

FASUL EDUCACIONAL **(Fasul Educacional EaD)**

PÓS-GRADUAÇÃO

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

DISCIPLINA: COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES
RESUMO Para melhor compreender a questão do comportamento humano nas organizações, precisamos desenvolver nosso conhecimento sobre o que vem a ser o trabalho e obviamente o comportamento humano. Neste momento, faço um convite para que reflita que possivelmente não encontrará uma definição rápida ou mesmo fácil para o que vem a ser o trabalho, porém, podemos estabelecer uma relação entre trabalho e nossa própria vida, está afirmo ser muito centralizada em nosso dia a dia pois está diretamente relacionado à questão homem e espaço social.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 INTRODUÇÃO COMPORTAMENTO HUMANO INTERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL APARENTE COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL SUBJACENTE
AULA 2 INTRODUÇÃO PODER E PROCESSO DE TRABALHO CULTURA ORGANIZACIONAL TRABALHO E CULTURA ORGANIZACIONAL MUDANÇAS NA ESTRUTURA DO TRABALHO
AULA 3 INTRODUÇÃO A CULTURA E SEUS ELEMENTOS: VALORES E CRENÇAS A CULTURA E SEUS ELEMENTOS: PRESSUPOSTOS, HISTÓRIAS E MITOS A CULTURA E SEUS ELEMENTOS: TABU, HERÓI, NORMAS E COMUNICAÇÃO ATITUDES
AULA 4 INTRODUÇÃO MOTIVAÇÃO: CONCEITOS E DEFINIÇÕES TEORIAS SOBRE MOTIVAÇÃO TEORIA DE DOIS FATORES TEORIAS RECENTES DE MOTIVAÇÃO
AULA 5 INTRODUÇÃO MODELO DE COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: VARIÁVEIS DEPENDENTES MODELO DE COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: VARIÁVEIS INDEPENDENTES DEFINIÇÕES DE PODER

A VIDA CORPORATIVA

AULA 6

INTRODUÇÃO

RESPEITO

RECONHECIMENTO

DIFERENTES GERAÇÕES QUE COABITAM AS EMPRESAS

DESAFIOS DE PROPOSTAS ORGANIZACIONAIS

BIBLIOGRAFIAS

- KANAANE, R. Comportamento humano nas organizações: o desafio dos líderes no relacionamento intergeracional. 3. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2017.
- PIMENTEL, A. Comportamento humano. Rio de Janeiro: Ed. Arte e Opção, 2018.
- BAGATINI, S.; PERSICO, N. Comportamento humano nas organizações. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2012.

DISCIPLINA:

AValiação de desempenho e gestão por competências

RESUMO

Sempre estamos avaliando o desempenho de tudo que existe e acontece ao nosso redor. Reflita um pouco e perceba que avaliamos o desempenho da economia, da política, da bolsa de valores, dos hábitos de consumo das pessoas próximas, do atendimento na padaria da esquina, do novo celular da moda, da potência do carro do vizinho, dos professores e alunos de uma determinada instituição de ensino e assim por diante. Logo, todos os dias avaliamos desempenhos de tudo, mesmo que não nos demos conta disso (Chiavenato, 2014). Contudo, devemos também lançar mão de análises mais técnicas sobre o assunto e, conseqüentemente, entender alguns tipos, métodos e ferramentas de avaliações de desempenho comumente utilizadas pelas organizações. Essas avaliações podem versar sobre diversos assuntos, como o desempenho financeiro, o organizacional ou o humano.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

OBJETIVOS E PONTOS FRÁGEIS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

TIPOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

MÉTODOS TRADICIONAIS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

AULA 2

INTRODUÇÃO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIA INTEGRADA

MÉTODOS COMPLEMENTARES: BSC E MATRIZ NINE BOX

FATORES CRÍTICOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

AULA 3

INTRODUÇÃO

IMPORTÂNCIA E TIPOS DE FEEDBACK
RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 1)
RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 2)
RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 3)

AULA 4

INTRODUÇÃO
PREMISSAS BÁSICAS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
TIPOLOGIA DE COMPETÊNCIAS (PARTE 1)
TIPOLOGIA DE COMPETÊNCIAS (PARTE 2)
DESAFIOS E VANTAGENS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

