

ISSN: 2319-0124

TREINAMENTO NAS EMPRESAS

Adriana A. DONIZETTI¹; Glauciane M. SANTOS²; Milena R. S. OLIVEIRA³; Yasmin V. S. SILVA⁴; Michele M. S. RIBEIRO⁵

RESUMO

Essa pesquisa foi realizada com o objetivo de trazer as percepções sobre treinamentos na empresa por parte do gestor em comparação às fundamentações elencadas pelos autores pesquisados. A princípio foi utilizada uma pesquisa bibliográfica, onde se analisou o treinamento nas organizações pela percepção de autores, de forma a identificar a eficácia do mesmo, assim como a frequência em que é oferecido. Num segundo momento, analisou-se o *podcast* de entrevista, produzido pelos alunos do Bacharelado em Administração (módulo II).

Palavras-chave:

Organizações; Gestão de Pessoas; Capacitação.

1. INTRODUÇÃO

Nas organizações há uma divisão de setores, sendo que cada um tem suas funções e responsabilidades de acordo com a funcionalidade do trabalho. Essas serão aprimoradas ou desenvolvidas pelo setor de gestão de pessoas, por meio de treinamento e desenvolvimento dos colaboradores. A motivação e o incentivo auxiliam a pôr em prática essas habilidades no ambiente de trabalho.

Tradicionalmente, o treinamento e o desenvolvimento dentro das empresas não eram vistos como uma atribuição que retornasse valor, no entanto, hoje a visão mudou e as organizações entendem que colaboradores motivados e treinados tendem a produzir mais, se fortalecem e tem sua competência aumentada, oferecendo serviços de alta qualidade ao consumidor (NOE, 2015, p. 5).

Logo, a presente pesquisa tem como objetivo identificar a importância do treinamento oferecido aos colaboradores de uma empresa, se sua eficiência traz perspectivas positivas quando se trata de produtividade.

¹ Aluno, IFSULDEMINAS – Campus Avançado Carmo de Minas. E-mail: adriana.donizetti@alunos.ifsuldeminas.edu.br

² Aluno, IFSULDEMINAS – Campus Avançado Carmo de Minas. E-mail: glauciane.mota@alunos.ifsuldeminas.edu.br

³ Aluno, IFSULDEMINAS – Campus Avançado Carmo de Minas. E-mail: milena.santos@alunos.ifsuldeminas.edu.br

⁴ Aluno, IFSULDEMINAS – Campus Avançado Carmo de Minas. E-mail: yasmin.virginia@alunos.ifsuldeminas.edu.br

⁵ Orientador, IFSULDEMINAS – Campus Avançado Carmo de Minas. E-mail: michele.silva@ifsuldeminas.edu.br

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No início do processo de industrialização, as empresas tinham uma visão mecanicista e econômica do homem, os incentivos oferecidos eram apenas salariais, as rotinas eram extremamente cansativas e as condições de trabalho eram precárias. Os colaboradores eram vistos apenas como meros objetos nas fábricas, bem como a área de recursos humanos era responsável apenas por contratar, demitir e fazer o pagamento dos funcionários (CALDAS; TONELLI; LACOMBE, 2002).

Porém, a gestão de pessoas tem sofrido transformações nos últimos anos por causa da globalização dos negócios, do desenvolvimento tecnológico e do intenso movimento por qualidade e produtividade (OLIVEIRA; JUNIOR; POLI, 2020). Para Mastre e Britto (2015), a motivação, união e compromisso dos colaboradores contribui com a construção de vínculos significativos que beneficiam o desempenho no trabalho.

Diante disto, as práticas da gestão de pessoas nas organizações, conforme Caldas, Tonelli, Lacombe (2002, p. s/p), “continuaram evoluindo – e aprendendo uma com a outra – e se contrapondo até os dias de hoje: uma racionalista (mecanicista) e outra humanista”. Para esta constância de evolução, pois “o mercado ficou mais competitivo, os produtos começaram a ser cada vez mais diversificados e as mudanças na tecnologia exigiam uma organização com melhor capacidade de se ajustar” (idem), foi preciso que os colaboradores passassem por atividades de treinamento e desenvolvimento, onde são explorados seus pontos fortes e desenvolvidas as demais competências fundamentais para a execução de suas funções.

Um colaborador bem treinado é capaz de fazer a diferença no ambiente de trabalho, o treinamento está relacionado a um direcionamento e procedimentos diários durante o cumprimento das atividades e é necessário para o aperfeiçoamento das habilidades de cada pessoa (BAGATTOLI et al., 2016). Para conseguir isso é imprescindível o treinamento e desenvolvimento das pessoas, ou seja, para executar as etapas há a necessidade de treinamento e investimento, visando à melhoria do capital humano e dos resultados da organização (CHIAVENATO, 2010, p. 366).

3. MATERIAL E MÉTODOS

Para elaboração do trabalho, num primeiro momento foi utilizada a pesquisa bibliográfica. Através da leitura de livros, artigos foi possível enxergar com clareza as respostas para as questões propostas. Com a pesquisa bibliográfica, construiu-se um conjunto de conhecimentos reunidos em obras de diversas qualificações e assuntos focados nos seguintes temas: “contexto histórico da gestão de pessoas nas organizações”, “treinamento e desenvolvimento nas organizações” e o “treinamento”.

