

A Importância do Psicopedagogo dentro da Instituição Organizacional

Weruccy Lacerda Gervasio*
Silvestre Coelho Rodrigues**

RESUMO

O objetivo deste estudo foi descrever a importância do psicopedagogo institucional/organizacional. Porém quando lidamos com pessoas que trabalham em empresas há uma diversidade cultural, em termos de educação, religião, política, problemas afetivos e sociais tornam-se mais complexa ainda. O presente estudo nos dar a oportunidade de perceber o psicopedagogo dentro das organizações, abordando as questões e problemáticas dentro da empresa, sua qualidade de vida, para saber a necessidade que um funcionário tem de crescer, e superar suas dificuldades em seu espaço de trabalho, tendo como elemento chave os conhecimentos a capacitação e a aprendizagem. Pretendendo, nos também, mostrar neste estudo como é possível a empresa educar seus funcionários para beneficiá-los e tornar a empresa mais humana, mais moderna e mais competitiva, gerando mais produtividade. A psicopedagogia cuida dos processos que organizam a empresa avaliando desempenhos, controles, sistemas de aprendizagem, organização, recrutamento e treinamento de pessoas, relações de trabalho, articulando dinâmicas na empresa para a produção de recursos que vão gerar benefícios entre gestores e colaboradores.

Palavras-chave: Aprendizagem, Organizacional, Dinâmica, Treinamento, Psicopedagogia.

* Graduanda em Psicopedagogia - Universidade Federal da Paraíba – UFPB - Centro de Educação. E-mail: weruccylg@hotmail.com

**Mestre em Psicopedagogia - -Universidade Federal da Paraíba – UFPB - Centro de Educação. E-mail: silvestrecoelho@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo faz parte do trabalho de conclusão do curso de psicopedagogia. E tem como objetivo apresentar a psicopedagogia Institucional/Organizacional além de apresentar a capacidade de letramento e as competências, geradas pela atuação de um psicopedagogo numa empresa. Visa a formação de quadros de aprendizagem para a produção, mostrar a importância da conscientização dos trabalhadores, sobre funções papéis social e desempenhos. Ao finalizar o curso de Psicopedagogia veio o pensamento da importância do psicopedagogo em órgãos institucionais (Organizacional Empresarial), que é de grande relevância. Vejo que há muitos funcionários pouco qualificados por conta de salários baixos, falta de letramento e treinamento. Estima-se que o colaborador é um profissional que precisa estar com as inovações tecnológicas renovadas e que suas habilidades e competências podem ser potencializadas continuamente, possibilitando a ele aprimoramento de seu desempenho, melhor qualidade de vida, geração de lucros e menos desperdícios, pois um profissional que aprende continuamente tem mais foco em seus resultados compreendendo melhor sua função na empresa. O psicopedagogo trata das condições pessoais de cada sujeito. Quando um sujeito atua sobre o outro, ambos não podem ser passivos, há pelo menos um sujeito sempre ativo, introduzindo algo de si no conhecimento do outro. Por tanto, a psicopedagogia, como área interdisciplinar de conhecimento e de atuação prática, pode posicionar-se frente à emergência de enfrentamento da realidade. Procuramos neste trabalho apontar para um campo de atuação muito promissor que é a psicopedagogia organizacional, a forma como é vista, conceituada e como pode ser entendida.

O objetivo geral desse trabalho é:

1. Produzir;
2. Capacitar o trabalhador;
3. Promover treinamentos;
4. Conhecer as soluções para as questões que envolvem seu trabalho na área tecnológica e de produtividade;
5. Mostrar a importância do letramento.

Como objetivos específicos têm:

- Identificar o nível de satisfação com crescimento pessoal e realização profissional a partir das propostas psicopedagógicas;
- observar relacionamentos entre gestores e colaboradores, promovendo treinamento e,

analisar o processo de aprendizagem na área tecnológica.

O objetivo de toda empresa é trabalhar na direção de obter “números” repensando o grau de produtividade e o lucro líquido. O psicopedagogo não pode desviar o trabalho de modo que não seja contribuir com os objetivos particulares da empresa, de forma que esse trabalho venha produzir o desenvolvimento na empresa entre gestores e colaboradores.

A psicopedagogia é um campo, multidisciplinar, e a atuação do psicopedagogo na empresa tem como pressuposto principal, contribuir de maneira eficiente na administração da aprendizagem individual e organizacional, na área dos recursos humanos, adotados pela organização, dentro do meio empresarial, diagnosticando e propondo soluções para os problemas relacionados à aprendizagem na empresa e a sua importância é indiscutível.

A psicopedagogia cuida dos processos que organizam a empresa avaliando desempenhos, controles, sistemas de aprendizagem, organização, recrutamento e treinamento de pessoas, relações de trabalho, articulando dinâmicas na empresa para a produção de recursos que vão gerar benefícios entre gestores e colaboradores.

É considerável a importância do psicopedagogo no campo empresarial, de forma que o aprendizado não fique limitado à fase da formação escolar, a necessidade de enfrentamento aos desafios que dela emergem, em especial no âmbito das organizações, sendo que a proposta é de participação do psicopedagogo nos atuais movimentos voltados para aprendê-lo e o ensinarem-nos diversos espaços sociais.

A globalização da economia, a revolução das tecnologias da informação e da comunicação e a competitividade trazem consequências para as organizações, dentre elas o alto grau de exigência relativa ao profissional como detentor de conhecimentos. Assim, entende-se a importância desta mudança de paradigma no sentido de que aquilo que era tido como uma competência particular, uma propriedade de cada indivíduo, agora precisa ser compartilhada como processos sociais das aprendizagens individuais que transmutem em saberes coletivos e organizacionais por motivos éticos, democráticos de reciprocidade como forma de se obter um diferencial na superação da velha dicotomia entre capital e trabalho humano.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O que é a psicopedagogia?

Para entender a psicopedagogia precisamos refletir sobre as suas origens teóricas, desde o seu parentesco com a pedagogia, que traz as indefinições e contradições, de uma ciência nova, que vem firmando-se como área interdisciplinar voltada prioritariamente para a compreensão e a intervenção nos processos de aprendizagem de indivíduos e grupos, nos vários contextos sociais, culturais e institucionais em que a aprendizagem ocorre. Necessita de várias áreas para compor o seu objeto de estudo; Psicologia, Filosofia, Neurologia, Sociologia, Linguística e a Psicanálise. O conhecimento de diversas áreas serve para fundamentar a constituição de uma teoria psicopedagógica.

A psicopedagogia constitui como uma área cujo objeto de estudo é o ser cognoscente, tendo como objetivo facilitar a construção da aprendizagem e da autonomia garantindo o bem-estar das pessoas em entendimento profissional, devendo valer-se de recursos disponíveis, incluindo a relação inter-profissional desse ser, identificando e clarificando os obstáculos que possam impedir seu desenvolvimento acadêmico e social. Seu objeto de estudo é a aprendizagem humana.

