



CONCEITOS BÁSICOS DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

SUMÁRIO

1-	COMPROMETIMENTO NO TRABALHO	3
2-	A PSICOLOGIA E SUA EVOLUÇÃO COMO CIÊNCIA	18
3-	PSICOLOGIA APLICADA ÀS ORGANIZAÇÕES	29

REFERÊNCIAS

1- COMPROMETIMENTO NO TRABALHO

O Comprometimento no Trabalho é peça fundamental para o bom desenvolvimento da organização.

Os colaboradores da organização constituem peça fundamental para o desenvolvimento e alcance do sucesso, pois no fundo são eles que garantem a implementação das estratégias desenhadas para a empresa.

Portanto, garantir com que estes tenham comprometimento no trabalho, constitui uma mais valia para a empresa e para eles mesmos!

São ações como a promoção do comprometimento no trabalho que diminuem os erros operacionais no cotidiano da empresa e aumentam a qualidade de atendimento ao cliente.

Por isso, deve ser prioridade de qualquer organização buscar cultivar o comprometimento nos seus funcionários.

“Entenda melhor o que é o comprometimento no trabalho e como aplicá-lo na sua empresa para melhorar a performance da mesma, já nos próximos tópicos”



O que é comprometimento no trabalho

Comprometimento é o ato de realizar o que se propôs a fazer.

Trata-se da congruência entre atitudes, comportamentos e palavras. O indivíduo comprometido se esforça para sempre honrar seus compromissos.

A responsabilidade é inseparável do comprometimento e, portanto, uma pessoa que se mostra irresponsável dificilmente será comprometida com seus afazeres.

E infelizmente poucas são as pessoas realmente comprometidas com seu trabalho. Muitas querem ter uma promoção, um salário maior, benefícios, mas nem todas atuam da forma que deveriam ou ao menos executam suas tarefas.

Quando aceitamos um emprego, estamos concordando com aquilo que estão nos propondo, ou seja, aquele salário, atividade e responsabilidade.

Portanto, depois de aceitar estas condições, devemos embarcar nesta oportunidade da melhor forma possível.

Não falo aqui em aceitar qualquer atividade ou condição, mas de entender que ao fechar contrato com uma empresa, teremos de agora em diante que nos comprometer com o trabalho que aceitamos.

Com isto, quero dizer que não só devemos estar envolvidos com a atividade a ser executada, ou interessados naquele trabalho. Muito mais do que sentimentos, devemos apresentar ações, atitudes, comportamentos que demonstrem este **comprometimento no trabalho**.

Dar o nosso melhor, executar nossas atividades com excelência, dando o máximo que podemos para que o objetivo ou resultado da empresa seja alcançado.

Algumas frases são muito comuns em entrevistas de emprego e se você já não falou, pelo menos ouviu alguém falar. Como: “Quero contribuir para o crescimento da empresa e crescer junto com ela”.

Na prática, a maioria das pessoas que fala este tipo de coisa em uma entrevista, não contribui para o crescimento da empresa e nem cresce. Por quê?

A verdade é que apenas uma minoria está disposta a perder o sono, alguns minutos do almoço, o final de semana ou uma data comemorativa para que seu trabalho seja executado da melhor forma possível.

São estes os poucos que conseguem chegar a cargos de chefia, não só pelos sacrifícios que fazem pelo trabalho, mas também pelo trabalho que fazem.

Geralmente, são os que fazem seu trabalho da forma que deveria ser feita (ou mesmo além do que lhe pediram, melhor), no tempo que lhe foi estipulado, sugerem novas alternativas, se preocupam com o andamento do trabalho de toda a equipe e acabam assim se destacando dos demais.

Comprometimento no Trabalho em Equipe

A medida que as organizações se envolvem mais com o movimento da qualidade, descobrem as vantagens de ter pessoas de todos os níveis trabalhando juntas em equipes.

Os gerentes, geralmente em grupos, aprenderão e planejarão qualidade. Identificarão muitos processos ou problemas necessitados de melhoria e formarão equipes de projeto encarregados de encontrar soluções.

Mas raramente uma única pessoa possui conhecimento ou experiência suficientes para compreender tudo o que está envolvido em um processo.

Portanto importantes aumentos de produtividade e qualidade resultam, geralmente, de equipes – um grupo de pessoas que reúne suas habilidades, talentos e conhecimento, e que está comprometido com as suas funções.

Com o treinamento adequado, as equipes comprometidas com o trabalho podem geralmente atacar problemas complexos e crônicos, descobrindo soluções eficazes e permanentes.

As equipes têm outra clara vantagem sobre os esforços isolados: o apoio mútuo que surge entre seus membros.

O sinergismo que veem de pessoas trabalhando juntas de maneira produtiva em um projeto importante é em geral suficiente para manter o entusiasmo e apoio, mesmo em tempos difíceis.

Quando o espírito de equipe invade uma organização, todos os empregados começam a trabalhar juntos visando à qualidade – sem barreiras, sem facções, “todos em uma única equipe”, movendo-se juntos na mesma direção.

O tratamento das necessidades internas do grupo, consequência dessas pressões, é tão importante quanto à tarefa externa do grupo de fazer melhorias.

Quando uma equipe funciona harmoniosamente, os membros podem concentrar-se em sua meta principal de melhorar um processo.

A participação dos funcionários é crucial, inclusive nas decisões, estabelecimento de metas e acompanhamento do desempenho.

Assim, cada membro da equipe assume um grau de responsabilidade pela performance da empresa.

A promoção da participação das pessoas destaca-se como um elemento fundamental para a obtenção da sinergia entre equipes.

Pessoas com habilidades e competências distintas formam equipes de alto desempenho quando lhes é dada autonomia para alcançar objetivos bem definidos.

Os líderes devem buscar o comprometimento de todos no processo rumo à excelência do desempenho. Este sistema promove a lealdade e o trabalho em equipe baseada nos valores e na busca do atendimento dos propósitos comum.

Encoraja e apoia a iniciativa, a criatividade e o gerenciamento dos riscos.

Oportunidades para inovação e compartilhamento de conhecimentos e habilidades podem ser criadas através do uso de equipes de trabalho e equipes de solução de problemas, temporárias ou permanentes, departamentais ou multidepartamentais, auto gerenciadas ou não.

A qualidade é, em essência, o resultado do trabalho humano, trabalho este, individual e de equipe.

É fundamental para a qualidade uma boa gestão de liderança de pessoas na mobilização destas, no conhecimento, nas habilidades e atitudes de todos da organização.

Por isso, as empresas devem buscar cada vez mais estimular a formação de equipes internas de trabalho para poder aumentar o desempenho das mesmas. E para melhorar o desempenho destas é necessário:

1. Dizer claramente o que se espera da equipe;
2. Enaltecer o valor do trabalho em equipe;
3. Estabelecer confiança na equipe, estimulando-a, orientando-a para a execução de um trabalho factível;

4. Dar feedback;
5. Dar recompensas e reconhecimento pelo bom desempenho, pois para ser competitiva, a empresa deve cultivar uma equipe de elevada habilidade, ou seja, promover o crescimento do ser humano. Para tanto, é importante cultivar a adesão das pessoas e conscientizá-las de que o gerente não é melhor que os trabalhadores como ser humano – ele apenas tem um papel diferente.

O responsável pela vida da equipe é o líder e, a essência do trabalho deste é fornecer suporte ao trabalho de sua equipe e cobertura aos seus pontos fracos.

E para fornecer este suporte, é preciso treinamento em grupo, treinamento no trabalho, autodesenvolvimento e mútuo-desenvolvimento.

