

CONSULTORIA INTERNA EM DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS NA UNIVERSIDADE PÚBLICA

C. A. Venturini¹

¹DGRH – Diretoria Geral de Recursos Humanos/Unicamp
e-mail: cirlenea@unicamp.br

RESUMO

A Consultoria de Desenvolvimento de Pessoas tem como objetivo desenvolver, influenciar e assessorar de forma sistêmica e articulada o processo de mudança de cultura através de apoio no gerenciamento de pessoas e equipes - fortalecendo e qualificando os vínculos inter pessoais nas relações de trabalho, o gerenciamento de conflitos bem como, o desenvolvimento de competências grupais, talentos, liderança e cultura. Apresenta-se através de um conjunto de atividades e intervenções coordenadas por profissional especializado em Desenvolvimento Organizacional e Comportamento Humano. As Unidades encaminham ao DGRH/DPDD uma solicitação de apoio, descrevendo suas necessidades geralmente apontando baixa motivação na equipe, resistências a mudanças e/ou conflitos nas relações de trabalho. A Consultoria de Desenvolvimento de Pessoas é acionada e desenvolvida *in loco* nas próprias Unidades onde é gerida e planejada de acordo com diretrizes da Diretoria local, executada, aplicada e coordenada por equipes internas de apoio - formada por funcionários da Unidade e dirigidos tecnicamente pelo especialista. O “Plano de Atendimento” da Consultoria é composto por duas grandes etapas: 1. *Intervenção* – objetivando levantar, caracterizar e priorizar o atendimento de necessidades; 2. *Coaching* – objetivando acompanhar ações e mudanças priorizadas. O tempo da atuação da Consultoria é 6 meses.

Palavras-chave: consultoria, modernização, desenvolvimento de pessoas.

INTRODUÇÃO

O Setor Público avança rapidamente para um complexo processo de Modernização Organizacional desencadeado nas últimas décadas por profundas rupturas e significativas reviravoltas na economia mundial gerando um novo e singular panorama social e organizacional. Diante deste cenário pleno em transformações, algumas tendências emergem de forma expressiva na administração pública brasileira e palavras como flexibilização, multifuncionalidade, inovação, competências, gestão da mudança, desenvolvimento gerencial e de equipes estão sendo incorporadas diariamente nas práticas e rotinas dos Setores e Universidades Públicas. Assim sendo, novas e estratégicas práticas de Desenvolvimento de Pessoas coloca-se em evidência, ousando, diante desta delicada transição cultural, promover e elevar o padrão de qualidade na prestação de serviços públicos, priorizando o gerenciamento eficaz da mudança com ênfase na valorização de pessoas e equipes. A Consultoria de Desenvolvimento de Pessoas apresenta-se, baseando-se nos novos paradigmas de gestão e nos novos modelos de intervenções da Psicologia Organizacional, como ferramental sistêmico favorável a apoiar e potencializar melhorias contínuas na Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da Unicamp.

MATERIAIS E MÉTODOS

O serviço de Consultoria oferecido as Unidades e Órgãos da Unicamp, acontece por meio de diagnósticos, caracterização do negócio, análise dos processos e cultura e tem como propósito atender as necessidades das equipes qualificando suas relações pessoais grupais, através de recomendações corporativas, soluções criativas e customizadas. A ação desenvolve-se a partir da elaboração do “Plano de Atendimento”, estruturado a partir de duas expressivas etapas: 1. **Intervenção** - caracterizar e priorizar necessidades da Unidade – etapa composta por ações gerenciais como: *assessoria, reuniões, entrevistas individuais com todo corpo gerencial, treinamento das lideranças*, apresentação do “*Mini-Fórum Gerencial*” – port fólio de produtos e serviços do DPDD – Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas da Unicamp; Ciclos de Palestras informativas e atividades físicas destinada a todos funcionários; *Assessoria de Desenvolvimento de Pessoas* dirigidas aos *Diretores, Associados e Adjuntos*. A duração estimada desta etapa é de 4 meses. Ao longo do período, pode-se perceber diferentes e sutis mudanças nos hábitos das equipes bem como, atitudes e comportamentos em transição. Nesta etapa a atuação do especialista é próxima, contínua e permanente. 2. **Coaching** – etapa de acompanhamento e aconselhamento dirigida a equipe gerencial quando das implementações em curso. A duração estimada desta

