

Ezequiel Martins Ferreira
(Organizador)

PSICOLOGIA:

diagnósticos e prognósticos em face
ao conhecimento da **mente**



Atena
Editora
Ano 2023

Ezequiel Martins Ferreira
(Organizador)

PSICOLOGIA:

diagnósticos e prognósticos em face
ao conhecimento da mente



Atena
Editora
Ano 2023

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Bruno Oliveira

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2023 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2023 Os autores

Copyright da edição © 2023 Atena

Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena

Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa

Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade de Coimbra

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
 Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
 Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
 Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
 Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
 Prof^ª Dr^ª Caroline Mari de Oliveira Galina – Universidade do Estado de Mato Grosso
 Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
 Prof^ª Dr^ª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
 Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
 Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
 Prof^ª Dr^ª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
 Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
 Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
 Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
 Prof^ª Dr^ª Geuciane Felipe Guerim Fernandes – Universidade Estadual de Londrina
 Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
 Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
 Prof^ª Dr^ª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
 Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco
 Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
 Prof. Dr. Jodeyson Islony de Lima Sobrinho – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
 Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
 Prof^ª Dr^ª Juliana Abonizio – Universidade Federal de Mato Grosso
 Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
 Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
 Prof^ª Dr^ª Kátia Farias Antero – Faculdade Maurício de Nassau
 Prof^ª Dr^ª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
 Prof^ª Dr^ª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
 Prof^ª Dr^ª Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre
 Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
 Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais
 Prof^ª Dr^ª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
 Prof^ª Dr^ª Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
 Prof^ª Dr^ª Marcela Mary José da Silva – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
 Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
 Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campina
 sProf^ª Dr^ª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
 Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
 Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás
 Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
 Prof^ª Dr^ª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 aProf^ª Dr^ª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
 Prof^ª Dr^ª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
 Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
 Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
 Prof^ª Dr^ª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
 Prof^ª Dr^ª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Federal da Bahia / Universidade de Coimbra
 Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
 Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Psicologia: diagnósticos e prognósticos em face ao conhecimento da mente

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Maiara Ferreira
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizador: Ezequiel Martins Ferreira

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)	
P974	<p>Psicologia: diagnósticos e prognósticos em face ao conhecimento da mente / Organizador Ezequiel Martins Ferreira. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2023.</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-65-258-1045-4 DOI: https://doi.org/10.22533/at.ed.454231502</p> <p>1. Psicologia. I. Ferreira, Ezequiel Martins (Organizador). II. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDD 150</p>
Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná – Brasil
Telefone: +55 (42) 3323-5493
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código Penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

A coletânea *Psicologia: diagnósticos e prognósticos em face ao conhecimento da mente*, reúne neste volume seis artigos que abordam algumas das possibilidades metodológicas do saber psicológico.

A Psicologia enquanto campo teórico-metodológico traz em suas raízes tanto a especulação filosófica sobre a consciência, a investigação psicanalítica do inconsciente, quanto a prática dos efeitos terapêuticos da medicina e em especial da fisiologia.

E, desse ponto de partida se expande a uma infinidade de novas abordagens da consciência humana, creditando ou não algum poder para o inconsciente como plano de fundo.

A presente coletânea trata de algumas dessas abordagens em suas elaborações mais atuais como podemos ver na relação da leitura literária ou do cenário social a partir da Psicanálise, das práticas nos ambientes hospitalar e organizacional, como também das interações entre a Psicologia e a aprendizagem.

Uma boa leitura!

Ezequiel Martins Ferreira

CAPÍTULO 1	1
REVISITANDO FREUD N'OS LUSÍADAS DE CAMÕES: AS ÚLTIMAS ESTROFES DO IV CANTO E SUAS PULSÕES	
Barbara Barros Gonçalves Pereira Nolasco	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.4542315021	
CAPÍTULO 2	8
PESSOAS EM SITUAÇÃO DE RUA: UMA BREVE ANÁLISE DO SINTOMA SOCIAL E POSSIBILIDADES DE TRABALHO	
Larissa Franco Vogt	
Alexa Fagundes dos Santos	
Daiane Luiza Lopes	
Carolina Baldissera Gross	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.4542315022	
CAPÍTULO 3	14
OS DESAFIOS DA PSICOLOGIA NO ÂMBITO HOSPITALAR	
Eliana dos Santos Schefer	
Jessica Galvão	
Kauana Raissa Tozetto	
Taline Ienk	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.4542315023	
CAPÍTULO 4	18
APLICAÇÃO DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NA PRÁTICA DE ESTÁGIO ORGANIZACIONAL	
Elisangela Pereira de Oliveira	
Mônica Queiroz de Oliveira	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.4542315024	
CAPÍTULO 5	25
DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL, ENVELHECIMENTO E ASPECTOS EMOCIONAIS: UMA REVISÃO DE LITERATURA	
Larissa Maiara Fernandes de Moraes	
Darleane Marques dos Santos	
Bárbara de Oliveira Santaroni Cortat	
Roberta Machado Alves	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.4542315025	
CAPÍTULO 6	33
A LUDICIDADE ENQUANTO FERRAMENTA PARA O DESENVOLVIMENTO INFANTIL	
Raissa Alves Carvalho	
Ezequiel Martins Ferreira	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.4542315026	