Para SCOZ (1991), a psicopedagogia é uma área que estuda o processo de aprendizagem e suas dificuldades e que, numa ação profissional, deve integrar vários campos do conhecimento com o objetivo de compreender esse processo e os problemas encontrados.

O foco de atenção do psicopedagogo, é a reação do sujeito diante das tarefas, considerando resistências, bloqueios, lapsos, hesitação, repetição e sentimentos de angústia. Atualmente, a psicopedagogia refere-se a um saber e a um saber-fazer, às condições subjetivas e relacionais, em especial familiares e escolares, às inibições, atrasos e desvios do sujeito ou grupo a ser diagnosticado. O conhecimento psicopedagógico não se cristaliza numa delimitação fixa, nem nos déficits e alterações subjetivas do aprender, mas avalia a possibilidade do sujeito, disponibilidade afetiva do saber e do fazer, reconhecendo que o saber é próprio do sujeito.

2.2 Como surgiu a psicopedagogia?

No Brasil, a psicopedagogia nasce com influência da Argentina, provavelmente, pela proximidade geográfica e pelo fato dos psicopedagogos argentinos ministrarem cursos e desenvolverem atividades aqui no nosso país. É importante salientar que esta atividade torna-se rotineira e frequente na Argentina, sendo desenvolvida/aplicada nas redes de ensino público e privado. Todavia, a história da psicopedagogia nos remete a Europa do século XIX, evidenciada pela preocupação com os problemas de aprendizagem na área médica. BOSSA (2000).

BOSSA (1994) pôde verificar que a preocupação com problemas de aprendizagem originou-se na Europa, particularmente na França, com filósofos, médicos e educadores. Acreditava-se na época que os comprometimentos na Área escolar eram provenientes de causas orgânicas, pois se procurava identificar no físico as determinantes das dificuldades do aprendiz. Com isto, constituiu-se um caráter orgânico da psicopedagogia.

De acordo com Bossa (2000), a crença de que os problemas de aprendizagem eram causados por fatores orgânicos perdurou por muitos anos e determinou a forma do tratamento dada à questão do fracasso escolar até bem recentemente.

Nas décadas de 40 a 60, na França, a ação do pedagogo érea vinculada à do médico. No ano de 1946, em Paris foi criado o primeiro centro Psicopedagógico. O trabalho cooperativo entre médico e pedagogo era destinado a crianças com problemas de escolares, ou de comportamento e eram definidas como aquelas que apresentavam doenças crônicas como diabetes, tuberculose, cegueira, surdez ou problemas motores. A denominação “Psicopedagógico” foi escolhida, em detrimento de “Médico pedagógico”, porque se acreditava que os pais enviaram seus filhos com menor resistência. Em decorrência de novas descobertas científicas e movimentos sociais, a psicopedagogia sofreu muitas influências.

Em 1958, no Brasil surge o serviço de orientação psicopedagógica da Escola Guatemala, na Guanabara (Escola Experimental do INEP – Instituto de Estudos e pesquisas Educacionais do MEC). O objetivo era melhorar a relação professor aluno.

Nas décadas de 50 e 60 a categoria profissional dos Psicopedagogos organizou-se no país, com a divulgação da abordagem psico-neurológica do desenvolvimento humano.

Atualmente novas abordagens teóricas sobre o desenvolvimento e a aprendizagem, bem como inúmeras pesquisas sobre os fatores intra e extras escolares na determinação do fracasso escolar, contribuíram para uma nova visão mais crítica e abrangente.

A psicopedagogia é um campo de atuação que integra saúde, que auxilia a intervenção dos problemas de aprendizagem, sendo que os problemas de aprendizagem tem origem na construção do desejo do sujeito. O psicopedagogo auxiliará o sujeito a reelaborar sua história de vida profissional reconstruindo fatos que estavam fragmentados, e a retornar o percurso normal de sua aprendizagem.

Código de Ética ABPp

A profissão do psicopedagogo é regulamentada, ancorada numa legislação específica, detendo um código de ética próprio – **Código de Ética ABPp** de 19/07/96 (WWW.abpp.com.br), aprovado pelo conselho nacional. Encontra-se legislado pela LDB 46/86; LDB 09/89, Dec. Lei 3590, Despacho N° 05/SERE/91; Dec. Lei 190/91; Despacho N° 173/ME/91; Despacho Norm. 98/7/92; Portaria 611/93; Portaria 613/93; Despacho 178/A/ME/93; Dec. Lei 301/93; Despacho Conjunto 46/MF/ ME/95; Portari 1102/; Portaria 1103/97; Despacho Conjunto 105/98.

2.3 Onde a psicopedagogia atua?

O campo de atuação está se ampliando, pois o que inicialmente caracterizava-se somente no aspecto clínico (Psicopedagogia Clínica), hoje pode ser aplicado no segmento escolar (Psicopedagogia Institucional) e ainda em segmentos hospitalares, e em organizações que acontecem à gestão de pessoas. O aspecto institucional acontece em escolas, estando mais voltada para a prevenção dos insucessos relacionais e de aprendizagem, se bem que muitas vezes, deve-se considerar a prática terapêutica nas organizações como necessária. O processo de avaliação psicopedagógica institucional é uma atividade que combina simultaneamente análise documental, entrevistas com respondentes e informantes, participação direta, e observação.

2.4 O que se entende por Psicopedagogia Institucional/Organizacional?

Nos tempos atuais ocorrem mudanças diárias em meio à sociedade, políticas culturais, econômicas, religiosas. Afetando diretamente a educação, e as organizações empresariais. A psicopedagogia dentro da empresa vem atuar diretamente com o inter-relacionamento entre todos e com o aprendizado, com o desempenho real dos funcionários.

Sendo a Psicopedagogia um campo interdisciplinar, aplicada a seguimentos empresariais, está voltada para a manutenção de um ambiente harmônico e à identificação e prevenção dos insucessos interpessoais e de aprendizagem. Pode ser realizada de forma individual ou em grupo.

A psicopedagogia institucional exige do profissional um profundo conhecimento do funcionamento de grupos, o histórico e cultura de organização, como também, o desenvolvimento administrativo, bem como o equilíbrio emocional e um código de ética profissional muito bem elaborado e dirigido, pois trabalhar com grupos e estar permanentemente administrando conflitos.

STEWART, “define o processo de aprendizagem organizacional como uma continuação do processo individual, caracterizando-a como a capacidade de gerar novas ideias multiplicadas por toda a empresa” (1998 apud BEYER, 2003).

