



Relações humanas motivacionais e o ambiente de trabalho

Bruno Casarin

Eixo Temático: Protagonismo Responsável ao Trabalho

Resumo: O presente trabalho tem por objetivo apresentar um estudo sobre as relações humanas no trabalho através do diálogo, bem como a percepção de estudantes e profissionais de várias áreas acerca do relacionamento interpessoal no ambiente organizacional. Dessa forma alunos de algum dos cursos a nível superior ofertado pela Antônio Meneghetti Faculdade (AMF), tem oportunidade quanto ao procedimento em construir uma carreira sólida e bem-sucedida. Na entrada ao ensino superior é causado em muitos alunos entusiasmo com o novo mundo que se abre. A partir de novos desafios e estratégias de estudo passa a ser escolha de um curso, que é apontada inúmeras informações de estudo, conhecimentos e oportunidades. A grande quantidade de opções surge, fazendo-os fazer uma análise até chegar uma conclusão o que possam escolher que combine com seu perfil e possibilidade pessoal. Antigamente seguíamos as profissões escolhidas de nossos pais, hoje o coach um sistema existe, a fim de realizar processos e técnicas que permitem jovens a escolha de uma profissão sem dor de cabeça. O coach facilita atividades de forma individual ou em grupos conduzidas por um profissional. Coaching de carreira é a profissão que tem como objetivo auxiliar pessoas que estão no processo de mudança, além disso desenvolve ações, como foco em relações sociais, de acordo com as necessidades do ambiente de trabalho. É preciso criar e manter a especialidade (curso de graduação e pós-graduação), devem ser seguidos a atuação em várias atividades e frentes de trabalho e carreira profissional¹. Trata-se de grande ajuda para formação individual em todos os níveis de profissão da carreira profissional.

Palavras-chave: Relações humanas. Ambiente de trabalho.

INTRODUÇÃO

Neste artigo serão abordadas temáticas relativas ao protagonismo responsável ao trabalho, sendo que a ideia de que a construção da carreira começa com um diploma ou certificado que comprove sua formação, estudantes apostam na graduação para começar uma carreira, entrada no mercado de trabalho. Central de carreira é um espaço desenvolvido pelas melhores instituições de ensino do mundo. Conforme, AMF (Antonio Meneghetti Faculdade) uma faculdade preocupada voltada para o desenvolvimento do aluno, oferece formação em diferentes áreas de atuação profissional.

AMF, (Antonio Meneghetti Faculdade), é pautada em seis pilares de ensino, estudo, trabalho, ciência, alta moralidade, liderança e internacionalidade, grande diferencial que acrescenta ao que se exige do protagonismo responsável ao trabalho. Para o desenvolvimento desse estudo é aplicado grande contribuição que vem por parte do pedagogo, alavancar relações com outro ser, recursos que poderá potencializar o ensino de qualidade motivacional. Para o presente estudo foram utilizados principais autores como, Dutra (2001) e Oliveira (2009). Sendo que para Dutra ele conceitua a importância da carreira na vida social, a fim de alcançar um objetivo de carreira sólida em entendimentos. Para Oliveira (2009), carreira é um trajeto onde ocorre oportunidades, isso não é de forma alguma algo muito fácil. Assim o protagonista para Libâneo (2004) precisa de estratégias essenciais para se desenvolver o trabalho a partir das variedades e processos diferentes numa série de atividades profissionais.

¹ Bacharelado em Direito.

O trabalho para esse estudo está dividido em seções, sendo que a seção 2, destaca o protagonismo responsável ao trabalho, aos problemas no meio social, onde nos mostra as boas perspectivas para reduzir as desigualdades através do diálogo. A seção 3, relato a minha trajetória pessoal e profissional ter controle em muitas situações de imprevistos que acontecem, mas que devemos estar preparados para mudarmos e aperfeiçoarmos por meio das interações sociais. Quanto a seção 4, revela as contribuições do projeto na construção de uma nova pedagogia que se encaixa aos tipos de desafios para garantir ações e desenvolvimentos a sociedade futura. O tema abordado foi meramente bibliográfico, de caráter qualitativo, que versam sobre relações motivacionais a fim de ampliar o desenvolvimento protagonista, e suas atividades de forma organizada que a sociedade exige dentro das normas de carreira profissional.

PROTAGONISMO RESPONSÁVEL AO TRABALHO

Protagonismo, refere-se uma moral própria do sujeito, habilidades em participar e interagir no grupo de trabalho profissional. Protagonista é o sujeito que serve para colaborar em atividades e projetos de caráter público, criar expectativas no ambiente de trabalho, movimentos e formas de mobilização do grupo.

