

O MUNDO DO TRABALHO ATUAL: UM ESTUDO SOBRE EDUCAÇÃO ORGANIZACIONAL COMO PROPOSTA FUNDAMENTAL PARA A MELHORIA DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL HUMANO

THE WORLD OF WORK TODAY: A STUDY ON ORGANIZATIONAL EDUCATION AS A FUNDAMENTAL PROPOSAL FOR IMPROVING HUMAN PROFESSIONAL DEVELOPMENT

¹PONTARA, Adriano.

¹Departamento de Administração

Centro Universitário das Faculdades Integradas de Ourinhos-UNIFIO/FEMM

RESUMO

Nas últimas décadas, às intensas e impressionantes transformações que houve no mundo, impactaram diretamente o comportamento humano e conseqüentemente o processo organizacional das empresas. Com isso, a temática proposta no desenvolvimento deste artigo implica em desenvolver e aprimorar o potencial do ser profissional do indivíduo que é tido como colaborador. Metodologicamente foi realizada uma pesquisa exploratória embasado em estudos bibliográficos, teses, artigos científicos e reportagens disponíveis em meio eletrônico, fundamentados em aspectos educacionais pedagógicos. Por fim, entendeu-se que desenvolver uma nova concepção de ensino e aprendizagem dentro do contexto empresarial não é uma tarefa fácil. No entanto, é perceptível que as organizações que procuram estimular o desenvolvimento da educação organizacional, aprendem e incentivam o desenvolvimento do conhecimento, aprimorando a capacidade de criação de seus colaboradores, fazendo com que haja a transferência do conhecimento de forma significativa, no qual modifique o comportamento do ser humano por meio da retenção de suas competências, habilidades e atitudes profissionais, dentro de um cenário de incertezas e mudanças contínuas que se vive no mundo de hoje.

Palavras-chave: Comportamento humano; Educação Organizacional; Processo Organizacional.

ABSTRACT

In recent decades, the intense and impressive changes that have taken place in the world have directly impacted human behavior and consequently the organizational process of companies. Thus, the theme proposed in the development of this article implies developing and improving the potential of the individual's professional being who is seen as a collaborator. Methodologically, an exploratory research was carried out, based on bibliographical studies, theses, scientific articles and reports available in electronic media, based on pedagogical educational aspects. Finally, it was understood that developing a new concept of teaching and learning within the business context is not an easy task. However, it is noticeable that organizations that seek to encourage the development of organizational education learn and encourage learning, improving the capacity of their employees to create, causing the transfer of knowledge in a significant way, which modifies the behavior of the being. human through the retention of their skills, abilities and professional attitudes, within a scenario of uncertainties and continuous changes in today's world.

Keywords: Human behavior; Organizational Education; Organizational Process.

INTRODUÇÃO

O conteúdo apresentado e proposto neste artigo é altamente relevante, atual e original, em se tratando de um assunto que afeta o desenvolvimento das pessoas no qual implica diretamente na gestão das organizações empresariais, por classificar-se

como educação organizacional. Quando aborda-se esse tema, a primeira impressão é de que toda instituição empresarial tem e desenvolve uma educação organizacional eficiente, mas, quando depara-se com a realidade é nítido que a muito a ser estudado, desenvolvido e melhorado dentro desse contexto.

Ao longo dos últimos anos é perceptível às intensas e impressionantes transformações que o mundo e os seus sistemas passam, sejam nas áreas tecnológica, cultural e educacional, no qual reage diretamente no comportamento humano e conseqüentemente impacta o processo organizacional das empresas. É evidente que todo este universo de transformações é ocasionado por um processo conhecido como globalização, que por sua vez propicia um cenário complexo quando não é bem definido e entendido pela sociedade. Com isso, nota-se um ambiente de mudanças permanentes nas organizações, um tanto quanto acelerado, do qual influencia o desenvolvimento profissional do ser humano a cada dia, fazendo-o pensar que a competitividade é mais importante do que a cooperatividade, e por meio disso, tanto o sujeito quanto às organizações o qual constitui a sociedade deixam de lado os valores que formam o verdadeiro conceito humano de cidadão profissional no meio social.

