

A importância do programa de treinamento e desenvolvimento para a melhoria do bem-estar de colaboradores de instituições de ensino

The importance of the training and development program for improving the well-being of employees of educational institutions

Kissiane Lima de Sousa, Samara Leandro de Sá^{*}

Pós-Graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho - UNINORTE, Manaus, Amazonas, Brasil. *Autor para correspondência. E-mail: samaradesa9@outlook

Resumo: O presente artigo apresenta os conhecimentos teóricos, acerca da importância do programa de treinamento e desenvolvimento para a melhoria do bem-estar de colaboradores de instituições de ensino. Devido às mudanças tecnológicas, econômicas e sociais, cada vez mais o treinamento e desenvolvimento ganham espaço nesses ambientes, onde há a percepção que esta ferramenta tem potencial para o desenvolvimento contínuo das pessoas, utilizando-a para a melhoria da empresa e bem-estar dos colaboradores. O estudo apresenta uma revisão de pesquisa qualitativa com cunho bibliográfico, a estrutura teve um caráter descritivo onde foi realizado os levantamentos de informações dos autores que estão em livros, publicações em periódicos de artigos científicos, monografias, dissertações e teses sobre o tema. Com a pesquisa foi possível considerar muitos aspectos relevantes durante a construção do saber na pós-graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho. A investigação do tema proposto foi realizada a partir de plataformas acadêmicas/científicas Scielo, Psicologia e Sociedade, FUMEC, UNESP utilizando instrumentos como artigos periódicos, dissertações, monografias e livros. A revisão dos artigos está ligada aos descritores de Treinamento e desenvolvimento, Crescimento com T & D, Benefícios em T&D. Os resultados mostram uma discussão crítica e sincrônica sobre a importância do treinamento e desenvolvimento para a melhoria do bem-estar de colaboradores de instituições de ensino. Baseado em evidências científicas entende-se que é necessário aprofundar o conhecimento, não há pretensão de esgotar a discussão acerca do tema, mas de ampliar a visão da sociedade sobre este fato podendo investigar a importância do programa de treinamento e desenvolvimento para a melhoria do bem-estar de colaboradores de instituições de ensino.

Palavras-chave: Treinamento e desenvolvimento, Crescimento com T & D, Benefícios em T&D.

Abstract: This article presents theoretical knowledge about the importance of the training and development program to improve the well-being of employees of educational institutions. Due to technological, economic and social changes, training and development are increasingly gaining ground in these environments, where there is a perception that this tool has potential for the continuous development of people, using it to improve the company and the well-being of employees. collaborators. The study presents a review of qualitative research with a bibliographic nature, the structure had a descriptive character where the survey of information of the authors that are in books, publications in journals of scientific articles, monographs, dissertations and theses on the subject was carried out. With the research it was possible to consider many relevant aspects during the construction of knowledge in postgraduate studies in Organizational and Work Psychology. The investigation of the proposed theme was carried out from academic/scientific platforms Scielo, Psicologia e Sociedade, FUMEC, UNESP using instruments such as periodical articles, dissertations, monographs and books. The review of articles is linked to the descriptors of Training and development, Growth with T & D, Benefits in T & D. The results show a critical and synchronic discussion about the importance of training and development to improve the well-being of employees of educational institutions. Based on scientific evidence, it is understood that it is necessary to deepen knowledge, there is no intention of exhausting the discussion on the subject, but of expanding society's view of this fact, being able to investigate the importance of the training and development program for the improvement of the good -being of employees of educational institutions.

Keywords: Training and development, Growth with T & D, Benefits in T&D.

Introdução

O presente artigo tem o objetivo de apresentar, através de uma revisão bibliográfica, a importância do treinamento e desenvolvimento para a melhoria do bem-estar de colaboradores de instituições de ensino.

Nos dias atuais, em meio à modernização contínua, as organizações enfrentam obstáculos para adaptação dos colaboradores nas mudanças tecnológicas, econômicas e sociais que podem ocorrer em uma determinada função ou momento. Portanto, o treinamento é para que se tenha um diferencial no mercado de trabalho e alcance as suas metas desejadas gerando assim produtividade e colaboradores mais motivados (Volpe & Lorusso, 2009).

