

Universidade do Sul de Santa Catarina – Unisul
Campus Virtual



Atividade de Avaliação a Distância 2

Disciplina/Unidade de Aprendizagem:

Curso: **Ciência da Computação**

Professor: **Clarissa Carneiro Mussi**

Nome do aluno: **Luiz Eduardo de Souza Guimarães**

Data: **10 de junho de 2019**

Orientações:

- Procure o professor sempre que tiver dúvidas.
- Entregue a atividade no prazo estipulado.
- Esta atividade é **obrigatória** e fará parte da sua média final.
- Encaminhe a atividade via Espaço UnisulVirtual de Aprendizagem (**EVA**).

Considerando o estudado no **tópico 5** sobre Gestão de Competências, responda as questões abaixo.

1) Identifique 3 **objetivos** da gestão de competências e **descreva** cada um deles. (3,0 pontos)

* **Desenvolver a cultura do feedback 360 graus. Na avaliação 360°, conhecida também como Feedback 360 Graus, Feedback com Múltiplas Fontes, e Avaliação Multivisão, o colaborador recebe feedbacks simultâneos de diversas fontes ao seu redor (daí o nome 360°). Ele pode ser avaliado por seus pares de trabalho, superiores, subordinados, clientes internos e externos. Neste tipo de avaliação é considerada também a avaliação que o próprio funcionário faz de si mesmo.**

* eliminar as lacunas – hiatos (gaps) – de competências. Basicamente é eliminar todas as dificuldades e obstáculos de colaboradores para entregar os resultados esperados para a sua empresa. Como fazer isso? Mapeando as competências que a empresa precisa.

Uma ótima técnica para ver se os colaboradores estão com o mesmo pensamento da empresa. Planejamento, objetivos, tudo tem que estar alinhado e definido para alcançar metas e resultados de maior sucesso. Descobrir o que cada colaborador pode entregar individualmente é um item bem importante a ser abordado na empresa. Fazendo estes e outros processos, haverá uma margem maior para o sucesso. Haverá aumento na produtividade, terá desenvolvimento de talentos individuais, etc.

* desenvolver vantagens competitivas individuais e da empresa. Cada colaborador tem um nível de conhecimento, uns mais e uns menos. Por exemplo, o colaborador que é ligado em tendências e possui uma facilidade na adaptação para as mesmas, gera uma vantagem individual e também automaticamente gera uma a nível empresa, pois a empresa estará aberta às novidades e com colaboradores preparados para o novo. Um outro exemplo de vantagem competitiva é a motivação de seus colaboradores. Um colaborador motivado, aumenta sua produtividade, busca conhecimento e técnicas para otimizar seu trabalho, fazendo com que seus esforços sejam reconhecidos por seu setor e também por sua empresa. Ajuda até a criar ou manter um bom ambiente de trabalho

2) Identifique 3 **atividades** da gestão de competências, **descreva**-as e forneça **exemplos práticos** de cada uma delas. (4,0 pontos)

1ª captação de pessoas: visando a adequar as competências necessárias às estratégias de negócio formuladas, as empresas buscam por pessoas que tenham um nível educacional elevado e, para tal, se valem de programas de trainees, por exemplo, considerados fundamentais para atrair novos talentos;

Ex: Ao abrir uma vaga na empresa, é necessário definir algumas coisas. Definir qual a área de atuação do colaborador, se já possui experiência, habilidades e/ou cursos adicionais pensando já em outras atividades e áreas para um possível deslocamento do colaborado, referências de empresas anteriores, etc.

2ª desenvolvimento de competências: visando a adequá-las às necessidades organizacionais, visto que as empresas contam ainda com a possibilidade de

desenvolver as competências essenciais dos indivíduos, por meio das mais diversas práticas;

Ex: A empresa oferecer cursos e treinamentos para os colaboradores, oferecer palestras para a troca de experiências e de conhecimento. Nem tudo está no comprar cursos e livros, às vezes a fonte de conhecimento está mais perto e mais acessível.

3ª remuneração por competência: visando a resguardar parte do conhecimento tácito de seus colaboradores e mantê-los nas organizações; trata-se de prática utilizada por empresas, com novas formas de remuneração de seus empregados, como remuneração variável e remuneração baseada nas competências desenvolvidas.

Ex: participação nos resultados da empresa é um dos melhores exemplos para essa atividade. Todo ano ou um período definido por cada empresa, o colaborador ganha uma participação nos resultados da empresa. Isso faz com que o colaborador se sinta bem aproveitado, tenha reconhecimento e busque cada vez mais desenvolver suas habilidades e adquirir maior conhecimento.

3) Identifique 3 **barreiras** à gestão de competências, descreva-as e proponha **estratégias para minimizá-las.** (3,0 pontos)

Uma das dificuldades encontradas é apresentada por Sandberg em 94, que diz que as organizações quando vão aplicar a gestão de competências, apresentam limitações em função da perspectiva racionalista. O próprio sugere que seja desenvolvida uma abordagem científica com foco direto na competência utilizada para conclusão do trabalho, enfatizando que a descrição da competência humana no trabalho é indireta e não direta e, por isso, é necessário que as competências todas sejam descritas como são manifestadas no desempenho do trabalho.

A segunda dificuldade que pode ser encontrada é a falta de adesão de algum nível da organização ao modelo. Transformar o "velho" em novo não é fácil. A forma de vencer esse obstáculo está na criação de espaços de debate sobre esse novo modelo de gestão - Gestão por Competências, em todos os níveis. Essa ideia deve culminar com a formulação de novas estratégias e estruturas de funcionamento para a empresa. Com as lideranças organizacionais, o foco deve ser em mostrar e oportunizar os benefícios que esse modelo integrado trás para a gestão de pessoas. Com os funcionários e os colaboradores, a ênfase deve ser o comprometimento e envolvimento de todos com o processo. Nunca é demais ressaltar que não estamos falando de nenhum bicho de sete

cabeças. Quando bem difundida, a Gestão por Competências gera muito comprometimento, entendimento e aceitação.

A terceira dificuldade é a postura centralizadora e falta de integração entre as áreas da empresa. Muito presente em algumas empresas ainda, a forma com que os líderes de cada setor nessas empresas trabalham é arcaico. Hoje em dia, com tudo acontecendo de forma tão dinâmica, é necessário aprender a trabalhar com tantos recursos. Hoje em dia, se dividem tarefas grandes em tarefas menores, assim otimizando tempo, recursos e equipe, para assim resolver o problema maior. Com base nisso, sabemos que deve possuir uma comunicação entre todos os setores da empresa. Não tem como executar uma tarefa ou um projeto sem uma comunicação total ou satisfatória com seus colaboradores de outros setores. Desde o TI até a gerência da empresa. Definir quais serão as tarefas a serem executadas, organizar intervalos e reuniões para discutir ideias, ter uma boa comunicação com a equipe, juntamente com a empresa no geral. Seguindo estes passos, fica mais dinâmico e com isso otimizando seu tempo de projeto, recursos, orçamentos.

NOTA: 10,0