



## A importância da gestão e desenvolvimento de pessoas no ambiente corporativo: o diferencial da FOIL na formação humana e liderística

Rafael Viega<sup>1</sup>

**Resumo:** Este artigo explora a necessidade de formação e desenvolvimento das pessoas nas empresas, destacando a aplicação da abordagem FOIL (Formação Ontopsicológica Interdisciplinar Liderística) no contexto corporativo. A falta de formação adequada afeta não apenas o desenvolvimento de competências, mas também a cultura organizacional e a capacidade dos líderes em orientar suas equipes. A FOIL, baseada na Ontopsicologia, oferece uma abordagem inovadora, promovendo não apenas habilidades técnicas, mas também crescimento pessoal. Assim, o escopo deste artigo versa sobre a introdução da FOIL como uma metodologia que integra o autoconhecimento e a compreensão das dinâmicas organizacionais. Para tanto, apresenta uma análise histórica do treinamento, desde a era industrial até os métodos modernos, destacando a necessidade de desenvolvimento contínuo. Como principal contribuição, o texto detalha uma proposta para formação utilizando a visão da FOIL e da Administração de maneira integrada, a partir das seguintes etapas: análise, projeto, desenvolvimento, implementação e avaliação. Desse modo, conclui-se que a FOIL não apenas melhora a eficiência técnica, mas também promove resiliência, colaboração e compreensão mútua na equipe, proporcionando um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo.

**Palavras-chave:** gestão de pessoas; formação e desenvolvimento de pessoas; Ontopsicologia; liderança.

### The importance of managing and developing people in the corporate environment: the difference of FOIL in human and leadership training

**Abstract:** This article explores the need for training and development of people in companies, highlighting the application of the FOIL approach (Ontopsychological Interdisciplinary Leadership Training) in the corporate context. The lack of adequate training affects not only the development of skills, but also the organizational culture and the ability of leaders to guide their teams. FOIL, based on Ontopsychology, offers an innovative approach, promoting not only technical skills, but also personal growth. Therefore, the scope of this article is about the introduction of FOIL as a methodology that integrates self-knowledge and understanding of organizational dynamics. To this end, it presents a historical analysis of training, from the industrial era to modern methods, highlighting the need for continuous development. As its main contribution, the text details a proposal for training using the vision of FOIL and Administration in an integrated manner, based on the following stages: analysis, design, development, implementation and evaluation. Therefore, it is concluded that FOIL not only improves technical efficiency, but also promotes resilience, collaboration and mutual understanding within the team, providing a more positive and productive work environment.

**Keywords:** people management; training and development of people; Ontopsychology; leadership.

### La importancia de gestionar y desarrollar personas en el entorno empresarial: la diferencia de FOIL en la formación humana y de liderazgo

**Resumen:** Este artículo explora la necesidad de formación y desarrollo de las personas en las empresas, destacando la aplicación del enfoque FOIL (Ontopsychological Interdisciplinary Leadership Training) en el contexto corporativo. La falta de una

<sup>1</sup> Bacharelado em Administração (AMF). E-mail: [rafaelviega85@gmail.com](mailto:rafaelviega85@gmail.com).

formación adecuada afecta no sólo al desarrollo de habilidades, sino también a la cultura organizacional y la capacidad de los líderes para guiar a sus equipos. FOIL, basado en la Ontopsicología, ofrece un enfoque innovador, promoviendo no sólo las habilidades técnicas, sino también el crecimiento personal. Por lo tanto, el alcance de este artículo es la introducción de FOIL como una metodología que integra el autoconocimiento y la comprensión de la dinámica organizacional. Para ello, presenta un análisis histórico de la formación, desde la era industrial hasta los métodos modernos, destacando la necesidad de un desarrollo continuo. Como principal aporte, el texto detalla una propuesta de capacitación utilizando la visión de FOIL y la Administración de manera integrada, basada en las siguientes etapas: análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación. Por lo tanto, se concluye que FOIL no solo mejora la eficiencia técnica, sino que también promueve la resiliencia, la colaboración y el entendimiento mutuo dentro del equipo, brindando un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

**Palabras clave:** gestión de personas; formación y desarrollo de personas; Ontopsicología; liderazgo.

## 1 Introdução

Sabe-se que inúmeras empresas passam por problemas de alta rotatividade de funcionários, encaram a falta de comprometimento com as rotinas inerentes ao seu processo operacional e almejam alcançar patamares superiores de desempenho, fatores que só podem ser conquistados a partir da força de trabalho capacitada desenvolvida internamente. Nesse sentido, a falta de formação e desenvolvimento adequado de pessoas nas empresas pode ser identificada como um problema e como a solução possível, para concretizar práticas de desenvolvimento organizacional e de gestão de pessoas, áreas que se dedicam ao estudo desse fenômeno.

