

O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO GRUPO PET ENGENHARIAS- UNIPAMPA CAMPUS BAGÉ

Mariana Borges¹

Cíntia Helena Flesch²

Lauane Gonçalves Cordeiro da Silva³

Wander Terra de Souza⁴

Estevãn Martins de Oliveira⁵

Resumo:

A adoção de práticas estratégicas ao processo de gestão do grupo PET Engenharias - UNIPAMPA campus Bagé, auxilia no gerenciamento de todas atividades que englobam projetos, palestras e reuniões. O grupo tem como missão proporcionar uma formação acadêmica de qualidade, estimular a cidadania e a consciência social, de forma a atender os integrantes do grupo, da comunidade acadêmica, bem como a sociedade. No início do ano de 2018, o grupo era composto por 16 integrantes, dos cursos de engenharia da Unipampa campus Bagé: Engenharia de Alimentos, Engenharia de computação, Engenharia de Energia, Engenharia de Produção e Engenharia Química, mais um tutor. Em geral, as atividades do grupo estavam subdivididas em doze projetos, os quais englobam áreas de Ensino, Pesquisa, Extensão e Gestão. Devido a constatação dos integrantes diante da dificuldade de organizar as tarefas e atividades de cada projeto, fez-se necessário modificar a gestão estratégica atual. Assim, com objetivo de sanar as dificuldades citadas e, aumentar o rendimento e produtividade do grupo no primeiro semestre de 2018, foi estabelecido o planejamento estratégico. A implementação do mesmo, gerou resultados positivos, porém com pontos a melhorar, assim, estão sendo desenvolvidas atividades a fim de sanar as dificuldades apresentadas neste estudo e, contemplar a comunidade acadêmica, mantendo sempre o desenvolvimento constante do grupo como um todo.

Palavras-chave: gestão - eficácia - produtividade

Modalidade de Participação: Iniciação Científica

O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO GRUPO PET ENGENHARIAS- UNIPAMPA CAMPUS BAGÉ

¹ Aluno de graduação. marianadrborges@gmail.com. Autor principal

² Aluno de graduação. cintiaflesch@gmail.com. Co-autor

³ Aluno de graduação. lauane.goncalves203@gmail.com. Co-autor

⁴ Aluno de graduação. wanderdive@gmail.com. Co-autor

⁵ Docente. estevan.oliveira@unipampa.edu.br. Orientador

O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO GRUPO PET ENGENHARIAS - UNIPAMPA CAMPUS BAGÉ

1 INTRODUÇÃO

O modelo de gestão contemporâneo exige, principalmente das organizações, aperfeiçoamento constante de técnicas que visam a eficiência, eficácia e efetividade de suas ações, assim, podendo identificar e otimizar os parâmetros custo, resultado e impacto, gerando um modelo de excelência.

Segundo Souza (2010), a elaboração de um plano estratégico tem como objetivo principal fornecer direcionamento comum a ser seguido por toda a organização, identificando responsabilidades, garantindo alinhamento e oferecendo meios para medição do sucesso da estratégia de modo focado, visando o alcance dos objetivos institucionais e a maximização dos resultados.

A adoção de práticas estratégicas ao processo de gestão do grupo PET Engenharias - UNIPAMPA campus Bagé, auxilia no gerenciamento de todas atividades que englobam projetos, palestras e reuniões.

O grupo PET Engenharias tem como missão proporcionar uma formação acadêmica de qualidade, estimular a cidadania e a consciência social, de forma a atender os integrantes do grupo, da comunidade acadêmica, bem como a sociedade. No início do ano de 2018, o grupo era composto por 16 integrantes, dos cursos de engenharia da Unipampa campus Bagé: Engenharia de Alimentos, Engenharia de computação, Engenharia de Energia, Engenharia de Produção e Engenharia Química, mais um tutor.

Em geral, as atividades do grupo estavam subdivididas em doze projetos, os quais englobam áreas de Ensino, Pesquisa, Extensão e Gestão. Devido a constatação dos integrantes diante da dificuldade de organizar as tarefas e atividades de cada projeto, fez-se necessário modificar a gestão estratégica atual.

Assim, com objetivo de sanar as dificuldades citadas e, aumentar o rendimento e produtividade do grupo no primeiro semestre de 2018, foi estabelecido o planejamento estratégico.

