**Revisão Gestão por Competência e do Conhecimento – discursivas:**

Pergunta 01: Carbone (2005) define: Para um melhor aproveitamento das possibilidades oferecidas por essa nova filosofia de gestão, deve-se compreender que as competências são multidimensionais. Defina as 4 características básicas das competências:

Pergunta 02: A partir das discussões em sala de aula, comente a frase: “As competências humanas são reveladas quando as pessoas agem ante as situações profissionais com os quais se deparam e servem como ligação entre os atributos individuais e a estratégia da organização. Assim, agregam valor econômico e valor social a indivíduos e a organizações, na medida em que contribuem para a consecução de objetivos organizacionais e expressam o reconhecimento social sobre a capacidade das pessoas..." Carbone, 2009

Pergunta 03: DADO: Descrição exata de algo ou algum evento. É a matéria-prima para geração de informação. Sozinho o dado não tem significado. INFORMAÇÃO: Dados interpretados, dotados de relevância e propósito. (Peter Drucker) CONHECIMENTO: Informação com valor adicionado pela mente humana - reflexão, síntese e contexto. ¿Conhecimento é informação eficaz em ação, focalizada em resultados (Peter Drucker) Analise o texto acima, e classifique V(Verdadeiro) ou F (FALSO) e justifique.

Pergunta 04: Quais são as Habilidades do gestor segundo KATZ?

Pergunta 05: Defina gestão por competências segundo Chiavenato 2009.

Pergunta 06: Diferencie os objetivos da organização dos objetivos das pessoas.

Pergunta 07: Como a Gestão por Competências cria um novo modelo?

Pergunta 08: Defina:

1. Habilidades Técnicas
2. Habilidades Humanas
3. Habilidades Conceituais

Pergunta 09: Defina:

1. Eficiência
2. Eficácia
3. Efetividade

Pergunta 10: Sobral e Peci (2013), considera que todas as organizações são fortemente influenciadas pelo ambiente e cabe aos administradores detectar oportunidades e ameaças para transformá-las em forças para suas atividades. Nesse sentido, segundo os autores, quais são estes ambientes básicos?

Pergunta 11: Após o estudo do termo levando-se em consideração conhecimentos, habilidades e atitudes, conceitue competência como instrumento de gestão empresarial na atualidade.

**Revisão Gestão por Competência e do Conhecimento – objetivas:**

Pergunta 01: A Era Industrial não morreu nem desaparecerá, mas seus princípios e valores estão sendo substituídos por princípios e valores de uma nova era em que estamos vivendo “A Era da Informação” (CHIAVENATO,2009). A partir dessa frase descreva as características básicas que diferenciam o conceito de organização como conjunto de recursos-humanos, financeiros, materiais e tecnológicos de organização como conjunto integrado e articulado de recursos de competências. Em relação ao termo COMPETENCIA podemos afirmar que:

 I o termo competência foi utilizado na idade média no campo jurídico.

 II o termo foi incorporado ao campo de gestão organizacional no século XX.

 III o termo na linguagem organizacional é utilizado para qualificar a pessoa capaz de desempenhar eficientemente determinado papel.

A apenas afirmativa I está correta

B afirmativas I e II estão corretas

C afirmativas I e III estão corretas

D afirmativas II e III estão corretas

E todas afirmativas estão corretas

Pergunta 02: Para Carbone(2009), Competencia é entendida como: Marque ¿V¿ para afirmativa verdadeira e ¿F¿ para afirmativa falsa.

A ( ) apenas um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes.

B ( ) desempenho expresso pelo profissional em um dado contexto organizacional a partir de conhecimentos, habilidades e atitudes.

C ( ) combinação sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes.

D ( ) algo que agrega valor somente para a organização

E ( ) comportamentos e realizações no trabalho decorrentes da mobilização e aplicaçao do CHA

Pergunta 03: (FEPESE 2014 MPE-SC) O conceito de competência é explicado pela teoria administrativa como o(a):

A Capacidade de gerar lucros

B Conjunto de conhecimentos

C Conjunto de fatores que fazem parte da personalidade.

D Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes

E Forte apego para a competitividade e motivação.

Pergunta 04: Coloque V para afirmativa verdadeira e F para afirmativa falsa:

A ( ) Toda empresa deve fazer uso de ferramentas eficazes para identificar perfis dos cargos dos candidatos

B ( ) Os gestores devem ser treinados e com domínio da metodologia das ferramentas

C ( ) As empresas devem compreender a metodologia e fazer as devidas adaptações e customizações

D ( ) Cada empresa é um universo diferente e tem necessidades, cargos e atribuições específicos, por tanto deve ter uma metodologia personalizada para cada cargo.