SOBRE O ORGANIZADOR	49
ÍNDICE REMISSIVO	50

APLICAÇÃO DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NA PRÁTICA DE ESTÁGIO ORGANIZACIONAL

Data de aceite: 01/02/2023

Elisangela Pereira de Oliveira

Graduanda do curso de Psicologia

Mônica Queiroz de Oliveira

Professora / supervisora do estágio

RESUMO: O objetivo deste relato é debater sobre o treinamento e desenvolvimento de líderes realizados no estágio curricular obrigatório do curso de Psicologia - ênfase organizacional. O trabalho foi desenvolvido com um grupo de líderes e futuros líderes de uma empresa de transporte coletivo, localizada na região metropolitana de Belo Horizonte. O estágio contou com encontros semanais com duração de duas horas cada, em que foram utilizadas dinâmicas de grupo, oficinas e ferramentas de acordo com os temas geradores, definidos no projeto. Foram abordados assuntos que abrangessem reflexões sobre o papel da liderança, autoconhecimento, perfil comportamental e desenvolvimento de competências. Diante das discussões realizadas nos encontros das supervisões na faculdade e referencial teórico, foi possível observar a evolução dos participantes ao longo dos encontros, levando-os a identificar seus perfis, assim como pontos fortes e as necessidades de

melhoria. Cada participante estabeleceu um plano de ação com objetivos, metas e prazos para desenvolvimento das competências desejadas. Foi possível observar que, por meio do treinamento e desenvolvimento, os participantes do grupo apresentaram um importante crescimento em relação às habilidades e competências necessárias para liderança. Entretanto, é importante ressaltar que só o aprimoramento dessas competências não é o suficiente: em um mundo cada vez mais tecnológico e competitivo, percebe-se a necessidade de inovação e a busca constante de conhecimento para o sucesso profissional.

PALAVRAS-CHAVE: Treinamento e Desenvolvimento; Competências; Prática de Estágio; Psicologia Organizacional.

APPLICATION OF TRAINING AND DEVELOPMENT IN THE PRACTICE OF ORGANIZATIONAL INTERNSHIP

ABSTRACT: The purpose of this report is to discuss the training and development of leaders carried compulsory curriculum of the Psychology course out in the organizational emphasis stage. The work was developed with a group of leaders and future leaders of a public transport company, located in the

metropolitan region of Belo Horizonte. The internship had weekly meetings lasting two hours each, in which group dynamics, workshops and tools were used according to the generating themes defined in the project. Subjects were addressed that included reflections on the role of leadership, self-knowledge, behavioral profile and development of skills. In view of the discussions held at the meetings, the supervisions at the faculty and the theoretical framework, it was possible to observe the evolution of the participants throughout the meetings, leading them to identify their profiles, as well as strengths and needs for improvement. Each participant established an action plan with objectives, targets and deadlines for developing the desired skills. It was possible to observe that, through training and development, the participants of the group showed an important growth in relation to the skills and competences necessary for leadership. However, it is important to point out that just improving these skills is not enough: in an increasingly technological and competitive world, there is a need for innovation and the constant search for knowledge for professional success.

KEYWORDS: Training and development; Skills; Internship Practice; Organizational psychology.

INTRODUÇÃO

O presente artigo é fruto de uma prática de estágio curricular obrigatório, do curso de Psicologia da Faculdade Pitágoras de Betim, realizado numa empresa de transporte público, na mesma cidade. Foi estruturado um Programa de Treinamento e Desenvolvimento para líderes e potenciais líderes da empresa.

De acordo com Chiavenato (2014), os processos de desenvolvimento envolvem três divisões que são: treinamento, desenvolvimento de pessoas e desenvolvimento organizacional.

Neste trabalho vamos discorrer sobre os dois primeiros processos, a diferença entre eles, tipos de programas de treinamentos, as fases do treinamento, níveis de resultados na avaliação do treinamento e, no final, vamos contextualizá-lo com a prática do campo de estágio.

