

PROGRAMA GERENTE GENTE - FALANDO, CRIANDO E CRES- CENDO

Maria Aparecida Quina de Souza (expositora), Marcia Coelho Medeiros, Maria Cecília Quilice, Lina Amaral Nakata, Ana Cristina Guimarães, Carmen Cristina Corbeira Zabolá e Rosmeire Cadioli Gouvea. DGA/Unicamp.

INTRODUÇÃO - No processo histórico da Diretoria Geral da Administração (DGA), a estrutura administrativa, ao longo dos anos, teve a participação de pessoas que se destacaram pela competência técnica. Neste contexto o conceito estabelecido para chefia era o de monitorar prioritariamente as normas existentes e o conhecimento técnico das atividades administrativas. A implementação do Programa de Integração e Qualidade (PIQ) e o Projeto de Modernização (PMDGA), evidenciaram a necessidade da DGA repensar os requisitos que definiriam as atribuições e significados do papel gerencial ao longo de sua existência. A necessidade de mudança neste contexto foi terreno fértil para a criação do Programa Gerente Gente, fundamentando as necessidades apontadas por funcionários gerentes e não gerentes como algo fundamental para subsidiar o processo de modernização estabelecido. **OBJETIVOS** - Acompanhamento individual, para os gerentes refletirem sobre suas necessidades, expectativas e dificuldades, possibilitando a busca constante de novas alternativas para administrar as dificuldades cotidianas; Possibilitar um salto qualitativo quanto ao desenvolvimento profissional, agregando à competência técnica já existente uma melhor compreensão quanto ao gerenciamento de pessoas; Permitir que todo o corpo gerencial atue como agente motivador de sua equipe de trabalho, administrando conflitos e direcionando potenciais para um melhor desempenho grupal; Oportunizar a reflexão para que o trabalho se converta em objeto de indagação e constante aprendizado; **METODOLOGIA** - O desenvolvimento deste trabalho ocorreu de forma individual, considerando as diferentes realidades e a importância de um tempo reservado para discutir as questões de caráter gerencial que permeiam o cotidiano do trabalho. Os encontros ocorreram quinzenalmente, com duração de cinquenta minutos, dentro da área de atuação de cada um, em sala reservada e sem interrupções. A mesma facilitadora não trabalhou com diferentes níveis hierárquicos interligados numa mesma área, para assegurar aos participantes o caráter sigiloso do trabalho e evitar possíveis interferências no que diz respeito às relações hierárquicas. Cada encontro seguiu um roteiro que permitiu o acompanhamento sistemático quanto aos registros, evolução e avaliação dos trabalhos. Após concluídos os primeiros encontros, foi elaborado um instrumento que permitiu uma análise estatística (qualitativa), denominada análise de correspondência. Posteriormente foi realizado uma comparação dos aspectos apontados pelos gerentes no decorrer dos encontros com a análise estatística. **RESULTADOS** - Por meio desta experiência, foi possível perceber que, em sua maioria, os gerentes tem uma visão teórica de seu papel, porém apresentam dificuldades para colocá-la em prática. Talvez, não tenham apreendido e incorporado de fato, as questões relativas ao desempenho profissional do gerente enquanto

facilitador, mobilizador e motivador de equipes . Parecem estar presos a aspectos técnicos, assim como às gratificações que o cargo proporciona. Alguns demonstraram um certo receio em perderem a posição que ocupam e com isto acabam, sem perceber, monopolizando as atribuições contribuindo para a manutenção de falhas na equipe, embora se queixam muito delas. Foi possível observar, por parte de alguns gerentes, um acentuado interesse para refletirem sobre suas práticas e disposição para alterá-las. **CONCLUSÕES** - Face a esta proposta, foi possível compreender o quanto os gerentes sentem necessidade de um espaço diferenciado onde possam ser ouvidos e refletirem sobre o ser “pessoa”. A visão fragmentada, vida e trabalho, gerente de processos e gerente de pessoas , demonstrou a presença de preocupações significativas, ocasionando perturbações emocionais como: dificuldade para se desligar do trabalho, irritação, insônia, ansiedade e conseqüentemente dificuldades na forma de atuação. Ficou evidenciado também, que lidar com os aspectos ligados às relações interpessoais e a dinâmica que compõe todo o universo do trabalho, tem representado para alguns, sofrimentos e dificuldades, sejam estas de ordem técnica ou do gerenciamento do grupo. Para compreender os conflitos desta vivência, onde muitas vezes, o “ser pessoa” é considerado diferente do “ser profissional” com certeza foi o ponto crucial deste trabalhos. Esta experiência, demonstrou que a reflexão embasada na prática cotidiana é um instrumento imprescindível ao gerenciamento, viabilizando com isso novas práticas. Observamos também que o auto-desenvolvimento gerencial que enfoca a relação indivíduo e trabalho tem contribuído consideravelmente para a modernização da DGA.