E ( ) A formula mais consistente e objetiva para mapear e mensurar competencias tem como base as atribuiçoes do cargo (descrição do cargo)

Pergunta 05: - Leia o trecho: O movimento antiglobalização apresenta-se, na virada deste novo milênio, como uma das principais novidades na arena política e no cenário da sociedade civil, dada a sua forma de articulação/atuação em redes com extensão global. Ele tem elaborado uma nova gramática no repertório das demandas e dos conflitos sociais, trazendo novamente as lutas sociais para o palco da cena pública, e a política para a dimensão, tanto na forma de operar, nas ruas, como no conteúdo do debate que trouxe à tona: o modo de vida capitalista ocidental moderno e seus efeitos destrutivos sobre a natureza (humana, animal e vegetal). GOHN, 2003 .

É INCORRETO afirmar que o movimento antiglobalização referido nesse trecho:

A Cria uma rede de resistência, expressa em atos de desobediência civil e propostas alternativas à forma atual da globalização, considerada como o principal fator da exclusão social existente.

B defende um outro tipo de globalização, baseado na solidariedade e no respeito às culturas, voltado para um novo tipo de modelo civilizatório, com desenvolvimento econômico, mas também com justiça e igualdade social.

C é composto por atores sociais tradicionais, veteranos nas lutas políticas, acostumados com o repertório de protestos políticos, envolvendo, especialmente, os trabalhadores sindicalizados e suas respectivas centrais sindicais.

D recusa as imposições de um mercado global, uno, voraz, além de contestar os valores impulsionadores da sociedade capitalista, alicerçada no lucro e no consumo de mercadorias supérfluas.

E utiliza-se de mídias, tradicionais e novas, de modo relevante para suas ações com o propósito de dar visibilidade e legitimidade mundiais ao divulgar a variedade de movimentos de sua agenda.

Pergunta 06: Fatores culturais exercem influência no comportamento de compra dos consumidores. PORQUE A cultura consiste no conjunto compartilhado de valores e crenças duradouras que caracterizam e distinguem grupos sociais. A respeito dessas duas afirmações, é CORRETO afirmar que:

A as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda não justifica a primeira.

B as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda justifica a primeira.

C a primeira afirmação é verdadeira, e a segunda é falsa.

D a primeira afirmação é falsa, e a segunda

E apenas a segunda afirma tem foco fundamentado contexto teórico.

Pergunta 07: Leia o texto: Durante sua atividade profissional, os gestores precisam tomar inúmeras decisões que envolvem riscos com impacto no desempenho de suas organizações. Fazem-no num contexto em que não dispõem de informações suficientes e têm restrições de recursos e de tempo para coletar mais informações para apoiar o seu processo decisório. Além disso, possuem limitações cognitivas que impedem alcançar uma solução ótima para os problemas que enfrentam. Com base no texto, é CORRETO afirmar que os gestores tomam decisões num contexto de racionalidade

A instrumental.

B legal.

C limitada

D plena

E técnica

Pergunta 08: Dentre as diversas propostas de definição para o que se entende por Competência de uma pessoa ocupando um determinado cargo, podemos aceitar somente que é:

A um conjunto de expectativas reunidas por uma pessoa na direção de melhor se adaptar a um cargo;

B um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que permitem uma pessoa agir adequadamente diante de situações não rotineiras (ditas complexas), agregando valor à organização;

C a consolidação de todas as possibilidades e alternativas que uma pessoa reúne para decidir corretamente no exercício do seu cargo;

D o aspecto central de todas as estratégias organizacionais, pois as competências individuais são a garantia do sucesso de uma organização;

E a reunião de características da personalidade que definem aquelas pessoas que melhor desempenhariam um determinado cargo.

Pergunta 09: O ambiente organizacional é complexo e o fato social que pesa sobre essa realidade envolve a discussão entre individualidade e a formação das equipes. Sabe-se que as capacidades geradas em equipes são muito mais do que a simples soma das capacidades individuais, conforme já se estudou na teoria dos sistemas. Desta forma, podemos enunciar o seguinte desafio constante para os gestores de pessoas na atualidade:

A Captar sempre os melhores talentos individuais no mercado de recursos humanos;

B Identificar estratégias capazes de transformar competências individuais em competências organizacionais, alinhadas com o core competences da organização;

C Captar recursos financeiros suficientes para ser capaz de remunerar adequadamente os melhores talentos que estiverem disponíveis no mercado de recursos humanos;

D Identificar os talentos de sua organização a fim de que possam concentrar neles todas as estratégias e recursos que tiver disponíveis na gestão por competências;

E Avaliar as competências das pessoas e fazer com essas competências individuais passem a definir o core competences da organização.

