

**Administração Central
Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec**

Plano de Trabalho Docente – 2014

Ensino Técnico

Etec de São José do Rio Pardo

Código: 150

Município: São José do Rio Pardo

Eixo Tecnológico: Gestão e Negócios

Habilitação Profissional: técnica de Nível Médio de Técnico em Administração

Qualificação: Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Administração

Componente Curricular: Gestão de Pessoas III

Módulo: 3º

C. H. Semanal: 2,5

Professor: Divino Lozetti Risso

I – Atribuições e atividades profissionais relativas à qualificação ou à habilitação profissional, que justificam o desenvolvimento das competências previstas nesse componente curricular.

Atribuições:

- Trabalhar de acordo com normas de saúde e segurança do trabalho.
- Utilizar de forma ética a legislação que regula sua atuação profissional.
- Elaborar planilhas eletrônicas para tomada de decisões gerenciais.

Atividades:

- Gerenciar Recursos Humanos
- Aplicar normas de segurança no trabalho.
- Elaborar programas preventivos.
- Informar condições inseguras de trabalho.
- Definir métodos de desenvolvimento de pessoas.
- Aplicar metodologia de comunicação pessoal formal/informal em *feedbacks* na avaliação de desempenho.
- Definir programas de qualidade de vida no gerenciamento de pessoas. .
- Promover mudanças maximizando desempenho e otimizando a integração dos Recursos Humanos.

**Administração Central
Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec**

II – Competências, Habilidades e Bases Tecnológicas do Componente Curricular

Componente Curricular: Gestão de Pessoas III

Módulo: III

Nº	Competências	Nº	Habilidades	Nº	Bases Tecnológicas
1	Implementar políticas de desenvolvimento e retenção de talentos.	1.1	Verificar possibilidades de desenvolvimento de pessoal.	1	Métodos de desenvolvimento de pessoas no cargo atual: rotação de cargos posições de assessoria aprendizagem prática atribuição de comissões participação em cursos e seminários externos exercícios de simulação de papéis – <i>role playing</i> treinamento – outdoor – fora da empresa. estudo de casos jogos de empresas – management games ou business games centro de desenvolvimento internos - <i>in house development centers</i> coaching
2	Reconhecer a importância do Gestor de Recursos Humanos para manutenção da higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho.	1.2	Desenvolver ações que possibilitem aplicação de métodos de desenvolvimento de pessoas no cargo atual e fora do cargo.		
3	Gerenciar o processo de avaliação de desempenho.	1.3	Desenvolver ações e políticas de retenção de talentos.		
4	Compreender a influência das tendências na gestão de pessoas.	1.4	Identificar a importância da comunicação.		
5	Detectar o alinhamento necessário para a gestão do capital humano no contexto Organizacional	1.5	Conhecer a aplicação de um programa de relações com o empregado.		
		2.1	Definir o papel do gestor de recursos humanos para a higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho.	2	Desenvolvimento de pessoas fora do cargo: tutoria; aconselhamento de funcionários
		2.2	Identificar os aspectos do ambiente físico e psicológico de trabalho.		
		2.3	Aplicar os princípios da ergonomia no ambiente de trabalho.		
		2.4	Indicar as etapas do programa de saúde ocupacional.	3	Programa de relações com o empregado: comunicações; cooperação; proteção; assistência; disciplina e conflito processo de reconhecimento de desempenho e empenho; práticas de reconhecimento e recompensa
		2.6	Identificar a importância da Comunicação de Acidente de Trabalho e sua validade.		
		2.7	Analisar os impactos gerados pela área de segurança no trabalho e qualidade de vida.		
		2.8	Identificar a qualidade de vida no trabalho como competência estratégica		
		3.1	Interpretar o processo de avaliação de desempenho e suas potencialidades	2	Principais conceitos e as melhores práticas de higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho: Legislação sobre Saúde e Segurança do Trabalho; riscos ambientais;

