

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: um relato de experiência de dois estagiários de psicologia

MESQUITA NETO, Rui ¹

DIAS, Vanessa Aparecida²

NUNES, Ruth Vieira³

RESUMO

A organização depende das pessoas para atingir seus objetivos, e é através da interação entre as pessoas que são definidos os propósitos da organização. A Psicologia Organizacional surgiu quando os psicólogos deixaram de estudar apenas o local de trabalho e passaram a discutir as estruturas das organizações. Portanto é fundamental para nós, estudantes do último ano do curso de Psicologia, vivenciar esse processo de desenvolvimento da empresa, bem como as práticas organizacionais do psicólogo.

Palavras-chave: Relato de experiência, estágio e psicologia organizacional.

ABSTRACT

The organization depends on people to reach their goals, and it is through interaction between people that defines the purposes of the organization. The Organizational Psychology emerged when psychologists no longer just study the workplace and began to discuss the structures of organizations. Therefore it is essential we, students of the final year of Psychology, experience this process of enterprise development, and organizational practices of psychologists.

Key-words: Report of experience, training and organizational psychology.

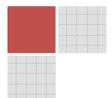
1. INTRODUÇÃO

Pessoas, essa é a peça fundamental para manter uma empresa funcionando com agilidade, diferencial competitivo e competência. Estimular, motivar, transmitir e administrar conhecimento são algumas das funções realizadas pelos Gestores de Recursos Humanos.

¹ Discente do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências da Saúde de Garça.

² Discente do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências da Saúde de Garça.

³ Orientadora Docente do Curso de Psicologia da Faculdade de Ciências da Saúde de Garça.



O chamado RH (Recursos Humanos) deve ser reconhecido como o gestor de conhecimento na organização e o foco principal deve ser a “Gestão de Mudança”, justamente porque ele deve exercer o papel de liderança e atuar como agente de mudança organizacional.

Chiavenato (1999) afirma que a função dos Recursos Humanos (RH) é adquirir, desenvolver, capacitar e manter os colaboradores da organização. Estas tarefas podem ser realizadas por uma pessoa ou um departamento (profissionais em recursos humanos) junto aos diretores da organização

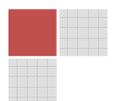
A atuação do Psicólogo ainda é vista como um profissional restrito à seleção de pessoal ou, quando muito, ao treinamento e avaliação de desempenho (BASTOS; ZANELLI, 2004, p.489).

O psicólogo deve estar envolvido em um processo de desenvolvimento contínuo, em projetos que envolvam início, meio e fim, onde seja possível uma mensuração de resultados, além de um acompanhamento da gestão de conhecimento baseada em Conhecimento (Saber), Habilidade (Saber Fazer) e Atitude (Querer Fazer).

Para Bastos e Zanelli (2004), as atividades de trabalho são fatores fundamentais na construção das interações humanas, nas suas formas de subjetivação, de constituição de agrupamentos humanos e da sociedade e no que afeta seus valores e projetos de vida. Nesse sentido, a atuação do psicólogo organizacional deve acompanhar as transformações do contexto e o desenvolvimento da organização.

Para começar a desenvolver um trabalho dentro da organização, primeiramente é necessário que se faça um Levantamento de Necessidades, com o objetivo de identificar quais fatores que necessitam de intervenção. A análise dessas necessidades favorece o entendimento de causas, conseqüências e a identificação de possíveis melhorias, permitindo ao psicólogo organizacional criar projetos específicos para as necessidades da organização.

Zanelli (1994) acredita que o psicólogo organizacional deve estar preparado para discutir o referencial científico-metodológico que sustenta sua prática e os resultados que obtém, mas deve estar preparado, também, para discutir os valores que



sustentam diferentes direcionamentos do trabalho. Cada vez mais ele vem conquistando seu espaço nas organizações, demonstrando sua importância para qualidade de vida dos colaboradores, desenvolvendo projetos, que favoreçam o crescimento da organização.

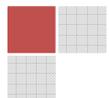
2. DESENVOLVIMENTO

O Estágio Supervisionado em Psicologia Organizacional propicia um conhecimento dos métodos organizacionais, práticas essenciais para a atuação do psicólogo organizacional. Na presente experiência, o objetivo foi implantar e oferecer os serviços de Recursos Humanos na Organização. Mais especificamente, levantar referenciais sobre Recursos Humanos; diagnosticar necessidades da empresa na área; elaborar a Descrição e Análise dos Cargos; elaborar e aplicar o Manual de Integração; criar o Projeto de Recrutamento e Seleção de Pessoal; elaborar uma pesquisa de clima organizacional e criar treinamentos específicos, como de motivação, liderança, entre outros, de acordo com as necessidades.

Trata-se de uma empresa familiar, da área alimentícia, situada na cidade de Garça, Estado de São Paulo, que desponta hoje como uma das grandes indústrias na região centro-oeste paulista e baseia sua produção nos princípios da qualidade.. Atua no mercado há 63 anos. funcionando todos os dias da semana, 12 meses por ano, e conta com 74 funcionários, entre escritório e produção, divididos em três turnos.

