



O LUGAR DO PSICÓLOGO NO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO¹

Luciane Gheller Veronese², Josiane Ziegler³, Silvia Regina Drögemöller⁴. UNIJUÍ

INTRODUÇÃO: Na maioria das organizações o psicólogo é chamado para trabalhar sob o tripé recrutamento, seleção e treinamento. Historicamente o papel do psicólogo nesses lugares sempre foi o de adaptador. No entanto, muitas mudanças vêm ocorrendo a nível social, econômico e cultural, tornando necessária uma reconfiguração desses lugares, através de contribuições teóricas e experiências práticas. Desse modo, o presente trabalho tem como objetivo principal investigar e compreender qual é o lugar do psicólogo atualmente nas organizações, especificamente, no treinamento e desenvolvimento (aprendizagem organizacional). **MATERIAL E MÉTODOS:** A investigação caracteriza-se como uma pesquisa descritiva. Como modo de investigação a pesquisa constitui-se em pesquisa bibliográfica na internet, tais como artigos, teses e dissertações que vão de encontro ao nosso tema e problema. **RESULTADOS:** O treinamento pode ser entendido como um processo pelo qual se produzem modificações ou aperfeiçoamentos de atitudes, padrões de eficiência, de comportamentos etc, podendo acontecer principalmente de duas formas: como parte da formação ou como parte do aperfeiçoamento. Vem sendo desenvolvido nas organizações com diferentes enfoques, podendo ser retratadas três fases de evolução ao longo da história. Na primeira fase, período da Revolução Industrial, o treinamento era uma espécie de adestramento, em que se procurava adaptar o homem à tarefa, de modo a desempenhar um trabalho repetitivo de forma mais rápida. Por volta da década de quarenta até setenta, período denominado fordista, o homem passou a ser visto como um recurso adicional, cuja preocupação central era em torno do “aprimoramento das habilidades”, já que se procurava agora adaptar as tarefas às pessoas. A partir dos anos setenta esses modelos começam a entrar em crise, resultando na necessidade de se pensar um novo modelo, que não só objetivasse uma maior emancipação em relação aos interesses do capital, mas um novo modo de atingir os fins precípuos das organizações, isto é, a competitividade, a produtividade e o lucro. Esse terceiro modelo se estende até os dias atuais, sofrendo mudanças quanto ao modo de pensar e conceber o homem. Trabalha com a visão de um indivíduo complexo, capaz de expressar atitudes e comportamentos em sua totalidade social, política, familiar e profissional, de maneira crítica e reflexiva. O treinamento muda de concepção passando a ser visto como um processo de desenvolvimento e aprendizagem contínua, tornando-se uma via para que as organizações alcancem suas metas e os seus objetivos. Atualmente o treinamento vem sendo utilizado pelas empresas com o objetivo geral de desenvolver pessoas, tanto na aprendizagem de novas habilidades quanto na ampliação daquelas já existentes, uma vez que as pressões sócio-culturais, tecnológicas, econômicas e políticas direcionam as organizações contemporâneas a se adaptarem, às exigências que o mercado impõe, focando mais intensamente o seu capital humano. Esse mesmo processo de globalização, produtividade, e lucratividade conduz as organizações a adotarem o desenvolvimento como aprendizagem, isto é, tendo uma característica das organizações que aprendem. O desafio das organizações é o de saber incorporar a aprendizagem coletiva de criação cognitiva nas melhores condições de eficácia e de

¹ Trabalho da Disciplina de Relações Humanas no Trabalho, componente curricular do sétimo semestre do Curso de Psicologia da UNIJUÍ – Campus Santa Rosa/RS.

² Professora Orientadora, Departamento de Filosofia e Psicologia da UNIJUÍ, Mestre em Educação nas Ciências e Doutoranda em Psicologia Social e Antropologia nas Organizações, na Universidade de Salamanca – Espanha, veronese@unijui.tche.br

³ Acadêmica do Curso de Psicologia da UNIJUÍ, josi.sra@gmail.com

⁴ Acadêmica do Curso de Psicologia da UNIJUÍ, silviadrogemoller@yahoo.com.br



rendimentos crescentes. Por isso, a cultura de aprendizagem precisa ser desenvolvida nas organizações que buscam inovar e transformar diante do ambiente de constantes mudanças. As organizações estimulam a aprendizagem quando diz respeito à convivência e interação dos seus trabalhadores, propiciando um ambiente capaz de aumentar a criatividade na busca dos objetivos, considerando que para aprender o sujeito deve estar interessado em aprender.

DISCUSSÃO/CONCLUSÕES: Diante da atual necessidade de produtividade, competitividade e lucratividade em larga e rápida escala, os psicólogos organizacionais estão voltando a desempenhar o papel de selecionadores e adestradores. Fato esse que levanta uma séria discussão a respeito do lugar do psicólogo nas organizações, levando, conseqüentemente, a várias opiniões. É possível perceber que, em relação ao treinamento e desenvolvimento (aprendizagem organizacional) especificamente, o psicólogo precisa voltar sua atenção para o desenvolvimento dos aspectos sociais, mentais, pessoais e profissionais de cada indivíduo, bem como, aos objetivos da organização como um todo. O psicólogo precisa atuar como profissional de Recursos Humanos, ou seja, como um profissional mais aberto, informado, conhecedor do mercado, dos negócios da empresa e das reais necessidades de seus colaboradores. Além dos conhecimentos da área, precisa buscar conhecimentos em outras, aperfeiçoar suas habilidades no trabalho com as pessoas e em agregar valor ao negócio e às atividades que desempenha. Cabe a ele deixar as atividades rotineiras e burocráticas para setores específicos e acompanhar as pessoas em seu local de trabalho, como um assessor, pois é aí que as dificuldades, as angústias, as frustrações, os desentendimentos e os conflitos aparecem. Sendo possível então, oferecer um melhor atendimento aos seus clientes internos (colaboradores) e satisfazendo as demandas da organização.