

ESTÁGIO ORGANIZACIONAL E A EXPERIÊNCIA DA REALIZAÇÃO DE TREINAMENTO EM UMA ORGANIZAÇÃO PRIVADA EM VIÇOSA, MG ¹

Mariane Fialho Saraiva ²; Ângela Cristina Figueira ³;
Angélica Paiva Silva Ferreira⁴; Louani Queiroz Alves Ferreira⁵;
Roberta Finamore de Araújo⁶

Resumo: *Este trabalho é um relato de uma experiência de estágio na área organizacional, desenvolvido em uma empresa em Viçosa, MG. O objetivo foi preparar por meio de treinamentos os funcionários da portaria e recepção para melhorar o exercício do cargo. Efetuou-se um primeiro contato com os funcionários da portaria da instituição, em que foi exposto o projeto. Fez-se uma entrevista individual com todos do setor, buscando sensibilizar para participar dos procedimentos, bem como colher informações e demandas para a elaboração do treinamento. Após a análise dos dados, elaborou-se um cronograma; entre as atividades planejadas, foi apresentada uma palestra, com as informações coletadas dos funcionários, abordando temas diversos ligados ao cargo, em que os funcionários também puderam expor suas ideias sobre reconhecimento pessoal, motivação, plano de carreira. Esses também ressaltaram a relevância da seleção interna. Pôde-se constatar que o treinamento é uma ferramenta efetiva e eficaz nessa empresa, contribuindo para o progresso e a qualidade dos serviços prestados e para satisfazer as perspectivas internas e externas dos clientes. As capacitações foram ajustadas às necessidades da empresa, e a mensuração dos resultados foi entregue ao setor de recursos humanos da instituição, oferecendo à*

¹Artigo referente ao Estágio.

² Graduanda em Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA – Viçosa, MG; e-mail: marianesaraiva1@yahoo.com.br

³ Supervisora

⁴Graduanda em Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA – Viçosa, MG; e-mail: angelicapavapsi@hotmail.com

⁵Graduanda em Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA - Viçosa, MG; e-mail: louaniqueiroz@yahoo.com.br

⁶Graduanda em Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA – Viçosa, MG; e-mail: robertafinamore@gmail.com

empresa argumentos para que sejam sempre realizadas atividades similares que promovam bons resultados.

Palavras-chave: *Psicologia organizacional; trabalho; saúde.*

Introdução

O treinamento é um processo de transmissão de conhecimentos específicos relacionados ao trabalho, podendo ser utilizado por todas as empresas. Entre as várias vantagens do treinamento, pode-se citar a identificação dos pontos fortes e fracos das pessoas e da organização, havendo uma relação de troca em que todos saem ganhando. Esse processo propicia um clima organizacional saudável, pois as pessoas podem estar mais dispostas a aprender e desenvolver, tendendo a estreitar os laços com o intuito de aperfeiçoar as relações entre elas (ARAÚJO, 2008).

Este trabalho relata a experiência de estágio na área organizacional, desenvolvido em uma empresa privada, em Viçosa, MG. Objetivou-se preparar por meio de treinamentos os funcionários da portaria e recepção para o exercício do cargo, a fim de expandir o olhar deles sobre a aquisição de habilidades, as regras, os conceitos ou as atitudes que resultem em uma melhoria da adequação entre as características desses e as exigências dos papéis funcionais, promovendo um espaço de debate, sugestões e esclarecimento diante a realidade vivida por eles.

Material e Métodos

Cervo (2002) considerou o questionário como a forma mais usada para coletar dados, possibilitando medir com melhor exatidão o que se deseja. O questionário foi utilizado como instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que foram respondidas por escrito com a presença do entrevistador.

Para Marconi e Lakatos (2006), a entrevista é um encontro entre duas pessoas para que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto. Efetuou-se o contato com os funcionários da portaria da instituição,

expôs-se o projeto, para que houvesse a participação nos procedimentos. Além disso, foi explicada a natureza da pesquisa e o sigilo das informações.

Após esses procedimentos, foi efetivado o treinamento, com uma dinâmica de grupo; em seguida, houve uma palestra com o tema “Análises das necessidades de Treinamento”. Após o ocorrido, foi entregue um relatório ao setor de recursos humanos.

Resultados e Discussão

O investimento das empresas em treinamento e desenvolvimento tem crescido consideravelmente nas últimas décadas. Essas buscam aprimorar as habilidades do quadro de colaboradores da empresa.

O treinamento foi concretizado no dia 13 de junho de 2013, com a duração de uma hora; foi um processo com prazo de duração curto, aplicado de maneira sistemática e organizada, servindo para transmitir conhecimentos, habilidades e competências em razão dos objetivos definidos (Chiavenato, pág. 389, 2008).

Logo após, foi efetuada a dinâmica de grupo, intitulada como “Teia do envolvimento”, que é uma dinâmica de apresentação pessoal e de autoconfiança. Em seguida, apresentou-se a palestra “Análises das necessidades de Treinamento”, evidenciando em porcentagem todas as informações coletadas dos funcionários. Foram abordados temas como funções, sentimentos, treinamentos, mudanças de setor, sugestões, comentários, entre outros.

Os funcionários puderam expor suas ideias sobre o reconhecimento pessoal, a motivação, a importância de uma boa infraestrutura, a necessidade de oportunidades para mudança de setor e ressaltaram a relevância da seleção interna. Esses falaram ainda da importância de ter um plano de cargos e salários.

Encerraram-se as discussões citando a importância da mudança, não apenas da instituição, mas da interna dos funcionários. Foi entregue um relatório ao setor de recursos humanos, na intenção de a empresa rever algumas atitudes e melhorá-las.

As vantagens para a empresa e o funcionário somente terão resultados se forem bem planejadas. Esses resultados devem ser ponderados e medidos,

uma vez que muitas empresas que não os avaliam perdem dinheiro por investir em cursos e aperfeiçoamento, que não são bem aproveitados pela equipe ou são inadequados ao negócio (Cassia Uhler FOLTRAN, Helen C. Alves LOURENÇO , JêissiSabta GAVIOLLI et. al. 2012).

Conclusões

Este trabalho apresentou formas de se obter sucesso vinculado ao treinamento de pessoas. Para isso, foi importante contar com equipes capacitadas e dispostas a algumas mudanças. O treinamento pode ser nessa empresa uma ferramenta efetiva e eficaz, contribuindo para o progresso e a qualidade dos serviços prestados, a fim de satisfazer as perspectivas internas e externas dos clientes.

As capacitações foram ajustadas às necessidades da empresa. A mensuração dos resultados foi entregue ao setor de recursos humanos para oferecer à empresa argumentos para que essa possa realizar treinamentos que promovam bons resultados.

Agradecimentos

À supervisora Ângela, pelos ensinamentos, pela paciência e confiança, ao longo de nosso estágio; e pelo estímulo e por acreditar na realização deste trabalho.

Referências Bibliográficas

ARAÚJO, LCG. **Gestão de pessoas**. 1. ed. -2. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2008.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. 5ª Edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 9. Edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FOLTRAN, C. U.; LOURENÇO, H. C. A.; GAVIOLLI, J. S.. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas**: O sucesso das organizações. Disponível em:< http://fgh.escoladenegocios.info/revistaalumni/artigos/edEspecialMaio2012/vol2_noespecial_artigo_29.pdf> Acessado em: 17 de setembro de 2013.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 6ª Edição. São Paulo: Atlas, 2006.