etapa é 2 meses. O período é de implementações de melhorias necessitando acompanhamento pontual e esporádico do especialista. A conclusão da prestação do serviço de Consultoria culmina a partir da efetivação do “*Plano de Ação Integrado*” priorizado pelos níveis gerenciais da Unidade, o qual, posteriormente será veiculado e divulgado internamente, junto às áreas. Em 2006 foram desenvolvidas Consultorias no Centro de Computação da Universidade Estadual de Campinas – CCUEC esta ação foi criativamente denominada – “Programa de Desenvolvimento “**Você + +**”; Em 2007 no Instituto de Química - IQ, recebeu o nome de “Programa de Integração do Instituto de Química “**PIQ**”; e no Centro de Engenharia Biomédica - CEB, “Programa de Desenvolvimento “**PERCEB**”.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

As intervenções da Consultoria de Desenvolvimento de Pessoas apresentou os seguintes resultados: CCUEC – 2006 - Programa Você ++ - participantes: 111 funcionários e 18 líderes; solicitação inicial: promover ações comportamentais. Resultados: potencialização das equipes de trabalho, valorização de pessoas, fluidez e qualificação na comunicação interpessoal, alinhamento da equipe gerencial, desenvolvimento de lideranças e suporte na identificação de necessidades de treinamento; IQ – 2007 - Programa PIQ – participantes: 160 funcionários, 20 gerentes, 6 docentes, 10 estagiários. Solicitação inicial: diagnóstico de motivação. Resultados: Identificação de indicadores de qualidade de vida da equipe IQ, elaboração do Plano Gerencial PIQ, seleção e participação no curso GEPRO, implantação de ouvidoria *Fale-IQ*, adequação e fluidez da comunicação interna, priorização de treinamentos e capacitações; CEB – 2007 – Programa PERCEB participantes: 19 lideranças. Solicitação inicial: levantamento de necessidades gerenciais. Resultados: Revitalização dos vínculos gerenciais, revisão de fluxos de trabalho e qualificação da comunicação interna, planejamento e priorizações de capacitação e treinamento, elaboração do Plano de Ação Estratégico composto por 288 propostas, atualmente, sendo revisadas e priorizadas.

CONCLUSÕES

A Gestão do Desenvolvimento Humano nas instituições e organizações públicas transforma-se cada vez mais num patamar altamente estratégico, influenciando e impulsionando a mudança cultural exigida para os novos tempos. Partindo da premissa que as pessoas são os principais ativos de uma organização, precisamos estar mais atentos e receptivos aos nossos funcionários e suas necessidades, pois serão eles que poderão potencializar ou limitar as forças de Desenvolvimento e Modernização de nossa Universidade. A Consultoria de Desenvolvimento de Pessoas atuando de forma descentralizada, com rapidez e autonomia vem atendendo as necessidades das Unidades, de forma personalizada, de acordo com as características e singularidades de cada equipe e suas lideranças, potencializando a mudança de cultura através da instalação de novos hábitos e atitudes nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

Drucker, Peter. Desafios Gerenciais para o Século XXI. Pioneira, 2000.
Chiavenato, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos. São Paulo: Campus, 1999
Fleury, Maria Tereza Leme.Fischer, Rosa Maria. Cultura e poder nas organizações. São Paulo: Atlas,1996. 2. ed.
Gaudêncio, Paulo. Men at work: como ser humano se torna e se mantém produtivo. São Paulo: Memnon, 1995.