



Instituto de Desenvolvimento Educacional do Alto Uruguai – IDEAU



REI

REVISTA DE EDUCAÇÃO DO IDEAU

Vol. 7 – Nº 15 - Janeiro - Junho 2012
Semestral
ISSN: 1809-6220

Artigo:

PEDAGOGIA EMPRESARIAL:

A importância da valorização humana na empresa

Autoras:

Luciana Inez Seehaber Almeida¹

Gisele Maria Tonin da Costa²

¹ Pedagoga, Pós-graduada em Psicopedagogia (IDEAU), Domiciliada na Rua: Henrique Wermingof n° 435, luciana_seehaber@yahoo.com.br.

² Pedagoga, Especialista em Planejamento e Gestão da Educação, Mestre em Educação. Coordenadora e professora do Curso de Pedagogia da Faculdade IDEAU; Orientadora Pedagógica; professora de cursos de pós-graduação. Endereço: Jacob Gremmelmaier, 636, apto: 401, centro –Getúlio Vargas/RS Cep: 99900-000 gisele@itake.net.br

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: A importância da valorização humana na empresa

A atuação do profissional de pedagogia nas organizações será importante e positiva na medida em que elas não estejam visualizando apenas a manutenção de políticas de RH clientistas, mas sim estejam preocupadas com o desenvolvimento humano de forma efetiva voltadas para a potencialização da inteligência de cada um individualmente e da organização como um todo
(ALMEIDA, 2006, p.130).

Resumo: A falta de companheirismo, afeto, compreensão e principalmente falta de diálogo levam as pessoas a se afastarem umas das outras se fechando cada uma em seu próprio “mundo”, sem comunicação, sentimentos ou qualquer outra forma de relacionamento. Isso preocupa muito, afinal o homem é um ser racional que precisa se comunicar para entender-se com o outro. O que acontece nos dias atuais é que cada vez mais a vida se torna uma competição, o que realmente importa é ser mais ser melhor do que o outro, para garantir o seu espaço. Um exemplo desse problema vem acontecendo em diversos ambientes de trabalho, principalmente nas empresas onde funcionários e líderes passam a maior parte do seu tempo trabalhando, muitas vezes solitários por não ter tempo nem interesse de fazer uma pausa para trocar ideias com os colegas ou simplesmente comentar sobre qualquer coisa só para descontrair. É por esse motivo que o trabalho pedagógico e psicopedagógico estão entrando em cena para ajudar a amenizar esse problema trazendo dinâmicas de grupo, diálogo, pesquisa, debates, enfim algo novo e diversificado para mudar a rotina de quem passa horas e horas dentro de seu ambiente de trabalho, valorizando assim o trabalhador que acima de tudo é um ser humano que necessita ser reconhecido como tal.

Palavras-chave: Relacionamento humano, Empresa, Intervenção pedagógica.

Resumen: La ausencia de compañerismo, afecto, comprensión y principalmente ausencia de diálogo llevan las personas a alejarse una de las otras cerrándose cada una en su propio “mundo”, sin comunicación, sentimientos o cualquier otra forma de relacionamiento. Esto preocupa mucho, a final el hombre es un ser racional que precisa comunicarse para entenderse con el otro. Lo que ocurre en los días actuales es que cada vez más la vida tornase una competición, lo que efectivamente importa es ser más que ser mejor do que el otro, para garantizar el su espacio. Un ejemplo de este problema viene aconteciendo en diversos ambientes de trabajo, principalmente en las empresas donde funcionarios y líderes pasan la mayor parte de su tiempo trabajando, muchas veces solitarios por no tener tiempo ni interés de hacer una pausa para cambiar ideas con los colegas o sencillamente comentar sobre cualquier cosa solo para des contraer. Es por ese motivo que el trabajo pedagógico y psicopedagógico están entrando en escena para ayudar a amenizar ese problema trayendo dinámicas de grupo, diálogo, encuesta, debates, en fin algo nuevo y diversificado para cambiar la rutina de quien pasa horas y horas dentro de su ambiente de trabajo, valorizando así el trabajador que encima de todo es un ser humano que necesita ser reconocido como tal.

Palabras-llave: Relacionamiento humano, Empresa, Intervención pedagógica.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A pedagogia empresarial é uma inovação na área da educação e formação de novos profissionais que gostariam de atuar fora das escolas assim como surge também a psicopedagogia empresarial, duas novas formas de atuação do Pedagogo especializado na área de Recursos Humanos, ou seja, preparado para trabalhar com a parte humana da empresa.