AULA 5

INTRODUÇÃO
MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS
CAPTAÇÃO OU DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS
ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO
SISTEMA DE RETRIBUIÇÃO E INCENTIVOS

AULA 6

INTRODUÇÃO
A ESTREITA RELAÇÃO ENTRE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS E
PROFISSIONAIS
COMPETÊNCIAS EM TENDÊNCIAS
ESTRATÉGIAS DE RETENÇÃO DE TALENTOS
LÍDERES E A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

BIBLIOGRAFIAS

- ALVARÃES, A. Avaliação de desempenho. [S.l.]: [S.n.], 2015.
- AVALIAR. In: DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa. [S.l.]: Priberam, [2008-2020]. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/avaliar>. Acesso em: 18 nov. 2020.
- BARROS NETO, J. P. O perfil do profissional globalizado. In: KUAZAQUI, A. (Org.). Relações internacionais: desafios e oportunidades de negócios no Brasil. São Paulo: Literare Books International, 2018.

DISCIPLINA:

GESTÃO DA MUDANÇA E TRANSFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL

RESUMO

Nesta disciplina iremos desenvolver diversos temas ligados à transformação e mudança nas organizações e como elas acontecem, bem como de que forma podem ser gerenciadas para que se transformem em resultados e desenvolvimento organizacional.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO

O SURGIMENTO DA TEORIA DAS ORGANIZAÇÕES
A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E OS SEUS COMPONENTES
O CONTEXTO ORGANIZACIONAL E O SEU DESENVOLVIMENTO
O AMBIENTE ORGANIZACIONAL E SUAS INTERAÇÕES COM O MERCADO
PRESSÕES QUE IMPULSIONAM AS ORGANIZAÇÕES A BUSCAR POR MUDANÇAS
FINALIZANDO

AULA 2

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
CONCEITOS DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL
PROCESSOS QUE ENVOLVEM A MUDANÇA ORGANIZACIONAL
TIPOS DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL
A MUDANÇA ORGANIZACIONAL COMO ESTRATÉGIA DE NEGÓCIO
ALGUNS MODELOS APLICÁVEIS DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL
FINALIZANDO

AULA 3

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
ELEMENTOS MOTIVADORES NO PROCESSO DE MUDANÇA E TRANSFORMAÇÃO
AS PESSOAS, A CULTURA ORGANIZACIONAL E SUA INFLUÊNCIA EM AMBIENTE D
FATORES QUE PODEM PROMOVER A RESISTÊNCIA A MUDANÇAS
FASES QUE COMPÕEM A MUDANÇA ORGANIZACIONAL
O DESAFIO DE SUPERAR AS RESISTÊNCIAS E O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS
NOS
FINALIZANDO

AULA 4

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
CONCEITOS DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL
TIPOS DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL
CULTURA DE APRENDIZAGEM NAS ORGANIZAÇÕES
NÍVEIS DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL
FINALIZANDO
A APRENDIZAGEM QUE PROMOVE COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL

AULA 5

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
RECURSOS, CAPACIDADES E COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO
DESENVOLVIMENTO
COMO ACONTECE O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS
CATEGORIAS DE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS E SUA IMPORTÂNCIA NOS
PRO
CAPACIDADE DINÂMICA DE APROVEITAMENTO DAS COMPETÊNCIAS NAS
ORGANIZAÇÃO

COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS E ORGANIZACIONAIS: FONTES GERADORAS DO CAPITAL INTELECTUAL
FINALIZANDO

