RECURSOS HUMANOS COMO UMA ATIVIDADE PETIANA

Importância e dificuldades de aplicação

Elisa M. Yokemura¹; Thaís B. Brauner¹;

¹ Estudante de Engenharia Civil na Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

PET Engenharia Civil UFRGS, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul.

Palavras-chave: Avaliação; Crescimento; Pessoas; Grupo.

Introdução

Como seres humanos, estamos condicionados a estabelecer conexões com pessoas, lugares e atividades. Aprender a se relacionar e a compor uma equipe faz parte da formação de qualquer indivíduo, mas nem sempre é uma tarefa simples. Tratando-se de organizações, é de suma importância a existência de uma equipe responsável por alinhar os membros de forma que possam conviver em um espaço colaborativo, obtendo crescimento pessoal e maior produtividade para o grupo. Essa equipe é configurada como o setor de Recursos Humanos (RH).

O presente trabalho foi escrito por duas petianas que estiveram diretamente envolvidas na criação da atividade de Recursos Humanos do Programa de Educação Tutorial (PET) Engenharia Civil da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), em julho de 2017. Tem por objetivo apresentar as razões que impulsionaram o surgimento do setor no grupo, bem como relatar a elaboração e a implementação da atividade, analisando as principais dificuldades que surgiram na sua aplicação e explicitando alguns resultados alcançados.

Metodologia

2017 foi um ano de ápice de produtividade e expansão de projetos para o PET Civil UFRGS. Como consequência adversa, o grupo sentia-se cansado e estressado, de modo que problemas de relacionamento e até mesmo evasão de membros geraram questionamentos internos. A busca por motivos que poderiam estar associados ao desequilíbrio no ambiente levou a dois principais porquês, levantados pelos próprios petianos: a sobrecarga de tarefas e as dificuldades de conciliação das atividades curriculares com as do Programa.

O grupo percebeu que precisava de um meio para compreender aquilo que estava afetando o bem-estar dos seus membros e quais os desencadeamentos a partir disso. Após reflexões, enxergou-se potencial em uma ação interna capaz de analisar os integrantes da equipe e, através disso, estabelecer uma percepção sobre os conflitos e demais questões.

Iniciou-se, então, uma pesquisa em relação a métodos de avaliação de equipes para que se pudesse apresentar alternativas ao grupo. PETs de diversos cursos e universidades do país que já haviam estabelecido alguma metodologia de avaliação foram contatados. As informações por estes compartilhadas, aliadas a materiais encontrados em pesquisas na internet, apontaram para aspectos fundamentais a realização de uma análise interna: autoavaliação, avaliação do grupo e oportunidade de diálogo.

Ao passo em que a pesquisa avançava, ficou claro que era necessário considerar a relação do indivíduo (petiano) com o local de trabalho (PET), bem como a relação com ele mesmo e com seus colegas. Para contemplar tantas interações, chegou-se ao primeiro conjunto de práticas. Foi introduzida uma avaliação denominada Avaliação 360, na qual todos os integrantes analisaram a si mesmos e a seus colegas a fim de colaborar com o crescimento de todos. Após realizada a primeira experiência, verificou ser indispensável o extremo cuidado e atenção com as críticas e sugestões dadas aos petianos visto que, em alguns casos, a falta de preparo para transmitir mensagens poderia gerar impactos negativos e não de melhoria pessoal e coletiva.

Evidenciou-se, assim, a necessidade da criação de um grupo preparado para planejar e conduzir as atividades de avaliação, e que pudesse continuamente procurar ferramentas e apresentá-las ao PET para que todos aprendessem a identificar problemas e a buscar soluções cooperativas. Para tal, a primeira

equipe do RH buscou auxílio de pessoas capacitadas e com experiência na área. O grupo de extensão Coletivo de Análise Institucional do curso de Psicologia da UFRGS foi contatado e se disponibilizou a reunir-se com o grupo. O Coletivo conduziu a equipe a agir em conjunto, refletindo sobre como eram as relações, sobre qual o objetivo no PET como um todo e sobre qual era a responsabilidade que cada um desempenhava naquele espaço.

Com base nas vivências da Avaliação 360 e com o Coletivo, resultados positivos foram surgindo e incentivaram o RH a organizar um plano de ação visando resultados semestralmente, de modo que este se ajustava ao cronograma de atividades do PET Civil e permitia o desenvolvimento gradual dos participantes.

Figura 1: Plano de ação elaborado pelo RH.

Fonte: AUTORAS, 2019.

Um formulário composto de perguntas pessoais e coletivas foi elaborado para que todos os petianos pudessem refletir a respeito das suas vidas pessoais (saúde física, saúde mental, lazer, relacionamentos, graduação), sua experiência no PET (contribuição para o Programa, valorização do próprio trabalho, conciliação entre trabalho e estudos) e sua vivência com demais integrantes (união e coesão do grupo, liberdade para expressar ideias, confiança entre colegas). Esse formulário era respondido nos primeiros dois meses do semestre, e os relatos eram acessados apenas pelo RH.