Com as novas propostas de trabalho esses profissionais estão se adequando a realidade, mostrando-se aptos para acompanhar as mudanças da sociedade, afinal atualmente

estão sendo exigidos cada vez mais profissionais capacitados que atuem em diversas áreas, que possuam vários conhecimentos e formações diversas, para que se tornem profissionais completos e competentes.

Nos dias atuais temos uma ação pedagógica ampliada na sociedade, onde o pedagógico ultrapassa todas as barreiras e começa a agir em todo o contexto social, extrapolando o ambiente escolar formal, abrangendo com mais amplitude a educação informal e não formal.

Convivemos até bem pouco tempo com a visão de uma pedagogia inserida no ambiente escolar, na sala de aula, do profissional da educação envolvido com os problemas da educação formal, uma ideia falsa de que o pedagogo é profissional capacitado devidamente treinado para atuar somente em espaços escolares, é responsável pela formação intelectual das crianças, sempre se envolvendo no cotidiano escolar, com os problemas relacionados à educação formal, propriamente dita. À vida escolar, a educação formal não deixa de ser um foco importante para o pedagogo, mas deixa de ser único (OLIVEIRA, 2004).

A formação do Pedagogo Empresarial é oferecida em cursos de especialização e mestrado, por diversas instituições de ensino superior. Os cursos são reconhecidos pelo Ministério da Educação e Cultura – MEC. Tem como objetivos:

- Compreender o contexto socioeconômico e produtivo da organização, objetivando situar o trabalho como processo educativo e ético;
- Desenvolver metodologias adequadas à utilização das tecnologias da informação e da comunicação nas práticas educativas;
- Habilitar o aluno para instituir programas de qualificação e requalificação profissional;
- Estruturar setores de treinamento.

O Pedagogo para atuar em um âmbito empresarial deve ter uma base teórica que reúne investigação e prática, dando foco para conhecimentos específicos do campo educacional nas organizações, necessita identificar os problemas profissionais e socioculturais visando à participação de todos, despertando uma visão da nova realidade do mercado de trabalho. É preciso muito estudo e observação do que está acontecendo dentro da empresa e entender o seu andamento, seu desenvolvimento e porque existe um desequilíbrio dentro dela.

Para desenvolver suas atividades em uma empresa é preciso um entendimento profundo dos comportamentos humanos no contexto organizacional, afinal sua atuação está totalmente voltada para a dimensão humana.

A atuação do profissional de pedagogia nas organizações será importante e positiva na medida em que elas não estejam visualizando apenas a manutenção de políticas de RH clientelistas, mas sim estejam preocupadas com o desenvolvimento humano de forma efetivo voltadas para a potencialização da inteligência de cada um individualmente e da organização como um todo (ALMEIDA, 2006, p.130).

Sendo assim, o Pedagogo passa a ganhar espaço dentro das empresas na área de Desenvolvimento de Recursos Humanos, onde trabalha com treinamento de pessoal, formação de mão de obra, capacitação em serviços, oficinas, organização de palestras, reuniões, seminários, congressos, excursões, cursos, dinâmicas de grupo e principalmente trabalha a autoestima e o relacionamento entre os membros que constituem a empresa.

As empresas precisam desses profissionais desenvolvendo esses trabalhos com seus funcionários para que eles possam se sentir bem em seu ambiente de trabalho e acima de tudo saber que são valorizados, assim sua autoestima cresce, a vontade de trabalhar é ainda maior e ambos trabalhador e empresa irão se beneficiar. Afinal não existem organizações sem as pessoas, são elas que as controlam e as fazem funcionar.

Deve-se observar que as pessoas são diferentes umas das outras com suas individualidades, atitudes, objetivos, dotadas de características próprias cada uma com suas habilidades, capacidades, conhecimentos e competências, assim pode-se chegar a um conceito básico de que ninguém é igual a ninguém e que é preciso respeitar, conversar e tratar cada uma a seu modo, deixando transparecer que a empresa se importa com as pessoas e está à disposição de colaborar com o que for preciso para melhorar as condições de trabalho se necessário.

2 CAPITAL HUMANO NO CONTEXTO EMPRESARIAL

O patrimônio mais importante de uma empresa são as pessoas que dela fazem parte, pois mesmo estando na era da informação e da tecnologia o intelecto humano vem sendo a base que sustenta as organizações.

