

TRAINING E SISTEMA DE CRENÇAS

Training and the belief system

Gilson Xavier de Azevedo¹

Pós-doutorado em andamento (Lusófona/Lisboa/PT). Doutor em Ciências da Religião pela PUC-GO (2014-2017-BOLSISTA FAPEG). Mestre em Ciências da Religião pela PUC-GO (2012-2014 - BOLSISTA FAPEG). Filósofo (Dom Felício, 1998/FAEME, 2007), Pedagogo (UVA-ACARAÚ, 2004) e Teólogo (FAETEL, 2002/MACKENZIE, 2006).

gilson.azevedo@ueg.br

Leonardo Rodrigues²

Acadêmico do curso de Administração da Faculdade de Quirinópolis – GO
casadedeus1@hotmail.com

Flávio Antônio dos Santos³

Acadêmico do curso de Administração da Faculdade de Quirinópolis – GO
flavio.antonio@gmail.com

RESUMO

O objetivo desse artigo é desenvolver percepções revisionais sobre processos de treinamento empresarial aqui denominado *training* e o que se convencionou nesse artigo chamar de sistema de crenças. Para tanto serão abordados três temas específicos e delimitadores, a saber: as crenças limitantes, entraves ao desenvolvimento profissional; crenças e treinamento e crenças e aprendizagem. A questão central do artigo é entender qual a influência que as crenças de um indivíduo podem ter sobre sua carreira profissional. Trabalha-se com a hipótese de que as crenças possam ser tanto, construtores de indivíduos, quanto destruidoras dos mesmos. Adota-se para a pesquisa uma metodologia exploratória revisional. Acredita-se que o presente artigo tem muito a acrescentar ao meio acadêmico ampliando algumas discussões que envolvem sobremaneira o tema: carreira.

Palavras-chave: Sistema de Crenças; Administração; Training.

ABSTRACT

The purpose of this article is to develop revisionist perceptions about business training processes here called training and what was agreed in this article call the belief system. To do so, three specific themes and delimiters will be addressed, namely: limiting beliefs, obstacles to professional development; beliefs and training and beliefs and learning. The central question of the article is to understand what influence an individual's beliefs may have on his or her professional career. We work with the hypothesis that beliefs can be both constructive of individuals, and destructive of individuals. An exploratory methodology is adopted for the research. It is believed that the present article has much to add to the academic environment by expanding some discussions that greatly involve the career theme.

Key-words: System of Beliefs; Management; Training.

1 INTRODUÇÃO

Treinamentos e processos de desenvolvimento institucionais requerem alguma disposição dos indivíduos, tais como: quebra de paradigma, mudança de atitude, capacidade de estabelecer metas e cumpri-las. Mas tais indivíduos nem

sempre estão prontos para assumir tal empreita. Sendo assim, busca-se nesse artigo discutir elementos motivadores de tais processos, de modo a se entender o papel das crenças como ponto de partida para tal construção.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Crenças limitantes

Todos nós temos e alimentamos crenças diversas em nossa mente. Algumas dessas crenças podem nos levar a diante, nos motivar, fazer com que algo dado como perdido seja revisto, reordenado. Mas o que seriam essas crenças? Onde elas teriam sua origem?

Para situar crenças limitantes, faz-se necessário entender melhor o que seja sistema de crenças. Para Champlin (2005, p. 952) no verbete crença (crer), se diz que “a crença é mais forte que a opinião e mais fraca que o conhecimento”. Somente esta proposição é suficiente para se perceber que a crença é de início um estado da mente e um estágio do pensamento. Ambos, crença, opinião e conhecimento são momentos distintos do pensamento, em que, aquele que crê em algo, o faz porque detém uma proposição ou premissa em função de uma verdade a qual pretende alcançar ou afirmar.

Bell, Halligan e Ellis (2006) estabelecem uma distinção importante nesse universo das crenças que são as crenças raízes se referindo àquelas que são ativamente pensadas e fala das crenças disposicionais ou sem reflexão.

Assim, sistema de crenças pode ser entendido como o conjunto de crenças que permeiam nossos pensamentos, memória e construção de nossas emoções, traumas, desejos e esperanças. Nota-se que não se está tratando aqui de crenças como algo negativo ou somente negativo, pois como já foi dito, as crenças levam o indivíduo ao mais variado tipo de experiência que se possa pensar ou prever.