AULA 6

INTRODUÇÃO

CONTEXTUALIZANDO

COMO AS ORGANIZAÇÕES PROMOVEM A INOVAÇÃO

AS MUDANÇAS GERADAS A PARTIR DOS PROCESSOS DE INOVAÇÃO

AS INOVAÇÕES E A TRANSIÇÃO PARA NOVOS PARADIGMAS

MUDANÇAS E OS DESAFIOS ORGANIZACIONAIS NUM MUNDO GLOBALIZADO

FINALIZANDO

OS FATORES CRÍTICOS PARA AS MUDANÇAS NAS ORGANIZAÇÕES

BIBLIOGRAFIAS

- GENERILDO. Mudanças acontecem. 10 jan. 2011. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=A9zOWuvtdLc>. Acesso em: 10 jan. 2018.
- GODWIN, A. Taylorismo, Fordismo, Toyotismo e o trabalhador. Jusbrasil, Araras, 2017. Disponível em: <https://alegodwin.jusbrasil.com.br/artigos/441135883/taylorismo-fordismotoyotismo-e-o-trabalhador>. Acesso em: 10 jan. 2018.
- JOHNSON, G.; SCHOLLES, K.; WHITTINGTON, R. Fundamentos de Estratégia. Porto Alegre: Bookman, 2011.

DISCIPLINA:

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

RESUMO

Conhecimento; aprendizagem; andragogia; capital intelectual; desenvolvimento organizacional; desenvolvimento organizacional e de pessoas. Aprofundar os conceitos de treinamento e desenvolvimento e abordar a realização de diagnósticos de treinamento e desenvolvimento, a estruturação dos programas de treinamento e desenvolvimento e a logística para a organização desses programas. Execução de treinamento e desenvolvimento e os métodos utilizados, e-learning e treinamentos de integração. Importância da avaliação dos programas de treinamento e desenvolvimento e os tipos de avaliação (avaliação de reação; avaliação de aprendizagem; avaliação da aplicação do conhecimento ao trabalho e avaliação do retorno do investimento). Treinamento e desenvolvimento por competências; desenvolvimento de equipes; desenvolvimento de liderança; educação corporativa e universidade corporativa. Desenvolvimento de carreira; planos de sucessão; coaching; Indicadores de treinamento e desenvolvimento; tendências em treinamento e desenvolvimento.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

CONHECIMENTO E APRENDIZAGEM

ANDRAGOGIA

CAPITAL INTELECTUAL

DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E DE PESSOAS

AULA 2

DEFINIÇÕES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO
DEFINIÇÃO DO PLANO E DO PROGRAMA DE TREINAMENTO
LOGÍSTICA PARA A ORGANIZAÇÃO DE TREINAMENTOS

AULA 3

EXECUÇÃO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
MÉTODOS NO CARGO (ON THE JOB)
MÉTODOS FORA DO CARGO
E-LEARNING
TREINAMENTO DE INTEGRAÇÃO

AULA 4

IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
AVALIAÇÃO DE REAÇÃO
AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM
AVALIAÇÃO DA APLICAÇÃO DOS CONHECIMENTOS AO TRABALHO
AVALIAÇÃO DO RETORNO DO INVESTIMENTO

AULA 5

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO POR COMPETÊNCIAS
DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA
DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES
EDUCAÇÃO CORPORATIVA
UNIVERSIDADE CORPORATIVA

AULA 6

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS
PLANOS DE SUCESSÃO
COACHING
INDICADORES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
TENDÊNCIAS EM TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

BIBLIOGRAFIAS

- HUMANTECH GESTÃO DO CONHECIMENTO. Como a Gestão do Conhecimento pode ajudar sua empresa. 2 jul. 2015. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kSUTNtRDNnc>. Acesso em 20 nov. 2017.
- INFORMATION Knowledge. Gaping Void. Disponível em: <http://www.gapingvoidart.com/gallery/information-knowledge>. Acesso em: 20 nov. 2017.
- JULIAN NETO. Cortella e Dilmenstein | Informação vs Conhecimento. 7 maio 2016. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=p2JgJ7deNrc>. Acesso em: 20 nov. 2017.

