



Psicologia nos Açores



PÁGINA MENSAL DA
DELEGAÇÃO REGIONAL
DA ORDEM DOS PSICÓLOGOS
PORTUGUESES

COORDENAÇÃO MARIA DA LUZ MELO | EQUIPA EDITORIAL: RAQUEL VAZ DE MEDEIROS E PAULA DOMINGUES | EMAIL: ana.rego@ordemdospsicologos.pt

Nota de Abertura A importância do bem-estar psicológico

Nunca como nos tempos que agora vivemos se deu tanta importância ao bem-estar psicológico. Nunca como nos tempos que agora vivemos ficou tão claro o impacto do bem-estar psicológico para o equilíbrio pessoal, familiar e para o funcionamento das instituições. Neste tempo de crise e de transformação, o bem-estar psicológico tende, assim, a emergir, como uma meta relevante e como um alvo para medidas de política e de saúde pública, dado o reconhecimento crescente da sua importância.

Numa Região, como os Açores, em que um terço da sua população, com idades entre os 20 e os 74 anos apresenta problemas de saúde psicológica (Secretaria Regional de Saúde, 2018) o bem-estar, global, enquanto um estado de satisfação, de felicidade e de prazer associado a boa saúde física e mental e qualidade de vida surge como algo incontornável, como uma aspiração de cada pessoa e como uma condição para o bom funcionamento das organizações.

Esperemos que este tempo particular e difícil que, agora, atravessamos possa contribuir para diminuir o estigma associado à doença mental e aos problemas de saúde psicológica e uma maior valorização do bem-estar psicológico nos seus diferentes fatores: autoaceitação, crescimento pessoal, sentido da vida, controlo sobre o ambiente, autonomia e relações positivas. ✦

M LUZ MELO

Eventos/Iniciativas

TRILHOS DA PSICOLOGIA

Neste âmbito, a DRA tem desenvolvido sessões de videoconferência, com caráter quinzenal, com os colegas de todas as ilhas, com foco no trabalho que os psicólogos desenvolvem nos Açores, os seus contributos e as suas limitações. O objetivo consiste em reunir todas as partilhas, de modo a otimizar os recursos e a realizar um trabalho cada vez mais adequado às necessidades e interesses da população.

Novos tempos na gestão de pessoas

O papel do psicólogo organizacional: da facilitação de soluções individuais ao aconselhamento dos decisores

A Psicologia Organizacional assume agora, mais do que nunca, um papel central no sucesso do alinhamento da estratégia de Pessoas com a estratégia da Organização.

No atual cenário, a intervenção do Psicólogo Organizacional pode impactar a promoção do bem-estar físico e emocional das Pessoas; e contribuir para a sobrevivência da organização ao “reunir-se” (ainda que à distância) com os decisores de topo e áreas vitais, planeando soluções para a Organização, quer numa lógica de prevenção e promoção da saúde psicológica, quer potenciando a resiliência dos colaboradores e dos seus Líderes.

Este impacto envolve a gestão dos riscos psicossociais, o apoio às exigências do trabalho presencial e do trabalho remoto, assim como o desenvolvimento adaptado da formação, da gestão da carreira, e dos processos de recrutamento e seleção.

Assim, destacamos neste artigo alguns destes *apports*:

1. Comunicação Organizacional interna

É numa crise que distinguimos as Pessoas de ação, e neste sentido o Psicólogo Organizacional poderá acompanhar os Líderes, a aumentar a presença na comunicação interna: quer através de decisões e mensagens consistentes, quer na sua capacidade em explicar mudanças de forma serena e confiante. Este comportamento de liderança aumenta a confiança das equipas e o seu empenho na superação de dificuldades. Falamos de uma comunicação interna que demonstre interesse genuíno sobre o bem-estar físico e emocional dos colaboradores, a divulgação de sugestões sobre como trabalhar eficazmente em teletrabalho, tirando proveito das tecnologias colocadas à disposição; in-



