|  |
| --- |
| **1. CARACTERIZAÇÃO DA DISCIPLINA** |
| Nome da Disciplina: **Competências: conceito e gestão por competência** | Ano/semestre: **2021/2** |
| Código da Disciplina: **D0120** | Período:  |
| Carga Horária Total: **80h/a** |
| Pré-Requisito: **Não se Aplica**  | Co-Requisito: **Não se Aplica**  |

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

 Rhogério Correia de Souza Araújo, M.e

|  |
| --- |
| **3. EMENTA** |
| A importância de Gestão por Competências. Metodologias de implementação e de manutenção da Gestão por Competências. Gestão de desempenho na Gestão por competências. Desenvolvimento de habilidades de gestão e liderança. A importância da aquisição de diferentes competências para o Gestor de Recursos Humanos. Políticas, modelos, processos de gestão com base no mapeamento de competências individuais e organizacionais. |

|  |
| --- |
| **4. OBJETIVO GERAL** |

 Demonstrar a importância de se definir as competências do cargo para o processo seletivo.

 Identificar aspectos técnicos e comportamentais que definem as competências dos cargos.

 Explicar o que são competências e gestão por competências.

|  |
| --- |
| **5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS** |
| **Unidades** | **Objetivos Específicos** |
| **1 –** Competências: conceito e gestão por competências | 1- Demonstrar a importância de se definir as competências do cargo para o processo seletivo.2- Identificar aspectos técnicos e comportamentais que definem as competências dos cargos.3- Explicar o que são competências e gestão por competências. |
| **2 –** Gestão de competências | 1- Relacionar as principais características das competências na organização.2- Identificar as competências e seus gaps na organização.3- Avaliar como se pode recompor as competências necessárias para a organização. |
| **3 –** Gestão por competências | 1- Conceituar o processo de Gestão por competências como modelo de gerenciamento de pessoas e processos.2- Identificar, por meio dos conceitos teóricos, a influência mútua entre competência individual e organizacional.3- Diferenciar o conceito de competência individual e organizacional. |
| **4 –** Gestão estratégica de competências | 1- Explicar o conceito de competência.2- Identificar as principais técnicas para gerir competências nas empresas.3- Refletir sobre os desafios da gestão por competências nas organizações. |
| **5 –** Gestão de competências *versus* gestão de desempenho | 1- Identificar os principais pontos de uma comparação entre a gestão de competências e a gestão de desempenho, para um realinhamento.2- Determinar a importância da fixação de metas para um realinhamento organizacional.3- Apontar como se dá a realização de realinhamento organizacional. |
| **6 –** Gestão de Pessoas: cenários e tendências | 1- Identificar as principais mudanças ocorridas nos últimos anos na área de gestão de pessoas e como isso impacta nos processos de recursos humanos.2- Explicar as principais tendências da área de Gestão de Pessoas.3- Avaliar por que as pessoas são consideradas a maior vantagem competitiva das empresas nos dias atuais. |
| **7 –** A gestão de pessoas por competências: metodologia e aplicabilidade | 1- Identificar o alinhamento conceitual e o desdobramento das competências.2- Construir as etapas de implementação da metodologia de gestão por competências.3- Reconhecer as principais dificuldades encontradas ao implementar o modelo de gestão por competências. |
| **8 –** Desempenho, Competências essenciais e produtividade | 1- Comparar competências técnicas, competências comportamentais e atributos das competências com a noção de desempenho.​​​​​​​2- Descrever o processo de mapeamento das competências organizacionais e funcionais.3- Relacionar a gestão de desempenho por competências com a produtividade. |
| **9 –** Construindo um perfil de competências do cargo | 1- Entender como elaborar um perfil de competências a partir do entendimento do contexto e desafios do cargo.2- Utilizar o perfil de competências para uma condução mais efetiva do processo seletivo.3- Demonstrar como o perfil de competências é uma importante ferramenta para a área de gestão de pessoas. |
| **10 –** Seleção por competências | 1- Comparar o processo de seleção por competências com os demais tipos de seleção.2- Identificar as vantagens do modelo de seleção por competências.3- Explicar como conduzir um processo de seleção por competências. |
| **11 –** A gestão do conhecimento organizacional | 1- Defender a importância da gestão do conhecimento organizacional.2- Diferenciar dado, informação e conhecimento.3- Classificar conhecimento tácito e conhecimento explícito. |
| **12 –** Treinamento, Desenvolvimento e Aprendizagem Organizacional com Foco Estratégico: Um Modelo Integrado ao Negócio da Empresa. | 1- Reconhecer as características do modelo estratégico de treinamento, desenvolvimento e aprendizagem organizacional.2- Desenvolver programas estratégicos integrados ao negócio da empresa.3- Avaliar a importância do investimento em treinamento e desenvolvimento para gerar vantagem competitiva organizacional. |
| **13 –** Conceitos básicos de treinamento e desenvolvimento organizacional | 1- Diferenciar conceitos básicos relevantes à gestão do aprendizado organizacional.2- Demonstrar as relações entre estes conceitos.3- Discutir como o treinamento, o desenvolvimento, o aprendizado informal e a gestão do conhecimento contribuem para o sucesso de um negócio. |
| **14 –** Planejamento de carreira e habilidades | 1- Explicar competência sob o viés da sociologia francesa.2- Relacionar planejamento e gestão de carreira com autoconhecimento e desenvolvimento de competências.3- Definir habilidades profissionais face às contingências do mercado de trabalho. |
| **15 –** Capital Intelectual | 1- Reconhecer a importância do capital intelectual nas empresas.2- Identificar mecanismos de retenção do capital intelectual.3- Relacionar conhecimento e capital intelectual. |
| **16 –** Desenvolvimento de Líderes | 1- Reconhecer a necessidade do desenvolvimento específico de lideranças.2- Identificar as competências específicas da liderança.3- Elaborar questionamentos sobre as tendências atuais em desenvolvimento de liderança. |