DISCIPLINA: GESTÃO DE PESSOAS
RESUMO
Neste material iremos abordar introdução à gestão de pessoas, visão geral da gestão de pessoas; papel da área de recursos humanos; processo evolutivo da gestão de pessoas; gestão de pessoas no Brasil; tendências e perspectivas para a gestão de pessoas; planejamento estratégico de RH; gestão de talentos; processos de movimentação de pessoas, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas, avaliação de desempenho e valorização de pessoas; gestão por competências; processos de orientação e acompanhamento de pessoas; educação corporativa; desenvolvimento organizacional; segurança e saúde no trabalho; qualidade vida no trabalho; motivação e retenção de talentos; gestão por competências; mapeamento e implantação de competências; ética na gestão de pessoas; indicadores de recursos humanos e consultoria em recursos humanos, tendências e desafios em recursos humanos.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 INTRODUÇÃO EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES PARTICULARIDADES DA GESTÃO DE PESSOAS NO CONTEXTO ATUAL TENDÊNCIAS FUTURAS DA GESTÃO DE PESSOAS GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS
AULA 2 INTRODUÇÃO GESTÃO DE CARREIRAS, REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE OCUPACIONAL TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL E GESTÃO DO CONHECIMENTO
AULA 3 INTRODUÇÃO MODELOS E TIPOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO GESTÃO POR COMPETÊNCIAS GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NA PRÁTICA
AULA 4 INTRODUÇÃO GESTÃO DE TALENTOS LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO COMUNICAÇÃO E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL GERENCIAMENTO DE CONFLITOS
AULA 5 INTRODUÇÃO GERENCIAMENTO DE MUDANÇAS GESTÃO DO CAPITAL CULTURAL

ÉTICA NA GESTÃO DE PESSOAS
INDICADORES DE GESTÃO DE PESSOAS

AULA 6

INTRODUÇÃO
GESTÃO DE EQUIPES MULTICULTURAIS
NOVOS PARADIGMAS NA GESTÃO DE PESSOAS
PRÁTICAS INOVADORAS DE GESTÃO DE PESSOAS
PRÁTICAS INOVADORAS DE GESTÃO DE EQUIPES

BIBLIOGRAFIAS

- ALBUQUERQUE, L. G. A gestão estratégica de pessoas. As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.
- ABREU, V. Por mais líderes com mindset digital e colaborativo. Revista Melhor, ano 25, n. 362, p. 14, 2018.
- BARRETT, R. A organização dirigida por valores: liberando o potencial humano para a performance e a lucratividade. São Paulo: Alta Books, 2018.

DISCIPLINA:

PSICOLOGIA NAS ORGANIZAÇÕES

RESUMO

O aprofundamento do conceito e definição de ciência não é o propósito desta disciplina, mas para o melhor encadeamento de ideias e padronização de conceitos que serão úteis no decorrer dos capítulos, falaremos da visão comum de ciência e como a psicologia tornou-se um campo de estudo científico.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
ABORDAGENS DA PSICOLOGIA
TEORIAS PSICOLÓGICAS
A PSICOLOGIA E OS PROCESSOS DE TRABALHO
ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO BRASIL

AULA 2

INTRODUÇÃO
PROCESSOS ORGANIZACIONAIS
MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS
COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E PSICOLOGIA DO TRABALHO

AULA 3

INTRODUÇÃO
PERCEPÇÃO HUMANA
ATITUDE E AS DIFERENÇAS INDIVIDUAIS
A MOTIVAÇÃO HUMANA
LIDERANÇA

AULA 4

INTRODUÇÃO
MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS
A APRENDIZAGEM
O PODER E CONFLITO NAS ORGANIZAÇÕES
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E A MUDANÇA

AULA 5

INTRODUÇÃO
PERSONALIDADE
CONHECIMENTO (CIÊNCIA) E AUTOCONHECIMENTO
METODOLOGIAS DE AVALIAÇÃO
METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE PERFIL

AULA 6

INTRODUÇÃO
SAÚDE NO TRABALHO
PSICOSSOMÁTICA
ESTRESSE
DOENÇAS CRÔNICAS RELACIONADAS AO TRABALHO

BIBLIOGRAFIAS

- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). 3. ed. Brasília: MTE, SPPE, 2010. Livro 2.
- CHIBENI, S. S. O que é ciência? 2006. Notas de aula. Disponível em: <http://www.unicamp.br/~chibeni/textosdidaticos/ciencia.pdf> Acesso em: 16 jul. 2019.
- GAZZANIGA, M. Ciência psicológica. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2018.