Nesse contexto, busca-se aqui situar em específico o que seriam crenças limitantes nesse amplo universo que é o sistema de crenças.

Crenças são as regras da vida, as regras pelas quais você vive. Estas regras podem ser libertadoras ou positivas, e lhe conferir permissão para atingir suas metas e viver seus valores. Elas, também, podem ser impedimentos, tornando as metas impossíveis ou levando-o a acreditar que não é capaz de obtê-las (STACHIU; TAGLIAMENTO, 2016).

A visão que cada indivíduo tem de si, dos outros e do mundo é marcada portanto, por crenças, que aqui podem ser entendidas como aproximações do

mundo real. Desse modo, se atingir com a compreensão a verdade parece ser algo difícil, tal feita pode se tornar ainda mais difícil se forem alimentadas crenças muito distantes do real.

No estudo feito pelas pesquisadoras Mariana Stachiu; Grazielle Tagliamento (2016), intitulado "Coaching de carreira e psicologia social comunitária: análise de uma intervenção", quando foi feita uma intervenção de *coaching* de carreira em grupo, com alunos de uma instituição de ensino superior de Curitiba/PR. Foram realizadas 8 sessões de *coaching* em grupo com os alunos, observou-se que grande parte dos membros do grupo possuía crenças limitantes a respeito de sua futura profissão e a respeito de si.

De acordo com o site Sistemizecoach.com:

As crenças limitantes se caracterizam por ser interpretações distorcidas sobre algum assunto, alguma coisa ou alguém, que são resultados de uma experiência ruim que o indivíduo teve. Esse tipo de crença, muitas vezes, está presente desde a infância, quando a própria família coloca na cabeça da criança que ela não é capaz ou boa o suficiente para conseguir o que sonha. Mas ela também pode ser consequência de uma situação recente e específica, como uma briga com o chefe ou com o cônjuge (SISTEMATIZE.COM, 2016).

Dentro do levantamento bibliográfico que fora feito para esse estudo, notou-se que na maioria dos casos em que o termo ocorre, está de alguma maneira relacionado aos treinamentos *coaching*. A superação de tais posicionamentos ou crenças seria então uma condição de seguir adiante rumo aos sonhos e metas de se vislumbra.

Os pensamentos equivocados podem se tornar um problema e criar inúmeras barreiras conscientes e inconscientes impedindo que indivíduos se tornem bons profissionais, pessoas capacitadas, indivíduos melhores. Desse modo, os indivíduos parecem produzir resultados profissionais e pessoais na exata medida de sua convicção, não explorando nem mais nem menos daquilo que esperam de si.

Apesar de muitas crenças serem muito arraigadas, as metodologias *coaching* enunciam que qualquer crença pode ser modificada, e uma vez modificada, o nó que se formou na mente desse indivíduo é desfeito e ele estaria livre para explorar suas reais capacidades e dar mais um passo na vida.

Pergunte a ele se o próprio acredita REALMENTE nessa crença, quais são os motivos para crer nela, o que levou a acreditar. Com essas perguntas, certamente, em algum momento ele mesmo vai demonstrar alguma incoerência, então você deve mostrá-la, desconstruindo o conceito equivocado. A partir de então, é preciso trabalhar a crença benéfica para o cliente entendê-la completamente e reprogramar o seu cérebro para agir de forma mais positiva. Ajude-o na transformação de discursos negativos para

positivos. Como o inconsciente não processa muito bem a palavra “não” e, além disso, para atrair positividade não se deve falar negatividades, o *coachee* deve adquirir o hábito de falar sem negação (SISTEMATIZE.COM, 2016).

Em tal processo, aconselha-se o *trainee* a eliminar os “nãos” que ele retroalimenta a seu respeito e adotar os “sins” que o libertarão para obter o que deseja. Nesse caso, considera-se que as crenças limitantes são um dos maiores desafios tanto para o *coach* quanto para o *coachee*.

Os treinamentos *coaching* dão muita atenção a esta questão das crenças, justamente porque estão baseados em mudanças de atitude que por sua vez estão baseadas em mudanças de pensamento. Tal técnica não é nova, ao contrário, na Grécia antiga já se pensava em mudanças atitudinais através da expressão grega *metanoia*, ou seja, uma mudança radical de pensamento, dado que as crenças seriam uma forma de regra de ação determinante.

