



Desenvolvimento das Capacidades de Liderança no México

No final de 2016, a equipa dirigente no México definiu uma estratégia de recursos humanos a ser implementada até 2021. As principais metas são 1) Criar um local agradável para trabalhar, e 2) Melhorar as capacidades de todos os colaboradores para sustentar e fortalecer os resultados da empresa.

Um dos elementos mais importantes desta estratégia é, primeiro, fortalecer as “competências humanas” dos gestores seniores no México, através de uma série de exercícios de treino com a finalidade de “dar o exemplo” e gerar uma cultura de trabalho que apoie o crescimento esperado dos negócios no México.

A equipa dirigente do México inclui representantes de todas as áreas dos negócios: Juan Botas, Alejandro Ruiz, Arturo Tellez, Alfredo Delgado, Marco Vilchiz, José Luis Reyes e Juan de Dios Santana. O seu programa de desenvolvimento consiste numa série de 10 sessões diárias, realizadas mensalmente, onde se reúnem fora do escritório, utilizando experiências práticas de aprendizagem. Após cada sessão e durante uma ou duas semanas, seguem-se Feedbacks periódicos, revisões de



progresso e orientação, com o objetivo de promover os nossos valores de inovação, serviço, trabalho em equipe e qualidade.

Workshops

1. Comportamento ético baseado em valores.

Desenvolver uma acção abrangente de Liderança, conforme aos Princípios Orientadores e começando por:

- A melhoria da sua conduta e comportamento

- o seu empenhamento e envolvimento
- a demonstração de preocupação com o bem-estar dos outros e obtenção dos resultados esperados.

2. Gestão de mudanças.

Proporcionar aos líderes ferramentas para gerir a mudança e torná-los “Facilitadores de Processo” dentro das suas organizações, para assegurar uma implementação bem sucedida da **Mudança**.

3. Liderança 360°.

Fornecer ferramentas para conhecer os processos de comentários e introspecção para fazer perguntas sobre seu próprio comportamento e atitudes, que devem ser úteis para seu crescimento pessoal e profissional.

4. Equipes de trabalho com alto desempenho.

Os líderes aprendem a sair das suas “zonas de conforto” para construir verdadeiras equipas de trabalho, suportados por indicadores de desempenho para medir a eficácia nos seus resultados.

5. Negociação efetiva.

Os líderes desenvolvem habilidades para negociar e resolver conflitos dentro de um esquema Win-Win.

6. Análise dos problemas e soluções criativas.

Os líderes aprendem a gerir a poderosa ferramenta de criatividade para resolver qualquer tipo de problema que possa surgir e que parecem não ter solução.

7. Orientação.

Os líderes são equipados com ferramentas de análise e conhecimentos para ajudar os outros no seu crescimento pessoal e profissional e a tomarem-se orientadores efetivos.

8. Gestão de tempo.

Os líderes aprendem a melhor forma de economizar tempo, ao desenvolver processos produtivos para eles mesmos e para as suas equipas de trabalho.

9. Comunicação através de resultados.

Cada líder irá desenvolver melhores competências de comunicação dentro da organização, compreendendo que uma

organização com boa comunicação é uma organização saudável e altamente produtiva.

10. Planeamento estratégico.

Envolver todos os Líderes com a criação da visão de crescimento dos negócios e preparar os planos e as estratégias necessárias para atingir as metas e criar a missão e os valores de forma a sustentar a organização. Um progresso significativo foi obtido após apenas cinco sessões.

“Eu vejo que estes workshops estão a ajudar os nossos líderes no México a impulsionar a sua estratégia para pessoas, e sei que eles continuam empenhados em construir uma melhor cultura de trabalho e melhorar os resultados dos negócios,” disse Coleen Collins, Diretora de Recursos Humanos.

Juan Botas disse ainda, “Esta formação ajudou-nos a eliminar barreiras que tínhamos nas nossas atividades do dia-a-dia, melhorou os nossos canais de comunicação; comunicamos melhor e com maior frequência. Um fator chave desta mudança é a atitude que cada profissional demonstrou: todos muito positivos e dispostos a fazer o que precisamos fazer. Queremos melhorar, queremos ser uma empresa melhor, e queremos ser a melhor organização que possamos ser.”

“A melhoria foi notada pelos nossos colegas. Alguns disseram-me que o treino está a mudar a forma como nós (com funções de liderança) nos comportamos, o que é muito bom, mas precisamos continuar a nossa integração. Temos um caminho a percorrer, mas estamos no caminho certo,” disse Juan.



Reduzir os Erros e Influenciar Comportamentos nas nossas Operações

O que são “factores humanos”?

A definição de HST é: “Factores humanos referem-se a fatores ambientais, organizacionais e do trabalho, e a características humanas e individuais que influenciam o comportamento no trabalho, de forma a afectar a saúde e a segurança”. Uma forma fácil de se visualizar fatores humanos é pensar sobre três aspectos: o trabalho, o indivíduo e a organização e de que forma estes têm impacto na saúde das pessoas e no seu comportamento em relação à segurança.