DISCIPLINA:

COMUNICAÇÃO, LIDERANÇA E RELAÇÕES INTERPESSOAIS

RESUMO

A comunicação é uma condição essencial para nossa vida. Sem ela não há cooperação, motivação, gestão ou qualquer outra coisa que exija o mínimo de organização para ser feito. Qualquer relação e/ou interação humana é composta por uma rede de comunicação. Se a comunicação falha, uma parte da interação humana falha também. Diante disso, a disciplina Comunicação, Liderança e Relações Interpessoais, pretende transformar o acadêmico em um comunicador embasado e pronto para expor, de forma clara, os seus ideais. A boa comunicação vai muito além de falar bonito, com voz bem impostada e com uma dicção perfeita. Envolve o domínio de diversas técnicas e compreensão de inúmeros fatores que fazem parte da comunicação pessoal, que serão trabalhados ao longo dos materiais propostos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

VÍDEO 1
VÍDEO 2
VÍDEO 3

VÍDEO 4

AULA 2

VÍDEO 1
VÍDEO 2
VÍDEO 3
VÍDEO 4

AULA 3

VÍDEO 1
VÍDEO 2
VÍDEO 3
VÍDEO 4

AULA 4

VÍDEO 1
VÍDEO 2
VÍDEO 3
VÍDEO 4

AULA 5

VÍDEO 1
VÍDEO 2
VÍDEO 3
VÍDEO 4

AULA 6

VÍDEO 1
VÍDEO 2
VÍDEO 3
VÍDEO 4

BIBLIOGRAFIAS

- AVOLIO, B. J.; MHATRE, K. H. Advances in theory and research on authentic leadership. In: CAMERON, K. S.; G. Spreitzer (Eds.). The Oxford handbook of positive organizational scholarship (p. 773-783). Oxford: Oxford University Press. 2012.
- PINA E CUNHA, et al. Manual do Comportamento Organizacional e Gestão. 8. ed. Lisboa: RH Editora, 2016.
- REGO, A. Comunicação pessoal e organizacional: teoria e prática. 3. ed. Lisboa: Sílabo, 2013.

DISCIPLINA:

SAÚDE, TRABALHO E ADOECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

RESUMO

Neste material serão abordados: evolução histórica do trabalho, conceituação, movimentos sociais, sentido e significado do trabalho, saúde coletiva, política nacional da

saúde do trabalhador, assédio moral, transtornos mentais e nexos causais com o trabalho. Aspectos clínicos da saúde do trabalhador: principais transtornos mentais: síndrome do esgotamento profissional, burnout, depressão, ansiedade entre outros.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO – A TRANSFORMAÇÃO DO SIGNIFICADO

O TRABALHO NA PRÉ-HISTÓRIA

O TRABALHO NA HISTÓRIA

O TRABALHO NA IDADE MODERNA

AULA 2

INTRODUÇÃO

A ALIENAÇÃO AO TRABALHO E OS MOVIMENTOS SOCIAIS X O PAPEL DO ESTADO

MOVIMENTOS SOCIAIS E OS PRIMEIROS SINDICATOS

A CRIAÇÃO DAS PRIMEIRAS LEIS TRABALHISTAS E SUA CONSOLIDAÇÃO

POR QUE A PSICOLOGIA DEVE ESTUDAR O TRABALHO?

AULA 3

INTRODUÇÃO

CUIDAR DA SAÚDE DE QUEM TRABALHA É UM DIREITO SOCIAL

ÁREA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

DESAFIOS NA PRÁTICA DA POLÍTICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

SAÚDE DO TRABALHADOR: ASPECTOS PÚBLICOS

AULA 4

INTRODUÇÃO

CONCEITOS DE DOENÇA E SAÚDE

FATORES CONDICIONANTES DA SAÚDE

A EDUCAÇÃO COMO INSTRUMENTO PROFILÁTICO

SAÚDE DO TRABALHADOR

AULA 5

INTRODUÇÃO

PREVIDÊNCIA SOCIAL

MINISTÉRIO DO TRABALHO

RESPONSABILIDADE DE EMPREGADORES E TRABALHADORES

COMO AGIR EM CASO DE UM ACIDENTE OU DOENÇA RELACIONADA AO TRABALHO

AULA 6

INTRODUÇÃO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

SOFRIMENTO NO TRABALHO

INVESTIGAÇÃO DO NEXO DE CAUSALIDADE

PRINCIPAIS DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO

BIBLIOGRAFIAS

- CASTELLS, M. A sociedade em rede. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.
- HARVEY, D. Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 14. ed. São Paulo: Loyola, 2005.
- LANE, S. M.; CODO, W. Psicologia social – o homem em movimento. São Paulo: Brasiliense, 2012.