|  |
| --- |
| **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 -** Competências: conceito e gestão por competências | Unidades de aprendizagemVídeo de apresentaçãoFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 2 -** Gestão de competências |
| **2** | **Aula 3 -** Gestão por competências | Unidades de aprendizagemMentoriaFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 4 -** Gestão estratégica de competências |
| **3** | **Aula 5 -** Gestão de competências *versus* gestão de desempenho | Unidades de aprendizagemVideoaulaProva 1Fórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 6 -** Gestão de Pessoas: cenários e tendências |
| **4** | **Aula 7 -** A gestão de pessoas por competências: metodologia e aplicabilidade | Unidades de aprendizagemMentoriaFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 8 -** Desempenho, Competências essenciais e produtividade |
| **5** | **Prova - 2** | Teórica |
| **6** | **Aula 9 -** Construindo um perfil de competências do cargo | Unidades de aprendizagemEstudo em pares – Supere-seFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 10 -** Seleção por competências |
| **7** | **Aula 11 -** A gestão do conhecimento organizacional | Unidades de aprendizagemMentoriaWebinarFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 12 -** Treinamento, Desenvolvimento e Aprendizagem Organizacional com Foco Estratégico: Um Modelo Integrado ao Negócio da Empresa. |
| **8** | **Aula 13 -** Conceitos básicos de treinamento e desenvolvimento organizacional | Unidades de aprendizagemVideoaulaProva 3 Fórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 14 -** Planejamento de carreira e habilidades |
| **9** | **Aula 15 -** Capital Intelectual | Unidades de aprendizagemMentoriaFórum de dúvidas | Teórica |
| **Aula 16 -** Desenvolvimento de Líderes |
| **10** | **Prova – 4** | 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:**CODA, Roberto. Competências Comportamentais. : Grupo GEN, 2016. 9788597008746. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008746/>. KUAZAQUI, Edmir. Administração por competências. : Grupo Almedina (Portugal), 2020. 9788562937378. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788562937378/>. SABBAG, Paulo Y. Competências em Gestão. : Editora Alta Books, 2018. 9788550810423. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788550810423/>.**Complementar:**ULRICH, Dave; BROCKBANK, Wayne; YOUNGER, Jon; ULRICH, Mike. Competências Globais do RH. : Grupo A, 2013. 9788582601501. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582601501/>. DUTRA, Joel S.; FLEURY, Maria Tereza L.; RUAS, Roberto. Competências : conceitos, métodos e experiências. : Grupo GEN, 2012. 9788522468317. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522468317/>.BRANDÃO, Hugo P. Mapeamento de Competências, 2ª edição. : Grupo GEN, 2017. 9788597013573. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013573/>. MAXIMIANO, Antonio Cesar A. ADM por Competências - Você Gestor. : Grupo GEN, 2019. 9788597022148. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597022148/>. BERGAMINI, Cecília W. Competência: a chave do desempenho. : Grupo GEN, 2012. 9788522481569. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522481569/>. |

Anápolis, 04 de outubro de 2021



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

PROFESSOR RESPONSÁVEL PELA DISCIPLINA

HEX/HTML 426664