O contexto apresentado se enquadra na categoria de desafios relacionados ao desenvolvimento de competências e habilidades dos funcionários, bem como à criação de uma cultura organizacional que promova aprendizado contínuo e crescimento pessoal. Além disso, pode ser considerado um problema de desenvolvimento de liderança, pois a falta de formação também afeta a capacidade dos líderes em orientar e desenvolver suas equipes, ponto que pode ser um entrave ao resultado positivo e superior desejado pelos negócios.

Frente a essa discussão e baseado em uma abordagem integrada entre a Formação Ontopsicológica Interdisciplinar Liderística (FOIL) e a Administração, surge o seguinte problema de pesquisa: como conceber uma prática de desenvolvimento de pessoas voltada ao resultado e à evolução individual? Assim, fixou-se o objetivo geral de desenvolver uma

proposta para a gestão e desenvolvimento de pessoas com foco em resultados e em um ambiente de trabalho que proporcione evolução individual.

Para tanto, este trabalho foi dividido em duas fases: a primeira fase foi teórica, com a busca de embasamento teórico sobre a área de desenvolvimento de pessoas no contexto organizacional a partir do paralelo entre a Administração e a FOIL; e a segunda foi prática, envolvendo a aplicação de técnicas de desenvolvimento e treinamento de pessoas em um ambiente corporativo, especialmente voltada ao setor comercial, área relevante para todos os negócios em atuação.

Como principal contribuição deste estudo, projeta-se evidenciar que, ao adotar uma abordagem integrada entre as duas ciências, o desenvolvimento das pessoas em um setor específico resulta em uma maior produtividade na empresa, criando assim um ambiente saudável para se trabalhar. Assim, entende-se que a empresa terá melhores resultados, na medida em que cada colaborador exercer o seu papel, constituindo uma via que atenta às diferenças e às capacidades individuais do colaborador, assim como atinja os patamares de desempenho almejados pela organização.

## **2 Conceituação da Ferramenta**

Para a construção da proposta de treinamento e desenvolvimento deste estudo, serão retomados os conceitos dessa área de estudo pela visão da Ciência Administrativa e da Ciência Ontopsicológica. Portanto, as próximas seções tratarão do desenvolvimento de pessoas como uma necessidade para a gestão, assim como os principais tipos e etapas de treinamento e de desenvolvimento propostos pelos estudiosos de Administração, adentrando ao contexto organizacional e ao setor comercial foco deste estudo. Por fim, a perspectiva ontopsicológica será evidenciada, focando no ponto de avanço que promove à gestão de pessoas quando implementada.

### **2.1 O desenvolvimento de pessoas como uma necessidade da gestão**

A intensificação desorganizada da industrialização, vinda da recém-terminada Revolução Industrial, fez com que as empresas implementassem uma estrutura organizacional mais centralizada e burocrática, onde os trabalhadores ainda eram vistos apenas como partes da máquina no processo produtivo (Chiavenato, 2002). A valorização

do aprimoramento dos colaboradores no âmbito das empresas tornou-se evidente no início do século XX, com a introdução da Administração Científica por Frederick Taylor (De Souza *et al.*, 2012).

Taylor constatou que, para alcançar maior eficiência no desempenho das tarefas e, por conseguinte, aumentar a produtividade, era fundamental analisar cuidadosamente os operários encarregados da execução dessas atividades. Com a Teoria Burocrática de Max Weber (1999), buscou-se como capacitar e profissionalizar os profissionais, bem como a importância da competência técnica e da meritocracia na atribuição de responsabilidades com base nas habilidades e capacidades individuais dos trabalhadores (De Souza *et al.*, 2012).