O desenvolvimento pode ser dividido em dois momentos, o pessoal e o organizacional. No primeiro momento o treinamento está presente e ambos dependem do nível de aprendizagem e comprometimento individual. O segundo momento é o desenvolvimento organizacional, mais complexo e que não depende somente do profissional, mas de como a organização aprende e se desenvolve através de mudanças e inovações.

Alguns especialistas na área de RH viam o treinamento como uma forma de padronização. Recentemente, o termo *treinamento* ganhou um novo conceito, é visto como um meio para melhorar o desempenho do funcionário no cargo que ele ocupa, oferecendo recursos mais efetivos, alavancando suas entregas.

De acordo com Bohlander e Snell (2015) o treinamento é um processo composto por quatro fases sequenciais (Diagnóstico das necessidades, planejamento do programa, execução do programa e avaliação do treinamento), distintas e interdependentes. Os

resultados de um treinamento servirão de feedback para diagnosticar novas necessidades de aquisição de competências e conseqüentemente as demandas para novos programas de treinamento.

Os treinamentos podem ser considerados como a mina de ouro dentro da empresa, são fontes lucrativas se realizados de forma eficaz. De acordo com Chiavenato (2014), o treinamento é considerado como uma ferramenta para desenvolver competências e tornar o funcionário mais produtivo, criativo e com um perfil inovador. Dessa maneira, ele contribui muito mais com a organização.

Um treinamento provoca efeitos em larga escala, daí a importância do investimento nessa prática bem como na forma correta de identificar suas necessidades e administrá-los na empresa. Sendo eficazes ou não, suas conseqüências serão percebidas em toda a extensão da organização.

TREINAMENTO X DESENVOLVIMENTO E TIPOS DE TREINAMENTOS

Chiavenato (2014) diferencia o treinamento e o desenvolvimento de pessoas; os dois compõem o processo de aprendizagem. O treinamento é orientado para o presente, seu foco está no cargo atual, buscando melhorar as habilidades e competências pertinentes ao desempenho imediato do cargo exercido. Já o desenvolvimento de pessoas tem o foco em cargos que poderão ser ocupados futuramente dentro da organização. Para tal, é necessário desenvolver novas habilidades e competências.

Vilas Boas e Andrade (2009) e Milkovich e Boudreau (2000) enfatizam o aspecto de longo prazo do processo de desenvolvimento dos funcionários, deixando claro que a finalidade é prepará-los para enfrentar os desafios futuros da empresa em posições mais altas na sua hierarquia.

De acordo com Gramigna (2007, p.1), “O desenvolvimento pode ser caracterizado como qualquer mudança para melhor, por menos que seja detonada por uma força interna ou externa à pessoa, ou seja, a passagem de uma situação A para uma situação B”.

Chiavenato (2014) observou que existem vários tipos de programas de treinamentos, mas que a maioria está centralizada em transmitir informações aos colaboradores sobre a organização, políticas e diretrizes, regras e procedimentos, missão e visão organizacional, seus produtos/serviços e clientes. Outros estão concentrados em desenvolver habilidades das pessoas para a execução do seu trabalho. E outros visam a desenvolver competências individuais que caminham junto com os objetivos da organização.

AS QUATRO ETAPAS DO PROCESSO DE TREINAMENTO

De acordo com Chiavenato (2014), o treinamento é um processo cíclico e contínuo, composto de quatro etapas: Diagnóstico, Desenho, Implementação e Avaliação. O diagnóstico consiste em fazer um levantamento das necessidades de um treinamento, o

qual pode ser feito através da pesquisa de clima. A segunda etapa do processo é o desenho do projeto ou do programa de treinamento. Diz respeito ao planejamento das ações de treinamento e deve ter um objetivo específico e definido para atender às necessidades diagnosticadas e garantir o sucesso, bem como deve estar alinhado com os objetivos organizacionais. Sendo assim, programar o treinamento significa definir os sete ingredientes básicos, a fim de atingir objetivos. Quem deve ser treinado; como treinar; em que treinar; por quem; onde treinar; quando treinar e para que treinar.

A terceira etapa, segundo Chiavenato (2014), é a mais importante do processo. Essa fase implica na condução, na implementação e na execução do programa de treinamento. Existem várias técnicas, incluindo também a tecnologia, para transmitir e desenvolver habilidades requeridas no programa de treinamento. Ele pode ser realizado de várias maneiras, como no trabalho, na classe, pelo telefone, pelo computador ou via satélite.