E para democratizar a forma de gerenciamento das empresas é necessário criar equipes de trabalho capazes de se desenvolver sozinhas e aprender continuamente e dar-lhes acesso às informações da empresa.

Um exemplo da utilização desta forma de trabalho foi realizado numa unidade de refinamento de petróleo da Shell no Canadá.

Os trabalhadores, no caso, discutem continuamente o que significa para o funcionário ser considerado responsável e confiável e o que representa uma organização de trabalho que encoraja a iniciativa e o desenvolvimento das habilidades até a realização de seu potencial máximo.

O sistema dá voz ativa aos funcionários em todas as questões, com exceção daquelas referentes a decisões empresariais estratégicas. Problemas menores tendem a ser resolvidos informalmente dentro da própria equipe.

Mas, caso não sejam solucionados, são levados ao Team Norm Review Board (Conselho de Análise das Normas para Equipes), composto por representantes de cada uma das seis equipes e da força-tarefa de manutenção, além do vice-presidente do sindicato e três representantes da gerência.

Esse comitê reúne-se para tomar conhecimento do problema e tentar resolvê-lo de forma consensual. Raramente as queixas menores requerem uma decisão da gerência da unidade.

Na construção de equipes comprometidas com o trabalho, primeiramente deve-se procurar membros que participarão ativamente.

É necessário então que ocorra um processo de mudança e, apesar de existirem vários tipos de equipes, todas requerem comunicação, redução de conflito e aumento da coesão e do comprometimento entre os membros do grupo.



Problemas da falta de Comprometimento no Trabalho

- **A falta de comprometimento no trabalho pode contaminar o ambiente!**

Quando um profissional não está comprometido com o objetivo da empresa, ele pode contaminar o resto do ambiente.

Por isso, o líder deve procurar entender e conhecer a sua equipe de trabalho, estabelecer metas e desafios e auxiliar as pessoas na execução de suas tarefas.

O sucesso de uma Organização está ligado ao comprometimento no trabalho em equipe de todos os profissionais.

- **A falta de comprometimento no trabalho gera desgaste de energia, tempo e falta de interesse.**

Quando os profissionais não estão comprometidos com a empresa ou com o sucesso da equipe, por exemplo, os resultados tendem a ser negativos. Além disso, também consome mais recursos do que o necessário para a Organização.

Portanto, o ideal é que o profissional estabeleça prioridades no trabalho, seja proativo e comprometido com a sua equipe para alcançar o sucesso.

Ou seja, não aguarde até a sexta-feira para organizar a sua mesa ou terminar o relatório, inicie o quanto antes e dê o melhor de si durante o desempenho das suas atividades.

Importância do Comprometimento no Trabalho

As empresas de hoje estão preocupadas em melhorar a produtividade e baixar o custo.

Investem em diversos sistemas para obterem resultados rapidamente, mas em contrapartida elas precisam de comprometimento por parte do colaborador.

Muitas organizações estão preocupadas com a satisfação dos colaboradores e esquecem de verificar o comprometimento de seus colaboradores.

Frequentemente buscam avaliá-lo através de empresas especializadas para poderem entender esse cenário e onde melhorar para que alcancem os resultados almejados.

A satisfação no trabalho tem seus aspectos positivos. **Pode contribuir para o bem social das relações, criatividade e diminuir o turnover dentro das empresas.**

“Se a satisfação no trabalho só tem efeito positivo quando o funcionário é comprometido, então como saber ou como fazer para que ele seja comprometido?”

Não basta só exigir para haver comprometimento no trabalho. Uma empresa precisa estar muito bem organizada, tendo todos os papéis bem definidos. O líder da equipe tem que estar muito bem preparado para que sua equipe possa atingir vários níveis de comprometimento.

O cotidiano demonstra que equipes são cópias de seus líderes, desde o tratamento até a execução das funções.

Quando um líder tem comprometimento com a empresa e a equipe, até **o índice de faltas cai consideravelmente** e a qualidade sobe de forma assustadora, melhorando os custos e produtividade.

Claro que todos vão dizer que é o salário que os move, mas isso é um engano.

O dinheiro é uma consequência. O que o colaborador quer é ser valorizado, e na maior parte das vezes isso significa que ele quer apenas ser ouvido. Portanto, o líder tem que estar muito atento às necessidades de seus colaboradores.

Agora com interesse em metas e desafios, o comprometimento com o trabalho nos ajuda a ter sucesso e alcançar as metas desafiadoras. Compromisso também vai ser uma força motriz para alcançar os objetivos mesmo passando por adversidades.

Os empregadores vão se beneficiar mais contribuindo para o bem-estar dos empregados, em vez de manter os colaboradores somente satisfeitos. Comprometimento com o trabalho contribui para o bem-estar e melhor desempenho.

Em um estudo da Universidade de Tromsø, realizaram um levantamento entre 120 colaboradores.

Os participantes foram discutir cinco episódios de um dia normal de trabalho. Para cada um dos episódios, os participantes tiveram que responder questões ligadas ao bem-estar.

Os participantes do estudo tiveram comprometimento, interesse e desafios mais frequentes do que satisfação quando eles trabalharam com suas tarefas principais.

E a combinação de comprometimento, interesses e desafios é o que faz o colaborador se sentir bem no trabalho. O estudo não mostra que a satisfação é parte da promoção do trabalho e sim compromisso, interesse e desafios.

“O compromisso no trabalho é mais relevante do que a satisfação.”

Exemplos de Comprometimento no Trabalho

#1 Comprometimento afetivo

São colaboradores que mantêm um vínculo sentimental e emocional com a empresa em que atuam. Estes profissionais sentem-se valorizados e têm orgulho em estar na organização, se colocando sempre à disposição para contribuir em prol da empresa.

Nesta forma de comprometimento, os objetivos do funcionário estão aliados com os da empresa.

#2 Comprometimento instrumental

São colaboradores que dão importância ao salário e aos benefícios recebidos, ou que entendem que os custos de um desligamento seriam maiores do que se permanecer nela.

Para eles, a questão financeira é um motivador que os mantém ativos dentro do ambiente corporativo.

Esta forma de comprometimento organizacional está relacionado a colaboradores com pouca qualificação profissional, e que precisam permanecer na empresa não porque querem, mas por necessidade.

#3 Comprometimento normativo

São colaboradores que permanecem em determinada empresa porque se sentem obrigados a estar dentro dela, seja por causa de um “débito” com a organização ou para retribuir um favor por algum benefício recebido.

#4 Comprometimento sociológico

Trata-se de uma relação de chefia e subordinação em que os colaboradores, normalmente com pouca qualificação e conhecimentos sobre de seus direitos trabalhistas, aceitam a dominação imposta pela empresa como algo normal ou natural.

Normalmente, se mantêm na empresa muito mais pela garantia de um salário fixo do que por gostar de estar ali.

#5 Comprometimento afiliativo

Esta forma de comprometimento é estabelecido pela sensação de identificação e pertencimento do colaborador com a empresa.

O profissional vê a relação de seus objetivos profissionais alinhados com os da organização, sem interferência de suas ambições ou projeções pessoais. Sua ligação é extremamente relacionada a fatores profissionais e ao seu crescimento na mesma.



Benefícios de uma Equipe Comprometida no Trabalho

Um amontoado de pessoas não é uma equipe. Para ter essa característica, é preciso que todos do grupo tenham a mesma prioridade e objetivo: alcançar as metas propostas, ou seja, estejam comprometidos com a causa da empresa.

“Em um grupo ideal, os membros dão apoio uns aos outros, colaboram livremente e se comunicam com clareza e de forma aberta entre eles”.