As crenças racionais, de forma consistente com a tradição do pragmatismo contemporâneo, são entendidas como "regras de ação" e não tentativas de representação da realidade. Os processos de fixação de crenças (individual e coletiva) são múltiplos e a crença apresenta-se como uma "disposição a agir" que só pode ser adquirida em relação à cada tipo específico de ação. É a partir da crença que podemos definir as imagens sobre o futuro e o estado de confiança que assegure as âncoras para as ações racionais submetidas a incerteza. Neste contexto, a articulação entre os conceitos de expectativas, convenções e animal spirits define o marco central para o entendimento da relação entre crenças racionais e decisões de longo prazo (HENRIQUES, 2000).

Cada ação que é realizada por um indivíduo é antes autorizada por sua mente e engendrada por suas crenças. Mesmo as ações mais impulsivas são constituídas por uma crença a respeito de uma realidade, de modo que as crenças podem ter um poder fantástico sobre uma existência, mas também pode ser destruidoras.

Essas crenças podem atingir vários aspectos da vida, como família, amor, trabalho, saúde e espiritualidade. É bastante comum que um mesmo pensamento inadequado cause problemas em mais de uma área ou até mesmo em todas. Para que o seu *coachee* consiga passar por todas as sessões de *coaching* tirando o melhor proveito possível, é necessário que ele elimine esses conceitos equivocados (SISTEMATIZE.COM, 2016).

Nota-se que vários são os questionamentos que podem motivar a mudança pretendida: O que te impede de conquistar o que deseja? Você acredita ter algum defeito ou dificuldade porque te falam isso desde a sua infância? Quais são os seus limites? O que você acha que não pode mudar em você mesmo? Você acha que não é capaz de atingir seus objetivos? Você tem algum preconceito ou visão radical em relação a algo ou alguém do seu convívio?

Depois que se consegue entender quais são as crenças limitantes de um indivíduo, busca-se entender o que causou tal crença. Trata-se de uma espécie de terapia *coaching* que traz à consciência causas, traumas, medos, razões e crenças paralelas. Caso o *coachee* se dê conta de que tais crenças são limitantes, se proponha e construa seu novo eu, as próximas sessões serão no sentido dessa construção, mas caso não, há que se quebrar primeiro tal barreira, não só com novos pensamentos, mas com atitudes cotidianas. O segundo passo ora mencionado é chamado de "ressignificação":

A resignificação consiste em alterar o significado de alguma palavra, expressão ou sentimento que se apresenta com interpretação equivocada por alguém. Isso é essencial para o *coachee* ter claro em sua mente qual é o real significado da sua antiga crença. Por exemplo, pode ser que ele tenha falado que é muito improdutivo porque nasceu assim e toda família é assim, está no sangue. Mas ao passar pela ferramenta crenças limitantes percebe que é plenamente capaz de se habituar a produzir cada vez mais. Nesse exemplo, o *coachee* acreditava que pouca ação era característica nata e imutável e agora percebe que é algo totalmente possível de mudar. Improdutividade deixou de ser sinônimo de fardo para a vida toda (SISTEMATIZE.COM, 2016).

O terceiro passo é definir tarefas, novos padrões atitudinais que vão romper definitivamente com os remanescentes das crenças limitantes formuladoras de incertezas e indecisões na pessoa. Uma pessoa que continua na incerteza será por certo uma pessoa indecisa, insegura e travada na busca de suas conquistas.

Do que se trata de "incerteza"? Dispomos de uma multiplicidade de definições de incerteza [...]. Na medida em que atribuímos um papel central à incerteza para compreender a teoria de Keynes, essa multiplicidade de leituras implica em perspectivas concorrentes e por vezes contraditórias de interpretação de sua obra. Contudo, podemos estabelecer uma clivagem preliminar para apreender o conceito de incerteza: a) incerteza enquanto impossibilidade de dar conta de um mundo em que os elementos existem independentemente das ações individuais; b) incerteza enquanto impossibilidade de conhecer os elementos do mundo que, em certo sentido, ainda não foram criados (HENRIQUES, 2000).

A passagem da incerteza para a busca, para a atitude construtiva de si mesmo nem sempre é um processo simples de ser crido, para tanto, treinamento e aprendizado contínuos são formas de superação e emancipação dos indivíduos que almejam ampliar suas capacidades profissionais conforme se pretende desenvolver a seguir.