Pergunta 10: Toda empresa tem competências consideradas essenciais, as quais também são conhecidas como ¿core competences. Sobre isto está correta afirmar:

A Todas as organizações possuem competências semelhantes.

B É dever de cada departamento da empresa construir e possuir.

C É dever de cada líder construir e possuir para gerenciar pessoas.

D É dever de cada colaborador construir e possuir para desempenhar sua função.

E É necessário que cada organização construa e mantenha para que possa manter-se competitiva sobre as demais.

Pergunta 11: Leia o trecho: Dois membros do comitê de gestão dos Jogos Olímpicos de 2016, no Rio de Janeiro, discordam quanto ao local onde devem ser realizadas as provas de remo. Pode-se afirmar que o conflito entre esses dois membros será prejudicial para o desempenho do comitê. PORQUE O conflito não é possível de ser administrado, uma vez que resulta da incompatibilidade interpessoal ou de relacionamento entre dois ou mais membros de um grupo. A respeito dessas duas afirmações, é CORRETO afirmar que :

A as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda não justifica a primeira.

B as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda justifica a primeira.

C a primeira afirmação é verdadeira, e a segunda é falsa.

D a primeira afirmação é falsa, e a segunda é verdadeira

E as duas afirmações são falsas.

Pergunta 12: Segundo Chiavenato(2009), podemos afirmar que todas as afirmaçoes são verdadeiras, EXCETO:

A Na Era Industrial, as organizações são entendidas como conjuntos de RH, financeiros, materiais e tecnológicos.

B Na Era da Informação, as organizações são conjuntos integrados e articulados de recursos de competências.

C Atualmente, as organizações estão migrando do conceito de cargo para conceitos novos, como trabalho em equipe.

D Na nova era, o RH das organizações esta focado no conceito de cargo.

E Hoje, as organizaçoes não consideram as pessoas como "recursos"

Pergunta 13: É evidente que vivemos em um ambiente de constantes turbulências, onde as vantagens competitivas precisam ser, permanentemente, reinventadas. Partindo desta premissa, assinale a resposta que, de forma correta, indica qual o principal desafio para a Gestão do Conhecimento,

A Criar novos produtos, serviços, processos e sistemas gerenciais

B Concentrar esforços em determinadas e específicas áreas da organização

C Incentivar a consolidação das práticas operacionais que deram certo

D Centralizar investimentos e ações de desenvolvimento, específicas para grupos de indivíduos dentro do ambiente organizacional

E Produzir mais e melhor, sempre

Pergunta 14: De forma prática, na descrição de competências, devem-se evitar as recomendações abaixo, com exceção de:

A a construção de descrições objetivas, claras e curtas e a utilização de termos que facilitem a compreensão das pessoas.

B ambiguidades, como, por exemplo, ¿implementar modelos de gestão bem sucedidos em outras organizações¿. Não se sabe, nesse caso, se a pessoa deve ser capaz de ¿implementar, na organização em que trabalha, modelos de gestão que foram bem sucedidos em outras organizações¿, ou, então, ¿implementar, em outras organizações, modelos de gestão bem sucedidos¿. Essa redação é ambígua, dando margem à dupla interpretação.

C irrelevâncias e obviedades como, por exemplo, ¿coordenar reuniões que são marcadas¿. Nesse caso, bastaria dizer: ¿coordena reuniões¿.

D a utilização de verbos que não expressem uma ação concreta, ou seja, que não representem comportamentos passíveis de observação no trabalho como, por exemplo, saber, apreciar, acreditar e pensar, entre outros.

E abstrações como, por exemplo, ¿pensa o inédito, sugerindo ideias que resolvam divergências¿. Nesse exemplo, seria melhor dizer simplesmente: ¿sugere ideias para solucionar problemas¿.

Pergunta 15: Ao implantar a gestão por competências, um dos grandes desafios é melhorar a ferramenta feedback, considerado por muitos autores, uma ferramenta poderosa. Para um gestor obter bom êxito em uma reunião de feedback, deve tomar cuidado para NÃO

A estimular que um comportamento adequado se repita, o chamado feedback positivo.

B manifestar disposição em ajudar e demonstrar confiança na capacidade de bom desempenho do avaliado.

C iniciar a reunião dando ênfase aos aspectos positivos do desempenho do avaliado.

D dar enfoque às críticas ao desempenho, não às características da personalidade do avaliado.

E encerrar o feedback destacando os aspectos negativos do desempenho do avaliado, com a finalidade de que ele não ocorra novamente.