“As organizações vivem a era da gestão do capital intelectual, buscando incessantemente atrair e preservar o conhecimento existente e gerar inovações por meio da criatividade” (MACÊDO, 2007, p.50).

Estamos em uma Era em que a informação e a tecnologia estão dominando nossas vidas, por isso é que o recurso mais importante deixou de ser o capital financeiro para ser o capital intelectual, pois é preciso muito conhecimento para trabalhar com as novas máquinas que constituem uma empresa.

Neste milênio o conhecimento será o principal instrumento de ascensão profissional, por isso deve-se estar sempre buscando novas formas de trabalho, estar atualizado, reciclar-se, pois as melhores oportunidades, os pontos mais elevados e as melhores remunerações vão para aqueles que estão sempre em busca de novos saberes.

“As organizações bem sucedidas são aquelas que sabem conquistar e motivar as pessoas para que elas aprendam e apliquem seus conhecimentos na solução dos problemas e na busca da inovação rumo a excelência” (KOULOPOULOS, 1997 apud CHIAVENATO, 2009, p.134).

Para Chiavenato (2005), o trabalho está se tornando cada vez menos físico e cada vez mais mental, a atividade humana está deixando de lado o trabalho braçal, pesado, repetitivo e imitativo para dar espaço cada vez mais ao trabalho criativo e inovador. Os trabalhadores deixaram de serem meros fornecedores de mão de obra para serem fornecedores de conhecimentos aliados à competência.

No passado, as empresas e seus empresários tinham somente que se preocuparem com papéis, máquinas, vendas, lucros, enfim a parte técnica e material da empresa. Agora tudo isso mudou, estão dando valor às pessoas, se preocupando com elas com sua personalidade, características pessoais, atitudes, maneira de lidar com problemas e buscar soluções, criatividade e espírito empreendedor, afinal sem as pessoas as organizações não existiriam. O problema atual está em mudar a cultura das pessoas, em lidar com elas.

O Pedagogo dentro da empresa tem como objetivo principal auxiliar o desenvolvimento comportamental e psicológico das pessoas, levando o grupo a se relacionar melhor uns com os outros aprendendo a respeitar e valorizar as ideias de cada um.

O desenvolvimento representa um conjunto de atividades que objetiva explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva das pessoas, visando mudanças de comportamentos e atitudes assim como a aquisição de novas habilidades e conhecimentos. Tem como meta aumentar o desempenho profissional e motivacional do ser humano, melhorando os resultados e conseqüentemente gerando um bom clima organizacional.

O treinamento é um dos recursos do Desenvolvimento de Pessoal que visa o aperfeiçoamento de desempenhos, aumento da produtividade e das relações interpessoais.

Quem trabalha e desenvolve tudo isso é o educador, a ele sempre coube o papel de colaborar para o desenvolvimento humano. O educador que vê na sua profissão uma maneira de influenciar e ser influenciado pelo desenvolvimento é aquele que entendeu a sua importância na missão de evoluir o homem.

O maior objetivo do Pedagogo ou Psicopedagogo dentro das organizações é tentar mudar o comportamento das pessoas fazendo com que estas melhorem sua atuação e desempenho profissional, além de ajudar no seu crescimento pessoal.

A educação pode mudar o comportamento e a motivação do ser humano uma vez que aquilo que está aprendendo seja algo que possa suprir suas necessidades pessoais, podendo assim alcançar seus objetivos e aspirações.

O ser humano tem diferentes necessidades: os seres humanos são motivados por grande diversidade de necessidades. Um fator pode motivar o comportamento de uma pessoa hoje e pode não ter potência suficiente para determinar seu comportamento no dia seguinte. Por outro lado, o comportamento das pessoas é simultaneamente influenciado por um grande número de necessidades, que apresentam valências e quantidades diferentes (CHIAVENATO, 2009, p.163).

A forma e os recursos com que o Pedagogo e Psicopedagogo irão trabalhar com as pessoas dentro do ambiente de trabalho é o que vai determinar o comportamento das mesmas. Uma das formas mais usadas de maior efetividade é trabalhar a autoestima. Muitos não sabem ao certo o que é autoestima, ela é muitas vezes confundida com alto-astral. Existe uma grande diferença entre elas, a autoestima quer dizer que você deve ser você e que precisa se dar valor para ser valorizado e o alto-astral é quando você está em um dia bom “de bem com a vida”.