Para as empresas, o trabalho de uma equipe comprometida no trabalho traz benefícios tanto para os próprios membros quanto para a instituição, já que, nessa forma de batente, a competição individual é minimizada e o que começa a contar pontos são a cooperação e a colaboração entre as pessoas.

Quando falta certo conhecimento ou competência para algum membro da equipe, outra pessoa está pronta para supri-lo e até ensiná-lo.

Dessa forma, ambos os trabalhadores saem ganhando, assim como a empresa, que passa a obter colaboradores mais capacitados e com sabedoria para trabalhar em grupos.

As equipes têm mais fontes de informação. Cada indivíduo, com a sua formação individual e experiência, colabora para um acúmulo de conhecimento para a equipe que irá facilitar na resolução de atividades e tomadas de decisões.

Além disso, equipes costumam ser mais criativas, já que cada membro tem seu ponto de vista sobre determinado problema, – e essa diferença soma forças para novas soluções para o mesmo problema.

No âmbito pessoal, a interação com outras pessoas faz com que o indivíduo reavalie seu ponto de vista sobre diversos assuntos, levando-o a questionar-se e mesmo modificar seu estilo de comunicação, dessa forma, as pessoas aprendem mais sobre os outros – e até sobre si mesmos.

Como Melhorar o Comprometimento dos Colaboradores

Como vimos nos tópicos anteriores, o comprometimento pode ser individual ou em grupo, por isso, aqui você vai aprender como melhorar o comprometimento dos colaboradores tanto individualmente bem como em grupo.

Melhorando comprometimento individual:

- **# Metas claras e desafiadoras**

Seu funcionário precisa saber dos objetivos da empresa e ter estímulos individuais para serem mais produtivos e colaborativos.

Crie metas factíveis. Se você criar uma meta irreal e o seu funcionário achar que não conseguirá atingi-la, ele não vai se motivar a tentar e não vai se mover para alcançá-la.

O ideal é que a meta seja desafiadora, mas não impossível.

- **# Reconhecimento**

A remuneração é um forte elemento motivador. Recompensar aqueles que conseguirem atingir as metas pode ser uma excelente medida. Toda crítica faz parte do processo de liderança.

No entanto, é preciso lembrar que os elogios constroem relações profundas, duradouras e comprometimento entre as pessoas, o que é extremamente útil na relação líder-liderado.

- **# Investir em cursos e treinamentos**

Além de qualificar a equipe, programas de treinamento podem promover colaboradores. Os programas de treinamento podem ser uma maneira de qualificar a equipe.

São muito úteis quando precisa implantar algo novo ou quando não encontra profissionais qualificados para determinadas tarefas no mercado. É também uma maneira de promover colaboradores.

Melhorando comprometimento da equipe:

- **# Comunicação aberta e frequente**

A disfunção da maioria das equipes está enraizada em falhas na comunicação, como pouca escuta, interrupções, desconexão, inabilidade de ir direto ao ponto, e simplesmente não comunicar com a frequência suficiente para criar coesão na equipe.

- **# Dê tempo para criar coesão na equipe**

Relacionamentos não se podem desenvolver no vácuo. Gastar menos tempo juntos não irá criar laços mais fortes na equipe. Construir coesão eficaz na equipe envolve dar tempo para conhecer os estilos de trabalho, personalidades e preferências.

- **# Construa cooperação**

Numa equipe forte, as pessoas dependem umas das outras para tornar os processos e interações funcionando como o planejado.

Equipes fortes erradicam integrantes que não cooperam e querem substituí-los por pessoas que irão avançar o processo da equipe ou orientá-los a um comportamento mais cooperativo.

- **# Reconheça as forças**

Pode ser difícil ver as forças dos outros integrantes. Em um clima de negócios, onde a apreciação é frequentemente escassa, muitos de nós perdemos do hábito de olhar para os pontos fortes dos outros.

É preciso uma mudança de mentalidade para começar a ver as pessoas com os olhos que admiramos e apreciamos nelas. Tenha tempo para fazer uma apreciação honesta e sincera aos integrantes da equipe.

- **# Gerencie resultados, não tarefas**

Em última análise, que importa é a contribuição de cada integrante aos objetivos e missão da equipe.

Equipes fortes, com diversas personalidades, aprendem a focar nos resultados que cada integrante alcança, ao invés de tentar fazer com que os integrantes alcancem os resultados de uma determinada maneira.

Isso proporciona às pessoas a expressarem as personalidades deles através do trabalho e ainda contribuir significativamente para o esforço da equipe.

- **# Aproveite o espírito competitivo para criar cooperação**

Competição amigável gera resultados. Mantenha a competição na equipe e seus próprios resultados passados, não entre os integrantes. Faça a competição ser animada.

Revise os sucessos do passado e encontre maneiras de positivamente desafiar para ultrapassar aqueles resultados.

I-M-P-O-R-T-A-N-T-E: as formas de aumentar o comprometimento no trabalho constituem base para o desenvolvimento do espírito de comprometimento e colaboração em equipe, por isso, nunca deixe de promover o comprometimento individual.

2- A PSICOLOGIA E SUA EVOLUÇÃO COMO CIÊNCIA

A Psicologia tem conhecido um grande desenvolvimento em Portugal nos últimos anos, mas apesar desta divulgação e presença nos media de temas psicológicos, são frequentes algumas ideias pré- concebidas, não inteiramente verdadeiras, sobre o que faz o Psicólogo e o que é a Psicologia.

A Psicologia pode ser definida como a ciência que estuda o processo mental humano e o comportamento observável. A sua origem remonta ao séc. V a.C., altura em que Platão e Aristóteles se viam às voltas com muitos dos problemas que ocupam hoje os Psicólogos. O estabelecimento formal desta ciência deu-se em 1879, em Leipzig na Alemanha, com o laboratório de Psicologia Experimental de Wundt.

A Psicologia estuda todos os aspectos do funcionamento interno da mente, como a memória, os sentimentos, o pensamento e a percepção, bem como de funções de relação, como o comportamento e a fala. Estuda também a inteligência, a aprendizagem e o desenvolvimento da personalidade. Alguns dos métodos utilizados em Psicologia são a observação, a recolha de histórias pessoais e a utilização de instrumentos de avaliação de funções cognitivas, como a inteligência e a personalidade.

Existem vários ramos especializados, dentro da Psicologia. Algumas das áreas que tem conhecido um maior desenvolvimento nos últimos anos são a Psicologia Clínica, a Psicologia Social e das Organizações e a Neuropsicologia.

A Psicologia é uma das disciplinas académicas mais antigas, mas também uma das mais novas. É que, apesar dos primeiros pensadores e filósofos já se debruçarem sobre questões que fazem hoje área de estudo da Psicologia, foi no séc. XIX que os pesquisadores , apoiados na investigação e na experimentação, puderam construir uma identidade própria, aperfeiçoando os instrumentos, técnicas e métodos de estudo

Aristóteles (séc. IV a.C.), já descrevia as leis da associação, ao estudar a aprendizagem. Defendia a ideia de que o corpo e a alma formam uma unidade vital indivisível e de que “todos os afectos da alma são mostrados por um corpo , pois ao mesmo tempo que se dão determinações como a coragem, a brandura, o temor, a piedade, a audácia, a alegria, o amor, o ódio, o corpo experimenta uma modificação. Sócrates faz a distinção entre conhecimento sensorial e conhecimento racional e utiliza a argumentação lógica – método sofista (ou socrático) para resolver os problemas da ética e da estética. Hipócrates descreve doenças psíquicas através da teoria dos humores e define a saúde e doença física e mental na base do equilíbrio dos humores, o que põe em causa a origem mágica e divina de então. Considerava que as relações entre estes humores determinavam o temperamento e personalidade. Por exemplo, excesso de bile amarela resultava num temperamento colérico (zangado, irritado). Também afirma que maltratar o cérebro causa a morte ou a loucura e que a epilepsia tem origem no cérebro, o que mostra uma concepção orgânica das doenças mentais.

