

UNAR – Centro Universitário de Araras “Dr. Edmundo Ulson”  
Curso: Engenharia de Produção

**A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA E MELHORIA CONTÍNUA DO  
TRABALHO**

**MATEUS DA SILVA FRANCISCO**

Araras – SP

2023

# **A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA E MELHORIA CONTÍNUA DO TRABALHO**

**MATEUS DA SILVA FRANCISCO**

**ORIENTADOR PROF. FERNANDO BRAGA DE SOUZA**

Monografia apresentada como exigência parcial para  
conclusão do Curso de Engenharia de Produção do  
UNAR – Centro Universitário de Araras “Dr. Edmundo  
Ulson.”

Araras-SP  
2023



## DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a todos os professores que um dia se dedicaram e nunca desistiram perante a qualquer desafio. Mesmo com todas as minhas dúvidas e questionamentos, sempre me auxiliaram.

Tudo que sei hoje sou muito grato por cada momento e cada aprendizado adquirido junto a eles. Os profissionais da educação merecem o nosso respeito e admiração, pois mesmo diante de tantas adversidades permanecem lutando por um ensino de qualidade.

Todos os profissionais existentes e em todas as áreas possíveis, passaram pelo ensino de um professor e por esse motivo devemos ser gratos, pois através deles e de todo conhecimento adquirido, muitos estão realizados em sua vida profissional.

Os professores jamais serão esquecidos, mas sim sempre lembrados com muito carinho e ternura. Todos os professores que passaram pela nossa vida acadêmica nos fizeram pensar, refletir e a formar também a nossa personalidade.

Diante do exposto, menciono aqui o meu muito obrigado!

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus, pois se estou terminando meu curso, foi porque até aqui Ele me ajudou.

Agradeço também a minha mãe e meu pai que sempre acreditaram e desejaram o melhor para minha vida. Eles sempre tiveram certeza que esse dia chegaria, dia em que estaria na reta final de um excelente curso em uma instituição de qualidade. Sendo assim, sou grato a eles por estar realizando mais uma etapa e um sonho na minha vida.

E não poderia deixar de agradecer a guerreira que sempre ficou ao meu lado que é minha esposa, mesmo em qualquer dificuldade ou obstáculos no caminho, ela sempre me apoiou e sempre esteve ao meu lado me incentivando e acreditando que esse dia chegaria.

Por esses motivos sou muito grato a essas pessoas que sempre estiveram ao meu lado me auxiliando.

## RESUMO

O presente trabalho visa mostrar a importância de uma liderança exemplar e conseqüentemente a melhoria contínua do trabalho para o desenvolvimento da empresa como um todo, bem como de todos os seus processos, serviços, produtos e colaboradores.

Tem como objetivo demonstrar que com um bom plano de ação e com uma equipe de qualidade, a empresa será beneficiada positivamente.

A Engenharia de Produção também está envolvida em processos de melhoria industrial, administrativa e pessoal. Através desse trabalho será descrito a sua importância em todas essas áreas.

Também será abrangido assuntos sobre a importância da motivação e incentivo para melhores resultados organizacionais, bem como a capacitação dos profissionais envolvidos.

**Palavras-chave:** Liderança. Plano de ação. Melhoria contínua do trabalho

## SUMÁRIO

Introdução .....	08
<b>1. Definição de Melhoria Contínua do Trabalho .....</b>	<b>09</b>
<b>2. A importância de um Plano de Ação .....</b>	<b>11</b>
<b>3. Capacitação de Colaboradores .....</b>	<b>14</b>
<b>4. Definição de Liderança .....</b>	<b>16</b>
<b>5. Liderança, Motivação e Incentivo .....</b>	<b>17</b>
<b>6. Importância da Engenharia para Processos Organizacionais .....</b>	<b>21</b>
Considerações Finais .....	23
Referências .....	24

## APRESENTAÇÃO

Desde sempre o ser humano sempre precisou de um trabalho para poder sobreviver e manter o seu conforto pessoal e de sua família. Através do trabalho, somos beneficiados com muitos conhecimentos e acima de tudo com um salário para adquirir aquilo que precisa.

A maior parte das nossas vidas passamos dentro de uma empresa, realizando as nossas atividades diárias, dessa forma precisamos gostar do ambiente em que estamos inseridos.

Nos dias de hoje vemos muitos colaboradores insatisfeitos e desmotivados e podemos nos questionar o porquê.

Para que a motivação esteja presente, o primeiro passo é ser grato e gostar da atividade que exerce, mas também é necessário que o local de trabalho possua uma boa gestão com líderes humanizados. Vale a pena lembrar que também é necessário o reconhecimento do profissional, capacitação e incentivo.