Num segundo momento, coletaram-se as informações prestadas pelo empresário Maurício de Sousa Morais, que participou de um *podcast* promovido pelos alunos do Bacharelado em

Administração – módulo II sobre o tema em questão.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A coleta de dados para a execução deste trabalho se deu através de um *podcast*, onde foi entrevistado um empresário da cidade de São Lourenço, ele respondeu algumas perguntas na área de treinamento e desenvolvimento dos colaboradores nos seus estabelecimentos, postos de gasolina e padaria, dentre as quais podemos destacar: Qual a importância do treinamento e desenvolvimento dentro de uma empresa? Quais fatores devem ser considerados na hora de desenvolver um treinamento corporativo? Como deve ser inserido na empresa, um processo de treinamento, que inclua não só a função que o colaborador executa, mas também as demais competências em geral? Por que é fundamental entender as necessidades de sua equipe de trabalho, de seus colaboradores para elaborar um programa de treinamento e desenvolvimento na empresa? Qual o papel da tecnologia e a sua importância quando se fala de treinamento e desenvolvimento?

Uma de suas empresas, a padaria San Remo existe a mais de 40 anos, ele assumiu a coordenação das empresas no ano de 2008 e implantou o programa de sistema da qualidade, onde eles estruturaram a empresa por setores e começaram a fazer os treinamentos de forma setorizada, o que fez com que a empresa crescesse e se desenvolvesse.

Ainda existe uma certa resistência por parte de algumas pessoas quando se fala em treinamento, para incentivar os colaboradores na busca por se desenvolver na organização a gestão da empresa mostra para os seus colaboradores o cenário antes da padronização dos processos e como ela é atualmente.

Eles sempre fazem pesquisas para definir qual o treinamento mais adequado para cada setor e reuniões semanais com representantes de cada setor para alinhar os processos, e incentivam os colaboradores a acreditarem em suas capacidades.

5. CONCLUSÕES

Ao destacar os apontamentos realizados pelo entrevistado frente aos conceitos descritos pelos autores, concluímos que para ocorrer um crescimento na organização, é necessário, uma padronização dos processos, analisar o que precisa ser melhorado e colocar em prática as mudanças necessárias. Quando um funcionário é treinado para sua função, ele se sente mais motivado e apto para executá-la, proporcionando uma melhor qualidade e produtividade.

Assim, como apresentado pelos autores durante o texto, foi comprovado pela fala do empreendedor, Maurício, que um colaborador bem treinado é capaz de se desenvolver de forma eficaz e levar a empresa a um crescimento, a um melhor trabalho em equipe. Promovendo um ambiente que propicia sugestões vindas dos colaboradores e, com isso a promoção de um bom ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- BAGATTOLI, S. L. et al. Treinamento e desenvolvimento de pessoal: agregando valor às pessoas e à organização. **Navus - Revista de Gestão e Tecnologia**, 2016 Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3504/350454046009.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.
- CALDAS, M. P.; TONELLI, M. J.; LACOMBE, B. **Desenvolvimento histórico do RH no Brasil e no mundo**, 2002. Disponível em: <https://www.docsity.com/pt/caldas-tonelli-lacombe-percurso-historico/5740033/>. Acesso em: 02 out. 2022.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2008. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=5XUALBIDdQwC&oi=fnd&pg=PA1&dq=gest%C3%A3o+de+pessoas&ots=5xNU4hbVQI&sig=kI5uzTheULLXhHowoDzD2ujCtN0#v=onepage&q=gest%C3%A3o%20de%20pessoas&f=false>. Acesso em: 28 jun. 2022
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- MARTINS, P. B *et al.* Contribuições das Comunidades de Prática para o Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas. **Research, Society And Development**, São Paulo, v. 4, n. 4, p. 239-250, abr. 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6070071>. Acesso em: 13 jun. 2022.
- MASTRE, T. C. M.; BRITTO, L. C. Liderança e motivação em empresa familiar de pequeno porte. **Revista Eletrônica Thesis**, São Paulo, v. 24, n. 17, p. 1-17, 2015. Disponível em: http://www.cantareira.br/thesis2/ed_24/materia1.pdf. Acesso em: 13 jun. 2022.
- NOE, R. A. **Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas: teoria e prática**. 6. ed. Porto Alegre: Amgh, 2015. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=sp3JDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=treinamento+e+desenvolvimento+de+pessoas&ots=MJNleCqyJr&sig=EBgw12mDz9ZAGj8I0zm1xb7l_4#v=onepage&q=treinamento%20e%20desenvolvimento%20de%20pessoas &f=false. Acesso em: 30 jun. 2022.
- OLIVEIRA, Á. F.; GOMIDE JÚNIOR, S.; POLI, B. V. S.. **Antecedents of well-being at work: trust and people management policies**. *Ram. Revista de Administração Mackenzie*, [S.L.], v. 21, n. 1, p. 1-26, 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eram200105>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/j9cCnWcq3V6cvX366NMnKrh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 jun. 2022.