

Protocolo de Finalização Nº 000081800480

O aluno DOUGLAS MARCELO MONQUERO com RA **23343540-5** finalizou a atividade **PROJETO DE ENSINO - TRANSFORMAÇÕES DIGITAIS E GESTÃO DE PESSOAS - 54_2024** em **10/11/2024 21:16:31**

PROJETO DE ENSINO - TRANSFORMAÇÕES DIGITAIS E GESTÃO DE PESSOAS - 54_2024

Período:23/09/2024 08:00 a 24/11/2024 23:59 (Horário de Brasília)

Status:ABERTO

1ª QUESTÃO

Trata-se da combinação de dados que geram informações sobre a equipe, a performance de cada colaborador, operações, o negócio e o setor, correspondendo à uma solução tecnológica que fornece aos sistemas a capacidade de aprender e melhorar automaticamente a partir da experiência sem ser programado explicitamente.

LULIO, Melissa. **Robbyson**: como funciona a plataforma para gestão de pessoas. Disponível em: < <https://www.consumidormoderno.com.br/2018/09/26/robbyson-plataforma-pessoas/> > Acesso em 25 Out, 2021. Considerando a solução tecnológica descrita acima e que é uma das tecnologias aplicadas no Robbyson, assinale a alternativa que a apresenta corretamente.

RESPOSTA: Machine Learning.

2ª QUESTÃO

A área da gestão de pessoas pode encontrar na gamificação um meio que objetiva incentivar o aprendizado contínuo, sendo necessário, como todo processo, que haja um planejamento para guiar sua implementação nas organizações, envolvendo diversos aspectos imprescindíveis para a correta utilização da gamificação.

ZANFOLIN, Thainá. **Transformação digital no processo de gestão de pessoas**. Disponível em: <<https://www.consumidormoderno.com.br/2021/09/16/transformacao-digital-gestao-pessoas/>> Acesso em 25 Out, 2021

Considerando o processo de implementação da gamificação no contexto organizacional, analise as afirmativas a seguir.

- I. Aplicada na educação corporativa visa promover a interação, engajamento, e o envolvimento dos colaboradores nas atividades rotineiras de trabalho, no entanto, tende a contribuir para uma maior complexidade na assimilação de tarefas e materiais.
- II. A metodologia se mostra capaz de despertar nos colaboradores um sentimento saudável de competição, em virtude das premiações e recompensas, havendo melhorias tanto no empenho quanto na produtividade.
- III. A implementação da gamificação, não exige o conhecimento dos pontos que precisam ser trabalhados dentro da organização e da equipe, pois trata-se de uma mudança total e ampla, não sendo necessário, portanto, o diagnóstico de questões pontuais.
- IV. Para a efetividade do método é importante o acompanhamento de indicadores, de modo que os gestores possam acompanhar o progresso das atividades e os resultados da gamificação.

É correto o que se afirma em:

RESPOSTA: II e IV, apenas.

3ª QUESTÃO

Antecedendo a popularização da análise de dados, dois fatores guiavam a gestão de pessoas nas organizações, a experiência adquirida e o feeling. No entanto, embora a experiência seja importante e pode auxiliar na gestão de pessoas, o feeling se mostra muito prejudicial e passível de falhas, em virtude de não possuir um embasamento real e vir carregado de preconceitos e estereótipos.

ZANFOLIN, Thainá. **Transformação digital no processo de gestão de pessoas**. Disponível em: <<https://www.consumidormoderno.com.br/2021/09/16/transformacao-digital-gestao-pessoas/>> Acesso em 25 Out, 2021.

Considerando as informações acima e as possíveis aplicações do People Analytics em substituir o feeling por dados, analise as afirmativas a seguir.

- I. Aplicada na melhora da performance do time, possibilita identificar quais competências e habilidades são pontos em comum nos profissionais de melhor desempenho, auxiliando no que tange os processos de treinamento e desenvolvimento.
- II. Contribui diretamente para a retenção de talentos por meio de análises que possibilitam compreender os principais motivos de desligamento, sendo consideradas informações como dados de engajamento, relacionamento com o gestor, performance, faltas, etc.
- III. Contribui na otimização do recrutamento e seleção, onde a avaliação dos colaboradores com base em diferentes variáveis, como performance, comportamentos e até dados demográficos possibilitam identificar competências e características para a configuração de um candidato ideal.
- IV. Associada às pesquisas de clima, a ferramenta pode ser aplicada para mensurar a percepção dos colaboradores sobre o ambiente da empresa e melhorar o engajamento e a motivação da equipe.