Nenhum lugar será perfeito, mas estamos em constante evolução e seria de extrema importância que todas as empresas tivessem um projeto ou um departamento voltado, seja ele em conjunto com o setor de recursos humanos para possíveis melhorias contínua do trabalho.

Quando a empresa é bem-organizada, administrada e esteja de acordo com sua missão, visão e valores e com a ajuda de todos, os obstáculos são enfrentados e o desenvolvimento acontece.

O objetivo desse trabalho é de identificar de que maneira a liderança e a melhoria contínua do trabalho aplicada corretamente, influenciam nos resultados organizacionais.



## **CAPÍTULO 1 - DEFINIÇÃO DE MELHORIA CONTÍNUA DO TRABALHO**

Quando se fala no processo de melhoria contínua do trabalho, acabamos mencionando uma visão geral das empresas, podendo usar essa metodologia em qualquer ambiente de serviços ou processos.

Essa prática não somente é aplicada em empresas de grande porte, podendo ser usada em qualquer tipo de entidade, pois abrange um campo vasto de formas e ideias que podem ser utilizadas para melhorar a maneira dos processos estabelecidos.

Robbins (2002, p. 441) reforça este pensamento ao afirmar que “A melhoria contínua se opõe a uma das mais históricas abordagens norte-americanas da administração, que é ver o projeto de trabalho como algo linear, com um começo e um fim. A busca da melhoria contínua gera uma corrida sem linha de chegada.” Neste contexto, sem linha de chegada, é entender que não tem fim.

A melhoria de processos é de extrema importância na rotina de todas as empresas, podendo ocorrer ou não de forma estruturada. Desta forma, é preciso ocorrerem melhorias de forma contínua, para que a organização sobreviva e evolua em um mercado com muitas concorrências.

Segundo Cotec (1999 p.135-141): A melhoria contínua pode ser utilizada para obter melhoras em qualquer das dimensões de negócios, contribuindo com fatores básicos que contribuem para que a organização possa reduzir seus custos, tempo, podendo trabalhar com flexibilidade e maior segurança, e principalmente melhorando seu serviço.

Existe um ciclo chamada PDCA que se baseia no método de processos que seria planejar, executar, verificar e agir, esse ciclo é de extrema importância para a manutenção e melhoria dos processos de uma empresa.

Em resumo esse processo acima citado e após ser identificado, a administração ou o líder de produção planeja uma mudança, a realiza, verifica os resultados e dependendo deles, age para padronizar a mudança ou reiniciar o ciclo de novas informações ou processos de melhorias.

O ciclo em questão também trata de todos os processos organizacionais como processos em constante evolução.

A melhoria contínua busca a evolução e está atrelada também a capacidade de resoluções de problemas e conflitos, através de análises e planos de ação.

Para identificar os problemas e conflitos é necessário uma análise detalhada, onde o primeiro passo é a gestão identificar, ou seja, saber reconhecer que de fato existe um problema. Nos dias de hoje vemos muitas empresas se desestruturando por falta desse reconhecimento, pois por mais que seja pequeno hoje, poderá se tornar grande amanhã.

Outra abordagem é a definição, que é esclarecer onde está o problema e conseqüentemente também explorar quais são as causas desse problema. Por isso é de extrema importância que a empresa tenha um profissional para fazer todas essas análises e chegar em um objetivo final.

Para finalizar é necessário solucionar, em outras palavras, estabelecer uma rota estratégica ou um plano para localizar uma solução e por fim implantar, utilizando todas as ferramentas ou profissionais para resolução do problema.

De acordo com este ponto de vista, Terra (2003, p. 23) relata que: A gestão do conhecimento se materializa a partir do reconhecimento da necessidade de parar e aprender, por meio de transformações na cultura organizacional, de ações bem focadas em termos de gerenciamento da informação, e de uma comunidade organizacional, que leve as pessoas aos processos de suporte à Gestão do Conhecimento.

Outro ponto que deve ser analisado pela melhoria contínua do trabalho e que muitas empresas já se beneficiam é projetos para redução de custos, onde através desses processos e de toda análise realizada, chega a uma conclusão de melhoria para o tema apresentado.

Outro assunto importante para que todo esse processo abordado ocorra é a união de toda a empresa, seja o mantenedor, a liderança e todos os colaboradores de diversos setores, visto que, a empresa é uma engrenagem, onde só funciona se estiverem todos alinhados e com o mesmo propósito. No entanto, o profissional que realizará o processo de análise de melhoria contínua, precisa estar envolvido com toda a equipe para entender e descobrir, quais são os pontos que precisaram ser reformulados através de seu trabalho.