2.3 Crenças e treinamento

Conforme fora abordado, toda crença tem um peso no processo de treinamento de pessoal, pois são produtos provenientes de certezas pregadas e

praticadas por pessoas influentes que habitam no meio que ele está inserido. São fatores, como a cultura ou traumas psicológicos, que moldam personalidade e influenciam diretamente no modo de agir do sujeito fazendo com que, muitas vezes, não aceite diferenças da sociedade e não apresente condição de *metanóia*.

As crenças tendem a ser organizadas, adquirindo formas da teoria, doutrinas, argumentos e sistemas de opinião e pensamento, cuja aceitação fica condicionada por fatores e critérios diversos, pessoais, objetivos e lógicos. Assim, crenças podem ser compreendidas como elementos de representação mental, abstratos, oriundos de experiências individuais e coletivas que, uma vez alcançando o formato e o suporte físico necessário à sua objetivação, oferecem-se à crítica (LOPES; MOURÃO, 2010, p. 199).

O citado denota que a globalização faz com que as corporações do séc. XXI estejam em um processo constante de metamorfose, de atualização, adaptação onde sobrevivem justamente os mais adaptados e não os mais fortes, mas mesmo isso é uma crença instaurada. O ambiente geral e o ambiente particular destas organizações representa uma constata mudança por conta dos mais diversos fatores. Isso significa que durante o período de um planejamento estratégico de uma azienda, pontos desse plano deverão sofrer alterações e se enquadrar nas novas condições impostas pelo mercado.

É justamente neste ponto do diálogo que situam-se os colaboradores. No início da abordagem clássica da administração, Frederic W. Taylor alimentava a crença em que o trabalhador era um mero instrumento de trabalho e os definia como *homo economicus* (seu rendimento profissional estava diretamente relacionado com seu soldo e apenas isso), assim se acreditava que o chão de fábrica deveria ser superespecialista, ou seja, com tarefa única e repetitiva e sua motivação vinha de seu salário. A administração foi evoluindo e atualmente grandes organizações buscam valorizar seus colaboradores que possuem uma visão holística dos processos e são multitarefas de modo que estas habilidades resultem em ganhos, fazendo mais com menos (CASTRO, 2007, p. 119-123).

Muitas pessoas vêm conseguindo sucesso no meio corporativo por se adaptarem facilmente as mais diversas reviravoltas do mercado de modo que criem situações que favoreça a firma onde trabalha e até mudem suas características de trabalho em prol do sucesso. Entretanto, nem todas as pessoas possuem habilidades de superar suas crenças e reverterem situações que são impostas pelo ambiente externo. A partir disso, muitas organizações estão utilizando de métodos

modernos para influenciar no desempenho coletivo e individual dos colaboradores, são treinamentos, ou mais precisamente, *coaching* organizacional.

O *coaching* de executivos é um processo individualizado de desenvolvimento de liderança que otimiza a capacidade do líder para alcançar metas organizacionais em curto e longo prazos. É conduzido por interação um a um dirigido por feedbacks de múltiplas fontes e baseado em confiança e respeito mútuo (MILARÉ; YOSHIDA, 2007, p. 88).

Durante o processo natural de crescimento também ocorre um processo de crescimento pessoal, onde crenças são enraizadas e moldam o indivíduo de forma que ele não muda seu modo de agir nem de pensar, não importando a situação que atravessa na sua vida pessoal ou profissional. Isso pode representar um ponto negativo pois quem, a partir de uma situação negativa, não consiga dar um sinal de mudança mente pode sucumbir na sua própria desgraça e assim fracassar. O *coaching* de executivos busca trabalhar as pessoas e torna-las mais eficazes, ajuda o homem a encontrar sua importância no que faz dentro das organizações de forma que assim eles possam trabalhar com excelência e contribuir para sua empresa.

O *coach*, em si, trabalha determinando metas tangíveis que possam ser percebidas e analisadas de modo que ele possa realizar uma avaliação detalhada sobre o cliente. O *coach*, profissional responsável por conduzir o processo, auxiliar o cliente, o *coachee*, a atingir o máximo do seu potencial, incentivando-o na busca dos resultados e ensinando-o a aprender com seus próprios recursos e limites (LANGE, 2014; KARAWJCZYK, 2014). Dessa forma, as crenças, mais precisamente as crenças limitantes entram em conflito com tentativa de mudança de comportamento. Práticas e hábitos culturais têm de ser superados para que no final do processo o *coachee* tenha obtido resultados relevantes para a área de atuação do *coach* no cliente.