**Administração Central
Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec**

		<p>3.2 Conhecer métodos tradicionais de avaliação de desempenho.</p> <p>3.3 Conhecer métodos modernos de avaliação de desempenho.</p> <p>3.4 Identificar as aplicações e técnicas da avaliação de desempenho.</p> <p>3.5 Demonstrar as características e a importância do processo de avaliação de desempenho.</p> <p>3.6 Analisar as informações contidas na entrevista de desligamento.</p> <p>4.1 Identificar a diferença entre downsizing e rightsizing.</p> <p>4.2 Interpretar a atuação do mentoring e do coach para a criação de valor.</p> <p>4.3 Compreender as gerações e o foco que a gestão de pessoas deve empreender no capital intelectual da organização.</p> <p>5.1 Compreender a necessidade de aperfeiçoamento e inovação na gestão de pessoas.</p> <p>5.2 Utilizar instrumentos de medições para os aspectos intangíveis que agregam valor a produtos e serviços.</p> <p>5.3 Conhecer as dez grandes áreas de indicadores de gestão do capital humano</p>	<p>3</p> <p>4</p>	<p>prevenção de acidentes; acidente de trabalho; abertura da CAT; Auxílio Doença; ambiente físico de trabalho: NR9 – Programa de Prevenção do Riscos</p> <p>Ambientais – PPRA; ambiente psicológico de trabalho; princípios de ergonomia; saúde Ocupacional: NR7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional; NR 5 –CIPA; o acidentes de trabalho o causas o EPI’s e EPC’s insalubridade e periculosidade; componentes da qualidade de vida no ambiente de trabalho; equilíbrio epssoal: trabalho, estresse e o desemprego</p> <p>Conceito de avaliação de desempenho humano: métodos tradicionais: o escalas gráficas; o escolha forçada; o pesquisa de campo; o incidentes críticos novas abordagens: o avaliação participativa por objetivos; o avaliação 360 graus; o avaliação de competências; conceito e a importância do <i>feedback</i>; entrevista de desligamento</p> <p>Definições para a área de gestão de pessoas; downsizing; rightsizing; empowerment; outsourcing; benchmarking; mentoring;</p>
--	--	---	-------------------	---

Administração Central
 Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec

			<p>5</p> <p>coaches; gestão do conhecimento gerações: o <i>Baby-Boomers</i>; o gerações X, Y e Z</p> <p>• Responsabilidade Social</p> <p>Desafios na gestão de recursos humanos: <i>Balanced Scorecard</i> e capitais formadores de ativos intangíveis: o capital humano; o capital informacional; o capital organizacional; o capital institucional; o capital de relacionamentos; o capital intelectual indicadores de desempenho em recursos humanos: o eficácia organizacional; o estrutura de RH; o remuneração; o benefícios; o absenteísmo e rotatividade; o recrutamento e Seleção o educação e aprendizagem; o saúde ocupacional; o relações trabalhistas; o perfil da força de trabalho</p>
--	--	--	---

**Administração Central
Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec**

III – Procedimento Didático e Cronograma de Desenvolvimento

Componente Curricular: Gestão de Pessoas III

Módulo: III

Habilidade	Bases Tecnológicas	Procedimentos Didáticos	Cronograma / Dia e Mês
<p>Verificar possibilidades de desenvolvimento de pessoal.</p> <p>Desenvolver ações que possibilitem aplicação de métodos de desenvolvimento de pessoas no cargo atual e fora do cargo.</p> <p>Desenvolver ações e políticas de retenção de talentos.</p> <p>Identificar a importância da comunicação.</p> <p>Conhecer a aplicação de um programa de relações com o empregado</p>	<p>Métodos de desenvolvimento de pessoas no cargo atual: rotação de cargos posições de assessoria aprendizagem prática atribuição de comissões participação em cursos e seminários externos exercícios de simulação de papéis – <i>role playing</i> treinamento – outdoor – fora da empresa. estudo de casos jogos de empresas – management games ou business games centro de desenvolvimento internos - <i>in house development centers</i> coaching</p> <p>Desenvolvimento de pessoas fora do cargo: tutoria; aconselhamento de funcionários</p>	<p>Aula expositiva, trabalho em equipe e individual, seminários com apresentações.</p>	<p align="center">23/01 a 27/02</p>

