



Universidade Federal de Santa Catarina

Centro Socioeconômico

Programa de Pós-Graduação em Administração

CURSO	MESTRADO/DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO (PPGA) MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO UNIVERSITÁRIA (PPGAU)		
Ano / Semestre	Disciplina	Créditos (T/TP/P)	Carga horária total
2023/1	Gestão por Competências em IES	2T/2TP	60 horas aula
Nome dos Professores		E-mail do professor	
Marcos Baptista Lopez Dalmau (PPGA + PPGAU) Kelly C. B. T. Tosta (PPGAU)		professordalmau@gmail.com	
Disciplina Eletiva – Área de Concentração: Gestão Universitária			
Horário: 3a – das 14:00h as 18:00h			
EMENTA			
Conceitos de Gestão por Competências. Transição do CHA para Competências. A Gestão por Competências na área pública e privada. A Gestão de Competências nos subsistemas de Recursos Humanos: recrutamento e seleção por Competências; treinamento e desenvolvimento por Competências e Avaliação de Desempenho por Competências. Tendências sobre Gestão por Competências.			
OBJETIVOS DA DISCIPLINA			
A) Conhecer os conceitos fundamentais relacionados à Gestão por Competências; B) Compreender a natureza e os desafios que envolvem o exercício da Gestão por Competências nas IES públicas e privadas; C) Entender e analisar criticamente a prática da Gestão por Competências nas IES públicas e privadas; D) Discutir em profundidade os fatores que influenciam positiva e negativamente o exercício da Gestão por Competências nas IES públicas e privadas.			
ESTRATÉGIAS DE ENSINO E APRENDIZAGEM			
De modo a alcançar os objetivos de aprendizagem, a disciplina contemplará a adoção de aulas presenciais ministradas pelos professores com palestras de gestores de IES, pesquisadores e profissionais ligados ao tema presencial e/ou a distância.			
Além disso, serão trabalhadas textos referenciais, cujo produto final será a construção de mapas mentais com posterior discussão sobre os temas.			
Salienta-se que algumas palestras serão realizadas a distância, uma vez que os palestrantes são de outros países. Por outro lado, tais palestras poderão ser gravadas, o que permitirá posteriores consultas, sobretudo das pessoas que não conseguiram se fazer presentes.			
Os alunos NÃO poderão gravar as aulas utilizando os seus próprios recursos tecnológicos. Da mesma forma, NÃO ESTÁ AUTORIZADA a distribuição das aulas ou qualquer outro material da disciplina.			
Serão realizadas orientações para a elaboração do trabalho final da disciplina, que ocorrerão durante o período de aula, com datas definidas antecipadamente, assim como poderão ser combinadas em períodos extra-classe.			
A combinação de aprendizagem conceitual e aplicada objetiva prover os alunos com as competências requeridas para atuação profissional na área.			
As orientações terão seu tempo pré-definido em função da quantidade de pessoas existentes e o tempo previsto para o encontro. Para tanto, recomenda-se a elaboração do trabalho final em duplas			

AVALIAÇÃO DA DISCIPLINA

A) MAPAS MENTAIS (20%)

Conforme o calendário estabelecido, o aluno deverá apresentar um mapa mental sobre as leituras indicadas.

B) PARTICIPAÇÃO NOS DEBATES/AULAS (30%)

Conforme o calendário estabelecido será avaliada a interação do aluno durante as classes.

B1) Orientações

- Ocorrerão orientações durante o período de aula. Para tanto, os estudantes deverão apresentar os trabalhos considerando a etapa prevista.
- As orientações deverão ser realizadas baseadas nas apresentações das idéias dos trabalhos para os professores responsáveis pela disciplina, onde poderão ser feitas críticas e sugeridas recomendações de correção para o desenvolvimento das pesquisas.
- As apresentações deverão estar estruturadas em arquivo ppt. Todavia, é recomendável o encaminhamento de arquivo em doc. do que já foi desenvolvido até a data pré-definida para o evento.
- A participação das duplas nas orientações em classe é obrigatória. Já nas orientações extra-classe não. Basta apenas ter um dos membros da mesma.

c) ARTIGO FINAL (50%)

Ao final da disciplina, o artigo deverá ser produzido em dupla. Mesmo por se tratar de um mestrado/doutorado acadêmico/profissional, o trabalho deverá ser obrigatoriamente uma pesquisa aplicada e que resolva problemas identificados em IES públicas ou privadas que tenham relação com o escopo da disciplina.

Como sugestões de temas para pesquisa, tem-se os seguintes pontos:

- a) Desafios na implementação da gestão por competências em IES;
- b) Desenvolvimento de competências para IES;
- c) Gestão por Competências e EAD (sujeitos, tecnologias, docentes, etc.);
- d) Gestão por Competências e Internacionalização;
- e) Certificação de competências;
- f) Recrutamento e Seleção por Competências;
- g) Outros assuntos correlatos.