O autor Chiavenato (1999), ligado a essa temática organizacional, diz muito bem sobre as diferenças e similaridades das palavras. Para a leitura do projeto de pesquisa, o leitor precisa saber que o treinamento e desenvolvimento têm definições diferentes, mais podendo ser trabalhados juntos. Em primeiro lugar, o treinamento está ligado para o preparo do colaborador para a realização de tarefas específicas de curto prazo. Já em segundo, o desenvolvimento tem uma visão maior, com resultados de médio e longo prazo que o treinador oferece para determinadas instituições.

Os resultados que o programa oferece é a valorização das competências e habilidades dos colaboradores, tem se menos frequência de supervisão de setores, pessoas motivadas e capacitadas para lidar com as mudanças. Mediante ao atual cenário das instituições de ensino, as quais buscam por profissionais mais capacitados que desenvolvam competências e habilidades para a realização de trabalhos mais dinâmicos, ativos e colaborativos.

A ideia de estudar esse tema para o projeto surgiu a partir de vivências de estágios da graduação de psicologia, onde houve benefícios para os mesmos como acadêmicos no desenvolvimento e aprendizagem, possibilitando experiências entre funcionários de instituições que solicitavam consultoria, oportunizando uma troca de ideias e novas estratégias quanto à importância de treinamento em uma instituição para desenvolver o bem-estar do colaborador.

Dessa maneira, treinamentos possibilitam orientação nos resultados de investimentos e gastos necessários para as instituições. Trabalhando assim o relacionamento interpessoal dos colaboradores, de modo que desenvolvam o seu bem-estar dentro da instituição para lidar com diferentes pessoas e situações, fará com que realizarem um trabalho produtivo e construam um clima organizacional.

As principais finalidades do processo de treinamento e desenvolvimento são:

Adequar as pessoas a culturas; mudar atitudes; desenvolver pessoas; adaptação das pessoas para lidar com a modernização da empresa; desfrutar das competências humanas; preparar pessoas para serem remanejadas; passar informações adiante; reduzir custos na busca por objetivos empresariais (March et al., 2013).

Diante dos fatos acima citados, o objetivo desta pesquisa é compreender a importância do treinamento e desenvolvimento para a melhoria do bem-estar de colaboradores de instituições de ensino. Entende-se que é necessário aprofundar o conhecimento, esta pesquisa não tem a pretensão de esgotar a discussão acerca do tema, mas de ampliar a visão da sociedade sobre este fato, trazendo uma discussão crítica e sincrônica sobre a importância do treinamento e desenvolvimento para a melhoria do bem-estar de colaboradores de instituições de ensino.

Contudo, finalizamos com o seguinte questionamento, qual a importância dos programas de treinamento e desenvolvimento para crescimento das instituições de ensino e seus colaboradores?

Este artigo é composto de cinco seções esta introdução, fundamentação teórica, metodologia, resultados e discussões e conclusão.

Revisão

O tipo de pesquisa que foi utilizado neste projeto é qualitativo de cunho literário. Segundo Mattos (2015), “a revisão da literatura é o processo de busca, análise e descrição de um corpo do conhecimento em busca de resposta a uma pergunta específica”. O mesmo ainda esclarece que: “literatura cobre todo o material relevante que é escrito sobre um tema: livros, artigos de periódicos, artigos de jornais, registros históricos, relatórios governamentais, teses e dissertações e outros tipos”.

A estrutura teve um caráter descritivo onde foi realizado os levantamentos de informações dos autores que estão em livros, publicações em periódicos de artigos científicos, monografias, dissertações e teses sobre o tema.

Para Gil (2008), uma pesquisa descritiva tem aspectos de buscar levantamentos de um determinado assunto procurando variáveis pesquisas já feitas. Assim compreendendo e fazendo as anotações, levando a

reflexão sobre os dados a serem coletados, pois todas as pesquisas necessitam de um referencial teórico, para facilitar na organização das informações obtidas (Gil, 2008).

A mesmo desenvolveu uma investigação a partir de trabalhos e estudos já realizados sobre os conceitos de treinamento e desenvolvimento, benefícios que o T&D oferece e os resultados que as instituições ganham.