É correto o que se afirma em:

RESPOSTA: I, II, III e IV.

4ª QUESTÃO

A utilização do People Analytics pode trazer diferentes dados para a gestão, de acordo com o nível em que é aplicado. Tais dados, não são utilizados apenas para o monitoramento de métricas, mas como uma forma de extrair informações e criar planos de ação estratégicos.

FERRARI, Wanessa. **O uso de Big Data na gestão de pessoas**. Disponível em: <<https://www.consumidormoderno.com.br/2021/05/27/big-data-gestao-pessoas/>> Acesso em 25 Out, 2021.

Com base nos níveis em que o People Analytics pode ser aplicado, analise as afirmativas a seguir:

- I. No nível descritivo são realizadas análises de dados com o intuito de compreender o passado, ou seja, o que já aconteceu em um determinado período de tempo.
- II. O nível diagnóstico constitui o terceiro nível e trata-se das análises a partir de informações extraídas de fatos que ainda não ocorreram para ajudar a prever cenários futuros.
- III. O nível preditivo tem como objetivo identificar a causa de determinados problemas, buscando compreender por meio de dados o por que das situações ou problemas terem acontecidos.
- IV. No nível diagnóstico, o setor pode contar com técnicas avançadas de extração de dados e estatística, assim como, no nível preditivo, onde são combinadas técnicas avançadas de estatística e inteligência artificial.

É correto o que se afirma em:

RESPOSTA: I e IV, apenas.

5ª QUESTÃO

A implementação da transformação digital na gestão de pessoas traz diversas vantagens, impactando qualitativa e quantitativamente o negócio em objetivos de curto, médio e longo prazo, podendo ser verificados e capaz de reforçarem a importância da tecnologia na gestão de pessoas.

Com base nas informações acima e considerando os benefícios da transformação tecnológica para a gestão de pessoas, analise as afirmativas abaixo:

- I. Pela automação, os dados gerados permanecem atualizados, levando à maior precisão na análise realizada e assim, uma tomada de decisão mais assertiva, uma vez que as informações subsidiam a escolha do caminho a ser seguido.
- II. A transformação digital não se mostra capaz de interferir no comportamento organizacional, e em virtude disso, exige a criação de políticas digitais eficientes, de modo que os profissionais compreendam o valor da tecnologia para a evolução e o crescimento do negócio.
- III. A tecnologia tende a contribuir para que elementos qualitativos possam ser avaliados, assim como, contribui para o controle, aumentando o poder de negociação e a melhoria na gestão de documentos.
- IV. Outra contribuição está relacionada à agilidade e precisão quanto a concessão de benefícios, que possibilita compreender qual é o real valor de cada benefício e assim, reavaliar os que devem ser mantidos e aqueles que precisam ser substituídos.

É correto o que se afirma em:

RESPOSTA: I, III, IV, apenas.

6ª QUESTÃO

Bem mais do que apenas automatizar processos seletivos e rotinas trabalhistas, as tendências tecnológicas contribuem para gerir as pessoas, compreender a satisfação dos colaboradores e buscar ideias para aprimorar o clima organizacional.

ZANFOLIN, Thainá. **Transformação digital no processo de gestão de pessoas**. Disponível em: <<https://www.consumidormoderno.com.br/2021/09/16/transformacao-digital-gestao-pessoas/>> Acesso em 25 Out, 2021.

Considerando os efeitos da transformação digital na gestão de pessoas analise as afirmativas a seguir:

- I. A transformação digital está associada ao conceito de gestão de pessoas estratégica, possibilitando que haja maior dedicação ao desenvolvimento do capital humano e a busca por soluções com impacto financeiro para as empresas.
- II. A transformação digital na área da gestão de pessoas consiste em tornar tudo digital, independente de haver melhorias ou não nos processos já existentes, desconsiderando até mesmo o legado da empresa.
- III. A noção de transformação digital implica em entender o que é importante ou não para o trabalho e também para a história da empresa, e a partir disso, criar soluções que de fato impactem o dia a dia organizacional.
- IV. A transformação digital é um processo social de migração das relações, atividades, produtos e serviços para os ambientes criados pela tecnologia da informação.