Os textos deverão ter a seguinte formatação (se houver dúvida, consultar):

- Formatação: papel a4; margens superior e esquerda = 3 cm; inferior e direita = 2 cm; fonte Times New Roman, tamanho 12, espaçamento entre linhas – simples.
- Número mínimo de páginas: 17 incluindo texto, ilustrações e referências. Número máximo de páginas: 22.
- Elementos obrigatórios: Título do artigo; Autores; Resumo: deve ressaltar uma breve introdução, o objetivo, a metodologia, os resultados e conclusões em 150 palavras. Introdução; Desenvolvimento Teórico – apresentar uma contextualização teórica compatível que permita compreender o estudo de caso desenvolvido. O aluno deve fazer citações, tendo como base as normas da ABNT; Metodologia; Descrição e estudo de caso; Considerações finais; Referências: apenas as citadas no trabalho, de acordo com a ABNT.

Bibliografia Básica

AMARAL, H. K. **Desenvolvimento de competências de servidores na administração pública brasileira.** Revista do Serviço Público. Brasília. Out./Dez., 2006. p. 549-563.

APPEL, H.; BITENCOURT, C. C. **Gestão de Pessoas por competência:** institucionalização, possibilidades e dificuldades implícitas nas relações trabalhistas brasileiras. O&S, v. 15, n. 45, abr./jun. 2008, p. 175-193.

BERGUE, S. T. **Modelos de gestão em organizações públicas:** teorias e tecnologias para análise e transformação organizacional. Caxias do Sul: Educus, 2011.

COOPERS & LYBRAND. **Remuneração por habilidades e por competências:** preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo. São Paulo: Atlas, 1997.

DUTRA, J. S. **Competências:** conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2007.

FERNANDES, Bruno Henrique Rocha. **Competências e desempenho organizacional.** São Paulo: Saraiva, 2006.

GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. **Modelos de competências e gestão dos talentos.** São Paulo: Makron Books, 2002.

HAMEL, Gary.; PRAHALAD, C. K. **Competindo pelo futuro:** estratégias inovadoras para obter o controle de seu setor e criar os mercados de amanhã. 14. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1995.

LE BOTERF, Guy. **Desenvolvendo a competência dos profissionais.** 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LEME, Rogerio. **Aplicação prática de gestão de pessoas por competências:** mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

MILKOVICH, George T. BOUDREAU, John W. **Administração De Recursos Humanos.** São Paulo, Atlas, 2000.

PIRES, A. K. et. al. **Gestão por competências em organizações de governo.** Escola Nacional de Administração Pública. Brasília, 2005. Disponível em:<http://www.enap.gov.br/documents/52930/585077/livro_gestao_competencias.pdf/cd493b19-485e-42b1-bc0e-27578a89faea>. Acesso em 22/07/2016.

RABAGLIO, Maria Odete. **Ferramentas de avaliação de performance com foco em competências.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

RABAGLIO, Maria Odete. **Seleção por competência.** São Paulo: Educator, 2001.

RESENDE, Enio. **O livro das competências:** desenvolvimento das competências:a melhor auto-ajuda para pessoas, organizações e sociedade. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

RUAS, R. L.; ANTONELLO, C. S.; BOFF, L. H. **Aprendizagem organizacional e competências.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

SILVA, Mateus de Oliveira. **Gestão de pessoas através do sistema de competências:** estratégias, processos, desempenho e remuneração: fundamentos e aplicação. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. **Competência para o sucesso:** como se preparar para uma carreira executiva sólida. 2. ed. São Paulo: STS, 2002.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência:** por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.

Bibliografia Complementar

-

CRONOGRAMA

Data	Descrição do conteúdo
07/03/2023	1 - Apresentação da disciplina; Conceitos introdutórios sobre Competência.
14/03/2023	2 - Conceitos sobre Competências.
21/03/2023	3 - Gestão por Competências
28/03/2023	3 - Gestão por Competências
04/04/2023	Orientação de Trabalhos
11/04/2023	4 - Recrutamento e Seleção por Competências
18/04/2023	4 - Recrutamento e Seleção por Competências
25/04/2023	5 - Avaliação de Desempenho por Competências
02/05/2023	5 - Avaliação de Desempenho por Competências
09/05/2023	Orientação Trabalhos
16/05/2023	6 - Treinamento e Desenvolvimento por Competências
23/05/2023	6 - Treinamento e Desenvolvimento por Competências
30/05/2023	7- Tendências em Gestão por Competências
06/06/2023	Ciclo de Palestras
13/06/2023	Ciclo de Palestras
20/06/2023	Apresentação de Trabalhos
27/06/2023	Apresentação de Trabalhos + encerramento da disciplina