Os critérios de inclusão foram artigos em português, com base em assuntos de treinamento e desenvolvimento, os benefícios do T&D visando os colaboradores, os resultados que as instituições adquiram recebendo o programa.

Na busca de amostra, foram utilizadas as plataformas eletrônicas acadêmicas/científicas Scielo, Psicologia e Sociedade, FUMEC, UNESP. Utilizando instrumentos como artigos periódicos, dissertações, monografias e livros.

Nesse projeto é utilizada a análise de conteúdo, esse método exige uma determinação das técnicas de coleta de dados mais apropriadas à natureza do tema e, ainda, a definição das técnicas que foram empregadas para o registro e a análise. Portanto, a pesquisa pode ser classificada como uma qualitativa, para a coleta, análise, interpretação dos dados (Prodanov & Freitas, 2013).

Discussão

Conceitos de treinamento e desenvolvimento e ferramentas utilizadas

Nesta sessão, no primeiro momento, diferenciamos os conceitos de treinamento e desenvolvimento nas organizações, elucidando a dificuldade de aplicação conceitual na rotina das organizações. Em seguida, compreendemos os benefícios do T&D visando o crescimento da motivação dos colaboradores. Por fim, apresentamos os resultados subjetivos que as instituições adquiriram, recebendo treinamento e desenvolvimento de pessoas.

Nos dias atuais, quando se refere ao programa de treinamento e desenvolvimento, a sua prática induz a analisar o capital humano visando a produtividade e satisfação da instituição, não esquecendo como está o bem-estar de seus colaboradores, para assim visar apenas a carga horária que foi estabelecida no contrato de cada colaborador de suas devidas funções. Não fazendo com que os mesmos abram mão do seu tempo com sua vida social e familiar que é fundamental para cada indivíduo evitando gerar sobrecargas, para assim não prejudicar a percepção que seu tempo profissional é efetivamente proveitoso e a instituição é um lugar agradável de trabalhar (Oliveira & Carvalho, 2013).

Para Freitas (2012), as instituições devido ao avanço tecnológico, comunicação mais ampla de acordo com a globalização do mercado e percebendo uma necessidade de sobrevivência, vem buscando estratégias para ter sempre um novo modelo de gestão, priorizando as pessoas como o principal meio de ativação da organização. Diante disso, vem procurando ferramentas que valorize o funcionário focado na economia para assim sobreviver com uma relação de dependência recíproca.

Para os estudos da ideia da temática do trabalho quanto à importância do treinamento e desenvolvimento e ao bem-estar dos colaboradores, escolhemos o autor Chiavenato (1999), como linha de frente, pois sua abordagem diz a respeito de todo o processo de T&D nas organizações, o mesmo explica que treinamento e desenvolvimento são conceitos similares para alcançar uma meta, e a sua perspectiva quanto à duração são diferentes.

Oliveira e Carvalho (2013), enfatiza que o treinamento está voltado no momento a algo presente, se delimitando ao cargo atual e tendo como alvo buscar melhorias nas habilidades e competências ao desempenho imediato, ou seja, um curto prazo. Enquanto isso, o desenvolvimento é algo voltado a médio ou longo prazo e seu foco é quanto ao futuro de cargos que podem ser ocupados visando novas habilidades e competências que serão requeridas.

Para Santos (2008), um dos motivos para que aconteça a ausência de treinamento é a desmotivação dos funcionários, pois, a capacidade de motivar cada cargo ou setor de uma instituição é uma base essencial para alcançar o objetivo que é o sucesso, começando pelo gestor que desde sempre deve estar motivado e também ser capaz de transmitir essa motivação a sua equipe de trabalho.

Em relação as atividades desempenhadas Freitas (2012), destaca que a motivação está voltada a necessidade de sobrevivência. Se hoje o homem existe e consegue se manter na sociedade é por meio de seu trabalho que gera o lado financeiro. Assim com a existência humana gera conhecimento, podemos perceber que há uma intimidade ligada entre trabalho e conhecimento, pois um depende do outro.