No séc. XVII, **Descartes** defende um dualismo corpo- espírito. John Locke vai contra a tradição de se encararem os fenómenos psíquicos a partir de Deus e propõe a experimentação e a observação dos fenómenos (empirismo). Faz a distinção entre experiência externa (sensação) e a experiência interna (reflexão). Leibniz considera a existência de fenómenos psíquicos inconscientes, pois fala em pequenas percepções que podem não se tornar objecto directo do nosso conhecimento, mas que podem influenciar o nosso comportamento.

Foi há pouco mais de cem anos que os psicólogos definiram os fundamentos da psicologia e o seu objecto de estudo. Ao longo do séc. XIX, à medida que o método científico era utilizado para resolver os problemas da psicologia, houve várias manifestações de que esta disciplina estava a emergir. Dão-se as enunciação das leis psicofísicas de Weber e de Fechner e a criação de laboratórios de psicologia por Sergi, em Roma. Mas foi então, em Dezembro de 1879, que Wilhelm Wundt fundou o primeiro laboratório de psicologia do mundo que permitiu conquistar autonomia para esta disciplina, emancipando-se da Filosofia. Wundt também criou a revista *Philosophische Studien* , dedicada a relatos de experiências.

A Associação Americana de Psicologia (APA) , a primeira organização científica e profissional de psicólogos, foi fundada em 1892. Depois de estabelecida, a nova

disciplina desenvolveu-se e expandiu-se rapidamente, em especial nos EUA, onde ainda hoje detém um lugar de destaque na psicologia.

Este crescimento da psicologia tem sido acompanhado por um aumento enorme de informações provenientes de investigações, artigos teóricos e revisões da literatura, bem como de uma diversidade de fontes. A psicologia expandiu-se tanto em termos de número de técnicos, investigadores, académicos e de literatura publicada, bem como em termos do impacto na nossa vida quotidiana. Todos nós somos de alguma forma influenciados pelo conhecimento ou trabalho de psicólogos.

O campo de estudo da Psicologia é muito vasto- alguns dos fenómenos que aborda fazem fronteira com a Biologia, outros com as Ciências Sociais, como a sociologia. De uma forma geral, esta ciência interessa-se por aquilo que os organismos fazem- o comportamento e aqui inclui-se a actividade mental.

Se desejar ter uma ideia mais clara da vastidão de campos que a Psicologia abarca, pode visitar o site oficial da **Associação Americana de Psicologia**, onde estão as 53 divisões ou domínios de estudo da Psicologia. (site em inglês)

Algumas das suas vertentes mais importantes são a Psicologia Clínica, a Psicologia da Saúde, a Psicologia da Educação, a Psicologia Económica, a Psicologia Política, a Psicologia do Desporto e a Psicologia do Trabalho e das Organizações.

A Psicologia Clínica é um campo complexo para abarcar o comportamento humano e a emoção. A Psicologia clínica centra-se na avaliação, tratamento e compreensão de problemas psicológicos. Procura usar os princípios da psicologia para melhor compreender, prever e aliviar aspectos intelectuais, emocionais, biológicos, psicológicos, sociais e comportamentais do funcionamento humano (APA). Assim, a Psicologia Clínica usa o que é conhecido sobre os princípios do comportamento humano para ajudar as pessoas com inúmeros problemas e preocupações que experimentam no ciclo de vida, nas suas relações, emoções e personalidades.

O nascimento da Psicologia Clínica como especialidade, ocorreu em 1896 com a abertura da primeira clínica psicológica na Universidade da Pensilvânia, por Lightner Witmer (1867- 1956). Muitos dos seus princípios ainda hoje se aplicam: realizar a

avaliação/ diagnóstico antes do tratamento; abordagem multidisciplinar, prevenção dos problemas.

Conheça alguns dos modelos mais importantes que a ciência psicológica utiliza para explicar o funcionamento da personalidade e para a intervenção psicológica.

Abordagem Sistémica

Parte da teoria geral dos sistemas e da teoria da comunicação de Watzlawick. É um paradigma que emerge das ciências exactas e fornece uma grelha teórica e prática de compreensão dos sistemas humanos. Nos anos 40, Ludwig von Bertalanffy publicava uma série de princípios válidos para vários sistemas (biológicos, físico-químicos, sociais).

O sistema é uma complexidade organizada em múltiplos elementos que estão em interacção recíproca no seu interior e com o meio. Um sistema pode ser aberto (auto- organização) ou fechado (entropia).

A perspectiva sistémica constitui um bom suporte teórico para a intervenção, especialmente em terapia familiar. Põe em causa uma epistemologia linear, unidireccional e conceptualiza os problemas humanos não num único sentido, mas em função dos contextos donde emergem os problemas. Alarga a perspectiva de intervenção, centrada apenas num sistema pessoal, para uma perspectiva que se centra nos contextos de vida e nas redes de apoio dos sujeitos.

Estes pressupostos foram aplicados sobretudo na terapia familiar.

Modelo Cognitivo- Comportamental

Esta perspectiva teve origem nos trabalhos de Aaron Beck e Albert Ellis. Sugere que as nossas crenças e atribuições desempenham um importante papel no comportamento.

” O que perturba o ser humano não são os factos, mas a interpretação que ele faz dos factos”

Epictetus- Século I

Esta abordagem é historicamente baseada nos princípios da aprendizagem e da psicologia experimental. Centra-se no comportamento observável e não observável (pensamentos), adquiridos através da aprendizagem e do condicionamento no ambiente social.

As terapias cognitivo- comportamentais compartilham alguns pressupostos básicos, ainda que existam diferentes abordagens conceptuais e estratégicas para os diversos transtornos. Há algumas características essenciais no núcleo das terapias cognitivo- comportamentais (Dobson, 2001):

1- A actividade cognitiva influencia o comportamento

2- A actividade cognitiva pode ser monitorada e alterada.

3- O comportamento desejado pode ser influenciado mediante a mudança cognitiva

Esta terapia baseia-se na premissa que uma inter-relação entre cognição, emoção e comportamento é parte integrante do funcionamento psicológico normal. Um acontecimento de vida pode despoletar inúmeras formas de agir, sentir e pensar, mas não é o evento em si que gera as emoções e comportamentos, é o que nós pensamos e interpretamos sobre esse evento.

Outra premissa é que as distorções cognitivas são muito frequentes em diferentes transtornos.

Ao contrário do que sucede com o modelo psicanalista, o material trazido à consulta não é interpretado pelo terapeuta, mas elaborado conjuntamente com o cliente, com

o objectivo de identificar, examinar e corrigir as distorções do pensamento que causam sofrimento emocional ao indivíduo.

Albert Ellis centrou-se nas crenças irracionais para lidar com pensamentos e comportamentos problemáticos. Pensamentos como " toda a gente deve me apreciar", " ninguém vai amar alguém tão feio como eu" vão inevitavelmente conduzir á decepção.

Aaron Beck desenvolveu a terapia cognitiva para tratar a depressão e outros problemas. Beck considera que durante o desenvolvimento, as pessoas formulam regras sobre o funcionamento do mundo, que tendem a ser simplistas, rígidas e frequentemente baseadas concepções erróneas.