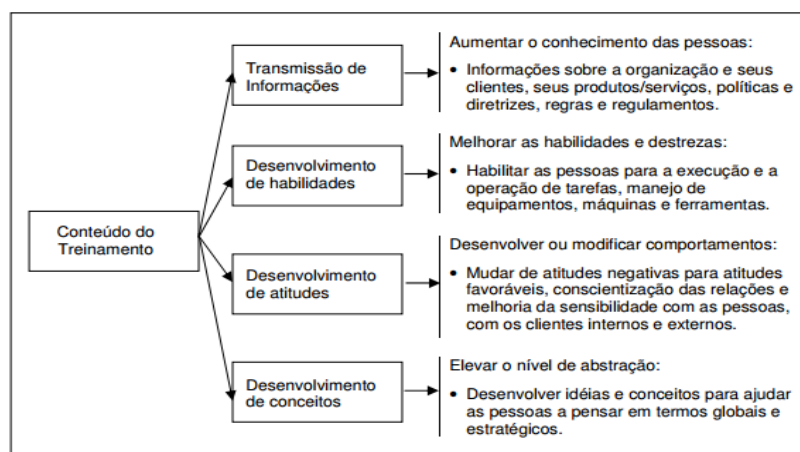
De acordo com Chiavenato (2002), os treinamentos no passado eram vistos como uma forma de integrar as pessoas, com o passar do tempo começaram a ser percebidos como uma ferramenta para impulsionar o desempenho nas funções e desenvolver competências individuais que permitam que as pessoas contribuam significativamente para alcançar seus objetivos profissionais.

Chiavenato (1999) ressalta que o treinamento é uma metodologia que busca aprimorar as habilidades e competências dos recursos humanos dentro da organização, resultando em um aumento de produtividade. Deste modo, o treinamento está relacionado à conexão entre as habilidades individuais dos colaboradores e as atividades e responsabilidades que desempenham. Alinhado com o treinamento de equipe, está o desenvolvimento dos colaboradores/pessoas, conforme proposto por Milkovich e Boudreau (2000, p. 338),

Desenvolvimento é o processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e as motivações dos empregados, a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização. O desenvolvimento inclui não apenas o treinamento, mas também a carreira e outras experiências (Milkovich; Boudreau, 2000, p. 338).

Analisando a referência do autor, é possível entender que o desenvolvimento de pessoas consiste em um processo contínuo de aprimoramento e capacitação dos funcionários, visando adquirirem experiência e estarem preparados para enfrentarem as mudanças organizacionais. Assim, atualmente, entende-se que o processo de formação e de desenvolvimento das pessoas passa por um fluxo ordenado de informações a serem trabalhadas coerentemente ao fim desejado, conforme evidenciado no detalhamento da Figura 1, exposta a seguir.

**Figura 1 - Conteúdo para treinamento organizacional**



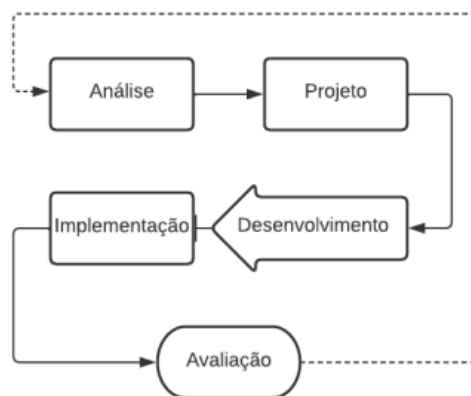
Fonte: Chiavenato (2002).

Conforme ilustrado na figura, Chiavenato (2002) apresenta quatro elementos essenciais para a construção do conteúdo de um treinamento: i) transmissão de informações, ii) desenvolvimento de habilidades, iii) desenvolvimento de atitudes, e iv) desenvolvimento de conceitos. Desse modo, entende-se que o desenvolvimento dos indivíduos dentro das organizações passará pela compreensão aprofundada de informações relevantes para o negócio, pela apropriação de conceitos importantes para sua função diante do contexto organizacional, assim como do desenvolvimento de habilidades e atitudes para si e para o trabalho.

### ***2.1.1 Etapas do treinamento e desenvolvimento de pessoas***

De acordo com Abbad *et al.* (2012) *apud* Melo (2015), a implementação de um programa de treinamento e desenvolvimento deve ser pensada como um sistema composto por subsistemas complementares, responsáveis por conduzir as avaliações prévias e posteriores à aplicação do programa. Dessa forma, é essencial que ocorra uma avaliação de necessidades, planejamento, execução e avaliação, tudo dentro do contexto organizacional, para efetivar um programa de treinamento e desenvolvimento, conforme representado na Figura 2.

**Figura 2** - Etapas de treinamento e desenvolvimento



Fonte: Martins (2022).

**a) Análise:** Inicialmente, é realizada uma análise para identificar a necessidade do treinamento. Essa análise é fundamental para compreender o problema a ser solucionado e os resultados esperados após a resolução. Dessa forma, torna-se possível definir quais áreas e quais colaboradores precisam ser treinados.

**b) Projeto:** Nessa fase, são estabelecidos os objetivos do aprendizado, criando-se um esboço do conteúdo, as etapas do treinamento e as ferramentas a serem utilizadas.

