

## DESENVOLVER UMA CULTURA DE TREINAMENTOS COM FOCO NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Facchi, Fabiane;  
Strapasson, Rubieli Luciane.

### Resumo

A psicologia organizacional e do trabalho estuda o comportamento dos indivíduos dentro das organizações, nela existem duas vertentes: a psicologia organizacional que foca no comportamento dos indivíduos e a psicologia do trabalho focando na gestão e planejamento dos recursos humanos. As organizações estão cada vez mais dispostas a desenvolver ou aperfeiçoar competências para ter alguma vantagem competitiva ou diferencial, em termos de inovação, eficiência ou desempenho em seus processos e resultados, para isso é necessário investir em treinamentos. Neste contexto, o objetivo deste trabalho é desenvolver uma cultura de treinamento e desenvolvimento em uma empresa do Oeste de Santa Catarina, através de competências e habilidades específicas voltadas à área psicológica organizacional e do trabalho. Realizou-se um estudo qualitativo e interpretativo, O método de pesquisa é estudo de caso. As técnicas utilizadas foram o PAT e a ferramenta 5W2H. Para os resultados identificou-se uma melhora da eficiência e produtividade, redução de erros e retrabalho, retenção de talentos, fácil adaptação dos funcionários as mudanças entre outros benefícios para a empresa e funcionários.

Palavras-chave: Psicologia organizacional. Psicologia do trabalho. Treinamento e desenvolvimento.

## 1 INTRODUÇÃO

A psicologia organizacional e do trabalho estuda o comportamento dos indivíduos dentro das organizações, nela existem duas vertentes a psicologia organizacional que foca no comportamento dos indivíduos e a psicologia do trabalho foca em gestão e planejamento dos recursos humanos (ROTHMANN, 2017). Ou seja, psicologia organizacional e do trabalho são direcionadas para as pessoas que se dispõem a trabalhar em uma organização e fazer com que a mesma atinja os objetivos traçados por meio do comprometimento dos seres humanos.

A maneira de lidar com as pessoas, de buscá-las no mercado, de integrá-las e orientá-las, fazê-las trabalhar, desenvolvê-las, recompensá-las, a forma como as pessoas são geridas na organização é um aspecto crucial na competitividade organizacional, o ciclo da gestão de pessoas fecha-se em cinco processos básicos: provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e controle de pessoas, administração de recursos humanos gestão humana, estes subsistemas formam um processo dinâmico onde as pessoas são captadas, atraídas, aplicadas em suas tarefas, mantidas na organização, desenvolvidas e monitorizadas pela organização (CHIAVENATO,2021).

Segundo Chiavenato (2008) o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que elas se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras para que elas contribuam para alcançar os objetivos organizacionais e serem mais valiosas, sendo assim os treinamentos passam a ser uma fonte de lucratividade.

O presente trabalho teve por objetivo desenvolver uma cultura de treinamento e desenvolvimento em uma empresa do Oeste de Santa

Catarina., através de competências e habilidades específicas voltadas à área psicologia organizacional e do trabalho, constituindo-se por meio de experiências práticas voltadas a área de treinamento e desenvolvimento (T&D), e que permitiu utilizar os conhecimentos adquiridos durante a graduação de psicologia e a ampliação de novos aprendizados.

## 2 DESENVOLVIMENTO

O ser humano tem uma incrível capacidade de aprender e se desenvolver, a educação está presente em todas gerações e os processos de desenvolvimento de pessoas estão intimamente relacionados com a educação. Os modelos de educação, formação, capacitação, treinamento ou desenvolvimento devem assegurar ao ser humano a possibilidade de ele ser aquilo que ele pode ser a partir de suas competências, sejam inatas ou adquiridas (CHIAVENATO, 2008).

Chiavenato (2008) diferencia treinamento de desenvolvimento, para o autor treinamento tem o objetivo de melhorar a atividade das pessoas e o desempenho organizacional, é um dos processos de gestão de pessoas mais importantes, ele é elaborado para que o funcionário construa conhecimento e habilidades para exercer seu cargo ou construir competências individuais, e o desenvolvimento envolve aprendizagem que vai além do cargo que ele ocupa e pode se estender à carreira da pessoa.

O foco do T&D é contribuir para o alcance das metas e dos objetivos gerais da organização, para isso é preciso o envolvimento de todos os níveis no processo de planejamento (ORIBE, 2022).