Mas a maioria das pessoas não liga para si mesma. Não tem tempo ou tem coisas mais importantes para fazer. Acha que a sua pessoa não é tão importante nem tão necessária. Por isso, é capaz de correr a vida toda de si mesma. Identifica-se mais com a profissão ou com suas atividades. Mas não sabe quem é como pessoa. Não sabe se a sua vida está valendo a pena ou se o que está fazendo importa, se tem sentido (ROCHE, 2002, p.36).

A autoestima leva a pessoa a se valorizar mais e se diferenciar daquelas que pensam que ter valor é somente possuir bens materiais, o valor de uma pessoa é muito mais do que isso ela é um ser humano que tem sentimentos, escolhas, valores, dons e saberes. Por isso é muito importante trabalhar a autoestima dos funcionários, pois algumas pessoas têm grandes problemas em se aceitar como são e perceber que tem valor para si e perante os outros, se isso for bem trabalhado poderá mudar radicalmente a vida de muitas pessoas, e o convívio dentro da empresa, tudo isso se resume em uma melhor qualidade de vida para os membros da empresa e conseqüentemente irá gerar um melhor andamento da mesma.

Deve-se trabalhar continuamente a autoestima do grupo, pois é fundamental para que todos estejam em harmonia, assim os trabalhos fluem com mais facilidade, se um funcionário está com a autoestima baixa seu rendimento não será tão satisfatório quanto poderia ser.

O capital humano dentro de uma empresa se for valorizado, trabalhado e motivado da forma certa, será muito mais prazeroso para o funcionário, dando a ele uma melhor qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho proporcionando assim um melhor rendimento para a empresa.

3 A IMPORTÂNCIA DE UM PROFISSIONAL CAPACITADO TRABALHANDO O DESENVOLVIMENTO, O RELACIONAMENTO E A MOTIVAÇÃO EM UM AMBIENTE EMPRESARIAL

Atualmente, quase a totalidade das sociedades está enferma, a qualidade de vida é péssima e não podia ser diferente, trabalha-se demais e acabamos deixando de viver a própria vida, ao invés de trabalhar para viver, vive-se para trabalhar.

A maioria das pessoas passa a maior parte do seu tempo, quase dias inteiros no seu local de trabalho e tais jornadas muitas vezes são exaustivas não deixando tempo para mais nada, não há tempo para relacionar-se, comunicar-se, dialogar, encontrar colegas entre outros.

Estamos vivendo em um mundo conturbado, sem tempo para as coisas simples da vida, como cumprimentar um colega de trabalho, ter uma conversa gostosa com alguém do nosso convívio, fazer novas amizades, enfim os relacionamentos estão ficando em segundo plano. A rotina maçante nos torna mais agressivos, impacientes, intolerantes com tudo ao nosso redor, está nos tornando verdadeiros “robôs”, ou melhor, escravos de uma sociedade capitalista onde o principal objetivo a ser alcançado são os lucros e nada mais.

Um melhor relacionamento entre as pessoas em um ambiente de trabalho é fundamental para o bom andamento da empresa e para que isso aconteça é preciso que seus integrantes estejam satisfeitos, felizes e muito bem humorados. Para tanto é preciso que se tenha um profissional capacitado para desenvolver trabalhos que motivem, elevem a autoestima e tragam prazer as pessoas que trabalham na empresa, onde não cairão na rotina, para que sintam prazer em trabalhar naquele local e que o dia a dia possa ser tranquilo e harmonioso.

Sendo assim, é responsabilidade do Pedagogo ou Psicopedagogo Empresarial tornar o ambiente de trabalho agradável, pois assim estará dando grande abertura para que o funcionário demonstre seu potencial e possa vir a contribuir cada vez mais com a empresa.

Chiavenato (2002) nos leva a compreender que a qualidade de vida das pessoas pode aumentar através de sua constante capacitação e de seu crescente desenvolvimento profissional, pois pessoas treinadas e habilitadas trabalham com mais facilidade e confiabilidade, prazer e felicidade, além de melhorar na qualidade e produtividade dentro das organizações também deve haver relacionamentos interpessoais, pois o homem é um ser de relações, ninguém consegue ser autossuficiente e saber se relacionar também é um aprendizado. Segundo Fritzen (2007), as convivências ajudam na reflexão e interiorização das pessoas, e também apresentam uma rejeição à sociedade egoísta em que vivemos.