DISCIPLINA:

DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES DE ALTO DESEMPENHO

RESUMO

O trabalho especializado e executado individualmente, sob forte controle hierárquico, está em vias de ser substituído por uma forma de trabalhar que enfatiza a atividade coordenada utilizando-se de equipes autônomas. Uma ótima maneira de travar e ganhar bons combates é investir em equipes de alta performance para alcançar resultados melhores. Tais equipes têm a virtude de atingir metas por meio do relacionamento sinérgico e da aplicação de competências individuais alinhadas à estratégia. Na toada do enaltecimento das equipes de alta performance, temos teorias e metodologias sobre sua constituição, funcionamento e manutenção, as quais auxiliam no entendimento, gerenciamento e aperfeiçoamento do tema. Essa matéria proporcionará a você um conhecimento mais apurado sobre equipes de alta performance.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
GRUPOS
EQUIPES
EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE
AMBIENTE ORGANIZACIONAL E AS EQUIPES
FINALIZANDO

AULA 2

INTRODUÇÃO
CARACTERÍSTICAS DOS MEMBROS DE EQUIPE
RECRUTANDO E SELECIONANDO
PAPÉIS DOS MEMBROS DE EQUIPE
TRANSFORMANDO GRUPO EM EQUIPE
TREINANDO A EQUIPE

AULA 3

INTRODUÇÃO
TIPOS DE EQUIPES
AUTOCONHECIMENTO E TRABALHO EM EQUIPE
OBJETIVOS GRUPAIS E VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS
CURVA DE PERFORMANCE

AULA 4

INTRODUÇÃO

TEORIAS MOTIVACIONAIS
RESISTÊNCIA ÀS MUDANÇAS
COMUNICAÇÃO GRUPAL
AMBIENTES MOTIVADORES E ENERGIZAÇÃO

AULA 5

INTRODUÇÃO
CONTRIBUIÇÃO DOS MEMBROS DE EQUIPE
FEEDBACK NAS EQUIPES
DISCIPLINA E CONFLITO EM EQUIPE
METAS E RESULTADOS

AULA 6

INTRODUÇÃO
LIDERANÇA SITUACIONAL
IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA
DELEGANDO PARA LIDERAR
CARACTERÍSTICAS DO LÍDER

BIBLIOGRAFIAS

- DYER, W. G. Equipes que fazem a diferença (Team Building Estratégias comprovadas para desenvolver equipes de alta performance). São Paulo: Saraiva, 2011.
- KATZENBACH, J. R.; SMITH, D. K. Equipes de alta performance conceitos, princípios e técnicas para potencializar o desempenho das equipes. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

DISCIPLINA:

MINDFULNESS LEADERSHIP

RESUMO

Neste estudo você vai entender o que é o Mindfulness, sua origem, seus significados e, em especial, como a adoção da prática de Mindfulness tem impactado positivamente o ambiente de trabalho, o desempenho, a produtividade, a liderança e o bem-estar das pessoas em empresas que se destacam por sua criatividade, alta performance e lucratividade. Vai compreender também o significado e a abrangência de Mindful Leadership, entendendo como praticá-la e se tornar um líder consciente.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
O AMBIENTE DE TRABALHO MODERNO E O ESTRESSE
O PILOTO AUTOMÁTICO E A MENTE REATIVA
O MINDFULNESS E A PESQUISA CIENTÍFICA
MINDFULNESS, MAIS DO QUE UMA MEDITAÇÃO, UM ESTILO DE VIDA

