

<b>Disciplina:</b> Gestão por Competência	
<b>Carga Horária:</b> 50 horas	
<b>Ementa da disciplina</b>	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.
<b>Objetivos</b>	Compreender conceitos de competências em seus diferentes eixos (organização, coletivo, individual) em seus componentes estratégicos (competências essenciais e gestão por competências). Desenvolver habilidades para promover a mudança cultural de conceitos tradicionais de gestão funcional para gestão por competências
<b>Bibliografia Básica</b>	<p>CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. <b>O Capital das Organizações</b>. Elsevier, 9ª ed. 2009</p> <p>DUTRA, Joel. FLEURY, Maria Tereza RUAS, Roberto Lima. <b>Competências: Conceitos, Métodos e Experiências</b>. São Paulo: Atlas, 1ª ed. 2008.</p> <p>FRANÇA, Ana Cristina et AL. <b>As Pessoas nas Organizações</b>. Editora Gente, 15ª Ed. 2012.</p> <p>FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. <b>RAC.</b>, Curitiba, v. 5, n. spe, 2001. Disponível em &lt;<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-6552001000500010&amp;lng=pt&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-6552001000500010&amp;lng=pt&amp;nrm=iso</a>&gt;. Acesso em 01 fev. 2014.</p>
<b>Bibliografia Complementar</b>	<p>BOHLANDER, G., SNELL, S. <b>Administração de Recursos Humanos</b>. Cengage, Learning, 14ª ed. 2010.</p> <p>CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. Elsevier, 3ª Ed. 2008</p> <p>DUTRA, Joel. <b>COMPETÊNCIAS: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna</b>. Editora Atlas, 1ª Ed. 2004.</p> <p>MUNCK, Luciano et al. Gestão de pessoas por competências: análise de repercussões dez anos pós-implantação. <b>RAM</b>, rev. adm. mackenzie, v. 12, n. 1, jan./fev. 2011. Disponível em: <a href="http://www.uel.br/pos/ppga/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=122:gestao-de-pessoas-por-competencias-analise-de-repercussoes-dez-anos-pos-implantacao&amp;catid=70:luciano-munck&amp;Itemid=338">http://www.uel.br/pos/ppga/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=122:gestao-de-pessoas-por-competencias-analise-de-repercussoes-dez-anos-pos-implantacao&amp;catid=70:luciano-munck&amp;Itemid=338</a> Acesso em 2 de fev de 2014.</p> <p>FISCHER, Andre Luiz. <b>A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil: um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. 1998</b>. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998. Disponível em: &lt;<a href="http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-03042009-125228/">http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-03042009-125228/</a>&gt;. Acesso em 2 fev. 2013.</p> <p>BORINI, Felipe Mendes; FLEURY, Maria Tereza Leme. <b>O desenvolvimento de competências organizacionais em diferentes modelos gerenciais de subsidiárias de empresas multinacionais Brasileiras</b>. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 14, n. 4, ago. 2010. Disponível em &lt;<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-6552010000400002&amp;lng=pt&amp;nrm=iso">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1415-6552010000400002&amp;lng=pt&amp;nrm=iso</a>&gt;. Acesso em 01 fev. 2014.</p>
<b>Crítérios de Avaliação</b>	<p>Primeiro Bimestre: avaliação individual valendo 6 pontos, prova qualis valendo 2 pontos e avaliações (exercício, trabalho, saída técnico pedagógica) valendo 2 pontos</p> <p>Segundo Bimestre: avaliação individual valendo 6 pontos e avaliações (exercício, trabalho, saída técnico pedagógica) valendo 4 pontos</p> <p>Substitutiva: na hipótese de ausência na avaliação individual e Recuperação nas vistas das provas e no último encontro.</p>

	<p>Critérios para aprovação:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Frequência maior ou igual a 75% (setenta e cinco por cento);</li> <li>2. Média final maior ou igual a 4 e menor do que 6 = exame</li> <li>3. Média final menor do que 4 – não tem direito a recuperação e está reprovado.</li> </ol> <p>Maiores detalhes encontram-se no Manual do Aluno disponibilizado no site da Faculdade Sumaré.</p>
--	--

## PROGRAMAÇÃO DAS AULAS

### 1ª. Encontro

<b>Objetivos Específicos:</b>	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.
<b>Conteúdos:</b>	Plano de Ensino; Discussão introdutória sobre os temas abordados na disciplina; Principais conceitos de competência; Características gerais da Gestão por competência.
<b>Metodologia de Ensino:</b>	Aula teórica- expositiva e exercícios.

### 2ª. Encontro

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

### 3ª. Encontro

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

### 4ª Encontro

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

### 5ª Encontro

<b>Objetivos Específicos:</b>	Compreender: Conceito de Avaliação de Desempenho e Competência; Importância da Avaliação de Desempenho e Competências.
<b>Conteúdos:</b>	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.
<b>Metodologia de Ensino:</b>	Aula teórica- expositiva e exercícios.

#### 6ª Encontro

<b>Objetivos Específicos:</b>	Compreender: Tipos de Avaliação; Etapas da Avaliação de Desempenho e Competências.
<b>Conteúdos:</b>	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).
<b>Metodologia de Ensino:</b>	Aula teórica- expositiva e exercícios.

#### 7ª Encontro

<b>Objetivos Específicos:</b>	Compreender: Metodologia utilizada na Avaliação de Desempenho e Competências; Por que Adotar Critérios de Avaliação; Resultados esperados.
<b>Conteúdos:</b>	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.
<b>Metodologia de Ensino:</b>	Aula teórica- expositiva e exercícios.

#### 8ª Encontro

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

#### 9ª Aula:

<b>Objetivos Específicos:</b>	Avaliação bimestral - Avaliação individual, dissertativa e de múltiplas escolhas.
<b>Conteúdos:</b>	Matéria do primeiro bimestre.
<b>Metodologia de Ensino:</b>	Questões objetivas e questões dissertativas.

## 10ª Encontro

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

## 11ª Encontro

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

## 12ª Encontro

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

## 13ª Encontro

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

## 14ª Encontro

<b>Objetivos Específicos:</b>	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.
<b>Conteúdos:</b>	Treinamento e Desenvolvimento; Avaliação de treinamento e desenvolvimento.
<b>Metodologia de Ensino:</b>	Aula teórica- expositiva e exercícios.

## 15ª Encontro

<b>Objetivos Específicos:</b>	Compreender: Níveis de Avaliação; Treinamento da Perspectiva/ Competência Técnica; Desenvolvimento da Perspectiva/ Competência Comportamental.
<b>Conteúdos:</b>	A perspectiva individual: trabalhar e desenvolver carreiras dentro do modelo da gestão por competências.

<b>Metodologia de Ensino:</b>	Aula teórica- expositiva e exercícios.
-------------------------------	--

16ª Encontro

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

17ª Encontro

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

18ª Encontro

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

19ª Encontro

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

20ª Encontro:

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