As crenças funcionam para cada pessoa como regras de vida. São elas que determinam a todo instante as nossas tomadas de decisão. Elas existem ou porque absorvemos durante a educação que nos foi dada, ou por experiências que tivemos (CORSINO, 2016, s.p.).

Destaca-se ainda a importância dessas crenças no meio corporativo, no sentido de que cada organização possui sua cultura, e culturas são constituídas por crenças. Sendo assim todas as organizações estão solidificadas em crenças sejam

elas benéficas ao ambiente ou não. Tomamos como exemplo um fato rotineiro em algumas firmas:

O *coaching* deve ser então, um processo cuidadosamente elaborado e executado de modo personalizado para cada cliente, vale salientar, sempre com objetivos atingíveis, de modo que as crenças carregadas pelo *coachee* sejam, ao final do tratamento, superadas de modo que se transforme em crenças positivas no que diz respeito ao sucesso profissional.

Se o *coaching* hoje ainda é uma alternativa viável para o desenvolvimento e treinamento profissional, isso se dá a certa medida ao sistema de crenças social e empresarialmente estabelecido.

2. 4 Crença e aprendizagem

“Eu nunca perco, ou eu ganho ou eu aprendo” (MANDELA). Desenvolver uma consciência de que a vida é sempre um processo e eu “não sei” ou de “eu tenho mais a aprender” é um verdadeiro encontro socrático com o “só sei que nada sei”. Ao fazer a afirmação acima, Mandela na condição de ícone libertário entende que fracassos não passam de convenções sociais e que aprendizado se trata de *conditio vitae*.

A construção da crença de que muito se tem a aprender não depende da convenção de que se tem muito a ensinar. Na verdade, tem-se muito pouco a ensinar e muito a aprender. Quando se pensa em conceitos, pré-conceitos e opiniões que cada um traz dentro de si; todas as construções, imposições, pensamentos e tudo o que se recebe de qualquer lugar que seja, constitui o capital cultural que cada um insere em sua economia existencial.

O ser humano também se transforma, inevitavelmente. Alguns, à custa de muito trabalho, de muito labor, protelam certas transformações, evitam a evidência de determinadas mudanças, tentam de alguma forma continuar sendo o que chegaram a ser num momento de sua vida, sem perceber, talvez, que estão se transformando numa cópia daquilo que já não estão sendo, do que foram. De qualquer forma, é o trabalho de reposição que sustenta a *mesmice* (CIAMPA, 1993, p. 165).

No campo da administração, a postura de uma vida em *Devir*, ou seja, uma vida que não é nem foi, mas que está sendo é talvez a melhor postura que o homem do século XXI deva assumir. Sem incorporar a agitação, o estresse e a ansiedade que hoje são tão característicos, o indivíduo deve sempre manter uma abertura ao aprender. Ninguém deve-se ver como imutável, mas deve estar pronto a vivenciar e

construir transformações ao longo de suas vivências, tanto para a saúde mental, quanto para a saúde de seus relacionamentos, incluindo também suas limitações ou expansões.

Atualmente usa-se de muitas ferramentas para o crescimento pessoal (individual ou coletivo) sejam "*coachings*" e "*personal trainers*", sem também dispensar a psicanálise e psicologia que tem contribuído significativamente para todo um aparato de resgate à sociedade culta e mais humana possível, mas deve-se voltar a mente um momento para a seguinte questão: será que, atualmente, grandes empresários, homens e mulheres de negócio e também pessoas comuns dos ramos empresariais estão tendo a autonomia e a desenvoltura necessária para contribuir com a sociedade, o meio em que trabalham e consigo mesmas dentro de suas crenças?

A crença constitui uma firme convicção, opinião e/ou ideia que tem o indivíduo com relação a algo. Essa convicção está ligada a intuições que tem como base as experiências vivenciadas, o tipo de personalidade e a influência de terceiros, pois elas são construídas socialmente e repercutem nas suas intenções, ações, comportamento, atitude, motivações e expectativas para atingir um determinado objetivo. Elas podem ser modificadas com o tempo, atendendo às necessidades do indivíduo e a redefinição de seus conceitos, se convencido de que tal modificação lhe trará benefícios (ALVAREZ, 2007, p. 200).