## **CAPÍTULO 2 – A IMPORTÂNCIA DE UM PLANO DE AÇÃO**

Ainda falando sobre melhoria contínua do trabalho, esse processo veio para mudar a forma de pensamento das empresas, e assim primeiro pensar em estabelecer um objetivo a ser alcançado, traçando um plano de ação para seguir.

E sempre ficar atentos no que está acontecendo ao redor, para saber o que fazer quando acontecer algum imprevisto. Por esse motivo é necessário traçar em qualquer circunstância um plano de ação específico para cada caso.

Sempre temos que ter em mente que quando falamos em plano de ação a própria palavra já se define, plano, devemos ter uma ideia do que fazer, como fazer e saber lidar com cada planejamento, ação, saber qual será a ação ou a atitude a ser tomada.

Mesmo com plano de ação, sabemos que muitas vezes nem tudo vai sair da forma que planejamos ou pensamos, por esse motivo, devemos fazer um bom planejamento com várias opções e nunca descartar hipótese de algo que possa acontecer na execução de tais feitos.

É necessário ter um planejamento a seguir para a execução das tarefas a serem feitas, até mesmo nas nossas vidas pessoais. Com metas a seguir ficamos mais focados a fazer ou realizar os nossos objetivos. Por isso ter um plano de ação é essencial para obtermos um retorno bastante satisfatório no final de cada objetivo alcançado.

Para Maximiano (2006, p.51) “Planejamento estratégico é o processo de tomar decisões sobre a estratégia da empresa”. Ou seja, ter um plano estratégico para sua empresa, visa o futuro e prepara a empresa para eventuais mudanças no mercado.

Diante do exposto o plano de ação está atrelado ao planejamento estratégico, pois nos tempos de hoje, até para as tarefas mais fáceis de nosso dia a dia o planejamento se faz necessário. Segundo Certo (2003, p.149), “Planejamento é o processo de determinar como a organização pode chegar, onde deseja, e o que fará para executar seus objetivos”. Ou seja, no âmbito empresarial o planejamento é a base da administração, que irá reunir ações conjuntas e integradas para fazer um levantamento da situação atual para uma ação futura.

Ainda sobre a ideia acima, Petrocchi (2007, p.35) conceitua planejamento da seguinte forma, “Planejamento é a definição de um futuro desejado e de todas as

providências necessárias à sua materialização”. Visão futura é o ponto central do planejamento, no entanto, traços e metas devem ser estabelecidas para se chegar ao objetivo.

Resumidamente um plano de ação pode ser elaborado através de um documento, onde poderá ser via planilha ou até mesmo no papel. O importante é chegar a atingir o resultado desejado ou solucionar o problema atual.

Nesse documento deve conter todos os objetivos e ações, bem como a data de entrega. Um bom plano precisa seguir alguns itens de extrema importância, como o objetivo geral a ser alcançado, as ações e procedimentos a serem executados, a data de início e fim para cada método abordado e caso necessário o orçamento para cada ação.

Também é considerado de extrema importância os objetivos para cada ação bem como os respectivos riscos na execução e assim criar também um plano de contingência. Todo o contexto mencionado trata-se também de estratégias elaboradas para seguimento.

Para Ansoff (1990, p.95) conceito de estratégia, “é um dos vários conjuntos de regras de decisão para orientar o comportamento de uma organização”. A estratégia é um conjunto de ações que a organização determina para alcançar seus objetivos, estabelecendo planos e prazos para alcançá-los. Por meio da ação é que a estratégia é executada, direcionando um rumo para a organização, definindo que tipo de alvo será atingido com a estratégia e como será redefinida a empresa no mercado atual.

De acordo com Maximiano (2006, p.51) “A estratégia define a direção da empresa e a forma de competir com outras empresas”. Isto é, uma estratégia bem definida e com a alocação certa de seus recursos criará uma posição única, fundamentada a partir do ambiente interno, que trará a empresa uma vantagem no mercado diante de seus concorrentes.

Todo planejamento ou plano de ação realizado tende-a seguir alguns princípios operacionais para que tudo ocorra da melhor forma possível.

Conforme Oliveira (2007, p.331) estes princípios são quatro: · O princípio da contribuição aos objetivos da empresa, sendo que o planejamento deve sempre buscar alcançar os objetivos principais da empresa. Na sua elaboração se deve hierarquizar estes objetivos e buscar alcançá-los.