As abordagens cognitivistas podem-se distinguir em duas tradições:

- Cognitivismo Substantivo Racionalista: centra-se no conteúdo, pensamento interno, mecanicista. (Ellis, Beck, Meichenbaum, D´Zurilla, etc)
- Cognitivismo Construtivista Desenvolvimental: O Construtivismo promulga que o conhecimento e a experiência humana implicam uma proacção activa do sujeito, a importância das emoções e os problemas psicológicos refletem diferenças entre as exigências do ambiente e a capacidade adaptativa do cliente.

Abordagem Humanista

Esta abordagem têm as suas origens na filosofia Europeia e no trabalho psicoterapêutico de Victor Frankl, Carl Rogers, Abraham Maslow, Rollo May, Fritz Perls e outros. Rejeitando as assunções básicas das teorias psicodinâmicas e comportamentalista, os humanistas assumem uma abordagem fenomenológica que enfatiza a percepção individual e a experiência. Tende a ver as pessoas como activas, pensadoras, criativas e orientadas para o crescimento. Consideram que as pessoas são basicamente bem intencionadas e que naturalmente lutam pelo

crescimento, amor, criatividade e auto- actualização. Em vez de se centrar na influência do passado, os humanistas focam-se no “aqui e agora” ou presente.

Exemplos de Conceitos e Técnicas Humanistas

Empatia- capacidade de ver o mundo a partir da perspectiva da outra pessoa. Transmite a sensação de ser ouvido e compreendido.

Aceitação incondicional- aceitar totalmente os sentimentos e pensamentos do cliente

Auto- actualização- As pessoas tendem a procurar o crescimento e a atingir o seu máximo potencial.

Congruência- O terapeuta manifesta sentimentos autênticos durante a consulta. É uma harmonia entre os sentimentos e as acções.

A terapia centrada no cliente é a perspectiva de Carl Rogers e é um dos exemplos mais clássicos da abordagem humanista. Usa técnicas não directivas como a escuta activa, empatia, congruência e aceitação incondicional. A empatia sincera é necessária para as pessoas se sentirem aceites e compreendidas e para permitir o crescimento.

Abordagem Comportamentalista

O expoente moderno mais importante do behaviorismo foi Skinner (1904-1990), que considerava que o único objecto da psicologia era o comportamento manifesto (observável).

Nesta abordagem, pretende-se manipular e controlar o comportamento através do reforço (quando as pessoas têm o comportamento desejado, aumentando a hipótese da sua ocorrência) e através de castigos (quando as pessoas se comportam de maneira indesejável).

A aprendizagem pode fazer-se por condicionamento clássico, em um estímulo, até aí neutro, é associado com dado motivacionalmente significativo e surge uma resposta.

Ex: Condicionamento Clássico de Pavlov:

Pavlov reparou que os cães salivavam muitas vezes sem razão fisiológica aparente, para que tal acontecesse. O cão aprende uma associação entre o alimento e um sinal casual que precedia o alimento. Pavlov verificou que ao tocar a campainha antes de dar comida ao cão, este começava a salivar quando ouvia a campainha, após alguns ensaios de associação entre campainha e comida- o que originava o reflexo condicionado.

Uma campainha começava a tocar e passado algum tempo, com a campainha ainda a tocar, era fornecido ao animal comida. A sequência campainha- comida foi repetida uma série de vezes. Aos poucos, a quantidade de saliva produzida começou a aumentar logo após a campainha tocar. O cão salivava ao ouvir a campainha, o que não sucedia no início da experiência.

A associação repetida entre o som da campainha (estímulo neutro) e a carne, transformou o estímulo inicialmente neutro (campainha) num estímulo condicionado que agora provocava a salivação sob a forma de um reflexo condicionado.

No condicionamento operante, há um aumento da probabilidade de resposta num determinado meio ambiente devido ao reforço da resposta.

Ex: rato que carrega numa alavanca para obter uma recompensa de comida.

Vários autores duvidaram da capacidade deste “behaviorismo radical” para explicar a complexidade do comportamento humano. As grandes diferenças de personalidade indicam que não é só importante o que as pessoas fazem, mas também o que pensam e esperam (expectativas). Isto levou a uma evolução do comportamentalismo, aceitando conceitos como expectativa e crença. Estes são os

teóricos da aprendizagem social, como Albert Bandura e Walter Mischel. Defendem que muitas das diferenças individuais entre os indivíduos são basicamente cognitivas: são os modos diferentes de interpretar o mundo, de pensar e agir sobre ele. Assim, os comportamentos podem ser aprendidos e desenvolvidos pela observação do comportamento dos outros, em vez de ter de realizar esse comportamento ou ser reforçado para um determinado comportamento. Esta abordagem também valoriza o papel das expectativas no desenvolvimento do comportamento. Por exemplo, alguém pode dedicar muito tempo e dinheiro para obter uma licenciatura, porque espera que essa qualificação vá originar uma carreira e vida satisfatórias.

Abordagem Psicodinâmica

Foi fundada com o trabalho de Sigmund Freud. Muitos neo- Freudianos e outros revisionistas fizeram uma grande adaptação, desenvolvimento e mudança na abordagem básica de Freud. Esta abordagem ainda mantém certas concepções sobre o comportamento humano e problemas psicológicos.

Defende que o comportamento humano é influenciado por desejos intra-psíquicos, motivações, conflitos e impulsos. Os mecanismos de defesa do ego (adaptativos ou não), são utilizados para lidar com conflitos, desejos, necessidades e fantasias não resolvidos, que contribuem para o comportamento normal ou anormal. As experiências precoces na infância desempenham um papel fundamental no desenvolvimento psicológico e no comportamento adulto. A compreensão destas influências inconscientes e a sua discussão e integração nas experiências quotidianas ajuda a melhorar o funcionamento psicológico. A relação de transferência que se desenvolve entre o cliente e o terapeuta também ajuda a melhorar o funcionamento psicológico.

Freud desenvolveu uma compreensão do comportamento humano baseado em três estruturas mentais, que normalmente estão em conflito:

– o Id, desenvolvido à nascença, funciona segundo o princípio do prazer e representa todos os desejos e necessidades mais primitivos. O Id não conhece juízos de valor, moral, ou o bem ou o mal. O Id procura a satisfação imediata sem considerar as circunstâncias da vida real. A nossa energia psíquica básica (líbido) está contida no Id e exprime-se através da redução da tensão. Contudo, para a satisfação das necessidades é preciso interagir com o mundo real. O ego, que é mediador entre o id e o mundo exterior, ajuda nesta interacção.

– o ego, que funciona segundo o princípio da realidade, mantém em suspenso as exigências para o prazer que provêm do id, até que se encontre um objecto apropriado para satisfazer a necessidade e reduzir a tensão. Desenvolve-se cerca do primeiro ano de idade e representa os aspectos racionais e razoáveis da nossa personalidade, ajudando-nos a adaptar a um mundo desafiante.

– o superego, que se desenvolve cerca dos cinco anos de idade, quando são assimiladas as regras de comportamento ensinadas pelos pais, através de um sistema de recompensas e castigos. Representa a internalização de normas e regras sociais, culturais e familiares. O superego inclui o ego ideal (a imagem perfeita do que somos e do que podemos ser) e a nossa consciência (as regras de bons e maus pensamentos e comportamento).

