

## Valorização Humana no Trabalho

*Isaura Fogari*<sup>1</sup>

Autores de teorias administrativas, na tentativa de mostrar o quanto os indivíduos são fundamentais para a organização, classificam-nos como: 1) Recurso Humano - recurso para o desenvolvimento da organização; 2) Ferramenta Estratégica – ferramenta para decisões assertivas e competitivas; 3) Patrimônio da Empresa - essencial para a continuidade, sobrevivência e inovação da empresa.

No entanto, apesar de muitos estudos indicarem um mesmo rumo, na prática, ainda falta muito para alcançar as condições ideais quando falamos em valorização das pessoas. Prevalece a preocupação com processos e desenvolvimento tecnológico e de materiais, enquanto que o ser humano é submetido a condições exploratórias e de insatisfação.

Na Era da Informação o trabalho mental predomina, exigindo das pessoas um desenvolvimento intelectual constante. Ao desenvolver-se o indivíduo aprimora seu senso crítico, tornando-se questionador e mais exigente. Esta postura gera conflitos e insatisfação se o ambiente de trabalho não corresponde com seus anseios. Por outro ângulo, o desenvolvimento humano gera criatividade e inovação que quando bem aproveitado surte bons resultados.

### **O que fazer para aplicar teorias de inovação no dia-a-dia das empresas?**

O mundo muda e se moderniza rapidamente. A questão é: como sobreviver sem mudanças num mercado tão competitivo? E se o que os teóricos ditam está totalmente voltado ao desenvolvimento humano, porque as empresas estão demorando tanto para seguir neste rumo?

---

<sup>1</sup> Pós-graduada em Administração Estratégica Empresarial com ênfase em Recursos Humanos pela Faculdade de Administração e Ciências Contábeis de São Roque. Graduada em Comunicação Social com ênfase em Jornalismo pela Universidade de Sorocaba. Analista de Recursos Humanos da FAC São Roque.

Talvez porque ainda se sentem confortáveis e estabilizadas no modelo tradicional adotado no começo do século XX, na Era Industrial. As características principais do modelo mecanístico eram de estruturas rígidas, hierarquias verticalizadas, tarefas delimitadas e gestão inflexível. Muito diferente das necessidades dos nossos dias que preveem flexibilidade, pró-atividade, redução de hierarquia e gestão participativa.

O caminho para a mudança está em transformar a empresa em uma organização que aprende com as pessoas. Isso significa desenvolver uma capacidade para se adaptar e mudar.

Todo processo de mudança nasce da criatividade e inovação dos indivíduos que compõe uma organização. Investir no desenvolvimento humano passou a ser uma estratégia competitiva, onde servir ao cliente é o objetivo principal. Para atender a este objetivo o profissional deve estar bem preparado e a empresa pode colaborar e incentivar para o seu desenvolvimento.

Desenvolver pessoas significa prepará-las para o futuro, focalizando o seu desenvolvimento pessoal e sua carreira.

Dentro da organização a Gestão de Pessoas pode desenvolver o potencial dos seus funcionários, em qualquer nível hierárquico, porque todos têm um motivo para estar ali e o ser humano quer ir sempre além. Dar oportunidade para crescimento pessoal e profissional motiva o indivíduo a superar seus próprios limites.

O autor Chiavenato dita cinco disciplinas para este processo, são elas:

1 – Modelos mentais. As pessoas devem descartar o seu velho modo de pensar e de resolver problemas e adotar novas maneiras para pesquisar, testar e melhorar.

2 – Domínio pessoal. As pessoas devem expandir suas habilidades de criar e inovar, comunicar-se abertamente com outros indivíduos sem temer críticas ou punições.

3 – Sistemas de pensamento. As pessoas devem pensar em termos de processo, padrões e inter-relações da organização com o ambiente como parte de um sistema de relações e não simplesmente em coisas estáticas.

4 – Visão compartilhada. As pessoas devem ter uma visão comum e compartilhada daquilo que pretendem criar.

5 – Aprendizagem em equipe. As pessoas devem trabalhar juntas para intercambiar experiências e conhecimentos entre os membros da equipe a fim de tornar a ação coordenada e inovadora e engajada no diálogo.

A empresa pode contribuir de diversas formas para o desenvolvimento dos funcionários. A rotação de cargos, por exemplo, contribui para o desenvolvimento de novas habilidades. Enquanto que, os cursos e palestras proporcionam oportunidade para novos conhecimentos, atitudes e comportamentos. Cabe a cada empresa verificar as necessidades dos seus colaboradores e desenvolver as melhores técnicas de treinamentos e desenvolvimentos para eles.

### **Desenvolvimento Humano e Empregabilidade**

Nem toda organização se preocupa com o desenvolvimento dos seus funcionários, por este motivo, o indivíduo deve estar atento para o desenvolvimento da sua carreira. As mudanças constantes e velozes que afetam a organização, também exigem flexibilidade e visão apurada dos profissionais para não perderem espaço no mercado. A formação deve ser generalista e não mais especialista. Quanto mais informação e conhecimento o indivíduo possuir, maior será sua chance de permanecer no mercado. O profissional deve desenvolver o seu potencial criativo, ter disposição para aprender múltiplas atividades, ter senso crítico, comunicar-se com eficiência, ter bons relacionamentos, ser ético e disciplinado.

Quando falamos em desenvolvimento, um primeiro passo é o autoconhecimento, fundamental para que o indivíduo liberte-se da sua própria ignorância e descubra quem é, o que quer para si, o que busca, o que está fazendo naquela empresa e onde quer chegar. Descobrir os seus “porquês” o seu trabalho terá sentido e ele procurará o aperfeiçoamento no que realmente quer. A criatividade aflora no momento da descoberta de si. O indivíduo percebe que é capaz de criar algo novo, que seu potencial é muito maior do que imaginava.

O termo “empregabilidade” refere-se às competências, habilidades e atitudes gerais esperadas para uma pessoa conquistar e manter um trabalho ou emprego. O crescimento das exigências de qualificação reflete diretamente no ambiente de trabalho e nas pessoas que o compõe. Devido à globalização e novas exigências impostas pela competitividade acirrada que as empresas sofrem, as organizações precisam de pessoas que possam oferecer-lhes novas ideias para sobressaírem frente à concorrência. O que antes poderia ser uma exigência apenas para os cargos mais elevados, hoje, é necessário desde o chão de fábrica, porque o operário precisa conhecer o produto que fabrica para ajudar na inovação e compreensão das novas tecnologias implantadas para melhoria da produção.

Portanto, a valorização e o desenvolvimento humano é um quesito fundamental para o sucesso de qualquer empresa, não importa seu porte, produto ou localização. Adiar ou não tomar ciência dos novos paradigmas é correr um risco desnecessário. Cabe aos gestores repensarem as suas posições e conceitos e buscarem exemplos de novas formas de gerenciar. Não importa a idade e o tempo de experiência que possuem se não pensarem em mudanças e renovação serão atropelados por pessoas que estão iniciando com novas ideias, flexibilidade e aceitação dos novos tempos. O ideal é aproveitar a experiência que possui e complementá-la com as novidades.

O desenvolvimento mental e emocional dos indivíduos inserido no processo de criação, voltadas para um futuro é o que sustenta o objetivo e a missão da organização. Quanto mais desenvolvido este profissional maior será a sustentabilidade do negócio e maior a probabilidade do individuo manter sua condição de empregabilidade. É uma troca onde todos ganham.