

**Anais do
III Seminário Eniac 2011
III Encontro Da Engenharia Do Conhecimento Eniac
III Encontro De Iniciação Científica Eniac**

RECURSOS HUMANOS: SUPORTE DA INFORMAÇÃO NA CONSTRUÇÃO DO CONHECIMENTO

Monica Maria Martins de Souza

O banner no corpo do outro: um suporte humano.

Na apresentação de trabalhos com Banner, foi observada uma nova forma de relação na transformação do conhecimento. Em um congresso da ABED/2009 em Recife, um grupo de iniciação científica apresentou um dos componentes do grupo como suporte do Banner retratando uma simbologia. A informação sobre o corpo. A atitude satiriza o ensino e a sua prioridade na atualidade (Aguar, 2005).

A atividade acadêmica envolvendo o banner no corpo retrata uma simbologia; a diferença entre ter informação e ter conhecimento. Existem alunos que mesmo tendo as informações nas mãos, não as transformam em conhecimento.

Outros pegam a informação, se alimentam dela, digerem, refletem e

assimilam. Eles transformam as informações em conhecimento e a maturidade possibilita que a reelaborem transformando-a em sabedoria. O fenômeno ocorre na convivência, na interação que permite a expansão das informações para outros grupos.

A ideia do banner no corpo do outro abre uma discussão antiga sobre a construção do conhecimento e os "Recursos Humanos" como suporte da informação na construção do conhecimento. Na tentativa de esclarecer esta abordagem um líder do movimento "A informação no corpo do outro - o suporte humano" entrevistou todos os expositores do dia observando a forma em que cada componente assimilava as informações expostas, se as reproduzia, ou elaborava – cognição (Douglas M., 1987, se referindo a Michel Foucault).

Cada apresentador se fazia de suporte para o Banner do colega. Quando simulavam

um diálogo tete-a-tete o banner ficava na frente do corpo, quando palestravam sobre o tema, o banner ficava nas costas de um colega à sua frente.

Assim tinha banner nas costas de uns e na frente de outros, todos envolvidos com a colaboração no conhecimento do outro. Ninguém tinha sobre o seu corpo a informação da qual precisavam.

Como na mensagem das colheres de cabo longo. Todos ali naquele espaço acadêmico todos se ajudavam.

O evento embora acadêmico além de proporcionar reflexões e construção de conhecimento foi divertido, todos os apresentadores se entusiasmaram e a assistência ria enquanto aprendia. Foi um evento que possibilitou que se aprendesse divertindo o que promoveu uma reflexão acerca da vida e da morte e de como ambas são estrategicamente pensadas conforme texto chamado popularmente de lição de vida que circula na internet e me treinamentos organizacionais, de autor desconhecido até o momento:

AS COLHERES DE CABO COMPRIDO

(autor desconhecido)

“Conta uma lenda, que um homem bom, após uma morte súbita, foi para o céu e Deus o convidou para conhecer o céu e o inferno”. Foram primeiro ao inferno.

Ao abrirem uma porta, o homem vislumbrou uma ampla sala com aroma agradável, em cujo centro havia um caldeirão com rica e substanciosa sopa. Ao seu redor encontravam-se muitas pessoas macérrimas, desesperadamente famintas e em profundo sofrimento. Cada uma delas segurava uma

colher, porém de cabo muito comprido, o que lhes possibilitava alcançar a sopa no caldeirão, mas não permitia que a colocassem na própria boca.

Em seguida, Deus levou o homem para conhecer o paraíso. Entraram em uma sala idêntica à primeira: também no centro desta sala havia um enorme caldeirão com a mesma rica e substanciosa e perfumada sopa. As pessoas em volta do caldeirão também tinham nas mãos as colheres de cabo comprido. Porém, todos estavam saciados e em harmonia. Não havia fome, desespero nem sofrimento.

Eu não compreendo, disse o homem a Deus, por que aqui as pessoas estão felizes e alimentadas enquanto na outra sala morrem de fome e aflição? Como pode ser se todos possuem os mesmos recursos para se alimentar?

Deus sorriu e respondeu: Você não percebeu? Aqui eles aprenderam a alimentar uns aos outros.

Na vida e nas empresas existem três situações que merecem profunda reflexão:

1. Egoísmo: As pessoas no inferno estavam altamente preocupadas com a sua própria fome, e isso as impedia de ver a fome do outro. Assim estavam impossibilitados de pensar alternativas, para equacionar a situação.