Ir-á haver um conflito inevitável entre id, ego e superego para lidar com a ansiedade e desconforto e a necessidade de utilizar mecanismos de defesa do ego. O ego está numa posição difícil, pois têm de lidar com forças opostas. Os mecanismos de defesa são estratégias desenvolvidas pelo ego para proteger o indivíduo destes conflitos internos e em geral, inconscientes. Eles ajudam a lidar, adaptativamente ou não, com a inevitável ansiedade de ser humano. Há uma variedade de mecanismos de defesa, como a repressão (manter pensamentos, desejos, sentimentos e conflitos desagradáveis fora da consciência), negação (negar que existem pensamentos ou sentimentos problemáticos), sublimação (substituição de uma meta que não pode ser satisfeita por uma outra socialmente aceitável), projecção (a origem da ansiedade é atribuída a outra pessoa).

Freud também definiu vários estádios psicosssexuais do desenvolvimento da personalidade. No decorrer destes estádios, as crianças são auto-eróticas ao obter prazer erótico quando estimulam as zonas erógenas do corpo. Cada estádio tende a estar localizado numa determinada zona erógena. Estes incluem as fases oral, anal, fálica, latente e genital.

– O Estádio oral vai desde o nascimento até ao segundo ano de vida. A estimulação da boca (sugar, morder, etc) é a fonte de satisfação erótica.

– No estádio anal, a satisfação vai da boca para o ânus e as crianças têm prazer na zona anal. Nesta fase treinam a higiene pessoal e as crianças podem reter ou expelir fezes.

– No estádio fálico, por volta do quarto ano de idade, a satisfação erótica passa para zona genital, havendo manipulação e exibição dos órgãos genitais. Neste estádio há o desenvolvimento do Complexo de Édipo, em que o rapaz desenvolve um desejo incestuoso e de morte, desejando unir-se à mãe e eliminar o pai. Os medos de retaliação e de castração resultam na repressão destes impulsos e na identificação com o pai.

O objectivo desta abordagem é o insight- compreensão de factores inconscientes que levam a comportamentos e sentimentos problemáticos, através de uma análise aprofundada e cuidadosa do papel de desejos, impulsos e conflitos inconscientes na vida diária.

Técnicas como a associação livre (dizer tudo o que nos passa pela cabeça) , a análise dos sonhos e a interpretação, são usadas para compreender e tratar vários problemas.

3- PSICOLOGIA APLICADA ÀS ORGANIZAÇÕES

A psicologia organizacional é a vertente da psicologia responsável por desenvolver práticas estratégicas para negócios e empresas.

Em um mercado cada vez mais disputado, as demandas de produção e lucro precisam ser conciliadas com as necessidades dos profissionais, afinal, uma equipe só desenvolve um bom trabalho se estiver em adequadas condições físicas e sociais.

A psicologia organizacional tem o papel de promover a qualidade de vida dos colaboradores, o que gera benefícios para o alcance de produtividade e lucro. Quer saber mais?

A psicologia organizacional é uma área de atuação da Psicologia voltada para o trabalho em contextos corporativos. Ela tem foco nos [recursos humanos](#) da companhia, buscando alinhar os interesses da empresa e as necessidades dos colaboradores. A proposta é promover qualidade de vida e condições propícias para que os profissionais tenham o máximo de produtividade e bom desempenho.

Quando os funcionários se sentem bem no [ambiente de trabalho](#), eles produzem mais e com mais qualidade. Isso envolve o respeito aos horários de pausa (para almoço e lanche, por exemplo), segurança no ambiente, possibilidade de ser ouvido pelos colegas, respeito mútuo, boa relação com os gestores, acolhimento no grupo, competitividade em doses brandas, [ética profissional](#) e vários outros fatores.

Esse conjunto de elementos favorece o bem-estar do trabalhador e cria condições para que ele tenha um rendimento positivo. É papel da psicologia organizacional promover condições de boa convivência e que estimulem a produtividade, fazendo uma mediação entre os interesses empresariais e a qualidade de vida da equipe.

Isso ainda ajuda muito no fortalecimento da [marca empregadora](#). Para saber mais sobre esse tema, aproveite para fazer o download gratuito do [Manual para desenvolvimento da Marca Empregadora](#).

Como surgiu a psicologia organizacional?

A psicologia organizacional surgiu a partir de uma área de estudo chamada de psicologia industrial. Engajada na testagem psicológica e no [recrutamento e seleção](#), a psicologia industrial era direcionada para a produtividade, sem dar tanta atenção para a qualidade de vida na empresa e nem para a interação entre grupos.

Ao longo das décadas, com diversos estudos científicos voltados para as relações interpessoais no meio laboral, convivência entre colaboradores, bem-estar na empresa e com as referências da psicologia do trabalho, a psicologia organizacional foi se desenvolvendo e construindo uma base sólida de saberes, até ela se tornar o que conhecemos hoje.

Quais são os tipos de consultoria em psicologia organizacional?

Contar com uma consultoria em psicologia organizacional é uma ótima alternativa para as empresas solucionarem questões ligadas à [gestão de rh](#) e promoverem melhorias no negócio.

A consultoria em psicologia organizacional pode ser de duas modalidades: interna ou externa. A interna é aquela realizada por consultores da própria empresa. Eles conhecem a cultura corporativa e estão imersos no cotidiano do negócio, sabendo de hábitos e tendências do empreendimento.

A consultoria externa é realizada por uma equipe de trabalhadores que não pertence à corporação. São contratados temporariamente para a resolução de questões específicas e têm como vantagem a imparcialidade elevada.

Qual a importância da psicologia organizacional para as empresas?

Manter os processos funcionando bem na corporação é fundamental para obter bons resultados. Matérias-primas, máquinas, procedimentos e manutenções são fundamentais para que a companhia obtenha lucro e boa performance no mercado.

Nesse contexto, também é muito importante dedicar uma atenção especial ao fator humano do empreendimento. Afinal, as engrenagens do negócio só funcionam com a ação dos profissionais. São as pessoas que pensam em estratégias, movem e reparam as máquinas, organizam as atividades e limpam o ambiente, permitindo que o trabalho seja executado de maneira efetiva.

A psicologia organizacional é a área da ciência psicológica responsável pelo cuidado com as pessoas da empresa. Ela abrange um conjunto de saberes que é usado para favorecer uma boa gestão dos colaboradores e para promover mais qualidade de vida no meio laboral. Isso permite que os funcionários trabalhem bem e favorece a produtividade e a satisfação na companhia.

Quais são os benefícios da psicologia organizacional?

A psicologia organizacional oferece uma série de benefícios para a corporação. Em primeiro lugar, ela permite a resolução estruturada de problemas ligados aos funcionários no meio laboral. As soluções são construídas junto à equipe e com o apoio de conhecimentos especializados de psicologia.

Outro fator importante é que a psicologia organizacional promove uma série de medidas para que haja mais qualidade de vida para os profissionais, pois ela trabalha com ergonomia, mediação de conflitos, gestão de benefícios e melhoria das condições de trabalho.

Além disso, a psicologia organizacional [mapeia a cultura organizacional](#) para realizar políticas que beneficiam essa importante variável. Isso contribui para o bem-estar do time e para a manutenção de um ambiente saudável.

Vale ressaltar que todos esses fatores favorecem a redução da rotatividade na empresa (o chamado [turnover](#)), pois os trabalhadores ficam mais satisfeitos com seus empregos. Consequentemente, isso resulta na diminuição de custos com novas admissões, doenças ocupacionais e licenças.

Em que áreas a psicologia organizacional atua?

O trabalho em psicologia organizacional é voltado para diversas áreas distintas na empresa. Saiba mais a seguir.

Recrutamento e seleção

A psicologia organizacional tem um arsenal de técnicas e metodologias para identificar habilidades e verificar a adequação dos candidatos às vagas disponíveis. Para isso, ela pode utilizar testes psicológicos, dinâmicas de grupo, entrevistas, provas situacionais e avaliações objetivas.

