



UFCD 4561 - Empresa

UFCD 5792 - Fatores Humanos

Ínicio	Duração	Fim	Formador
17 / 05 / 2013	25 Horas	17 / 06 / 2013	Luís Martins
17 / 06 / 2013	25 Horas	22 / 07 / 2013	Luís Martins

Reflexão

Esta reflexão inclui os módulos “Empresa” e “Fatores Humanos”.

A UFCD 4561, Empresa, teve como objetivos a importância do fator humano na organização, teorias motivacionais, a importância da comunicação, definição de empresa classificação, distinção de funções, organigramas, planeamento de trabalhos, tabelas de tempos pré-determinados, produtividade, implantação de meios de produção segundo critérios.

A UFCD 5792, Fatores Humanos, teve como objetivos o desempenho humano e suas limitações, aspectos psicológicos e sociais no âmbito da atividade profissional, identificação de aspectos que afetem o desempenho, medidas preventivas, prevenção e gestão de erros.

As UFCD Empresa e Fatores Humanos abordam noções sobre o funcionamento da empresa e dos fatores que influenciam direta e indiretamente o elemento que as faz girar: o “Homem”; foram apresentados os princípios de funcionamento de uma empresa de sucesso mantendo como fundamento principal a motivação e formação dos colaboradores; olhando para o individuo como um recurso valioso para o desenvolvimento da empresa ao invés de ser



apenas mais uma peça da engrenagem, pegando no fator humano, percebeu-se onde esse elemento pode falhar; as limitações físicas e psicológicas e de que maneira o seu desempenho é influenciado pelos fatores que o rodeiam e que potenciam o “stress”.

Abordou-se também a evolução de várias teorias evolutivas em relação ao trabalho e à maneira de o efetuar, desde Taylor passando por Fayol, Mayo, entre outros, e como as ideias e teorias destes, elevaram o posto de trabalho e o funcionamento das empresas a outro nível, gostei particularmente da afirmação de Taylor *“Para que as fábricas se desenvolvam e tenham lucro é imprescindível a divisão do trabalho e a criação de medidas que visem a execução de tarefas”*, porque é na execução de tarefas em que o trabalho é dividido pelos seus colaboradores de modo correto que as organizações ganham lucro e consequentemente se autodesenvolvem.

Durante a UFCD de Fatores Humanos foi elaborado um trabalho de grupo, sobre os erros humanos ocorridos durante o trágico acidente de Ayrton Senna, em que foram referidas as causas quer mecânicas, quer do estado da pista, as condições psicológicas e regras implementadas pela Federação Internacional do Automóvel, fatores que juntos levaram ao acidente, avaliando-se posteriormente as consequências e as medidas de prevenção, sendo ainda elaborado um esquema do acidente.

Apesar de achar uma UFCD um pouco extensa com muitos conteúdos gostei de ficar a saber mais sobre a importância de vários fatores para o bom funcionamento das empresas e para o bem-estar dos seus colaboradores, não é uma realidade em todas as médias e pequenas empresas mas devido a estes novos conhecimentos já posso expressar a minha opinião para o melhor funcionamento em uma organização em que possa ser um futuro colaborador.



Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP
Delegação Regional do Alentejo
Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora

Como evidência anexo a esta reflexão as fichas de avaliação realizadas em sala e o trabalho de grupo realizado em Fatores Humanos.

Évora, 13 de Dezembro de 2013.





Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP
Delegação Regional do Alentejo
Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP

CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE ÉVORA

Produção e Transformação de Compósitos (3ª ação)

UFCD 4561 – EMPRESA

Nome: Hugo João Caçapeta Velez

Avaliação

Ficou
bem
7

1. Comente o seguinte texto:

Henry Ford felicitava-se pelo facto de nas suas unidades industriais, ter “eliminado da fabricação a arte do homem”, o que seria o primeiro passo para a realização do seu sonho, revelado numa entrevista que deu nos anos trinta, e que consistia em criar uma fábrica em que pudesse “fabricar sem nenhum operário um sempre crescente de objetos que não custem nada”. Tudo se organizava para permitir a produção em massa e a produtividade máxima através de um controlo rigoroso das operações e dos trabalhadores”.

José Jacinto, Lisboa 2002

2. Apresente e comente a teoria de Abraham Maslow - Hierarquia de Necessidades.

3. Qual a importância do estudo do clima organizacional nas organizações?

3.1- Que tipos de comportamentos podem resultar do clima organizacional? Justifique.

4. A comunicação é uma das principais competências necessárias ao ser humano. Qual a importância da comunicação verbal e não verbal.

4.1- Identifique alguns dos meios que as organizações atuais podem utilizar no seu “Sistema de Comunicação Interna”. Qual o melhor?

4.2- Apresente alguns obstáculos à “boa comunicação”.

5. Caracterize e diferencie a “estrutura linear” da estrutura “linha staff”, apresentando as vantagens e desvantagens de ambas.

