

CEST: MISSÃO E VISÃO

Missão	<i>Promover educação superior de excelência, formando profissionais competentes e éticos, cidadãos comprometidos com o desenvolvimento da sociedade e com o segmento das pessoas com deficiência, conscientes de sua função transformadora.</i>
Visão	<i>Ser referência regional em educação superior, reconhecida pela excelência de sua atuação e compromisso social.</i>

DADOS DA DISCIPLINA

CÓDIGO	NOME	CH TOTAL	PERÍODO
1088	MÉTODOS E TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E FEEDBACK	80h	4º

EMENTA

Avaliação de desempenho humano. Políticas e procedimentos para gestão de desempenho. Fatores que afetam o desempenho no cargo. Critérios para a avaliação de desempenho. A avaliação de desempenho 360 graus. Modelos de avaliação de desempenho informatizado, interpessoal e autoavaliativo, integrados no modelo 360 graus. A implantação da avaliação de desempenho. Resultados da implantação da avaliação de desempenho.

OBJETIVOS

GERAL

Compreender a importância e necessidade da utilização de métodos eficazes de avaliação de desempenho para a melhoria da produtividade e o desenvolvimento das pessoas nas organizações.

ESPECÍFICOS

Destacar a relevância e o alcance da avaliação de desempenho no contexto organizacional.

Compreender os instrumentos de avaliação de desempenho, com vistas à sua aplicação.

Utilizar a avaliação de desempenho como instrumento de desenvolvimento das pessoas e das organizações.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I - A Avaliação de Desempenho como Metodologia de Desenvolvimento (20h)

- 1.1 Avaliação de Desempenho Humano
- 1.2 Critérios para a Avaliação de Desempenho
- 1.3 Fatores que afetam o desempenho no cargo

UNIDADE II - Políticas e Procedimentos para a Avaliação de Desempenho (20h)

- 2.1 Paradigmas para a avaliação de desempenho
- 2.2 Conceitos e tipos de avaliação de desempenho
- 2.3 Políticas de gestão de pessoas voltadas para a avaliação de desempenho
- 2.4 A gestão do desempenho

UNIDADE III - Modelos de Avaliação de Desempenho (40h)

- 3.1 Principais modelos de avaliação de desempenho
- 3.2 A avaliação 360 graus
- 3.3 Modelos de avaliação de desempenho informatizado, interpessoal e autoavaliativo, integrados no modelo 360 graus
- 3.4 A implantação da avaliação de desempenho
- 3.5 Resultados esperados a partir da implantação da avaliação de desempenho
- 3.6 Práticas de avaliação de desempenho

PROCEDIMENTOS DIDÁTICOS

Aulas expositivas dialogadas, atividades individuais e em equipes, estudos de casos; exposição de vídeos, Exercícios programados.

TRABALHOS DISCENTES EFETIVOS – TDE's

TDE 1: Leitura, Interpretação e resenha do artigo científico recomendado (06h)

TDE 2: Resolução de exercícios práticos relacionados à aplicação de métodos de avaliação de desempenho (10h)

RECURSOS DIDÁTICOS

Recursos audiovisuais: revistas, textos, artigos, quadro branco e acessórios, Datashow e DVD.

SISTEMA DE AVALIAÇÃO

A avaliação tem caráter processual e diagnóstico, objetivando o acompanhamento do desempenho do aluno no decorrer da disciplina, para tanto, devem ser considerados aspectos qualitativos como a participação ativa nas aulas e atividades acadêmicas, o relacionamento aluno-professor e aluno-aluno, a cooperação, a competência fundamentada na segurança dos conhecimentos adquiridos, a autonomia para aprofundar os conhecimentos, a pontualidade, o cumprimento de prazos na entrega de trabalhos, dentre outros.

Cotidianamente, a cada aula, a avaliação ocorrerá com base em procedimentos como: discussão de temas relacionados aos conteúdos; exercícios escritos; produção textual; estudo dirigido, estudo de casos, análises de peças jurídicas etc.

Além dos aspectos qualitativos, serão observados os critérios objetivos regimentais:

a) frequência mínima de 75% da carga horária da disciplina;

b) três notas parciais (uma por mês, a cada 1/3 do conteúdo trabalhado, cumulativamente ou não) que serão compostas da seguinte forma: avaliação escrita individual com peso de 100% quando admitir, em seu conteúdo, questões referentes ao texto acadêmico; avaliações escritas individuais na proporção mínima de 70%, quando associadas a atividades acadêmicas individuais, cuja proporção será de até 30% para a composição da nota.

Estão previstas como atividades acadêmicas:

a) leitura e interpretação do artigo científico que subsidiarão uma produção textual a ser feita pelo aluno, individualmente, em sala de aula, a partir de um tema ou questionamentos propostos pelo professor, com base no artigo indicado; essa produção terá peso de 20% ou 30% na composição da nota da 2ª ou 3ª avaliação, conforme correlação entre artigo e conteúdo trabalhado;

b) leitura, análise e resumo de um texto;

c) resenha de livro sobre marketing, que comporá a nota da 3ª avaliação, na proporção de 30%.

Em consonância às normas institucionais, não obtendo média para aprovação a partir das três notas parciais, o discente automaticamente estará inscrito para realizar a prova substitutiva e, caso ainda não seja aprovado, mas tendo alcançado a média 4,0 (quatro), se submeterá à prova final.

ARTIGO CIENTÍFICO E TEXTO PARA ATIVIDADES ACADÊMICAS

. Referência:

BIBLIOGRAFIA

BÁSICA

LEANDRO, A. M. **Avaliação de desempenho**. São Paulo: Wak, 2009.

LEME, R. **Avaliação de desempenho com foco em competência: a base para remuneração por competência**. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

PONTES, B. R. **Avaliação de desempenho: métodos clássicos e contemporâneos**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2010.

COMPLEMENTAR

ALBUQUERQUE, L. G.; LEITE, N. P. **Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas**. São Paulo: Atlas, 2010.

ARCURI, R.; CABRAL, N.; KARDEC, A. **Gestão estratégica e avaliação de desempenho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2011.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PULAKOS, E. D. **Gestão de desempenho**. São Paulo: Gente, 2011.