O psicólogo detém amplos conhecimentos desses recursos avaliativos. Ao longo de sua formação, ele estuda vários componentes da avaliação psicológica para aplicar suas metodologias de forma cuidadosa e para compreender o sujeito de forma global e coerente.

Além disso, os testes psicológicos, ferramentas científicas credenciadas pelo Conselho Federal de Psicologia, só podem ser usados por psicólogos. Esses métodos complementam o processo de avaliação, contribuindo com importantes compreensões sobre as pessoas avaliadas.

A proposta é reunir um conjunto de recursos para propiciar um recolhimento de informações efetivo e escolher o candidato que mais se adéqua às exigências do cargo e à [cultura organizacional](#). Nesse contexto, uma ótima alternativa para otimizar esse processo são os [softwares de recrutamento e seleção](#). Eles contribuem para que a equipe de psicólogos tenha mais eficiência e eficácia na contratação.

Treinamento e desenvolvimento

Os treinamentos são um conjunto de ações de capacitação no curto prazo, que visam solucionar possíveis problemas identificadas nos processos. Podem ser focados no aprimoramento ou desenvolvimento de competências ou na proposição de formas mais modernas e corretas de desempenhar alguma atividade. Eles têm sempre uma proposta pontual, coletiva e em espaços de tempo reduzidos.

O desenvolvimento é um processo de longo prazo, normalmente focado no nível individual para promover o crescimento na carreira. A proposta envolve um conjunto de medidas para incentivar o amadurecimento pessoal, o desenvolvimento de competências e a aprendizagem de novas estratégias para a vida profissional.

Os psicólogos organizacionais conhecem a dinâmica do meio corporativo e podem auxiliar na identificação de habilidades e fraquezas. Com isso, é possível desenvolver estratégias de promoção de melhorias e para a maximização dos pontos positivos. Novamente, os testes psicológicos podem ser úteis para a identificação de pontos fortes e fracos. Isso é importante para estruturar programas de [treinamento e desenvolvimento](#) que realmente atendam às necessidades dos profissionais.

Além disso, muitas vezes são identificadas deficiências nos processos de interação grupal, como rivalidades, fofocas, competição desleal e isolamento de profissionais. Com os conhecimentos de teorias e processos grupais, o psicólogo organizacional pode promover ações de treinamento para melhorar a convivência.

Gestão de clima organizacional

O [clima organizacional](#) é um fator muito importante para a produtividade do negócio. Um ambiente saudável, construtivo, positivo e que favoreça a formação de laços amigáveis possibilita ao profissional mais segurança e bem-estar para trabalhar com qualidade.

A psicologia organizacional conta com ferramentas para estimular a manutenção de um clima positivo no empreendimento. Com os vários conhecimentos de relações humanas baseados nas ciências psicológicas, é possível gerenciar diferentes questões do negócio e ajudar a equipe a lidar com os maus e bons momentos pelos quais uma corporação passa.

Além disso, a psicologia organizacional também usa a mediação de conflitos para auxiliar os profissionais nos momentos de desacordos. Essas situações são naturais em qualquer ambiente de convivência entre pessoas, mas é preciso que haja uma estratégia adequada para serem gerenciadas.

As pesquisas de clima organizacional exigem muitos conhecimentos sobre a gestão do negócio e relações interpessoais. Porém, somente a aplicação de um teste não é o suficiente. É preciso um raciocínio clínico e voltado para os conhecimentos de psicologia do trabalho para diagnosticar adequadamente a situação da corporação.

O desenvolvimento de estratégias para melhorar os problemas identificados passa também pelos saberes de teorias sobre processos grupais, pois a empresa é configurada em um conjunto de setores que formam núcleos coletivos. Assim, é primordial desenvolver toda a prática ligada à gestão de clima organizacional com métodos especializados para garantir ações mais efetivas.

Plano de cargos e salários e plano de carreira

A psicologia organizacional é a responsável por definir as [atribuições de cada cargo](#) e delimitar os salários e benefícios aplicáveis a cada função. Os

conhecimentos em gestão de pessoas e em psicologia do trabalho e das organizações permitem desenvolver desenhos de cargos efetivos e adequados à filosofia da empresa.

A elaboração de planos de cargos e salários envolve a gestão de benefícios, que demanda um conhecimento aprofundado sobre a equipe. Afinal, dependendo do grupo que trabalha no empreendimento, as ofertas de benefícios devem ser diferentes.

Um coletivo formado predominantemente por trabalhadores mais velhos dificilmente vai desejar benefícios como descontos na faculdade ou itens mais voltados para o público jovem, certo?

Os psicólogos organizacionais têm conhecimentos de estatística, fundamentais para realizar um estudo aprofundado do grupo de trabalho. Assim, os benefícios podem ser definidos de forma personalizada, atendendo aos interesses dos colaboradores e gerando satisfação.

Outra ferramenta importante é o plano de carreira, que deve ser desenvolvido individualmente e a partir de uma escuta clínica das demandas de cada um.

Quando se trata das aspirações profissionais, há um perfil muito variado dentro da empresa. Alguns sabem bem o que desejam. Outros já têm muitas dúvidas e poucos planos para o futuro. É papel do psicólogo organizacional ouvir os profissionais e auxiliá-los no delineamento de metas para a carreira, de acordo com possibilidades reais.

Diagnóstico organizacional

Quando uma corporação apresenta problemas ligados à gestão de pessoas, diversos efeitos negativos começam a aparecer. Queda de desempenho dos trabalhadores, desmotivação, excesso de licenças e adoecimentos ocupacionais,

conflitos numerosos, tensão e dificuldade de relacionamento na equipe são apenas algumas dessas consequências.

Com saberes da avaliação psicológica, psicologia dos grupos e de psicologia do trabalho e das organizações, o psicólogo do meio corporativo tem ferramentas para realizar diagnósticos precisos e empreender soluções efetivas para o negócio.

A psicologia organizacional tem um amplo leque de conhecimentos para realizar a análise e o [diagnóstico](#) de questões ligadas aos profissionais. Assim, é possível identificar falhas na gestão dos colaboradores que podem desencadear quedas de desempenho, conflitos no meio laboral e qualquer outro problema ligado ao fator humano da companhia.

Espaço físico e ergonomia

Toda corporação busca manter um ambiente que favoreça a produtividade. Essa preocupação é atravessada também pelas condições materiais, ou seja, o espaço físico. Afinal, não adianta os profissionais serem muito capacitados e bons no trabalho em equipe se eles não dispõem de conforto, facilidade de circulação nas salas e equipamentos adequados às suas necessidades.

A psicologia organizacional se alia aos conhecimentos da ergonomia para propiciar aos colaboradores um ambiente que estimule a criatividade e a produtividade. Cada trabalhador é atendido em sua individualidade.

Além disso, as pessoas com deficiência precisam de um ambiente de trabalho que seja inclusivo para desenvolverem bem suas atividades. Na formação em Psicologia, há disciplinas voltadas para a inclusão e direitos humanos. Assim, o psicólogo organizacional apresenta a expertise necessária para dialogar com os profissionais e construir pontes para a inclusão da pessoa com deficiência.

Diagnóstico de saúde mental e qualidade de vida

A psicologia organizacional tem o papel de implantar políticas de melhoria da qualidade de vida no empreendimento, incluindo as medidas de gestão de conflitos, inserção de práticas de integração profissional e programas para orientação para a aposentadoria, por exemplo.

Além disso, ela desempenha a função de avaliar o meio corporativo para estabelecer condições que previnam o adoecimento mental no trabalho. A ideia é estabelecer políticas de prevenção de doenças como estresse, hipertensão, diabetes, lesão por esforço repetitivo (LER) e depressão.

