

INSTITUTO LUTERANO DE ENSINO SUPERIOR DE ITUMBIARA
CURSO DE BACHARELADO EM PSICOLOGIA

THAYNE CARDOSO BRÁS

FOCO ORGANIZACIONAL – A IMPORTÂNCIA DO PSICOLOGO
ORGANIZACIONAL

2016
THAYNE CARDOSO BRÁS

RELATÓRIO ESTÁGIO BÁSICO V - FOCO ORGANIZACIONAL

Relatório apresentado com finalidade de obtenção de nota parcial na disciplina do 10º período do Curso de Psicologia pela Universidade Luterana de Ensino Superior de Itumbiara-GO, orientado pelo professor Fausto Rocha Fernandes.

2016
INTRODUÇÃO

A psicologia organizacional é o estudo dos fatores psicológico desencadeados no ambiente de trabalho.

As organizações com o passar dos tempos, foram evoluindo no que se refere a valorizar tanto o empregador quanto o pessoal que antes eram considerados apenas como recursos, diante de tantos outros que fazem parte das organizações, dessa forma eram vistos como servis e passivos. No mundo atual a realidade não é a mesma, pois as mudanças sofridas pelas empresas fizeram com que elas buscassem o reconhecimento do ser humano em um todo sendo tanto como funcionário quanto como ser humano.

O ponto central que nos leva a área de Gestão de Pessoas é o entendimento de que a valorização das pessoas é uma questão estratégica para o sucesso das empresas na modernidade, não só estratégica mais sim essencial.

A Gestão de pessoas dentro de uma organização procura gerenciar e orientar as relações humanas no trabalho com intuito de obter diversas atribuições, porém, todas elas voltadas para a importância do fator humano, visto ser este o maior e mais fundamental para as organizações. De nada adianta dispor de todos os recursos materiais e financeiros, se as pessoas que os utilizam não estão adequadamente preparadas, com condições de produzir o que a empresa espera.

“O termo *Administração de Recursos Humanos* é muito restrito, pois implica a concepção das pessoas que trabalham numa organização apenas como recursos, ao lado dos recursos matérias e financeiros” (GIL, 2009, p.18).

A Gestão de Pessoas traz outro olhar em torno dos funcionários de uma empresa, enxerga-os como colaboradores, como parceiros, não mais como um recurso de organização, servil e passivo, mas, como um sujeito ativo e provocador das decisões, empreendedor das ações e criador da inovação dentro das organizações (RIBEIRO, 2008).

REFERENCIAL TEORICO

De acordo com Gil (2009), para se trabalhar com Gestão de pessoas é precisa ser capaz de atender aos usuários internos e externos; manter-se aberto para as novas tecnologias administrativas; proporcionar à organização empregados capacitados e motivados; preocupar-se com a qualidade de vida no trabalho; agregar valor aos empregados, à empresa e aos clientes; atuar como agente de mudança; reconhecer as pessoas como parceiras da organização; proporcionar competitividade à organização; assim como manter um comportamento ético e socialmente responsável.

Essa área de atuação exige do profissional muita habilidade para lidar com as relações que se estabelecem entre a organização e as pessoas que a compõem. Este profissional deve oferecer a organização, meios capazes de avaliar as pessoas em vários aspectos, desde sua formação profissional até a coleta de informações que possam lhe dar uma indicação, ainda que parcial, do caráter delas. Deve ser capaz de entender o sujeito como agente proativo, dotado de visão própria e, sobretudo de inteligência – a maior, mais avançada e sofisticada habilidade humana (RIBEIRO, 2008).

Chiavenato propôs em 1983 que a Seleção de Recursos Humanos pode ser definida singelamente como a escolha do homem certo para o cargo certo, ou, mais amplamente entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes da organização visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho no quadro de pessoal.

A utilização de testes psicológicos nos processos de Recrutamento e Seleção de pessoal enquanto estratégia da administração de Recursos Humanos teve a atenção de pesquisadores, uma vez que o Conselho Regional de Psicologia do Brasil tem feito restrições a algumas destas técnicas freqüentemente utilizadas por Psicólogos Organizacionais, Seleccionadores de Pessoal e / ou estagiários de Psicologia sob supervisão de Psicólogos.

Segundo Chiavenato (1983) a Seleção de Recursos Humanos pode ser definida singelamente como a escolha do homem certo para o cargo certo, ou, mais amplamente entre os candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes da organização visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho

no quadro de pessoal. Assim sendo a Seleção de pessoal deve solucionar dois problemas básicos:

1. Adequação do Homem ao cargo;
2. Eficiência do Homem ao cargo;

Chiavenato (1983) diz que os profissionais do departamento de Seleção de Pessoal não pode definir para órgão requisitante a aceitação ou não dos candidatos que passaram pelo processo seletivo, se diz respeito ao psicólogo apenas prestar serviços especializados como aplicação de técnicas e procedimentos psicológicos para então recomendar os candidatos que julgarem mais adequados ao cargo, sendo assim a decisão final na escolha de que ocupará determinado cargo será sempre responsabilidade dos órgãos requisitantes.