Durante o terceiro mês, os integrantes do RH realizavam a leitura das respostas e, em reuniões internas, faziam o planejamento para a etapa

seguinte. No quarto e quinto mês se seguiam as conversas individuais. Estas consistiam em um encontro entre cada petiano e a equipe RH, onde eram abordados aspectos que se destacaram na autoavaliação. A dinâmica da conversa consistia em realizar perguntas acerca do cotidiano do integrante, instigando-o a elencar os aspectos positivos e negativos que visualizava no grupo, sobre a sua inserção e participação no mesmo e como estas questões influenciavam sua vida acadêmica.

Ao final de cada ciclo, fazia-se uma prospecção do que poderia ser realizado por cada petiano para que no semestre seguinte houvessem melhorias, de forma particular. Coletivamente, apresentava-se ao grupo quais progressos eram esperados.

Resultados e discussão

No decorrer dos semestres identificou-se a melhoria na comunicação entre os integrantes do PET, uma vez que estes começaram a expor seus pensamentos com maior frequência, tanto para críticas construtivas quanto para elogios e incentivos. Observou-se com isso maior coesão entre os petianos, que passaram a pensar e discutir as atividades como uma unidade e não apenas em pequenos núcleos responsáveis pelos projetos.

Observou-se que o plano sequencial de ações organizado pelo RH tornou possível dar atenção a cada participante e permitiu a eles potencializar suas fortalezas e desenvolver objetivos, tais como: organizar um cronograma de estudos, regular horários de disciplinas, ter momentos de lazer e buscar motivações para desenvolver um papel cada vez mais ativo no crescimento do PET Civil.

Para complementar a análise de resultados da atividade criou-se um formulário com perguntas referentes ao RH, o qual foi enviado para petianos egressos e atuais. Algumas das perguntas contidas neste questionário estão na figura 2.

Figura 2: Captura de tela da interface do questionário.

Você considera o RH uma ferramenta importante para o grupo?
Por que?

Sua resposta

Se você fazia parte do grupo antes da criação da atividade, pode nos dizer se notou alguma diferença e qual?

Sua resposta

Você vê algum aspecto negativo da existência do RH? Qual?

Sua resposta

Aqui é um espaço livre para você escrever o que quiser ou achar necessário para acrescentar a este formulário <3

Sua resposta

ENVIAR

Fonte: AUTORAS, 2019.

Dos participantes, 52,6% compunham o PET Civil quando a atividade foi implementada. Entre as mudanças identificadas por estes está o fato de que o grupo passou a refletir muito mais sobre o próprio trabalho no programa e de como as relações entre os petianos estavam afetando o andamento das atividades. Isso foi importante para que problemas como excesso de projetos fossem identificados e, assim, que a dinâmica do grupo pudesse se adaptar.

As respostas no formulário ainda mostraram que o RH se tornou uma ferramenta que auxilia não apenas na solução de problemas, mas também, e principalmente, na sua prevenção. O setor exige dos petianos que repensem constantemente não só o seu trabalho e participação no grupo, mas sua própria saúde física e mental. Também avaliaram o RH como sendo fundamental para a harmonia do PET, servindo de base para que a resolução de problemas considere o fato de que todos são pessoas com diferenças e individualidades.

Conclusões

Identificar a demanda pelo setor de Recursos Humanos e criá-lo no PET Civil UFRGS representou um desafio. Este se tornou ainda maior para manter o RH

produtivo e efetivo, tarefa que exige muita dedicação e persistência por parte dos petianos envolvidos.

Nas respostas do questionário foi apontado que um petiano se sentiu pressionado nas conversas particulares pelo modo com o qual foi abordado, confirmando que é necessário investir na forma adequada de fazer colocações. Encontrar um modelo de avaliação que deixe todos à vontade para dialogar é um dilema constante, pois os grupos PET se caracterizam pela sua diversidade. Cada indivíduo possui maneiras diferentes de reagir a críticas e tempos diferentes para se adaptar a mudanças, tanto quanto pertencem a realidades distintas e complexas. Assim sendo, é papel do RH continuar buscando esse tipo de solução.

Após a experiência de fazer parte do RH, ficou claro para as autoras deste trabalho que um grupo PET, além de ser produtivo, precisa entender que, acima de tudo, é formado por pessoas. Estas, por sua vez, possuem complexidades e necessitam de uma convivência harmoniosa com o coletivo e consigo mesmas para que possam se desenvolver.

Entre as contribuições que o setor trouxe para os petianos estão a habilidade de resolver conflitos, de se comunicar e de olhar para si e para o grupo, fundamentais em qualquer ambiente. Além disso, muitos se sentiram motivados a buscar melhores desempenhos em diversas esferas de suas vidas quando tiveram seu trabalho e qualidades reconhecidos e valorizados pelos colegas. A criação do RH não contribuiu apenas para aprimorar a dinâmica do grupo e melhorar o ambiente. Ele se tornou um condutor para um grupo mais afetuoso, autocrítico e engajado.

Referências

MARQUES, José Roberto. O que é e como funciona o RH?. **IBC Coaching**, 2018. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/o-que-e-rh/>>. Acesso em: 06 de janeiro de 2019.