



Universidade Federal de Santa Catarina
Centro Socioeconômico
Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária

CURSO	MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO UNIVERSITÁRIA		
Ano / Semestre	Disciplina	Créditos (T/TP/P)	Carga horária total
2023/1	CAD310019 – Gestão de Competências	4T	60 horas
Nome dos Professores		E-mail dos professores	
Marcos Baptista Lopez Dalmau Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta		professordalmau@gmail.com kellycbenetti@gmail.com	
EMENTA			
Conceitos de Gestão por Competências. Transição do CHA para Competências. A Gestão por Competências na área pública e privada. Educação Corporativa. 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.			
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO			
1 – Introdução a Gestão por Competências 2 – Competências 3 – Gestão “de” e “por” competências 4 – Processo de recrutamento e seleção por competências 5 – Processo de avaliação de desempenho por competências 6 – Processo de treinamento e desenvolvimento por competências 7 – Gestão por competências e outras temáticas associadas			
ESTRATÉGIAS DE ENSINO E APRENDIZAGEM			
<p>De modo a alcançar os objetivos de aprendizagem, a disciplina contemplará a adoção de aulas presenciais ministradas pelos professores e com palestras de gestores de IES, pesquisadores e profissionais ligados ao tema presencial e/ou a distância.</p> <p>Salienta-se que algumas palestras serão realizadas a distância, uma vez que os palestrantes são de outros países. Por outro lado, tais palestras serão gravadas, o que permitirá posteriores consultas, sobretudo das pessoas que não conseguirem se fazer presentes.</p> <p>Na disciplina adotar-se-á a estratégia de leitura dos textos referenciais, cujo produto final será a construção de mapas mentais com posterior apresentação de seminários no início das aulas e discussão sobre os temas ao longo dos encontros.</p> <p>Importante mencionar que 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.</p> <p>Para conhecimento, como será cobrada a elaboração de um trabalho final na forma de um artigo, informa-se que serão realizadas orientações para a elaboração do mesmo. Nesse sentido, os eventos orientativos ocorrerão durante o período de aula, cujas datas já foram definidas previamente e estão disponibilizadas no moodle da disciplina. Todavia, importante mencionar que poderão ser combinadas em períodos extra-classe, caso os alunos entendam como necessário e pertinente.</p> <p>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.</p>			
AVALIAÇÃO DA DISCIPLINA			

A) MAPAS MENTAIS E SEMINÁRIOS (30%)

Conforme o calendário estabelecido, os mapas mentais deverão ser elaborados em DUPLAS e deverão reunir em um ÚNICO DOCUMENTO a síntese de TODOS os textos disponibilizados no moodle para a devida leitura nos seus respectivos dias.

Importante salientar que as duplas deverão adotar uma estratégia para diferenciar a fonte (autores) dos conceitos apresentados nos seus mapas.

Em paralelo, de acordo com a ALOCAÇÃO PRELIMINAR feita em sala de aula, cada dupla deverá preparar uma apresentação em PPT com a essência do conteúdo dos textos lidos para a elaboração do mapa mental e apresentá-la para a turma, em forma de seminário.

A apresentação deverá ser realizada em até 30 minutos, sendo que ao final a dupla responsável compartilhará 2 questões norteadoras que servirão como norte para discussão e continuidade da aula por parte dos professores. Os mapas mentais e o PPT deverão ser postados no moodle da disciplina nos seus respectivos dias de entrega.

B) PARTICIPAÇÃO NOS DEBATES/AULAS (20%)

A participação nos debates envolve os questionamentos, presenças e trabalhos realizados ao longo dos encontros letivos.

Por outro lado, a participação contemplará os encontros de orientação. 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 serão sugeridas recomendações de correção para o desenvolvimento das pesquisas.

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, conforme já mencionado anteriormente, o trabalho final da disciplina deverá ser construído em formato de artigo.

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; Análise e Discussão; 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

-

Data	Descrição do conteúdo
Início da disciplina 07/03/2023	1 – Introdução a Gestão por Competências
14/03/2023	2 – Competências
21/03/2023 28/03/2023	3 – Gestão “de” e “por” competências
04/04/2023	Orientação dos trabalhos da disciplina
11/04/2023 18/04/2023	4 – Processo de recrutamento e seleção por competências
25/04/2023 02/05/2023	5 – Processo de avaliação de desempenho por competências
09/05/2023	Orientação dos trabalhos da disciplina
16/05/2023 23/05/2023	6 – Processo de treinamento e desenvolvimento por competências
30/05/2023	7 – Gestão por competências e outras temáticas associadas
06/06/2023 13/06/2023	Ciclo de palestras nacionais e internacionais sobre Gestão por competências em IES
20/06/2023 27/06/2023	Entrega e apresentação dos trabalhos