O treinamento nas empresas passou a abranger aspectos psicossociais do indivíduo, assim, os programas de treinamento, além de visarem capacitar os trabalhadores para o desempenho das tarefas passaram a incluir também objetivos voltados para o relacionamento interpessoal e sua interação na organização (GIL, 1994, p.63).

Trabalhar as relações interpessoais dentro das empresas é tão importante quanto à qualificação e capacitação individual, pois quanto melhores forem as relações, maiores serão a colaboração, a produtividade e a qualidade.

“O desenvolvimento das pessoas pode ser gerenciado de tal maneira que elas possam ter uma carreira recompensadora na organização e esta possa ter as pessoas de que necessita para funcionar no longo prazo” (CHIAVENATO, 2005, p.142).

O Pedagogo Empresarial irá proporcionar um ambiente de aprendizado visando desenvolver as Cinco Disciplinas que Senge (2006), classifica em:

Pensamento sistêmico: as empresas são sistemas, todas as partes estão interligadas, assim, quando uma das partes está com problemas mais cedo ou mais tarde acaba afetando as outras. O pensamento sistêmico é pensar contemplando o todo.

Domínio pessoal: são poucos os adultos que trabalham no sentido de desenvolver tal disciplina que ajuda a esclarecer as coisas que são realmente importantes para nós, aprofundar nossa visão pessoal, concentrar energias, aprofundar a paciência e buscar nossas aspirações.

Modelos mentais: nas empresas, inclui a capacidade de desenvolver diálogos ricos em aprendizagem, onde as pessoas possam expor seus pensamentos, abertas para ouvir os demais.

Visão compartilhada: surge a partir de um líder que consegue fazer de sua visão individual, uma visão compartilhada e dividida com o grupo, este passa a estar mais comprometido e motivado com as ideias da organização.

Aprendizagem em equipe: ocorre quando o grupo consegue ultrapassar o individual e aprende a trabalhar em equipe, tornando os resultados mais satisfatórios para a organização, além de melhorar o relacionamento interpessoal.

Buscando desenvolver as cinco disciplinas na organização, dentre elas o pensamento sistêmico, pode-se fazer com que o grupo passe a pensar na organização como um todo e não somente pensar na “sua parte”, quando as pessoas sabem onde querem chegar fica mais fácil seguir no caminho.

Para Macêdo (2007), um dos maiores problemas das empresas é a falta de comunicação. A comunicação e o relacionamento entre os indivíduos no âmbito das organizações são fundamentais para um bom convívio e conseqüentemente um melhor local de trabalho, harmonioso e acolhedor. Mas nem sempre esse diálogo acontece, pois o homem não explora corretamente as formas de se relacionar. Muitas pessoas não dão a importância necessária para o significado das palavras. Uma frase errada pode levar um negócio a não se realizar.

Essa é mais uma tarefa do profissional que trabalha com a parte humana da empresa, criar recursos, desenvolver atividades para promover o diálogo entre os envolvidos no ambiente de trabalho, onde irá desenvolver trabalhos em equipe, dinâmicas de grupo, promover excursões, jogos, enfim tudo que possa ajudar no melhoramento da comunicação, convivência, qualidade de vida e principalmente para que todos possam sentir-se valorizados e importantes para aquele ambiente.

4 AS POSSÍVEIS MUDANÇAS E OS BENEFÍCIOS QUE A EMPRESA IRÁ OBTER VALORIZANDO O SEU CAPITAL HUMANO

Não é de hoje que se sabe que as pessoas para terem um bom rendimento no trabalho precisam estar se sentindo bem no cargo em que exercem, necessita ter uma remuneração

estável, ser respeitada por seus superiores e principalmente ser valorizada como pessoa humana.

Segundo Nogueira (2005), as empresas dependem impreterivelmente das pessoas para produzir seus produtos, atender bem sua clientela, competir no mercado de trabalho conseguindo assim atingir seus objetivos como: produtividade, crescimento, qualidade em seus produtos e conseqüentemente bons lucros.

A valorização e a compreensão humana em um ambiente de trabalho proporcionam um melhor entrosamento e participação dos funcionários em suas atividades, criando assim um ambiente harmonioso e saudável para todos os envolvidos.

