

## **Integração dos conceitos de gestão de pessoas em projetos tecnocientíficos**

**Otávia Travençolo Muniz Sala**

FATEC Sertãozinho

e-mail: otavia.sala@fatec.sp.gov.br

**Marcelo Caetano Oliveira Alves**

e-mail: marcelo.alves22@fatec.sp.gov.br

FATEC Sertãozinho

### **Resumo**

As pessoas são consideradas como um dos principais ativos organizacionais e a melhoria das relações interpessoais são extremamente benéficas para o aprimoramento do clima organizacional e da produtividade. O presente trabalho teve como objetivo promover a integração dos alunos da Fatec Sertãozinho dos cursos de Gestão Empresarial, Mecatrônica, Mecânica e Manutenção Industrial, envolvidos em projetos relacionados ao desenvolvimento de tecnologias para robôs industriais, no intuito de possibilitar a aplicação prática de conhecimentos multidisciplinares e a conscientização sobre a necessidade de desenvolvimento de competências e relacionamentos interpessoais. Ao final do trabalho percebeu-se que, além dos ganhos para a formação acadêmica, os envolvidos puderam entender melhor o papel de cada formação dentro do contexto organizacional e as melhores práticas para relacionamentos e avaliações profissionais no desenvolvimento de um projeto.

**Palavras-chave:** gestão de pessoas, relacionamento interpessoal, tecnologia, inovação, conhecimento multidisciplinar.

### **Introdução**

O ambiente corporativo está em constante transformação, onde novas tecnologias e inovações são introduzidas ao mesmo tempo que como novos conceitos organizacionais são implantados para se fazer frente à grande concorrência globalizada [1]. Assim, os profissionais dessas organizações devem estar preparados esta nova realidade, agindo em respeito à conduta organizacional, respeitando as diferenças dos membros participantes das equipes de trabalho e baseando-se nos conceitos de competências [2].

A área de Recursos Humanos enfrenta o desafio de alinhar suas práticas às estratégias empresariais, promovendo o equilíbrio entre as expectativas dos profissionais e as necessidades organizacionais. Esse alinhamento requer uma integração entre as diversas práticas de recursos humanos e o foco em criar competências individuais e capacidades organizacionais substancialmente melhores do que aquelas dos concorrentes [3]. Dessa forma, faz-se necessário uma perfeita integração entre áreas destinadas ao desenvolvimento e produção com a Gestão de Pessoas e vice-versa, facilitando o desenvolvimento comportamental e o alcance dos objetivos estratégicos da organização.

Este trabalho foi realizado na Fatec Sertãozinho, junto aos alunos do curso de Gestão Empresarial, na disciplina de Gestão de Pessoas, com os alunos dos cursos de Mecânica,

Manutenção Industrial e Mecatrônica, nas disciplinas Automação Industrial, Eletrônica e Sistemas Microprocessados, respectivamente, com o propósito de promover a troca de experiências e vivências no desenvolvimento de tecnologias para a construção do robô SCARA.

## **Objetivo da aula e competência desenvolvida**

Os principais objetivos deste trabalho foram a integração dos alunos de diferentes cursos, aplicação prática de conhecimentos multidisciplinares e a conscientização sobre a necessidade de desenvolvimento de competências e relacionamentos interpessoais na execução de projetos.

Para tanto, os seguintes objetivos específicos foram delineados:

- Elaboração da descrição de cargos, pelos alunos do curso de Gestão Empresarial, para os alunos dos grupos de desenvolvimento dos robôs industriais,
- Elaboração de um programa de treinamento e desenvolvimento, pelos alunos do curso de Gestão Empresarial, aos alunos dos grupos de desenvolvimento dos robôs industriais,
- Elaboração de um instrumento de avaliação de desempenho, pelos alunos do curso de Gestão Empresarial, para os grupos de desenvolvimento dos robôs industriais,
- Realização de um seminário sobre Liderança e Gestão de Conflitos, pelos alunos do curso de Gestão Empresarial, aos grupos de desenvolvimento dos robôs industriais.

