

EXPERIÊNCIA EM EMPRESA JÚNIOR: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS NA FORMAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

Thais Fernanda Leme Crispim; Gabriela Carvalho Ferreira; Yan Domene Bessani; Isadora Rocha Soler; Natalia Novais Maia - Graduandos em Psicologia da Universidade Estadual de Londrina (UEL).
Maiango Dias - Docente do Departamento de Psicologia Social e Institucional da UEL.

Objetivo

Explorar possíveis contribuições diferenciais da participação em uma empresa júnior (EJ) de Psicologia, para o desenvolvimento de competências relacionadas ao trabalho na formação dos psicólogos.

Método

Participantes: 26 psicólogos egressos de uma EJ de Psicologia, formados entre 2012 e 2019, de uma universidade pública da região sul do Brasil.

Instrumentos: questões sócio-ocupacionais e modelo de 15 competências, na qual, buscou-se identificar, por meio de uma escala do tipo Likert de cinco pontos, a importância de cada competência no cotidiano profissional, o domínio e a contribuição percebida de atividades curriculares, extracurriculares e da vivência na EJ para seu desenvolvimento.

Coleta de dados: consistiu no envio de formulários eletrônicos aos egressos, por diferentes plataformas. Os dados coletados foram explorados por meio de um software estatístico, em análises descritivas.

Resultados e conclusões

As três principais competências utilizadas pelos profissionais de Psicologia são comunicação e interação (Média: 4,77; DP: 0,51), relacionamento interpessoal (Média: 4,65; DP: 0,69) e capacidade de adaptação e flexibilidade (Média: 4,62; DP: 0,57); para os profissionais que atuam especificamente na área organizacional (N= 06), destaca-se ainda mais a comunicação e interação (Média: 5,00; DP: 0,00), mas outras cinco competências são extremamente importantes em seu cotidiano: trabalho em equipe, tomada de decisão, relacionamento interpessoal, planejamento e organização e capacidade de adaptação e flexibilidade (todas com Média: 4,83; DP: 0,41). Estes profissionais avaliaram que a experiência na EJ foi o maior diferencial no desenvolvimento de quatro destas competências fundamentais: trabalho em equipe, comunicação e interação, planejamento e organização e a capacidade de adaptação e flexibilidade. Os resultados, embora frágeis em virtude da amostra reduzida, indicam grande potencial de desenvolvimento para os empresários juniores, merecendo maior aprofundamento em estudos futuros, ampliando a amostra e replicando o modelo a outras EJ's.

Referência bibliográfica

GRAMIGNA, M. R. M. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. 2ª edição. São Paulo: Pearson, 2007.