

REFERENCIAL DE CURSO

Nome do Curso	Gestão do Desempenho Organizacional		
Duração	21 Horas		
Horário	Horário Pós Laboral (19h00 às 23h00) - Sábados (09h00 - 13h00 e 14h00 - 17h00)		
Local	SEMET – Vila Nova de Famalicão		
Destinatários	Administradores, quadros e técnicos superiores de empresas.		
Processo de Selecção dos Formandos	As inscrições serão consideradas por ordem de chegada, depois de devidamente formalizadas e pagas, percurso profissional e acções de formação frequentadas.		
Forma de Organização	Formação em Sala	Modalidade de Formação	Continua/ Actualização
Área de Formação	Formação na Área de Desenvolvimento Pessoal		
Informações Adicionais	Aos participantes será entregue documentação de apoio e Certificado de Formação Profissional, em caso de Aprovação e frequência de 95% das horas da acção.		
Descrição/Objectivos Gerais	<p>No final da formação, pretende – se que os formandos sejam capazes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Avaliar o desempenho organizacional com base em evidências; Integrar o desempenho organizacional à luz de critérios de qualidade e de excelência; Assegurar o alinhamento entre objectivos, estratégias, competências e processos na organização; Motivar as pessoas através do seu envolvimento no processo de melhoria do desempenho da organização; Focar as actividades de melhoria onde estas são mais necessárias; Validar e adaptar o modelo de mudança de acordo com a realidade da organização; Promover a partilha de boas práticas entre diferentes unidades de uma organização e com outras organizações - comunidades de prática. 		

Módulos	Conteúdo Programático	Objectivos Específicos	Carga Horária
Módulo I Conceitos fundamentais da gestão do desempenho organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Níveis de incidência da gestão do desempenho organizacional; Caracterização dos diferentes tipos de estratégias de intervenção; Estratégias preventivas e estratégias correctivas; Os Critérios de Meios do modelo da CAF interpretados como estratégias preventivas; As quatro dimensões PIPE – <i>Performance</i>, <i>Inovação</i>, <i>Processos</i> e <i>Empenhamento</i> - interpretadas como estratégias correctivas; Integração das estratégias preventivas com as estratégias correctivas. 	No final deste módulo pretende-se que os formandos possuam conhecimentos específicos e/ou objectivos acerca dos níveis de incidência da G.D.O., das estratégias preventivas e correctivas.	6
Módulo II Diagnóstico de problemas e acções de mudança.	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico de situações -problema na gestão do desempenho organizacional; A concepção de percursos de intervenção na gestão do desempenho organizacional; 	No final deste módulo pretende-se que os formandos possuam conhecimentos específicos e/ou objectivos de como desenvolver e aplicar o diagnóstico de situações/ problema de forma a atingir um projecto efectivo de	6

	<ul style="list-style-type: none"> A concepção de um projecto de mudança organizacional. 	mudança organizacional.	
Módulo III Método de operacionalização do processo de mudança – FASE I	<ul style="list-style-type: none"> Planeamento; Formas de trabalho. 	No final deste módulo pretende-se que os formandos possuam conhecimentos específicos e capacidade para executar o método de operacionalização do processo efectivo de mudança desde o seu planeamento às suas formas de trabalho.	6
Módulo IV Método de operacionalização do processo de mudança – FASE II	<ul style="list-style-type: none"> Processo de decisão; Estrutura organizacional; Exercício de autoridade; 	No final deste módulo pretende-se que os formandos possuam conhecimentos específicos e capacidade para executar o método de operacionalização do processo efectivo de mudança desde o processo de decisão até à capacidade de exercício efectivo da autoridade.	10
Módulo V Método de operacionalização do processo de mudança – FASE III	<ul style="list-style-type: none"> Mudança organizacional; Gestão do conhecimento. 	No final deste módulo pretende-se que os formandos possuam conhecimentos específicos e capacidade para executar o método de operacionalização do processo efectivo de mudança, originando a mudança organizacional eficaz e tendo por base a troca e gestão do conhecimento adquirido na tentativa da melhoria continua.	7