A aprendizagem organizacional corresponde assim, à forma pela qual as organizações constroem, mantêm, melhoram e organizam o conhecimento e a rotina em torno de suas atividades e culturas, a fim de utilizar as aptidões e habilidades de sua força de trabalho de modo cada vez mais eficiente. Neste contexto, a empresa passa a ser portanto, o vínculo de ensino-aprendizagem com seus funcionários, formando em sua individualidade, seres que constroem conhecimentos a partir da realidade da organização com o meio grupal onde está inserido utilizando a práxis para resolução de problemas do cotidiano da organização.

2.5 Afinal, o que faz o psicopedagogo na Empresa?

A função do psicopedagogo institucional/organizacional é promover o desenvolvimento e avaliar ações quanto à aprendizagem do indivíduo no contexto grupal, facilitando a construção e o compartilhamento do conhecimento coletivo, incentivando novas formas de relacionamentos, criando harmonia entre gestores e colaboradores, podendo atuar junto ao profissional de RH, assumindo um papel importante, avaliando e controlando a aprendizagem, favorecendo a qualidade nos processos de recrutamento, seleção e organização de pessoal, bem como levantando o diagnóstico organizacional, dando subsídios significativos e perfis específicos e estabelecendo princípios didáticos aos treinamentos. É utilizar possibilidades criativas e eficazes através da reflexão grupal, conseguir uma real transformação do indivíduo, e isso é aprendizagem.

É importante destacar que a psicopedagogia é uma área multidisciplinar, podendo contar com conhecimentos advindos de outras áreas e trabalhando em parceria com outros profissionais da organização.

2.6 A história da trajetória empresarial x psicopedagogia, a qualidade de vida no meio empresarial.

A teoria administrativa já percorreu no século XX várias mudanças e transformações, que pretendemos apresentar de forma sucinta e prática, mostrando a trajetória e abordagem administrativa até os dias atuais. Com as invenções e aplicações da máquina a vapor, surgiu

uma nova concepção e forma de trabalho. Mudou-se toda estrutura social, comercial, econômica e política, sendo a maior mudança já ocorrida em todo milênio, o que trouxe uma revolta para os trabalhadores da época, ocorrendo, assim, a primeira Revolução Industrial, com as longas jornadas do trabalho nas minas, como também a segunda Revolução Industrial, nas linhas de montagem. Com isso, deu-se início à ênfase nas tarefas (atividades executivas pelos operários executivos em uma fábrica), através da administração científica Taylor. Em seguida, a preocupação básica passou a ser a ênfase da estrutura com teoria clássica de Fayol e com a teoria burocrática de Weber, que mais tarde tomou o rumo para a teoria estruturalista. Com a ênfase que era desenvolvida pela teoria comportamental e pela teoria das relações humanas, foi desenvolvida pela teoria comportamental e, pela teoria do desenvolvimento organizacional para qual as necessidades das pessoas estavam se contrapondo aos resultados obtidos nas organizações. A ênfase no ambiente surgiu com a teoria dos sistemas, que foi ajustada pela teoria da contingência. Esta, que por sua vez, desenvolveu a ênfase na tecnologia. (CHIAVENATO,2000,p.8)

Segundo Max Weber (1864-1920) acreditava que a sociologia deveria se concentrar na ação social e não nas estruturas. Achava que as motivações e ideias humanas eram as forças por detrás da mudança, ideias valores e crenças tinha o poder de ocasionar transformações. (ARTMED, 2005. p33)

De acordo com Weber, os indivíduos tem a habilidade de agir livremente e de moldar o futuro expressar seus próprios interesses.

A maioria das empresas, devido á preocupação com os equipamentos e com os avanços tecnológicos, deixaram de focar o elemento humano, que vem enfrentando ambientes de trabalho precário, condições socioeconômicas injustas, tarefas monotomas, rotineiras e alienantes. Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho, passa a ser uma preocupação cada vez mais presente nas organizações. Por tanto as pessoas precisam identificar os aspectos relevantes ao seu bem estar físico, social e mental. Afinal é nas organizações que o individuo passa a maior parte de seu tempo. Portanto, faz-se necessário que este tempo seja prazeroso. É esperado que as organizações buscassem uma qualidade de vida para os colaboradores dando-lhes oportunidade de crescimento, oferecendo e investindo em cursos profissionalizantes que estejam dentro do seu próprio contexto, sua área. Mas não adianta divulgar ou programar ações que na prática não atendem aos interesses dos colaboradores. Entende-se que o trabalho do psicopedagogo dentro da empresa é de grande relevância, pois ele contribuirá para o desempenho, sistemas de aprendizagem, organização,

treinamento de pessoas, relações de trabalho, é necessário criar políticas de ações estimulantes, evitar injustiças, reconhecer a capacidade e, conhecer o perfil dos colaboradores para o bom desenvolvimento. Levando em consideração a assimilação interna e a aplicação externa daquele que aprende, sem deixar de lado os aspectos afetivos e sociais que são envolvidas em tal processo. Até porque, historicamente o psicopedagogo está ligado à educação a aprendizagem. É uma área cujo objeto é o ser que aprende como aprende e de que maneira esse aprendizado se insere, e o insere no ambiente do qual faz parte.

[...] “aprofundar sua investigação em relação ao trabalhador e ao seu modo de aprender, identificando áreas de competências e limitações, visando entender as origens das dificuldades e ou distúrbio de aprendizagem apresentado, o que beneficiará tanto a empresa, quanto o próprio funcionário”. (COSTA 2009, p.15)

Segundo COSTA, a atuação do psicopedagogo em ambiente organizacional poderá facilitar o trabalhador em suas dificuldades de aprendizagem. As melhor maneiras de motivar os colaboradores seria buscar estratégias que deveriam promover treinamentos, o reconhecimento do valor de cada pessoa, além de buscar de forma especial, a satisfação das suas necessidades sociais. Portanto é de grande necessidade a atuação do psicopedagogo em conjunto com o profissional do RH, que com sua contribuição e participação só tem a somar dentro das organizações.

3 A INTERVENÇÃO

Entendemos por enfoque institucional que o diagnóstico psicopedagógico analisa e considera não somente a organização formal da instituição, mas também a multiplicidade das relações que tem se formado no transcurso dos anos de funcionamento de cada centro. Será por meio de intervenções que o psicopedagogo irá auxiliar um determinado grupo, observando como reage em diversos momentos de trabalho, como funcionam juntos ou separadamente, como lidam com suas frustrações e erros.

4 METODOLOGIA

4.1 Caracterização do campo

No que diz respeito a este trabalho o mesmo foi realizado em uma empresa cujo nome não será divulgado por ordem expressa da diretoria, (Empresa anônima).

Esse estudo se caracteriza como uma pesquisa de campo, com características exploratória e descritiva.

Participantes

O estudo foi realizado com uma população de 80 funcionários divididos em quatro unidades operacionais. Grupos de 20 funcionários.

Instrumentos

Os dados foram realizados por elaboração de um questionário, distribuídos entre 20 funcionários, com 15 questões objetivas de forma a facilitar as interpretações das respostas. Utilizamos lápis, caneta, e borracha.

