



12º Simpósio de Ensino de Graduação

O MENTORING E A CAPACITAÇÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES

Autor(es)

PATRICIA ROMI CERVONE
MARIA PIA ROMI CAMPOS

Orientador(es)

EDGAR PEREIRA JR

Resumo Simplificado

Este trabalho teve como objetivo investigar o papel do processo de mentoring como técnica de capacitação de pessoas no contexto organizacional. Com base em pesquisa bibliográfica foi feito um levantamento em livros, revistas acadêmicas, análise de trabalho científico, magazines e sites de institutos do país que organizam trabalho na área relacionada ao tema de capacitação de pessoas através do mentoring. Os textos foram identificados, selecionados, sistematizado e elaborado o estudo em questão. A partir da análise dos dados apurados, chegou-se ao resultado do presente trabalho que apresenta o mentoring como prática inovadora para a qualificação e o aperfeiçoamento profissional e a sua relação com a atuação profissional do psicólogo. Mentoring ou tutoria é um processo de transposição do conhecimento cada vez mais utilizado no mundo corporativo. É realizado por um mentor, profissional mais experiente, que irá estimular o desenvolvimento de um mentorado, profissional em início de carreira, cargo novo ou recém-admitido em uma determinada organização. O mentor busca assegurar a disseminação do conhecimento, seja de ordem puramente técnica ou da vida cultural da organização. Por outro lado, o mentorado pode ser descrito como alguém que quer crescer e se desenvolver profissionalmente. É neste contexto que o indivíduo aprende, ou seja, coloca-se em transformação e assimila a cultura e os saberes de uma determinada organização. Assim, o mentoring é uma técnica de desenvolvimento pessoal e profissional, na qual o mentor servirá como uma espécie de orientador, de referência e de modelo no qual o mentorado poderá se espelhar e projetar o seu crescimento dentro da organização. O mentor, além de compartilhar o seu conhecimento, muitas vezes assume também o papel de motivador e conselheiro, sendo alguém a quem o profissional poderá se socorrer mesmo quando o programa de mentoring for concluído: alguém para conversar de tempos em tempos ou para consultar antes da tomada de decisões importantes, permitindo que o aprendizado e a transformação sejam contínuos. O mentoring, enquanto ferramenta formal de gestão de pessoas, já vem sendo utilizado nas organizações em casos de sucessão, como aposentadoria ou desligamento de trabalhadores e talentos em potencial. Porém, nos últimos anos, tem sido ampliado para acelerar a adaptação do trabalhador recém-contratado à cultura corporativa da organização. No mundo altamente competitivo e globalizado em que vivemos, as organizações precisam ter profissionais capacitados, que tenham a capacidade de assimilar, com rapidez e fluidez, o “core-business” da empresa para dar respostas rápidas à um mercado cada vez mais dinâmico como o atual. Percebe-se, então, que o mentoring se revela uma ferramenta muito atrativa e estratégica para as organizações que buscam a realização de suas metas e o alcance de seus resultados com excelência