Partindo disso, a educação, ciência que estuda e fundamenta os valores do ser humano deveria ser melhor implementada nas organizações empresariais, como proposta de desenvolver e aprimorar o ser profissional do indivíduo que é tido como seu colaborador. Porém, para isso, é necessário as empresas dentro do atual cenário competitivo trazer uma nova concepção de aprendizagem organizacional, embasando os 04 (quatro) pilares educacionais: Aprender a Conhecer (competências e habilidades cognitivas), Aprender a Fazer (competências e habilidades produtivas), Aprender a Conviver (competências e habilidades relacionais) e Aprender a Ser (competências e habilidades pessoais)¹.

Em outras palavras, as empresas devem potencializarem seus colaboradores pautando-se em conceitos educacionais, focando o melhor que o ser humano possa oferecer para a própria organização e principalmente para o melhor desenvolvimento da sociedade. No entanto, não é isso que se vê atualmente dentro dos ambientes organizacionais, pois o que é visto frequentemente nas empresas é uma simulação de educação organizacional continuada, com a inserção de palestras e treinamentos

¹Os 04 (quatro) pilares fundamentais da educação, dos quais obteve origem na escola francesa, concomitantemente com a UNESCO, que assim, é citado por Antunes (2012) em sua bibliografia.

presenciais e híbridos, não que essa continuidade educacional seja irrelevante, porém, o que é observado que na maioria das vezes é aplicado conceitos fora do contexto educacional e até mesmo empresarial, sendo somente conceituadas propostas técnicas profissionais voltadas somente para aspectos competitivos, onde o importante é somente ter resultado quantitativo e não qualitativo.

Desta forma, nota-se que se os pilares da educação fossem executados no âmbito empresarial com intuito cooperativo, o processo de aprendizagem organizacional edificaria o saber do indivíduo, estimulando competências, habilidades e atitudes em querer aprender para empreender o conhecimento do ser colaborativo intraempreendedor e não simplesmente a importância do ter para ser apenas competitivo.

A mudança do perfil profissional

Nas últimas décadas é inevitável à percepção que o mundo e seus sistemas passaram, em todas as áreas que envolvem o conhecimento, sejam nas áreas educacional, cultural, econômica e tecnológica. Toda essa mudança reagiu diretamente no desenvolvimento de carreira, trabalho e empregabilidade das pessoas no mundo atual, e conseqüentemente vem impactando o desenvolvimento comportamental do perfil profissional humano.

De tal modo que conseguir um bom emprego nunca foi tarefa fácil ao ser humano, mas nos últimos tempos conseguir um bom profissional e formar continuamente esse profissional contemplando a ele uma educação organizacional não esta sendo algo tão simples para as empresas. Cortella e Mandelli (2011, p. 10) relatam que o perfil das pessoas que buscam ser profissionais mudou ao longo dos anos, [...] antigamente as pessoas queriam uma carreira para trilhar caminhos que almejassem uma riqueza ambiciosa e não gananciosa, assim, crescer em uma organização significava trabalhar menos e ter mais sempre, por exemplo:

[...] na época do meu pai – ou seja, considerando quando ele estava com 20 anos, antigamente seria cerca de 50 anos atrás. Quando ele foi trabalhar numa multinacional, dizia: “É aqui que vou fazer a minha vida”. Ele assumia cargos, e esses cargos instituíam esperanças de riqueza. Porque, ao ver um diretor, ele via um camarada com carro da companhia estacionamento diferenciado, sala grande, secretária. E de certo modo, a empresa induzia a pessoa com frases como: “Quando o seu Antônio entrou aqui, ele era office-boy”. Então, dava essa perspectiva de riqueza. Dos anos 1990 para cá, a perspectiva não é mais de riqueza, mas está no campo da segurança. Quer

dizer: “Se eu não for melhor, não tenho onde trabalhar”. (CORTELLA; MANDELLI 2011, p. 11)

Conforme o referido comentário dos autores, nota-se que a geração atual tornou-se mais competitiva e menos cooperativa. Pois, a cada dia que passa a concorrência empresarial, ou seja, no mercado de trabalho, fica mais acirrada, no qual as empresas procuram um ser completo com características competitivas e não a formação de um ser cooperativo com foco competitivo. No entanto, chega-se as empresas um ser humano um tanto quanto incerto, rebelde, ou seja, sem preparo, desestruturado educacionalmente, oriundo de problemas educacionais na base familiar e conseqüentemente na base escolar.