Procedimento

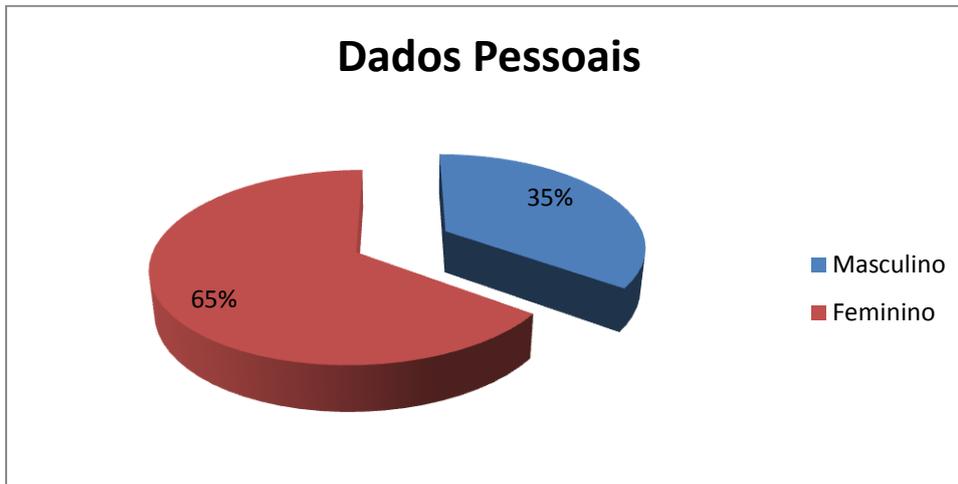
O questionário foi construído de duas partes. Na primeira parte o objetivo foi de conhecer o perfil dos colaboradores, analisando seus dados pessoais. Na segunda parte, buscou-se identificar os sentimentos de satisfação, dos empregados em diversos aspectos motivacionais. Foi feita uma análise quantitativa dos dados, com questões fechadas, nas quais foram utilizadas gráficos para auxiliar na demonstração dos resultados obtidos.

4.2 Apresentação dos dados coletados

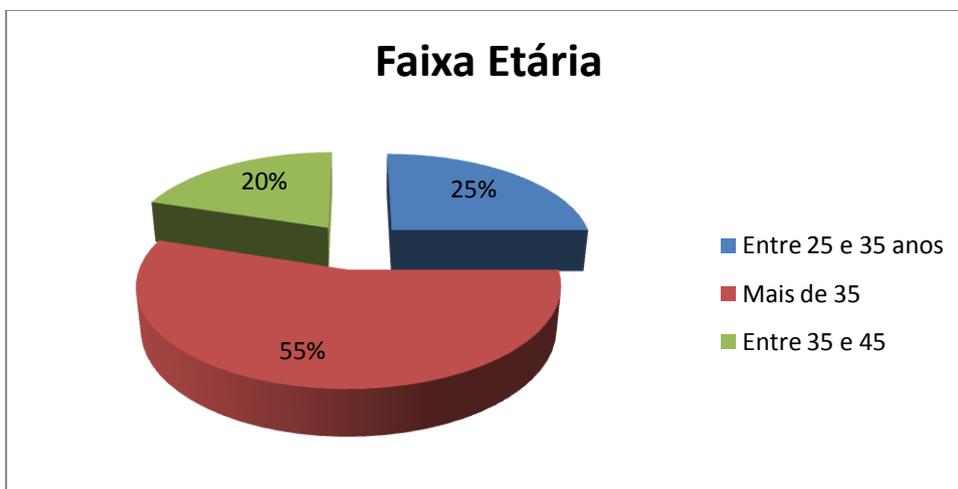
A atividade de atendimento ao questionário aplicado, foi realizado em uma sala fechada, com ar condicionado, água, café, mesas e cadeiras. Esta sala faz parte do refeitório da empresa. Para cada grupo dividido, teve uma duração de 30 minutos.

O análise e interpretação dos resultados obtidos com a aplicação dos questionários, contendo informações sobre as características dos entrevistados.

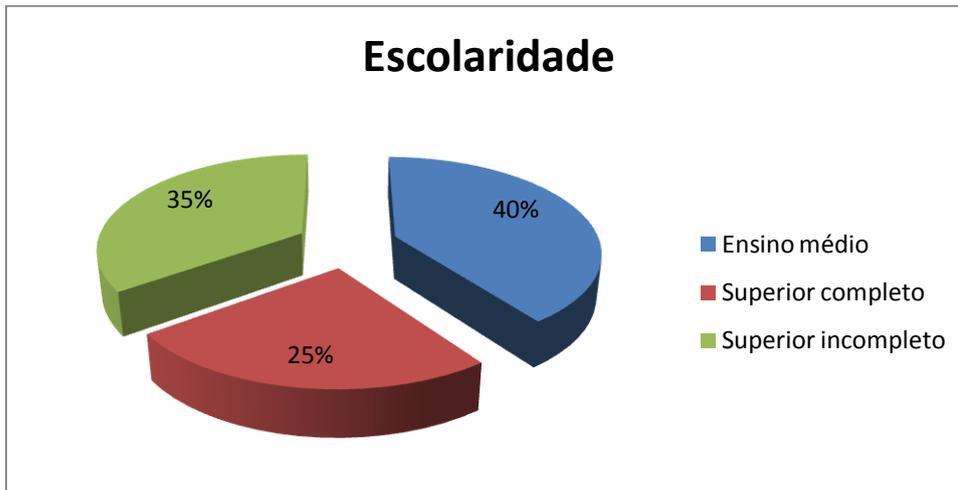
Na primeira parte dos questionários aplicados, foram coletadas as informações pessoais dos funcionários, como: sexo, faixa etária, nível de escolaridade e renda mensal.

Gráfico 1: Dados Pessoais

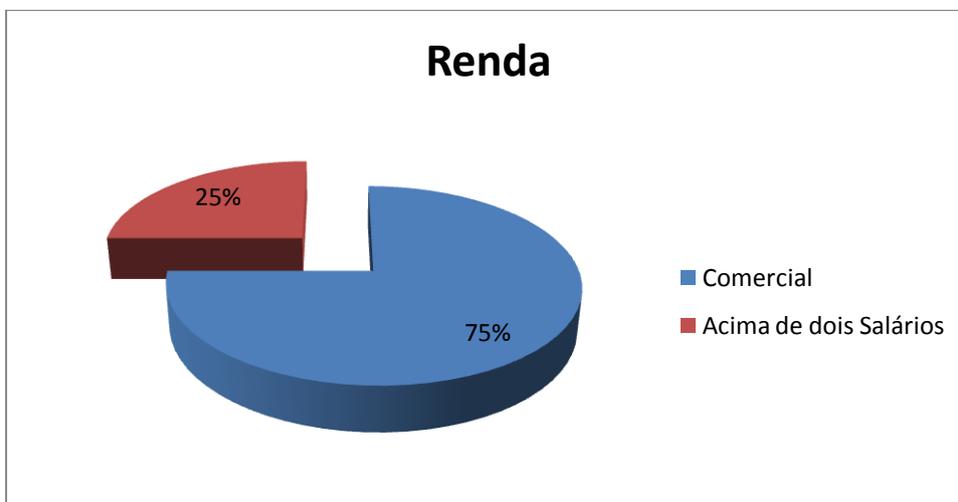
De acordo com o gráfico verifica-se que 65% da população entrevistada é do sexo feminino, enquanto que 35% é do sexo masculino.