Dentre as estratégias usadas para se chegar a esse objetivo, destacamos a motivação dos colaboradores visando seu bem-estar. De acordo com pesquisas realizadas foi possível perceber que a busca vem sendo cada vez mais visível de T&D quando se trata de produtividade e colaboradores motivados com qualidade, com boa penetração de mercado e com clientes satisfeitos e fiéis.

Para que haja um desenvolvimento de pessoas visando um fator essencial que é a motivação, por meio desse elemento os indivíduos se esforçam dando o melhor de si para atingir suas metas, assim Santos (2008), fala das consequências desse elemento podem satisfazer o bem-estar e suas necessidades, pois um colaborador motivado executa suas tarefas com mais dedicação e persistência. A motivação vem do interior de cada indivíduo gerando benefícios tanto grupal, como individual (Santos, 2008).

Dessa forma Freitas (2012), ressalta que o treinamento e desenvolvimento de pessoas vêm ganhando espaço devido os avanços tecnológicos, visando seu trabalho com estratégias para superar a deficiência no desempenho dos empregados e também prepará-los para assumir uma nova função devido as mudanças tecnológicas, econômicas e sociais ligado tanto no âmbito nacional quanto internacional.

Em virtude de consequências de instituições inflexíveis e dinâmicas, cada vez mais o treinamento e desenvolvimento vem se mostrando no mercado de trabalho, pois instituições buscam atitudes para manter constante a capacitação das pessoas de realizarem suas funções e motivadas, gerando uma qualidade de vida mais eficaz e efetiva no trabalho que desenvolvem gerando assim uma produtividade positiva. Quando se há um tempo definido para a capacitação, a instituição ganha retornos positivos, tendo a execução desse programa T&D também faz com que a equipe e o gestor se sintam integrados e interessados a participar de forma voluntária com foco na missão e visão da organização (Oliveira & Carvalho, 2013).

Com todos esses estudos podemos identificar que por meio do treinamento as pessoas se sentem preparadas, ocasionam pessoas com mais autoconfiança para desenvolver suas competências e habilidades tendo melhoria em seu desempenho. Gerando assim, menos frequência de supervisão, pois haverá mais pessoas capacitadas e treinadas para assimilar mais rapidamente novas técnicas ou mudanças dentro de uma organização, ganhado vantagem competitiva sustentável evidenciando melhorias para o indivíduo tanto social como profissional para desenvolver responsabilidades futuras (Santos, 2008).

Benefícios do T&D visando o crescimento da motivação dos colaboradores

O treinamento e desenvolvimento estão presente em todas as organizações de grande porte e é importante entender a importância desses programas nas instituições, e quais benefícios a empresa e os colaboradores ganham com isso. Para enriquecimento deste o projeto tratou algumas citações de autores que falaram sobre o tema proposto.

Treinamento é o processo de desenvolver qualidades nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais. O propósito do treinamento é aumentar a produtividade dos indivíduos em seus cargos, influenciando seus comportamentos (Chiavenato, 1999).

Treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimento, habilidade ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho (Marras, 2001)

De um modo geral os dois autores abordam sobre a importância de ter programas de T&D nas instituições, visando o aumento da produtividade, motivação e desenvolvimento do colaborador. Com a prática do treinamento a empresa também terá benefícios e com isso um ambiente de trabalho harmonioso, pois com o treinamento a empresa foca em mudar o comportamento dos colaboradores e as deficiências existentes.

“Já o desenvolvimento é percebido após o treinamento, visto que é no desenvolvimento que se analisam o crescimento do indivíduo na organização” (Oliveira & Cruz, 2013).

Fica claro que é após o treinamento que ocorre o desenvolvimento e a melhoria na execução das tarefas e no ambiente de trabalho como é esperado pela instituição.

Todas as instituições têm um capital humano formado por pessoas, que vão desde os mais simples, que são os operários aos mais altos que são os executivos, sendo esses o diferencial competitivo dos bem-sucedidos.

Segundo Volpe e Lorusso (2009), as instituições que apresentam sucesso precisam de pessoas espertas, ágeis, empreendedoras e dispostas a assumir riscos. São as pessoas que fazem a teoria tornar-se efetivamente a prática e, para conseguir isso, são indispensáveis os programas de treinamento e desenvolvimento.

