

DIAGNÓSTICO DE IDENTIFICAÇÃO DE PROBLEMAS RELACIONADO AO DESEMPENHO DE COLABORADORES INDUSTRIAIS

Mário Lopes de Souza^{1*}, Ana Karolina Silva Mateus^{1*}, Espedito Alves Bezerra¹, Marcos Maximino
Ferreira Filho¹, Maurício Barbosa de Freitas¹, Wesley da Silva Borges²

¹Discentes do Curso de Engenharia de Produção do Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara-GO, *mariolopsouza@hotmail.com ; ²Docente do Curso de Engenharia de Produção e Química do Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara-GO.

PALAVRAS-CHAVE: treinamentos, incentivo, rotatividade.

INTRODUÇÃO

Atualmente, cada vez mais as indústrias procuram colaboradores cada vez mais capacitados para exercerem diversas funções. Contudo muitas vezes o colaborador se vê desmotivado para atuar na função, elevando assim os custos do setor nas contratações e demissões, ocasionando também uma deficiência de mão de obra qualificada (PEQUENO, 2012). Nesse aspecto é necessário oferecer suporte para que seus colaboradores desenvolvam habilidades e aptidões, aperfeiçoadas por meio de treinamentos. Assim, o objetivo deste trabalho foi levantar informações sobre mecanismos que possam manter motivados os colaboradores de uma indústria, evitando a alta rotatividade dos funcionários.

METODOLOGIA

A pesquisa se deu com o levantamento de dados e pesquisa exploratória sobre os problemas enfrentados por colaboradores de indústrias que sofrem com alta rotatividade destes, sendo os dados levantados no primeiro semestre de 2014 junto à funcionários de uma indústria de óleo hydrogenado na região Sul de Goiás, no setor de envase.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Durante o desenvolvimento da pesquisa junto aos colaboradores da indústria de óleo hydrogenado, verificou-se a existência da carência que os colaboradores tem em desenvolver suas habilidades e aptidões, com treinamentos, incentivos e benefícios, que lhes proporcionariam uma melhor

qualidade de vida. Segundo informações levantadas, as aquisições de benefícios lhe proporcionarão uma melhor qualidade de vida e crescimento profissional dentro da organização.

Outro ponto levantado e discutido com os colaboradores foi que quando estes são qualificados podem realizar as atividades com mais eficiência e determinação, originando assim resultados significativos dentro da empresa, conforme Graemi, 2007, que diz que as empresas devem possuir procedimentos de gerenciamento da produção com uma visão diária para o controle dos processos e de melhorias nas atividades desempenhadas.

No setor de envase da indústria também foi diagnosticado problema com rotatividade de colaboradores, visto que há entre os mesmos uma desmotivação no trabalho exercido, elevando assim os custos do setor nas contratações e demissões

CONCLUSÕES

No aspecto dos dados levantados, conclui-se que muitas vezes as indústrias têm alta rotatividade de colaboradores e estes trabalham desmotivados devido à falta de desenvolver suas habilidades e aptidões. Assim, cabe aos gestores identificar este problema e cada vez mais voltar o aspecto gerencial de forma democrática com seus colaboradores, refletindo assim diretamente no comportamento das pessoas.

PEINADO, Jurandir; GRAEMI, Alexandre Reis. Administração da Produção. Curitiba: Unicamp. 2007
PEQUENO, Álvaro. Administração de recursos humanos. 1. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.