Gráfico 2: Faixa Etária

Com relação à faixa etária dos funcionários, podemos observar que 55% dos mesmos têm mais de 35 anos, 25% tem de 25 a 35 anos, 20% entre 35 a 45 anos. Com isso observa-se que o quadro de funcionários é composto por pessoas experientes.

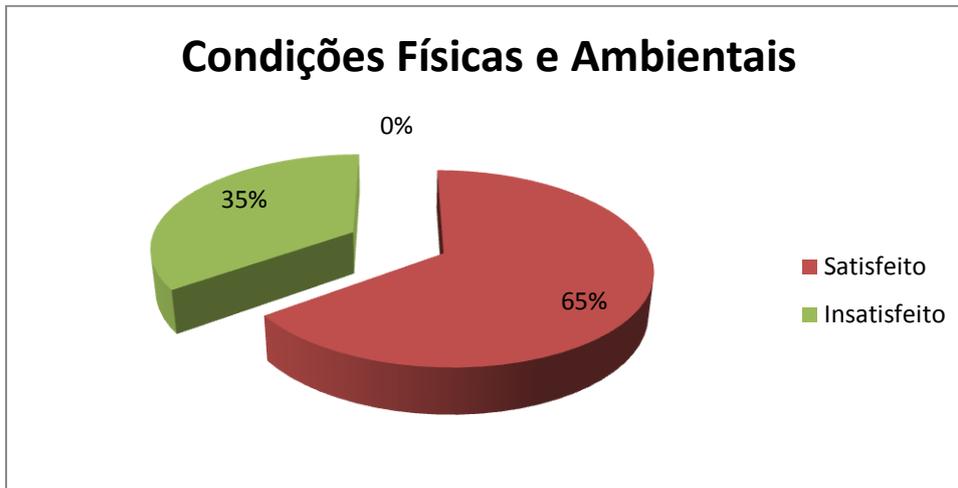
Gráfico 3: Escolaridade

No terceiro gráfico à cima analisou-se o nível de escolaridade dos funcionários, sendo que 40% possui apenas o ensino médio, 35% superior incompleto, e 25% superior completo. Isso implica que há uma grande parte de funcionários que não são letrados.

Gráfico 4: Renda

No quarto gráfico a renda mensal dos entrevistados, sendo que 75% possui renda comercial, isso implica que é uma população simples, 25% ganham acima de dois salários que se enquadra nos setores burocráticos, da empresa.

Gráfico 5: Condições Físicas e Ambientais



O gráfico apresenta 65% de funcionários satisfeitos com o ambiente em que trabalha 35% não estão satisfeito por motivos de falta de ventilação.

Gráfico 6: Comunicação e Influência na Empresa



O gráfico à cima apresenta 70% satisfeito por exercer influência nas decisões da organização, porem 30% mostrou-se insatisfeita.

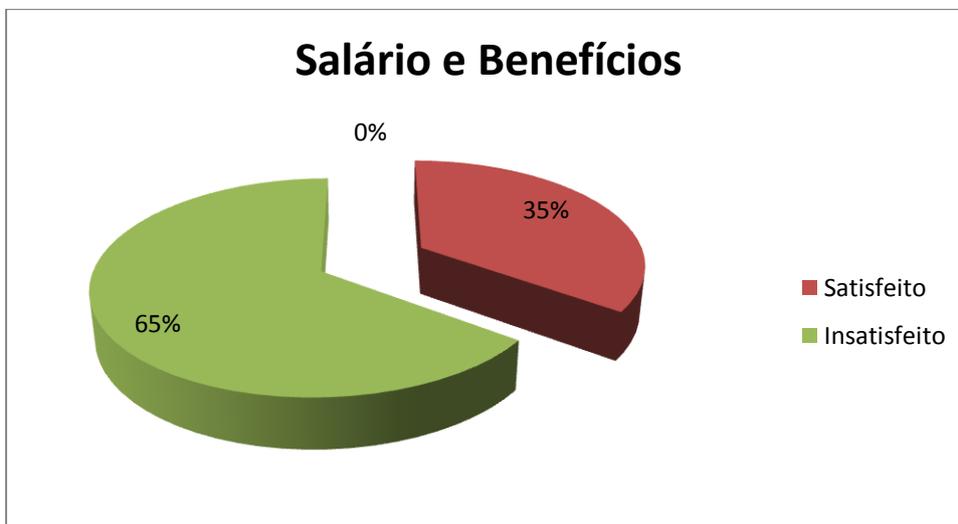
A comunicação é um dos principais motivos para o bom relacionamento, uma boa comunicação gera uma equipe eficiente, produtiva e motivada.

Gráfico 7: Possibilidade de Crescimento e Promoção



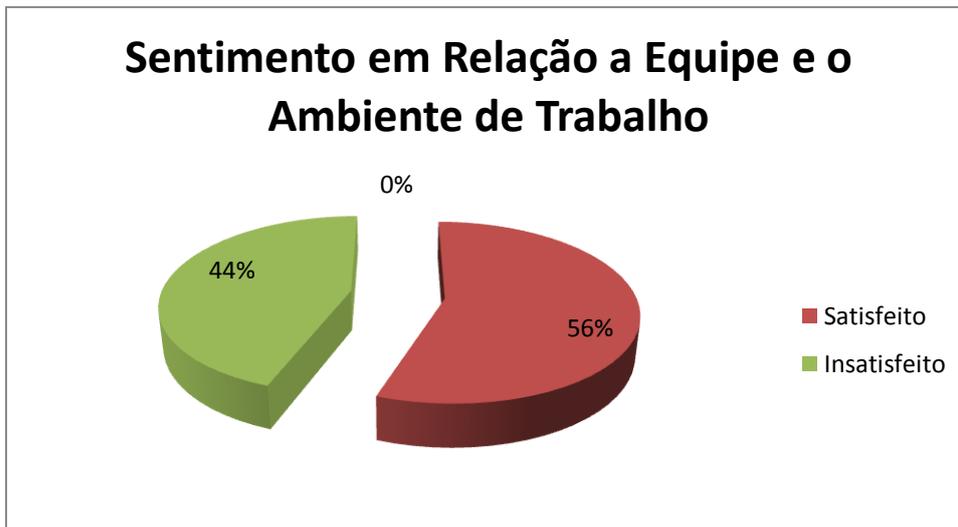
No gráfico sétimo, observa-se, que há uma grande porcentagem de insatisfação dos funcionários, pois alegam que é difícil a possibilidade de crescimento dentro da organização. 60% insatisfeito, 40% satisfeito, esses trabalham nos setores burocráticos.