Há uma diferença entre treinamento e desenvolvimento de pessoas, apesar dos métodos serem parecidos, a sua perspectiva de tempo é diferente. Enquanto o treinamento está focado para o cargo atual, buscando melhorar as capacidades exigidas para o desempenho imediato do cargo, o desenvolvimento de pessoas objetiva os cargos a serem ocupados futuramente e as novas habilidades que serão requeridas” (Chiavenato, 1999).

As grandes instituições possuem a visão de que o treinamento não é somente desperdício e gasto, mas um investimento muito importante, seja nas instituições ou nas pessoas que nela trabalham, e é por esses motivos que treinar e desenvolver pessoas vem tornando-se cada vez mais fundamental para as organizações, devido as intensas transformações tecnológicas, econômicas, políticas e sociais que diferenciam o panorama internacional.

Grande parte dos programas de treinamento está voltado para o treinamento comportamental, aquele que objetiva mudar atitudes reativas e conservadoras das pessoas, para atitudes proativas e inovadoras, para assim, melhorar o seu espírito de equipe e sua criatividade. Os treinamentos visam mudar as deficiências existentes no colaborador, com isso, trabalhando o comportamento do mesmo, ou seja, a empresa contrata o colaborador com o conhecimento técnico, trabalha o comportamento para que tenha a mesma visão e os mesmos valores da empresa (Volpe & Lorusso, 2009)

E diante as pesquisas percebe-se que sempre será necessário treinar os colaboradores, afinal, um treinamento bem elaborado e orientado além de capacitar, motivar e ensinar, pode trazer algumas vantagens como: aumento da produtividade, redução na rotatividade de pessoal, entrosamento, melhoria da qualidade e proporcionar a descoberta de novas aptidões e habilidades.

Sabe-se que com os programas de treinamento e desenvolvimento a instituição tem seus benefícios, e com as pessoas constrói-se no ambiente de trabalho harmonioso e motiva os colaboradores a desenvolver-se.

Os resultados subjetivos que as instituições adquirem, recebendo treinamento e desenvolvimento de pessoas.

O trabalho é uma atividade que envolve o homem como um todo, sua dimensão física, psíquica e social, exercendo grande importância na construção da subjetividade humana. Nos últimos séculos, o mundo corporativo tem sofrido mudanças em sua estruturação. Vinculada às novas técnicas, a caça por alta produtividade e a permanente precarização das relações no ambiente, o cenário necessita de atenção.

Levando em consideração que as pessoas passam a maior parte de seu dia no trabalho, e que lhes impõem uma significação psicossocial, o trabalho deveria ser um dos aspectos mais relevantes da vida pessoal. O sofrimento psíquico por sua vez, acaba por desencadear estresse, ansiedade e outras doenças psicossomáticas em decorrência da ausência de qualidade de vida, qualidade social, afetiva, profissional e emocional no dia-a-dia dos funcionários dentro da organização.

Segundo publicação do departamento de Epidemiologia, citado por Castiel (2004), a promoção de saúde é pensada sobre a base epidemiológica que se deseja intervir na comunidade, antes mesmo do aparecimento das doenças e, com compromisso ético, melhorar a saúde de potencial socioecológico nas comunidades.

Por outro lado, a prevenção de doenças, é posterior à promoção de saúde, assim depois de se envolver e se relacionar com a promoção de saúde as intervenções voltassem a seus diversos níveis de atenção para a saúde (Alves, 2011).

O colaborador de uma determinada empresa ou instituição pode vivenciar um enorme desequilíbrio entre as demandas e a capacidade de enfrentá-las por um determinado período de tempo, sem que isso tenha consequências negativas para a sua saúde. No entanto, esse mesmo desequilíbrio vai se prolongando, podendo causar reações de estresse e, conseqüentemente, levar ao adoecimento psicológico e físico (Cardoso, 2015).

Além de promover a saúde no trabalho, estará sendo executado ao desenvolvimento do autoconhecimento e habilidades sociais gerando assim autoconfiança e autoestima no colaborador.

Chiavenato (1998) demonstra a temporalidade do treinamento e desenvolvimento e o associa ao conceito de competência, dizendo que o “treinamento é o processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos”.