É preciso seguir algumas etapas para a empresa ter sucesso na sua cultura de treinamentos, Chiavenato (2008) cita etapas importantes, a primeira etapa é o diagnóstico das necessidades de treinamento, e existe

alguns métodos que auxiliam como: avaliar o processo produtivo, identificar por meio da verbalização dos funcionários aquilo que eles acreditam serem necessidades de treinamento, a última seria a visão de futuro da organização, a segunda etapa é desenhar o programa que atenda a essas necessidades em um conjunto integrado e coeso.

Chiavenato (2008), traz que a terceira etapa refere-se à condução, a implementação e a execução do programa de treinamento, e por fim é necessário a avaliação do programa de treinamento para verificar a eficácia e confirmar se o treinamento realmente atendeu às necessidades da organização, das pessoas e dos clientes.

### 3 CONCLUSÃO

Durante esse período, obteve-se desafios que ajudaram no desenvolvimento da capacidade de adaptação e resolução de problemas. Obteve habilidades para lidar com situações complexas e trabalhar de forma efetiva em equipe, reconhecendo a importância da comunicação e do respeito à diversidade de opiniões e habilidades.

Conforme o modelo de Chiavenato (2008), primeiramente fez-se o levantamento dos treinamentos obrigatórios a partir das indicações dos gestores, que seria o diagnóstico das necessidades de treinamento, elencou-se todos os treinamentos de acordo com a função, após isso desenhou-se um Planejamento anual de treinamento (PAT), que seria a etapa de desenhar o programa que atendesse as necessidades, neste PAT inclui-se os treinamentos não obrigatórios, e após isso no segundo semestre terá a condução implementação e a execução do PAT.

Analizou-se que os treinamentos são muito importantes pois fornecem aos colaboradores a oportunidade de adquirir novas habilidades ou

aprimorar as existentes. Isso inclui habilidades técnicas específicas relacionadas ao trabalho, bem como habilidades interpessoais, como comunicação, liderança e resolução de problemas. Com funcionários mais habilidosos, a empresa se torna mais competitiva e eficiente.

Com a aplicação das etapas do Chiavenato (2008) foi identificado uma melhora da eficiência e produtividade, que resultaram em maior eficiência operacional e maior produção, redução de erros e retrabalho, que resultaram em menos desperdício de recursos, menor necessidade de retrabalho e maior qualidade dos produtos ou serviços oferecidos. Retenção de talentos, fácil adaptação dos funcionários as mudanças entre outros benefícios para a empresa e funcionários.

A execução do Plano Anual de Treinamentos (PAT) e a ferramenta 5W2H provaram ser estratégias para planejar e executar ações voltadas para o desenvolvimento da cultura de treinamento e desenvolvimento na organização. O desenvolvimento de habilidades e atitudes de competências profissionais foi uma parte crucial do processo. Os colaboradores passaram por treinamentos específicos que os capacitaram a realizar suas funções de maneira mais eficaz e contribuir para o atingimento de metas da empresa.

A implementação de estratégias como o PAT e o 5W2H apresentou a melhoria da abordagem prática na promoção do desenvolvimento organizacional. Espera-se que esse trabalho inspire outras empresas a investir no desenvolvimento de seus colaboradores, confirmando que isso não apenas melhora o desempenho organizacional, mas também fortalece a motivação e a satisfação dos funcionários.

## REFERÊNCIAS

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Psicologia organizacional e do trabalho: Que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira. Construindo a psicologia brasileira: Desafios da ciência e da prática psicológica, p. 139-166, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: gestão humana, fundamentos básicos. 9. ed. Barueri SP. Atlas, 2021. 118 p.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. Barueri SP. Manoele LTDA, 2008. 512 p.

ORIBE, Claudemir Y. Capital humano: desenvolvendo planos de treinamento realmente eficazes. Rio de Janeiro Alta Books 2022 1 recurso online ISBN 9786555208283.

ROTHMANN, Lan. Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho. 2. ed. Brasil: Elsevier, 2017. 344 p. ISBN 978-85-352-8640-3.

Sobre o(s) autor(es)

Fabiane Facchi, acadêmica do curso de psicologia, [fabianefacchi54@gmail.com](mailto:fabianefacchi54@gmail.com)

Rubieli Luciane Strapasson, docente curso de psicologia, [r.strapasson@unoesc.edu.br](mailto:r.strapasson@unoesc.edu.br)