UNIVERSIDADE CÂNDIDO MENDES
PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU
INSTITUTO AVM

A INFLUÊNCIA DO PROFISSIONAL PEDAGOGO
EMPRESARIAL NA MELHORIA DO CLIMA
ORGANIZACIONAL:
ESTUDO DE CASO NA ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE
SAÚDE HERBERT JOSÉ DE SOUZA DA REDE FAETEC

José Luiz Teixeira da Silva

Orientadores:

Professora NARCISA MELO

Professora FABIANE MUNIZ

Rio de Janeiro

2014

UNIVERSIDADE CÂNDIDO MENDES
PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU
INSTITUTO AVM

A INFLUÊNCIA DO PROFISSIONAL PEDAGOGO
EMPRESARIAL NA MELHORIA DO CLIMA
ORGANIZACIONAL:
ESTUDO DE CASO NA ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE
SAÚDE HERBERT JOSÉ DE SOUZA DA REDE FAETEC

Apresentação de monografia à Universidade Cândido Mendes como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Pedagogia Empresarial.

Por José Luiz Teixeira da Silva

AGRADECIMENTOS

À Força estruturadora do Universo, a minha orientadora e a minha tutora, aos meus pais que sempre me apoiaram aos meus amigos colaboradores que responderam minhas indagações e tanto colaboraram para minha pesquisa.

DEDICATÓRIA

A todos que buscam um ambiente de trabalho de cooperação,
colaboração, harmonia e o bem comum.

RESUMO

Esta pesquisa monográfica tem por objetivo principal demonstrar que o Profissional Pedagogo Empresarial, através de suas práticas educativas pode influenciar positivamente o clima organizacional da Instituição. Para tanto fará uso de estratégias que visem uma mudança favorável no clima organizacional das instituições. Discutir as possíveis atuações do pedagogo empresarial no cotidiano das organizações. Fortalecer a interação social e a relação interpessoal dos colaboradores, clientes e empresários. Buscando práticas pedagógicas viabilizadoras de um clima solidário, agregador, lúdico, até descontraído... Sem perder o foco para melhoria contínua de todos, da formação do cidadão crítico e consciente de seus direitos e deveres e das metas da empresa com a qualidade e competência exigidas.

A metodologia terá por fundamento a pesquisa bibliográfica aliada à pesquisa de campo por meio de um questionário sobre o tema proposto aplicado aos setores da instituição escolhida para o estudo de caso. No caso a instituição será a Escola Estadual de Saúde Herbert José de Souza, da rede FAETEC, Secretaria de Ciência e Tecnologia do Estado do Rio de Janeiro.

Palavras chave: Profissional Pedagogo Empresarial, práticas educativas, mudança favorável, relação interpessoal, práticas pedagógicas, foco para melhoria, formação do cidadão, metas da empresa.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
CAPÍTULO 1	
.Clima Organizacional	10
1.1 Histórico	10
1.2 Definições gerais sobre Clima Organizacional	13
CAPÍTULO 2.	
Sobre o Pedagogo Empresarial	21
2.1 O que é pedagogia empresarial?	21
2.2 Quem é o Pedagogo Empresarial?	23
2.3 Onde pode atuar?	28
2.4 Suas principais funções.	29
CAPÍTULO 3.	
Como o Pedagogo Empresarial pode contribuir para melhorar o clima organizacional dentro de uma instituição?	30
3.1 Descrição do objeto estudado, a ETESHJS	30
3.2 Resultado da aplicação do questionário à ETESHJS	51
3.3 Informações complementares	67
CONCLUSÃO	69
ANEXOS	71
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS WEB	76

ÍNDICE

78

INTRODUÇÃO

O clima organizacional é sempre fator de preocupação dentro de qualquer instituição organizada, indústrias, empresas, escolas e estruturas de Estado ou particulares, pois todas as ações são influenciadas pelo clima das relações interpessoais, quanto mais equilibradas melhor será o desempenho das pessoas que trabalham na organização.

O clima organizacional, assim como a qualidade de vida na empresa são pontos relevantes em uma instituição, através destes parâmetros é possível aferir o grau de satisfação entre os colaboradores da instituição e também os colaboradores e a empresa.

Neste ambiente é necessário reforçar valores como a solidariedade, o reconhecimento, valorizar a autoestima e o trabalho em grupo, portanto é possível que a participação do profissional pedagogo empresarial, os problemas a serem enfrentados do tema proposto seriam minimizados ou até mesmo dirimidos pela experiência, pelo conhecimento do setor estudado e principalmente pelo combate às causas destes problemas.

O profissional pedagogo empresarial poderá ministrar palestras, atividades de integração social, ter um perfil dos colaboradores e dos problemas que enfrentam. Poderá chamar os colaboradores para uma entrevista com a finalidade de analisar caso a caso, ou se já tiver uma diretriz combater a raiz do problema. Sempre de uma maneira justa razoável e igualitária na medida das características de cada colaborador, pois cada ser humano é único e deverá ser tratado conforme suas peculiaridades...

Logo quando em uma empresa, organização, tem uma pessoa especializada, exercendo uma atividade específica para atuar como mediador no clima organizacional, a tendência desta organização é ter menos problemas de relacionamento (conflitos) entre seus colaboradores e com isto ter um ambiente mais

saudável para as práticas construtivas e com isso obter uma melhor produtividade. É muito importante estabelecer orientações de respeito mútuo entre os colegas, uma competição baseada na ética e no talento pessoal de cada colaborador. Faz com que esta empresa, que investe em seu clima organizacional, seja reconhecida como uma empresa humanizada, solidária, preocupada com o bem estar de seus colaboradores, assim sendo seus clientes estarão sendo beneficiados indiretamente. Colaboradores satisfeitos tenderão a ser mais dedicados, mais educados e gentis quanto a forma de abordagem da clientela e causará uma boa impressão que poderá ter como retorno o lucro e uma imagem reconhecida positivamente no mercado.

CAPÍTULO 1

CLIMA ORGANIZACIONAL

1.1 Histórico

Para entender melhor o assunto começaremos explicando o significado de clima organizacional. Neste breve histórico é verificada, observada e estudada a fundamentação da pesquisa de clima organizacional.

Observou-se primeiramente sobre os comportamentos, atitudes, e grau de contentamento do colaborador que seriam componentes do clima organizacional. Este assunto começou a ser estudado baseado no livro de Souza(1978).

Em 1912, Frederick W. Taylor, já alicerçava algumas ideias que influenciaram o estudo de climas organizacionais. Frederick W. Taylor, no início do século XX, que a função do gestor é estudar o comportamento, a natureza e a habilidade de cada trabalhador, com o intuito de aferir suas dificuldades, e as possibilidades de desenvolvimento através da capacitação e da convivência hierarquizada.

Já em 1938, Chester Barnard, assim como Frederick W. Taylor colaborou no desenvolvimento das estratégias gerenciais do clima organizacional. O autor apontava a importância em se ter lealdade, confiança, responsabilidade, entusiasmo, esforços e resultados produtivos dos empregados. Para Chester Barnard, as principais características do gestor deveriam ser:

=>Promover um sistema de comunicação eficaz;

=>Promover e assegurar os esforços essenciais aplicados imparcialmente;

=>Reformular e redefinir objetivos e metas propostos em plano anual ou outro cronograma;

=>Manter um ambiente satisfatório, saudável e harmonioso a todos os colaboradores.

Com a Segunda Guerra Mundial, muitos psicólogos sociais começaram a estudar e pesquisar o comportamento humano. Os temas mais abordados foram liderança, treinamento, motivação, relações humanas (interpessoais) e dinâmicas de grupo. Autores como Argyris, Roethlisberger, Kurt Lewin, Elton Mayo, Homans e Herzberg foram os que tiveram mais referências divulgadas nos estudos do comportamento humano nas organizações. Os Estados Unidos foram o centro dessas descobertas sobre o homem em seu ambiente de atividades trabalhistas observadas no seu cotidiano nas organizações, nas instituições públicas e privadas.

Neste período teve grande destaque a eficácia gerencial para o surgimento do núcleo de estudos e centros de treinamentos em relações humanas. As pesquisas da época concluíam que, com a mudança comportamental de gerentes, ou seja, capacitando o gerente resultaria em uma elevação da eficiência e da produtividade dos colaboradores e haveria progressos nas relações interpessoais dos diversos grupos de colaboradores envolvidos no processo laborativo contínuo.

No período (60 e 70), definiu conceitos sistêmicos de organização ampla e aberta com ênfase no desenvolvimento organizacional de forma universal, com isso houve uma maior valorização dos colaboradores nos resultados de produção das empresas. Observado esta sistematização do conjunto organizacional que se desenvolveu a denominação mais específica sobre o conceito de clima organizacional.

No Brasil, atualmente, existem vários artigos que envolvem pesquisas sobre clima organizacional, e alguns autores são referências para estudos mais detalhados, tais como: Bergamini, Bispo, Oliveira, Luz, Souza e Mello.

Atualmente as pesquisas sobre o clima organizacional são consideradas como um instrumento de grande importância para a área Administrativa de Recursos Humanos e para a empresa que anseia conhecer seus colaboradores e melhorar a comunicação entre eles.

O Clima dentro de uma organização terá sua primeira origem dentre os diversos fatores que influem na interação social dos colaboradores, tais como os valores, tradições e significados que cada um deles traz para a instituição, que influenciaram e influenciarão em todo o desenvolvimento da empresa.

1.2 Definições e Explicações gerais sobre Clima Organizacional

Para compreender melhor a importância do estudo sobre o clima organizacional das organizações segue-se alguns conceitos sobre o tema proposto.

Segundo Warren G. Bennis, consultor norte- americano, cita:

“Clima Organizacional é um conjunto de valores ou atitudes que afetam a maneira como as pessoas se relacionam umas com as outras e com a organização”.

Ou

“Clima significa um conjunto de valores ou atitudes que afetam a maneira pela qual as pessoas se relacionam uma com as outras tais como: sinceridade, padrões de autoridade, relações sociais, etc....”

Já o professor George H. Litwin diz que:

“Clima Organizacional é a qualidade do ambiente dentro da organização, e que é percebida pelos membros dessa organização como sendo boa ou não, e que influenciam o seu comportamento”.

Temos também a definição de Flávio de Toledo e Benedito Milioni, no Dicionário de Administração de Recursos Humanos:

“Clima Organizacional é um conjunto de valores, atitudes e padrões de comportamento, formais e informais, existentes em uma organização”.

Para o consultor norte-americano Stanley M. Davis:

“Clima organizacional é uma avaliação de até que ponto as expectativas das pessoas estão sendo atendidas dentro da organização”.

Pode-se aferir que o clima organizacional dependerá de uma série de fatores como a situação psicológica, física e motivacional individual ou em grupo que varia conforme as relações sejam positivas ou negativas entre os colaboradores ou colaboradores e empresa percebidas no ambiente laboral.

