|  |
| --- |
| **1. CARACTERIZAÇÃO DA DISCIPLINA** |
| Nome da Disciplina: **Avaliação do Desempenho das Pessoas** | Ano/semestre: **2021/2** |
| Código da Disciplina: **D0125** | Período:  |
| Carga Horária Total: **80 horas** |
| Pré-Requisito: **Não se Aplica**  | Co-Requisito: **Não se Aplica**  |

|  |
| --- |
| **2. PROFESSOR** |

 Me. Rhogério Correia de Souza Araújo

|  |
| --- |
| **3. EMENTA** |
| Métodos de avaliação e gestão do desempenho. Alinhamento dos métodos de avaliação com o planejamento e a gestão da empresa e o treinamento e desenvolvimento de pessoas. Indicadores de desempenho e alinhamento do desempenho humano ao organizacional e seus impactos. Atividades da área e perfil dos profissionais. Gestão do capital Intelectual. O processo de treinamento e desenvolvimento de pessoas. Gestão do conhecimento: modelos, inovação, inteligência e competitividade. Diversidade de Relações Étnico-raciais. |

|  |
| --- |
| **4. OBJETIVO GERAL** |
| Desenvolver e implantar processos de avaliação de desempenho de acordo com os objetivos estabelecidos, visando acompanhar e proporcionar o desenvolvimento contínuo das pessoas e da empresa.Identificar oportunidades de melhoria do clima organizacional com foco no desempenho da empresa e nas relações entre as pessoas e setores, através da análise de dados obtidos em pesquisas realizadas.Desenvolver e Implantar programas capazes de interferir positivamente no clima da organização, visando facilitar o andamento e o alcance da qualidade necessária aos processos de trabalho.Identificar as competências essenciais dos colaboradores de uma empresa, com base nos objetivos estratégicos estabelecidos, visando criar programas de desenvolvimento contínuo das pessoas e atender demandas internas e externas num cenário marcado pela competitividade.Realizar diagnóstico organizacional e propor ações de gestão de pessoas, alinhando-as ao planejamento estratégico da empresa, tendo em vista a maior competitividade da empresa. |