O princípio da precedência do planejamento, correspondendo a funções administrativas como organização, direção e controle. O princípio das maiores influências e abrangências, sendo que o planejamento pode provocar várias mudanças nas características da empresa. Pode haver necessidade de realização de treinamento de pessoal, transferência de funções, mudança no sistema gerencial, entre outras. O princípio da maior eficiência, eficácia e efetividade, o planejamento deve se preocupar em solucionar as deficiências da empresa e com isso proporcionar esta eficiência, efetividade e eficácia.

Já Ackoff (1974, p.28) destaca os princípios de planejamento que podem ser considerados específicos: a) Planejamento participativo: o maior benefício do planejamento é o processo desenvolvido e não o resultado final, ou seja, o plano em si. O planejamento deve ser elaborado pela própria empresa, pelas áreas pertinentes ao processo.

b) Planejamento coordenado: os aspectos envolvidos devem ser projetados para atuarem de forma interdependente, para que o planejamento seja eficiente. c) Planejamento integrado: deve haver uma integração entre os planejamentos de todos os escalões da empresa, independente do porte que tenha a empresa.

d) Planejamento permanente: o planejamento deve acompanhar as mudanças, ou seja, precisa ser flexível para se adequar às transformações do ambiente empresarial

Para finalizar o plano de ação também chamado de plano de atividades é considerado um guia a ser seguido pelas empresas. Nele deve apresentar um cronograma de todas as atividades, sejam elas rotineiras ou metas organizacionais de média ou longo prazo.

### **CAPÍTULO 3 – CAPACITAÇÃO DE COLABORADORES**

Os colaboradores de uma empresa são de extrema importância para o processo produtivo de qualquer organização, por isso é necessário serem treinados e capacitados.

Todos os objetivos alcançados são frutos de um grande trabalho em conjunto, onde todos os colaboradores contribuem com suas tarefas diárias, atuando de forma eficiente em um processo produtivo.

De acordo com CHIAVENATO (2009, p. 1) Um grupo pode ser definido como um conjunto de duas ou mais pessoas que trabalham juntas para alcançar um ou mais objetivos comuns [...] um grupo é muito mais do que um simples conjunto de pessoas, pois seus membros consideram-se mutuamente dependentes para alcançar seus objetivos, e eles interagem uns com os outros regularmente para alcançar os objetivos no decorrer do tempo.

Por isso os gestores precisam realizar projetos para a capacitação dos seus colaboradores, pois através desse processo haverá o aumento da produtividade e qualidade do serviço a ser efetuado. O treinamento busca melhorar as habilidades relacionadas com o desempenho imediato no cargo, poderá haver também a incorporação de novos hábitos, atitudes, conhecimentos e destrezas.

Para desenvolver o projeto para capacitação e conseqüentemente influenciar na melhoria contínua do trabalho, é necessário pensar em alguns passos a serem seguidos como por exemplo, identificar as necessidades da empresa, montar um planejamento para capacitação, saber quais são as limitações dos colaboradores e sabendo disso, poderá escolher o melhor formato do treinamento, esse investimento possui um grande valor estratégico para as organizações.

O responsável pela melhoria contínua do trabalho, poderá auxiliar em todo esse projeto, pois com uma equipe capacitada a melhoria nos processos surgirão, fazendo com o que a empresa tenha um grande crescimento.

De acordo com Chiavenato (1999, p.294) “O treinamento é uma maneira eficaz de delegar valor as pessoas, à organização e aos clientes. Ele enriquece o patrimônio humano das organizações”.

Sem profissionais capacitados é muito difícil a empresa conseguir acompanhar as grandes evoluções de mercado, dessa forma poderá acabar ficando sempre atras dos concorrentes.

Se a determinada empresa investir em capacitação de treinamento para todo seu quadro de funcionários, haverá diversas vantagens como segue abaixo:

- Equipes de alta performance;
- Aumento da competitividade;
- Maior motivação e engajamento;
- Funcionários comprometidos com todas as metas propostas pela empresa;
- Diminuição das taxas de rotatividade;
- Aumento de produtividade.

Segundo Chiavenato, (1999, p. 294), a conceituação de treinamento apresenta significados diferentes. Antigamente alguns especialistas em RH consideravam o treinamento um meio para adequar cada pessoa a seu cargo e desenvolver a força de trabalho da organização a partir dos cargos ocupados. Mais recentemente passou-se a ampliar o conceito, considerando o treinamento um meio para alavancar o desempenho no cargo.

Beach (apud LOUREIRO, 1997), conceitua treinamento como o procedimento organizado pelo qual as pessoas adquirem conhecimentos e/ou habilidade para um propósito definido, tendo como objetivo fazer com que os treinados adquiram habilidades, conhecimentos ou atitudes para solução de trabalho. Entende-se que o treinamento deve incentivar ao funcionário a se autodesenvolver, a buscar o seu próprio meio de reciclagem.