Chiavenato (2014) relata que essa etapa final de avaliação do programa de treinamento, verifica se o programa atingiu seu objetivo e confirma se realmente atendeu às necessidades da organização, das pessoas e dos clientes. Geralmente, os programas de treinamento requerem um investimento: os custos incluem materiais, tempo do instrutor, perdas de produção enquanto os participantes estão sendo treinados e não desempenhando suas funções. As principais medidas para avaliar o treinamento são: custo, qualidade, serviço, rapidez e resultados.

CONTEXTUALIZANDO A TEORIA COM A PRÁTICA DE ESTÁGIO

Correspondendo a primeira fase do treinamento, que consiste no levantamento de necessidades ou diagnóstico, recebemos da empresa, campo de estágio, a demanda para ministrar um Programa de Desenvolvimento de Líderes, para 13 colaboradores, cujo propósito foi preparar potenciais líderes e alavancar o desempenho dos líderes atuais visando a melhora do desempenho na função. O estágio contou com encontros semanais com duração de duas horas cada, totalizando uma carga horária de 16 horas.

Cada participante estabeleceu um plano de ação com objetivos, metas e prazos para desenvolvimento das competências desejadas, durante e após o treinamento.

O desenho do projeto ou do programa de treinamento é a segunda etapa. Diante da demanda recebida pela empresa, estruturamos um projeto que teve como foco específico trabalhar o aprimoramento e o desenvolvimento das competências e habilidades dos profissionais da empresa, fortalecendo a performance do grupo para o efetivo exercício da função de liderança. A empresa escolheu os colaboradores de acordo com o perfil por ela selecionado - líderes que demonstravam potencial a ser desenvolvido para o futuro exercício da liderança na organização. O espaço disponibilizado foi escolhido pela organização, que nos cedeu uma sala de treinamento, facilitando, assim, os encontros semanais e a participação de todos os funcionários escolhidos. Os dias foram propostos

por nós, estagiárias, em comum acordo com a empresa. O treinamento foi realizado com base no desenho do projeto, tendo a supervisão da professora/ supervisora do estágio.

A implementação e execução do programa de treinamento constituem como a terceira etapa do processo. Iniciamos então os encontros com os participantes do treinamento, na própria empresa onde todos trabalhavam. Para a condução do treinamento, utilizamos várias técnicas como dinâmicas de grupo, oficinas, simulações, vídeos e outras ferramentas de acordo com os temas geradores definidos no projeto. O projeto foi estruturado para acontecer de forma vivencial e prática.

Para Failde (2007, p.56), “as dinâmicas de grupo provocam comportamentos e atitudes que revelam características que dificilmente podem ser observadas em técnicas individuais”.

Foram abordados assuntos que levassem os participantes a reflexões e conscientização em relação à liderança. Nos encontros os participantes foram provocados à livre expressão de suas ideias, conceitos e assimilação dos temas propostos.

Na etapa final: avaliação do programa de treinamento, percebemos a evolução dos participantes ao longo dos encontros onde refletiram sobre os perfis de liderança, identificando seus respectivos perfis comportamentais, bem como seus pontos fortes e as necessidades de melhoria.

Em relação ao custo do programa, no que concerne a materiais e tempo do instrutor, tendo em vista que o trabalho foi realizado por meio de estágio curricular obrigatório, com a parceria da Faculdade, não houve nenhum custo nesse sentido para empresa, a não ser a liberação dos participantes durante o horário de trabalho enquanto eram treinados. Acreditamos que o programa atendeu às necessidades para as quais foi desenhado, pois, de modo geral, percebemos que os participantes iniciaram o projeto com um nível de conhecimento e terminaram modificados, mostrando-se mais confiantes e organizados em relação ao exercício da liderança assim como a compreensão de seu papel. Através de tudo que foi falado, percebemos que o programa de Desenvolvimento de Líderes foi realizado com qualidade, rapidez e focado em resultados, atingindo os objetivos propostos.

Em relação aos cinco níveis de resultados na avaliação que impactam o treinamento: primeiro nível - a reação dos participantes, observamos que eles foram receptivos e se envolveram nas dinâmicas e exercícios propostos. O segundo, que avalia o treinamento quanto ao nível de aprendizagem, percebemos, através dos relatos, que os participantes adquiriram novos conhecimentos em relação à liderança e o autoconhecimento fortaleceu suas competências. Citamos como exemplo um participante que não tinha proatividade e, a partir do treinamento, conseguiu trabalhar tal competência. Quanto ao terceiro nível, que atinge o desempenho, foi possível observar, também por meio dos relatos, que foram adquiridas novas habilidades e atitudes, que mudaram os seus comportamentos.