Ainda conceitua-se como “Clima Organizacional” a ferramenta administrativa, integrante do Sistema da Qualidade, utilizada para medir e apurar o grau de satisfação dos colaboradores diretos da empresa perante determinadas variáveis. Pode ser utilizada e aplicada isoladamente ou de forma conjunta com as demais ferramentas do Sistema de Qualidade. (www.portalbrasil.net/2006/colunas/administracao/outubro)

Segundo Bothwell, o clima de um grupo define-se "pelos sentimentos coletivos presentes no local em que as pessoas trabalham ou vivem. Todos os grupos têm um clima próprio e a maior parte das pessoas é capaz de sentir esse clima quando entra pela primeira vez numa sala" (p.76).

A formação do conceito de clima organizacional, como se depreende da leitura de Ferreira, Abreu e Caetano (1996), pode abordar-se segundo quatro perspectivas: estrutural, perceptiva, interacionista e cultural.

“Conforme a perspectiva estrutural e, segundo os autores acima referidos, clima é visto como um conjunto de características que descrevem objetivamente uma organização e a distinguem de outra organização” (p.308).

Já o clima percebido é de capital importância para o indivíduo pois é a forma como compreende o seu ambiente de trabalho o que pode ser de forma peculiar ou de acordo com o que os outros o percebem. Importante fazer notar que o colaborador pode sentir o ambiente de trabalho diferente decorrente da passagem de tempo devido às sucessões de acontecimentos e condutas que podem realmente fazer o clima variar de negativo para positivo ou vice-versa. Assim, a perspectiva perceptiva "situa a origem do clima no indivíduo que percebe. Este reage às variáveis situacionais que encontra, de acordo com o modo como as percebe e interpreta, ou seja, na base do que psicologicamente significam para ele" (idem, p.3 10).

De acordo com Ferreira ET AL, (1996), a perspectiva interacionista reflete o impacto entre o meio ambiente e a personalidade dos indivíduos, ou seja, a origem do clima

situa-se na "interação dos indivíduos como resposta às características organizacionais, assumindo um importante papel: quer o acordo preceptivo, quer o processo comunicacional" (p.311).

A última perspectiva para formação do clima organizacional é a perspectiva cultural resultante das interações dos indivíduos que formam uma estrutura comunitária, "condicionados nas interações pelos profundos e anteriores significados veiculados pela cultura organizacional, a qual se expressa sob a forma de valores, normas e mitos" (idem, p.313). Como resposta tem que o clima é criado pelo agrupamento interacional de pessoas, que se identificam em uma cultura organizacional e a qual são influenciadas e influenciam as características institucionais.

Segundo Bertrand e Guillemet (1988), o conceito de clima, envolve todas as características psicossociais da organização que são apreendidas pelos seus membros e a quem influenciam o comportamento. O clima é a resultante de todas as forças que interagem no sistema psicossocial, os comportamentos e motivações dos indivíduos, as dinâmicas dos grupos, os seus papéis, os sistemas de influências e como é exercida a autoridade das lideranças gerenciais.

O clima organizacional, segundo estes autores, expõe toda a complexidade da organização e apresenta muitas comparações com o conceito de personalidade dos indivíduos mostrando toda a diversidade humana do sistema psicossocial.

Na opinião de Wagner Luiz Marques, professor, doutor, perito contábil e autor do livro "Diário de um Empreendedor" o clima organizacional é:

"A maneira, positiva ou negativa, como os colaboradores, influenciados por fatores internos ou externos à organização, percebem e reage num determinado momento, ao conjunto de variáveis e fatores como as políticas, os procedimentos, usos e costumes existentes e praticados pela organização".

O clima organizacional tem um papel fundamental e decisivo na formação de pessoas, inclusive dos gestores, por eles estarem em contato com vários indivíduos. Com o estudo atualizado o gestor irá beneficiar-se com a pesquisa e estatísticas que poderão ser utilizadas para que o gestor tenha visão clara do que está certo ou errado na organização. As informações poderão nortear as condutas de boa relação

com os colaboradores da empresa e com isto ter um índice satisfatório entre os mesmos com a organização.

De acordo com Edela (1978), o clima organizacional é um fenômeno resultante da interação dos elementos da cultura, como preceitos, caráter e tecnologia. Decorre do peso dos efeitos de cada um desses elementos culturais, valores, políticas, tradições, estilos gerenciais, comportamentos, expressões dos indivíduos envolvidos no processo e também resultante do conjunto de instrumentos, conhecimentos e processos operacionais da organização.

Outra interpretação do conceito:

“O Clima Organizacional é o indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como políticas de Recursos Humanos, modelo de Gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e identificação com a empresa.”

Roberto Coda, professor da FEA USP

Como afirma Soares (2002), “O clima mapeia o ambiente interno que varia segundo a motivação dos agentes. Aprende suas reações imediatas, suas satisfações e suas insatisfações pessoais...”.

“(...) Clima refere-se aos modos pelos quais as organizações indicam aos seus participantes, o que é considerado importante para eficácia organizacional.”

Benjamim schneider, consultor norte-americano

“Clima Organizacional é o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento.”

Ricardo Silveira Luz

Para Davis (Edela,1978), cada novo empregado espera ter o apoio da empresa e atender seus desejos econômicos, sociais e emocionais. Através da percepção que tiver, este funcionário produzirá uma ou outra imagem do clima da organização em sua mente. As empresas atraem ou mantêm pessoas que se ajustam ou não em seus padrões de comportamento, que por muitas vezes são perpetuados através da história da organização.

“Clima organizacional constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica e característica que existe em cada organização. O Clima Organizacional é o ambiente humano dentro do qual as pessoas de uma organização fazem os seus trabalhos. Constitui a qualidade ou prioridade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da empresa e que influencia o seu comportamento.”

Idalberto Chiavenato.

Segundo Luz (2001) “O clima retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho. Observa-se que este clima influencia profundamente a produtividade do indivíduo e, conseqüentemente da empresa. Assim sendo, o mesmo deve ser favorável e proporcionar motivação e interesse nos colaboradores, além de uma boa relação entre os funcionários e a empresa”

Pode-se chegar à seguinte conclusão depois de estudar tantas definições de Clima Organizacional, que é muito importante as motivações, os interesses, as emoções, as relações entre os colaboradores que devem ser positivas, harmônicas para que possa haver um desenvolvimento real na empresa e de todos no ambiente organizacional.

Os tipos de Clima nas empresas:

Há diversos tipos de clima organizacional, aqui serão apresentados alguns deles, Edela (1978) classificou-os como:

=>Clima desumano, onde é dada excessiva importância à tecnologia;

=>Clima tenso, onde há forte pressão ao cumprimento de normas rígidas;

=>Clima burocrático em que os resultados podem levar as punições e/ou demissões em último caso;

=>Clima de tranquilidade e confiança, onde existe plena aceitação dos afetos, sem descuidar-se de preceitos e do trabalho.

Como foi explicitado anteriormente influenciemos e somos influenciados pelo clima organizacional simultaneamente. Esse ciclo de influências criará um efeito o qual será denominado de "*realimentação de auto-reforço*", fazendo com que certas características da cultura sejam amplificadas através de comportamentos repetidos nas relações do cotidiano.

Edela (1978)

Assim, se a cultura organizacional for positiva, esse ciclo amplificará comportamentos construtivos, gerando mais confiança e produtividade com qualidade de vida. Mas se a cultura for negativa, o ciclo de influências levará a empresa para comportamentos cada vez mais destrutivos, prejudicando a produtividade, gerando mal estar desgastando as relações interpessoais.

Portanto, torna-se muito importante conhecermos os fatores que dificultam e prejudicam a manutenção de um clima organizacional produtivo e positivo se pretendemos intervir de forma significativa para mudança destes comportamentos tornando-os aceitáveis.

Os prejuízos gerados por uma má gestão do clima organizacional são muito relevantes. Podem provocar problemas de relacionamento entre colegas, gestores e colaboradores, a falta de uma comunicação confiável, as atitudes impulsivas e a instabilidade emocional são os principais inimigos de um clima organizacional propício de bem estar e otimizado para a produtividade. Para termos uma ideia da extensão do problema, vamos analisar o impacto de apenas três dos principais efeitos ocasionados por um ambiente de trabalho não apropriado.

- Baixa Produtividade. Pesquisas indicam (SIC) que colaboradores com baixos índices de motivação, utilizam somente 8% de sua capacidade de produção. Por outro lado, em setores/áreas/empresas onde encontramos colaboradores motivados este mesmo índice pode chegar a 60%.

- Gastos com Rescisões. Segundo pesquisa realizada pela consultoria Produtive, de Porto Alegre, 60% dos executivos em processo de recolocação no mercado foram demitidos por questões comportamentais. Perceba que as principais causas das rescisões não foram por incompetência técnica, mas pela incapacidade de estabelecer relacionamentos interpessoais construtivos e atitudes produtivas.
- Gastos com seleção e treinamento. Este é um item que dispensa pesquisas. Toda empresa tem uma boa noção dos altos custos de tempo e dinheiro envolvidos no processo de seleção e treinamento do seu pessoal.

Por outro lado , quando há uma preocupação com o Clima Organizacional ,pela gestão da organização e se possui estratégias para intervir positivamente, os resultados poderão ser os seguintes: produtividade, motivação, inovação e assiduidade.

O clima organizacional saudável é um importante desafio bastante complexo dado a grande subjetividade envolvida no processo. As pesquisas de clima organizacional apenas fazem um retrato do ambiente psicológico, mas não têm como promover soluções efetivas para todos os problemas, pode sim, com uma importante conscientização dos gestores ou da cúpula das instituições terem um setor com profissionais habilitados no comportamento humano como pedagogos, psicólogos e assistentes sociais que atuassem na prevenção dos problemas no clima organizacional. Se quisermos obter melhorias realmente notáveis e duradouras sobre o clima, precisaremos investir em programas capazes de intervir no que acontece nos sentimentos das pessoas, e que, portanto, não podem se limitar a oferecer apenas teorias e práticas descontextualizadas. Programas com acompanhamento específico a cada caso, que priorizem a melhoria dos comportamentos produtivos através da redução de conflitos e animosidades, bem como no esclarecimento dos colaboradores das reais necessidades da empresa e do bem-estar coletivo. Iniciar um processo abrangedor que começa com a melhoria do clima individual e que poderá culminar com o progresso de toda a cultura organizacional.

O mercado evoluiu muito nestas últimas três décadas. A empresa que queira garantir competitividade neste novo contexto é fundamental investir na melhoria do clima organizacional através da posituação do relacionamento entre seus colaboradores.

CAPÍTULO 2

2.1 Sobre a pedagogia empresarial?

A Pedagogia empresarial tem por função designar as atividades de desenvolvimento e capacitação dos colaboradores, tanto profissionais quanto pessoais oportunizados no interior da instituição. O termo Pedagogia empresarial foi cunhado pela professora Maria Luiza Martins Holtz.