**c) Desenvolvimento:** Aqui é determinado o conteúdo do treinamento e a forma como será realizado. A realização de um projeto-piloto com uma amostra representativa é recomendado para obter feedbacks que permitam ajustes e revisões, tornando o treinamento mais eficaz.

**d) Implementação:** Nesta etapa, o programa de treinamento é efetivamente colocado em prática, planejando-se atividades de acompanhamento e follow-up para garantir que o aprendizado seja transferido para o cotidiano dos participantes.

**e) Avaliação:** A fase final do ciclo é marcada pela avaliação dos resultados obtidos antes de iniciar um novo ciclo, alimentando-se os dados obtidos nessa avaliação. Verifica-se se o treinamento proporcionou a aprendizagem esperada e se essa aprendizagem foi aplicada no dia a dia, resultando no impacto desejado para resolver o problema analisado na primeira etapa.

### ***2.1.2 Os tipos de treinamento e desenvolvimento de pessoas***

Foram selecionados cinco tipos de treinamentos para o ambiente. Baseado no autor Lacombe (2005), os tipos de treinamento e desenvolvimento indicados para o contexto organizacional são:

- Treinamento no trabalho, sendo o que se dá no dia a dia;
- Treinamento formal interno, cursos e palestras de aperfeiçoamento;
- Treinamento de integração: adapta o novo colaborador à empresa;
- Treinamento técnico-operacional: capacita o colaborador a desempenhar tarefas específicas em sua área profissional;
- Treinamento comportamental: soluciona problemas interpessoais no âmbito organizacional.

### **2.2 Treinamento e desenvolvimento no ambiente corporativo**

O Treinamento e Desenvolvimento (T&D) deve evoluir em direção a uma perspectiva de Educação Corporativa (EC). Em resumo, a EC pode ser definida como um conjunto de práticas educacionais promovidas pela organização, com o objetivo de atingir metas futuras e desenvolver as competências cruciais para o sucesso do negócio (Eboli, 2004; Gould, 2005; Meister, 1999 *apud* Moscardini; Klein, 2015). Portanto, o desenvolvimento de lideranças emerge como uma demanda essencial e uma das mais significativas em empresas que buscam expansão. Isso é particularmente relevante para aquelas que operam em várias localidades, uma vez que necessitam difundir sua cultura e administrar suas unidades de acordo com um padrão e uma estratégia comuns (Moscardini; Klein, 2015).

Segundo Chiavenato (2003), no cenário empresarial em evolução, as pessoas necessitarão desenvolver um conjunto específico de competências pessoais. Isso inclui a

capacidade de aprender continuamente, habilidades eficazes de comunicação e colaboração em equipe, pensamento criativo para solucionar problemas, familiaridade com novas tecnologias, um entendimento global dos negócios da empresa e seu ambiente, habilidades de liderança e a capacidade de autogerenciar suas carreiras. Em outras palavras, será essencial para os indivíduos viverem com a mudança e adaptarem-se a esse contexto em constante evolução.

### ***2.3.1 Treinamento e desenvolvimento para o setor comercial***

Existem diversas opções de treinamentos que podem ser aplicados para o setor comercial em uma instituição de ensino, incluindo tanto treinamentos externos quanto internos. A seguir serão discutidos alguns tipos de treinamentos que podem ser úteis para desenvolver as habilidades do pessoal do setor comercial em diferentes realidades de negócio.

#### ***2.3.1.1 Treinamentos Externos***

1. **Workshops de Vendas:** Estes workshops são ministrados por especialistas em vendas e ajudam a equipe a aprimorar suas habilidades de persuasão, negociação e fechamento de negócios.
2. **Treinamento em Atendimento ao Cliente:** Focado em ensinar técnicas para lidar com clientes, resolver problemas e fornecer um excelente atendimento ao cliente.
3. **Treinamento em Técnicas de Comunicação:** Este tipo de treinamento pode incluir habilidades de comunicação verbal e não verbal, escuta ativa e construção de *rapport*.
4. **Treinamento em Gestão de equipe:** Auxilia os membros da equipe a compreender suas próprias personalidades e as de seus colegas, promovendo uma comunicação mais eficaz e mantendo a coesão no ambiente de trabalho.



5. **Treinamento em Gestão do Tempo e Produtividade:** Ajuda os profissionais a gerenciar seu tempo de forma eficaz, priorizar tarefas e aumentar a produtividade.