## **Metodologia ativa utilizada e sua justificativa**

Para a realização do trabalho foram realizados encontros periódicos entre os grupos, supervisionados por ambos os docentes responsáveis pelo programa. Estes encontros aconteceram durante o horário das disciplinas de forma a não interferirem no andamento das demais atividades acadêmicas programadas. O programa teve duração de 12 semanas.

Foram definidas duas fases para a consecução do programa: a primeira fase denominada de sensibilização, em que foram definidos os objetivos e metas do trabalho, propostas as atividades e desenvolvidos os cronogramas de execução e a segunda fase denominada integração, em que foram desenvolvidos os trabalhos multidisciplinares, conforme metas e cronogramas propostos.

### **1ª Fase Sensibilização**

As turmas participantes do programa. Foram elas:

- Gestão Empresarial diurno – 3º Ciclo e Mecatrônica diurno – 4º Ciclo
- Gestão Empresarial noturno – 3º Ciclo e Mecânica noturno – 6º ciclo
- Gestão Empresarial noturno – 3º Ciclo e Manutenção Industrial noturno – 4º Ciclo

Durante os encontros, foram alinhados os objetivos e tarefas. Então, as turmas de Gestão Empresarial realizaram entrevistas, a partir de ferramenta de diagnóstico especialmente desenvolvida, com as demais turmas a fim de prospectarem as informações necessárias para a elaboração dos cargos, treinamentos e instrumentos de avaliação de desempenho.



Figura 1. Sensibilização das turmas de Gestão e Mecatrônica, período diurno

Fonte: Os autores



Figura 2. Sensibilização das turmas de Gestão e Mecânica, período noturno

Fonte: Os autores



Figura 3. Sensibilização das turmas de Gestão e Manutenção Industrial, período noturno

Fonte: Os autores

## 2ª Fase Integração

### a) Elaboração da descrição de cargos

A partir das informações levantadas com a ferramenta de diagnóstico, foram elaboradas as descrições para cada cargo proposto para o projeto do robô SCARA. Esta descrição de cargos visava orientar os alunos envolvidos no desenvolvimento do robô sobre suas funções e atividades, no intuito de organizar e facilitar o alcance dos objetivos do projeto.

Cada descrição realizada contou com as seguintes informações:

- Cargo;
- Código da Classificação Brasileira de Ocupação – CBO;
- Data de emissão;
- Data de revisão;
- Departamento;
- Diretoria;
- Descrição sumária;
- Descrição detalhada.

Após concluídos os documentos referentes às descrições de cargos, foram feitas novas reuniões entre os grupos para alinhamento dos resultados e levantamento das deficiências técnicas de cada participante.



Figura 4. Devolutiva das atividades realizadas, cursos Gestão e Manutenção Industrial, período noturno Fonte: Os autores

b) Elaboração de um programa de treinamento e desenvolvimento

Os treinamentos e desenvolvimento apontados como necessários, a partir da descrição de cargos, foram propostos para suprir as deficiências diagnosticadas anteriormente, e então novos instrumentos foram desenvolvidos.



Figura 5. Entrega da descrição de cargos e levantamento das necessidades de treinamento e desenvolvimento, cursos Gestão e Mecatrônica, período diurno

Fonte: Os autores

c) Elaboração de um instrumento de avaliação de desempenho

Concluídas as etapas de descrição de cargos e treinamentos, foram realizadas as avaliações de desempenho, individuais e coletivas, por meio de dois instrumentos avaliativos distintos. Foram eles:

- Método da escala gráfica  
Este método foi utilizado pelos alunos do curso de Gestão Empresarial para avaliação, tanto individual quanto coletiva, dos alunos dos cursos de Mecatrônica, Manutenção e Mecânica.
- Método do incidente crítico  
Este método foi utilizado pelos alunos dos cursos de Mecatrônica, Manutenção e Mecânica para avaliação do trabalho realizado pelos alunos do curso de Gestão Empresarial.