Gráfico 8: Salário e Benefícios



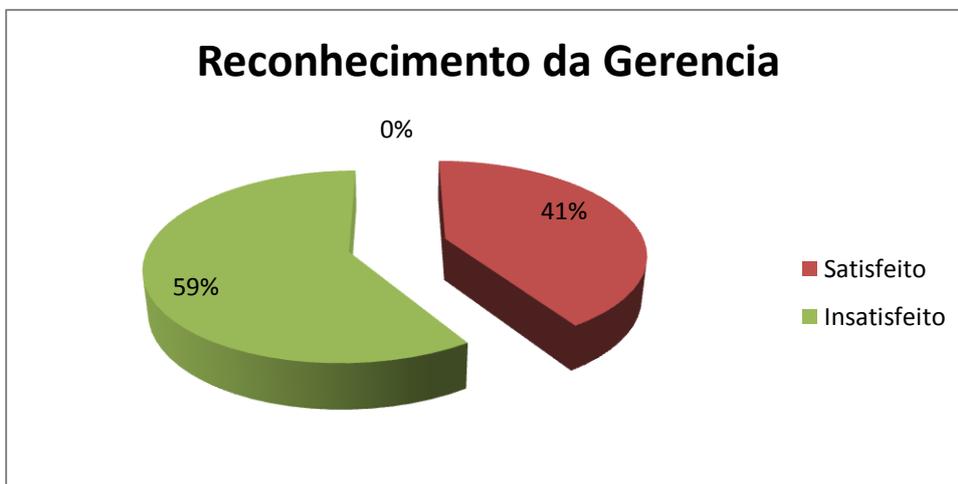
No oitavo gráfico 65% tratam-se de salários e benefícios, isso gerou polemica entre eles, por não estar satisfeito com o salário e benefícios, 35% apresentou satisfeito, porem ainda indecisos no que ia responder.

Gráfico 9: Sentimento em Relação à Equipe e o Ambiente de Trabalho

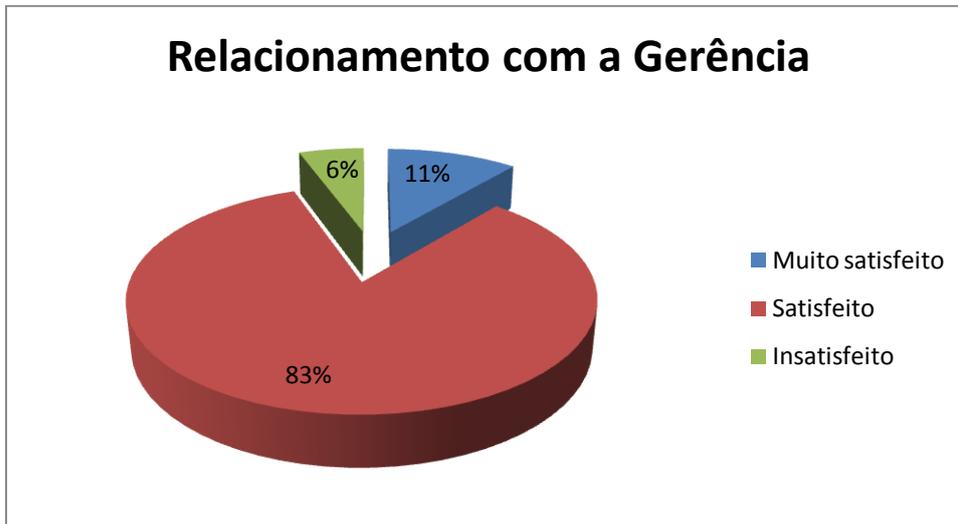


O nono gráfico mostra que 56% está satisfeito com a equipe e o ambiente de trabalho, 44% insatisfeito, isso mostra que a um clima de amizade.

Gráfico 10: Reconhecimento da Gerencia



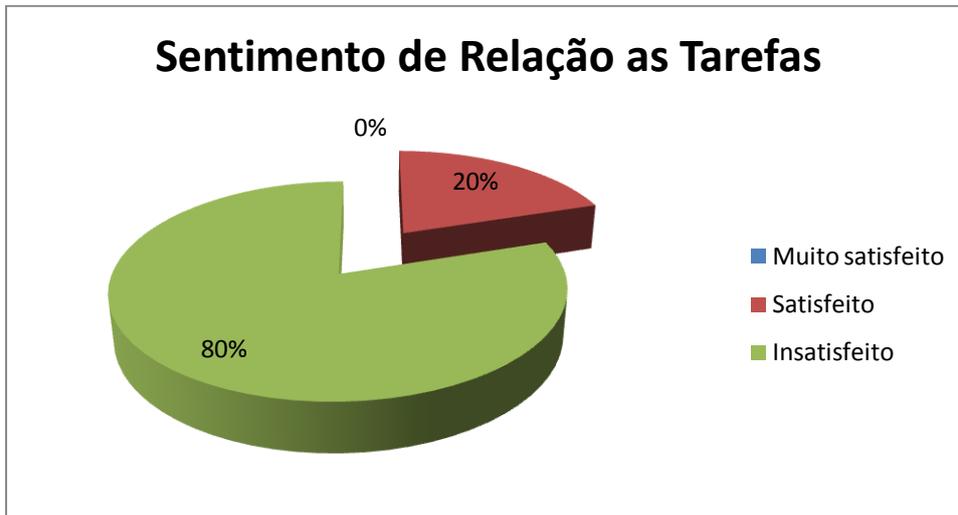
Esse décimo gráfico aborda o reconhecimento com a gerencia pelo trabalho realizado pelo empregado. Conforme o gráfico 59% dos entrevistados sentem-se insatisfeito e 41% sentem-se satisfeito com o reconhecimento do trabalho que eles exercem.

Gráfico 11: Relacionamento com a Gerência

O décimo gráfico apresenta uma boa satisfação de relacionamento entre o gerente e seus subordinados apresentado no gráfico 83% 11% muito satisfeito, e 6% apresentaram insatisfeito apresentando algumas queixas.

Gráfico 12: Segurança e Estabilidade no Emprego

Com relação à estabilidade de trabalho, a pesquisa mostrou que 40% apresentam-se insatisfeito com o trabalho que exercem 38% muito satisfeito embora com algumas queixa a desejar, e 22% mostra satisfação com a estabilidade de emprego.