#### 2.3.1.2 *Treinamentos Internos*

1. **Treinamento em Produtos/Serviços:** Garante que a equipe de vendas tenha um profundo conhecimento dos produtos ou serviços oferecidos pela instituição, permitindo que eles comuniquem essas informações de forma eficaz aos clientes em potencial.
2. **Treinamento em Sistemas Internos:** Treinamento sobre sistemas de CRM (Customer Relationship Management) ou outras ferramentas internas que ajudam a equipe a acompanhar *leads*, interações com clientes e fechamento de vendas.
3. **Simulações de Vendas:** Cenários simulados que permitem aos vendedores praticar suas habilidades em um ambiente controlado, recebendo feedback para melhorar seu desempenho.
4. **Treinamento em Ética e Compliance:** Importante para garantir que a equipe esteja ciente das políticas da instituição, bem como das práticas éticas e legais relacionadas às vendas.
5. **Treinamento em Gestão de Reclamações e Feedback:** Ensina a equipe a lidar com reclamações de clientes de maneira construtiva, transformando feedbacks negativos em oportunidades de melhorias.

#### 2.4 A perspectiva da FOIL sobre treinamento e desenvolvimento de pessoas

A FOIL é um campo de estudo que combina estudos da ontologia (a filosofia do ser), psicologia e liderança, posicionada no corpo de estudos da Ciência Ontopsicológica

<sup>2</sup>como uma aplicação para a liderança em negócios. A Ontopsicologia é uma ciência interdisciplinar desenvolvida pelo Acadêmico Professor Antonio Meneghetti, que estuda a estrutura e o funcionamento do homem em relação ao ser e à sua existência, enquanto a liderística se concentra no desenvolvimento de habilidades de liderança.

Diretamente ao negócio, tornou-se uma aplicação para as lideranças direcionarem seus colaboradores a iniciarem um processo de autoconhecimento. Através da Ciência Ontopsicológica os líderes têm acesso a ferramentas que facilitam a delegação e motivação dos colaboradores, com isso, o líder compreende o escopo do seu projeto, utilizando a sensibilidade para visualizar áreas onde sua empresa pode enfrentar dificuldades e determinar o treinamento ideal para aquele momento. Para Meneghetti (2022, p. 135),

Um processo de delegação correto dos colaboradores não só permite a realização da intuição do líder, mas também uma expansão superior às expectativas ou áreas inicialmente nem consideradas, com infinitas conexões (Meneghetti, 2022, p. 135).

O ponto de avanço que proporciona a FOIL consiste em buscar a essência do indivíduo, por meio do autoconhecimento constante, possibilitando sua formação e desenvolvimento de modo sólido, baseado em suas principais limitações individuais. Desse modo, torna-se possível compreender os pontos a serem trabalhados naqueles indivíduos que pertencem ao contexto organizacional e trabalhar os aspectos que são prioritários àquelas pessoas, impulsionando-as a serem mais e proporcionalmente superiores a elas mesmas. Assim, cria-se uma cultura de aperfeiçoamento constante na organização, partindo das lideranças até os colaboradores da linha de frente.

Como filosofia, a Ontopsicologia retrata a importância do Ser, Saber e Fazer, a partir da máxima “primeiro se faz e depois se entende”. Portanto, a proposta da FOIL é conceber treinamentos vivenciais que coloquem as pessoas para experimentarem a prática, com situações reais, atingindo um nível maior de eficiência e aprendizado. Os dois pontos conjuntos, autoconhecimento e técnicas vivenciais de aprendizado, proporcionam um desenvolvimento profundo dos indivíduos que vai além de ferramentas de transferência de informações, conceitos e conteúdos rígidos, colocam a pessoa na ação.

---

<sup>2</sup> A Ontopsicologia é uma ciência interdisciplinar e epistêmica cujo objetivo é a investigação e a demonstração da capacidade de conhecer o real de modo reversível, ou seja, com nexos ontológico. Com base em décadas de experimentações e pesquisas científicas, verificou-se que o erro que vicia a possibilidade do conhecimento crítico não está na natureza das faculdades intelectivas e volitivas, mas no processo formativo e reflexivo da consciência humana. Portanto, para que a ciência possa ser função de referência real, segura e evolutiva para o ser humano, faz-se necessária a revisão da consciência de seus operadores (ABO, 2023).

### **3 Método**

A presente pesquisa se caracteriza pelo caráter aplicado e pela abordagem qualitativa empregados. Para operacionalização, este trabalho foi dividido em duas fases: a primeira fase foi teórica, com a busca de embasamento teórico sobre a área de desenvolvimento de pessoas no contexto organizacional a partir do paralelo entre a Administração e a FOIL; e a segunda foi prática, envolvendo a aplicação de técnicas de desenvolvimento e treinamento de pessoas em um ambiente corporativo, especialmente voltada ao setor comercial, área relevante para todos os negócios em atuação.