Ciampa (2003) entende que o que faz alguém querer conhecimento, seja por inumeráveis razões, dentre elas, a busca constante pelo crescimento pessoal e inovações no ambiente de mercado de trabalho e também trazer o crescimento para a vida pessoal. Mas a maneira com a qual nossas crenças agem nas nossas mentes, ou nos impedem de crescer por conta de limites (ou à falta deles), trazendo uma desordem monumental em nossas mentes, tornando-as petrificadas ante a uma sociedade em constante mudança, ou nos alavancam de forma espetacular, nos fazendo mais reflexivos e coadjuvantes dentro de situações flexíveis.

Numa sala de aula os indivíduos são instigados por professores que apresentam novas matérias, conteúdos, posturas e tendências, outros alunos que se esforçam e por muitas curiosidades que vão surgindo no decorrer das aulas, das quais, pode-se ver que as tantas informações e características que uma vez deixasse de lado por se ter julgado desnecessárias, vem novamente a questão proposta, mas agora com uma nova meta, o desenvolvimento (PIMENTA, 2011).

Cabe ao professor, dentro de suas possibilidades, o máximo esforço possível para manter a motivação dos alunos que já a têm e despertá-la nos que se encontram desmotivados. É preciso ponderar, entretanto, que não há e não vai haver nenhuma receita mágica que possa ser usada por todos os

professores, com todos os alunos, em quaisquer situações (FERNÁNDEZ, 2010, p. 48).

Não existe nada melhor para o desenvolvimento de algo ou alguém do que a valorização de tal pessoa. Levando em conta que, não se deve buscar somente aquilo que for inútil imediatamente. Os processos de retro aprendizagem são uma constante na vida do *coaching* e do *trainee*. Muitos não gostam do termo reciclagem, as da reciclagem profissional, assim como na orgânica, evita-se que muitas qualidades sejam desperdiçadas. Determinados tipos de crenças incentivam o aprendizado e o desenvolvimento e são estas que precisam ser cultivadas. Posturas positivas, proatividade, vontade de vencer, atenção às novas ideias e tendências são apenas a ponta do *iceberg*. Algumas qualidades são essenciais para que o aprendizado se torne uma constante.

O foco e a centralidade norteiam a construção e o desenvolvimento profissional de cada sujeito e ninguém deve pensar que já está pronto ou que está apenas começando, pois no universo das crenças, se somos eternos aprendizes, também trazemos uma opinião, um desejo, uma posição.

Outro fator importante é o desafio. Os novos estudos são instigatórios e estimulantes, pois acionam campos cerebrais que enchem nosso corpo de dopamina, pois acessam diretamente a rede da satisfação. Aqueles que gostam de aprender em geral vivem mais e chegam à terceira idade com mais neurônios em determinadas áreas que um jovem de vinte anos.

Aprender pressupõe humildade, ou seja, a consciência de que muito ainda se tem a aprender, mas se aprende sozinho: Estar certo de que o que se sabe é muito pouco ou incompleto sem a ajuda dos demais colaboradores, será a maior prática de honestidade que terá consigo e um bom gesto de humildade com o próximo, pois o hábito de aprender não deriva simplesmente do "EU" mas de como se interagi em relação aos outros, então para um constante aperfeiçoamento do aprendizado, faz se necessário o exercício diário da humildade (CIAMPA, 2003).

A educação cumpre, nas sociedades humanas, uma função muito importante. Ao ingressar no mundo, o indivíduo tem a obrigação de aprender. Desde seu nascimento, o ser humano estabelece relações com o meio que o cerca, vivencia experiências, adquire saberes e vai atribuindo sentido para seu ambiente. Aprender significa mais que memorizar saberes. É um processo contínuo de autoconstrução, de um ser humano capaz de atuar na realidade (SELVERO, 2001, p. 1).

É preciso perceber que existem muitas outras práticas que produzem aprendizes melhores, e que tais crenças alavancam a postura do buscar ser melhor

do que se é. Chame isso de adaptação ou evolução, nos dois sentidos, a dedicação e o aprendizado são fatores elementares. “O ato educativo deve estar a serviço do desenvolvimento e do bem-estar do homem em harmonia com ele mesmo e com o meio em que vive. A educação, assim, é uma iniciação à vida, não sendo somente transmissão de um saber” (SELVERO, 2001, p. 2).