AULA 2

INTRODUÇÃO

POR QUE INSERIR MINDFULNESS NO AMBIENTE DE TRABALHO
LIDERANÇA CONSCIENTE - MINDFUL LEADERSHIP
LIDERANDO COM COMPAIXÃO
AS DUAS HABILIDADES EXTRAORDINÁRIAS EM LIDERANÇA

AULA 3

INTRODUÇÃO
AUMENTANDO SUA RESILIÊNCIA MENTAL
DESCOBRINDO A ATENÇÃO PLENA NO TREINAMENTO DE TRABALHO
APLICANDO A ATENÇÃO PLENA NO TREINAMENTO DE TRABALHO
PRATICANDO A ATENÇÃO PLENA NA ERA DIGITAL

AULA 4

INTRODUÇÃO
USO DA ATENÇÃO PLENA PARA AUXILIAR DIFERENTES FUNÇÕES DE NEGÓCIOS
INTEGRAÇÃO DA ATENÇÃO PLENA AO COACHING
COMISSIONAMENTO DO TREINAMENTO EM MINDFULNESS NO LOCAL DE TRABALHO
COMISSIONAMENTO DO TREINAMENTO EM MINDFULNESS NO LOCAL DE TRABALHO

AULA 5

INTRODUÇÃO
LIDERANDO SEM LIMITES
LIDERANDO PESSOAS, MUDANÇAS E ESTRATÉGIAS
AS DEZ MANEIRAS DE ESTAR MAIS ATENTO NO TRABALHO
AS DEZ MANEIRAS DE GERENCIAR CONSCIENTEMENTE AS PRESSÕES DE TRABALHO

AULA 6

INTRODUÇÃO
ACALMANDO AS AMÍGDALAS (REGULANDO AS EMOÇÕES)
AVANÇANDO COM O SEU CÓRTEX PRÉ-FRONTAL (MAXIMIZANDO A COGNIÇÃO)
MODULANDO A RESISTÊNCIA FÍSICA
TÉCNICAS DE MINDFULNESS

BIBLIOGRAFIAS

- BREWER et al. A experiência de meditação está associada com diferenças em conectividade e nas atividades da Rede de Modo Padrão (RMP ou DMN). 2011. Disponível em: <http://www.pnas.org/content/108/50/20254.short>. Acesso em: 8 ago. 2019.
- DAVIDSON, R.; KABBAT-ZINN et al. Alterations in brain and immune function produced by Mindfulness meditation. Psychosomatic Medicine, v. 65, n. 4, p 564-570, July 2003.
- FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011

DISCIPLINA: PSICOLOGIA POSITIVA E MINDFULNESS
RESUMO
A psicologia positiva é considerada um movimento (e não uma abordagem propriamente dita), que nasceu oficialmente no ano de 1998, das mãos do Dr. Martín Seligman, psicólogo norte-americano e, naquele ano, presidente da APA – American Psychological Association. Seligman é amplamente conhecido por sua teoria sobre a desesperança aprendida, e se converteu, de maneira gradual, no porta voz dessa nova corrente, que propõe potencializar as forças humanas como amortecedores diante da adversidade.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 INTRODUÇÃO DEFINIÇÃO CONCEITUAL OBJETIVOS DA PSICOLOGIA POSITIVA PILARES DA PSICOLOGIA POSITIVA EMOÇÕES POSITIVAS E ESTADOS MENTAIS POSITIVOS
AULA 2 INTRODUÇÃO VIRTUDES E FORÇAS DE CARÁTER CONCEITOS IMPORTANTES DA PSICOLOGIA POSITIVA RELACIONADOS AO FUTURO CONCEITOS IMPORTANTES DA PP RELACIONADAS AO PASSADO EMOÇÕES E ESTADOS MENTAIS POSITIVOS
AULA 3 INTRODUÇÃO APLICAÇÕES DA PSICOLOGIA POSITIVA NAS ORGANIZAÇÕES INTERVENÇÕES POSITIVAS PROGRAMAS EM PSICOLOGIA POSITIVA HABILIDADES PARA SE TORNAR PSICÓLOGO POSITIVO
AULA 4 INTRODUÇÃO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO CAPITAL PSICOLÓGICO INVESTIGAÇÃO APRECIATIVA LIDERANÇA POSITIVA
AULA 5 INTRODUÇÃO RAÍZES HISTÓRICAS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTOS DA PRÁTICA DE MINDFULNESS AVALIAÇÃO EM MINDFULNESS
AULA 6 INTRODUÇÃO