O foco principal do estudo reside na elaboração de uma ferramenta que possa ser aplicada ao setor comercial de uma instituição de ensino, e que possa ser utilizada como diretriz para outros tipos de negócios que tenham o treinamento e o desenvolvimento de pessoas como uma de suas necessidades de gestão. Assim, a análise empreendida consiste na descritiva e geral dos dados coletados a partir de observação participante do pesquisador no setor em que desenvolve suas atividades.

### **4 Operacionalização da Ferramenta**

Essa seção detalha o diagnóstico do contexto empresarial analisado, assim como as etapas de aplicação da ferramenta proposta por esta investigação, a partir das abordagens direcionadoras escolhidas em seu escopo, e os resultados projetados ao setor.

#### **4.1 Diagnóstico do contexto empresarial**

Para que um treinamento de desenvolvimento seja eficaz no setor comercial de uma empresa, é crucial considerar as características específicas deste ambiente. A equipe comercial precisa possuir habilidades de comunicação excelentes para interagir de maneira eficaz com clientes e colegas.

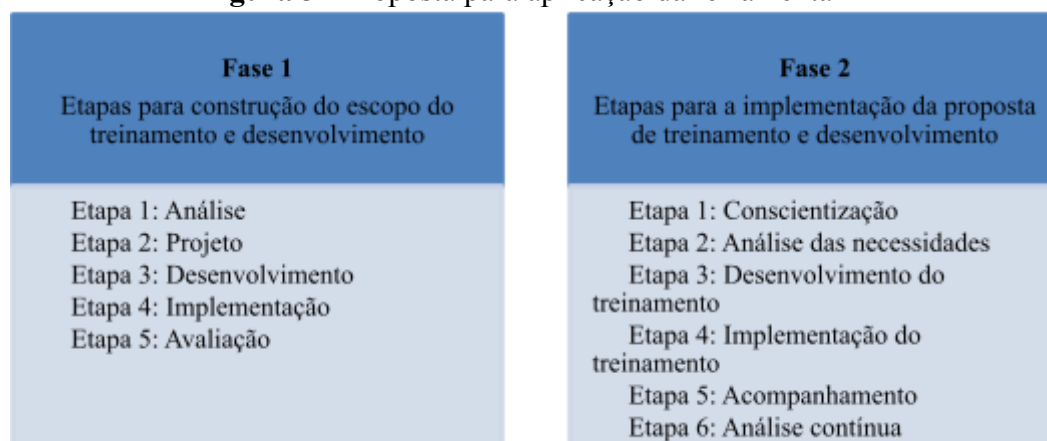
Além disso, o setor frequentemente se depara com situações emocionalmente intensas. Um treinamento focado na inteligência emocional pode auxiliar os profissionais a gerenciarem suas próprias emoções e compreenderem as emoções dos outros, aprimorando as interações. Rejeições e desafios são naturais nas vendas, portanto, promover a

resiliência ajuda os profissionais a enfrentarem a rejeição, aprenderem com ela e seguirem em frente de forma construtiva. Além disso, é fundamental que os profissionais do setor comercial saibam trabalhar em equipe, colaborando com colegas de outros departamentos quando necessário.

## 4.2 Etapas de aplicação da ferramenta

Devido à complexidade inerente à ferramenta de gestão proposta, a sua aplicação foi executada em duas partes, uma primeira que considera as etapas necessárias para a realização de todo e qualquer treinamento e desenvolvimento realizado no setor, e uma segunda que direciona como as lideranças podem implementar gradativa e continuamente os diferentes percursos de formação de seus colaboradores. A Figura 3 ilustra a trajetória que será detalhada na sequência.

**Figura 3 - Proposta para aplicação da ferramenta**



Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

### 4.2.1 Etapas para construção do escopo do treinamento e desenvolvimento

#### Etapa 1: Análise

Na perspectiva Ontopsicológica, a análise inicial vai além das necessidades aparentes de treinamento. Ela inclui uma avaliação profunda das habilidades, talentos e potencialidades de cada indivíduo. Além disso, considera as dinâmicas grupais e organizacionais, identificando padrões de comportamento que possam estar limitando o desempenho. A análise ontopsicológica também enfoca a autodescoberta, ajudando os

colaboradores a compreenderem melhor a si mesmos e seus colegas, promovendo uma melhor colaboração e compreensão dentro da equipe.