3 CONCLUSÃO

Notou-se que as crenças humanas são essenciais para processos como desenvolvimento e mudança de atitude. Ao alimentar uma crença limitante, o indivíduo trava seu desenvolvimento e em alguns casos, os de uma empresa ou setor onde atua.

Os treinamentos empresariais são momentos privilegiados de se alcançar e construir tais mudanças. Se as ferramentas certas forem utilizadas, os indivíduos podem identificar o que os limita e podem deslanchar na empresa.

Cada aprendizado requer a construção de uma nova crença, um novo condicionamento e posicionamento no jogo do desenvolvimento profissional, de modo que, quanto mais fortalecido torna-se o indivíduo por meio de crenças positivas, em tese, mais estará apto a aprender e se desenvolver.

4 REFERÊNCIAS

ALVAREZ, M. L. O; SILVA, K. A. **Crenças, motivações e expectativas de alunos de um curso de formação Letras/Espanhol.** In: Maria Luisa Ortíz Alvarez; Kleber Aparecido da Silva. (Org.). *Linguística Aplicada: Múltiplos olhares.* Campinas: Pontes, 2007, v. 1, p. 191-231.

BELL, V.; HALLIGAN, P. W.; ELLIS, H. D. (2006). ***A Cognitive Neuroscience of Belief.*** In: Halligan, Peter W.; Aylward, Mansel. *The Power of Belief: Psychological Influence on Illness, Disability, and Medicine.* Oxford: Oxford University Press.

CASTRO, Celso Antônio Pinheiro de. ***Sociologia aplicada à administração.*** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 225 p.

CHAMPLIN, R. ***Enciclopédia de Bíblia, teologia e filosofia.*** São Paulo, Candeia, 2005.

CIAMPA, A. da C. (1977). *Identidade social e suas relações com a ideologia.* **Dissertação de Mestrado.** São Paulo. PUC.

CORSINO, Alex. A importância das crenças nas organizações. (2016). Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/a-importancia-das-crencas-nas-organizacoes/98183/>>. Acesso em 17 fevereiro de 2018.

FERNÁNDEZ, Gretel Eres; CALLEGARI, Marília Vasques. **Estratégias Motivacionais para Aulas de Língua Estrangeira**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2010.

HENRIQUES, Ricardo. Comportamento racional e formação de crenças em Keynes. Rev. Bras. Econ., Rio de Janeiro, v. 54, n. 3, p. 359-379, Sept. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71402000000300005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 Nov. 2017.

LOPES, Jesiane Marins; MOURAO, Luciana. Crenças acerca do sistema de treinamento: a predição de variáveis pessoais e funcionais. Estud. psicol. (Campinas), Campinas, v. 27, n. 2, p. 197-206, June 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2010000200007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 Nov. 2017.

MADEIRA, Fábio. O sistema de crenças do aprendiz brasileiro de inglês: fatores que influenciam na construção de crenças. Trab. linguist. apl., Campinas, v. 47, n. 1, p. 119-129, June 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-18132008000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 Nov. 2017.

MILARÉ, Sueli Aparecida; YOSHIDA, Elisa Médici Pizão. Coaching de executivos: adaptação e estágio de mudanças. (2007). Disponível em <<http://www.redalyc.org/html/1938/193818639007/>>. Acesso em 17 fevereiro de 2018.

PIMENTA, F. F. A transformação através do processo de coaching. In: SPINK, MJ P, FIGUEIREDO, P., and BRASILINO, J., orgs. **Psicologia social e personalidade** [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais; ABRAPSO, 2011, pp. 157 - 168.

SELVERO, Caroline Mitidieri. Crenças e motivação: marcas no processo de ensino e aprendizagem. **REVISTA ESCRITA**. Ano 2012. Número 15. pp. 1-19.

SISTEMATIZECOACH.COM. Ferramenta de *coaching* e Crenças Limitantes. 12 de dezembro de 2016. Disponível em: <<https://www.sistemizecoach.com/blog/ferramenta-de-coaching-crencas-limitantes/#coach>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

STACHIU, Mariana; TAGLIAMENTO, Grazielle. Coaching de carreira e psicologia social comunitária: análise de uma intervenção. Temas psicol., Ribeirão Preto, v. 24, n. 3, p. 791-804, set. 2016. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2016000300001&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 09 nov. 2017.