

**RESPOSTA AOS RECURSOS DA SEGUNDA ETAPA (ELIMINATÓRIA)
EDITAL DE SELEÇÃO EDITAL SUPLEMENTAR Nº 03/2021**

Seleção de candidatos servidores do IFRO – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia.

De acordo com o Edital de Seleção, divulgamos a resposta aos recursos enviados que contestam os resultados da 2ª. Etapa Eliminatória de seleção de candidatos às vagas do Curso de Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia – MPGE da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), para o ano letivo de 2022.

RECURSO 01) Candidato Inscrição 13068

Alegação: “(...)solicito a reanálise da banca examinadora nas questões 01, 02 e 03 e das respectivas respostas, para que reavaliem as informações, coesão e coerência textual (...)”.

Decisão da comissão: A Comissão se reuniu com os avaliadores, e cada questão foi avaliada separadamente, conforme o que se segue.

Questão 1: O enunciado da questão solicita que sejam caracterizados a inovação e o desempenho organizacional. Todavia, o texto apresentado pelo candidato em sua resposta não apresenta uma caracterização dos conceitos indicados. Ademais, o texto que estabelece a correlação entre os conceitos reflete um entendimento superficial da temática relacionada a este contexto. Era esperado dos candidatos uma caracterização similar a apresentada abaixo.

A 4ª edição do manual de Oslo (OECD/Eurostat, 2018) diz que o termo “inovação” pode se referir tanto a uma atividade como ao resultado de uma atividade, e apresenta uma definição para o termo em diferentes contextos. A inovação no contexto organizacional é definida como:


“um produto ou processo de negócios novo ou aperfeiçoado (ou a combinação destes) um produto ou processo de negócios novo ou aprimorado (ou combinação dos mesmos) que difere significativamente dos produtos anteriores da empresa ou processos de negócios e que foram introduzidos no mercado ou colocados em uso pela organização” (OCDE 2008)


O desempenho organizacional está atrelado ao sucesso da organização em relação ao alcance dos seus resultados em determinados períodos, e pode ser avaliado sob diferentes perspectivas, como a financeira, de clientes, processos internos e aprendizado e crescimento. O desempenho é analisado através de indicadores, que são elementos computados com a finalidade de denotar o alcance de um estado desejável pela organização. De maneira objetiva, o desempenho organizacional é aferido através da comparação dos resultados obtidos pela organização, em determinado intervalo de tempo, com as metas estabelecidas para os indicadores.


Questão 2: O candidato apresenta uma resposta que, em sua maior parte, explicita pontos como responsabilidade social e governança corporativa. Contudo, tais temas não foram requeridos no enunciado. Destaca-se que apenas a partir da linha 16 – num total de 22 linhas – é que o candidato evidencia um discurso direto e incompleto sobre o princípio da transparência. Logo, havia a expectativa de que sua narrativa explicitasse os seguintes pontos:

O referido princípio propicia um elevado nível de confiança, entre organizações e stakeholders, uma vez que explicita as práticas corporativas de forma transparente. Sendo esta perspectiva uma das maiores cobranças que consumidores, investidores e ativistas vem exercendo na sociedade contemporânea, uma vez que tais membros estão ávidos por compreender as implicações ambientais, sociais, culturais e econômicas que determinado sistema produtiva exerce sobre sua localidade. (até 10 pontos)

Logo a ISO 26000 relata que o arquétipo da transparência deve ser entendido como um mecanismo que permite que os stakeholders reconheçam a forma como dada organização afeta sua sociedade, a economia e o meio ambiente. Justamente por isso, deve ofertar mecanismos que transmitam, de forma clara, completa, precisa e tempestiva a maneira como certas decisões organizacionais geram uma série de implicações, positivas e/ou negativas, a sua sociedade e meio

+55 21 2681-4938 

<http://cursos.ufrrj.br/posgraduacao/ppge> 

sec.mestradoprofissional@gmail.com.br 

Rodovia BR 465 – KM 7 – Campus Universitário


Seropédica


ambiente. Assim, convém que a organização seja transparente em relação a: propósito, natureza e localização de suas atividades; identificação de qualquer controle acionário na atividade da organização; como suas decisões são tomadas, implementadas e analisadas, incluindo a definição de papéis, responsabilidades, accountabilities e autoridades nas diferentes funções dentro da organização; padrões e critérios usados para avaliar seu próprio desempenho em relação à responsabilidade social; seu desempenho em questões relevantes e significativas da responsabilidade social; origens, montantes e aplicações de seus recursos financeiros. (até 20 pontos)


Questão 3. O candidato apresentou uma resposta sucinta que gerou lacunas relevantes de informação. O critério de avaliação de resposta esperada, a partir dos textos sugeridos para preparação da prova, considerava que seria necessário: I) analisar o termo geração sob o ponto de vista histórico, evolutivo e social e seus impactos na gestão de pessoas e de organizações com ênfase nos valores, atitudes e crenças dos indivíduos conforme Westerman & Yamamura (2007), indicados no texto de apoio. II) A classificação das gerações deveria ser trabalhada mais detalhadamente, entendendo as características e seus impactos para a gestão, atributos não explorados nas relações de trabalho e carreira ao se pensar a carreira (Cennamo & Gardner, 2008; Zemke, Raines & Filipczak, 2000) também indicados no texto de apoio. A discussão sobre clima, cultura organizacional e empregabilidade ficou aquém da expectativa, se comparada à de outras produções analisadas. III) Por fim, o texto de apoio trabalha as competências para a proposta de carreira inteligentes segundo Khapova et al. (2007) e Arthur et al. (1995) – que tratam de três dimensões: a) knowing why, construção da identidade e motivação individual, significado pessoal e identificação com o trabalho; b) knowing how: que representa as habilidades e especialidades individuais relevantes para o trabalho, e c) knowing whom, que reflete as relações interpessoais e redes de colaboração para o trabalho. Comparando as respostas de todas os candidatos, e refeita a avaliação, a candidata obteve 50% de aproveitamento. Este critério foi baseado na produção crítica e não apenas, repetitiva de conceitos. Espera-se que o candidato possa avaliar criticamente um texto consagrado numa determinada área de conhecimento e dialogar com a produção objeto de análise para que possa produzir futuramente sua pesquisa, e neste quesito, a candidata não obteve a produção esperada. A sugestão, portanto, é que para o próximo processo, possa ser mais analítica na produção do texto para submissão demonstrando leitura e produção crítica dos temas tratados.

Em vista do exposto, a nota do candidato está mantida, e o recurso é indeferido.

Seropédica, 18 de maio de 2022
COMISSÃO DE SELEÇÃO

+55 21 2681-4938 

<http://cursos.ufrj.br/posgraduacao/ppge> 

sec.mestrado-profissional@gmail.com.br 

Rodovia BR 465 – KM 7 – Campus Universitário

Seropédica