Para Dutra (2001, p.17) considera o conceito, “carreira são as sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa”. Desse ponto de vista um planejamento estabelece o rumo a ser seguido para vida profissional do sujeito, configuram-se pelos planos de ação propostas e eficientes pelo protagonista. Na conceituação de Oliveira (2009, p.5), “Carreira é o conjunto planejado, estruturado e sustentado de estágios que consolidam a realidade evolutiva de cada indivíduo, de forma interativa com as necessidades das empresas e comunidades onde elas atuam”. Carreira é um trajeto que transmite ideia, tempo e lugar, tendo que ser seguido por alguma pessoa. O sucesso profissional muitas vezes pode ser medido por vários outros indicadores, mas nem sempre por determinado cargo ou função.

Precisamos vivenciar e descobrir maneiras melhores de trabalhos cooperativos que mobilizem o poder do grupo, ao mesmo tempo em que fortaleçam o desenvolvimento individual. (...) Temos, então, de lutar, ainda que não ingenuamente, pelas relações entre colegas. (FULLAN e HARGREAVES, 2000, p.25)

Autores chamam a atenção para importância de manter relações de comunicação e diálogo, entre os colegas de trabalho. Troca de ideias, diálogo com o outro, condições de comunicação caracteriza importância pessoal e do ambiente que forma o trabalho. Para Libâneo (2004, p.138), a inovação a implementar reflexão, “[...] são necessárias estratégias, procedimentos, modos de fazer, além de um sólido conhecimento teórico, que ajudam a melhor realizar o trabalho e melhorar a capacidade reflexiva sobre o que e como mudar”. Quando falamos de líderes profissionais, o diálogo é aliado no cumprimento de metas que trazem benefícios a carreira e expectativas em relação ao crescimento e desenvolvimento profissional.

O trabalho mexe com a forma de pensar e agir, todo trabalho não é igual ao outro,

prioriza objetivos e estratégias diferentes. Adquire fonte de identidade pessoal, “as razões para trabalhar estão no próprio trabalho e não fora dele ou em qualquer de suas consequências”(Albornoz,1994,p.59). Ao desenvolver o respeito á autonomia, dignidade consciente nos tornamos éticos, caráter esse que é importante avaliar ações antes de prejudicar a vida alheia. Nesse sentido, para Meneghetti, (2013b, p.17), “pode comandar somente aquele que sabe servir e conhece mais do que os outros, para os outros”. Nesse contexto o líder é o que tem o papel de mediar pelos outros seres humanos auto controle e paciência sendo papel fundamental a soluções de problemas diários.

Conforme Meneghetti (2014) “no interior de cada homem há um positivo-base em que o ser estabelece o próprio sentido apriorico que universaliza o homem à autorrealização”. Nesse sentido basta um olhar para as características do ser humano, implica aspectos espirituais, a respeito de seus princípios e ideais. Por Meneghetti (2004, p.129) “o homem protagonista responsável, baseado numa virtualidade capaz de atuação pessoal no ser”. Segundo Meneghetti, a história e cultura do homem, deve enfatizar uma conexão a condição humana, e se constrói quando o ser humano incorpora seus valores, atitudes de respeito, aceitação das diferenças, e preocupação com o futuro da sociedade, fundamentais para convivência com outro ser.

Na próxima vez que vocês sentirem a necessidade de falar e ficarem paralisados pensem simplesmente: “o que pode acontecer de tão grave se eu disser o que penso? O que pode acontecer de tão grave se pronunciar mal algumas palavras e esquecer uma frase?”. O pior que habitualmente acontece é uma risadinha presa ou uma interrupção. O mais importante é sempre compreender o tipo e público diante do qual se está (BERNABEI in Psicologia Managerial, 201, p.29 e).

Segundo autor seria inconveniente pensar antes de falar, preparar nossos pensamentos, desde já tem pessoas que não pensam nunca quando estão emocionalmente abaladas. O silêncio te protege do impulso de falar algo que não se possa voltar atrás. Essa estratégia é antiga, fazer com que não seja cometido erros inesperados, respostas diretas com que muitas vezes por serem impensadas geram arrependimento ou não atingem o objetivo.

TRAJETÓRIA PESSOAL E PROFISSIONAL DENTRO DO PROJETO

Sou Bruno Casarin, nasci, no dia 03 de junho, cidade de Faxinal do Soturno, estado do Rio Grande do Sul. Minha trajetória profissional, trabalhei na Prefeitura municipal de Faxinal do Soturno, secretaria municipal de assistência social, cuja função era acompanhamento de licitações e executar atendimentos de necessidades, com duração de um ano. Em seguida tive oportunidade de me aperfeiçoar, trabalhei, na universidade Anhanguera, atendimento ao público, resolver problemas com alto grau de independência, nesse cargo atuei durante 2 anos. Atualmente com o objetivo de conhecer melhor a carreira profissional participei de um grupo de candidatos para o cargo de atendimento ao público na Usina Hidrelétrica Nova Palma, onde fui selecionado para exercer ao cargo de atendimento ao público, entrega de documentos e notas fiscais. Durante esse período inicial de trabalho estudei concluindo o 2º semestre, curso

bacharelado em direito (AMF, Antônio Meneguetti Faculdade), aprendi que a teoria sem a prática não é nada, e principalmente aprendi que o ambiente de trabalho é nossa segunda casa que temos que praticar a empatia.