A Empresa e a Pedagogia fazem um par perfeito. Ambas possuem objetivos semelhantes em relação aos seus aprendentes o que se acentuou nos dias de hoje. A educação na empresa tem por finalidade agregar valor ao trabalho de seus colaboradores, pode ser por meio de capacitação para executar determinadas tarefas, potencializando a produtividade além de melhorar a qualidade do produto final. Nesse sentido tem dimensão de uma formação contínua em busca de consolidação no mercado buscando um processo constante de inovação e aprimoramento de seus funcionários. Com isto será garantida a permanência no ramo e uma competitividade maior com as empresas de mesmo fim.

Uma instituição comercial é uma associação de pessoas, que tem por objetivos específicos lucrar em uma determinada atividade, costuma ter por liderança gestores que traçam estratégias para o desenvolvimento da organização. Estes gestores também precisam de capacitação contínua para se manter atualizados com as estratégias de última geração aplicadas no mercado atual, deve ser mais flexível, mais humano, pois para gerenciar uma empresa competitiva não mais depende simplesmente de uma formação primorosa em uma instituição de ensino superior, mas sim do conhecimento do ser humano, das dificuldades sociais, da qualidade de vida dos trabalhadores para se ter um clima de harmonia e produtividade crescentes.

Como ciência a pedagogia analisa, interpreta, pesquisa metodologias e atua por meio dos seus representantes, os pedagogos de maneira que possam ser aplicadas com o intuito de estruturar condutas, valores e atitudes a serem aplicadas para potencializar o ambiente organizacional. Visa o aperfeiçoamento holístico de todos os colaboradores e gestores que fazem parte do corpo empresarial, estudando comportamentos e personalidades das pessoas.

Tanto a empresa quanto a ciência pedagogia atuam em sentido de obter seus objetivos e ideais previamente definidos em um plano de metas ou no cronograma organizacional das empresas, que no serviço busca alcançar mudanças de comportamentos nos colaboradores. Com isto, foca diversos aspectos da aprendizagem no intuito de otimizar o desenvolvimento do trabalho e melhorar o ambiente , o clima dentro da organização.

2.2 Quem é o Pedagogo Empresarial?

É o profissional formado em pedagogia, que fez uma especialização na área empresarial, preparado para capacitar os colaboradores de forma humanizada, técnica, dentro da LDBEN 9394/96 com foco na formação da cidadania, dentro de uma empresa ou instituição similar.

O pedagogo empresarial deve permanecer alerta e consciente de suas atribuições profissionais e pessoais, como a fomentação de aprendizagem contínua, autoavaliação, estudo seletivo, aplicabilidade de conhecimentos. Nunca achar que já possui o conhecimento supremo, pois a troca de ideias aumenta cada vez mais seus conhecimentos, tendo em vista que ele trabalha diretamente com pessoas e pessoas estão sujeitas a mudanças sempre. Lopes, (2006).

A condução dos programas de treinamentos, o planejamento, a organização, a avaliação destes programas, bem como a orientação e supervisão de instrutores, enfatizava o trabalho deste profissional no pedagógico, no sentido de trabalhar com o processo de aprendizagem dentro dos programas de ensino formal e de treinamentos, para atender as necessidades que a empresa tinha de possuir um trabalhador que soubesse ler, escrever, contar e ser especialista em determinada função, com conhecimentos que reforçavam o saber técnico e o saber fazer. (Urt e Lindquist, 2008)

Segundo RIBEIRO (2003, p. 10)

O Pedagogo Empresarial precisa de uma formação filosófica, humanística e técnica sólida a fim de desenvolver a capacidade de atuação junto aos recursos humanos da empresa. Em regra, sua formação inclui disciplinas como: Didática Aplicada ao Treinamento, Jogos e Simulações de desempenho, Formação do Conhecimento, Ética nas Organizações, Comportamento Humano nas organizações, Cultura e Mudança Nas Organizações, Educação e Dinâmica de Grupos, Relações Interpessoais nas Organizações, Desenvolvimento organizacional e Avaliação do Desempenho.

Pedagogia Empresarial

Por José Luiz Teixeira da Silva

Estudos pedagógicos buscam continuamente o desenvolvimento de técnicas e metodologias que possam potencializar o aprendizado das pessoas, a internalização (que não é apenas memorizado e sim apreendido) de conhecimentos que devem ser apreendidos (conhecimentos significativos os quais a pessoa dificilmente esquece, que vão além da simples memorização). E com isto provocar avanços na aprendizagem, de forma colaborativa e solidária, valorizando a dignidade da pessoa humana, os conceitos éticos na formação do cidadão consciente de seus direitos e deveres. Que possa causar mudanças de comportamento e para tanto atuará na formação de valores que melhorem a convivência no ambiente de trabalho, melhorando o clima organizacional e fazendo que a produtividade aumente, devido à satisfação dos seus funcionários.

O profissional pedagogo empresarial atua na formação dos colaboradores da empresa por meio de uma educação formativa. Tem os conhecimentos para diagnosticar os problemas e buscar as melhores soluções. Cabe a ele selecionar e habilitar funcionários dentro do ambiente empresarial. Este profissional é apto para desenvolver projetos, pesquisas, relatórios, podendo atuar na gestão estratégica junto à gerência ou na área de recursos humanos fazendo estudo dos perfis dos candidatos e atuando na formação contínua dos colaboradores.

Como é facilmente observado, os maiores valores de uma organização não são seus bens móveis ou imóveis, muito menos o valor de suas ações, mas são as pessoas que nela exercem sua função laborativa, e portanto o foco principal será no comportamento e clima das organizações, junto com a gerência tendo como resultado uma maior produtividade e uma maior valorização dos colaboradores. Portanto é necessário uma busca constante de satisfação das pessoas que produzem e garantem a sustentabilidade e a viabilidade do negócio. Valorização de suas atividades através de treinamentos, cursos de aprimoramento, acompanhamento e desenvolvimento de suas práticas cotidianas no ambiente de

trabalho. Para tanto o profissional pedagogo empresarial tem a necessidade de ser constantemente crítico em relação ao seu trabalho, fazer atualizações, cursos de especialização na área, estudar novas metodologias e compartilhar seu conhecimento com o grupo.

Ser exigente e ao mesmo tempo flexível, esta é uma das principais funções do profissional pedagogo empresarial, ter em mente uma prática saudável de manutenção do diálogo com todos os colaboradores que necessitem de sua ajuda. Trabalhar holisticamente, pensando no todo, observando, analisando e atuando de maneira preventiva para diminuir os riscos de perdas, tanto materiais quanto humanas, no caso de demissão de um bom funcionário que atravessa uma crise familiar e não consegue se concentrar no trabalho, ou algum problema de saúde que possa prejudicar seu desempenho. Fazer o levantamento das prioridades que deverão ser resultantes de pesquisas com os colaboradores. Buscando intervir para evitar conflitos de interesses entre a gestão e os colaboradores, ou conflitos de relacionamento entre os colaboradores visando um ambiente harmônico e solidário no trabalho.

Referências:

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. Pedagogia Empresarial – atuação do pedagogo na empresa. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2003.

(Blogger SUPERPSICOEDUCADOR – março 2014)

Therrien menciona que o pedagogo como profissional que faz das situações concretas que vive o seu instrumento de reflexão e elabora saber, esse mesmo saber faz com que o docente se relacione mais profundamente com o conhecimento. (THERRIEN, 1996, p. 67).

Segundo Kant (1999) que diz que "a educação é a única forma de humanizar o homem".

Já segundo Libâneo, 2009, p.58.

“Há uma diversidade de prática educativa na sociedade, e em todas elas, desde que se configurem intencional, está presente a ação pedagógica. A contemporaneidade mostra uma "sociedade pedagógica" (Beillerot, 1985), revelando amplos campos de atuação pedagógica. A partir de indicações desse autor, podem-se definir para o pedagogo duas esferas de ação educativa: escolar e extraescolar.”

Portanto o Profissional Pedagogo Empresarial é o responsável pelo processo de ensino aprendizagem nas empresas, qualificação, conhecimento, modificando hábitos, conceitos e atitudes.

“O Pedagogo na empresa produz e difunde o conhecimento, exercendo o seu papel de educador. A maneira de atuar na empresa deve buscar modificar o comportamento dos trabalhadores de modo que estes melhorem tanto suas qualidades no desempenho pessoal e profissional. A atuação do Pedagogo Empresarial esta aberta. É ampla e extrapola a aplicação de técnicas visando estabelecer políticas educacionais no contexto escolar.”

“O Pedagogo Empresarial tem o domínio de conhecimentos, técnicas e práticas que, somadas à experiência dos profissionais de outras áreas, constituem instrumentos importantes para atuação na gestão de pessoas: coordenando equipes multidisciplinares no desenvolvimento de projetos; evidenciando formas educacionais para aprendizagem organizacional significativa e sustentável; gerando mudanças culturais no ambiente de trabalho; na definição de políticas voltadas ao desenvolvimento humano permanente; prestando consultoria interna relacionada ao treinamento e desenvolvimento das pessoas nas organizações. O desafio desse novo profissional, diferentemente do que podem pensar alguns, não se resume a conduzir dinâmicas de grupo e preparar material de treinamento para o qual as pessoas não estão engajadas ou enxergando uma necessidade imediata. Isto requer muito trabalho. É preciso estudo e observações cuidadosas do que está acontecendo dentro da empresa e entender o seu ecossistema, como ele funciona e por que existe um desequilíbrio dentro dele. Tal diagnóstico requer do Pedagogo Empresarial perspicácia, observação, envolvimento, desprendimento, coragem, preparo técnico, ousadia, vontade, criatividade e desejo efetivo pela descoberta dos

pontos de desequilíbrio dentro da corporação. Uma questão importante para a formação e a atuação do Pedagogo Empresarial diz respeito ao entendimento dos comportamentos humanos no contexto organizacional, tendo em vista que toda sua atuação está pautada na dimensão humana. As políticas de Recursos Humanos, por si só, não garantem mudanças ou comprometimentos mais ou menos efetivos; tem no elemento humano o seu ponto-chave. A maneira de agir desse novo profissional precisa ocorrer de forma relacionada e cooperativa com a dos outros profissionais de gestão. Assim será possível elaborar e consolidar planos, projetos e ações que visem colaborar para a melhoria da atuação dos funcionários, bem como melhorar o desempenho da empresa.”

(“O PEDAGOGO EMPRESARIAL ATUANDO EM ESPAÇOS NÃO ESCOLARES.”
Em 30-01-2014).

2.3 Onde pode atuar?

Urt e Lindquist (2008) nos dizem que no fim da década de 60 e início da década de 70, os pedagogos passaram a atuar nas empresas e que este período foi influenciado pelas mudanças no controle dos meios de produção.

Atualmente o Profissional pedagogo Empresarial pode atuar em diversos setores como indústrias, empresas prestadoras de serviço, entidades sociais ou governamentais, hospitais, ONGs, associações entre outros. Pode fazer processos de seleção, trabalhar em análises de dados, e atuar junto com a gestão estratégica em desenvolver estratégias para melhorar o relacionamento interpessoal, aumentar a produtividade, diminuir os conflitos e situações que possam levar a um prejuízo não calculado.