Com isso, nota-se que as pessoas entram para o mercado de trabalho sem um real conceito da importância de entender o intuito de uma profissão, ou até mesmo o sentido de uma organização empresarial. Muitas vezes, estimuladas somente por aspectos capitais, são influenciadas a estudarem e trabalharem apenas para a conquista de bens financeiros e materiais, que os fazem se esquecer do próprio valor de se tornar um profissional comprometido, agregando mais valores em objetos e em suas aparências e menos valores nas pessoas.

Sendo assim, a cada dia exige-se mais do ser humano em relação a busca de conhecimento para formar um melhor perfil profissional, pois, nos últimos 30 anos houve um reordenamento do mundo que impactou a sociedade como um todo e, assim, conseqüentemente atingiu em cheio o mercado de trabalho, do qual exigiu e continuamente vem exigindo uma nova postura dos profissionais. Mais do que emprego, a busca passou a ser por empregabilidade, que é a capacidade de reunir os atributos necessários para se manter no mercado de trabalho. Para isso é preciso capacidade de lidar com um mundo que muda velozmente, isto é, um mundo chamado “vuca”, com cenários turbulentos, e isso requer prontidão. Não significa que é necessário partir o tempo todo, mas é preciso estar apto quando for o caso.” (CORTELLA, 2019).

O desafio da educação organizacional em moldar o individuo a ser um ser humano profissional

Conforme, professor Cortella (2019) traz em seus pensamentos filosóficos voltados para o desenvolvimento humano profissional, a carreira é uma trajetória que se constrói. Se você, por exemplo, faz um curso de graduação de quatro anos, o quinto

ano será o resto de sua vida. Não existe mais aquele padrão marcado, fechado, que predominou até meados dos anos de 1990, com a ideia de ficar 40 anos em uma empresa. A carreira linear, com tudo muito estável e previsível, hoje é apenas um registro de tempos passados. Um dia foi assim.

Desse modo, surge o desafio das organizações na busca de moldar este indivíduo dentro de uma perspectiva de aprendizagem educacional, estruturando-o conforme suas limitações e por meio delas fomentar competências e habilidades, no qual sua carreira profissional possa fazer sentido ao longo do desenvolvimento de sua vida.

Visto que, essa proposta de promover a Educação Organizacional consiste em um projeto de formação desenvolvido pelas empresas, que tem como objetivo “institucionalizar uma cultura de aprendizagem contínua, proporcionando a aquisição de novas competências vinculadas às estratégias empresariais” (QUARTIERO; CERNY, 2005, p.24).

No entanto, ainda a uma dificuldade ou até mesmo pode-se dizer uma omissão de conceitos educacionais que possam aprimorar o processo de execução da educação organizacional nas empresas. Na realidade, o que falta dentro das instituições é fazer com o que o conceito de educação organizacional seja entendido como método de aprendizagem e desenvolvimento, no qual tenha o sentido de melhorar os valores do ser humano, devendo ser embasada nos pilares do conhecimento, de modo que desenvolva competências e habilidades cognitivas, sendo o ato do aprender a aprender; competências e habilidades produtivas, isto é, o aprender a fazer; competências e habilidades relacionais, ou seja, o aprender a ser; e, por fim, competências e habilidades pessoais, que nada mais é, a atitude de aprender a ser um exemplar ser humano².

A empresa sendo escola de ensino e aprendizagem profissional

A educação organizacional é um assunto que gera bastante discussão entre os pesquisadores, educadores e principalmente entre empreendedores. No entanto, há um consenso de que empresas possam ser instituições que promovam o ensino e aprendizagem de seus colaboradores por meio de um processo bem estruturado chamado de educação organizacional.

²Antunes (2012) Cita e define em sua bibliografia os 04 (quatro) pilares fundamentais da educação: Aprender a Aprender, Aprender a Fazer, Aprender a Conviver e Aprender a Ser.

Partindo dessa premissa, observa-se que “as organizações devem se atentarem que [...] ao invés de esperarem que as instituições de ensino tornem seus currículos mais relevantes para a realidade empresarial, devem percorrerem o caminho inverso e trazer a escola para dentro do âmbito empresarial” (MEISTER, 1999, p. 23). É o caso da empresa Wework Paulista, um espaço de trabalho compartilhado, que por meio de sua gerente de comunidade Nataly Bonato criou a oportunidade de profissionalização de seus colaboradores, alfabetizando auxiliares de limpeza ao invés de demiti-los por não saberem ler.

