

## Aplicar o MASP alavanca sua carreira

*A carreira se desenvolve com os feitos extraordinários.*

*Conte com o MASP para desenvolver a sua.*



**Claudemir Oribe (\*)**

Parece ser razoável afirmar que o ser humano, desde que ele existe, busca melhores condições de vida para si mesmo e para criar seus filhos. No princípio, as necessidades se limitavam aos aspectos básicos da sobrevivência, como acesso a comida e proteção contra inimigos e intempéries da natureza. Com o domínio dos materiais e o progresso da sociedade organizada, as necessidades evoluíram para aspectos mais sofisticados, na intenção de acumular riquezas e perpetuar seu nome e seu sangue. Nos dias de hoje, as necessidades evoluíram muito. As pessoas precisam de um pouco mais do que aquilo que necessitam para sobreviver, como artigos de luxo e substituição sistemática de seus pertences. A sociedade do consumo exige um esforço contínuo de adequação aos novos padrões de comportamento. Além disso, gozar dos melhores serviços de saúde, educação e segurança, custa caro, sobretudo na sociedade brasileira, onde a justiça social deixa bastante a desejar.

Assim todos desejam crescer nas suas carreiras, para ter acesso as melhores coisas que a vida pode oferecer. Evidentemente, existem muitas formas de crescer na carreira, mas aquela que está mais acessível a grande maioria das pessoas é o crescimento no próprio emprego, na hierarquia e por meio de mudança de empregador. Como a decisão de crescer é compartilhada com nossos chefes, entrevistadores e patrões, precisamos convencê-los de que fazemos jus a novas posições na estrutura e aos novos patamares de remuneração associados.

No caso do crescimento dentro da própria empresa, é preciso ser consciente de que estamos sendo constantemente avaliados. Quer gostemos ou não, nossas atitudes e nossos resultados estão sendo observados não apenas pela chefia, mas também por outras lideranças, que consideram a possibilidade de fazer um convite interno para um funcionário dedicado e capaz. Pouca coisa tem um potencial de repercussão como a resolução de um problema crônico e complexo, ainda mais quando esse problema tem causado grandes perdas e tenha sido alvo de tentativas infrutíferas de solução por outros profissionais.

Resolver um problema desse tipo pode alavancar a carreira de alguém, pois seu nome será citado em várias rodas de discussão, inclusive naquela mais importante: na diretoria. Assim, se alguém deseja crescer, é preciso criar situações fortes suficientes para que seu nome seja lembrado no momento certo, e os fatos de maior impacto tem poder de retenção na memória infinitamente maior. Então, quanto maior for o problema maior será seu potencial para deixar uma marca durável naqueles que decidirão pelo seu futuro. Problemas não são problemas, mas sim oportunidades de ouro para o sucesso profissional<sup>i</sup>. E o mais incrível é que elas são quase sempre desperdiçadas pelas pessoas comuns. Por isso o crescimento na carreira não é algo para todos, mas para poucos, embora esteja acessível a qualquer um.

Quanto ao crescimento por meio de troca de emprego, esta é uma possibilidade real e bastante comum nos dias atuais, devido a expansão econômica e a falta de pessoal qualificado no mercado. As oportunidades estão aí, ao alcance de qualquer um com um mínimo de formação e disposição. No entanto, não é preciso lembrar que os processos seletivos incluem entrevistas, por vezes com várias pessoas e em várias etapas. O entrevistado precisa ter conteúdo para envolver os avaliadores e provar que tem condições de ocupar a função desejada. Mas qual conteúdo? As rotinas daquilo que tem trabalhado nas funções anteriores? As rotinas qualificam uma pessoa para ocupar uma função, mas não geram um grau de distinção suficiente elevada para colocar alguém numa posição de vantagem que não seja alcançável por um concorrente. Para se distinguir num processo seletivo é necessário mostrar algo a mais, aquilo que os outros não mostrarão. O que fará a diferença, não são as experiências rotineiras, mas as situações extraordinárias vivenciadas pelo candidato. Mais uma vez aqui, a resolução bem sucedida de problemas desafiadores e significativos tem esse potencial e podem despertar interesse dos entrevistadores, fazendo com que o candidato conduza a entrevista naquilo que é seu maior diferencial. Evidentemente essas experiências não terão condições de segurar ninguém no cargo, mas é uma forma eficaz de dizer “eu existo, sou capaz e mereço esse emprego”.

Finalmente, é preciso lembrar que seu crescimento profissional dependerá de sua capacidade de resolver problemas progressivamente mais complexos. Nada mais limitante para um profissional do que resolver apenas problemas do mesmo tipo. E problemas difíceis, daqueles que não sabemos nem por onde começar, são perfeitos para o MASP: o melhor método de

resolução de problemas disponível para qualquer pessoa aprender, utilizar e fazer sua carreira deslançar.

## Referências

---

ORIBE, Claudemir Yoschihiro. **Quem Resolve Problemas Aprende?** A contribuição do método de análise e solução de problemas para a aprendizagem organizacional. Belo Horizonte, 2008. Dissertação (Mestre em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

GOMES, Jorge Fornari. **A Terceira Competência:** um convite a revisão do seu modelo de gestão. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004. Capítulo 14 – Avaliação e Correção de Desvios. p. 175-180.

HOSOTANI, Katsuya. **The QC problem solving approach:** solving workspace problems the japanese way. Tokio: 3A Corporation, 1992.

---

(\*) Claudemir Oribe é Mestre em Administração, Consultor e Instrutor de MASP, Ferramentas da Qualidade e Gestão de T&D. E-mail [claudemir@qualypro.com.br](mailto:claudemir@qualypro.com.br).

## Notas:

---

<sup>i</sup> Ver Capítulo 1 de Hosotani (1992), onde o autor ressalta as vantagens da resolução de problemas no ambiente organizacional.