# Mestrado Gestão de Recursos Humanos

# Métodos quantitativos: análise de redes sociais

### Exercício - Centralidade de grau e intermediação

Empresa de Sillicon valley- uma campanha de sindicalização fracassada

A empresa Sillicon systems - venda, instalação e manutenção de sistemas de informação –tecnologia de ponta

Empresa pertencia a 3 administradores/sócios em partes iguais - Steve (Ste), Pat, Jim

Mesmo antes da campanha de sindicalização foram recolhidos dados das redes desta empresa. A seguir á campanha foram feitas entrevistas com 6 informadores chave que deram informação sobre os eventos que levaram ao início da tentativa de sindicalização e também do fracasso dessa campanha.

Este evento será relacionado com dois tipos de relações frequentes – amizade e aconselhamento.

Nesta empresatodos trabalhavam num edifício com um só andar, viam-se regularmente e com a exceção de alguns empregados recentes todos os 36 empregados se conheciam e conversavam ocasionalmente

**Hierarquia da empresa:**

Topo – 3 – Steve, Pat, Jim

Gestores (management) – 5 – Alex, Ev, Dan, Quincy, Fred

Funcionários -28

**A tentativa de sindicalização da empresa**

O despoletar da campanha de sindicalização da empresa foi uma surpresa para a gestão de topo e do total desagrado desta .Os 3 administradores ficaram mto preocupados , pois achavam que, se a empresa se sindicalizasse, perderiam a sua vantagem competitiva relativamente aos competidores de maior dimensão. O topo tentou, dentro das restrições legais, contrapor a campanha de sindicalização. O sucesso da campanha dependia em grande parte da dinâmica da relação entre os sindicalistas e os funcionários, especialmente os que estavam na unidade negocial propriamente dita..

Os representantes do sindicato não estavam dispostos a divulgar qual a % dos funcionários que já tinham dado o OK ao avanço da campanha de sindicalização. Mas um funcionário do sindicato confirmou que não avançam para a eleição se não tiverem pelos menos 55% dos funcionários a apoiar . De acordo com este sindicalista, o sindicato orgulhava-se de não perder eleições de certificação, e ptt só avançavam qdo tinham a certeza de ganhar .

Nos 2 meses de campanha , o sindicato realizou diversas reuniões . Durante esse tempo debateram-se as vantagens e desvantagens da sindicalização

**Os *Key players* do topo**  : :Steve (STE) e EV

**Steve:** fundador e presidente da empresa; muito conhecedor de todo o seu funcionamento

 **1ª pergunta** : Porque é que STE ficou surpreendido com a campanha de sindicalização (não previu o seu início?)

**Ev:** é o expert técnico da empresa. Supervisiona a maior parte das instalações de equipamento sofisticado no terreno. Ele tem uma postura mais de engenheiro, do que de gestor; não considerava como sendo uma componente relevante do seu trabalho pedir opiniões ou conselhos a outros, apenas resolvia os problemas para que era solicitado; o seu estilo de gestão não agradava aos técnicos que trabalhavam no terreno sob a sua supervisão, o que foi uma das razões para o início do processo de sindicalização.

**2ª pergunta : Porque é que EV ficou surpreendido com a campanha de sindicalização (não previu o seu início?)**

**Os *Key players* a favor do sindicato :**  Hal, Ovid (Ovi) e Jack ( jac)

Hal – muito activo no sindicato ; foi o 1º contacto do sindicato na empresa, e era ela que fazia o grande esforço de mobilização dos colegas

Ovid – posição forte a favor o sindicato, mas praticamente não se manifestava publicamente

Jack – activamente a favor o sindicato, mas como as sua insatisfação relativamente à empresa era conhecida a sua postura era interpretada como uma questão pessoas

**Outros *key players* apoiantes da empresa contra o sindicato:**

 Robin e Mel - eram muito populares na empresa; tinham uma posição muito forte contra o sindicato; eram os dois amigos e tb muito amigos de Chris

**Elemento com postura ambivalente em relação ao sindicato - Chris**

Chris- na empresa gostam mto dele; é mto bom tecnicamente mas não tão bom como Ev. Por vezes era ele que informalmente supervisionava a instalação dos equipamentos, e os colegas preferiam trabalhar com ele do que com o EV. O Sindicato não se apoiou nele para o avanço da campanha ; ele tinha sentimentos ambivalentes relativamente à sindicalização - nunca falou , nem mostrou publicamente a sua opinião; à medida que o voto se aproximava demitiu-se da empresa e regressou 2 dias depois do voto..

**Resultado da campanha de sindicalização : contra todas as expectativas a campanha fracassou .**

**3ª pergunta : Porque é que o sindicato falhou esta campanha? Os indivíduos que escolheram para dinamizar a campanha e sindicalização foram os indicados? Porquê?**

**Instruções:**

**As bases de dados são enviadas em anexo [não estão nas data files do UCINET]; reporta-se ao aconselhamento e amizade nesta empresa; a forma de abrir e trabalhar com estas bases é a mesma, só a localização é diferente**

Para responder às perguntas obtenha informação sobre a centralidade de grau, e intermediação nas duas relação – amizade e aconselhamento

**No UCINET**: network > centrality >degree . Nas opções “treat data as symmetric” usar as duas versões YES e NO [ideia é ver as diferenças na centralidade qdo rede é simétrica vs assimétrica e obter mais info para responder a perguntas]. Para responder a dúvidas sobre a medida podem clicar no HELP [para além claro slides aula e outras refs]. No output interessa a medida “DEGREE” na 1º coluna

**No UCINET**: network > centrality > betweenness > nodes. No output interessa a medida de Betweenness (1ª coluna) – valores em si (valor absoluto) não são relevantes, relevante é a diferença entre valores dos atores

**A enviar em documento único:**

1 – outputs das análsies

2- visualização no netdraw

3 – repostas às perguntas