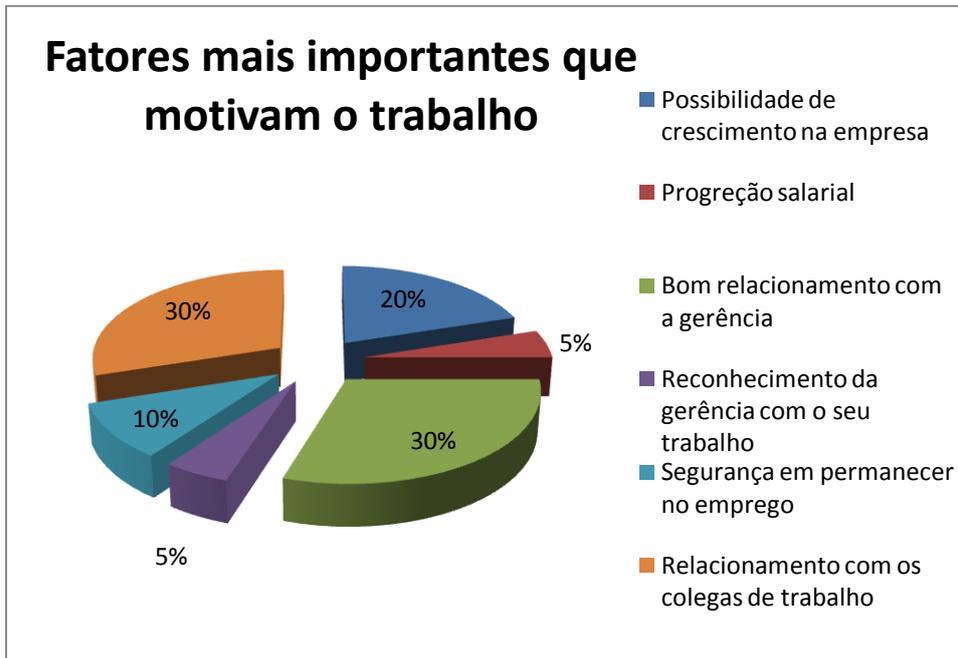
Gráfico 13: Sentimento de Relação às Tarefas

Com relação às tarefas de trabalho 80% estão insatisfeitos, isso prova que existe algo errado, e só 20% mostrou satisfação nas tarefas que lhes são oferecidas.

Gráfico 14: Motivação para Trabalhar

O gráfico apresenta que 60% dos funcionários que foram entrevistados afirmaram às vezes sentir uma falta de motivação ao trabalho, 40% sentem-se motivados.

Gráfico 15: Fatores mais importantes que motivam o trabalho



Em fim o décimo quinto gráfico apresenta 30% bom relacionamento com os colegas, e liderança, 20% sente-se seguro no ambiente de trabalho, 10% sentem-se segurança no emprego, e 5% reconhece as habilidades da liderança.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo mais deste estudo foi divulgar a importância da psicopedagogia Institucional/Organizacional, contribuindo e objetivando a capacidade do trabalhador, para a evolução, aprendizagem, organização, recrutamento e treinamento de pessoas, relações de trabalho das empresas e dos funcionários, que estão em constantes mudanças, precisamos nos qualificar acompanhando o ambiente externo, a nova era da informação. Mesmo sabendo que há poucas informações divulgadas através de livros, monografias, artigos em internet. Pouco foi debatido o assunto no decorrer da aplicação do curso, foi exposto o mínimo de informações possível. Tudo que foi escrito e divulgado nesse trabalho, foi pesquisado através das poucas informações adquiridas entre livros, artigos, monografias de especialização em outros estados. Portanto, dar-se a importância desse profissional psicopedagogo nas instituições/organizacional, sabendo que o profissional psicopedagogo tem como objetivo tratar dos processos que envolvem a aprendizagem humana, nunca interferindo ou entrando no trabalho do psicólogo. Que fique claro neste devido trabalho que cada profissional tem sua ética de profissionalismo baseando-se em sua própria área de trabalho. Infelizmente ainda à lacunas no campo empresarial, no que diz respeito a Psicopedagogia Empresarial/Organização. O trabalho do psicopedagogo não é reconhecido ainda nas instituições organizacionais, porém sabe-se que há uma necessidade imensa. O psicopedagogo é peça fundamental no RH encontrando possibilidades para tentar diminuir o desperdício de obstáculos encontrados no ambiente de trabalho. O psicopedagogo contribui de forma prática, dinâmica e eficiente, de modo que a empresa só tem a lucrar, gerando benefícios. Para que esse trabalho do psicopedagogo institucional e de organizações seja reconhecido é necessária sua práxi na empresa que precisa ser capaz de enxergar seus funcionários como parceiros e envolvê-los, em busca dos resultados, mostrando com clareza e transparência de todas as situações e condições que lhe são impostas, sendo que passa a ser vantajoso para a empresa ter funcionários bem informados participantes e atuantes. O funcionário deve ser capaz de identificar, interpretar e decifrar todas as condições, ter o olhar global da organização para que juntos, gestores e parceiros, possam trabalhar como equipe, onde os setores são diferentes, mas que a qualidade e o envolvimento sejam os mesmo. O objetivo principal desse trabalho é produzir, capacitar o trabalhador de forma que ele possa ter um bom desempenho, um bom relacionamento entre gestores e colaboradores através de treinamentos com a liderança, dinâmicas de grupos que envolvem o aprendizado na área tecnológica e de produtividade, mostrando a importância do letramento na vida profissional de cada um.

Para estudos futuros gera a expectativa de que esse projeto voltar a campo, na real possibilidade de promover dentro das empresas treinamentos e desenvolvimento de pessoal, avaliação de desempenho, dinâmicas de grupos com base na Metodologia de Oficinas Psicopedagógicas (MOP), organização de palestras, Workshops, vídeos, debates, simulação de trabalho e momentos propícios à reflexão, onde, alguma forma, diversos setores possam participar, talvez até duas ou três de cada setor. Em fim, criar mais movimentos internos, dentro da empresa, que possibilitem estrategicamente o encontro de pessoas e setores, podendo ser a função desse profissional psicopedagogo na empresa.

6 REFERÊNCIAS

CÓDIGO DE ÉTICA DO PSICOPEDAGOGO, 2011-2013. Disponível em: http://www.abpp.com.br/codigo_etica_psico.pdf. Acesso em 06/08/2014.

COSTA, Marília Maia. **Psicopedagogia Empresarial**. Rio de Janeiro: Wak Ed., 2009.

PSICOPEDAGOGIA: **Revista da Associação Brasileira de Psicopedagogia** / Associação Brasileira de Psicopedagogia. – Vol.10, nº 21 (1991). São Paulo: ABPp,1991-

SILVA, Leia M.P. **Psicopedagogia Empresarial: As possibilidades de atuação de um psicopedagogo numa empresa**. Disponível em : <http://www.google.com.br>. Acesso em: 04/08/2014

BOSSA, N.A. **A psicopedagogia no Brasil: contribuições a partir da prática**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1994.