Segundo Pacheco et al. (2009), o desenvolvimento de pessoas vai muito além dos treinamentos, porém este faz parte de compreender o autodesenvolvimento, processo este inerente a cada indivíduo. Ele é muito mais abrangente que um simples conhecimento adquirido em sala de aula, reportando-se a várias formas de aprendizagem, tendo um ambiente de aprendizagem amplo, compreendendo os diferentes espaços e mídia ao alcance de quem o pratica.

É importante ressaltar que o treinamento, desenvolvimento e o conhecimento de uma pessoa não são perenes, ou seja, podem tornar-se obsoletos ou simplesmente serem esquecidos pela falta de uso. Assim, é imprescindível que os colaboradores sejam estimulados através de programas constantes e regulares nas organizações.

Uva e Faria (2000), complementa que o desenvolvimento técnico, econômico e social, tem representado um papel de importância de treinamento e desenvolvimento das pessoas ao longo de toda a história da humanidade, ele representa um meio de estabilidade, status, formação, identidade e ainda pode ter mais significados, dependendo da cultura.

Mediante nosso atual cenário, é evidente que a tendência ao adoecimento no trabalho cresça consideravelmente a cada ano que se passa. Infelizmente, a saúde mental acaba sendo a maior afetada, ao crescimento nos casos de transtornos mentais. Todavia, felizmente o interesse e debate sobre essas questões tem se tornado mais frequentes (Jacques, 2003).

Se por um lado o tema vem ganhando visibilidade, também é verdade que durante muito tempo o trabalho não era visto como um fator significativo na saúde ou sofrimento psíquico de cada indivíduo. Atualmente, podemos falar com segurança que assim como nossa herança genética, os aspectos orgânicos e/ou a história familiar e nossas relações interpessoais, o trabalho possui uma extrema influência em nossa construção como indivíduos (Borsoi, 2007).

Já que no diz respeito a saúde mental no trabalho Dos Santos (2008), faz menção que a literatura como a prática profissional ligado ao desenvolvimento de pessoas apontam a intervenção organizacional como essencial na promoção da saúde mental do trabalhador, por propiciar a intervenção nos fatores psicossociais do trabalho e por consequência na origem das queixas de saúde. Em termos práticos esses fatores para serem compreendidos devem ser contextualizados inseridos nos processos de Gestão de Pessoas na dinâmica interinstitucional que sofre influência da alta competitividade entre empresas (Santos, 2008).

Em virtude do que foi exposto acima, destaca-se a importância de que as instituições necessitam ampliar seu foco na vida de seus colaboradores em diferentes aspectos. A partir de uma maior preocupação com seus funcionários, a empresa tende a melhorar todo seu clima organizacional e, conseqüentemente amplia suas metas, qualidade e lucro.

Considerações finais

Com a pesquisa foi possível considerar muitos aspectos relevantes durante a construção do saber na pós-graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Podendo investigar a importância do programa de treinamento e desenvolvimento para a melhoria do bem-estar de colaboradores de instituições de ensino.

Desse modo, como podemos observar e constatar por meio de pesquisas e da discussão realizada nesse trabalho, o papel do psicólogo organizacional e do trabalho se destacou não apenas como um fator para auxiliar os diversos problemas dentro de uma organização, mas principalmente como uma ferramenta de prevenção. Através de seu conhecimento e prática, cada psicólogo tem a possibilidade de desenvolver as potencialidades de cada indivíduo e empresa, realizam desde o processo seletivo de intervenções que podem evitar as inúmeras tendências a saúde mental dos colaboradores.

Diante a realização deste artigo e com base em pesquisas realizadas por outros autores, constatou-se que o treinamento é extremamente importante para o crescimento organizacional, vale salientar que é relevante não apenas para o crescimento da instituição, mas também para o desenvolvimento pessoal de cada indivíduo e assim contribuirá para o atingimento de resultados satisfatórios para todos os envolvidos no processo.

Com isso, a psicologia organizacional faz parte do time que trará todo esse auxílio e suporte nos diversos setores. Esta pesquisa teve o objetivo de promover um maior conhecimento acerca do estudo do qual não tem a pretensão de esgotar a discussão acerca do tema, mas de ampliar a visão da sociedade sobre este fato trazendo uma discussão crítica e sincrônica sobre a temática.