|  |
| --- |
| **5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS** |
| **Unidades** | **Objetivos Específicos** |
| **1 –** A importância da avaliação do desempenho | 1 - Definir a relevância de uma avaliação do desempenho no desenvolvimento profissional.2 - Reconhecer a aplicação da ferramenta para a construção do planejamento de recursos humanos e políticas de recompensa.3 - Perceber que uma avaliação é valorizada quando for validada pela organização. |
| **2 –** Gestão do planejamento profissional | 1 - Identificar como deve ser construir uma aspiração profissional, permeando curto, médio e longo prazo.2 - Reconhecer quais são as informações relevantes que deverão ser registradas no momento de definir as aspirações.3 - Medir, com base nas aspirações profissionais, quais serão os próximos passos a serem definidos em desenvolvimento e desafios. |
| **3 –** Autodesenvolvimento | 1 - Definir ações e posturas que contribuirão positivamente no constante aprendizado profissional.2 - Identificar oportunidades de aprendizagem, sem necessariamente estar vinculado a terceiros ou investimentos.3 - Reconhecer as principais necessidades de desenvolvimento, com base na autoavaliação e feedback de terceiros. |
| **4 –** Como estruturar uma avaliação | 1 - Reconhecer os principais fatores que influenciam a construção de uma avaliação.2 - Compreender que um modelo de avaliação deve manter seu contínuo alinhamento frente a evoluções impostas por novos cenários.3 - Identificar cada etapa do processo de construção de uma avaliação. |
| **5 –** Contratação de objetivos | 1 - Reconhecer quem são os protagonistas e qual o papel desempenhado por cada um na contratação de objetivos.2 - Identificar o alinhamento de objetivos contratados com os da organização e da área de atuação.3 - Construir os objetivos de forma estruturada e com todos os elementos necessários para a sua gestão. |
| **6 –** Desenvolvimento organizacional | 1 - Reconhecer conceitos e diferentes enfoques na abordagem sobre desenvolvimento organizacional.2 - Identificar nas empresas as características que denotam que elas aprenderam a aprender.3 - Contrastar boas práticas e modelos conservadores adotados nas empresas. |
| **7 –** Dinâmica e evolução dos objetivos | 1 - Distinguir quais são os aspectos relevantes em um objetivo para desenvolvimento do profissional e quais visam a organização.2 - Reconhecer quando um objetivo passa a não sensibilizar pessoas e equipes, com consequente ineficácia nos resultados.3 - Identificar quais características devem ser estimuladas na estruturação dos objetivos para garantir o envolvimento. |
| **8 –** Gestão do desempenho: aspectos introdutórios | 1 - Definir desempenho e sua evolução histórica dentro da gestão de pessoas.2 - Distinguir gestão do desempenho de avaliação do desempenho.3 - Descrever o papel das lideranças no processo de gestão do desempenho. |
| **9 –** Modelos de avaliação | 1 - Diferenciar os diversos modelos de avaliação do desempenho e suas devidas aplicações.2 - Reconhecer os modelos aplicados nas empresas e compreender suas principais características.3 - Explicar as diferenças de cada modelo e as aplicações em diferentes segmentos corporativos. |
| **10 –** Técnicas de avaliação | 1 - Reconhecer os métodos de avaliação mais comuns e utilizados nas avaliações individuais ou múltiplas.2 - Identificar as características das técnicas apresentadas e qual tipo ou momento elas devem ser utilizadas.3 - Diferenciar as diversas técnicas e seus pontos positivos e negativos. |
| **11 –** Sistemas de avaliação  | 1 - Identificar as etapas de um sistema de avaliação, seus pontos positivos e negativos e a importância de gerar dados precisos e confiáveis.2 - Definir quais aspectos devem ser considerados na construção de uma avaliação para uma equipe.3 - Reconhecer responsáveis e periodicidade que o processo de avaliação de desempenho deve ser realizado. |
| **12 –** Fatores que influenciam no desempenho  | 1 - Elencar fatores que podem influenciar negativamente o desempenho humano.2 - Identificar contexto, ações recíprocas e atores envolvidos quando do baixo desempenho, no bojo do estabelecimento de lacunas à performance.3 - Analisar fatores relevantes para desempenho incipiente, com vistas a planejar atualização de trajetória. |
| **13 –** Lacunas na gestão do desempenho | 1 - Reconhecer as principais dificuldades de gestão de desempenho continuada no cotidiano das organizações2 - Identificar erros na gestão de desempenho praticados por organização, líder e avaliados.3 - Descrever boas práticas na gestão do desempenho. |
| **14 –** Feedback contínuo | 1 - Definir feedback e seus principais tipos.2 - Reconhecer o feedback como meio de estabelecimento de diálogo entre organização, líder, liderados e pares.3 - Explicar a predominância do feedback negativo nas organizações contemporâneas. |
| **15 –** Equipes de alta performance | 1 - Definir equipes de alta performance nas organizações contemporâneas.2 - Identificar modelos de gestão que favorecem o desenvolvimento de equipes de alta performance.3 - Relacionar suporte social, tecnológico e político das organizações com o desempenho de uma equipe. |
| **16 –** Validação dos resultados | 1 - Reconhecer por que definimos origem de dados e qualificamos as bases de informações, que facilitarão a validação de um resultado.2 - Identificar indicadores que possuem valor e diminuem o questionamento na fase de validação.3 - Relembrar quais são as áreas e pessoas envolvidas nessa etapa do processo de avaliação. |

|  |
| --- |
| **6. HABILIDADES E COMPETÊNCIAS** |
| A capacidade de criar soluções com flexibilidade, adaptabilidade e com inovação; de selecionar estratégias adequadas de ação visando a atender interesses interpessoais e das organizações; comunicação interpessoal, raciocínio lógico, crítico e analítico; capacidade de propor modelos de gestão inovadores. Tomada de decisão. |

|  |
| --- |
| **7. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO** |
| **Semana** | **Título do Conteúdo** | **Estratégia de ensino-aprendizagem** | **Aula****Teórica/****Prática** |
| **1** | **Aula 1 -** A importância da avaliação do desempenho | Unidades de aprendizagemVídeo de apresentaçãoFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 2 -** Gestão do planejamento profissional |
| **2** | **Aula 3 -** Autodesenvolvimento | Unidades de aprendizagemMentoriaFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 4 -** Como estruturar uma avaliação |
| **3** | **Aula 5 -** Contratação de objetivos | Unidades de aprendizagemVideoaulaFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 6 -** Desenvolvimento organizacional |
| **4** | **Aula 7 -** Dinâmica e evolução dos objetivos | Unidades de aprendizagemProva on-line AMentoriaFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 8 -** Gestão do desempenho: aspectos introdutórios |
| **5** | Prova - 1ªVA | Teórica |
| **6** | **Aula 09 -** Modelos de avaliação | Unidades de aprendizagemEstudo em pares – Supere-seFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 10-** Técnicas de avaliação |
| **7** | **Aula 11-** Sistemas de avaliação | Unidades de aprendizagemMentoriaWebinarFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 12-** Fatores que influenciam no desempenho |
| **8** | **Aula 13 –** Lacunas na gestão do desempenho | Unidades de aprendizagemVideoaulaProva on-line B Fórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 14 -** Feedback contínuo |
| **9** | **Aula 15 –** Equipes de alta performance | Unidades de aprendizagemMentoriaFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 16 -** Validação dos resultados |
| **10** | Prova – 3ª VA | Teórica |

|  |
| --- |
| **8. PROCEDIMENTOS DIDÁTICOS** |

A disciplina, cuja duração é de 10 semanas letivas, é estruturada a partir da seguinte modelagem:

• 16 unidades de aprendizagem, incluindo atividades de fixação, distribuídas pelas semanas letivas;

• 1 vídeo de apresentação com o professor da disciplina na semana 1;

• 2 vídeos, alternados nas semanas 3 e 8, em que o professor apresenta os aspectos centrais das atividades em estudo e oferece orientações de estudo;

• 4 mentorias alternadas nas semanas: 2, 4, 7 e 9, nas quais é gerada maior proximidade com o aluno, respondendo dúvidas quanto ao conteúdo estudado e alargando as perspectivas sobre as habilidades e competências a serem desenvolvidas;

• provas on-line nas semanas 3 e 8, cuja nota é referente a 2ª VA;

• programa Supere-se de retomada de conteúdos e recuperação de notas nas semanas 6 e 7;

• provas nas semanas 5 e 10, 1ª VA e 3ª VA.

|  |
| --- |
| **9. ATIVIDADE INTEGRATIVA**  |
| Não se Aplica. |

|  |
| --- |
| 10. PROCESSO AVALIATIVO DA APRENDIZAGEM |
| Devido ao contexto de combate à pandemia de COVID-19, neste semestre as avaliações ocorrerão todas em ambiente virtual de aprendizagem. Desta forma, as Verificações de Aprendizagem estarão disponíveis nas seguintes semanas da disciplina: Semana 3 - Prova on-line A (2ªVA); Semana 5 - 1ªVA; Semana 8 - Prova on-line B (2ªVA); Semana 10 - 3ª VA.Os valores das avaliações são: Prova on-line A (2ª VA) - 50 pontos; Prova de 1ªVA - 100 pontos; Prova on-line B (2ªVA) - 50 pontos; Prova de 3ª VA - 100 pontos.Após a 1ª verificação de aprendizagem, acontece o Programa Supere-se. Nele, por meio da aplicação da Metodologia Ativa, os estudantes são convidados a participarem de estudos em grupo com seus pares, revisando o conteúdo até ali ministrado. Para cada grupo, são destinados alunos para exercerem o papel de líder e monitor. Após um período de 14 dias, são aplicadas novas avaliações, permitindo a recuperação da nota até ali alcançada. Trata-se de uma proposta inovadora que busca promover a interação entre os discentes dos cursos EAD, gerando aprendizagem de maneira humanizada e colaborativa.Todas as avaliações propostas – 1ª, 2ª e 3ª verificações de aprendizagem – ocorrem uma vez no decorrer da oferta de uma disciplina, a qual dura 10 semanas letivas. A nota mínima para aprovação é 60. Os resultados obtidos pelo acadêmico são disponibilizados na sala de aula virtual, na área do aluno e no sistema acadêmico Lyceum, havendo integração e atualização periódica dos três ambientes virtuais. |

|  |
| --- |
| **11. BIBLIOGRAFIA**  |
| **Básica:**DUTRA, Joel S. Avaliação de Pessoas na Empresa Contemporânea. : Grupo GEN, 2014. 9788522490592. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522490592/>. Acesso em: 26 jul. 2022.MALHEIROS, Bruno T.; ROCHA, Ana Raquel C. Série MBA - Gestão de Pessoas - Avaliação e Gestão de Desempenho. : Grupo GEN, 2014. 978-85-216-2679-4. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2679-4/>.FERNANDES, Bruno Henrique R.; BERTON, Luiz H. Administração estratégica: Da competência empreendedora à avaliação de desempenho - 2ª Edição. : Editora Saraiva, 2017. 9788502146013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502146013/>.**Complementar:**RIBEIRO, Antônio de L. Gestão de Pessoas - 3ª ed.. : Editora Saraiva, 2018. 9788553131808. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553131808/>. ROBBINS, Stephen P.; DECENZO, David A.; WOLTER, Robert M. Fundamentos de gestão de pessoas. : Editora Saraiva, 2013. 9788502204348. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502204348/>. ARAÚJO, Luis César Gonçalves D.; GARCIA, Adriana A. Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional - Edição Compacta, 2ª edição. : Grupo GEN, 2014. 9788522491292. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522491292/>. ANTONIK, Luis R.; MULLER, Aderbal N. Avaliação de Empresas Para Leigos. : Editora Alta Books, 2017. 9788550808079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788550808079/>. MAÇÃES, Manuel Alberto R. Pessoas e Gestão de Equipas - Vol. X. : Grupo Almedina (Portugal), 2018. 9789896942373. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9789896942373/>. |

 Anápolis, 22 de agosto de 2021.

****

**Prof. M.e Rhogério Correia de Souza Araújo**