Para resolver problemas de limpeza da unidade, Nátaly imaginou que um relatório seria o suficiente. O relatório deveria ser preenchido pelos funcionários da limpeza todos os dias dizendo se a sala do cronograma tinha sido limpa e, caso não, colocar um comentário explicando o porquê. “O relatório demorou 1 (uma) semana pra chegar e quando veio, o banheiro virou um caos. Não entendi nada e ai nos reunimos e a descoberta foi que 50% do time (terceirizado) era iletrado”. Ao invés de trocar a equipe, Nátaly teve uma ideia muito melhor: procurar nas escolas que fazem parte da *WeWork* alguém que pudesse alfabetizar os auxiliares de limpeza. Foi assim que ela conheceu a pedagoga Dani Araujo, da *MasterTech*, que topou o desafio. “As pessoas não são descartáveis. Eu não queria que alguém passasse pela minha vida sem ter o meu melhor, sem que eu pudesse tentar. Então, eu não queria que eles saíssem daqui um dia e continuassem tendo aquelas profissões por que eles não tinham escolha”, disse Nátaly em entrevista a *Razões para Acreditar*. As aulas aconteciam às terças e quintas-feiras, no horário de almoço, e duravam 1 hora e meia. “Foi ousado participar desse projeto. Não tinha experiência com letramento para adultos. Vibrei e chorei com cada conquista que fazíamos juntos, me sinto privilegiada pelo aprendizado que eles me proporcionaram”, afirmou a pedagoga, que continuou dando as aulas mesmo depois de se desligar da *MasterTech*. Cinco meses depois, Irene, Neuraci e ‘Madruga’ já conseguiam escrever uma carta. Para celebrar essa conquista, Nátaly e seu time organizaram uma formatura surpresa. “Na hora que eu vi eles vindo de beca, eu comecei a desfalecer de chorar e não só eu! Todo mundo. A gente fez na área comum da *WeWork*”, lembra Nátaly. “Foi muito incrível mesmo. Acho que é a melhor experiência da minha vida”. E eles tiveram inclusive “formatura” com direito à beca e tudo! (RAZÕES PARA ACREDITAR, 2018)³.

Desse modo, conforme o exemplo citado acima, surgiu um novo profissional inserido e exigido nesse contexto, que enfatizará competências segundo um “[...] comportamento independente na solução de problemas, capacidade de trabalhar em grupo, de pensar e agir em sistemas interligados, e mais, de assumir a responsabilidade no grupo de trabalho” (MARKERT 2000, *apud* QUARTIERO; CERNY, 2005, p.28).

³Texto “Empresa alfabetiza auxiliares de limpeza ao invés de demiti-los por não saberem ler”, retirado da pagina virtual, publicado no ano de 2018 na página virtual “Razão para Acreditar”. Pesquisado em: < <http://razoesparaacreditar.com/educacao/empresa-alfabetiza-auxiliares-limpeza/>>

Assim, a empresa por meio da educação organizacional formara um profissional de alta performance, onde desenvolverá o potencial competitivo do indivíduo por meio dos valores humanos que são cooperativos.

METODOLOGIA

O processo metodológico pode ser definido pela realização de um estudo exploratório, que em seu início buscou-se edificar no levantamento bibliográfico, ou seja, em obras já publicadas na literatura que complementam o estado da arte do assunto, bem como em produções acadêmicas, artigos científicos e reportagens em meio eletrônico, na expectativa de apresentar e discutir os principais conceitos teóricos relacionados à relevância do assunto que, neste caso, é identificado como: “Educação organizacional como proposta fundamental para a melhoria do desenvolvimento profissional humano”, que por meio de sua relevância pode vir a melhorar o desenvolvimento das organizações empresariais, propiciando assim a valorização do conhecimento do ser humano.

Por meio disso, resolveu-se agregar no processo de pesquisa conceitos multidisciplinares, embasando a ciência educação como forma de analisar o porquê de uma ciência tão rica em conhecimento e que instrui toda a vida do indivíduo humano é ainda pouco reconhecida no ambiente empresarial, quando se trata de desenvolvimento do profissional humano, com isso, o processo educacional perde o valor de seu ensino, deixando as empresas e principalmente pessoas serem influenciadas por informações que causam comportamentos inconscientes, tornando-se sujeitos apenas com pensamentos competitivos.

