INTERVENÇÕES GRUPAIS E INDIVIDUAIS EM CONTEXTOS ESPECÍFICOS: A relevância da organização sistemática para melhorias e desenvolvimento interno.

Autor(res)

Gustavo José Bragio
Daiane Da Silva Almeida Cerencovich
Ádila Micaele Santos Aragão

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANHANGUERA (LEME/PIRASSUNUNGA)

Introdução

O estágio de observação ocorreu em uma instituição de ensino localizada no município de Leme e foi guiado ao longo de um semestre como componente obrigatório da disciplina de Psicologia Organizacional. Durante esse período, realizamos um levantamento estruturado de dados, permitindo identificar costumes, práticas frequentes e elementos da cultura organizacional, o que foi benéfico para a nossa prática, frente às intervenções viáveis e possíveis.
Essa experiência evidenciou muito valor além de sua aplicação teórica: os contextos observados, as análises e os debates em sala com nossos colegas e nosso orientador, formaram como base para a construção de estratégias e intervenções alinhadas à realidade local. Ao longo desse percurso, elaboramos uma investigação coerente, com adequações importantes, considerando valores e comportamentos éticos em toda condução.

Objetivo

Identificar aspectos da cultura organizacional da instituição, analisando práticas ligadas a processos seletivos, desenvolvimento de funcionários e estrutura funcional. Além disso, propor intervenções que fortaleçam a gestão de pessoas e os processos organizacionais, fundamentadas em um olhar crítico e no desenvolvimento de habilidades interpessoais, considerando o bem-estar dos colaboradores.

Material e Métodos

A pesquisa foi conduzida por meio de observação sistemática em diferentes contextos institucionais, contemplando salas de aula, recepção, interações cotidianas entre colaboradores e alunos, bem como a aplicação de dinâmicas. Foram realizados registros sistematizados das práticas organizacionais, complementados por um levantamento estruturado de dados. As informações obtidas foram posteriormente analisadas e discutidas em grupos de supervisão, sob orientação docente, favorecendo a integração entre prática e reflexão crítica.
A fundamentação teórica, por sua vez, foi desenvolvida a partir de revisão bibliográfica direcionada, com ênfase em referenciais da Psicologia Organizacional e da Gestão de Pessoas, destacando-se as contribuições de Chiavenato (2010; 2014), que serviram de base para a análise e interpretação dos fenômenos observados.

Resultados e Discussão

Durante nossas visitas à instituição, um dos pontos destacados foi a inexistência de etapas padronizadas de avaliação durante os processos seletivos, comprometendo diretamente a eficácia e a fidelidade nas contratações. Essa falha resulta na admissão de candidatos que não correspondem ao perfil ideal para determinada posição, aumentando o risco de prejuízos financeiros e impactando negativamente o clima organizacional.

Outro ponto identificado foi a carência em relação ao treinamento e desenvolvimento dos funcionários. A falta desse processo mais estruturado limita ações de aprendizagem contínua, bloqueia o progresso interno desses indivíduos, dificulta e problematiza a comunicação entre equipe, compromete a motivação e não propicia o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais.

Em nossas observações, foi notória a sobrecarga de funções na coordenação, caracterizada pela centralização de responsabilidades, comprometendo o equilíbrio organizacional e gerando dependência estrutural em sua ausência, quando partes das demandas que são de sua competência ficam paralisadas, ameaçando a viabilidade dos processos e resultados, além de sua própria saúde ocupacional.

Essa centralização de funções, associada à falta de distribuição, provoca um desenvolvimento superficial desses funcionários, limitando as mudanças setoriais ou condições para um desenvolvimento profissional verdadeiro, além de favorecer possíveis comportamentos desmotivacionais e intensificar a tensão no ambiente.

Essas observações sensibilizaram-nos a pensar em uma estratégia que redimensione essa estrutura funcional e as possibilidades viáveis para uma organização ligada a pessoas e operações, na tentativa de garantir que cada área estratégica receba suporte e atribuições adequadas.

Conforme Chiavenato “organizar significa agrupar, estruturar e integrar os recursos organizacionais, definir a estrutura de órgãos que deverão administrá-los, estabelecer a divisão do trabalho através da diferenciação, definir os níveis de autoridade e de responsabilidade. Uma coisa depende da outra: as empresas precisam ser organizadas para funcionar melhor, e, para isso, é necessário uma organização que seja estruturada e moldada” (2010, p. 282).

A departamentalização contribui de maneira fundamental no processo de eficiência organizacional, implicando na segmentação das atividades e, quando necessário, na criação de cargos mais bem definidos, resultando na otimização do desempenho organizacional, na melhoria dos fluxos operacionais e no fortalecimento consistente da equipe.

No intuito de proporcionar o desenvolvimento contínuo desses profissionais, as organizações precisam manter uma postura adaptativa frente às exigências de mercado e, além disso, produzir um ambiente benéfico e saudável aos funcionários, que os mantenham motivados a exercer suas funções de maneira competitiva e favorável.

Segundo Chiavenato (2014), esta preparação trata-se de um investimento tanto para as pessoas que trabalham na instituição quanto para a própria empresa, trazendo benefícios e retornos garantidos, propiciando melhorias no desempenho da função, desenvolvimento de competências e resultados mais produtivos, criativos e inovadores.

A partir do diagnóstico realizado, a proposta de intervenção fundamenta-se no conceito de estruturar a organização de forma que sua estratégia esteja alinhada à promoção de práticas compatíveis com sua realidade.

Essa estratégia permitiu ir além da teoria, proporcionando uma vivência prática que ampliou nossa visão sobre os fatos e processos organizacionais. A experiência destacou, ainda, a relevância de estruturas bem definidas, lideranças distribuídas e práticas contínuas de capacitação e valorização dos profissionais.

Conclusão

A partir do diagnóstico realizado, a proposta de intervenção baseou-se no conceito de estruturar a organização de modo que sua estratégia estivesse alinhada à promoção de práticas compatíveis com a dinâmica observada. Nesse contexto, foram propostas ações viáveis e contextualizadas, ressaltando a importância de construir

ambientes de trabalho equilibrados, saudáveis e produtivos.
A experiência também evidenciou a relevância de contar com estruturas bem definidas, lideranças distribuídas e práticas contínuas de capacitação e valorização dos profissionais.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. Administração nos Novos Tempos - Segunda Edição Totalmente Revista e Atualizada. Campus, p. 282 - 320, 2010.
CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas - O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. Manole,4º ed., p.93 - 354, 2014.