2.4 Suas principais funções.

As principais funções são de treinamento, capacitação permanente, desenvolvimento de projetos, avaliação quantitativa e qualitativa. Dessa forma, o profissional da educação atua na área de Recursos Humanos direcionando seus conhecimentos para os colaboradores da empresa com o objetivo da melhoria de resultados coletivos, desenvolve projetos educacionais, recruta novos funcionários, seleciona e planeja cursos de aperfeiçoamento e capacitação, representa a empresa em eventos, convenções, conferências, promove palestras, cursos, apresenta novas tecnologias, pesquisa e sistematiza novos procedimentos e a implantação de novos processos, avalia comportamentos, desempenhos e desenvolve projetos para o treinamento dos funcionários ou fazendo projetos para gerência / gestão. A aprendizagem e o treinamento nas empresas são os diferenciais de competitividade, qualidade, inovação e lucratividade. Por esse motivo o investimento no conhecimento contínuo e coletivo do capital intelectual das empresas tende ao crescimento progressivo. O pedagogo pode atuar em todas as áreas que requerem um trabalho educativo, ressalta Neide Noffs, professora da Faculdade de Educação da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).

Formar o trabalhador proativo, flexível, dinâmico, criativo, que se envolva não só com o seu trabalho mais também com projetos da empresa e que dê resultados otimizados, é o desafio para o gestor, e para o pedagogo empresarial, o grande desafio mesmo requer que suas contribuições e atribuições não se restrinjam somente a realizar os treinamentos, preparar planos didáticos, avaliar ou aplicar cursos de relações humanas.

CAPÍTULO 3

3.1 Descrições do objeto estudado, a ETESHJS.

DATA DA CRIAÇÃO: 1996

LOCAL: Rua Clarimundo de Melo, 847 – Quintino - CEP 21311-280

TELEFONES: (21) 2332-4159/ (21) 2332-4055

E-mail: eteshds.faetec@gmail.com

A Escola Técnica Estadual de Saúde Herbert José de Souza é uma Instituição Pública, gratuita, subordinada à Fundação de Apoio à Escola Técnica - FAETEC, vinculada à Secretaria de Estado de Ciência, Tecnologia e Inovação do Rio de Janeiro. A instituição é mantida pelo governo do Estado do Rio de Janeiro desde 1996, sendo egressa do centro de estudos do Hospital da Criança do Centro Brasileiro para a Infância e Adolescência. Recebeu a denominação de Unidade Profissionalizante da Área da Saúde (UPAS), regulamentada pela Portaria PR/FAETEC nº 79 de 19.02.01, tendo recebido Ato Autorizativo como Escola Técnica Estadual de Saúde Herbert Daniel de Souza pelo Decreto nº 35.777, de 11 de julho de 2004, publicado no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro em 02.07.04. Foi renomeada como Escola Técnica Estadual de Saúde Herbert José de Souza pelo Decreto 43.606, de 22 de maio de 2012, publicado no DOERJ em 23/05/12.

A Escola está situada em um prédio único, construído em 1950 para ser um Hospital que esteve ativo até 1996. A partir de 1998 passou a ser utilizado para o funcionamento da Unidade Profissionalizante da Área da Saúde, atual ETESHJS, sendo seus espaços físicos totalmente adaptados para o trabalho pedagógico e de gestão escolar. É composta por 12 salas de aula (dentre as mesmas um laboratório de multimídia) que têm sido preparadas gradualmente para suporte de aulas com

projektor de imagens; 01 Biblioteca que funciona como sala de leitura e espaço cultural.

Complexo de salas administrativas (direção, setor de pessoal, setor de patrimônio, secretaria escolar, coordenação pedagógica, coordenações de cursos, setor de marketing, setor de manutenção e conservação, setor de estágios); 04 Laboratórios de Análises Clínicas; 02 Laboratórios de Prótese Dentária; 01 Laboratório de Imobilizações Ortopédicas; 01 Laboratório de Anatomia, 01 Laboratório de Psicologia Aplicada (Laboratório de Emoções); 02 Laboratórios de Enfermagem; 01 Laboratório de Enfermagem do Trabalho e 01

Suporte Básico de Vida; *01 Sala para professores*; 04 *Salas de coordenação de curso*; 01 Auditório com 72 lugares; 01 Sala de Monitoria; 01 Refeitório, 01 Setor de Merenda; 02 Almoxarifados; 01 Setor de Manutenção, 01 Consultório Odontológico (aulas ACD); 01 Porão (no qual se planeja a construção de um novo ambiente para os professores); 02 Banheiros para Funcionários e 03 Banheiros para Alunos.

Na área externa lateral, funcionam dois laboratórios de Prótese Dentária, voltados para um pátio que funciona como estacionamento e onde são realizadas algumas festividades do calendário escolar.

Na frente do prédio a área externa é bem abrangente contendo um pequeno jardim, um pátio com árvores e um bom espaço para estacionamento. Há também um espaço destinado a atividades educativas ao ar livre.

A ETESHJS possui, aproximadamente, 2900 m² de área construída nos dois andares de seu prédio principal e os laboratórios externos do Curso Técnico em Prótese dentária.

Após cálculos aproximados, sugere-se que a área do terreno no qual a ETESHJS está construída possua, aproximadamente, 3940 m².

A Escola está localizada no prédio do antigo Hospital da Fundação Nacional do Bem Estar do Menor (FUNABEM). Está situada na Rua Clarimundo de Melo nº 847, no bairro de Quintino Bocaiúva, bairro tipicamente residencial, formado em sua maioria por pessoas das classes C e D, na cidade do Rio de Janeiro, Estado do Rio de Janeiro.

HISTÓRICO DE RECONHECIMENTO EXTERNO

Em 2001 - A FAETEC ganha licitação junto ao Ministério da Saúde do projeto de execução do Programa de Profissionalização dos Trabalhadores de Enfermagem (PROFAE), elaborado por professores da UPAS (Prof.^a Lea Simone de Carvalho, Prof.^a Nair Adriano, Prof. Tereza Vasquez, Prof.^a. Suze Rosa Sant'Ana, Prof.^a. Lílian Dias Ennes, Prof. Grasiela Barros, Prof. Alan Teles, Prof. Sandra Oliveira).

Em 2002 – É criado o Curso Técnico de Enfermagem do Trabalho, reconhecido pelo Conselho Regional de Enfermagem como uma especialização de nível técnico, é o único oferecido gratuitamente por uma escola da rede pública do Brasil.

Ainda em 2002, ganha pela 2^a vez licitação para execução do PROFAE, junto ao Ministério da Saúde..

Em 2004 – Realiza-se o grande sonho da Comunidade Escolar: a UPAS torna-se Escola Técnica Estadual de Saúde Herbert Daniel de Souza, através do Decreto nº 35.777 de 01.07.04 publicado no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro em 02.07.04.

Já em 2005 - Inicia-se a implementação, na ETE de Saúde, do Modelo de Excelência da Gestão, a convite e sob a orientação do subprograma Educação do Programa Qualidade Rio. Escrevendo Relatório de Gestão e submetendo-o a auditoria do Prêmio Qualidade Rio, que reconheceu a ETE de Saúde com Menção Honrosa.

Ainda em 2005 - Em virtude do reconhecimento no Prêmio Qualidade Rio a ETE de Saúde é também certificada com o Prêmio Qualidade do Governo Federal (PQGF).

Também em 2005 - É criado o 1º Curso Técnico de Reabilitação em Dependentes Químicos do RJ e o 4º do Brasil segundo a Secretaria Nacional Antidrogas. Recebendo a representação do SENAD em sua aula inaugural.

No ano de 2006 - A ETE de Saúde escreve Relatório de Gestão e submeteu a auditoria do Prêmio Qualidade Rio, que reconhece a ETE de Saúde com a Categoria PRATA, sendo a Escola do RJ com o mais alto reconhecimento.

No mesmo ano de 2006, em virtude do reconhecimento no Prêmio Qualidade Rio, a ETE de Saúde é também certificada com o Prêmio Qualidade do Governo Federal (PQGF), além disto a ETE de Saúde elabora através da profª Dra. Selma Sallenave (atual Coordenadora Técnica da ETESHJS), Projeto de Reestruturação do Laboratório de Prótese Dentária e Biblioteca e submete-o à FAPERJ, sendo aprovado e ganhando recursos no valor de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) e ainda recebe Moção de Louvor pelos serviços prestados a Sociedade, pela Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro.

Em 2007 - A ETE de Saúde é reconhecida com o selo Isabel Santos pelos serviços prestados na área de educação profissional.

No ano de 2010 – 06 (seis) prêmios na CERIMÔNIA DE ENTREGA DO PRÊMIO DA FAETEC DE GESTÃO ESCOLAR DE EDUCAÇÃO BÁSICA / TÉCNICA DE 2009.

E em 2012 – 04 (quatro) prêmios na CERIMÔNIA DE ENTREGA DO PRÊMIO DA FAETEC DE GESTÃO ESCOLAR DE EDUCAÇÃO BÁSICA / TÉCNICA DE 2011.

Com um contingente de 180 funcionários (dados atualizados), entre docentes, administrativos e apoio, em torno de 850 alunos a cada semestre, a ETESHJS possui 5 cursos de formação técnica, 6 de formação inicial e continuada e 2 cursos de especialização (de nível técnico). Em todos os cursos, equipes multidisciplinares vêm incentivando a postura científica fundamental para o crescimento profissional e cidadão no mundo globalizado.

MISSÃO

A ETESHJS é uma unidade educacional que preconiza, a partir de ações pedagógicas:

“Qualificar e habilitar cidadãos nas áreas de pesquisa, assistência e gestão em saúde, assumindo uma conduta dinâmica, crítica, ética e autônoma, tornando-os agentes transformadores da realidade social e política do país”

VISÃO

“Até 2016 expandir a proposta de qualidade do modelo de gestão no padrão ISO9001 em todos os cursos e setores da escola”.

EQUIPE GESTORA

Diretor Geral da ETE de Saúde

Diretora Adjunta da ETE de Saúde

Coordenação Pedagógica da ETE de Saúde

Coordenadora Técnica da ETE de Saúde

Secretária Escolar

Coordenação do Curso Técnico de Enfermagem

Coordenação do Curso Técnico em Análises Clínicas / Imunohematologia Clínica (FIC)

Coordenação do Curso de Prótese Dentária / Auxiliar de Saúde Bucal (FIC)

Coordenação do Curso de Especialização Técnica em Enfermagem do Trabalho

Curso de Especialização em Saúde da Família.