CONTRIBUIÇÕES DO PROJETO E DA PRÓPRIA ATUAÇÃO NA CONSTRUÇÃO DE UMA NOVA PEDAGOGIA PARA A SOCIEDADE FUTURA

Vivemos em uma sociedade profundamente desigual, muitas vezes marcantes pelas diferenças de oportunidades. A preocupação é o conhecimento adquirido através do professor, se resume adaptar ao aluno sua própria existência humana, ou seja, formação de identidade e dignidade com qualidade. Segundo Demo (2004, p. 51)

[...] o professor do futuro não pode ser gestado na velha pedagogia. Para iniciar, a pedagogia é hoje alma mater. da universidade, no sentido de ser o curso mais importante e estratégico, por tratar do direito de aprender da sociedade, em particular das novas gerações.

Nesse contexto o método tradicional, repassa uma prática de um ser não pensante, focado em excesso de conteúdos, por parte do professor, é vista de modo negativo, nas quais os alunos são poucos participativos. Entende-se que diálogo, presente tanto em sala de aula quanto em grupos sociais, o ser humano aprende e ensina sobre o outro.

Durante séculos, a linguagem foi considerada um instrumento passivo de comunicação, que permitia ao ser humano apenas descrever o que percebia, sentia ou pensava. Hoje se reconhece que, ao falar, o indivíduo não só descreve o que observa, mas atua no mundo e faz com que certas coisas aconteçam. Por meio da linguagem, ele também pode modificar suas relações com os demais e desenvolver sua própria identidade (KOCH, 2003, p. 123).

Em busca de uma pedagogia que participa, entendem-se que, dinâmica de interação, orienta a consciência de linguagem, resulta diálogo e socialização. A capacidade de raciocínio, de criatividade, de solucionar problemas, está presente nas pessoas e não nas máquinas.

A falta de motivação para a profissão docente é uma das grandes causas do mal-estar de um número significativo de professores e que suas consequências se remetem na qualidade do ensino, no sucesso do processo de aprendizagem e no desenvolvimento pessoal e profissional do próprio professor (JESUS, 2000, p. 45).

A importância para uma pedagogia futura de que vem de práticas e metodologias aplicadas para o entendimento do desenvolvimento humano, compreensão e observação, faz sentido o que se ensina e não simplesmente um conteúdo para prova.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os resultados obtidos no presente estudo, teve como objetivo determinar relações entre carreira e protagonismo de trabalho, que se baseia em interações e diálogo.

Identificou-se que formação de uma carreira profissional de sucesso deve ser contínuo, seguir os passos necessários para atingir seus objetivos, mais claramente sob orientação do coach. Dessa forma existir trocas de experiências e habilidades, a partir do momento que alcançar dinâmica de relações proativa. O líder protagonista não pode impor seu modelo de carreira ou movimentar pessoas sem envolvê-las na tomada de decisão. É preciso envolver o grupo de trabalho nas organizações e desafios. Para uma geração de sucesso profissional, está atribuída o processo de trabalho com o engajamento de pessoas conscientes para que favoreça o diálogo. Espera assim tanto para a pedagogia quanto para o mercado de trabalho mais diálogos e menos conflitos, conseguir se comunicar e criar relações gratificantes e positivas com as pessoas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.

BERNABEI, P. **Os três pontos para entrar no mundo do trabalho**. In: Psicologia Managerial. Vários autores. 3. ed. São Paulo: FOIL, 2011.

DEMO, P. **Professor do futuro e reconstrução do conhecimento**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de Carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. 1. ed. 12. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

HARGREAVES, e FULLAN, M. **A Escola Como Organização Aprendente**: buscando uma educação de qualidade. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

KOCH, Ingedore. V. **A interação pela linguagem**. São Paulo: Contexto, 2003. JESUS, Saul N. **Motivação e formação de professores**. Coimbra: Quarteto: 2000.

LIBÂNEO, J. C. **A aprendizagem escolar e a formação de professores na perspectiva da psicologia histórico-cultural e da teoria da atividade**. Educar em Revista, n. 24, p. 113-147, 2004.

MENEGHETTI, A. **Psicologia empresarial**. São Paulo: FOIL, 2013b.

MENEGHETTI, A. **Pedagogia ontopsicológica**. 3ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2014.

MENEGHETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2004.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Plano de carreira: foco no indivíduo**. São Paulo: Atlas, 2009.