CONTRIBUIÇÕES DE MINDFULNESS PARA A FELICIDADE
FUNDAMENTOS DO FUNCIONAMENTO DE MINDFULNESS
EMOÇÕES POSITIVOS EM MINDFULNESS
PROGRAMAS BASEADOS EM PP E MINDFULNESS

BIBLIOGRAFIAS

- BONO, G.; MCCULLOUGH, M. E. Positive responses to benefit and harm. Bringing forgiveness and gratitude into Cognitive Psychotherapy. Journal of Cognitive Psychotherapy: an international quarterly, v. 20, p. 147-158, 2006.
- CARR, A. Psicología positiva. La ciencia de la felicidad. España: Paidós, 2007.
- CARUANA VAÑÓ, A. Aplicaciones educativas de la psicología positiva. Alicante: Hispania, 2010.

DISCIPLINA:
ERGONOMIA

RESUMO

Nosso tema central fundamenta-se no conceito de ergonomia e em sua aplicação. A ergonomia é essencial nos mais diversos ambientes de trabalho como fábricas, indústrias e hospitais. Projetos de máquinas e equipamentos, de veículos, de móveis comerciais, residenciais e hospitalares seguem normas de concepção para proporcionarem conforto, bem-estar e segurança ao trabalhador.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
MACROERGONOMIA E ABRANGÊNCIA DA ERGONOMIA
FATORES HUMANOS
ANTROPOMETRIA
BIOMECÂNICA OCUPACIONAL

AULA 2

INTRODUÇÃO
TRABALHO PRESCRITO E TRABALHO REAL
REGULAÇÃO DA ATIVIDADE
ESTRATÉGIAS OPERATÓRIAS: MODO(S) OPERATÓRIO(S)
COMPETÊNCIAS E REPRESENTAÇÕES

AULA 3

INTRODUÇÃO
CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO
ERGONOMIA COGNITIVA E OS ASPECTOS COGNITIVOS
RISCOS ERGONÔMICOS NA ENFERMAGEM
ASPECTOS AFETIVOS DO SER HUMANO NO LOCAL DE TRABALHO

AULA 4

INTRODUÇÃO
SISTEMA HUMANO-MÁQUINA-AMBIENTE
MÉTODO ERGONÔMICO

ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO
OUTROS MÉTODOS DE AVALIAÇÃO ERGONÔMICA

AULA 5

INTRODUÇÃO
PROJETO ERGONÔMICO DO POSTO DE TRABALHO
ARRANJO FÍSICO
DIMENSIONAMENTO DO POSTO DE TRABALHO
OUTROS DIMENSIONAMENTOS

AULA 6

INTRODUÇÃO
SAÚDE, AMBIENTE DE TRABALHO E O PAPEL DA OMS
QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
MODELOS DE QVT
PROGRAMAS DE QVT

BIBLIOGRAFIAS

- MOTA, I. C. J. C.; TELES, N. S. B. Riscos ergonômicos aos quais os profissionais de enfermagem estão expostos em ambiente hospitalar: uma revisão da literatura. Revista Diálogos Acadêmicos, Fortaleza, v. 1, n. 1, p. 39-48, jan./jun. 2012.
- PHEASANT, S. Bodyspace anthropometry, ergonomics and the design of work. 2. ed. Londres: Taylor & Francis, 2003. Disponível em: https://dl.uswr.ac.ir/bitstream/Hannan/133402/1/Stephen_Pheasant_Bodyspace_Anthropometry%2C_Ergonomics_and_the_Design_of_the_Work%2C_Second_Edition__1996.pdf. Acesso em: 28 nov. 2020.
- ZUNJIC, A. A new definition of ergonomics. Ieti Transactions on Ergonomics and Safety, v. 1, n. 1, p. 1-6, 2017. Disponível em: <http://www.ieti.net/TES/2017V1I1/IETI%20TES%20V1%20I1%201-6.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2020.

