

Introdução:

DOI: 10.20396/sinteses.v0i7.10288

O desenvolvimento de uma gestão voltada para a qualidade de produtos e serviços e foco no cliente deve observar e desenvolver o envolvimento de pessoas competentes e integradas na gestão para obtenção de resultados. Portanto é necessário mapear os conhecimentos, habilidades e comportamentos que serão relevantes para a organização tomar decisões. Este trabalho foi desenvolvido baseado na Norma ISO 10018/2012 que estabelece diretrizes para desenvolver fatores humanos que favorecem o envolvimento e a competência das pessoas no ambiente de trabalho através de comportamentos e participação em equipes cooperativas. Analisar as competências, desenvolver novas, monitorar e medir os resultados alcançados, com o envolvimento da liderança e equipe nos processos de melhoria voltadas para resultados.

Metodologia:

Levantamento das necessidades através de discussões da equipe e propostas situacionais para desabilitar rótulos comportamentais, através da pedagogia da cooperação, dinâmicas e brainstorms produtivos, revisão de processos e melhoria com o formulário A3-Lean. A equipe faz a análise, o planejamento, a implementação da proposta e avaliação medindo resultados com monitoramento dos níveis de clima organizacional, compreensão da necessidade, satisfação

Resultados:

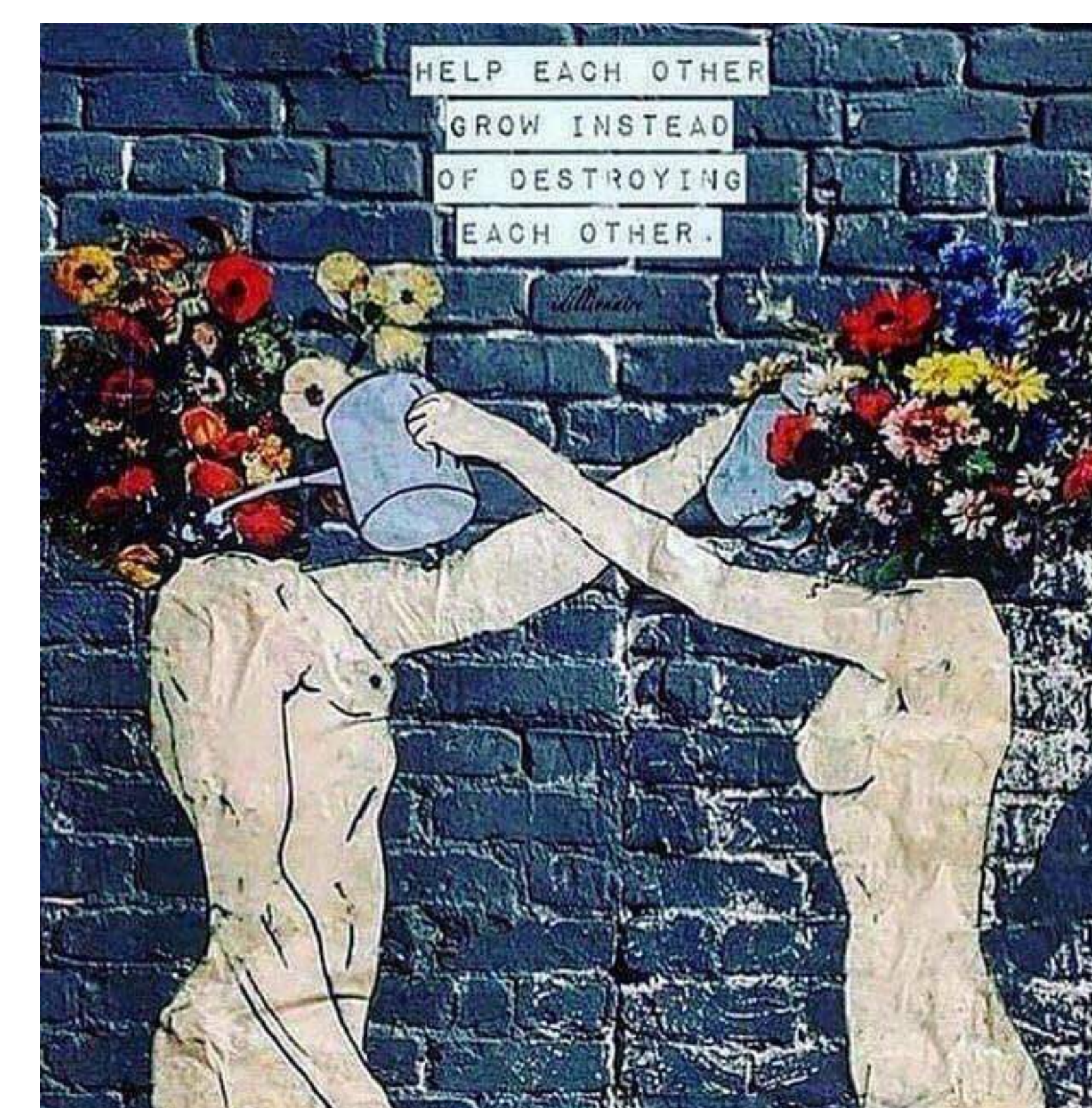
O desenvolvimento de competências é um processo para aumentar a proficiência de uma pessoa ou de uma equipe de trabalho. Os fatores humanos são características físicas ou cognitivas, e comportamentos que influenciam o trabalho de uma equipe e a interação interna dos colaboradores. O engajamento e envolvimento das pessoas facilita o gerenciamento e a melhorias de resultados para objetivos compartilhados dentro da universidade. A proposta de envolvimento de pessoas com levantamento de competências por parte da própria equipe, melhora o clima no ambiente de trabalho através da compreensão dos talentos próprios e alheios e da funcionalidade da equipe. Essa proposta assegura um planejamento contínuo de aquisição de competências, de envolvimento das pessoas na gestão dos processos enxutos e eficazes, reduz conflitos pois a equipe toma decisões juntas, o resultado é compartilhado aumentando o engajamento. Os fatores humanos influenciam o trabalho em equipe e a interação entre os colaboradores. Por isso é importante perceber que todos têm um papel e todos são responsáveis pelo resultado, e o resultado é de todos cooperativamente.

Considerações finais:

O objetivo é disseminar o poder do trabalho em equipe e o valor das pessoas dentro da universidade, através de trabalho cooperativo de levantamento de competências e talentos, para melhoria de processos. Os métodos específicos de avaliação da maneira como as pessoas estão trabalhando e interagindo, são mais eficazes na mudança de paradigmas quando se constroem em equipes participativas. O envolvimento colaborativo tem o objetivo de transformar a maneira das pessoas trabalharem e se comunicarem.



Envolvimento de Pessoas



Juntos Somos Mais

Referências: LANNES, Luciano. Equipes e cooperação. Sorocaba: Saraswati 2012 LENCIONI, Patrick. Os 5 desafios das equipes. Rio de Janeiro: Sextante 2015 ROBBINS, Stephen Paul. Comportamento Organizacional. 11ªEd. São Paulo: Pearson Prentice Hall 2005

Agradecimentos: Agradecemos as equipes de trabalho que tiveram coragem de acreditar nas mudanças e acreditar no poder dos grupos para conquistarem um ambiente saudável de trabalho com respeito às diferenças e às opiniões. Juntos somos mais.