outros temas organizacionais.
Conteúdos:	Os níveis: individual, coletivo e organizacional de competências; A relação da competência com outros temas organizacionais.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

4ª Encontro

Objetivos Específicos:	Entender: Os diferentes Tipos de Competências; Por que implantar a Gestão por Competências? A importância do alinhamento da gestão por competência com o planejamento estratégico.
-------------------------------	---

Conteúdos:	Competências Individuais/ Gerenciais; A relação entre competência e aprendizagem organizacional; Atividade Moodle para fixação do conteúdo – Avaliação Continuada 1 (vale até 1,0).
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

5ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender: Conceito de Avaliação de Desempenho e Competência; Importância da Avaliação de Desempenho e Competências.
Conteúdos:	Devolutiva da Avaliação Continuada 1; Modelo de Gestão por Competências; Desdobramento das competências - A perspectiva organizacional: a estruturação de um modelo de gestão por competências.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

6ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender: Tipos de Avaliação; Etapas da Avaliação de Desempenho e Competências.
Conteúdos:	Modelo de Gestão por Competências; Desdobramento das competências - A perspectiva organizacional: a estruturação de um modelo de gestão por competências; Atividade Moodle para fixação do conteúdo – Avaliação Continuada 2 (vale até 1,0).
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

7ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender: Metodologia utilizada na Avaliação de Desempenho e Competências; Por que Adotar Critérios de Avaliação; Resultados esperados.
Conteúdos:	Devolutiva da Avaliação Continuada 2; Modelo de Gestão por Competências; Desdobramento das competências - A perspectiva organizacional: a estruturação de um modelo de gestão por competências.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

8ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender: Sensibilização/ Conscientização; Modelo informativo.
Conteúdos:	Modelo de Gestão por Competências; Desdobramentos das competências - A perspectiva organizacional: a estruturação de um modelo de gestão por competências.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

9ª Aula:

Objetivos Específicos:	Avaliação bimestral - Avaliação individual, dissertativa e de múltiplas escolhas.
-------------------------------	---

Conteúdos:	Matéria do primeiro bimestre.
Metodologia de Ensino:	Questões objetivas e questões dissertativas.

10ª Encontro

Objetivos Específicos:	Vista e revisão da avaliação bimestral.
Conteúdos:	Vista, correção e revisão do conteúdo programático ministrado no bimestre.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

11ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender: Definição dos Critérios de Avaliação; Exemplos de Formulários de Descrição de Cargo; Competência Técnica.
Conteúdos:	Modelo de Gestão por Competências; Desdobramento das competências - A perspectiva organizacional: a estruturação de um modelo de gestão por competências.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

12ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender o desenvolvimento de carreiras por meio da Gestão por Competência.
Conteúdos:	Desdobramentos das competências – estudo do perfil profissional – A perspectiva individual: trabalhar e desenvolver carreiras dentro do modelo da gestão por competências.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

13ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender: Mensuração dos Resultados; Plano de Ação e Melhoria Contínua; Conceito de Treinamento e Desenvolvimento.
Conteúdos:	Dez desdobramentos das competências - estudo de perfil de famosos – n A perspectiva individual: trabalhar e desenvolver carreiras dentro do modelo da gestão por competências.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

14ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender: Conceito de Treinamento e Desenvolvimento; Treinar e desenvolver através dos resultados das avaliações; Avaliação dos resultados do treinamento e desenvolvimento; Avaliação depois do treinamento.
Conteúdos:	Treinamento e Desenvolvimento; Avaliação de treinamento e desenvolvimento.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

15ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender: Níveis de Avaliação; Treinamento da Perspectiva/ Competência Técnica; Desenvolvimento da Perspectiva/ Competência Comportamental.
Conteúdos:	A perspectiva individual: trabalhar e desenvolver carreiras dentro do modelo da gestão por competências.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

16ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreender: Treinamento da Perspectiva/ Competência Resultado; Treinamento da Perspectiva Complexidade.
Conteúdos:	Análise de resultados por competência; A questão da avaliação: instrumentos e indicadores.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

17ª Encontro

Objetivos Específicos:	Debater abordagens emergentes e metodologias sobre aprendizagem e Competências.
Conteúdos:	- A abordagem das práticas em gestão por competências; Análise de pesquisa quantitativa, abordando gestão por competências; Análise de pesquisa qualitativa, abordando gestão por competências.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

18ª Encontro

Objetivos Específicos:	Avaliação individual, dissertativa e de múltiplas escolhas.
Conteúdos:	Matéria do segundo bimestre.
Metodologia de Ensino:	Questões: identificação dos principais conceitos; Questões sobre conteúdo trabalhado.

19ª Encontro

Objetivos Específicos:	Vistas e correção da avaliação bimestral do e revisão do conteúdo do bimestre.
Conteúdos:	Vista e revisão conteúdo ministrado no segundo bimestre.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

20ª Encontro:

Objetivos Específicos:	Recuperação – Revisar o conteúdo ministrado no semestre, buscando elucidar as dúvidas do aluno.
Conteúdos:	Conteúdo abordado no semestre.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.