Trabalhar as pessoas não é uma tarefa fácil, é árduo, sofrido, um tanto complicado, muitas vezes é desanimador, mas quando consegue se chegar ao objetivo percebe-se que tudo valeu a pena e que nada é impossível, pelo contrário é possível sim quando se tem garra e determinação. É com esse espírito e entusiasmo que o profissional que trabalha as pessoas e com as pessoas deve seguir em suas tarefas possíveis e “impossíveis”.

Não é tarefa fácil lidar com o outro, porém, se cada um entender sua parte na construção de um bem comum, de um bem maior dentro da empresa (e não estamos falando só de construção de relacionamentos, mas também como isso leva a empresa a produzir mais e melhor) já é um bom começo (COSTA, 2011, p.23).

É importantíssimo entender o ser humano e saber que ele traz consigo uma vontade enorme de crescer profissionalmente, tem muitas ambições, cria expectativas, sonha com uma vida melhor, busca novos conhecimentos, quer se destacar e ser o melhor.

Favorecer o desenvolvimento da pessoa humana em seu ambiente de trabalho consiste em construir os alicerces para uma organização inteligente e de sucesso. Respeitar e tratar o trabalhador como um ser humano é o primeiro passo para a construção de uma sociedade mais humana e menos capitalista, onde o dinheiro é a ferramenta principal de tudo, engana-se aquele que assim pensa afinal o que seria das organizações se não existisse o homem para manejar seus instrumentos de alta tecnologia? Como elas iriam concretizar seus objetivos? E principalmente como iriam produzir em grande escala para obter sua lucratividade? Simplesmente elas não existiriam e mesmo que alguma ainda tentasse não “sobreviveria”, ou seja, sem as pessoas é impossível que uma organização obtenha sucesso.

Poe isso é preciso que as empresas invistam mais em seus funcionários e os valorize cada vez mais para que ambos possam trabalhar em conjunto buscando um mesmo objetivo.

Há empresas que lançam projetos educativos para todos os colaboradores como sendo um benefício optativo oferecido pela empresa. Assim, por exemplo, um gerente de informática poderá estar matriculado em um curso de Educação Física porque gosta dessa área. Isso não é treinamento, isso é um programa motivacional de estudo. E a mesma empresa ainda pode oferecer bolsas de 50% ou 100% independentemente da remuneração de cada funcionário. Isso é ótimo, mas não deve ser confundido com um programa de treinamento voltado para as demandas da empresa (COSTA, 2011, p.43).

A qualidade de vida no trabalho, hoje vem sendo uma maneira inteligente das empresas cultivarem seus melhores funcionários dando a eles o que necessitam superando suas expectativas, proporcionando um ambiente melhor de trabalho oferecendo crescimento dentro da empresa, ou seja, valorizando o seu trabalho e seu desempenho naquilo que lhe cabe fazer no dia a dia e principalmente valorizando-o como um ser humano e não como uma máquina.

Para que a empresa possa se desenvolver de uma maneira satisfatória é preciso que o funcionário saiba o que a administração espera que ele produza e a mesma deve demonstrar interesse em colaborar no que for preciso para que o trabalho ocorra da melhor maneira possível contemplando assim ambos os lados.

O ser humano se for valorizado e respeitado dentro de seu ambiente de trabalho terá uma qualidade de vida muito melhor e conseqüentemente produzirá mais, irá desenvolver suas tarefas com mais desempenho e o trabalho final terá um resultado melhor do que o esperado para ambas as partes, ou seja, é bom para o administrador que irá obter o que necessita com perfeição e objetividade e ao mesmo tempo é bom para o funcionário que terá seu trabalho reconhecido e se sentirá valorizado profissionalmente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente à realidade competitiva em que estamos vivendo em relação ao mercado de trabalho, mudanças nas organizações, no perfil do emprego e na sociedade em geral, surge a necessidade de um profissional capaz de trabalhar o ser humano dentro das empresas, ou seja, dar espaço a um profissional capacitado que trabalhe com os funcionários de uma maneira

educativa e motivacional, fazendo com que as mesmas sintam-se valorizadas como seres humanos acima de tudo, em seu ambiente de trabalho.

As grandes empresas perceberam que já não basta ter as melhores máquinas, e melhor estrutura, também vale a pena investir no capital humano (o funcionário), nesse contexto o Pedagogo ou Psicopedagogo Empresarial torna-se grande aliado das organizações, pois é o profissional mais adequado para trabalhar com treinamento, capacitação e motivação de pessoal, ou seja, é um dos profissionais mais adequados para trabalhar com pessoas.