O desenvolvimento temático proposto neste artigo científico tratou, em um primeiro momento, de abordar a introdução do qual relatou o conteúdo contextualizado sobre o tema da pesquisa, sequencialmente foi desenvolvido o referencial teórico, que nada mais é os pensamentos de alguns teóricos que fundamentam o teor do assunto em questão, em seguida foi descrito os procedimentos metodológicos para a elaboração do processo de pesquisa. Após a elaboração dos quesitos citados, a presente pesquisa tomou a liberdade de discorrer sobre os assuntos pertinentes ao tema do trabalho, sendo denominado resultados e discussão. Por fim, foram desenvolvidas considerações finais, ou seja, um relato sobre o que foi elaborado em toda a pesquisa, demonstrando a relevância do conhecimento estudado.

RESULTADO E DISCUSSÃO

No decorrer do trabalho, foi enfatizada a educação organizacional como proposta de valoração humana, sendo conceituada como alternativa eficiente, na busca de formar competências e habilidades, a fim de melhorar o potencial das pessoas que compõe o quadro de colaboradores das empresas. Para tanto, ao longo do estudo foram mencionados pensamentos de autores, dos quais relatavam a preocupação de se ter educação organizacional como fundamento essencial para a formação de um melhor ser humano profissional.

Conforme reportagem citada no decorrer da pesquisa, pôde observar entrelinhas, o quanto é importante para a gestão empresarial estratégica, tática e técnica das empresas, o estímulo ao desenvolvimento da educação, pois além de reter em vez de descartar conduz o processo de crescimento pessoal e profissional humano.

Em outras palavras, o artigo em questão envolveu o fato de ainda existir muitas organizações com dificuldades de reterem o melhor do desenvolvimento profissional do ser humano, ou seja, percebe-se que na atual realidade profissional as empresas simplesmente se preocupam em ter profissionais competitivos, esquecendo-se de que primeiro é necessário buscar formar um profissional educado, cooperativo, isto é, com valores, envolvido com todo processo de desenvolvimento da empresa, para posteriormente instigar o aspecto competitivo no indivíduo.

No entanto, para isso acontecer é preciso ser desenvolvido dentro do contexto empresarial uma nova concepção chamada de educação organizacional, no qual faça as organizações empresariais entenderem que é de extrema relevância desenvolver o melhor do ser humano moldando-o como um cidadão profissional eficiente, comprometido e principalmente apaixonado por aquilo que faz.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme informações adquiridas com o desenvolvimento do trabalho, percebeu-se, que não há como negar a importância de ter um processo educacional bem estruturado dentro do cotidiano corporativo, pois está nova concepção é intimamente ligada ao conceito de instituições que buscam formar, reconhecer, valorizar e reter o potencial de seus recursos humanos, fazendo que se tornem

profissionais importantes para as próprias empresas e conseqüentemente de sucesso em suas carreiras.

Portando, pode-se dizer que as organizações que estimulam o desenvolvimento da educação organizacional aprendem e incentivam a aprendizagem, aprimorando a capacidade de criação de seus colaboradores, fazendo com que haja a transferência do conhecimento de forma significativa, no qual modifique o comportamento do ser humano por meio da retenção de suas competências, habilidades e atitudes profissionais, dentro de um cenário de incertezas e mudanças contínuas que se vive no mundo de hoje.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, C. **A prática dos quatro pilares da Educação na sala de aula**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

CORTELLA, M. S. **Filosofia: e nós com isso?** Petrópolis: Vozes, 2019.

CORTELLA, M.S; MANDELLI, P. **Vida e carreira: Um equilíbrio possível?** Campinas: Papyrus, 2011.

MARKERT, W. **Novos paradigmas do conhecimento e modernos conceitos de produção: implicações para uma nova didática na formação profissional. Educação e Sociedade**. Campinas, n.72, ago., p.177-196, 2000.

MEISTER, J. C. **Educação corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1999.

QUARTIERO, E. M.; CERNY, R. Z. **Universidade Corporativa: uma nova face da relação entre mundo do trabalho e mundo da educação**. In: QUARTIERO, E. M.;

BIANCHETTI, L. (Orgs.) **Educação corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações**. São Paulo: Cortez, 2005.

RAZÕES PARA ACREDITAR. **Empresa alfabetiza auxiliares de limpeza ao invés de demiti-los por não saberem ler**. 2018. Disponível em: <<http://razoesparaacreditar.com/educacao/empresa-alfabetiza-auxiliares-limpeza/>> Acesso em 06 set 2021.