Pergunta 16: A gestão por competências toma como referência a estratégia da organização e direciona as suas ações de recrutamento e seleção, treinamento, avaliação, remuneração e gestão de carreiras para atingir seus objetivos. Uma das etapas desse processo é o denominado mapeamento de competências que :

A é um processo de seleção e promoção pautado pela identificação de colaboradores dotados das competências requeridas pela organização.

B consiste na progressão funcional de acordo com processo de avaliação 360°, que leva em conta as competências pessoais e sua aderência às necessidades da organização.

C consiste no estabelecimento de um plano de carreira fundado na meritocracia.

D identifica a lacuna existente entre as competências já disponíveis na organização e aquelas necessárias para o alcance do desempenho esperado

E corresponde a um programa de desenvolvimento organizacional e educação corporativa que objetiva a identificação e valorização das competências existentes na organização.

Pergunta 17: O conceito de competência é explicado pela teoria administrativa como o(a):

A Capacidade de gerar lucro.

B Conjunto de conhecimentos.

C Conjunto de fatores que fazem parte da personalidade

D Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes

E Forte apego para a competitividade e motivação.

Pergunta 18: Um profissional deve desenvolver dois tipos de competências, a técnica e a interpessoal. O desenvolvimento da competência interpessoal exige a aquisição de habilidades que facilitem a compreensão do conteúdo da comunicação entre duas pessoas. Uma dessas habilidades é a verificação da percepção, que consiste em:

A identificar ou especificar sua percepção sobre os seus próprios sentimentos, esclarecendo ao outro como ele deve se relacionar em situações de conflito.

B dizer sua percepção sobre o que o outro está sentindo, a fim de verificar a compreensão de seus sentimentos, além do conteúdo das palavras. empatia

C dizer aquilo que você intui sobre as consequências que seus comportamentos podem ocasionar aos outros.

D identificar ou especificar os sentimentos que as equipes possuem em relação ao outro.

E relatar ao outro seus próprios sentimentos em relação ao comportamento que ele está adotando.

Pergunta 19: A gestão por competências é feita para prover a área de recursos humanos e gestores da organização de ferramentas para realizar a gestão e desenvolvimento das pessoas. Assinale a alternativa correta em relação ao tema.

A A seleção por competências é feita por meio da aplicação de provas objetivas e avaliação de títulos em larga escala

B A identificação de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para a realização das atividades de um cargo ou função é feita através do mapeamento e mensuração por competências.

C Por meio da avaliação por competências, pode-se verificar o perfil comportamental da clientela e estabelecer pontos positivos de conexão entre os clientes e os empregados da organização.

D O desenvolvimento de competências visa ao aperfeiçoamento da gestão de processos organizacionais

E A seleção por competências é feita por meio da observação da equipe de recursos humanos.

Pergunta 20: Traçando uma comparação entre a velha economia e a nova economia no que se refere a gestão de pessoas entendemos ao longo do curso que há muitas diferenças relacionadas a relação com clientes, produtividade, população e claro a tecnologia. Neste contexto há uma mudança substancial nas oportunidades de emprego, indique abaixo o que você considera como grande mudança nas oportunidades de emprego na nova economia se comparada com a velha economia.

A As Oportunidades de Trabalho se Destinam a Trabalhadores do Conhecimento;

B Haverá Mais Oportunidades de Trabalho para Pessoas com Maiores Experiências;

C Os Jovens Dominarão o Mercado de Trabalho na Nova Economia;

D As Empresas Investirão Mais em Capacitação das Pessoas;

E As Máquinas e a Tecnologia vão Absorver Todas as Oportunidades de Trabalho;

Pergunta 21: De acordo com a moderna Teoria da Administração, as organizações envoltas em uma nova ambiência competitiva, devem funcionar como um Sistema Aberto. Isso significa dizer que:

A As empresas recebem os produtos da natureza, os retrabalham e devolvem novos produtos para o mercado.

B As empresas recebem os insumos do ambiente, os processa e devolve, para o ambiente, produtos e serviços.

C As empresas recebem os insumos da natureza, os processa e devolve novamente insumos para a natureza.

D As empresas recebem os insumos, desenvolvem os seus processos que alteram os mercados produtores.

E As empresas recebem os insumos, processam os produtos e influenciam os regulamentos do governo.

Pergunta 22: Na Era da Informação o conhecimento passa a ser considerado um diferencial competitivo das organizações. Existem dois tipos de conhecimento e nas empresas têm diversos saberes. Ao conhecimento que visível, codificado pelo meio da linguagem; que apresenta uma estrutura formal e sistêmica, denomina-se:

A Conhecimento explícito

B Conhecimento científico

C Conhecimento tácito

D Conhecimento sensorial

E Conhecimento comum