|  |  |
| --- | --- |
| **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 organizações  2 - 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 aprendizagem  Vídeo de apresentação  Fórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 2 -** Gestão do planejamento profissional |
| **2** | **Aula 3 -** Autodesenvolvimento | Unidades de aprendizagem  Mentoria  Fórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 4 -** Como estruturar uma avaliação |
| **3** | **Aula 5 -** Contratação de objetivos | Unidades de aprendizagem  Videoaula  Fórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 6 -** Desenvolvimento organizacional |
| **4** | **Aula 7 -** Dinâmica e evolução dos objetivos | Unidades de aprendizagem  Prova on-line A  Mentoria  Fórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 8 -** Gestão do desempenho: aspectos introdutórios |
| **5** | Prova - 1ªVA | | Teórica |
| **6** | **Aula 09 -** Modelos de avaliação | Unidades de aprendizagem  Estudo em pares – Supere-se  Fórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 10-** Técnicas de avaliação |
| **7** | **Aula 11-** Sistemas de avaliação | Unidades de aprendizagem  Mentoria  Webinar  Fórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 12-** Fatores que influenciam no desempenho |
| **8** | **Aula 13 –** Lacunas na gestão do desempenho | Unidades de aprendizagem  Videoaula  Prova on-line B  Fórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 14 -** Feedback contínuo |
| **9** | **Aula 15 –** Equipes de alta performance | Unidades de aprendizagem Mentoria  Fórum 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;

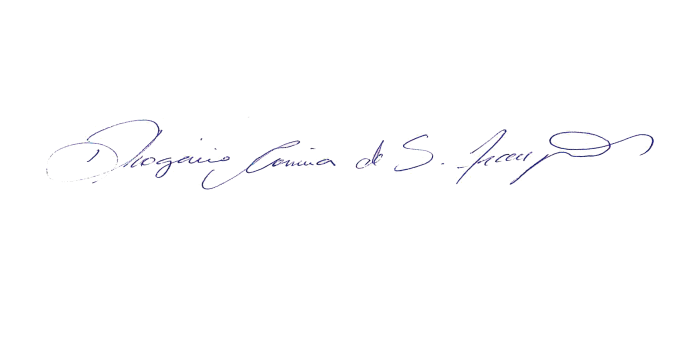
• provas nas semanas 5 e 10, 1ª VA e 3ª VA.

|  |
| --- |
| **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**