6. Desenvolva um comentário sobre um dos seguintes temas/ afirmações:

a) Depois da era fordiana dos produtos estandardizados fabricados em massa, eis chegada a era da dúvida, a era da qualidade e da diferenciação . (Coriat, 1990)

b) A força activa das empresas são as pessoas com as suas ideias e maneira de pensar. Se os empregados não forem motivados para enfrentar o desafio do crescimento e desenvolvimento tecnológico (...) simplesmente não haverá crescimento nem aumento de produtividade nem desenvolvimento tecnológico.Kazuo (presidente da Kyocera)

c) «As melhores organizações do futuro serão aquelas que descobrirem como despertar o empenho e a capacidade de aprender nas pessoas » Senge 1990

Bom trabalho!





Hugo João Carapela Velez

7.

1 - Henry Ford baseia-se na organização das empresas criando uma estandardização em que cada indivíduo especializado era colocado no local adquirido de modo controlado de maneira a que houvesse uma produção máxima como se o homem *

2 - A teoria de Abraham Maslow baseia-se numa pirâmide de necessidades hierarquizada em que na base se encontram as necessidades fisiológicas das pessoas seguidas pela segurança tanto no trabalho como da propria pessoa, seguidas pelo social ou seja a integração das pessoas a nível como o afecto, seguidas do reconhecimento das pessoas pelas suas capacidades junto dos outros e por fim no topo a auto-realização que é o bem estar das pessoas pela sua auto-realização, a realização de cada nível leva ao desenvolvimento de outro superior, a auto-realização e o reconhecimento podem ser tratados como desafios ou integrar-se na teoria Y de McGregor e os restantes níveis como de substituição ou teoria X.

3 - A importância do estudo do clima organizacional nas organizações é o comportamento / atitude de saúde social das pessoas na organização de modo a se integrarem adequadamente na empresa criando interligação entre elas e com o trabalho não gerando conflito. ()

3.1 - Sobre os comportamentos de bem estar, satisfação, contribuição e auto-realização ou comportamentos de mau estar, conflito, individualismo e não interligação entre os colegas e que pode aumentar um mau clima organizacional.



4. A comunicação verbal é aquela que é transmitida verbalmente ou oralmente enquanto que a não verbal é a que a não verbal é aquela que é interpretada por gestos ou ~~por~~ por expressões do corpo, etc. por vezes a comunicação não verbal pode ser melhor porque por vezes interpreta-se melhor ~~esforços corporais~~ que verbais e tão importantes porque transmite informações e comunicação entre interlocutores e recepções criando interações entre pessoas.

4.1 → Não existe um melhor sistema de comunicação interna mas sim um Mix de meios de comunicação adequado para cada situação entre eles: reuniões formais/não formais; contactos interpessoais;

4.2 → Algumas obstruções à boa comunicação são: comunicações mal estruturadas; incapacidade do receptor de interpretar; falta de coerência; falta de informação ou mal organizada; etc.

5- a estrutura linear é ^{apenas} baseada nas ordens militares em que existe apenas um superior autoritário e cada subordinado tem apenas um superior; enquanto que a estrutura límba staff retira os benefícios da linear e ~~é~~ é funcional e exclui os seus pontos fracos, utilizando uma estrutura linear mas recorrendo à funcional extenamente em forma de staff ou consultoria.

• estrutura linear → Vantagens - simples, directa, comunicação rápida, autoritária.

Desvantagens - A autoridade pode tornar-se autoritária não recebendo ideias dos seus subordinados; falta de comunicação entre secções.



Hugo João Correia Velez

J.

* estrutura límbra staff → Vantagens - utiliza a troca de idéias/informações entre os departamentos internos

Desvantagens → pode criar conflito entre o staff ou acentuar as organizações da empresa.

* faz parte uma máquina foi também utilizada a teoria de Taylor.

6-a) Foi uma era em que se começou não só a pensar nas pessoas como máquinas de trabalho em que realizavam tarefas monotonas e por vezes em que elas podiam não ter experiência na área. Começou-se a pensar para a seguir outras teorias como a de Mayo em que se começaram a dar mais valor às pessoas e as suas aptidões/capacidades e necessidades ao contrário de Taylor que era muito focada para o trabalho, começou-se a levar em conta os valores intrínsecos e extrínsecos, criando-se uma pirâmide de necessidades que podia ser alinhada com os valores de satisfação e satisfecção das pessoas entre a avaliação de pessoas com a teoria X e Y de McGregor entre a avaliação, desenvolvimento e melhoria dos meios de clima e comunicação entre outros tópicos e teorias que foram ou criados ou desenvolvidos como a rotação de trabalhos para quebrar a monotonia, formações adequadas, segurança e higiene nas organizações, etc.; o que permitiu ao aumento da qualidade e da diferenciação entre outros.