HISTÓRICO EMPRESA CONSERVAR

A Conservar Serviços foi fundada em Fevereiro de 2003 na cidade de Itumbiara(GO). É uma empresa que desde a sua fundação tem como princípios básicos trazer a seriedade, competência e honestidade, itens que julgamos fundamentais para uma ótima parceria entre nossos clientes que buscam efetivar o processo de terceirização. Hoje o grupo possui duas empresas, sendo a matriz na cidade de Itumbiara(GO) e uma filial no município de Goiânia (GO), para atuar melhor nos estados de Goiás, Minas Gerais, São Paulo, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Distrito Federal.

No compromisso com a prestação de um serviço moderno e inteligente, a Conservar cria soluções de trabalho para atender as mais diversas necessidades, preparando suas equipes para executar diversas funções com equipamentos de alta tecnologia e precisão. Uma estratégia bem sucedida, pois nossos clientes costumam indicar os serviços da Conservar aos seus parceiros de negócios. Estas são as formas de um resultado de trabalho destinado a garantir absoluta tranquilidade e conforto para os nossos clientes. Matemos permanentemente o SAC – Serviço de Atendimento aos Clientes, através do site ou pelo telefone (64) 3433-1818 e até mesmo pelas visitas programadas de nossos Supervisores de Operações.

BENEFICIOS A TERCERIZAR

Com a terceirização dos serviços sua empresa terá os seguintes benefícios:

Preparo de equipes de trabalho;

Recrutamento e seleção;

Análise de documentação;

Exames médicos;

Supervisão constante das equipes de trabalho;

Apoio em casos de acidentes de trabalho ou qualquer fator que afete as condições de trabalho;

Mão de obra de encarregados e supervisores;

Gestão em relação às faltas, atestados médicos e ou afastamentos;

Controle em relação a pagamento de salários, encargos sociais e impostos;

Recisões de contratos de trabalho.

O benefício global é a facilidade do cliente pela gestão do contrato, ficando sob a responsabilidade da terceirizada toda a gestão de controle em relação aos serviços prestados.

DIFERENCIAIS

Nossos profissionais estão totalmente preparados para a execução de serviços de limpeza técnica, conservação e serviços complementares.

Nossos profissionais estão totalmente preparados para a execução de serviços de limpeza técnica, conservação e serviços complementares. Todos eles passam por uma avaliação rigorosa e recebem treinamento específico no que se refere a conscientização do ambiente de trabalho, comportamento profissional adequado, uniformização, utilização de máquinas e equipamentos, normas específicas do cliente, manipulação de soluções químicas, coletas de lixo, além do uso correto de equipamento para a própria proteção.

Semestralmente são realizados treinamentos com toda equipe de trabalho, onde serão abordados temas como:

Procedimentos de limpeza;

Utilização de produtos químicos;

Técnicas para utilização de máquinas e equipamentos;

Conhecendo a estrutura predial do seu local de trabalho;

Tratamento de pisos impermeabilizados e naturais;

Controle de Ph;

CAPACITAÇÃO DE SUPERVISORES

A Conservar frequentemente realiza treinamento à supervisão, abordando os seguintes temas:

Liderança – Administração de Objetivos;

Delegação;

Estilos Básicos de Liderança;

Gerenciando a Equipe de Trabalho;

Como administrar conflitos;

RELATÓRIO DE SATISFAÇÃO DO CLIENTE

Periodicamente, através do CQ (Controle de Qualidade), colhemos dados detalhados do grau de satisfação do cliente, o que nos possibilita um aperfeiçoamento ainda maior na prestação dos nossos serviços.

QUALIFICAÇÃO

Em Outubro de 2007, recebemos o Atestado de Qualificação do PROGRAMA DE QUALIFICAÇÕES DE FORNECEDORES / PQF, que foi desenvolvido durante o período de Outubro de 2006 a Setembro de 2007, em Itumbiara (GO), pelo Instituto EUVALDO LODI / IEL, e teve como empresas âncoras a Caramuru Alimentos, Usina Alvorada, a Maeda e outras, objetivando aprimorar ainda mais nossos processos de trabalho e já estamos mantendo contatos com o CCQ Brasil, para o programa de qualidade Total, em busca da Certificação ISO 9001

PROJETOS SOCIAIS

Pensando em seu futuro a Conservar se aliou ao projeto da Junior ACHIEVEMENT, que é uma organização sem fins lucrativos, mantido pela iniciativa privada cujo seu objetivo é despertar o espírito de empreendedor nos jovens ainda na escola, estimular o seu desenvolvimento pessoal, proporcionando uma visão clara do mundo dos negócios e facilitando o acesso ao mercado de trabalho. Fundada nos Estados Unidos, em 1919, atualmente em 123 países e no Brasil, em todos os 26 estados brasileiros e no Distrito Federal. Os projetos da JUNIOR ACHEIVEMENT atendem alunos a partir do 5º ano do ensino fundamental até o 1º ano do ensino superior.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

BOMFIM, E. M. 1994. Psicologia social, psicologia do esporte e psicologia jurídica. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação. São Paulo: Casa do Psicólogo, pp. 203, 204, 215, 219.

<https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/introducao-a-gestao-de-pessoas> Acesso em: 01/10/2016 as 08h26min.

<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recursos-humanos-e-a-aplicao-de-testes-psicologicos/> Acesso em: 01/10/2016 as 10h20min