2 METODOLOGIA

A idealização da mudança organizacional partiu do projeto Planejamento estratégico Grupo PET Engenharias e, consistiu em dividir as atividades em quatro áreas: Projetos, Marketing, Financeiro e Gestão de Pessoas. Para os projetos, os quais totalizavam doze, foram definidos líderes responsáveis para cada um. E, para as outras áreas também definiu-se um responsável, porém, diferentemente dos projetos, cada área era composta por dois petianos. Esta estrutura pode ser observada no fluxograma abaixo:

Figura 1- Fluxograma estrutura organizacional grupo PET Engenharias



Fonte: Os autores

A definição dos líderes foi feita mediante sorteio, a fim de evitar a escolha por afinidade, tendo em vista a multidisciplinaridade dos projetos. Também foram determinadas as responsabilidades dos líderes, as quais incluem: marcar reuniões, delegar tarefas e garantir o progresso do projeto juntamente com os demais integrantes.

Além da estrutura organizacional das atividades, também foram feitas mudanças relacionadas a quantidade de reuniões. Elas dividem-se em técnicas e administrativas, e ambas ocorriam semanalmente com pautas definidas pelo tutor. Com a nova proposta, as reuniões técnicas passaram a ser destinadas para apresentação do andamento dos projetos pelos seus respectivos líderes, havendo um tempo de 10 minutos para cada projeto e, 5 minutos para discussão. As reuniões administrativas passaram a ser a cada 15 dias com pautas definidas pelo tutor.

A fim de obter um feedback do grupo sobre as mudanças e, otimizar as atividades para a comunidade acadêmica, durante o semestre a área de Gestão de Pessoas desenvolveu 2 questionários referentes aos objetivos citados. As questões foram constituídas em objetivas, em escala de 1 a 5, de 0 a 100%, respectivamente, e discursivas.

O primeiro referiu-se a produtividade de cada integrante. Também, foi desenvolvida uma avaliação ao grupo, a qual contava com a seguinte questão: “O que você achou sobre o grupo nesse semestre de 2018/1?”. Em sequência, o segundo questionário foi direcionado a comunidade acadêmica, a qual pode expor sua visão e opinião que possuem do grupo.

Para a quantificação das respostas, foi feita a média aritmética das avaliações objetivas e as descritivas resumidas e, apresentadas ao restante do grupo na última reunião do semestre.

3 RESULTADOS e DISCUSSÃO

Para a aplicação da mudança na estrutura organizacional foi realizada uma reunião com o grupo e com o tutor e, através de votação, foi aceita por unanimidade dos votos.

Através dos resultados obtidos pela avaliação individual e do grupo, foi possível identificar pontos positivos, pontos a desenvolver e sugestões de melhorias que podem ser aplicados em qualquer um dos projetos, bem como a eficiência do novo modelo e, o crescimento profissional e pessoal dos petianos, garantindo o cumprimento da missão.

Entretanto, foram também identificadas algumas deficiências do novo modelo, como a sobrecarga dos líderes dos projetos, baixo rendimento das áreas de Financeiro e Marketing,

decorrentes da elevação de responsabilidades e a ociosidade de alguns integrantes, pouca comunicação entre os mesmos e, a necessidade de cobrança para realização das atividades por parte dos líderes.

Com a avaliação da comunidade acadêmica, foram obtidas 48 respostas, as quais tornaram possível a identificação do conhecimento da comunidade perante as atividades do grupo. Cerca de 83% responderam que conheciam as atividades, 56% participam das atividades promovidas e, 46% as acham interessante. Também identificamos quais eventos e temas que a comunidade gostaria que o grupo realizasse e, dentre as sugestões estão temas relacionados a ansiedade, empreendedorismo e organização nos estudos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em cima desses resultados estão sendo desenvolvidas atividades a fim de sanar as dificuldades apresentadas e, contemplar a comunidade acadêmica, mantendo sempre o desenvolvimento constante do grupo como um todo.

REFERÊNCIAS

ALDAY, H. **O Planejamento Estratégico dentro do Conceito de Administração Estratégica**. Rev. FAE, Curitiba, v.3, n.2, p.9-16, maio/ago. 2000

SOUZA, D. **Planejamento estratégico em organizações públicas: planejamento de longo prazo em organizações públicas com a utilização do *Balanced Scorecard* e de cenários prospectivos**. Monografia (Pós-graduação em planejamento estratégico) - Universidade Gama Filho, Brasília, 2010.

MULLER, C. **Modelo de gestão integrando o Planejamento Estratégico, sistemas de avaliação de desempenho e gerenciamento de processos (MEIO - Modelo de Estratégia, Indicadores e Operadores)**. Tese (Pós-graduação em Engenharia de Produção) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.