2. Criatividade: como todos só pensavam em se safar da situação caótica em que se encontravam, não tinham a iniciativa de buscar soluções para resolver o problema do outro antes de resolver o seu próprio, e isso impedia a solução do próprio problema;

3. Equipe: se tivessem o espírito solidário, a noção da liderança servidora, liderança colting (ensinar pelo próprio

exemplo) ou empowerment (delegação de autoridade, de poder de decisão) teria a ajuda mútua, e a situação teria sido rapidamente resolvida.

Desta forma pode-se concluir que dificilmente o individualismo consegue transpor barreiras. O espírito de equipe é essencial para o alcance do sucesso; uma equipe participativa, homogênea, coesa, vale mais do que um batalhão de pessoas com posicionamentos isolados. A reflexão se aplica tanto à vida pessoal quanto empresarial, indiferente da classe social da pessoa, nível de informação ou grau de conhecimento.

Para agregar valor a si mesmo e aos outros a pessoa precisa: da alegria para fazer bem à sua saúde e a dos outros e do entorno, pois a pessoa mal amada vive triste e morre aos poucos. Quem é mal amado e se encontra nas organizações é ainda pior pois na posição de chefe, se for infeliz atua como desagregador e tenta levar outros à infelicidade. Conforme o texto, "Os gerentes podem deixar seus subordinados loucos, que fala sobre o poder organizacional atribuído a pessoas desequilibradas que manipulam a pessoas no seu entorno de acordo com a sua neurose. Abordagem de De Vries (1980) professor da Universidade de Harvard.

Tanto professores quanto alunos ridicularizam ações acadêmicas que privilegiam o lúdico como ferramenta de aprendizagem dizendo que estudar é coisa séria. É sim. Porém, eles ignoram que mesmo a engenharia e a matemática que fazem parte do núcleo da filosofia, se abordados ludicamente, são apreendidos com mais facilidade e com alegria. O cérebro aprende mais rápido quando o indivíduo se diverte de acordo com Feldman (2007).

Bibliografia

- AGUIAR, M. A. Psicologia aplicada, São Paulo. Saraiva, 2005
- DE VRIES, Manfred F. Kets. Organizational paradoxes: clinical approaches to management. Ed. Harvard Business Review. Copyright@. Tradução de Abril-Tec Ed. Ltda. EUA, 1980
- FELDMAN, Robert S. introdução à Psicologia. McgrwHil, 2007
- DENNETT, D. True Believers: the Intentional Strategy and why it works. In: (EdHeath, A. F.)Scientific Explanation. Oxford. Clarendon Press. p. 53-75, 1981.
- CESAROTTO, Oscar & LEITE. Márcio Peter de Souza. O Que é a Psicanálise. São Paulo: Brasiliense, 1984. Coleção Primeiros Passos.
- CHANLAT, J-F (coordenador). O indivíduo na Organização, Vol I. São Paulo: Atlas, 1992.
- _____.O indivíduo na Organização, Vol II. São Paulo: Atlas, 1992.
- _____.O indivíduo na Organização, Vol III. São Paulo: Atlas, 1992.
- DEJOURS, Christopher. A Loucura do Trabalho. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992.
- _____. O fator Humano. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1997.
- _____. O Corpo biologia e a Psicanálise. Porto Alegre: A. Médicas, 1988.
- _____.Psicodinâmica do trabalho. São Paulo: Atlas 1994.
- _____.Repressão e subversão em psicossomática. R.Janeiro: Zahar Ed 1991.
- DOUGLAS, M. How Institutions Think. London. Routledge Kegan Paul, 1987.
- FERRAND, J-P. La Conscience: L'inconscient, Le désir, les passions. Paris: Ellipses, 1996.
- FREUD, Sigmund. Neurose. Edições completas Imago1980.
- GUATTARI, Felix. Psychanalyse et Transversalité. Paris: François Maspero, 1974.
- HESS, Remy. La Socianalyse. Paris: Editions Universitaires, 1975.
- LACAN J. O Seminário; conceitos fundamentais da psicanálise. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.
- LAPASSADE, Georges. Socianalyse et potentiel humain paris, Gauthier-Villars Éd, 1995.
- LAPLANCHE, J. & PONTALIS, J. B. Vocabulário da Psicanálise. São Paulo MFontes, 1986.
- LOURAU, René. L'analyse institutionnelle. Paris: Les Editions de Minuit, 1970.
- NASIO, Juan David. Os 7 conceitos cruciais da Psicanálise. Rio de Janeiro: Zahar Ed, 1989.
- MEZAN, Renato. Freud, Pensador da Cultura. São Paulo: Brasiliense, 1985.
- ROUANET, Sérgio Paulo. A Razão Cativa.

São Paulo: Brasiliense, 1985.
_____. Teoria Crítica e Psicanálise. Rio

de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.