Referências

- Alves, R. F. 2011. *Psicologia da saúde: teoria, intervenção e pesquisa*. Campina Grande, PB: Eduepb.
- Borsoi, I. C. F. 2007. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. *Psicologia & Sociedade*, 19, 103-111.

- Castiel, L. D. 2004. Promoção de saúde e a sensibilidade epistemológica da categoria 'comunidade'. *Revista de Saúde Pública*, 38, 615-622.
- Chiavenato, I. 1999. *Gestão de pessoas. O novo papel de recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro, RJ: Manole.
- Chiavenato, I. 1998. *Recursos humanos – edição compacta*. São Paulo, SP: Atlas.
- Uva, A. D. S., & Faria, M. 2000. Exposição profissional a substâncias químicas. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 18(1), 5-10.
- Freitas, M. A. P. G. 2012. *Treinamento e desenvolvimento em instituições federais de ensino*. Dissertação de Mestrado. Belo Horizonte, MG: Universidade Fumec.
- Gil, A. C. 2008. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo, SP: Atlas.
- Jacques, M. D. G. C. 2003. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 15, 97-116.
- Marchi, M. O., Souza, T. M., & de Carvalho, M. B. 2013. Treinamento e desenvolvimento de pessoas. *Caderno de Graduação-Ciências Humanas e Sociais*, 1(2), 29-40.
- Marras, J. P. 2001. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. São Paulo, SP: Futura.
- Mattos, C. P. 2015. *Tipos de Revisão de Literatura*. Botucatu, SP: UNESP.
- Oliveira, I. J., & Cruz, C. A. B. 2013. A importância da aplicação do treinamento e desenvolvimento nas organizações. *Revista Científica do ITPAC*, 6.
- Pacheco, L., Scofano, A. C., & Beckert, M. 2009. *Capacitação e desenvolvimento de pessoas*. In Capacitação e desenvolvimento de pessoas (pp. 144-144).
- Prodanov, C. C., Freitas, E. C. 2013. *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. Novo Hamburgo, RS: Feevale.
- Santos, D. C. 2008. A gestão de pessoas na capacitação em Terapia Ocupacional em Saúde Mental no trabalho: novas competências e mercados. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 16(1).
- Volpe, R. A., & Lorusso, C. B. 2009. A importância do treinamento para o desenvolvimento do trabalho. *Psicologia Online*, 01-08.

Minicurrículo

Kissiane Lima de Sousa. Bacharel em Psicologia, pelo Centro Universitário Fаметro, Manaus, Amazonas Brasil. Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho - UniNorte/ Especialização em Análise Do Comportamento Aplicada - Centro Universitário Faveni/ Especialização em Transtorno Espectro Autista, pelo Centro Universitário Faveni/ Especialização em Neuropsicologia Centro Universitário Faveni, atua desde 2021 em clínicas particulares.

Samara Leandro de Sá. Bacharel em Psicologia pela Faculdade Centro Universitário do Norte –UNINORTE. Manaus, Amazonas. Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho (UniNorte), Especializando em Análise Do Comportamento Aplicada - Centro Universitário Faveni, Especialização em Neurociência e Comportamento (Intervale), Especialização em Neuropsicopedagogia Clínica e Institucional (Intervale). Atualmente Psicóloga na instituição FADA Manaus e Preceptora de estágio supervisionado na área clínica.

Como citar: Sousa, K.L., & Sá, S.L. 2023. A importância do programa de treinamento e desenvolvimento para a melhoria do bem-estar de colaboradores de instituições de ensino. *Pubsaúde*, 13, a435. DOI: <https://dx.doi.org/10.31533/pubsauade13.a435>

Recebido: 25 jan. 2023.

Revisado e aceito: 29 mai. 2023.

Conflito de interesse: os autores declaram, em relação aos produtos e companhias descritos nesse artigo, não ter interesses associativos, comerciais, de propriedade ou financeiros que representem conflito de interesse.

Licenciamento: Este artigo é publicado na modalidade Acesso Aberto sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 (CC-BY 4.0).