SERVIÇOS OFERECIDOS

A unidade responsabiliza-se atualmente pela Educação Profissional (Cursos Técnicos Subsequentes ao Ensino Médio), pela Formação Inicial e Continuada, e por Cursos de Especialização Técnica. Os cursos oferecidos são:

ESPECIALIZAÇÃO

Enfermagem do Trabalho

Enfermagem em Saúde da Família

CURSOS TÉCNICOS SUBSEQUENTES

Análises Clínicas

Enfermagem

Prótese Dentária

Gerência em Saúde

Imobilizações Ortopédicas

CURSOS TÉCNICOS CONCOMITÂNCIA EXTERNA

Imobilizações Ortopédicas

Gerência em Saúde

Enfermagem

Análises Clínicas

FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA (FIC)

Agente Comunitário de Saúde

Aconselhador em Dependência Química

Auxiliar de Saúde Bucal

Imunohematologia Clínica

Massagista

Shiatsuterapia

Agente de Combate às Endemias

Atualização em Saúde do Idoso

TOTAL DE FUNCIONÁRIOS/CALOBORADORES (POR CARGO, VÍNCULO E
FORMAÇÃO ACADÊMICA)

QUANTITATIVO DA FORÇA DE TRABALHO DA ETESHJS POR FORMAÇÃO E
CATEGORIA

Força de Trabalho

Gestão:

5 => Todos Estatutários

Grau de Escolaridade

Mestrado

Pós-Graduação

Doutorado

Mestrado

Ensino Médio

Cargo/Função

Direção

Cogestão

Gestor Técnico

Gestor Pedagógico

Secretaria Escolar

Docentes

121

Professores I

77=> Estatutários

30=> Contratos

Instrutor I

4=> Estatutários

10=> Contratos

Grau de Escolaridade

Professores I

77=> Estatutários

=>7 Doutorado

=> 31 Mestrado

=>37 Pós-Graduação

=>2 Graduado

30=>Contratos

3=> Mestrado

15=>Pós-Graduação

12=>Graduação

14=>Instrutor I

4=>Estatutários

=>2 Pós-Graduação

=>1 Graduação

=>1 Ensino Médio

10=>Contratos

=>3 Graduação

=>7 Ensino Médio

Professor Técnico Pedagógico

Estatutários

6=>

2=>Mestrado

3=>Especialização

1=>Graduação

Contrato

4=>

1=>Mestrado

3=>Especialização

Função=>Supervisores/Orientadores

Supervisor educacional

4=>

Estatutários

3=>

1=>Mestrado

2=>Pós-graduação

Contrato

1=>

1=>Mestrado

Orientador Educacional

6=>

Estatutários

3=>

1=>Mestrado

1=>Especialização

1=>Graduação

Contrato

3=>

3=>Especialização

Corpo Administrativo

21 => Estatutário

23=> Contrato

Função

21=> Estatutário

Agente de Patrimônio	01
Agente de Pessoal	02
Coordenação de Turno	03
Inspetor de Alunos	13
Educador Social	02

23=> Contrato

Agente Administrativo	01
Serviços Gerais/Copeiro	02
Bibliotecário	02
Manutenção	11
Auxiliar de Biblioteca	07

Formação

21=>

5=> Pós-Graduação

2=> Graduação

13=> Ensino Médio

1=> Ensino Fundamental

23=>

1=> Pós-Graduação

2=> Graduação

13=> Ensino Médio

7 => Ensino Fundamental

TOTAL GERAL DA FORÇA DE TRABALHO - 180 COLABORADORES

Há preocupação com a qualidade de vida no trabalho disponibilizando espaço físico para pausa e bem-estar dos funcionários.

Meta -Planos de ação- Prazo.

Reconhecimento pelo trabalho realizado.

- Disponibilizar uma Sala de Professores com maior espaço físico e oferecer maior acesso a internet para pesquisas, planejamentos e atividades pedagógicas.
- Criar um espaço de convivência externa (jardim) nos moldes do existente na FAETERJ/RJ.

-1 Ano

- Possibilidade de maior quantidade de reuniões e confraternizações para comemorar os pontos fortes de todos os colaboradores envolvidos e engajados no trabalho estratégico desenvolvido por todos os setores da ETESHJS.

-1 ano

A maior parte dos colaboradores administrativos ainda é composta por servidores estatutários. No entanto, em setores específicos da U.E., como o de Serviços Gerais, há grande participação de colaboradores terceirizados.

QUANTO AOS ALUNOS:

NÚMERO DE ALUNOS POR CURSO E TURNO (2013-1º SEM)

Fonte: Secretaria Escolar ETESHJS

CURSOS TÉCNICOS

Técnico de Enfermagem => 278 alunos

Técnico de Análises Clínicas=>131 alunos

Técnico de Prótese Dentária=>106 alunos

Técnico de Imobilização Ortopédica=>27 alunos

Técnico em Gerência em Saúde=>9 alunos

ESPECIALIZAÇÃO TÉCNICA

Enfermagem do Trabalho=>143 alunos

TOTAL ALUNOS TÉCNICOS E ESPECIALIZAÇÃO

=>694

Obs.: Os alunos dos Cursos Técnicos correspondem a aproximadamente 65% do corpo discente da ETESHJS.

Obs.: Os alunos do Curso de Enfermagem do Trabalho correspondem a aproximadamente 16% do corpo discente da ETESHJS.

CURSOS DE FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA (FIC)

-Agente Comunitário de Saúde=>19

-Auxiliar de Saúde Bucal=>33

-Aconselhador em Dependência Química=>33

-Imunohematologia Clínica=>31

-Massagista=>40

TOTAL DE ALUNO CURSO FIC=>156

Obs.: Os alunos dos Cursos de Formação Inicial e Continuada correspondem a aproximadamente 19% do corpo discente da ETESHJS.

TOTAL DE ALUNOS NESTE SEMESTRE =>850

O maior quantitativo de alunos da ETESHJS ainda é o dos cursos técnicos, com mais de 60% de total de matriculados na U.E. Estima-se que este quantitativo sofra alterações ao longo do ano de 2013, já que a procura pelos novos cursos FIC oferecidos na escola tem aumentado pela forte demanda de mercado, além da oferta de um novo curso de especialização técnica que será oferecido no 2º semestre de 2013: Enfermagem em Saúde da Família.

Sabe-se que, por mais que a unidade ofereça estratégias pedagógicas atrativas para o corpo discente, como modernização das instalações e projetos pedagógicos enriquecedores, a evasão escolar continua a sofrer forte influência pela dificuldade no acesso do aluno à sua escola, por diferentes circunstâncias.

No entanto, ainda assim é fundamental que qualquer liderança baseie sua atuação conforme os 11 conceitos fundamentais de Excelência em Gestão propostos pela Fundação Nacional de Qualidade – FNQ, sobretudo pelo conceito de Liderança e Constância de Propósitos:

“Atuação de forma aberta, democrática, inspiradora e motivadora das pessoas, visando o desenvolvimento da cultura da excelência, a promoção de relações de qualidade e a proteção dos interesses das partes interessadas.”

Desta forma, a equipe gestora da ETESHJS propõe a continuidade do modelo de gestão com a participação ativa de representantes de toda a força de trabalho da unidade: Cursos Técnicos, Formação Inicial e Continuada, Técnico-Pedagógico e Administrativo.

A implantação e execução deste modelo têm sido fortemente facilitadas pela FAETEC através do processo de Avaliação da Gestão Escolar. Esta ferramenta tem possibilitado aos gestores o acesso a informações e indicadores gerados a partir do acesso de alunos, professores e funcionários da comunidade escolar que avaliam e pontuam os pontos fortes e fracos de cada U.E.

Outro importante aspecto na busca pela redução dos índices de evasão escolar (abordado no Relatório de Gestão da ETESHJS em 2011) diz respeito à necessidade de investimentos na modernização dos recursos didáticos para otimizar as aulas de um modo geral. Uma das medidas que contribuíram neste sentido foi a submissão e aprovação de um projeto FAPERJ (com a parceria de diversos setores

da FAETEC, como a Divisão de Engenharia e a Divisão de Implantação e Logística), no qual vários espaços da escola (sobretudo laboratórios e biblioteca) foram revitalizados.

Outro ponto fundamental é a percepção da possibilidade da interdisciplinaridade com a implementação de disciplinas de núcleo comum (como empreendedorismo e bioética) e oferecer a oportunidade de participação em fóruns de discussão e participação em eventos multiprofissionais.

Analisando os dados de evasão média / total de alunos, verifica-se uma ligeira queda no índice de evasão, da ordem de 3,7% comparando-se com os resultados obtidos em 2010. Este ainda é um percentual modesto de redução, uma vez que a meta da Direção da U.E. é reduzir os índices de evasão escolar (sobretudo para os cursos de Formação Inicial e Continuada) para um patamar aproximado de 15%.

Ao ouvir o corpo discente nas reuniões pedagógicas e nos Conselhos de Classe, a queixa recorrente dos alunos reforça que a demora na emissão do RioCard (Projeto Frequência Integral) tem contribuído substancialmente para a evasão escolar. Os alunos representantes comentam que, por dificuldades financeiras, muitos colegas abandonam seus cursos. Esta situação certamente seria minimizada com a gratuidade do transporte público funcionando de forma satisfatória.

Sabe-se que, por mais que se ofereça estratégias pedagógicas atrativas para o corpo discente, como modernização das instalações e projetos pedagógicos enriquecedores, a evasão escolar continua a sofrer forte influência pela dificuldade no acesso do aluno à sua escola, por diferentes circunstâncias.

No entanto, a influência da escola, no sentido de melhorar a qualidade do ensino, e torná-lo mais agradável (porém não menos eficiente) deve ser uma busca constante por parte de todas as lideranças da unidade, com atuação conjunta.

Para tanto, além de oferecer ao docente a oportunidade de melhor qualificação, é necessário investir na modernização dos recursos didáticos para otimizar as aulas de um modo geral. No entanto, é fundamental investir com ética e coerência os recursos financeiros da ETESHJS. Em contrapartida, ações de promoção à saúde e educação voltadas à comunidade (com visibilidade social) oferecidas pela escola possibilitariam ao aluno (de forma concomitante) o exercício de suas práticas profissionais e seu cidadão na sociedade (levando em consideração os pilares do Sistema Único de Saúde).

Outro ponto importante é manter aberto um permanente canal de comunicação com os ex-alunos da escola, convidando-os a participar de nossos cursos de formação continuada, acompanhando e incentivando seu crescimento profissional.

É muito importante perceber a possibilidade da interdisciplinaridade com a implementação de disciplinas de núcleo comum (como empreendedorismo e bioética) e oferecer a oportunidade de participação em fóruns de discussão e participação em eventos multiprofissionais.

Importante:

Todos os dados foram coletados no Plano de Gestão 2013, sendo que alguns dados foram atualizados para março de 2014, para dar maior fidedignidade possível.

3.2 Resultados da aplicação do questionário à ETESHJS.

Foi aplicado um questionário sobre clima organizacional para alguns setores da ETES:

Coordenação Pedagógica;

Secretaria Escolar;

Setor de Limpeza;

Inspetoria;

Biblioteca;

Docentes;

Gestão Estratégica.

