

Protocolo de Finalização Nº 000011421361

O aluno WILLIAN SALES GABRIEL com RA **1921001-5**
finalizou a atividade **ATIVIDADE 2 - ADS/SI - GESTÃO DE PESSOAS E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES - 2019A1**
em **09/04/2019 05:55:18**

ATIVIDADE 2 - ADS/SI - GESTÃO DE PESSOAS E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES - 2019A1

Período:01/04/2019 08:00 a 19/04/2019 23:59 (Horário de Brasília)

Status:ABERTO

Nota máxima:0,50 **Nota obtida:**

1ª QUESTÃO

Liderança e gerência são funções distintas dentro de uma organização. Não são todas as pessoas que, mesmo com certo poder, têm condições de influenciar e motivar pessoas. Um gerente pode mandar, ordenar, já o líder precisa ter habilidades para inspirar seus seguidores.

COSTA, Waldeciria S. **Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Equipes**. Maringá: Unicesumar, 2017 (adaptado).

Sobre liderança, assinale a alternativa correta:

RESPOSTA:	As características de um líder são: visionário, passional, criativo, flexível, inspirador, inovador, corajoso, imaginativo, experimental e independente.
------------------	--

2ª QUESTÃO

O clima organizacional reflete o conjunto de percepções dos funcionários sobre a empresa em que trabalham. Especialmente sobre o ambiente de trabalho. Se por ventura alguém perguntar a um funcionário como é o clima na empresa, a resposta será sobre as sensações percebidas. Neste sentido, o clima organizacional refere-se ao estado de ânimo dos funcionários de uma organização, em um dado momento, e a cultura organizacional à práticas recorrentes ao longo do tempo.

COSTA, Waldeciria Souza da. **Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Equipes**. Maringá-Pr.: Unicesumar, 2018.

No contexto do clima e da cultura organizacional, avalie as afirmações à seguir:

- I. A cultura organizacional influencia o clima no ambiente de trabalho.
- II. O clima e a cultura organizacional são aspectos complementares no entendimento de uma organização.
- III. A cultura organizacional não se modifica, portanto, não está sob influência das percepções sobre o clima em uma empresa.
- IV. No limite, podemos tomar o clima organizacional como um dos indicadores possíveis para o grau de satisfação dos funcionários, com o trabalho na empresa.

É correto o que se afirma em:

RESPOSTA:	I, II e IV, somente.
------------------	----------------------

3ª QUESTÃO

Para a elaboração de um adequado programa de treinamento, exige-se que o profissional responsável cuide de uma série de etapas que podem impactar diretamente no resultado do programa de treinamento. Imagine portanto que você precise elaborar um programa de treinamento para sua equipe de segurança da internet de uma empresa de grande porte.

Elaborado pelo Professor, 2019.

Nesse sentido, aponte quais são as etapas do processo de treinamento.

RESPOSTA:	Diagnóstico, planejamento, implementação e avaliação.
------------------	---

4ª QUESTÃO

No mundo atual, ser um bom administrador de pessoal ou gestor de pessoas não é o suficiente. Para atender às expectativas das empresas frente ao mercado competitivo é preciso ser um líder. E ser um líder significa influenciar pessoas a buscarem os objetivos importantes para si mesmas e para a organização.

COSTA, Waldeciria Souza da. **Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Equipes**. Maringá-Pr.: UniCesumar, 2018.

No contexto da liderança, avalie as asserções a seguir:

I – A liderança é sempre voltada à um certo objetivo. A influência do líder é orientada para o engajamento dos liderados nesse objetivo.

Porque

II – Se o alcance dos objetivos é fruto de imposição de processos, de esforço motivado por ganhos e perdas financeiras, então estamos falando de gerenciamento, ou chefia.

Sobre as afirmações acima, é correto que:

RESPOSTA:	A asserção I é uma proposição verdadeira e a II é uma proposição falsa.
------------------	---

5ª QUESTÃO

As tradicionais práticas de Recursos Humanos (RH) passaram por transformações e se tornaram estratégicas ao longo do século XXI. Neste novo cenário, é sua responsabilidade desenvolver políticas e ações que influenciem a vontade do trabalhador e promovam um ambiente laboral satisfatório. Sabe-se que é neste tipo de ambiente em que há oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, o que torna mais fácil a adaptação da organização ao atual cenário empresarial: maior produtividade e um ambiente em os funcionários se comprometam com objetivos comuns. Neste contexto, o RH (ou Gestão de Pessoas) passou a ter seis processos básicos.

COSTA, Waldeciria Souza da. **Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Equipes**. Maringá-Pr.: UniCesumar, 2018.

No contexto do entendimento das atividades de RH, seus seis processos são corretamente indicados como:

RESPOSTA:	1) Selecionar e Integrar as Pessoas à Organização; 2) Gerenciar o Trabalho das Pessoas; 3) Gerenciar as Expectativas de Remuneração das Pessoas; 4) Girar o Quadro de Pessoas; 5) Gerenciar os Processos Trabalhistas e 6) Gerenciar as Estratégias de Pessoas.
------------------	---

6ª QUESTÃO

Manter um bom relacionamento é imprescindível. O sucesso no dia a dia, na convivência com pessoas e, também, no ambiente profissional, depende muito de como você trata as pessoas a sua volta. Não se pode escolher com quem trabalhar ou com quem dividir uma mesa no trabalho; somos "convidados" a lidar com as diferenças em todos os aspectos. Um relacionamento interpessoal saudável entre o líder e seus liderados facilita no desbloqueio da insegurança que rodeiam os colaboradores no dia a dia, o respeito e a admiração traz harmonia para o ambiente de trabalho. Você aprendeu que as relações interpessoais no trabalho são determinantes para o sucesso de uma organização. Tal condição tem resultado em demissões de colaboradores que possuem uma fraca habilidade interpessoal.

