

GONÇALVES, Beatriz Monteiro de Lima
MORAIS, Ana Carolina
GRASSI, Pedro

beatrizmlgoncalves@hotmail.com
carolmoraispadua@gmail.com
grassi.pedroh@gmail.com

Acadêmico Curso de Psicologia
Acadêmica Curso de Psicologia
Docente Curso de Psicologia

INTRODUÇÃO

O psicólogo organizacional possui um foco para o estudo do comportamento humano dentro da área corporativa, fazendo com que o ambiente se torne mais positivo e que os gestores consigam entender melhor os seus colaboradores.

Existem alguns pontos que o psicólogo organizacional precisa observar para que sejam realizados os treinamentos, como a desmotivação da equipe, falta de colaboração e quedas de produtividade, reclamações constantes e o não cumprimento dos prazos. É necessário observar os índices de rotatividade, a satisfação dos colaboradores, os lucros e a produtividade de cada indivíduo.

Para CHIAVENATO (2004), possui uma divergência nos significados do treinamento e do desenvolvimento mesmo sendo métodos parecidos, o que difere um do outro é o tempo de execução. O treinamento visa aumentar o conhecimento e preparar o colaborador para o cargo atual, aumentando suas capacidades e habilidades, já o desenvolvimento é voltado para cargos futuros, o qual o empregador prepara o contribuinte para novas habilidades e competências.

onde ocorre a necessidade de alinhamento de produção, lucratividade e necessidades dos colaboradores, nisso entendendo os comportamentos e as demandas que influenciam o desempenho dos colaboradores. Todas as técnicas utilizadas são formas de aumentar a motivação e estímulo para os colaboradores de uma empresa por meio de treinamentos.

As etapas dos treinamentos CHIAVENATO (2004), são divididas em quatro, sendo elas o diagnóstico, desenho, implementação e avaliação.

Necessidades A satisfazer	Desenho de treinamento	Condução do treinamento	Avaliação dos resultados
Diagnóstico da Situação	Decisão Quanto À estratégia	Implementação Ou Ação	Avaliação e Controle
<ul style="list-style-type: none">Objetivos da organizaçãoCompetências necessáriasProblemas de ProduçãoProblemas de pessoalResultados da Avaliação do desempenho	<p>Programação do Treinamento:</p> <ul style="list-style-type: none">Quem treinarComo treinarEm que treinarOnde treinarQuando treinar	<ul style="list-style-type: none">Condução e aplicação do Programa de Treinamento através de:<ul style="list-style-type: none">-Gerente de linha,-Assessoria de RH-Por ambos-Por terceiros	<ul style="list-style-type: none">Monitoração do ProcessoAvaliação e Medição de ResultadosComparação da Situação Atual Com a situação AnteriorAnálise do Custo/benefício

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A importância do psicólogo nesses treinamentos se dá pelo auxílio entre os colaboradores e os gestores, fazendo com que haja uma diminuição dos problemas voltados para as áreas emocionais e mentais, mostrando sempre o quão qualificado o funcionário está para determinado cargo e sobre as possibilidades de ocorrer um crescimento nesta instituição, pode-se também auxiliar nas mudanças do ambiente de trabalho e nas atitudes dos colaboradores, impactando individualmente nas habilidades.

O benefício do treinamento é fazer com que o psicólogo melhore o bem estar mental e emocional de cada colaborador, podendo ajudar na melhora da comunicação no ambiente de trabalho, o que muitas vezes causa frustrações entre colaboradores do setor ou até mesmo entre colaborador e gestor.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier/Campus, 2004;

GOULART, I. **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos**. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 1998;



Figura 1. Idalberto Chiavenato
Administrador de empresas e Recursos humanos



Figura 2. Psicologia Organizacional
O trabalho e o resultado em equipe

DESENVOLVIMENTO

A principal finalidade dos treinamentos segundo CHIAVENATO (2004) são os alcances dos objetivos organizacionais, porém interferindo positivamente em oportunidades aos colaboradores, obtendo conhecimentos e aptidão, oferecendo o desenvolvimento pessoal e empresarial, podendo proporcionar alterações em comportamentos e condutas de cada colaborador. Tendo como objetivo capacitar o indivíduo a proatividade e inovação, trabalhando conjuntamente com os objetivos da instituição.

O psicólogo organizacional precisa visualizar e criar estratégias