Para aprofundar a eficácia da pesquisa foram coletados 80% dos colaboradores da coordenação pedagógica para verificar o que se pode ser feito do ponto de vista subjetivo destes colaboradores para que se possa melhorar o clima organizacional pela pesquisa de campo por meio de questionário aplicado. Nos outros setores foi feito uma abordagem em torno de 40%.

Um questionário que foi ampliado com mais três perguntas essenciais para o apuramento da pesquisa, que são:

- 1) O que você, como colaborador, acha que possa ser feito para melhorar o clima organizacional do seu setor? Dê três exemplos ou disserte 5 linhas sobre o assunto.
- 2) O que você, como participante do todo, da equipe maior, a instituição, acha que deva ser feito para melhorar o clima organizacional em todos os setores da organização? Disserte sobre a questão. Dê quatro sugestões.

- 3) Em relação gestão e colaboradores, sobre o clima organizacional o que poderia ser feito para melhorar a integração e convivência entre eles?Dê exemplos.

No setor pedagógico, onde hoje trabalham, a professora coordenadora pedagógica, 3 professores orientadores educacionais, uma orientadora educacional no setor de estágios, 3 supervisores educacionais e uma professora da gestão escolar. Ao todo, são 10 profissionais trabalhando em prol do desenvolvimento de construção de conhecimento, não só dos professores como de todos os colaboradores. No ponto de vista destes profissionais as medidas que poderiam ser implantadas para melhoria do clima organizacional no caso da ETESHJS são:

=>Oportunizar momentos em grupo, para estreitar as relações interpessoais;

=>Otimizar a comunicação;

=>Organizar grupos de estudos e aperfeiçoamento (capacitação contínua);

=>Formar grupos de discussão de toda a equipe administrativa e pedagógica para conhecimento de toda organização dos planejamentos e projetos pedagógicos e administrativos;

=>Encontros mais frequentes com dinâmicas de grupo que valorizem os colaboradores e mostrem sua importância para organização;

=>Criar estratégias que visem dar transparência às atribuições, ações e cotidiano dos colaboradores da organização de cada colaborador.

-Atividades agendadas;

-Cursos de capacitação e responsabilidades;

-Material específico para cada colaborador com suas atribuições, seus direitos e deveres;

=>Ter um mural com todas as informações básicas para dar transparência no horário, atividade e responsabilidade dos colaboradores desde o presidente até os colaboradores da limpeza.

=> Trabalhar com a representatividade e lideranças dos diversos dos diversos setores para identificar demandas expectativas e possíveis novas propostas de melhoria.

=>É essencial a participação da gestão nas ações diretas dos setores. Ouvir os representantes dos grupos, desenvolver habilidades essenciais ao cargo, sendo principalmente um mediador.

=>O conhecimento referente a prestação do serviço deve ser sistematizado , atendimento uniforme e humanizado;

=>Capacitação e treinamento de cada membro da organização, de modo que todos conheçam o funcionamento da empresa. A comunicação entre os setores deve ser clara e objetiva.

=>Para melhorar a convivência é necessário que cada um conheça as suas atribuições e seja valorizado pelo seu trabalho. Algumas dinâmicas revelam características desconhecidas, que bem trabalhadas elevam a autoestima e facilitam as relações interpessoais.

=>A gestão escolar neste ano letivo tem proporcionado reuniões específicas com os coordenadores de cursos, com a finalidade de organizar e planejar a condução de cada curso na unidade escolar. Há necessidade, ainda, de valorizar os funcionários através de encontros de formação continuada, reuniões periódicas e reconhecimento de profissional.

=>A gestão Escolar promoveu melhorias nas condições prediais por meio de manutenção, obras na sala dos professores, banheiros, auditório, refeitório, laboratório de informática incluindo compra de acessórios para o uso dos computadores. Tem a intenção de melhorar a sala da coordenação pedagógica com pintura, acabamento e melhorar a refrigeração ainda este ano.Com estas medidas simples mais muito importante para aumentar a autoestima dos colaboradores,pois todos querem trabalhar em um ambiente renovado com material apropriado e

saudável com isto melhorando a relação entre a gestão e seus colaboradores...sem contar o reconhecimento da sociedade como uma instituição de qualidade formadora de cidadania.

=>A convivência em grupo requer o desenvolvimento de habilidades interpessoais que podem ser desenvolvidas na unidade escolar.

- Palestras para o desenvolvimento da autoestima;

- Dinâmicas de grupo para fomentar o “espírito” de equipe quando todos trabalham buscando um bem maior, sem concorrências desnecessárias, sem competições descabidas, mas com estímulo a solidariedade e o trabalho em conjunto.

- Encontros de confraternização para estreitar os laços de solidariedade entre os diversos setores da organização.

- Estímulo de atitudes de respeito com os diferentes profissionais que atuam na organização estimulam positivamente o clima organizacional, pois todos são importantes para a boa administração...

=>Compartilhar informações referentes aos diversos procedimentos do setor para que em caso de necessidade de atendimento em outro curso que não seja especificamente o seu, os elencados para sua orientação ou supervisão.

=>A adoção de um livro de comunicações gerais para registrar os principais acontecimentos do dia no setor.

=>Para melhorar a relação social, a interação do grupo e as relações interpessoais é necessário um bom entrosamento que pode ser estabelecido por:

- Hora do lanche, almoço ou jantar em equipe;

- Combinar passeios além do trabalho, sociais ou culturais, para tornar o ambiente mais tranquilo;

- No próprio ambiente de trabalho, relaxar por algum tempo depois de uma tarefa desgastante, ouvindo uma boa música, ou vendo um filme, jogando algo... Para fortalecer o lúdico e reativar as boas energias para o trabalho pessoal e em equipe.

-Durante o expediente de trabalho ter alguns momentos específicos para troca de informações que possam dirimir dúvidas sobre as tarefas de cada um.

Como pode ser observado, no setor pedagógico, há uma preocupação em humanizar os processos de trabalho, reconhecendo o potencial de cada um, estimulando a convivência positiva do grupo, fortalecendo a autoestima com reuniões e palestras, pois cada um é muito importante para o todo, sendo assim a instituição terá melhores resultados se o clima estiver pelo menos equilibrado, mas tanto melhor se o clima for positivo, de respeito e solidariedade em todos os setores.

No Setor da Secretaria Escolar:

=>Avaliar procedimentos no tratar com seus parceiros de trabalho, buscando a compreensão e solidariedade nos afazeres administrativos;

=>Instruir e sensibilizar todos os funcionários para buscar a boa convivência entre funcionários da secretaria;

=>Capacitar todos os funcionários para que possa trabalhar com a qualidade e ter reconhecida sua competência em atender as demandas;

=>Elevar a autoestima por meio de reuniões de orientação sobre o trabalho administrativo, sua importância para os alunos e demais funcionários da instituição;

=>Promover um horário flexível para que possa dar um melhor descanso e impulsionar uma motivação melhor dentro do trabalho;

=>Modernizar os equipamentos ou instrumentos de trabalho e em perfeitas condições para que os colaboradores possam dar o melhor de si em um ambiente favorável para o bom desempenho de suas funções;

=>Ambiente claro, bem refrigerado e confortável não só para os colaboradores como também na recepção dos alunos;

=>Pontuar todos os trabalhos que são desenvolvidos no local. Depois discutir como melhor desenvolvê-los, ou seja, dar andamento nos processos, em seguida ver a aptidão de cada funcionário para melhor serem aproveitados.

=>Qualquer grupo deve ter uma liderança boa , que saiba determinar, ouvir e direcionar os seus objetivos tendo como base:

-Nas Leis e nas Constituições Estaduais e Federal;

-Fazer reuniões periodicamente;

-Trazer apoio profissional (Psicologia, Pedagógico etc.)

-Fazer palestras ou oficinas para atender melhor a clientela.

O setor da secretaria escolar deve ser bem informado, atualizado, informatizado e sofrer formação continuada para poder atender a demanda escolar com qualidade.

No Setor de Limpeza:

=>Capacitar os colaboradores do Setor de Limpeza visando o seu bem estar, sua proteção, sua interação com o outro buscando a solidariedade e o senso de equipe;

=>Ter reuniões periódicas para discutir pontos positivos e negativos, sobre o trabalho, as condições de trabalho, material de proteção individual e coletivo, noções básicas de biossegurança;

=>Ser reconhecido como elemento importante para o bom funcionamento e conservação da instituição escolar;

=>Participação dos eventos com todos os demais colaboradores em todos os setores da organização escolar;

=> Ter reuniões gerais com a finalidade de mostrar a importância do setor para o bom andamento dos trabalhos;

=>Divulgar por meio de sinalizações onde possa achar lixeiras, banheiros, áreas de uso exclusivo do setor;

=>Verificar as rotinas se foram feitas com qualidade e segurança;

Neste setor é muito importante para o bem estar dos colaboradores, a biossegurança, segurança no trabalho por meio de equipamentos de proteção individual e coletiva. Controle dos produtos químicos e materiais inflamáveis, salas arejadas e controle rigoroso da saúde.

No Setor de Inspeção Escolar de alunos:

=>Reuniões periódicas para o conhecimento e o reconhecimento de sua importância para todo o processo de apoio escolar;

=>Capacitação para lidar com os aprendentes (alunos), ensinantes (professores e instrutores) e demais funcionários com respeito e dedicação;

=>É muito importante o processo de comunicação para estes profissionais pois lidam com diferentes públicos , e portanto precisam estar atualizados com informações atuais;

=>Participação com demais colaboradores de eventos escolares, comemorativos, de pesquisa, com a finalidade de promover uma melhor integração entre os diversos setores da instituição.

=>Destacar pontos positivos e negativos no trabalho, entre colaboradores, para melhoria dos processos , inclusive o de interação social;

=>Promover reuniões periódicas gerais com a finalidade de destacar os pontos positivos e negativos e colher sugestões para melhoria dos procedimentos;

=>Promover a universalização das informações pertinentes dos setores da organização;

=>Especificamente na inspetoria, a unificação de procedimentos pelos três turnos, seria a etapa inicial para buscar uma melhor organização dos trabalhos do setor;

=>A melhoria entre os diversos setores seria essencial na execução dos trabalhos. O “Todo” tão somente é funcional quando seus elementos interagem.

=>A ampliação dos canais de comunicação entre gestão e colaboradores, direção e execução melhorariam em muito a prática e aplicação das decisões tomadas pelos gestores. A interação continua sendo indispensável.

É importante para o setor a informação precisa, pois o setor é responsável por intermediar as informações entre gestão e inspetoria, professores e inspetoria, alunos e inspetoria, inspetoria e alunos, inspetoria e professores, inspetoria e demais funcionários.

No Setor da Biblioteca:

=>Ter “Espírito de liderança”, de equipe e desenvolver um bom relacionamento interpessoal.

=>Pensar sempre no bem comum, coletivamente e não individualmente, objetivando uma maior qualidade para a instituição.

