

[CURSOS E EVENTOS](#)
CAPACITAÇÃO[CONTEÚDOS EXCLUSIVOS](#)
CONSULTRE PLAY[Portal do Aluno](#)[Presencial](#)[Ao Vivo](#)[EAD](#)[In Company](#)[Webinários](#)

Avaliação de Desempenho por Competências (ADC) aplicada à Administração Pública

Gestão de Desempenho com base em Competências

100% em Vídeo Aulas

Lançamento

[Carga horária de 30h] ♦ [100% em Vídeo Aulas]

Como funciona este curso EAD?

Este curso é um Programa de Educação a Distância (EAD) ministrado por meio de videoaulas fragmentados em módulos e tópicos lineares, como um plano de estudo em qualidade FULLHD, disponibilizadas exclusivamente no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) da Consultre e com acesso fácil e rápido em qualquer dispositivo conectado à internet.

O aluno, após a confirmação de sua matrícula, terá acesso imediato ao curso, podendo acessar 24 horas por dia, 7 dias da semana, pelo período de 30 dias corridos. É de responsabilidade do aluno completar todo o treinamento durante o prazo vigente do curso.

Qual a proposta do curso?

Avaliar desempenho nem sempre é uma tarefa fácil. Normalmente é um momento de expectativas, ansiedades, resistências e desconfianças. É natural que assim seja, pois os envolvidos, principalmente os avaliados, têm a tendência a se perguntar: serei avaliado com imparcialidade e justiça? O avaliador possui a devida competência para desenvolver esse papel? As minhas qualidades serão consideradas? Por outro lado, os avaliadores talvez não estejam preparados para o processo.

Na Administração Pública, até há algum tempo atrás, as avaliações de desempenho limitavam-se a analisar aspectos puramente operacionais (frequência, assiduidade, urbanidade etc.) sem levar em consideração o desenvolvimento profissional e os resultados obtidos pelo indivíduo. Atualmente, no entanto, os temas "Gestão por Competências" e "Avaliação de Desempenho" vêm ganhando espaço. A observação da prática, porém, mostra que as instituições públicas ainda apresentam dificuldades na sua aplicação.

As perguntas que normalmente surgem nessas instituições são: é possível reunir, em uma mesma metodologia os conceitos “desempenho” e “competências”? Como implementar na prática? Esses conceitos e técnicas não são inspirados na iniciativa privada? Será que se aplicam integralmente ao serviço público? Há uma maneira de medir as competências? Pode-se utilizar competências para medir desempenho?

O programa aqui exposto pretende discutir essas questões e apresentar aos participantes as melhores práticas de gestão de desempenho por competências já em utilização em diversas instituições do serviço público. Este treinamento aborda aspectos metodológicos e práticos da implementação do processo de Avaliação de Desempenho por Competências (Metodologia ADC) que, ao trabalhar com duas dimensões, Competências e Resultados, visa atender tanto às necessidades da instituição quanto aos interesses dos servidores, uma vez que privilegia aspectos do desenvolvimento profissional dos envolvidos no processo.

A metodologia ADC parte da comparação entre os requisitos de competências (competências requeridas para bom desempenho dos processos de trabalho) e as competências individuais evidenciadas (apresentadas pelos servidores) a fim de gerar a relação das lacunas de competências, ou seja, competências requeridas e não apresentadas. Em outra frente compara os resultados quantitativos esperados com os apresentados pelo servidor e mostra realizações superiores ou aquém do esperado.

A análise das competências (análise qualitativa) e dos resultados (análise quantitativa) dos servidores, evidencia insuficiências e méritos, necessidades e potencialidades, para orientar a elaboração de Planos de Desenvolvimento Profissional (individuais, setoriais e institucionais) mais ajustados às necessidades organizacionais e aos interesses dos servidores. O resultado desse processo, registrado no Banco de Talentos, possibilita melhor gestão dos diversos talentos encobertos pelo cotidiano do trabalho.

A quem se destina?

Profissionais de gestão de pessoas e gestores do serviço público de todas as esferas.