Administração Central
Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec

<p>Definir o papel do gestor de recursos humanos para a higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho.</p> <p>Identificar os aspectos do ambiente físico e psicológico de trabalho.</p> <p>Aplicar os princípios da ergonomia no ambiente de trabalho.</p> <p>Indicar as etapas do programa de saúde ocupacional.</p> <p>Identificar a importância da Comunicação de Acidente de Trabalho e sua validade.</p> <p>Analisar os impactos gerados pela área de segurança no trabalho e qualidade de vida.</p> <p>Identificar a qualidade de vida no trabalho como competência estratégica</p>	<p>Principais conceitos e as melhores práticas de higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho: Legislação sobre Saúde e Segurança do Trabalho; riscos ambientais; prevenção de acidentes; acidente de trabalho; abertura da CAT; Auxílio Doença; ambiente físico de trabalho: NR9 – Programa de Prevenção do Riscos Ambientais – PPRA; ambiente psicológico de trabalho; princípios de ergonomia; saúde Ocupacional: NR7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional; NR 5 –CIPA; o acidentes de trabalho o causas o EPI's e EPC's insalubridade e periculosidade; componentes da qualidade de vida no ambiente de trabalho; equilíbrio pessoal: trabalho, estresse e o desemprego</p>	<p>Aula expositiva, trabalho em equipe e individual, seminários com apresentações.</p>	<p>06/03 a 03/04</p>
--	--	--	-----------------------------

**Administração Central
Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec**

<p>Interpretar o processo de avaliação de desempenho e suas potencialidades. Conhecer métodos tradicionais de avaliação de desempenho.</p> <p>Conhecer métodos modernos de avaliação de desempenho.</p> <p>Identificar as aplicações e técnicas da avaliação de desempenho.</p> <p>Demonstrar as características e a importância do processo de avaliação de desempenho.</p> <p>Analisar as informações contidas na entrevista de desligamento.</p>	<p>Conceito de avaliação de desempenho humano:</p> <p>métodos tradicionais:</p> <ul style="list-style-type: none"> o escalas gráficas; o escolha forçada; o pesquisa de campo; o incidentes críticos <p>novas abordagens:</p> <ul style="list-style-type: none"> o avaliação participativa por objetivos; o avaliação 360 graus; o avaliação de competências; <p>conceito e a importância do <i>feedback</i>;</p> <p>entrevista de desligamento</p>	<p>Aula expositiva, trabalho em equipe e individual, seminários com apresentações.</p>	<p>10/04 a 08/05</p>
---	--	--	-----------------------------

Administração Central
Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec

<p>Identificar a diferença entre downsizing e rightsizing.</p> <p>Interpretar a atuação do mentoring e do coach para a criação de valor.</p> <p>Compreender as gerações e o foco que a gestão de pessoas deve empreender no capital intelectual da organização.</p>	<p>Definições para a área de gestão de pessoas; downsizing; rightsizing; empowerment; outsourcing; benchmarking; mentoring; coaches; gestão do conhecimento gerações: o <i>Baby-Boomers</i>; o gerações X, Y e Z</p>	<p>Aula expositiva, trabalho em equipe e individual, seminários com apresentações.</p>	<p>15/05 a 22/05</p>
---	---	--	-----------------------------

**Administração Central
Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec**

<p>Compreender a necessidade de aperfeiçoamento e inovação na gestão de pessoas.</p> <p>Utilizar instrumentos de medições para os aspectos intangíveis que agregam valor a produtos e serviços.</p> <p>Conhecer as dez grandes áreas de indicadores de gestão do capital humano</p>	<p>Desafios na gestão de recursos humanos: <i>Balanced Scorecard</i> e capitais formadores de ativos intangíveis:</p> <ul style="list-style-type: none"> o capital humano; o capital informacional; o capital organizacional; o capital institucional; o capital de relacionamentos; o capital intelectual <p>indicadores de desempenho em recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> o eficácia organizacional; o estrutura de RH; o remuneração; o benefícios; o absenteísmo e rotatividade; o recrutamento e Seleção o educação e aprendizagem; o saúde ocupacional; o relações trabalhistas; o perfil da força de trabalho 	<p>Aula expositiva, trabalho em equipe e individual, seminários com apresentações.</p>	<p>29/05 a 05/06</p>
---	--	--	-----------------------------