=>O princípio básico da administração é buscar resultados. Qualidade de tempo não quer dizer quantidade de tempo. O mais relevante é o que a organização busca para melhorar seu desempenho no que tange no caso da Escola de Saúde Herbert José de Souza, é o processo de ensino aprendizagem. Fazer e se comprometer com que o aluno aprenda a aprender.

=>Reuniões para resolver questões pessoais que possam interferir na rotina do trabalho.

-Questões de doenças pessoais e na família, de forma que possamos interagir e ajudar na troca e realização de tarefas.

-Desenvolver atividades como orientações técnicas, formação continuada, atividades lúdicas e de lazer como comemorações de aniversários com os colaboradores, promover e dar apoio às ideias criativas dos colaboradores internos.

-É importante um trabalho de integração maior e articulada por um grupo mediador.

=>A noção do coletivo, de integração, de interdisciplinaridade de forma a aumentar a atuação de todos os envolvidos no processo interativo.

=>O clima organizacional do conjunto, infere que todos possam se conhecer e reconhecer, tendo uma relação próxima de amizade e respeito, sendo assim um interfere na ação do outro.

No caso do setor da Biblioteca é importante a facilitação de pesquisa dos temas, sinalização dos livros e vídeos. Uma boa rede de conexão com a internet acesso aos alunos e funcionários dos conteúdos disponíveis na rede. Com computadores modernos e em quantidade suficiente para atender alunos que buscam atualizar ou pesquisar temas de seu interesse.

Corpo Docente

=>É importante conhecer o outro, não simplesmente no ambiente formal como profissional, mas como pessoa na informalidade;

=>Respeitar o espaço coletivo (mantendo limpo, organizado);

=>Respeitar o espaço individual (a personalidade);

=>Saber a importância do seu papel social, o trabalho do docente é influenciar e formar cidadãos. Palestras para mostrar a todos os professores a sua importância para sociedade;

=>Realizar reunião mensais para não só aprimorar as condições de trabalho mas também estreitar relações com demais colaboradores, não só do corpo docente mas de todo corpo escolar;

=>Buscar na figura de um líder, um colaborador que tenha carisma, capaz de agregar pessoas, defender posições dos demais colegas, ser uma voz de consenso buscando integrar não só o corpo docente mas também toda a instituição;

=>Tornar eficaz a comunicação;

=>Organizar grupos de Estudos e aperfeiçoamento (Capacitação contínua);

=>Formar grupos de discussão com toda a equipe administrativa e pedagógica para conhecimento de todas as rotinas escolares , dos projetos e planejamentos da Unidade Escolar;

=>Para ter-se um trabalho de qualidade é necessário ter uma boa logística, um quadro de pessoal bem integrado, capacitações dinâmicas e grupos integrados por uma atividade lúdica com a finalidade de estreitar as relações inter pessoais;

=>Há necessidade de um líder compenetrado, atuante, flexível, com conhecimentos sólidos da teoria e da prática de atividades dos diversos setores, capaz de fazer levantamento das prioridades mais urgentes, elaborar metas realizáveis e disponibilizar programas de treinamento humanizado;

=>Pontos positivos da relação entre professores devem ser analisados constantemente, nas ações devem pontuar solidariedade e respeito dentro e fora do corpo docente;

=>O pedagogo empresarial deve oportunizar a integração entre os diversos níveis de desenvolvimento dos colaboradores, pois apesar de sermos únicos também vivemos em sociedade e portando devemos ter uma formação filosófica e humanística tanto na gestão empresarial quanto aos colaboradores em geral;

=>Oportunizar uma sala, com um ambiente para descontração dos problemas relacionados aos trabalhos, e que possa ser utilizada em períodos críticos como crises, ou problemas mais complexos e de difícil solução, para que o colaborador possa recarregar suas energias com o intuito de isolado ou em conjunto consiga dirimir os problemas;

=>Oportunizar conversas sobre o que está ocorrendo no trabalho, e fora dele, se está passando por dificuldades econômicas, de saúde (psicológicas e físicas), conflitos, temas que possam atenuar ou mesmo eliminar ausências, discrepâncias, no trabalho e nos relacionamentos inter pessoais;

=>No nível de gestão, melhorar no sentido do compromisso com a verificação das assiduidades, com a ajuda aos coordenadores, aos orientadores pedagógicos, mostrando ao gestor as dificuldades dos setores, tanto interno quanto externo, desde o micro até o macro;

=>Ter o foco nos relacionamentos inter pessoais;

=>Foco nos níveis diferentes de aprendizagem;

=>Foco no aluno como resultado e não meio;

=>Foco no serviço Público;

=>Possuir canais de informações e comunicações eficazes;

=>Oportunizar cursos de aprimoramento profissional;

=> Diálogo com todos os representantes da força de trabalho;

=>Encontros lúdicos;

=>Maior participação das pessoas em eventos externos, bibliotecas virtuais,em seminários, congressos e simpósios;

Gestão Estratégica

=>Viabilizar uma comunicação eficiente, para que todos os setores possam atuar em sua plenitude de eficiência e correspondam as expectativas esperadas;

=>Oportunizar por meio de reuniões, medidas estratégicas para dirimir ruídos fora do processo de comunicação eficiente que possa existir;

=>Levantar dados estatísticos com a finalidade de melhorar as condições de trabalho em todos os setores:

- No setor de informática, melhorar e aprimorar servidores e maquinário, cuidar das condições de saúde e higiene do trabalhador...

- No setor Pedagógico, buscar trazer o máximo de informações possíveis sobre os alunos, secretaria escolar, regimentos, normas, leis, metodologias pedagógicas, livros. Para que os professores colaboradores do setor pedagógico possam intervir eficazmente no processo ensino aprendizagem, acessar dados de alunos e docentes, informações sobre licenças, atestados, entre outras pertinentes a função do pedagogo.

- Nos demais setores observar as necessidades apontadas pelos colaboradores e gradualmente, ir suprimindo setor por setor sem desprestigiar nenhum atendendo os que precisam de uma prioridade por se encontrarem em piores condições.

- Em todo o complexo escolar, verificar a refrigeração, condições de limpeza, iluminação, conservação, padronização dos procedimentos, cores, sinalizações, e tudo mais que possa atrapalhar um bom desenvolvimento individual e coletivo dos colaboradores e clientes.

=>Promover a integração de todos os funcionários, desde o micro e macro colocando à disposição auditórios, salas, pátio e outras medidas como datas comemorativas da instituição, aniversários de colaboradores, festividades...

Depois de analisar setores da Escola Técnica de Saúde Herbert José de Souza, foi observado que, ao se tratar o tema clima organizacional que muitos fatores contribuem para que ele seja colocado em evidência:

=>Necessidade de um local aprazível e democrático em que todos os colaboradores possam estar dialogando suas necessidades, seus entendimentos, sobre os diversos assuntos que norteiam o trabalho, ou simplesmente descansar, espairecer depois de uma tarefa desgastante ou estressante;

=>Destacar pontos positivos e negativos, dos setores para que possam primeiramente ser resolvidos no micro, dentro do próprio setor ajustando atitudes e comportamentos, baseados no respeito recíproco e em um tratamento humanizado e solidário. Depois tentar resolver no macro, junto com os outros setores para que o todo trabalho seja realizado em harmonia e energia saudável, motivando todos os colaboradores para o bem comum;

=>Oportunizar participação de cursos de valorização de autoestima, a importância de seu conhecimento para o crescimento de todos na instituição, inclusive do seu currículo oculto;

=>Respeito à profissão de todos os colaboradores, todos são importantes para o sucesso da instituição. Ninguém é mais importante que ninguém para haver um bom relacionamento interpessoal buscando cada um deve saber de seus direitos e deveres, e se tornar um especialista em seu ofício;

=>Ter um horário de relaxamento, de descanso, horário de um cafezinho, para renovar as energias do dia-a-dia. Poderia ter um momento, no caso da Escola Herbert José de Souza, que tem o curso de massagista (massoterapia), em um horário pré-estabelecido, nos três turnos, para atendimento de funcionários, e em horários alternativos para o atendimento de um número maior de colaboradores, por meio de agendamento.

=>Elaborar um projeto com a participação da gestão, da coordenação pedagógica e dos colaboradores visando atingir metas de melhoria contínua por meio de reuniões, palestras, semanas culturais, confraternizações, atividades lúdicas buscando uma maior integração e interação de todos os atores da organização.

=>Para melhorar o clima organizacional e preciso positivar o relacionamento interpessoal (derivado do respeito às opiniões e limitações de cada um) com a conscientização sobre o papel que deve ser desempenhado por cada colaborador dentro do contexto global (o que também deriva de respeito ao cliente que vai

receber os serviços propriamente ditos)e possuir boas condições ambientais para que as tarefas sejam realizadas satisfatoriamente.

3.3 Informações complementares.

- Conforme afirma Coda *apud* Luz (2001) “... uma investigação adequada sobre o Clima Organizacional começa exatamente pela escolha e definições operacionais das variáveis formadoras desse conceito”.
- A seleção dos itens pertinentes à pesquisa poderá ser discutida com os gestores da organização. Ao escolher e elaborar os instrumentos de pesquisa é necessário considerar o grau de escolaridade dos colaboradores, o tempo disponível para realizá-la e fazer a aferição dos instrumentos com alguns funcionários para corrigir possíveis falhas. A pesquisa deve atingir o máximo de funcionários para não gerar angústia tanto no grupo que participou quanto no que não fez parte da mesma.
- Realizado o diagnóstico do clima organizacional, são sugeridas medidas a serem implementadas na organização, pois se sabe que a produtividade da mesma é também o resultado da motivação e estado de espírito dos indivíduos que dela fazem parte. De nada adianta realizar uma pesquisa se não houver uma devolução para todos os envolvidos no processo de coleta de dados e se os seus resultados não forem utilizados para elaborar um plano de ação com intuito de mudar os pontos negativos encontrados durante a análise.
- Como afirma Luz (2001), “A pesquisa do Clima Organizacional pode ser considerada como um instrumento que, aplicado de forma consciente e metódica, tem condições de assegurar consistência em quase todas as mudanças empresariais que busquem eficiência, eficácia e qualidade”

A Pesquisa sobre o Clima Organizacional é um importante instrumento de coleta de dados, apresentadas de forma organizada e objetiva servirão de subsídio relevante para os projetos estratégicos, para consolidação de processos e relacionamentos interpessoais. De outra forma, aumentará a estabilidade emocional, diminuirá despesas com funcionários insatisfeitos e aumentará a produtividade. Tendo assim indicadores que poderão ser usados para melhorar a relação entre colaboradores do setor, entre setores, e de todos os setores com a gestão da instituição.

A pesquisa de clima é o diagnóstico de um processo maior de Gestão de Pessoas, que está diretamente ligado ao esclarecimento das necessidades dos colaboradores, comprometimento, produtividade, e por consequência à lucratividade ou como é o caso do serviço público melhorar e acelerar os procedimentos administrativos. Pessoas satisfeitas são mais comprometidas e engajadas na empresa, trabalham com muito maior empenho e muito mais dedicação.