Conteúdo do Curso

▼ MÓDULO 1 – INTRODUÇÃO

- Tendências em Gestão de Pessoas;
- Panorama da Avaliação de Desempenho;
- O que é a Avaliação de Desempenho por Competências (ADC);
- O processo ADC com suas finalidades e resultados;
- Os elementos da ADC;
- Sistema de Gestão de Pessoas por Competências;
- Gestão de Pessoas e a Estratégia Organizacional:
 - o O Processo Estratégico;*
 - o Desdobramento dos objetivos estratégicos em projetos e metas;*
 - o Uma Política de Gestão de Pessoas.*

▼ MÓDULO 2 – PLANEJAMENTO E CONTROLE EM GESTÃO DE PESSOAS – A dimensão quantitativa

- Planejamento e controle:
 - o O que é Planejar?*
 - o A definição de Objetivo*
- Gestão de processos x gestão de pessoas:
 - o Processo de Trabalho*
 - o O produto do Processo*
 - o Processos Vs Estrutura Organizacional*
 - o Processos Vs Função*
- Indicadores em gestão de pessoas:
 - o O que são Indicadores*

o O processo de Medição

o Algumas variáveis a medir e exemplos

• O que é Meta e como estabelecê-la:

o O que é Meta?

o Estabelecimento de Metas

o Conceitos básicos sobre Metas e situações comuns

o Algumas dicas – Teste de validade de Meta

• Exercícios na Prática.

❑ MÓDULO 3 – SISTEMA DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS (SGP) – a dimensão qualitativa

• Visão geral do SGP:

o Processo de Gestão de Competências

o Banco de Talentos (BDT)

o Os 5 Subsistemas

• O que é competência;

• Tipologia das competências;

• Ciclo de Gestão de Competências;

• O que é Matriz de Competências;

• O que é Matriz de Competências Requeridas e Evidenciadas;

• Etapas do Estabelecimento das Competências Requeridas;

• Evidenciamento de Competências Evidenciadas Vs Requeridas;

• Exercícios na prática.

❑ MÓDULO 4 – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS (ADC)

• O que é a ADC e suas premissas;

• Processo de ADC;

• Elementos da ADC;

• Modelo de Estruturação dos Indicadores;

• Indicadores Qualitativos;

• Indicadores Quantitativos;

• Um caso real da Administração Pública da Avaliação de Desempenho Individual (ADI);

• Lições aprendidas na prática;

• Exercícios na Prática.

❑ MÓDULO 5 – BANCO DE TALENTOS (BDT)

• O Mapa de conceitos;

• Escalonamento do Perfil de Desempenho Profissional (competências e resultados);

• Matriz de Desenvolvimento Profissional.

❑ MÓDULO 6 – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS

• Recrutamento e Seleção internos;

• Como perceber comportamentos na prática?

• Exemplos de perguntas comportamentais.

❑ MÓDULO 7 – PLANO DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL POR COMPETÊNCIAS (PDC)

• O que é PDC?

• Matriz de Desenvolvimento;

• Trilhas de Aprendizagem;

• Etapas para Implementação;

• Pré-requisitos para o PDC;

• Fatores críticos de sucesso (FCS);

• Percurso até o PDC.

❑ MÓDULO 8 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

• Considerações Finais do Professor André Freitas;

Professor



André Freitas

Consultor em Gestão Empresarial com grande vivência em Gestão de Pessoas por Competências, Gestão por Processos de Trabalho e projetos de Reestruturação Organizacional. Tem Pós-graduação em Marketing pela Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM/RJ) e em Desenvolvimento do Potencial Criativo pelo Instituto Latino Americano de Criatividade e Estratégia (ILACE/SP), além de Engenheiro (UNITAU/SP). É professor da Fundação Getúlio Vargas – FGV Management/Rio no MBA Executivo em Administração: Gestão da Tecnologia da Informação e no MBA Gestão de Novos Negócios (em ambos faz orientação ao TCC), bem como no MBA de Gestão de Processos (Fundamentos em Gestão de Processos). Também é professor da FGV Direito/Rio (Gestão por Competências) e do IBMEC/Rio no CBA em Gestão por Processos de Trabalho (Gestão Estratégica de Pessoas). Foi professor nos MBA da Universidade Federal Fluminense – UFF (Gestão de Projetos e Gestão de Competências). Foi professor da ESPM/Rio (Planejamento Estratégico de Marketing, Ambiente Empresarial e Workshop de Criatividade). Também foi professor de outras instituições de ensino, em diversas disciplinas tais como, Formação de Consultores Empresariais, Ferramentas de Projeto, Estratégias e Técnicas de Negociação. Atuou como Consultor na FGV Projetos, onde participou da coordenação de diversos projetos de reestruturação organizacional. Sua trajetória profissional inclui a passagem pela Coopers & Lybrand Consultores Ltda. (atualmente PWC). É coautor do livro A Reforma do Poder Judiciário no Estado do Rio de Janeiro – Projeto de Fortalecimento e Modernização da Gestão, editado pela FGV/RJ.