

Categoria

Trabalho Acadêmico\Resumo Expandido

Titulo do Trabalho

COMO A LIDERANÇA PODE INFLUENCIAR NO COMPORTAMENTO DOS EMPREGADOS DENTRO DAS EMPRESAS: PRODUTIVIDADE, COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E LIDERANÇA NO CHÃO DE FÁBRICA DE UMA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA.

Autor Principal

Alan Gabriel de Oliveira

Coautor; Coautor.

Noé José Oliveira; Wagner Pacheco Sales

Orientado (a) (s)

Paulo Augusto Isnard Santos

Instituição ou Empresa

Instituição (s) de Fomento

Faculdade de Engenharia de Minas Gerais (FEAMIG)

E-mail de contato

alengenhariadeservicos@gmail.com

Palavras-chave

Liderança. Colaboradores. Produtividade.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo verificou-se que cada vez mais a liderança interfere no comportamento do empregado, confirmando que, empregado quando tem confiança é comprometido, obtém mais e melhores resultados, do que o empregado constantemente vigiado e insatisfeito.

Diante de tantos conceitos e teorias se faz necessário estudar cada tipo de liderança, pois, é importante saber que liderar é um trabalho que requer reconhecimento e consideração para com as pessoas.

2 OBJETIVO GERAL

- Dentre os diversos estilos de liderança e desafios oferecidos pelo ambiente instável de trabalho, as organizações estão valorizando cada vez mais os profissionais que possuem capacidades de liderança ao mesmo tempo em que mantenham a equipe integrada e motivada a realizar suas tarefas com eficiência.
- Cabe então neste trabalho verificar e analisar qual estilo de liderança é adotado no nível operacional pelos líderes de uma indústria automotiva.

3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar o tipo de liderança adotado por cada líder nos diferentes turnos baseados nos tipos apresentados na revisão teórica.
- Avaliar a produtividade, o índice de refugo e o absenteísmo em cada turno de trabalho.

4 METODOLOGIA

A pesquisa em questão é classificada como descritiva e exploratória quanto aos fins, e quanto aos meios de investigação é estudo de caso por demonstrar ocorrências do método em curso e bibliográfica se basear em diversos autores.

A coleta de dados concretizou-se na empresa objeto de estudo com os funcionários por meio de entrevista informal formalizada, questionário elaborado pelos autores e visita técnica, observação direta e análise documental. Os dados coletados para a pesquisa receberam tratamento qualitativo a partir da ponderação do teor de cada resposta para avaliar os fatos.

5 RESULTADO (S)

5.1 Identificar o tipo de liderança adotado por cada líder nos diferentes turnos baseados nos tipos apresentados na revisão teórica.

Baseado na revisão teórica e no questionário realizado e respondidos pelos funcionários dos três turnos, manhã, tarde e noite foi possível analisar o estilo de liderança de cada um dos líderes dos diferentes turnos.

Dessa forma o líder que parece mais ao estilo carismático, que se envolve com o trabalho e funcionários e os motiva sempre é o do turno da tarde enquanto que o do turno da manhã aparenta o estilo autocrata de liderança que toma decisões e indiferente da opinião dos liderados, e o da noite que mistura um pouco de cada um desses estilos.

5.2 Avaliar a produtividade e o índice de refugo em cada turno de trabalho

Os dados foram coletados num período de 15 dias em cada um dos três e analisados por meio dos testes de normalidade e estatística descritiva.

Em relação à quantidade de peças produzidas o turno da manhã se destacou diferindo dos turnos da tarde e noite na análise descritiva. Já para os testes de normalidade a distribuição é normal para os três, ou seja, a média deles é bem próxima uma da outra.

O índice de refugo também foi avaliado por um período de 15 dias e na análise descritiva comparadas duas a duas o turno que apresentou mais quantidade peças fora de

especificação foi o turno da noite enquanto o da manhã e tarde produzem iguais. Os testes de normalidade a distribuição é normal nos três turnos.

5.3 Propor ações para igualar os diferentes tipos de liderança observados no chão de fábrica para garantir o alinhamento da produção em todos os turnos

De acordo com as análises realizadas nos itens anteriores, 6.1 e 6.2, o estilo de liderança necessita e pode ser trabalhado nos três turnos, no intuito de “padronizar” o líder. Portanto a empresa pode implementar um programa de treinamento periódico para os mesmos com foco nas relações interpessoais, e diálogo, uma vez que estes são fatores essenciais numa equipe.

Neste programa também pode conter questionários respondidos anonimamente por liderados, com questões e sugestões relacionadas ao modo de atuação de cada líder para que os mesmos reflitam sobre o assunto.

Diante de todos os problemas relacionados pode se dizer que se a empresa quiser e conseguir um “líder padrão”, ela também conseguirá aumentar a produção e reduzir o índice de peças fora de especificação que acaba sendo jogado fora e com isso contribuir com o meio ambiente aumentando o marketing da empresa como sustentável.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A liderança está relacionada com a diminuição de incerteza e insegurança de uma equipe. É um processo sucessivo de decidir, acertar e errar na qual admite à empresa conquistar seus objetivos.

O poder é um estágio da liderança, não havendo, portanto uma forma correta e sim adequada. Diante dessa realidade o bom líder é aquele que se adapta aos objetivos da organização em todas as situações, momento, ou grupo de trabalho.

Este trabalho apresentou os estilos de lideranças com suas particularidades, vantagens e desvantagens. Um bom líder é sempre notado por seus liderados.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008, 579p.

GABRIEL, Cairo Freitas; COELHO, Luiz Gonzaga Sabino; SILVA, Sonalt Sousa e. **Liderança na gestão de pessoas**, 2010. Disponível:
http://unicampsciencia.patmos.uni5.net/artigos/lideranca_gestao_pessoas.pdf. Acessado: 12.Outubro.2012

GIL, Antonio Carlos. Como classificar as pesquisas. In:____. Como **Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2002. 41-57p.

KOTTER, J. **Afinal, o que fazem os líderes**. São Paulo: Atlas, 1998.

LAKATOS, Eva M.; MARCONI, Marina A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6. Ed. – 4. reimpr. São Paulo Editora: Atlas, 2007, p. 139..

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**, Editora Prentice Hall 2002, São Paulo, 255p.

RODRIGUES, Ana Alexandra Gomes, 2006. **Liderança: abordagens contingenciais ou situacionais Liderança carismática e transformacional** disponível:
http://prof.santanasilva.pt/gestao_de_empresas/trabalhos_05_06/word/Lideran%C3%A7a-Abordagens%20Contingenciais%20ou%20Situacionais.pdf.
Acessado: 12. Outubro. 2012.

VERGARA C. Sylvia. **Começando a definir a Metodologia. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**, 1998 São Paulo: Editora Atlas S.A., 84 p.