### **Etapa 2: Projeto**

Na fase de projeto, a FOIL enfatiza a importância dos objetivos pessoais e profissionais de cada indivíduo. Os treinamentos são adaptados para não apenas abordar as lacunas de habilidades, mas também para promover o crescimento pessoal e o autoconhecimento. O esboço do conteúdo inclui não apenas informações práticas, mas também exercícios de reflexão e práticas que estimulem o desenvolvimento pessoal, emocional e social.

### **Etapa 3: Desenvolvimento**

No desenvolvimento, é feita a integração de técnicas de autoconhecimento que ajudam os colaboradores a superarem limitações pessoais e a expandirem suas perspectivas. A realização de um projeto-piloto não apenas envolve atividades práticas, mas também sessões de feedback baseadas em princípios ontopsicológicos, promovendo uma análise mais profunda das experiências e estimulando o crescimento pessoal.

### **Etapa 4: Implementação**

Durante a implementação, a FOIL incentiva a prática contínua das técnicas aprendidas no treinamento. Além disso, promove a criação de uma cultura de aprendizado constante, onde os colaboradores são encorajados a buscar o autodesenvolvimento e a compartilhar conhecimentos dentro da equipe. A implementação inclui atividades de acompanhamento individual, como algumas mentorias, para garantir que os aprendizados sejam integrados no cotidiano dos participantes.

### **Etapa 5: Avaliação**

Na fase de avaliação, a Ontopsicologia analisa não apenas os resultados tangíveis, como aumento de produtividade ou melhoria das habilidades técnicas, mas também os aspectos intangíveis, como o aumento da autoconfiança, empatia e colaboração entre os membros da equipe. A avaliação ontopsicológica é contínua e inclui não apenas dados quantitativos, mas também relatos qualitativos sobre as transformações pessoais e profissionais observadas.

Ao operacionalizar a ferramenta de treinamento usando os princípios da Ontopsicologia nessas etapas, a instituição de ensino estará não apenas investindo no desenvolvimento técnico de seus colaboradores, mas também promovendo um crescimento pessoal e uma compreensão mais profunda de si mesmos, resultando em uma equipe mais resiliente, colaborativa e eficaz.

#### ***4.2.2 Etapas para a implementação da proposta de treinamento e desenvolvimento***

##### **Etapa 1: Conscientização**

Antes de iniciar o processo de treinamento, é crucial sensibilizar os participantes para os princípios da Ciência Ontopsicológica. Isso pode ser feito por meio de aulas introdutórias ou materiais educativos. Os colaboradores precisam entender os conceitos fundamentais da Ontopsicologia para aplicar efetivamente esses princípios em seu desenvolvimento profissional.

##### **Etapa 2: Análise de Necessidades**

Realizar uma análise profunda das necessidades individuais e coletivas dos colaboradores. Além das habilidades técnicas, considerar as questões emocionais, sociais e pessoais que podem estar afetando o desempenho. Utilizar métodos como entrevistas individuais, avaliações de desempenho e feedbacks para compreender as áreas que precisam de foco no treinamento.

##### **Etapa 3: Desenvolvimento do Treinamento**

Com base na análise realizada, organizar o treinamento para atender às necessidades específicas de cada colaborador e da equipe como um todo. Desenvolver módulos de treinamento que integrem não apenas habilidades técnicas, mas também técnicas de desenvolvimento pessoal.

##### **Etapa 4: Implementação do Treinamento**

Introduzir o treinamento de forma gradual, permitindo que os colaboradores absorvam e pratiquem as técnicas aprendidas antes de avançar para o próximo estágio. Iniciar com sessões de sensibilização e introdução aos conceitos da Ontopsicologia. Em

seguida, avançar para módulos mais específicos, incorporando práticas como meditação guiada e atividades de grupo para promover a colaboração e a compreensão mútua.

### **Etapa 5: Acompanhamento**

Durante e após o treinamento, oferecer acompanhamento personalizado aos colaboradores. Um acompanhamento personalizado ajuda a reforçar os princípios da FOIL na vida diária dos colaboradores, garantindo que eles continuem a aplicar esses princípios após o treinamento.

### **Etapa 6: Avaliação Contínua**

Estabelecer métricas de avaliação que vão além dos resultados tangíveis. Além de medir o progresso nas habilidades técnicas, avaliar o impacto nas relações interpessoais, na confiança da equipe e no clima organizacional. Conduzir pesquisas de satisfação e avaliações de clima para capturar esses aspectos intangíveis. Pode-se usar essas informações para ajustar o treinamento conforme necessário.

## **4.3 Resultados gerados para o negócio**

Considerando os pontos discutidos, pode-se concluir elencando-se os três principais impactos de um treinamento utilizando a administração e a metodologia FOIL.