Segundo Warren (apud LOUREIRO, 1997), as ações de treinamento contribuem para o desenvolvimento de pessoal da mesma maneira que os sistemas de comunicação, as campanhas de motivação e as políticas da organização, os quais são usados pela organização para mudar o comportamento de alguns de seus membros.

Os treinamentos também são importantes para auxiliar o trabalhador que procura sua ascensão, dessa forma a mudança agregará valor aos funcionários e a organização, pois passará a ter grande lucratividade e até mesmo destaque por possuir profissionais altamente qualificados.

## CAPÍTULO 4 – DEFINIÇÃO DE LIDERANÇA

O cargo de liderança dentro de qualquer departamento ou empresa não pode apenas ser visto como uma figura de comandante, mas como um auxiliador, onde saberá como fazer, o que fazer e delegar tarefas aos funcionários de uma forma que todos acabarão executando tais tarefas, com entusiasmo e motivação.

Um líder tem que saber se impor perante os funcionários, sabendo tratar todos acima de tudo com respeito, para que quando delegar as tarefas, eles irão retribuir com o devido respeito e fará da melhor maneira possível. Ser um líder é uma arte, pois faz com que todos trabalhem em equipe, visando o mesmo objetivo.

Chiavenato (2004, p. 337) relata a respeito das diferenças entre gerentes e líderes, ou seja, “gerente: administra, mantém e focaliza o sistema e a estrutura, tornado uma visão de curto prazo para ser um líder é preciso: inovar, desenvolver, focaliza as pessoas, perspectiva de longo prazo”

Muitos profissionais acabam confundindo um cargo de líder para chefe, pois são posições diferentes com a mesma importância, porém com significados distintos.

O cargo de chefe é aquele que comanda um grupo de trabalhadores ou até mesmo a empresa por completo, com ele está o poder para variadas decisões e sempre será requisitado para resoluções de problemas. Já o cargo de liderança é considerado como aquele que influencia seus liderados para conseguir grandes resultados e da melhor forma possível.

Existem diferentes estilos de liderança, cada perfil profissional influencia de modos diferentes o ambiente de trabalho, bem como o desenvolvimento das atividades dentro de uma organização.

Diante do exposto é importante que toda a empresa possua um líder como profissional competente, que entregue inspiração para a equipe e que possa liderar da melhor forma possível, nunca olhando pelo lado ruim, mas sempre inovando e mostrando um caminho para o sucesso.

Existem vários conceitos sobre liderança, segundo Chiavenato (2005, p. 183) A liderança é um fenômeno social que ocorre exclusivamente em grupos sociais. Ela é definida como uma influência interpessoal exercida em uma dada situação dirigida pelo processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos.



## CAPÍTULO 5 – LIDERANÇA, MOTIVAÇÃO E INCENTIVO

Toda empresa se desenvolve mediante a pessoas que se empenham e sempre tentam buscar o resultado esperado. A empresa é beneficiada quando tem em seu quadro de funcionários, pessoas com esses comportamentos e que se mantem motivadas e motivam também toda a equipe.

A diferentes estilos de liderança, citarei apenas quatro.

- Autocrática
- Liberal
- Democrática
- Coaching

A liderança autocrática é composta por um líder que centraliza em si a autoridade e as tomadas de decisões e por diversas vezes os liderados não podem dar sua opinião, bem como não tem a possibilidade ou liberdade de escolha dentro do próprio ambiente de trabalho. Esse tipo de líder se considera chefe, pois apenas delega ordens com pouco espaço para sugestões de seus liderados.

O líder autocrático também quer que que seus funcionários obedeçam a suas ordens, porém por diversas vezes acaba acarretando medo em seus funcionários e devido a desmotivação só trabalham com excelência quando o líder estiver por perto. É necessário tomar muito cuidado com essa liderança, pois por achar-se um chefe acaba mantendo o sucesso e conquistas concentrados em si e não na equipe completa.

Esse tipo de liderança pode prejudicar a empresa, pode acarretar a falta de produtividade e motivação em seus funcionários. Também acabam piorando certos conflitos dentro do departamento, principalmente por se sentirem pressionados e estressados. Diante do exposto, o respeito adquirido por essa liderança autocrática pode-se tornar contraria ocasionando revoltas por parte dos funcionários, onde pela desvalorização não farão mais questão de trabalhar naquela empresa.

Além das desvantagens podemos citar algumas vantagens para a liderança autocrática, como por exemplo, a rápida entrega das tarefas e poderá evitar o desvio da atenção dos liderados.