CONCLUSÃO

No atual estudo, usando como subsídio questionário aplicado a alguns setores da instituição ETESHJS e por meio de observação do cotidiano e com isso, portanto, foi possível identificar alguns fatores que afetam o clima organizacional tais como, as Condições Físicas, Capacitação permanente, Relação com a gestão administrativa, Relação entre colaboradores, e um constante investimento no aprimoramento da inteligência emocional. Conclui-se que os pontos que afetaram positivamente o clima organizacional na Escola Estadual de Saúde Herbert José de Souza e que representa considerável grau de satisfação nos colaboradores, é a facilidade de acesso e a vontade da equipe de gestão de ouvir seus colaboradores, já os pontos negativos são destacados ainda na má comunicação entre os setores, na não padronização de certas normas de procedimento.

A relação entre subordinados é boa principalmente pelo tratamento humanizado, pela cordialidade nos cumprimentos, no respeito recíproco de cada um.

As condições físicas oferecidas pela empresa estão em condições aceitáveis devido a poucos investimentos diretos da Rede FAETEC, assim como a boa relação com o gestor, sendo este último tópico o que mais gera satisfação por parte dos colaboradores. Entretanto, o ponto que afetou negativamente o clima organizacional foi o Treinamento e Desenvolvimento onde houve baixo grau de satisfação entre os colaboradores. Está faltando capacitação para todos os setores com maior frequência.

O fator Desenvolvimento Profissional também não foi satisfatório, exceto no ponto de oportunidades para seleções internas para outros cargos. Falta uma melhora considerável no Plano de Cargos e Carreiras, o que mais uma vez depende da rede e não da direção da UE. Logo, diante dos resultados, propõe-se a empresa a análise da satisfação de seus colaboradores a fim de corrigir e melhorar os fatores geradores de insatisfação para assim poder atingir o mais elevado nível possível no clima organizacional. Sabendo que é muito difícil atender a todos na medida de suas aspirações, que os colaboradores são um retrato da sociedade, e para haver

mudanças profundas de comportamento, a sociedade deveria mudar como um todo, o que demanda tempo, ações intensivas por parte dos governos em investir em educação e cidadania. No entanto o que puder ser feito para instruir, colaborar, investigar, planejar e desenvolver dentro da entidade será visto e implementado pelo pedagogo empresarial com a ajuda imprescindível da gestão e dos líderes dos diversos setores que compõe a organização.

Não se tem a pretensão com esta pesquisa de resolver todos os problemas relativos ao clima organizacional da Instituição Herbert José de Souza, mas sim de colaborar e oportunizar por meio de uma pesquisa objetiva com seus colaboradores, indicativos que poderão ajudar a manter um clima cordial, respeitoso e humanizado no tratar com o outro. A intenção principal é iniciar uma reflexão sobre o tema, que o clima organizacional possa ser uma ferramenta poderosa para manter um equilíbrio saudável nas instituições, sejam elas públicas ou privadas, escolares ou não.

ANEXOS

Questionário a ser aplicado aos colaboradores da ETESHJS

Intuito principal: Positivar o relacionamento.

Pesquisar medidas agregadoras de estreitamento relacional como participação de eventos, homenagens e festas. Buscar decidir em grupo.

- 1) O que você, como colaborador, acha que foi feito para melhorar o clima organizacional do seu setor? Dê três exemplos ou disserte sobre o assunto.

- 2) O que você, como participante do todo, da equipe maior, a empresa, acha que deva ser feito para melhorar o clima organizacional em todos os setores da organização? Dê exemplos ou cite, disserte sobre o tema.

- 3) Em relação a gestão e colaboradores, sobre o clima organizacional o que poderia ser feito para estreitar e melhorar a convivência entre colaboradores e gestão? Disserte sobre o assunto.

Termo de Consentimento

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Sua colaboração é importante e necessária para o desenvolvimento da pesquisa, porém sua participação é voluntária.

A pesquisa “ A influência do profissional pedagogo empresarial na melhoria do Clima Organizacional: Estudo de caso na Escola Técnica Estadual de Saúde Herbert José de Souza” tem por objetivo conhecer e discutir ações que possam ser desenvolvidas para a melhora, o equilíbrio e a manutenção de um clima organizacional saudável, solidário e agregador....

=> A viabilização da pesquisa consiste na observação e análise do contexto escolar e a prática pedagógica dos profissionais da educação, como professores, professores pedagógicos, e membros dos diversos setores que compõe a Organização Escolar;

=> Será aplicado um questionário com diversas perguntas relativas ao tema, só haverá identificação do setor, grau de instrução;

=> Você poderá solicitar informações ou esclarecimentos sobre o andamento da pesquisa em qualquer momento da pesquisa;

=> Sua participação não é obrigatória, podendo retirar-se do estudo ou não permitir a utilização dos dados em qualquer momento da pesquisa;

=>Sendo um participante voluntário você não terá nenhum pagamento e/ou despesa referente à sua participação na pesquisa;

=>Sempre que você quiser saber mais informações sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com o coordenador da pesquisa pelo e-mail joseluzts@yahoo.com.br.

=>O material desta pesquisa será armazenado por um período de 5(cinco) anos, após o prazo será descartado, conforme preconizado pela resolução do CNS nº 196,de 10 de outubro de 1996.

Eu, _____, como voluntário da pesquisa, afirmo que fui devidamente informado e esclarecido sobre a finalidade e objetivos desta pesquisa, bem como a utilização das informações exclusivamente para fins científicos. Meu nome não será divulgado de forma nenhuma e terei a opção de retirar meu consentimento a qualquer momento.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de 2014.

Funcionário Pesquisador Responsável

Pesquisador Responsável: José Luiz Teixeira da Silva

Orientador: Prof(a) Narcisa Melo

Governo do Estado do Rio de Janeiro
Secretaria de Estado de Ciência e Tecnologia
Fundação de Apoio à Escola Técnica

DECLARAÇÃO

A Escola Técnica Estadual de Saúde Herbert José de Souza declara para os devidos fins que tem ciência da pesquisa, em nível de especialização, na linha de pesquisa referente ao Clima Organizacional, do Programa de Pós-graduação em Pedagogia Empresarial, da Universidade Cândido Mendes, intitulada **“A influência do profissional pedagogo empresarial na melhoria do clima organizacional: estudo de caso na escola técnica estadual Herbert José de Souza da rede FAETEC”**, desenvolvida por **José Luiz Teixeira da Silva**, Supervisor Educacional, matrícula FAETEC nº 225868-9.

Declaramos ainda que a instituição manifesta interesse pela pesquisa, e autoriza direito de divulgação ampla para estudos e pesquisas, uma vez que a mesma agrega valor ao servidor e à própria escola.

Rio de Janeiro, 29 de maio de 2014.

Henrique de Albuquerque Carvalho
Diretor Geral – ETESHJS
Matr. FAETEC 223757-6

ETE de Saúde Herbert José de Souza
Rua Clarimundo de Melo, 847 – CEP 21311-281 – Quintino - (21) 2332-4159
E-mail: eteshds.faetec@gmail.com

SECRETARIA
DE CIÊNCIA
E TECNOLOGIA

FAETEC
FUNDAÇÃO DE APOIO À ESCOLA TÉCNICA
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Referências Bibliográficas e web gráficas

BAYMA, Fátima. (org.) Educação Corporativa: desenvolvendo e gerenciando competências. Fundação Getúlio Vargas. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

Edwards. J. D., Improving Organizational Survey

FRANCO, M. L. B. Qualidade total na formação profissional: do texto ao contexto. Cadernos de Pesquisa. Fundação Carlos Chagas, São Paulo, 1995.

HOLTZ, Maria Luiza Marins. Pedagogia Empresarial. São Paulo: Revista Ampliada. 2006

KANT, Immanuel. Sobre a pedagogia. Trad. Francisco Cock Fontanella. 2ª ed. Piracicaba: Unimep, 1999.

LIBÂNEO, J. C. Que destino os educadores darão à pedagogia? In: PIMENTA, S. G.(coord.) Pedagogia, ciência da educação? São Paulo: Cortez, 1996.

LIBÂNEO, José Carlos. Pedagogia e pedagogos, para quê?. 4ª. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2001.

_____ José Carlos. Pedagogia e pedagogos, para quê?. 4ª. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2009.

_____ na p. 132 do artigo "Pedagogia e modernidade: presente e futuro da

escola". In: GHIRALDELLI, Paulo. Infância, escola e modernidade. São Paulo: Cortez, 1997,

_____ na p. 59 do artigo " O que pedagogia, quem é o pedagogo o que deve ser o curso". In PIMENTA, Sela Garrido. Pedagogia e Pedagogos: caminhos e perspectivas. São Paulo: Cortez, 2002.

RIBEIRO, A. E. do A. Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa. Rio de Janeiro: Wak, 2003.

RIBEIRO, S. C. A Educação e a inserção do Brasil na Modernidade. Cadernos de Pesquisa. Fundação Carlos Chagas, S. Paulo, n. 84, p.63-82, fev.1993.

RIBEIRO, Rosane Santos na p. 260 do artigo " Pedagogia Empresarial e aprendizagem organizacional"ZORZO, Maria Cacilda; SILVA, Lauraci Dondé, POLENZ, Tâmara(orgs).Pedagogia em Conexão, Canoas, editora da ULBRA 2004.

Schein. E.H., Organizational Culture and Leadership, Jossey-Bass, 1991

Schneider. B., The People Make the Place – Personnel Psychology, 1987

<http://culturaorganizacionalpuc.wordpress.com/cultura-e-clima-organizacional/>

http://pt.wikipedia.org/wiki/Clima_organizacional

<http://pedagogiaempresarialfespuemg.blogspot.com.br/2008/06/o-pedagogo-empresarial-atuando-em.htm>

<http://www.portaleducacao.com.br/educacao/artigos/27018/historia-da-pesquisa-de-clima-organizacional>

<http://superpsicoeducador.blogspot.com.br/2014/03/pedagogia-empresarial.html?view=classic>

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	08
CAPÍTULO	
1. Clima Organizacional	10
1.1 Histórico	10
1.2 Definições gerais sobre Clima Organizacional	13
CAPÍTULO	
2. Sobre o Pedagogo Empresarial	21
2.1 O que é pedagogia empresarial?	21
2.2 Quem é o Pedagogo Empresarial?	23
2.3 Onde pode atuar?	28
2.4 Suas principais funções.	29
CAPÍTULO 3. Como o Profissional Pedagogo Empresarial pode contribuir para melhorar o clima organizacional dentro de uma instituição?	30
3.1 Descrição do objeto estudado, a ETESHJS	30
3.2 Resultado da aplicação do questionário à ETESHJS	51
3.3 Informações complementares	67
CONCLUSÃO	69
ANEXOS	71
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ÍNDICE	78