COSTA, W. S. **Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Equipes**. Maringá: Unicesumar, 2017.

Sobre esse assunto, avalie as afirmativas que seguem:

- I. Mesmo as pessoas não sendo "coisas", deve-se valorizar mais os bens de capital financeiro do que o capital humano.
- II. A inteligência, habilidade e conhecimento das pessoas desenvolvem uma organização e contribuem para o seu sucesso.
- III. Desde o tempo da idade da pedra, as empresas têm valorizado mais o fator humano e, por conseguinte, as relações interpessoais.
- IV. As pessoas são vistas como parceiras da organização, devido à grande necessidade de se reter talentos e, assim, ser cada vez mais competitiva.

É correto o que se afirma em:

RESPOSTA:	II e IV, apenas.
------------------	------------------

7ª QUESTÃO

A comunicação nas organizações assume diferentes caminhos quando levamos em consideração os diferentes públicos à qual ela se destina. Ao pensar a comunicação interna, podemos observar que dentro da equipe de colaboradores, há diferentes setores de atuação, faixas etárias, hierarquia e outros tipos de categorização.

COSTA, W. S. **Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Equipes**. Maringá-Pr.: UniCesumar, 2018.

Sobre a comunicação interna, é correto o que se afirma em:

RESPOSTA:	O fluxo de informações internas em uma empresa estimula o sentimento de identificação com os valores da organização e o desejo de desenvolver-se pessoalmente e em equipe para promover os resultados esperados.
------------------	--

8ª QUESTÃO

Os processos de recrutamento e de seleção são essenciais para qualquer organização, visto que é por meio deles que podemos agregar pessoas com maior afinidade e alinhamento às estratégias da organização, refletindo, assim, em um menor custo em: rotatividade de pessoas, socialização, treinamentos etc. Apesar do termo apresentado ser comumente encontrado unidos, os processos são diferentes. O recrutamento é o processo de atração do maior número possível de candidatos, enquanto a seleção é exatamente o contrário, selecionar tanto até ficar apenas o melhor para a colocação.

COSTA, W. S. **Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Equipes**. Maringá-Pr.: UniCesumar, 2017.

De acordo com a contextualização anterior e levando em consideração as etapas de recrutamento e seleção, associe as colunas a seguir:

- | | |
|-------------------|----------------------------|
| (1) Recrutamento. | () Entrevistas |
| (2) Seleção. | () Publicação em jornais. |
| | () Testes Psicológicos. |

A sequência correta dessa classificação é:

RESPOSTA: 2,1,2.

9ª QUESTÃO

As empresas têm buscado seduzir os talentos com oferecimento remuneração e pacotes de benefícios vantajosos. Isto tem uma eficácia limitada. Por conta disso, estudos sobre o tema tem indicado que o que seduz realmente um talento é a possibilidade de enfrentar problemas e desafios. Então, muitas organizações, que já se deram conta do valor de um talento, procuram utilizar estratégias para sua retenção, desenvolvimento e motivação.

COSTA, Waldecir Souza da. **Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Equipes**. Maringá-Pr.: UniCesumar, 2018.

No contexto do entendimento das estratégias para retenção, desenvolvimento e motivação de talentos, analise as alternativas à seguir:

- I. Uma forma de reter talentos nas organizações é criar de um ambiente psicologicamente saudável, estimulando o sentimento de confiança e solidariedade.
- II. O compartilhamento de uma visão para a empresa com todos estimula o sentimento de pertencimento e também o comprometimento dos colaboradores.
- III. O estabelecimento de canais de comunicação eficientes, que valorizem a troca de ideias e experiências, apóia a retenção de talentos nas organizações.
- IV. O fortalecimento do sentimento de valor pelo resultado e as premiações individuais por desempenho, mantém os funcionários satisfeitos.

É correto o que se afirma em:

RESPOSTA: I, II, III e IV.

10ª QUESTÃO

A forma predileta de organização e planejamento das ações de trabalho profissional - seja em empresas, ONGs, no Governo ou atividades militares - é o trabalho em equipes. No setor de tecnologia isso é ainda mais verdadeiro. Diante da necessidade de implementar times de alto desempenho, as organizações dispõem recursos e se empenham em tornar suas equipes geradoras de alta performance.

COSTA, Waldeciria Souza da. **Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Equipes**. Maringá-Pr.: UniCesumar, 2018.

No contexto das equipes de alta performance, podemos afirmar que suas características são:

- I. Tem objetivos claramente definidos e difundidos dentro do time.
- II. Há confiança entre os membros e um compromisso relação ao alcance dos objetivos.
- III. O apoio interno dos membros e externo de todas as partes da organização são um pilar da performance do time.
- IV. Compartilhamento de informações, modos de conduta no time e esforço compartilhado para o gerenciamento de conflitos.

É correto o que se afirma em:

RESPOSTA: I, II, III e IV.