Perfil



Cristina do Canto Tavares

Psicóloga Social e das Organizações, Pós-Graduada em Psicologia da Educação. Consultora sénior de RH, desenvolve processos de recrutamento e seleção no tecido empresarial açoriano e em contexto multinacional. Experiência de coordenação de equipas multidisciplinares e gestão de projetos com enfoque nos domínios da gestão de carreira, prevenção de stress e desenvolvimento de *soft skills*. Formadora com mais de 17 anos de experiência nas áreas de conceção, implementação, gestão e avaliação de projetos formativos no setor das telecomunicações, hotelaria e restauração, saúde, ensino profissional, comércio e serviços. Recentemente colabora no Desenvolvimento de Projetos de Liderança e Inteligência Emocional, Gestão de Hospitalidade e *Storytelling*.

formações sobre procedimentos que, possa seguir para se proteger e proteger os outros; ou sugestões sobre como manter as rotinas e hábitos de vida saudáveis.

2. Gestão dos Riscos Psicossociais

A Saúde Psicológica e os Riscos Psicossociais no trabalho tendem, ainda mais, a exacerbar-se no atual cenário pandémico, nomeadamente no que diz respeito a problemas como o stress e o *burnout*. Neste sentido, compete ao Psicólogo reforçar os processos de avaliação, prevenção e intervenção nos riscos psicossociais. As questões físicas e emocionais relacionadas com o trabalho são ainda “campo desconhecido” para a maioria do tecido empresarial açoriano, sendo portanto urgente avaliar de forma científica e coerente estes riscos e implementar soluções ajustadas às necessidades, que permitam minorar os seus impactos individuais, empresariais e sociais.

3. Programas de Mentoria

Neste campo, é possível que os colaboradores mais seniores apoiem o desenvolvimento e transfiram o seu conhecimento a colaboradores mais juniores ou menos experientes. O Psicólogo Organizacional poderá selecionar os mentores com base no seu conhecimento organizacional e *skills* mas também, e não menos importante, no seu perfil comportamental e apetência para ensinar e apoiar o desenvolvimento de outros. No caso dos colaboradores em trabalho remoto, esta é também uma estratégia para manter a

vinculação psicológica à Organização. Acresce ainda, que as gerações mais novas podem ser uma ajuda fantástica para apoiar gerações menos digitais na utilização de ferramentas de colaboração, redes sociais e na presença *online*.

4. Formação

O Psicólogo Organizacional encara as oportunidades de formação como instrumentos estratégicos na Gestão das Pessoas. Para além da urgência na requalificação (*upskilling* e *reskilling*), certo é que os planos de formação que atualmente já contemplem 50% de formação presencial, provavelmente já estão a adotar algumas das melhores práticas de aprendizagem e de desenvolvimento de carreira. Algumas questões urgem responder para adaptar a formação a este novo tempo:

- Pode a modalidade presencial ser alterada de modo a acomodar o “novo normal”? Por exemplo, pode ser disponibilizado em formato *webinar*, ou mesmo convertido em *eLearning*? O investimento inicial em formação *blended* (80% *eLearning* e apenas 20% em sala ou *On the Job*) poderá ser significativo mas, a médio prazo a Organização terá o retorno do investimento, mantendo a mesma eficácia.

5. Recrutamento e Seleção

Pese embora o aumento de despedimentos e de situações de *layoff*, é inequívoco que a pandemia está a gerar mudanças profundas no mundo de trabalho. Congelaram-se a maioria dos processos de recrutamento e seleção, mas algumas áreas (como é o caso da saúde) requerem a adaptação destes mesmos processos. O Psicólogo Organizacional contribui com soluções que passam pela avaliação psicológica *on-line* e pelas entrevistas à distância, perfeitamente exequíveis e fiáveis num mundo em mudança.

Gerir Pessoas nunca mais será igual: terá de ser mais flexível, mais transparente e mais eficaz de modo a garantir que todos caminham na mesma direção. O foco principal terá de ser o apoio psicossocial e a gestão e bem-estar emocional. É tempo de evidenciar a Psicologia das Organizações e a sua otimização nas empresas e instituições! Aproveitemo-lo! ✦

Cristina do Canto Tavares
Psicóloga Social e das Organizações