Já em relação ao quarto nível, que trata da medição do impacto do treinamento nos resultados do negócio, percebemos que eles saíram dos encontros motivados e dispostos

a ter um comportamento diferente a respeito dos seus liderados e, por meio dessas atitudes, acreditamos na redução da rotatividade e na melhoria dos resultados da empresa. Em relação ao quinto nível da avaliação - o retorno do investimento, observamos que, de modo geral, a semente foi plantada e os potenciais líderes foram desenvolvidos para novos desafios na empresa. Para uma melhor avaliação sobre o retorno do investimento do treinamento, é importante ter a definição prévia de indicadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluimos que o treinamento e o desenvolvimento são importantes processos que visam a capacitar o colaborador para melhorar o seu desempenho no cargo ocupado na empresa assim como para cargos futuros. O desenvolvimento de competências e habilidades específicas, úteis para o sucesso do profissional e da organização, são trabalhados através desses processos. Sendo assim, é de extrema relevância a implementação de programas de treinamento e desenvolvimento nas organizações.

Como dissemos acima, através da prática desse estágio foi possível observar que, os participantes do projeto apresentaram uma evolução das habilidades e competências necessárias para liderança. Entretanto, é importante ressaltar que só o aprimoramento dessas competências não é o suficiente: em um mundo cada vez mais tecnológico e competitivo, percebe-se a necessidade de inovação e a busca constante de conhecimentos para o sucesso profissional e organizacional.

Avaliando nosso trabalho, gostaríamos de ressaltar que essa experiência contribuiu tanto para o avanço da teoria quanto da prática do trabalho com grupos e implementação de treinamentos nas empresas, como atuação da área de Recursos Humanos e da Psicologia Organizacional. Como estagiárias, tivemos a oportunidade de articular os conhecimentos teóricos e sua aplicação, aprimorando nossa visão sobre o papel do Psicólogo no contexto das organizações bem como sobre a importância da área de treinamento e desenvolvimento para as empresas.

REFERÊNCIAS

Bohlander, George W.; Snell, Scott A. **Administração de Recursos Humanos** - 16ª Ed. 2015

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Empresas**. 4.ed. -- Barueri, SP: Manole, 2014. Cap.12.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Jogos de empresa e técnicas vivenciadas**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

FAILDE, Izabel. **Manual do facilitador para dinâmicas de grupo**. Papirus Editora, 2007.

MILKOVICH, George & BOUDREAU, John W. Administração de Recursos Humanos. Tradução: Reynaldo G. Marcondes. São Paulo: Atlas, 2000.

VILAS BOAS, Ana Alice & ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. Gestão Estratégica de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier/Campus, 2009.

A

Acolhimento 8, 12, 13, 14, 15, 38

Aspectos emocionais 25, 26, 27, 28

C

Competências 18, 20, 21, 22, 23, 43, 44

D

Deficiência intelectual 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32

Desenvolvimento infantil 33, 43

Discurso capitalista 9, 10, 11, 13

Discurso do psicanalista 9, 11, 12

Dispositivos clínicos 8, 9, 10, 11, 12, 13

Doença 14, 15, 16, 17, 29

E

Educação infantil 33, 34, 35, 36, 37, 38, 43, 44, 45, 46, 47, 48

Envelhecimento 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32

Escuta 8, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 36

Estigmatização 8, 9, 26, 27, 29, 30, 31

F

Freud 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13

H

Humanização 14

L

Laço social 9, 11, 12, 13

Ludicidade 33, 34, 43, 47, 48

P

Prática de estágio 18, 19, 21

Psicologia hospitalar 14, 15, 17

Psicologia organizacional 18, 23

Pulsão de morte 1, 2, 3, 4, 5

Pulsão de vida 1, 3, 4, 5

S

Senescência 25, 26, 27, 28, 29

T

Teoria das pulsões 1, 2

Treinamento e desenvolvimento 18, 19, 23

V

Velho do restelo 1, 3, 4, 6

PSICOLOGIA:

diagnósticos e prognósticos em face
ao conhecimento da mente

-  www.atenaeditora.com.br
-  contato@atenaeditora.com.br
-  [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)
-  www.facebook.com/atenaeditora.com.br

PSICOLOGIA:

diagnósticos e prognósticos em face
ao conhecimento da **mente**

-  www.atenaeditora.com.br
-  contato@atenaeditora.com.br
-  [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)
-  www.facebook.com/atenaeditora.com.br