A liderança liberal segundo (Chiavenato, 2003, P. 125) “há liberdade total para as decisões grupais ou individuais, e mínima participação do líder”, ou seja, pode ser entendida como um líder que dá aos liderados total liberdade para tomada de decisões e muitas vezes acaba participando dessas decisões apenas quando é solicitado.

Esse tipo de liderança concentra toda confiança em seus funcionários, ocasionando por vezes o não acompanhamento das tarefas. O líder liberal por esse excesso de confiança se torna um profissional sem firmeza, entregando um trabalho sem qualidade.

As vantagens para esse tipo de liderança é que os funcionários possuem independência e autonomia e com isso os funcionários através do poder de escolha e pela liberdade e confiança exposta acabam se sentindo mais motivados, porém poderá desmotivar a qualquer momento a equipe por completa pela falta de um líder empenhado e presente. Além disso, poderá deixar a empresa totalmente desorganizada, pois sem a instrução do líder, cada colaborador fará da forma que achar melhor e mais fácil podendo se tornar um trabalho mau realizado.

Para Chiavenato (2006, p.18-19): "A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, seja nas empresas, seja em cada um de seus departamentos. Ela é essencial em todas as funções da Administração: o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar".

O estilo de liderança democrática é caracterizado pelo envolvimento dos liderados nas tomadas de decisões, os liderados têm autonomia para expor também as suas ideias e apontar projetos para melhoria. O interessante é que nessa liderança o mérito por cada conquista obtida é designado a todos e não somente ao líder.

O líder democrático não demonstra superioridade com o cargo que possui, mas acredita ser de extrema importância a comunicação com a equipe e sempre que possível analisa e aceita feedbacks construtivos. O líder também se preocupa com o bem-estar de toda sua equipe e com a produtividade do setor.

Esse estilo proporciona a interação entre os gestores e colaboradores, bem como a acessibilidade, bom relacionamento e aumento da produtividade. Assim como todos os outros casos, um líder democrático pode também apresentar certas desvantagens, pois por se preocupar de verdade com o que as pessoas pensam ao seu respeito e por querer entregar um trabalho de excelente qualidade sempre, quando

surgem conflitos, acabam tentando recuar ou demoram para aceitar certas críticas ou pontos de vistas diferentes.

A liderança coaching possui como um objetivo desenvolver em seus liderados competências através de ferramentas de coaching. Para esse estilo de liderança é necessário que o líder e seu liderado tenham muita afinidade, pois esse processo é construído por confiança e respeito.

O líder faz com que os funcionários desenvolvam grande conhecimento, focalizando também em melhorias e trabalhando nas atitudes e comportamentos de seus liderados. Diante desse fato, faz com que haja engajamento e produtividade, porém é necessário cuidado, pois pode não funcionar da melhor maneira possível, devido ao excesso de afinidade e de amizade, os liderados podem não o respeitar como uma figura de líder.

Segundo Chiavenato (2002, p.41), "Coaching é um tipo de relacionamento no qual o coach se compromete a apoiar e ajudar o aprendiz para que este possa atingir determinado resultado ou seguir determinado caminho".

A melhoria contínua do trabalho está envolvida com os projetos de crescimento da empresa, bem como no comportamento de gestores e líderes, também está relacionada ao bom desempenho dos colaboradores. Além da capacitação dos funcionários para que o plano de melhoria seja realizado com sucesso, é necessário que eles estejam motivados e se sintam incentivados.

A motivação é definida como um impulso que acaba levando os funcionários a se moverem para alcançar os seus objetivos. Além disso está interligados a contextos emocionais, biológicos e sociais.

Robbins (2005, p. 132) define a motivação "como um processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta ou resultado".

A motivação é de extrema importante, pois faz com que ocorra o desenvolvimento de um ser humano. Sem motivação não conseguimos seguir com nossas metas e nem cumprir o que foi designado como tarefas, por exemplo não conseguimos chegar ao fim de um estudo ou iniciar uma atividade física, sem motivação, não conseguimos fazer coisas simples como cozinhar, trabalhar entre outras coisas.

A motivação não está somente através de ações por parte de outras pessoas, precisamos entender que ela também faz parte do nosso emocional, ou seja, o próprio ser humano consegue se motivar ou desmotivar, esse processo se chama de automotivação ou motivação intrínseca. Esse tipo de motivação ocorre automaticamente quando consideramos a atividade que está sendo exercida interessante, desafiadora e prazerosa.

Existe também a motivação extrínseca, onde é gerada pelo ambiente em que a pessoa está envolvida.

A motivação é muito importante, principalmente a empresarial, também é necessária para compor esse assunto o incentivo aos colaboradores.

