

GESTÃO DE PESSOAS SOB A PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA POSITIVA

WELLINGTON RENATO OLIVEIRA DE JESUS¹

JOSÉ MÁRCIO CARIOCA²

1. Graduando, curso de Administração, UNIFEOB, São João da Boa Vista-SP/Brasil.

2. Mestre, UNIFEOB, São João da Boa Vista-SP/Brasil.

RESUMO

Para que o sistema organizacional supra suas necessidades, é importante que as pessoas estejam alinhadas a ele e conseqüentemente que esse ambiente forneça condições para extrair o melhor de cada uma delas, por outro lado, a exploração dos colaboradores de forma desarmoniosa pode ocasionar diversos prejuízos, causando absenteísmo e rotatividade da mão de obra na organização e possíveis transtornos psicológicos para o funcionário. A Gestão de Pessoas e a Psicologia Positiva apresentam propostas que tendem a maximizar um ambiente positivo no contexto organizacional e benefícios aos seus colaboradores. Diante dessas possibilidades práticas e da busca de conhecimento sobre as variáveis associadas aos ganhos e empecilhos na implementação de tais ferramentas, este trabalho tem por objetivo analisar como a Psicologia Positiva atua na Gestão de Pessoas e mensurar quais são as suas contribuições para o alcance das metas organizacionais e funcionamento saudável do indivíduo. Para tanto, foi realizado um estudo exploratório por meio de uma pesquisa bibliográfica e o resultado apresenta aspectos e lacunas a serem mais estudados para o desenvolvimento de uma ferramenta sistêmica com implementação da Psicologia Positiva.

MÉTODO

Foi utilizado método de estudo exploratório, realizado a partir de pesquisa bibliográfica, com embasamento em conteúdos que possam contribuir para a discussão sobre a Gestão de Pessoas na perspectiva da Psicologia Positiva. A pesquisa exploratória, com intuito bibliográfico, tende a ser um meio para reunir materiais que expliquem ou levantem hipóteses relevantes para estudos posteriores, sendo nesse processo pesquisado o estado da arte dos temas escolhidos para investigação de assuntos pouco estudados.

Sob essa perspectiva, investigando posicionamentos teóricos sobre a literatura voltada a Gestão de Pessoas e à Psicologia Positiva, caracterizados geralmente de maneira separadas, esta pesquisa foi estruturada para analisar as características da Psicologia Positiva em interseção com a Gestão de Pessoas e mensurar as contribuições que oferecem ou não para o contexto organizacional e os seus colaboradores, em consequência de justificar se a Psicologia Positiva pode ser utilizada como uma ferramenta de gestão e se há estratégias para essa finalidade.



Figura 1. A) Gestão de Pessoas no contexto organizacional – com pauta no papel do gestor em gerir competências, e **B)** Psicologia Positiva no contexto organizacional – com pauta no papel do gestor em gerir potencialidades e favorecer o funcionamento saudável do indivíduo.

RESULTADOS

As informações literárias demonstram que a área de Gestão de Pessoas e as ferramentas da Psicologia Positiva podem em conjunto oferecer contribuições para o contexto organizacional e seus colaboradores, propiciando resultados gratificantes a organização e bem estar e saúde para o funcionário.

Entretanto, essa afirmação não fornece subsídios teóricos suficientes para a Administração no sentido de orientar os profissionais da área de Gestão de Pessoas, com uma ferramenta sistêmica da Psicologia Positiva, associada ao contexto organizacional em si.

As linhas estudadas possuem semelhanças, como: interesse mútuo pelo desenvolvimento organizacional e dos colaboradores; consideração da relevância das mudanças e influências ambientais no desempenho de ambos; olhar para a importância da educação continuada de programas de incentivo, entre outras. Com algumas distinções, como: utilizar práticas que se objetivam a suprir necessidades, dificuldade com fatores intrínsecos do indivíduo relacionados a engajamento no trabalho e, sobretudo, encontra-se a afirmação de que o gestor precisa de espaço mais amplo para compreender mais a fundo as pessoas e exercer suas atividades com foco nas potencialidades da Psicologia Positiva.

Assim, pode-se concluir que os temas estudados são complexos e possuem diversos fatores para tratar do contexto organizacional e colaborador-pessoa, e isso explica a dificuldade em analisar e mensurar uma ferramenta sistêmica e todas as contribuições que eles têm a oferecer quanto resultados organizacionais positivos e funcionamento saudável do indivíduo.

REFERÊNCIAS

- Ávila, Lucas Veiga. **Gestão de Pessoas**/Lucas Veiga Ávila, Jaime Peixoto Stecca. - Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico; Rede e-Tec Brasil, 2015. 76 p. il.; 28 cm.
- BACCIN, A. A. et al. Revisão sistemática: a Psicologia Positiva e a sua aplicação nos contextos de trabalho. **Psico**, Porto Alegre, v. 51, n. 3, p. 1-14, jul.-set. 2020 | e-32384.
- Chiavenato, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**/Idalberto Chiavenato. - 3.ed. - Rio de Janeiro: **Elsevier**, 2008. il.
- Drumond, Sheila. **Psicologia positiva e mindfulness [recurso eletrônico]**/Sheila Drumond. Curitiba: **Contentus**, 2020. 95 p. il.
- Marques, Fernanda. **Gestão de Pessoas: fundamentos e tendências**/Fernanda Marques - Brasília: **DDG/ENAP**, 2015. 105 p. il.
- Ribeiro, L. A. **Gestão de Pessoas**/Antonio de Lima Ribeiro – Online: **Saraiva Educação S. A.**, 2017.
- Tachizawa, Takeshy. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**/Takeshy Tachizawa, Victor Cláudio Paradela Ferreira e Antônio Alfredo Mello Fortuna. - 5.ed. - Rio de Janeiro: **Editora FGV**, 2006.
- VAZQUEZ, S. C. A. et al. Avanços na Psicologia Positiva: Bem-Estar, Engajamento e Redesenho no Trabalho. **Aval. psicol.** vol.18 no.4 Itatiba out./dez. 2019.