**Administração Central
Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec**

IV - Plano de Avaliação de Competências

Competência	Indicadores de Domínio	Instrumento(s) e Procedimentos de Avaliação ¹	Crítérios de Desempenho	Evidências de Desempenho
<p>Implementar políticas de desenvolvimento e retenção de talentos.</p> <p>Reconhecer a importância do Gestor de Recursos Humanos para manutenção da higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho.</p> <p>Gerenciar o processo de avaliação de desempenho.</p> <p>Compreender a influência das tendências na gestão de pessoas.</p> <p>Detectar o alinhamento necessário para a gestão do capital humano no contexto Organizacional</p>	<p>Verificar possibilidades de desenvolvimento de pessoal.</p> <p>Desenvolver ações que possibilitem aplicação de métodos de desenvolvimento de pessoas no cargo atual e fora do cargo.</p> <p>Desenvolver ações e políticas de retenção de talentos.</p> <p>Identificar a importância da comunicação.</p> <p>Conhecer a aplicação de um programa de relações com o empregado</p> <p>Definir o papel do gestor de recursos humanos para a higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho.</p> <p>Identificar os aspectos do ambiente físico e psicológico de trabalho.</p> <p>Aplicar os princípios da ergonomia no ambiente de trabalho.</p> <p>Indicar as etapas do programa de saúde ocupacional.</p> <p>Identificar a importância da Comunicação de Acidente de Trabalho e sua validade.</p> <p>Analisar os impactos gerados pela área de segurança no trabalho e qualidade de vida.</p> <p>Identificar a qualidade de vida no trabalho</p>	<p>A Pesquisa e apresentação. Relatórios de discussão Relatório de trabalho de campo de visitas técnicas. Avaliação escrita individual. Estudo de caso Observação direta Simulações através de situações fictícias Auto avaliação Portfólios</p>	<p>Clareza , criticidade</p>	<p>Apresentou organização e clareza didática e cumprindo os prazos.</p>

**Administração Central
Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec**

<p>como competência estratégica</p> <p>Interpretar o processo de avaliação de desempenho e suas potencialidades. Conhecer métodos tradicionais de avaliação de desempenho.</p> <p>Conhecer métodos modernos de avaliação de desempenho.</p> <p>Identificar as aplicações e técnicas da avaliação de desempenho.</p> <p>Demonstrar as características e a importância do processo de avaliação de desempenho.</p> <p>Analisar as informações contidas na entrevista de desligamento.</p> <p>Identificar a diferença entre downsizing e rightsizing.</p> <p>Interpretar a atuação do mentoring e do coach para a criação de valor.</p> <p>Compreender as gerações e o foco que a gestão de pessoas deve empreender no capital intelectual da organização. Compreender a necessidade de aperfeiçoamento e inovação na gestão de pessoas.</p> <p>Utilizar instrumentos de medições para os aspectos intangíveis que agregam valor a produtos e serviços. Conhecer as dez grandes áreas de indicadores de gestão do capital humano</p>			
---	--	--	--

**Administração Central
Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec****V – Material de Apoio Didático para Aluno (inclusive bibliografia)**

- Gestão de Pessoas – Idalberto Chiavenato – 3ª Edição - Campus
- Recursos Humanos “O Capital Humano Das Organizações” – Idalberto Chiavenato - 8ª Edição - Atlas
- Gestão de Pessoas – O Novo Papel Dos Recursos Humanos Nas Organizações – Idalberto Chiavenato - 10ª Edição - Campus
- Administração de Recursos Humanos – Fundamentos Básicos – Idalberto Chiavenato 6ª Edição – Atlas
- Gestão de Pessoas e Talentos – Janete Knapik – 3ª Edição – Editora IBPEX
- Gestão de Talentos – Erika Gisele Lotz & Lorena Carmen Gramms - Editora IBPEX
- Melhores Estratégias para sua carreira – Rahild Neuburger – Editora IBPEX
- O uso de histórias no ambiente de trabalho – Terrence L. Gargiulo – Editora IBPEX

VI – Estratégias de Recuperação Contínua (para alunos com baixo rendimento/dificuldades de aprendizagem)

Serão oferecidas atividades extras como seminários e pesquisas de modo que alcancem os objetivos mínimos exigidos. A recuperação será contínua e paralela, com atividades, recursos e metodologias diferenciadas e individualizadas com a finalidade de eliminar ou reduzir dificuldades que inviabilizam o desenvolvimento das competências citadas neste Plano de Trabalho docente, e após estes procedimentos uma avaliação para que se verifique e se concretize tal proposta

VI – Identificação:

Nome do professor: Divino Lozetti Risso

Assinatura:

Data: 01.04.2014

VII – Parecer do Coordenador de Curso:

Plano de Trabalho Docente está de acordo com as normas do CETEC e da ETEC de São José do Rio Pardo cód. 150 e corresponde as determinações do Plano de Curso do Técnico em Administração.

Nome do coordenador (a): Divino Lozetti Risso

Assinatura:

Data: 01.04.2014