O líder e gestor precisam incentivar os seus funcionários e é necessário que saibam reconhecer o trabalho de cada um. O reconhecimento pode ser visto como uma forma de incentivo, seja ele por meio de uma palavra de agradecimento ou até mesmo uma lembrancinha.

Segundo Chiavenato (1992, p. 146) as empresas precisam de líderes em todos os níveis, para que alcancem melhores resultados, o líder deve incentivar o envolvimento de todos da equipe para que saibam da sua importância para a organização e ser o facilitador, valorizando seus funcionários como parceiros, usando suas habilidades no envolvimento de todos no processo e a principal ferramenta gerencial no convívio com pessoas é a liderança.

## **CAPÍTULO 6 – IMPORTÂNCIA DA ENGENHARIA PARA PROCESSOS ORGANIZACIONAIS**

Os assuntos abordados nos capítulos anteriores fazem muita relação com o trabalho de um engenheiro de produção, pois esse profissional precisa sempre estar atento a todas as melhorias a serem feitas, aos projetos a serem criados para a empresa e os colaboradores.

É de extrema necessidade que o engenheiro de produção fique atento em tudo que está acontecendo dentro da empresa ou do local de trabalho que ele está atuando, para que quando necessário poderá realizar alterações no local.

Também é de extrema importância que o mesmo saiba o que fazer, quando fazer e ter sempre as informações necessárias sobre os produtos e a forma de produção. Ele precisa ficar sempre em alerta com possíveis concorrências, atuando nas melhorias dos processos para entregar produtos de qualidade fazendo com que a empresa gere receitas positivas.

A Engenharia de Produção é uma área muito ampla e é fundamental para o sucesso das instituições, principalmente na área industrial, onde através desse profissional a empresa conseguirá alcançar seus objetivos, mesmo dentro de um mercado tão competitivo.

A produtividade perfeita é aquela em que é feita a melhor relação possível entre entradas e saídas. A empresa consegue minimizar seus gastos, enquanto gera quantidade e qualidade do seu produto final.

Resumidamente a engenharia está ligada a diversas vantagens, como por exemplo, melhoria nos processos de produção, ajuste de atividades financeiras, avaliação de resultados dos sistemas utilizados, definição e controle da integração entre a matéria prima, mão de obra e equipamentos.

Segundo a ABEPRO (1997, p.01): Produzir é mais que simplesmente utilizar conhecimento científico e tecnológico. É necessário integrar fatores de natureza diversas, atentando para critérios de qualidade, eficiência, custos, etc. A Engenharia de Produção, ao voltar a sua ênfase para as dimensões do produto e do sistema produtivo, veicula-se fortemente com as ideias de projetar produtos, viabilizar produtos, projetar sistemas produtivos, viabilizar sistemas produtivos, planejar a produção, produzir e distribuir produtos que a sociedade valoriza. Essas atividades,

tratadas em profundidade e de forma integrada pela Engenharia de Produção, são fundamentais para a elevação da competitividade do país.

Na visão da Abepro (1997), a área de atuação da Engenharia de Produção é muito ampla, envolvendo aspectos como engenharia do produto, projeto da fábrica, processos produtivos, engenharia de métodos e processos, planejamento e controle da produção, custos da produção, qualidade, organização e planejamento da manutenção, engenharia de confiabilidade, ergonomia, higiene e segurança do trabalho, logística e distribuição, pesquisa operacional, dentre outras áreas.

Além disso, a Engenharia de Produção trabalha esses assuntos de forma integrada, considerando como cada um deles enquadra-se dentro do conjunto que compõe um sistema produtivo. Ressaltasse que a aplicação desses conhecimentos requer a base de formação que existe apenas na Engenharia (ABEPRO, 1997, p.02).

Para o engenheiro de produção estão disponíveis várias possibilidades de cargos dentro de uma empresa, pois suas funções estão direcionadas para a promoção de maior produtividade acompanhada de maior qualidade.

Assim é um profissional que se preocupa com a qualidade dos sistemas produtivos, com o uso de tecnologias que tragam maior eficiência à empresa, com a relação de que a instituição tem com a sociedade e com o meio ambiente, respeitando os recursos naturais e a forma como os dejetos produzidos retornam ao meio ambiente, entre outras funções.

De acordo com Cunha (2002, p.09): Pode-se caracterizar o perfil desejado para o engenheiro de produção em termos de sua capacitação técnica e do seu modo de atuação dentro da sua empresa ou instituição. Em termos técnicos, ele deve ser capaz de atuar fundamentalmente na organização das atividades de produção, assim recebendo treinamento em métodos de gestão e em técnicas de otimização da produção. Quanto ao seu modo de atuação, deve ser preparado, acima de tudo, para ser um profissional capaz de estabelecer as interfaces entre as áreas que atuam diretamente sobre os sistemas técnicos e entre essas e a área administrativa da empresa. Este perfil tem tornado este profissional muito procurado pelas empresas pela sua capacitação híbrida gerencial-técnica.