Os conhecimentos em psicologia do trabalho podem contribuir para a realização de pesquisas para o entendimento dos colaboradores e sua realidade no meio laboral. Com essas investigações, é possível encontrar os problemas que os profissionais enfrentam no dia a dia e propor soluções efetivas.

O psicólogo tem uma formação especializada, para ser, antes de tudo, um pesquisador. Assim, ele vai saber adotar uma postura adequada para desenvolver um estudo aprofundado. Com as informações reunidas, vai ser possível desenvolver intervenções mais precisas para o empreendimento.

Plano de benefícios

Os benefícios são excelentes atrativos para os colaboradores, pois podem proporcionar mais qualidade de vida para o profissional e sua família. Assim, além de serem um excelente atrativo para candidatos, também são importantes fatores de retenção de talentos.

A psicologia organizacional aplica uma série de conhecimentos para fazer uma gestão adequada das vantagens oferecidas para os funcionários. Ela aposta no uso dos benefícios como elementos estratégicos para a corporação e também em

promover alternativas que realmente atendam aos interesses e necessidades dos trabalhadores.

Orientação profissional

Quando o profissional está insatisfeito com o trabalho, ele passa por um grande sofrimento. A jornada diária fica desgastante e exaustiva e ele não consegue render bem. O trabalhador fica mais propício a adoecer e fica com um baixo nível de qualidade de vida.

Vivemos em uma sociedade na qual o trabalho é um ponto central em nossas vidas. Mais do que sobrevivência, ele é um elemento de construção de sentido para a existência.

A [orientação profissional](#) é uma importante área de estudo da psicologia, usada para propiciar condições de que o indivíduo trabalhe com o que lhe proporcione realização pessoal e crescimento em seu projeto de vida.

A psicologia organizacional desenvolve esse processo junto aos profissionais para auxiliá-los a lidar com situações como o redirecionamento na carreira, a promoção para cargos de gerência ou de especialista em caso de [carreira em W](#), aposentadoria, desligamento ou para melhorar a experiência de permanecer em uma determinada função.

Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho é um procedimento necessário para as empresas promoverem uma produção de qualidade. Nelas, cada colaborador passa por um conjunto de processos que verificam como está a sua performance no trabalho.

Essa oportunidade permite ao colaborador ter um [feedback](#) sobre a sua postura, trazendo tanto o reconhecimento pelos esforços quanto a chance de saber quais pontos precisam ser aperfeiçoados.

A avaliação de desempenho exige uma escuta aprofundada para que haja a compreensão do porquê o profissional está obtendo determinado rendimento. Muitas vezes, problemas familiares, doenças ou outras dificuldades podem resultar em quedas de desempenho. O psicólogo organizacional pode oferecer uma escuta apurada dessas questões e auxiliar o profissional a encontrar as melhores formas de enfrentar esses desafios.

Segurança do trabalho

Processos ligados à [segurança do trabalho](#), como o gerenciamento dos equipamentos de proteção individual e coletiva, a promoção da [Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho](#) e a documentação de acidentes são feitos pela psicologia organizacional. O setor também tem um papel de conscientização dos colaboradores, buscando a adoção de medidas preventivas e de redução de riscos. Os acidentes de trabalho são eventos perturbadores para a equipe. Podem haver sequelas, afastamentos, além das várias burocracias para gerenciar esse problema. Os colaboradores ficam inseguros, com medo dessas dificuldades se repetirem. A imagem da empresa também fica prejudicada quando ocorrem acidentes.

Assim, é papel da psicologia organizacional desenvolver uma postura preventiva, promovendo políticas de conscientização dos profissionais. Por deter vários conhecimentos em ciências humanas, a psicologia organizacional tem ferramentas para instrumentalizar os colaboradores e argumentar a favor da segurança do trabalho. Ela pode adotar um ponto de vista biopsicossocial, o que favorece o posicionamento diante dos trabalhadores.

Como implementar a psicologia organizacional na empresa?

Para internalizar a psicologia organizacional, a empresa deve formar uma equipe com psicólogos organizacionais e profissionais de RH. Outra opção é contratar, eventualmente, as consultorias externas da área e realizar os processos de acordo com o que esse grupo definir. Ou seja, a consultoria faz mudanças pontuais, mas a corporação estimula a continuidade da medida.

É importante pensar que a empresa vai ter alguns custos com a realização de medidas orientadas por psicólogos organizacionais (mão de obra, pesquisas, [testes psicológicos](#), entre outros). Apesar disso, o desenvolvimento sólido dessa área na empresa é um verdadeiro investimento, que promove mais qualidade de vida no negócio.

Como potencializar a psicologia organizacional na empresa?

Seguindo as dicas a seguir, você pode potencializar o trabalho da psicologia organizacional no seu negócio. A seguir, saiba o que você deve fazer!

Estimule a integração entre as equipes

Integrar as diferentes equipes da empresa é muito importante para garantir melhores relações corporativas e a criação de laços saudáveis. Com a psicologia organizacional não é diferente. Se os profissionais dessa área não interagirem com os outros colegas, a realização do trabalho também fica prejudicada.

Você pode promover happy hours, cafés em datas de aniversários, atividades dinâmicas na Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, grupos de corrida e várias outras ações. Assim, os times podem se conhecer melhor e desenvolver um relacionamento positivo.

Demonstre interesse pelo trabalho da psicologia organizacional

Demonstrar interesse pelas práticas da psicologia organizacional é uma boa alternativa para que você tenha a oportunidade de compreender as medidas tomadas pelo setor. É importante fazer perguntas, dialogar, esclarecer questões e conversar com esses profissionais.

Aponte os resultados alcançados

Muitas vezes os colaboradores apresentam um certo receio do trabalho dos psicólogos da corporação porque não conhecem os resultados das ações dessa área. É realmente problemático quando é aplicada, por exemplo, uma [pesquisa de clima organizacional](#) e não se vê nenhuma mudança no empreendimento.

Nesse cenário, é importante criar momentos para mostrar ao time quais foram as ações realizadas pela psicologia organizacional e quais os efeitos disso. Para isso, é uma boa ideia utilizar métricas e indicadores de desempenho. Assim, fica mais fácil para os profissionais visualizarem os resultados.

Faça da psicologia organizacional um setor estratégico

Fazer da psicologia organizacional uma área estratégica da empresa é uma ótima alternativa para maximizar os resultados. Isso significa passar a incluir os psicólogos organizacionais nos processos decisórios e nas reuniões de decisão, por exemplo.

Como eles são profissionais voltados para conciliar os objetivos corporativos e os interesses dos colaboradores, os psicólogos podem mediar essas demandas e promover um diálogo entre elas. Assim, eles auxiliam a construção de soluções positivas para o empreendimento.

A psicologia organizacional é um setor estratégico para o empreendimento, fundamental para a tomada de decisões e para a manutenção da qualidade de vida na empresa.

Com um amplo leque de funcionalidades dentro da corporação, essa área da psicologia permite realizar análises mais precisas das variáveis ligadas aos colaboradores. Dessa forma, é possível impulsionar o crescimento e o desenvolvimento do negócio, empreendendo esforços para promover o bem-estar da equipe e maximizar a produtividade.

REFERÊNCIAS

<https://blog.softwareavaliacao.com.br/comprometimento-no-trabalho/>>acesso em 29/05/2020

<https://fernandomagalhaes.pt/psicologiaciencia/>>acesso em 29/05/2020

<https://kenoby.com/blog/psicologia-organizacional/>>acesso em 29/05/2020