UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO UNIVERSITÁRIA

----------IDENTIFICAÇÃO DA DISCIPLINA----------
Disciplina: GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
Professor: Marcos B. L. Dalmau, Dr.
marcos.dalmau@ufsc.br
professordalmau@gmail.com

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:
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 organizações públicas e privadas;
C) Entender e analisar criticamente a prática da Gestão por Competências nas organizações públicas e privadas;
D) Discutir em profundidade os fatores que influenciam positiva e negativamente o exercício da Gestão por Competências nas organizações públicas e privadas;
E) Aplicar técnicas de Gestão por Competências.

Metodologia de trabalho:
A) Exposição Dialogada: exposição feita pelo Professor com a efetiva participação de todos os alunos, provocada pelas perguntas do Professor ou dos alunos, bem como de análises críticas de ambas as partes.
B) Leituras Dirigidas: serão disponibilizados textos científicos visando aprofundar os conhecimentos referentes ao tema central da disciplina.
C) Seminários: das leituras dirigidas os alunos deverão se preparar para apresentar seminários durante o momento de aula.
D) Orientações: ocorrerão orientações para os trabalhos durante o período de aula, com datas definidas antecipadamente.

Critérios de Avaliação:
A)Participação efetiva nas atividades da aula (10%)
B)Seminários realizados em sala (40%);
C)Trabalho final (50%).

Observações:

A) Seminários – Devem ser feitos em dupla

- Os seminários deverão estar baseados nos textos sugeridos para leitura, onde os estudantes contemplarão a essência das idéias dos autores em modo de apresentação (arquivos PPT).
- Destaca-se que as duplas **deverão pesquisar nas bases de dados da UFSC dois outros autores** e seus respectivos textos para dar o devido embasamento contraditório das idéias centrais inerentes ao tema.
- Todas as duplas deverão se preparar para apresentar os seminários.
- A apresentação dos seminários ocorrerá em paralelo com a aula. O tempo destinado para tanto é de, no máximo, 30 minutos.
- Independente da apresentação, **TODAS** as duplas deverão entregar ao professor um resumo crítico dos textos utilizados para a determinada aula. Salienta-se que o resumo crítico pode ser entregue em papel ou via eletrônica.
- A não entrega dos resumos nas datas de aula será considerada como etapa não cumprida.
- Não existe número mínimo de slides para a apresentação.
- As apresentações deverão conter a visão crítica dos alunos quanto ao tema.

- DATA DE ENTREGA: Ver cronograma.

B) Trabalho final – Deve ser feito em dupla

- O trabalho poderá ser uma pesquisa básica ou uma pesquisa aplicada.
- O tema do trabalho deverá estar relacionado à disciplina.
- 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: 20 incluindo texto, ilustrações e referências. Número máximo de páginas: 25.
- 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.
- Somente será considerado entregue o trabalho na versão papel. O encaminhamento do trabalho via digital, mesmo que dentro do prazo, não será considerado.

- DATA DE ENTREGA: Ver cronograma.

C) 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 o restante da sala**, onde poderão ser feitas críticas e sugeridas recomendações de correção para o desenvolvimento das pesquisas.
- As apresentações deverão estar estruturadas em arquivo ppt.

REFERÊNCIAS RECOMENDADAS

CARVALHO, Antonio Vieira De. NASCIMENTO, Luiz Paulo Do. **Administração De Recursos Humanos.** São Paulo, Pioneira, Volume 1, 1993.

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

DUTRA, Joel Souza (org). **Gestão por competências:** um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

DUTRA, Joel Souza. **Competências:** conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2004.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas** – Modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo, Atlas, 2002.

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

FLEURY, Maria Teresa Leme. A gestão da competência e a estratégia organizacional. In: FLEURY, Maria Teresa Leme (coord.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Administração de Recursos Humanos**: Um Enfoque Profissional., São Paulo, Editora Atlas 1994.

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.

KOTTER, John P. HESKETT, James L.. **A Cultura Corporativa e o Desempenho Empresarial.** São Paulo: Makron Books, 1994.

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.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Avaliação de desempenho.** São Paulo: Atlas, 1995.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do Operacional ao Estratégico.** 5ª Edição. Editora Futura. São Paulo, 2002.

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

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, Ênio. **A força e o poder das competências**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.
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.
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, Philippe. **Objetivo Competência**. São Paulo: Atlas, 2001.

Um conjunto de qualidades e atribuições determinadas por uma organização para que o desempenho de um indivíduo atinja os objetivos organizacionais.

Competência é o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes para atingir os objetivos organizacionais.