Artigo de PERFEITO, Makurek Daniela. **A psicopedagogia: muito mis que uma ciência, um caminho**. Disponível em: <http://www.google.com.br>. Acesso em 06/08/2014.

ALTHUSSER, L. **A favor de Max**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1971.

SILVA, Almeida Cecília Maria. **Psicopedagogia: em busca de uma fundamentação teórica**. Rio de Janeiro, 25 de maio de 1998.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**: Artmed,2005

**THE PSYCHOPEDAGOGISTS AND YOUR CONTRIBUTION
APRENDISAGEM: AN ANALYSIS FOR A PSYCHOEDUCATIONAL HAS
INTERVENED WITHIN ORGANISATIONS**

Weruccy Lacerda Gervasio*
Silvestre Coelho Rodrigues**

ABSTRACT

The aim of this study was to describe the importance of institutional / organizational psycho educator, however when dealing with people who work in companies there is a cultural diversity, in terms of education, religion, politics, social and emotional problems, it becomes even more difficult. This article give yourself the opportunity to realize the educational psychologist within organizations, addressing issues and problems within the company, their quality of life, the need to know that an employee has to grow and overcome their difficulties in your workspace , having as a key element knowledge training and learning. Also intending to show in this article how you can educate your employees the company to benefit them and make the company more human, more modern and more competitive, generating more productivity. The educational psychology handles the processes that organize the company evaluating performance, controls, learning, organization, recruitment and training of people systems, labor relations, dynamic articulating the company to produce resources that will generate benefits between managers and employees.

Keywords: Learning, Organizational Dynamics, Training, Psicopedagogia.

ANEXO

1. Qual é o seu sexo?

Masculino feminino

2. Qual é sua faixa etária?

Entre 16 à 26 anos

Entre 27 à 36 anos

Entre 37 até 46 anos

Mais de 46 anos

3. Qual é a sua escolaridade?

Ensino fundamental incompleto

Ensino fundamental completo

Ensino médio incompleto

Ensino médio completo

Ensino superior incompleto

Ensino superior completo

4. Qual sua renda mensal?

01 salário mínimo

de 01 até 02 salários mínimos

de 03 até 04 salários mínimos

de 04 até 05 salários mínimos

mais de cinco salários mínimos

5. Com relação as condições físicas e ambientais do seu trabalho, você está:

muito satisfeito satisfeito insatisfeito

6. Como você se sente em relação ao poder de influência que você exerce na tomada de decisões da sua instituição?

muito satisfeito satisfeito insatisfeito

7. Com relação as possibilidades de crescimento e promoção dentro da organização você está:

muito satisfeito satisfeito insatisfeito

8. Com relação aos salários e benefícios que você recebe:

muito satisfeito satisfeito insatisfeito

9. Como você se sente em relação a sua equipe de trabalho e ao seu ambiente de trabalho:

muito satisfeito satisfeito insatisfeito

10. Como você se sente em relação ao reconhecimento do seu trabalho desenvolvido na área de recursos humanos ou na que você está atualmente:

muito satisfeito satisfeito insatisfeito

11. Com relação ao relacionamento entre você e seu gerente, você está?

muito satisfeito satisfeito insatisfeito

12. Como você se sente em relação a estabilidade de seu trabalho:

muito seguro seguro inseguro

13. As tarefas que você realiza no trabalho lhe deixam:

muito satisfeito satisfeito insatisfeito

14. Você se sente motivado para trabalhar na sua organização:

sempre às vezes nunca

15. Enumere (1,2,3,4,5 e 6) em ordem crescente de importância os fatores que mais motivam na empresa:

Probabilidade de crescimento na organização ()

Progresso salarial()

Bom relacionamento com a gerencia()

Reconhecimento da chefia com o seu trabalho()

Segurança em permanecer no emprego()

Relacionamento com os colegas de trabalho()

16. Qual é o seu sexo?

- Masculino feminino

17. Qual é sua faixa etária?

- Entre 16 à 26 anos
- Entre 27 à 36 anos
- Entre 37 até 46 anos
- Mais de 46 anos

18. Qual é a sua escolaridade?

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo

19. Qual sua renda mensal?

- 01 salário mínimo
- de 01 até 02 salários mínimos
- de 03 até 04 salários mínimos

de 04 até 05 salários mínimos

mais de cinco salários mínimos

20. Com relação as condições físicas e ambientais do seu trabalho, você está:

muito satisfeito satisfeito insatisfeito

21. Como você se sente em relação ao poder de influência que você exerce na tomada de decisões da sua instituição?

muito satisfeito satisfeito insatisfeito

22. Com relação as possibilidades de crescimento e promoção dentro da organização você está:

muito satisfeito satisfeito insatisfeito

23. Com relação aos salários e benefícios que você recebe:

muito satisfeito satisfeito insatisfeito

24. Como você se sente em relação a sua equipe de trabalho e ao seu ambiente de trabalho:

muito satisfeito satisfeito insatisfeito

25. Como você se sente em relação ao reconhecimento do seu trabalho desenvolvido na área de recursos humanos ou na que você está atualmente:

muito satisfeito satisfeito insatisfeito

26. Com relação ao relacionamento entre você e seu gerente, você está?

muito satisfeito satisfeito insatisfeito

27. Como você se sente em relação a estabilidade de seu trabalho:

muito seguro seguro inseguro

28. As tarefas que você realiza no trabalho lhe deixam:

muito satisfeito satisfeito insatisfeito

29. Você se sente motivado para trabalhar na sua organização:

sempre às vezes nunca

30. Enumere (1,2,3,4,5 e 6) em ordem crescente de importância os fatores que mais motivam na empresa:

Probabilidade de crescimento na organização ()

Progresso salarial()

Bom relacionamento com a gerencia()

Reconhecimento da chefia com o seu trabalho()

Segurança em permanecer no emprego ()

Relacionamento com os colegas de trabalho ()

WERUCCY LACERDA GERVÁSIO

A IMPORTÂNCIA DO PSICOPEDAGOGO DENTRO DA INSTITUIÇÃO ORGANIZACIONAL

Trabalho de conclusão de curso - TCC apresentado ao curso de Psicopedagogia da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Psicopedagogia.

Orientador: Prof. Ms. Silvestre Coelho Rodrigues

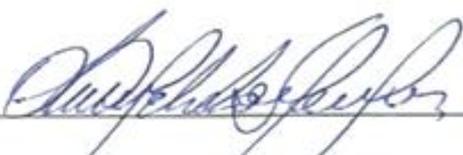
TCC aprovada em : 20 / 08/ 2014

COMISSÃO EXAMINADORA



Prof. Ms. Silvestre Coelho Rodrigues (UFPB)

(Orientador)



Prof. Dr. Otávio Mendonça (UFPB)

(Examinador)