

Gabarito Final da Avaliação de Conhecimentos

Analista III – Gestão de Desempenho – v2648146

Questão 1	D
Questão 2	B
Questão 3	B
Questão 4	C
Questão 5	D
Questão 6	A
Questão 7	B
Questão 8	D
Questão 9	A
Questão 10	A
Questão 11	B
Questão 12	B
Questão 13	C
Questão 14	B
Questão 15	C
Questão 16	A
Questão 17	D

Questão 18

Resposta Esperada/Satisfatória: O ciclo de aprendizagem descreve o processo pelo qual os indivíduos adquirem conhecimento e desenvolvem habilidades.

O ciclo de aprendizagem é geralmente dividido em quatro etapas principais:

Experiência concreta: os indivíduos são expostos a uma experiência ou situação real que lhes permite experimentar e vivenciar algo em primeira mão.

Observação reflexiva: os indivíduos refletem sobre a experiência concreta que tiveram e analisam suas próprias reações e pensamentos em relação a ela.

Conceituação abstrata: os indivíduos tentam entender e dar sentido à experiência concreta por meio da construção de conceitos e teorias.

Experimentação ativa: os indivíduos aplicam o conhecimento e as habilidades adquiridas por meio das etapas anteriores em situações práticas.

Questão 19

Resposta Esperada/Satisfatória: O desenho instrucional é o planejamento, estruturação, execução, acompanhamento e avaliação de trilhas de aprendizagem, que busca otimizar a aquisição e construção de conhecimento dos participantes. Por seu intermédio, é possível estabelecer os princípios, os objetivos e os métodos de ensino mais adequados.

O modelo de desenho instrucional pode envolver cinco fases:

Análise: Compreende o diagnóstico da situação ou identificação dos problemas de desempenho que poderão demandar, ou não, uma intervenção de capacitação.

Desenho: São definidos os objetivos de aprendizagem, os conteúdos e sua sequência e estrutura lógica.

Desenvolvimento: Envolve o momento da definição, dentre outros elementos, as estratégias de ensino, os recursos, as ferramentas, as modalidades de avaliação, dentre outros.

Implementação: Momento de execução da capacitação. Esta etapa envolve também a estrutura física e administrativa exigida pela proposta pedagógica.

Avaliação: Permite rever cada fase e analisar a eficácia da capacitação.

Questão 20

Resposta Esperada/Satisfatória: Cultura é o resultado de como as pessoas interagem entre si em um ambiente organizacional e como esse ambiente e as interações evoluem e se consolidam através de ritos, sentimentos, percepções, comportamentos e outras questões compartilhadas. Já o clima organizacional é o ambiente gerado pelas práticas dos trabalhadores de uma empresa e materializa-se nas atitudes que eles têm para se relacionar.

A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta indicadora da percepção das pessoas sobre o clima da empresa por meio da coleta de dados, que pode ocorrer por meio de um formulário.

Para aplicação da pesquisa de clima, deve-se seguir os seguintes passos:

Definição do escopo – Definição dos objetivos sua pesquisa.

Planejamento do processo - Estrutura da pesquisa e como ela vai ser implementada.

Comunicação prévia da pesquisa - Comunicação aos colaboradores que essa ação acontecerá

Criação do questionário – Elaboração do questionário de perguntas.

Aplicação na prática – Participação de todos os funcionários (líderes e liderados).

Análise dos resultados – Verificação do clima, por meio das respostas obtidas, para construção do plano de ação.

Informações Gerais

- I. Para aprovação nesta etapa, o candidato deverá obter pontuação mínima de 6,00 pontos;
- II. Possíveis esclarecimentos deverão ser feitos unicamente pelo e-mail selecao@igesdf.org.br