O trabalho – As tarefas devem ser projectadas em conformidade com os princípios ergonómicos e devem considerar as limitações e os pontos fortes do desempenho humano. Desigualdades entre as exigências do trabalho e as capacidades das pessoas, geram potencialmente erros humanos.

O indivíduo – O indivíduo – As pessoas trazem a sua personalidade e as suas atitudes, habilidades, hábitos e personalidades pessoais para o trabalho, e estas podem ser pontos fortes ou fracos, dependendo das exigências da tarefa. Os seus efeitos sobre o desempenho da tarefa podem ser negativos e nem sempre são mitigados pelo planeamento do trabalho.

A organização – Os factores organizacionais têm a maior influência sobre o comportamento individual e de grupo e, no entanto, são frequentemente negligenciados durante o planeamento do trabalho e durante a investigação de acidentes e incidentes. As organizações precisam estabelecer sua própria cultura positiva de saúde e segurança para promover o envolvimento e compromisso dos colaboradores.

Por que devo estar interessado em questões de fatores humanos no trabalho?

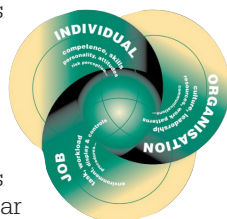
Incidentes podem ocorrer devido ao envolvimento das pessoas com o seu trabalho. À medida que os sistemas técnicos se tornaram mais confiáveis, o foco voltou-se para as causas humanas dos incidentes. Estima-se que até 80% dos incidentes podem ser atribuídos, pelo menos em parte, às ações ou omissões de pessoas.

Como posso saber se estes problemas existem na minha localidade ou no meu departamento?

Você saberá que precisa de considerar

os factores humanos no trabalho, ficando atento a alguns indicadores relevantes, tais como:

Incidentes que envolvem funcionários, contratados ou visitantes, onde “erro humano” é dado como uma causa; altas taxas de absentismo ou doenças; alta rotação de funcionários; baixo nível, ou mudanças do nível, de conformidade com regras de saúde e segurança; problemas de comportamento ou desempenho identificados em avaliações de riscos; reclamações dos funcionários sobre condições de trabalho ou de planeamento do trabalho.



Não se trata apenas de as pessoas “terem mais cuidado”?

Não, partir de uma perspectiva holística não reflete com precisão esta questão. Apesar de ser razoável esperar que as pessoas prestem atenção e tenham cautela no trabalho, contar com isto não é o suficiente para controlar os riscos.

Isto parece ser uma área com tópico bastante amplo, onde devo começar?

Comece por gerir os factores humanos na sua Unidade ou Departamento, em quatro áreas principais:

- durante as avaliações de risco ou análises de segurança do trabalho;
- ao investigar incidentes e quase incidentes;
- no planeamento e aquisições;
- e em certos aspectos da gestão de saúde e segurança no dia-a-dia.

Que tipos de medidas de controle são possíveis?

Precisam ser indicadas e mantidas no local de trabalho as Precauções adequadas, para impedir danos às pessoas que estão sob risco. Estas precauções incluem: procedimentos e advertências, sistemas seguros de trabalho, controles em equipamentos, alarmes, instruções de segurança, arranjos de comunicações e distribuição dos equipamentos. Mudanças ergonómicas nas tarefas e no ambiente de trabalho também ajudam a reduzir os riscos e podem melhorar o bem-estar físico e mental da força de trabalho.

Os sistemas de controle de risco são a base para assegurar que sejam fornecidas e mantidas as precauções adequadas no local de trabalho. Um conjunto de processos de gestão é necessário para organizar, planejar, controlar e monitorizar o projecto e implementação destes sistemas de controle de riscos críticos.

Alerta de Segurança:

Caminhando Sobre Gêlo

O Inverno recente trouxe os típicos problemas de neve e frio. O WireCo WorldGroup, para prevenir ferimentos, está a tomar as devidas precauções, tais como remover a neve, colocar areia nas calçadas e vias, e usar produtos químicos para derreter a neve, para reduzir o máximo possível os perigos de escorregar e dar quedas. Contudo, podemos aplicar sal e derreter uma calçada com gelo durante o dia, mas esta pode congelar de novo durante a noite. É importante que os funcionários da WireCo reconheçam os perigos de calçadas e vias escorregadias. Existem diversas coisas que podem ser feitas para reduzir o risco de queda quando houverem condições escorregadias. Aqui estão algumas:

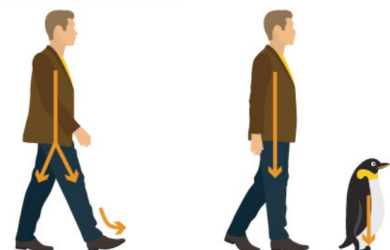
1. Use botas ou galochas com solas de tração, tal como borracha e composto de neoprene. Solas de couro liso ou plástico nos sapatos certamente aumentarão o risco de escorregar.
2. Ao sair do seu veículo, olhe para baixo para observar a superfície. Se a superfície estiver coberta com gelo, talvez seja melhor estacionar em outro local.
3. Tenha cuidado especial ao entrar ou sair de veículos. Use o veículo para se apoiar. Antes de ficar em pé, faça apoio na porta do veículo e no encosto do assento. Isto dá-lhe alguma estabilidade.
4. Desça do veículo ou equipamento, não pule.
5. Não caminhe com as mãos nos bolsos. Isto reduz a capacidade de usar seus braços para se equilibrar em caso de escorregar.
6. Não carregue ou balance objetos pesados, tais como caixas, malas ou bolsas que possam causar desequilíbrio ao caminhar.
7. Não pise em superfícies desniveladas. Evite meios-fios com gelo sobre eles.
8. Dê total atenção à sua caminhada. É perigoso usar seu telemovel enquanto caminha no gelo.
9. Se precisar de caminhar numa superfície escorregadia, ANDE COMO UM PINGUIM! Mantenha o seu centro de gravidade sobre a sua perna que vai à frente.



Modo errado



Modo certo



Colaboradores e Administração Fazem Doação para a Campanha “Falling Stars”

No Natal, uma estação de rádio local realiza todos os anos um evento chamado “Falling Stars”, de angariação de fundos para ajudar crianças que estão com problemas. Muitas pessoas e também empresas e instituições da região ao redor da fábrica CASAR apoiam esta acção há muitos anos. O conselho de trabalho da CASAR teve a ideia de patrocinar esta campanha e iniciou um pedido antes do Natal. A Administração então concordou em acrescentar uma generosa quantia.

No total, a “Falling Stars” arrecadou mais de €380.000 (\$420.000), dos quais a equipe CASAR contribuiu com €2.409 (\$2.700). No total, a “Falling Stars” arrecadou mais de €380.000 (\$420.000), onde a equipe CASAR contribuiu com €2.409 (\$2.700).

Este dinheiro será usado para ajudar crianças que precisam de apoio especial, por exemplo, para comprar uma cadeira de rodas motorizada, cuidados especiais, ajuda para pais solteiros, equipamento para escolas, formação em Línguas e muito mais.



Aniversários

Parabéns aos seguintes colaboradores que celebram aniversário em Fevereiro.

35 Anos

Joaquin Barrios começou a trabalhar na Camesa em 22 de Fevereiro de 1983 como Engenheiro de Controle de Qualidade. Até agora, Joaquin desempenhou diversas funções, tais como Vice-Presidente Senior de Operações no México, Vice-Presidente Senior de Operações Europeias de Aço, e actualmente é Vice-Presidente de Operações do Grupo de Fabrico, Rosenberg e México.



Ed Meyer, Vice-Presidente Executivo de Operações, disse que “Joaquin é um dos colaboradores mais respeitados dentro da WireCo. Os seus conhecimentos sobre o projeto, aplicação e fabrico de arames tornam-no um recurso valioso para a empresa.”

30 Anos

Mauricio Beleza, iniciou o seu trabalho na Euronete em 1 de Fevereiro de 1988, realizando todos os tipos de serviços de montagem e de manutenção. Alguns anos depois, começou a cuidar das caldeiras da fábrica. Em 1998, durante a construção da fábrica em Boticas, ele actuou na montagem da rede de ar comprimido.

Já estive na Holanda, em formação para as prensas para enfardamento e teares de redes atuneiras, na Itália, para aprender sobre equipamento de extrusão do departamento de produção de redes, e também no Japão, observando os teares de redes sem nós.



Quando era mais jovem, jogou muitos anos futebol federado. Deixou de jogar aos 27 anos, quando sofreu um acidente rodoviário, mas permanece um aficionado entusiasta do FC Porto. Mauricio tem uma quinta no norte do país, onde passa o seu tempo livre produzindo o característico vinho verde, com a ajuda da sua esposa e das suas duas filhas.

Jose Paulo Rocha, começou a trabalhar muito jovem, seguindo seu irmão em trabalhos de tipografia e depois trabalhando como estofador. Uma vez respondeu a um anúncio da Oliveira Sá, que procurava operadores, e foi contratado em 1 de Fevereiro de 1988. Rapidamente começou a operar máquinas de cochar, na produção de cordas de sisal e depois cordas sintéticas.



Em 2012, quando a produção de cordas sintéticas foi centralizada na Lankhorst Euronete Portugal, foi transferido para esta empresa – onde continua a trabalhar atualmente, operando empilhadores para alimentar as máquinas de entrançar, no departamento de produção de cordas e cabos Marítimos e Offshore. Ele tem pouco tempo livre, pois ajuda sua esposa no trabalho, mas ainda encontra tempo para praticar Karate, um desporto ao qual é muito dedicado.

Józef Maślanka, 16 de Fevereiro de 1988. Józef trabalha na Drumet como puxador de arames. Ele passa o seu tempo livre a fazer caminhadas e apreciando a Natureza. E também é um grande entusiasta dos eventos desportivos polacos.



25 Anos

Debbie Cardwell, 15 de Fevereiro de 1993. Debbie trabalha na mesma máquina em Sedalia, a M24, desde que iniciou a sua carreira e tem muito orgulho do seu trabalho. Ela tem um filho e uma filha, três netos e os seus passatempos incluem pescar e jogar bowling.