## CONSIDERAÇÃO FINAIS

Esse ilustre trabalho tem como objetivo trazer alguns pontos-chaves, sobre a profissão de um engenheiro de produção, seu comportamento dentro da empresa. Foi citada a importância e os benefícios de suas ações na organização para diversos setores.

Também foi abordado assunto sobre melhoria contínua do trabalho e sua relação para melhoria da empresa e todo o processo, foi destacado a sua importância e dicas como desenvolvê-la.

Nesse trabalho foram mencionadas questões sobre motivação dos colaboradores, levando em consideração que a motivação influencia no crescimento da empresa, bem como no desempenho dos funcionários. No entanto só poderá se tornar eficiente, quando a gestão está disposta a reconhecer a importância do trabalho em equipe e reconhecimento.

Foi falado sobre a liderança de uma empresa e diferenciado os estilos de liderança, mencionando as suas vantagens e desvantagens. Identificamos algumas características de um líder que pode desmotivar sua equipe, onde por exemplo os liderados não são reconhecidos e valorizados pelo seu trabalho e isso é ruim, pois analisamos o quão importante é a motivação em nossas vidas e com ela podemos enfrentar desafios com mais confiança e vontade.

Define-se também que liderança é uma habilidade a ser desenvolvida, é o ato de influenciar, persuadir, atrair pessoas e comportamentos de forma positiva, trazendo inovações e alcançando melhores resultados, de maneira que os liderados se sintam motivados e envolvidos com os objetivos da empresa. Contudo, motivação está dentro das pessoas, porém pode ser facilmente influenciada por ambientes externos, podendo influir na motivação e desempenho de cada pessoa.

Podemos chegar na conclusão que para se ter um crescimento organizacional é necessário ter uma equipe com muito planejamento, líderes empenhados e que comandam sua equipe e que acima de tudo gostem do que fazem e funcionários motivados que possuam gratidão em fazer parte daquela equipe.

## REFERÊNCIAS

QUAIS OS TIPOS DE LIDERANÇA: CONHEÇA ALGUNS MODELOS. *In: QUAIS OS TIPOS DE LIDERANÇA: CONHEÇA ALGUNS MODELOS*. Goiânia: Grupo IBC, 30 mar. 2018. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/quais-tipos-lideranca/>. Acesso em: 23 jan. 2021.

PIMENTA, Tatiana. Tipos de liderança: 5 estilos mais comuns de liderar equipes. *In: Tipos de liderança: 5 estilos mais comuns de liderar equipes*. Rio de Janeiro: Virttude Blog, 13 out. 2019. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/tipos-de-lideranca/>. Acesso em: 30 jan. 2021.

MOTIVAÇÃO no trabalho: o que é, qual a importância e como o RH ajuda?. *In: Motivação no trabalho: o que é, qual a importância e como o RH ajuda?*. São Paulo: Xerpay Blog, 26 jun. 2019. Disponível em: <https://www.xerpa.com.br/blog/2019/06/26/rh-e-motivacao-no-trabalho/>. Acesso em: 9 jan. 2021.

ENTENDA: a relação entre liderança e motivação dos colaboradores. *In: SALES, Giuliano. Entenda: a relação entre liderança e motivação dos colaboradores*. Belo Horizonte: Sólides, 6 out. 2019. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/lideranca-e-motivacao/>. Acesso em: 16 jan. 2021.

LIDERANÇA e motivação: qual a relação entre eles?. *In: OLIVEIRA, Vinicius. Liderança e motivação: qual a relação entre eles?*. São Paulo: Woli Blog, 7 jun. 2019. Disponível em: <https://blog.woli.com.br/lideranca-e-motivacao-qual-a-relacao-entre-eles/>. Acesso em: 24 jan. 2021.

DIAS, Guilherme. Plano de carreira: o que é, 6 tipos e como criar um plano de sucesso. GUPY BLOG, 19 maio 2022. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/plano-de-carreira>. Acesso em: 1 jan. 2023.

SAIBA tudo sobre: melhoria contínua e como implementar. *In: MARTINS, Estefânia. Saiba tudo sobre: melhoria contínua e como implementar*. Checklist Facil Blog, 14 jun. 2022. Disponível em: <https://blog-pt.checklistfacil.com/melhoria-continua/>. Acesso em: 22 nov. 2022.