Figura 6. Avaliação de Desempenho realizada pelos alunos do curso de Mecatrônica, período Diurno

Fonte: Os autores

d) Realização de um seminário sobre Liderança e Gestão de Conflitos

Para conclusão desta etapa, os alunos acordaram, entre si, a realização de um seminário abordando os temas referentes à gestão que foram identificados como deficiências durante a fase de diagnóstico.

O seminário foi intitulado “Liderança e Gestão de Conflitos” e realizado em 13 de maio de 2019, no auditório da Fatec Sertãozinho. O evento foi aberto à toda a comunidade acadêmica por meio de convite, enviado para todo o corpo docente e alunos envolvidos no programa.



Figura 7. Seminário realizado pelos alunos do curso de Gestão Empresarial Fonte: Os autores

## Avaliação da aprendizagem

A avaliação da aprendizagem foi realizada tanto pelos docentes responsáveis pelo programa quanto pelos próprios alunos que participaram do programa. Os docentes avaliaram as competências e as entregas realizadas pelos grupos em cada fase, e os alunos, por meio dos instrumentos avaliativos elaborados, avaliaram o desempenho individual e coletivo em cada grupo.

## Resultados

Os resultados obtidos, de uma forma geral, para os alunos foram a preparação dos futuros profissionais para lidarem com situações reais que envolvem desenvolvimento tecnológico e organizacional, capacitando-os para resolução de problemas inerentes a estes processos. No entanto, os resultados obtidos para os diferentes cursos foram:

Curso Gestão Empresarial: Familiarização sobre as diferentes etapas de desenvolvimento tecnológico aplicado e processos produtivos; Aplicação prática do relatório com a descrição dos cargos, proposta de treinamento e desenvolvimento de competências e indicadores de desempenho coletivos e individuais, com suas respectivas pontuações e análise sobre os resultados do trabalho.

Cursos Mecânica, Manutenção Industrial e Mecatrônica: Aprendizado sobre técnicas de Gestão de Pessoas e melhoria da capacidade de relacionamento interpessoal. Aplicação prática do relatório de avaliação (padronizado) do trabalho realizado pelos alunos da Gestão Empresarial.

## Dificuldades encontradas

As principais dificuldades encontradas foram no âmbito da quebra das barreiras comportamentais, por parte dos alunos, no tocante à forma de se relacionarem durante o programa. Contudo, com o decorrer das atividades, os alunos começaram a se sentirem mais confiantes a assumirem seus papéis. Ainda podem-se destacar como dificuldades encontradas a compatibilização dos horários das aulas como as atividades do programa.

**Conclusão** Durante a implementação do programa, percebeu-se um constante aumento da interação entre os grupos, evidenciado pela criação de grupos no aplicativo “WhatsApp” e por reuniões espontâneas durante os intervalos das aulas.

Ainda, foram recebidos, pelos professores responsáveis, diversos *feedbacks* positivos por parte de todas as turmas participantes, onde exaltaram a relevância do projeto tanto para a formação profissional, quanto para o desenvolvimento pessoal.

Ao término do programa, os professores já exerciam somente o papel de facilitadores, pois a os próprios alunos assumiram o protagonismo no programa.

Além dos ganhos para a formação acadêmica, ficaram evidentes os benefícios da integração entre os cursos onde verificaram-se a quebra de paradigmas e desconstrução de imagens pré-concebidas de um curso para com outro. Em alguns momentos, observaram-se até a inversão dos papéis onde os alunos dos cursos técnicos tomavam a iniciativa nas atividades práticas, sugerindo inclusive formas de atuação para os alunos do curso de Gestão.

## Referências

- [1] FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. 7ª ed. In: FLEURY, M.T. L. (Org.). As pessoas na organização. Rio de Janeiro: Gente, 2002.
- [2] CHIAVENATO, I. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 7ª ed. Barueri, SP: Manoele, 2009.
- [3] ULRICH, D; BROCKBANK, W. The HR value proposition. Boston: Harvard Business Review Press, 2005.