Atualmente não existe o RH como um departamento especial na empresa, suas funções são executadas por pessoas de outras áreas, que vêm obtendo alguns resultados. Não há Psicólogo no quadro de funcionários da empresa. Talvez seja essa lacuna que tenha levado a Diretoria da empresa a abrir a possibilidade do Estágio.

Para a prática da Psicologia Organizacional, é fundamental um reconhecimento estrutural da empresa e um diagnóstico de possíveis problemas, obtendo assim dados estratégicos, para o planejamento de procedimentos de mudanças e melhorias no ambiente empresarial.



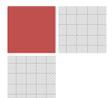
A primeira atividade implantada foi, então, um processo de Levantamento de Necessidades, através de entrevistas individuais com todos os funcionários da empresa. Os dados obtidos foram tabulados e, então, passados para a Supervisora de Campo e para a Professora-Orientadora do Estágio. Avaliando as necessidades levantadas, ficou claro ser de suma importância a implantação de treinamentos para os colaboradores, com os seguintes objetivos: conscientizá-los sobre: importância do trabalho em equipe; relações interpessoais; comunicação; liderança; motivação; feedback. Autorizado pela Diretoria, foi realizado então na sala de reuniões da empresa, os treinamentos com todas as equipes, totalizando a participação de 65 funcionários. Foi iniciado no dia 26 de novembro, frisando todos os aspectos identificados no levantamento das necessidades. Conseguimos finalizar o treinamento com as 6 equipes.

Depois das aplicações do treinamento, elaboramos uma avaliação para medir a eficácia do treinamento, todos os participantes responderam um questionário, com perguntas relacionadas ao desempenho dos estagiários, o conteúdo do treinamento, as oportunidades de aplicação, no trabalho, dos conceitos aprendidos e o que o treinamento despertou para cada participante. Os resultados desta avaliação foram positivos, havendo uma melhora significativa no ambiente de trabalho.

Os Gestores também fizeram uma avaliação qualitativa positiva dos resultados, percebendo melhorias na integração e no comprometimento das equipes, diminuição dos problemas de comunicação, melhor relacionamento interpessoal e com as chefias, resultando em um clima de maior motivação e participação na vida da empresa.

Outras Atividades:

Recrutamento interno para a vaga de Encarregado de Empacotamento, utilizando Entrevistas e o Teste de Personalidade IFP (Inventário Fatorial de Personalidade). Entrevistas para pesquisa de satisfação de novos colaboradores. Reuniões com a Diretoria para trocas de idéias e informações sobre as atividades dos Estagiários.



Projetos Atuais em Andamento:

Implantação da Descrição e Análise de Cargos, como subsídio para outras estratégias em RH, a serem implantadas em seguida: Sistema de Recrutamento e Seleção, Treinamento de Integração, Programa de Avaliação de Desempenho, Treinamento de Liderança, reuniões mensais com os colaboradores para discutir melhorias no seu dia-a-dia.

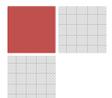
A Diretoria acolheu com abertura nosso projeto, fornecendo-nos os subsídios necessários para o desenvolvimento do Estágio. Mostrando-se abertos a sugestões e demonstrando expectativas muito positivas sobre as mudanças previstas no comportamento dos colaboradores, esperando maior integração e comprometimento, melhora na comunicação e na liderança, maior motivação individual e das equipes, e repercussão positiva na produtividade da empresa.

3. CONCLUSÕES

Este é um campo amplo de estudo que busca estabelecer modelos bem-conceituados, teorias e procedimentos aplicáveis à compreensão e à análise dos seres humanos como agentes organizacionais (SPECTOR, 2006).

O psicólogo está ampliando suas formas de atendimento e de contribuições à sociedade e sua presença está sendo bem aceita. Nós, como futuros psicólogos, através do Estágio, temos a possibilidade de conhecer ambientes como esses, ainda dentro da faculdade, capacitando-nos para futuras contribuições e ampliando nossa visão sobre o Psicólogo em sua atuação organizacional.

É um projeto que enriquece, não apenas o lado profissional do estagiário, que tem oportunidade de ir a campo, conhecer a realidade das organizações e atuar como psicólogo nessa área, mas também o seu próprio desenvolvimento pessoal, pois, lidar com essas novas situações, permite que possamos acreditar mais nas nossas



capacidades e vencer o natural medo do desconhecido. Os objetivos vêm sendo atingidos de uma maneira satisfatória, para a organização e para os colaboradores.

É muito gratificante e isso nos motiva a buscar o aprimoramento, para melhor atender a organização e suas demandas. Ainda há muito a se fazer, projetos importantes e úteis para a organização serão implantados no próximo semestre e será importante vivenciar nossa contribuição para o crescimento da empresa.

Pesquisas indicam que as empresas estão percebendo a importância de investir na participação e na capacitação dos seus colaboradores e encontrando, no Psicólogo Organizacional, o profissional capacitado para fazer o diagnóstico e a implantação de estratégias de melhorias, tanto para a organização como para a qualidade de vida do colaborador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ZANELLI, J.C. *O Psicólogo nas Organizações de trabalho: formação e atividades profissionais*. Florianópolis: Paralelo, 1994.

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

