

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

ATIVIDADE AVALIATIVA – N1

ALUNO: Gustavo Sergio Fernandes

NOTA: _____

Apresente a resposta para cada uma das questões propostas para o estudo de caso neste mesmo arquivo.

ESTUDO DE CASO

Marina tem 37 anos de idade, é solteira e trabalha na companhia “X” há cinco anos. De início, foi selecionada como digitadora da seção de cobrança de títulos, cargo que ocupou por dois anos e meio. Como se evidenciara excelente digitadora, apresentando sempre um trabalho de ótima qualidade e feito com grande rapidez, tão logo vagou o lugar imediatamente superior ao seu, foi promovida a ele por merecimento. Inesperadamente, a responsável pelo setor de digitação foi acometida de esgotamento nervoso e, por ordens médicas, foi obrigada a se afastar do trabalho. Naquele momento, o responsável pela área viu-se obrigado a substituir sua chefe doente – sem pensar duas vezes, propôs ao departamento de recursos humanos que promovesse Marina. Quando comunicada sobre o fato, a recém-promovida mostrou significativa insegurança diante das novas responsabilidades. Depois de seis meses em seu novo posto, as coisas não corriam tão bem como se esperava. Eram constantes as reclamações de seus subordinados sobre a inabilidade em tratar o pessoal. Os demais setores que dependiam do trabalho de digitação também se queixavam de que o serviço não só era de má qualidade, como também estava sempre em atraso. Chamada para uma entrevista, Marina contou que antes de trabalhar nessa empresa sempre havia ocupado funções de auxiliar de escritório e digitadora. Em uma delas, havia se negado a assumir o posto de encarregada de serviço porque as pessoas a quem deveria supervisionar eram elementos de difícil convivência e ela não estava disposta a ter problemas pessoais com colegas de trabalho. Preferia tocar atividades rotineiras, pois no trabalho os problemas a resolver eram simples e não exigiam muito esforço intelectual. No momento, sentia que não tinha jeito nem motivação para o cargo de líder, que seus subordinados não a respeitavam e não a obedeciam de bom grado. A história da funcionária leva a pressupor uma dificuldade pessoal em assumir atividades de chefia. Trata-se de um tipo de pessoa que passará toda a sua vida assumindo a posição de subordinada e executando ordens.

QUESTÕES RELATIVAS AO CASO:

1. Porque é tão importante o conhecimento do trabalhador quanto a sua personalidade (Eneagrama)? (2,00 pontos)

É importante que o mesmo conheça a si mesmo primeiro para que assim tenha conhecimento de suas motivações, capacidades e limitações. Com o teste de eneagrama é possível que o trabalhador tenha uma visão geral de sua personalidade, apontando suas principais características e seus principais “defeitos”, tendo assim a oportunidade de buscar uma evolução contínua enquanto pessoa.

2. Qual é o Componente da Atitude que fica mais evidente no caso em tela? (2,00 pontos)

O Componente Comportamental, visto que Marina mostrou uma grande insatisfação em ter de assumir o posto e comportamento de líder de seu departamento pois estava acostumada a realizar trabalhos mais práticos e individuais.

3. De que forma o entendimento sobre a Percepção Humana poderia auxiliar o gestor e a funcionária desse caso? (2,00 pontos)

Entendendo a percepção humana, tanto gestor quanto funcionária poderiam entender suas motivações e valores enquanto seres humanos, evitando assim que decisões “arbitrárias” como a que fora tomada no caso (de promover Marina a líder do departamento “a contragosto”) ocorram com uma frequência quase nula, visto que o gestor poderia compreender que sua funcionária não possui valores, atitudes e motivações que condizem com a execução da tarefa proposta mesmo com esta funcionária possuindo competências excepcionais e que agregam muito valor ao seu trabalho.

4. Cite 3 empresas e pesquisem nos sites das mesmas os Valores organizacionais, depois correlacione os Valores terminais e instrumentais de um funcionário que possam condizer com as expectativas desta empresa. (3,00 pontos)

APPLE

Acessibilidade, Educação, Sustentabilidade, Inclusão, Privacidade e responsabilidade com o consumidor.

SAMSUNG

Pessoas, Excelência, Inovação, Integridade, Prosperidade mútua.

NINTENDO

Inovação / Singularidade, Flexibilidade / Acessibilidade, Honestidade

Tratando-se de empresas de tecnologia, é notável que praticamente todas buscam a **inovação / singularidade**, portanto é esperado que os funcionários possuam valores como **ambição** (valor instrumental) e o **desejo de ter uma vida emocionante** (valor terminal).

É importante entender também que estas empresas têm visado ser importantes em um cenário social, promovendo questões como a **acessibilidade** e a **inclusão**, logo um funcionário também poderia fazer bom uso de valores como a **visão ampla / prestatividade** (valores instrumentais) que auxiliam no processo de atingir os valores terminais de **igualdade** e de **autorrealização**, afinal, este trabalho pode eventualmente resultar em grandes contribuições para toda a sociedade e para a história da mesma.