**1. Contribuição prática para a empresa:** para a empresa, os benefícios de um programa de treinamento e desenvolvimento utilizando a FOIL são significativos. Os colaboradores que se autoconhecem e estão motivados contribuem para a redução da rotatividade na empresa, aumentam a produtividade, melhoram a qualidade do trabalho, proporcionam um melhor atendimento ao cliente, criam um clima de trabalho mais produtivo e promovem melhorias nas dinâmicas de equipe.

**2. Contribuição prática para o colaborador:** para o colaborador, os benefícios de a empresa investir em programas de treinamento e desenvolvimento também são significativos. Essa prática permite a ele realmente se autoconhecer e, com o melhor entendimento de suas habilidades e funções, os colaboradores podem trabalhar de maneira mais eficiente, sentindo-se engajados e valorizados em por ver que a empresa está

investindo em seu crescimento pessoal, estando cada vez mais aptos a se adaptarem melhor a mudanças organizacionais, melhorando a comunicação em equipe e possibilitando os colaboradores a identificarem lacunas em suas habilidades e buscarem oportunidades de desenvolvimento para preenchê-las.

**3. Contribuição teórica para a literatura:** em conclusão, ao incorporar a Ciência Ontopsicológica na gestão e formação de pessoas, a empresa obtém benefícios tanto econômicos quanto em termos de desenvolvimento dos indivíduos, promovendo uma dinâmica de trabalho produtiva e em constante evolução para a empresa e para os seus colaboradores. A FOIL promove uma dinâmica individual que produz efeitos sobre o coletivo, compreendendo que se parte do indivíduo como ponto central para a promoção de consequências ao contexto organizacional como um todo.

## **5 Considerações Finais**

O estudo sobre a gestão e desenvolvimento de pessoas no contexto corporativo, especialmente quando aplicado através da metodologia FOIL baseada na Ontopsicologia, revela-se crucial para enfrentar os desafios dinâmicos do mundo empresarial contemporâneo. A partir da análise apresentada, fica evidente que o treinamento evoluiu de uma mera integração de funcionários para uma ferramenta estratégica que promove não apenas o desenvolvimento de habilidades técnicas, mas também o crescimento pessoal e a inteligência emocional.

Com a adoção de uma abordagem integrada entre a visão da Ontopsicologia e a visão das Ciências Administrativas, entende-se que as organizações alcançarão patamares superiores de desempenho, pois focarão no ponto central do negócio, as suas pessoas, pois a FOIL não se limita a aprimorar competências, ela fomenta um ambiente de aprendizado contínuo, onde os colaboradores se tornam não apenas proficientes em suas funções, mas também compreendem profundamente a si mesmos e aos outros.

Colaboradores autoconscientes e emocionalmente inteligentes não apenas desempenham suas funções com eficácia, mas também contribuem significativamente para um ambiente de trabalho colaborativo, positivo e inovador. Portanto, conclui-se que a implementação da FOIL não é apenas uma estratégia de negócios, mas também uma abordagem para a evolução pessoal e coletiva. As empresas que adotam essa metodologia



não apenas alcançam resultados tangíveis, como aumento de produtividade e satisfação dos clientes, mas também cultivam uma força de trabalho que está verdadeiramente preparada para enfrentar os desafios do futuro.

## Referências

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 7. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando Pessoas**. 4. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

DE SOUZA, C. G. F.; GONÇALVES, R. R.; ALMÉRI, T. M. Treinamento e desenvolvimento de pessoas fator de sucesso em vendas. **UNIP - Universidade Paulista**, p. 1-18, 2012.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2005.

MARTINS, M. J. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas como vantagem competitiva**. (Trabalho de Conclusão de Curso). 2022. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Londrina, PR, Brasil.

MENEGHETTI, A. O processo de delegação. *In*: MENEGHETTI, A. **Projeto Líder**. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti, 2022. p. 135.

MOSCARDINI, T. N.; KLEIN, A. Educação Corporativa e Desenvolvimento de Lideranças em Empresas Multisite. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, art. 5, p. 84-106, 2015.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de Recursos Humanos**. Tradução Reynaldo C. Marcondes. São Paulo: Atlas, 2000.

O QUE É ONTOPSICOLOGIA? *In*: **ABO**. 2023. Disponível em: <http://www.ontopsicologia.org.br/ontopsicologia/definicao>. Acesso em: 30 out. 2023.

WEBER, M. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. vol. 2. Brasília: UnB. 1999.

MELO, M. M. **Modelos de avaliação de resultados na aplicação de programas de treinamento, desenvolvimento e educação para chefia gerencial**. São Paulo: CEETPS, 2015.