Para que a empresa possa ser chamada de organização é preciso que realmente haja organização, é preciso um engajamento e entrosamento entre os membros da mesma, e que todos tenham conhecimento dos objetivos e metas reais da empresa, para que juntos busquem alcançar o resultado desejado.

Cada vez mais o trabalho braçal está diminuindo, assim ele passa a ser mais mental e intelectual fazendo com que as pessoas tenham que pensar serem criativas, inovadoras, empreendedoras, diversificadas, por isso as empresas estão encontrando dificuldades em contratar novos funcionários, pois a maioria que está à procura de um emprego muitas vezes não se encaixa em seu perfil.

Com o avanço da tecnologia, o trabalho também passa a ser mais individual, cada funcionário em seu setor, isso faz com que as pessoas fiquem dispersas, aumentando o nível de stress, pois elas não conseguem mais relacionar-se, não há mais tempo para o diálogo.

É necessário que as organizações mudem sua visão a respeito do grupo de trabalhadores, este não deve mais ser tratado apenas como operadores de máquinas, mas sim como trabalhadores que pensam se organizam que sabem onde querem chegar, que acreditam no seu trabalho e merece respeito, admiração e acima de tudo merecem ser valorizados.

Percebe-se que a parte humana da empresa precisa estar sempre em processo de educação, não a educação escolar, mas uma educação que vise melhorias no comportamento das pessoas, nas relações do dia a dia, pois somos seres de relações, não nos bastamos, precisamos sempre um do outro. Precisamos nos relacionar e comunicar, somos seres inacabados em processo de educação constante, estamos em busca contínua de mudar nossa realidade.

A educação permite que o indivíduo se desenvolva como um todo, melhorando seu potencial profissional e pessoal, sendo assim a educação precisa acontecer também dentro das empresas, ajudando as pessoas a se perceber melhores com seu trabalho e consigo mesmas.

A autoestima do grupo deve ser continuamente trabalhada. Desenvolver a autoestima é de fundamental importância afinal é ela que orienta que dá força às pessoas para que possam trabalhar cada vez mais o ser humano que existe dentro delas, em busca de ser melhor, de ter uma vida melhor, onde possa realizar suas tarefas com muito mais prazer, dedicação e entusiasmo, oportunizando cada vez mais as mudanças de comportamento e relacionamento em seu ambiente de trabalho.

Antes de pensar em qualquer tipo de mudança é preciso preparar as pessoas que são a principal ferramenta nesse processo, ajuda-las a entender o porquê de tal mudança, quais serão os benefícios e quais são os objetivos a serem alcançados.

Dessa forma entende-se que as relações interpessoais, a valorização da pessoa humana, os trabalhos motivacionais desenvolvidos com o grupo que compõe a empresa, enfim, todo o trabalho realizado nesse ambiente ajuda a tornar o dia a dia dos trabalhadores mais agradável e produtivo deixando de lado aquela rotina maçante e desagradável que muitas vezes impede que a pessoa se levante da cama com vontade, com motivação para encarar mais um dia de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Marcus Garcia de. **Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Carreira e competência: gerenciando o seu maior capital**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- _____. **Gerenciando com as pessoas**. Rio de Janeiro: Eseevier, 2005.
- _____. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 7.ed. São Paulo: Manole, 2009.
- GIL, Antônio Carlos. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.
- COSTA, Marília Maia. **Psicopedagogia empresarial**. 2.ed. Rio de Janeiro: Wak Ed, 2011.
- FRITZEN, Silvino José. **Relações humanas interpessoais: nas convivências grupais e comunitárias**. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.
- MACÊDO, Ivanildo Izaias de; et al. **Aspectos comportamentais de gestão de pessoas**. 9.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.
- NOGUEIRA, Rodrigo dos Santos. **A importância do pedagogo na empresa**. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <<http://www.pedagogiaemfoco.pro.br>>. Acesso em: 16 set 2010.
- OLIVEIRA, Maria Edna Sabina de. O pedagogo em espaços não escolares. **Revista acadêmica Alfa**. v 1 n 1. Maio/outubro 2004. Disponível em: <<http://www.alfa.be/revista/artigo>>. Acesso em: 16 set 2010.

ROCHE, John James. **Autoestima e a valorização da pessoa humana.** 7.ed. São Paulo: Editora Santuário, 2002.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende.** 22.ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2006.