É correto o que se afirma em:

RESPOSTA: I, III, IV, apenas.

7ª QUESTÃO

Trata-se do uso de técnicas, estratégias ou design que inserem os colaboradores em uma experiência específica, com o objetivo de engajar as pessoas a desenvolverem determinadas ações, podendo transformar a rotina de trabalho para que se sintam mais à vontade a se dedicar às tarefas que precisam ser executadas.

LULIO, Melissa. **Robbyson**: como funciona a plataforma para gestão de pessoas. Disponível em: < <https://www.consumidormoderno.com.br/2018/09/26/robbyson-plataforma-pessoas/> > Acesso em 25 Out, 2021.

Com base no texto acima, assinale a alternativa que apresenta corretamente a técnica descrita.

RESPOSTA: Gamificação.

8ª QUESTÃO

O Robbyson trata-se de uma ferramenta de gestão de pessoas que utiliza recursos de gamificação para gerir, engajar e reconhecer pessoas. Uma plataforma inteligente, capaz de fornecer informações precisas e funcionar de acordo com cada mercado. Além disso, uma ferramenta dinâmica, que causa impacto onde chega e agrega os objetivos das empresas ao de cada colaborador.

Com base nas informações acima e considerando os aspectos que estruturam a plataforma Robbyson, analise as afirmativas a seguir:

- I. Sendo orientada por critérios de reconhecimento, a plataforma contribui para a meritocracia, garantindo a todos os colaboradores a oportunidade de ganhar de acordo com o seu desempenho.
- II. A ferramenta incentiva a colaboração entre os usuários, tanto no compartilhamento de experiências quanto no apoio a quem possui dificuldade, estimulando tal comportamento via recompensas.
- III. A ferramenta possibilita aos gestores controlar ambientes sensíveis e agir com maior eficiência, antecipando cenário, otimizando custos operacionais e sendo mais hábeis na tomada de decisões.
- IV. Outra contribuição relaciona-se à comunicação, diante recursos que possibilitam a redução de dispersão, bem como, o aumento da assertividade e compartilhamento de informações.

É correto o que se afirma em:

RESPOSTA: I, II, III e IV.

9ª QUESTÃO

A adoção da transformação digital na gestão de pessoas pode ocorrer de diferentes formas, não havendo uma abordagem que seja correta ou única. Isso em virtude de se tratar de um processo que necessita se adaptar ao cenário corporativo e aos objetivos pretendidos.

ZANFOLIN, Thainá. **Transformação digital no processo de gestão de pessoas**. Disponível em: <<https://www.consumidormoderno.com.br/2021/09/16/transformacao-digital-gestao-pessoas/>> Acesso em 25 Out, 2021.

Com base no processo de implementação da transformação digital, analise as afirmativas a seguir:

- I. Um dos âmbitos da área de recursos humanos influenciados pela tecnologia trata-se da força de trabalho digital, de modo que as empresas possam criar ações de gerenciamento a partir de uma cultura inovadora e baseada em colaboração.
- II. O ambiente de trabalho digital é influenciado pela tecnologia, de modo que seja gerado um cenário estimulador à produtividade a partir da adoção de ferramentas de comunicação que promovam o engajamento e o bem-estar.
- III. A implementação de um modo de pensar digital, requer o conhecimento quanto as estruturas dos times, a análise da rede organizacional, bem como os modelos de liderança, em outras palavras redefinir a missão do RH.
- IV. A tecnologia influencia na formação de um RH digital voltado para o propósito de decidir como será a operação capaz de oferecer soluções inovadoras e crescer continuamente.

É correto o que se afirma em:

RESPOSTA: I, II, III e IV.

10ª QUESTÃO

Trata-se de uma ferramenta criada para melhorar a gestão de pessoas em toda a jornada do colaborador, tendo como propósito tornar o RH mais eficiente e voltado para dados, melhorando seu potencial de crescimento e a importância do setor dentro das organizações.

FERRARI, Wanessa. **O uso de Big Data na gestão de pessoas**. Disponível em: < <https://www.consumidormoderno.com.br/2021/05/27/big-data-gestao-pessoas/>> Acesso em 25 Out, 2021.

Com base no texto acima, assinale a alternativa que apresenta corretamente a ferramenta descrita.

RESPOSTA: People Analytics.